

Udskriftsdato: søndag den 21. juni 2026

2021/1 LSF 104 (Gældende)

**Forslag til Lov om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket orlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)**

---

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,  
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 21/10528

## Forslag

til

### Lov om ændring af barselsloven<sup>1)</sup>

(Indførelse af øremærket orlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)

#### § 1

I barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 235 af 12. februar 2021, som ændret ved § 3 i lov nr. 527 af 27. marts 2021, § 3 i lov nr. 1438 af 29. juni 2021, og ved § 2 i lov nr. 2380 af 14. december 2021, foretages følgende ændringer:

1. *Fodnoten* til lovens titel affattes således:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født eller som ammer. Endvidere indeholder loven bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.«

2. *Overskriften* før § 7 affattes således:

»Ret til fravær i de første 10 uger efter fødslen«.

3. I § 7, *stk. 1, 1. pkt.*, og § 22, *stk. 1, 2. pkt.*, ændres »moder« til: »mor«.

4. I § 7, *stk. 1, 2. pkt.*, ændres »12 uger« til: »8 uger«.

5. I § 7, *stk. 2*, ændres »Faderen eller medmoderen indtræder i moderens ret til fravær efter stk. 1, hvis moderen« til: »Faren eller medmoren indtræder i morens ret til fravær efter stk. 1, hvis moren«.

6. I § 7, *stk. 3, 1. pkt.*, ændres »fader« til: »far«.

7. I § 7, *stk. 3, 1. og 2. pkt.*, § 8, *stk. 6, 4. pkt.*, § 9, *2. pkt.*, og § 15, *stk. 2*, ændres »14 uger« til: »10 uger«.

8. Efter § 7 indsættes før overskriften før § 8:

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

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

9. § 8, *stk. 6, 1. pkt.*, affattes således:

»I de første 10 uger efter modtagelsen af barnet har hver af adoptanterne ret til fravær i 6 uger, som bortset fra 2 sammenhængende uger ikke kan holdes samtidig.«

10. I § 8, stk. 6, indsættes som 5. pkt.:

»Hver adoptant har ret til at overdrage op til 4 uger af fraværsretten efter 1. pkt. til den anden adoptant.«

11. I § 8, stk. 7, og § 9, 1. pkt., ændres »14. uge« til: »10. uge«.

12. I § 8, stk. 7, § 9, 1. pkt. og § 15, stk. 4, 1. pkt., ændres »forældreorlov« til: »fravær«.

13. Overskriften før § 9 affattes således:

»Ret til 32 ugers fravær efter 10 uger efter fødslen«.

14. I § 9, 2. pkt., ændres »Faderen eller medmoderen« til: »Faren eller medmoren«.

15. I § 9, 2. pkt., to steder i § 10 og i § 16, stk. 1, ændres »forældreorloven« til: »fraværet«.

16. I § 9 indsættes som stk. 2:

»Stk. 2. Hvis moren har overdraget hele eller dele af sin ret til fravær til faren eller medmoren efter § 7 a, stk. 2, har moren ret til at holde orlov efter stk. 1 i forlængelse af sin orlov efter § 7, stk. 1.«

17. I § 9 indsættes som stk. 3:

»Stk. 3. Hvis moren har overdraget hele eller dele af sin ret til fravær til en social forælder efter § 23 b, stk. 2, har moren ret til at holde orlov efter stk. 1 i forlængelse af sin orlov efter § 7, stk. 1.«

18. I § 11, 1. pkt., ændres »mindst 8 uger og højst 13 uger« til: »op til 5 uger«.

19. § 11, 2. pkt., ophæves.

20. I § 12, stk. 2, indsættes efter »§ 7,«: »§ 7 a, stk. 2,«.

21. I § 12, stk. 3, indsættes efter »fravær efter«: »§ 7 a, stk. 2, eller«.

22. I § 12, stk. 5, og § 15, stk. 8, ændres »moderens« til: »morens«.

23. I § 13, stk. 3, ændres »moderen« til: »moren«.

24. I § 15, stk. 1, indsættes som 2. pkt.:

»En kvindelig lønmodtager, der ønsker at overdrage fraværsret efter § 7 a, skal senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt underrette sin arbejdsgiver herom.«

25. I § 15, stk. 2, og § 15, stk. 4, 1. pkt., ændres: »8 uger« til: »6 uger«.

26. § 15, stk. 3, affattes således:

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

27. I § 15, stk. 4, 1. pkt., indsættes efter »jf. §§ 9 og 10,«: »eller overdraget orlov til afholdelse efter 10 uger efter fødslen, jf. § 7 a, stk. 2,«.

28. Efter § 15 indsættes:

»§ 15 a. En lønmodtager i et ansættelsesforhold, der ikke har haft mulighed for inden 6 uger efter barnets fødsel eller modtagelse at varsle afholdelse af fravær efter § 9 over for en arbejdsgiver, jf. § 15,

stk. 4, og som har ret til barseldagpenge efter § 21 a skal med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes og om længden heraf.«

**29.** I § 16, stk. 1, ændres »mellem 8 og 13 uger« til: »op til 5 uger«.

**30.** I § 16, stk. 2, indsættes efter 1. pkt., som nyt punktum:

»Er den udskudte fraværsret efter § 11 på op til 5 uger, skal lønmodtageren dog senest 8 uger før fraværets påbegyndelse underrette arbejdsgiveren herom samt om længden af fraværet.«

**31.** I § 17 indsættes som 3. og 4. pkt.:

»En lønmodtager, der efter 2. pkt. ændrer anvendelsen af fraværsretten efter §§ 9 og 10, anses efter denne lov for at have genoptaget arbejdet med den konsekvens, at lønmodtageren har ret til at afholde den resterende fraværsret på et senere tidspunkt. Afholdelse af resterende fravær, jf. 3. pkt., skal varsles over for arbejdsgiver senest 16 uger før fraværet påbegyndes.«

**32.** Overskriften før § 18 affattes således:

*»Ret til barseldagpenge og ret til overdragelse af orlov m.v.«*

**33.** I § 20 indsættes efter »§§ 7,«: »7 a,«.

**34.** I § 20 indsættes efter »14«: », samt § 23 b, stk. 1 og 2,«.

**35.** § 21 affattes således:

»§ 21. Ved fravær efter §§ 9 og 10, har en mor ret til barseldagpenge i 14 uger, og en far eller medmor har ret til barseldagpenge i 22 uger indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. dog §§ 21 a-21 c. Begge adoptanter har hver ret til barseldagpenge i 18 uger indtil 1 år efter barnets modtagelse, jf. dog §§ 21 a-21 c.

*Stk. 2.* En forælder kan overdrage sin ret efter stk. 1 til den anden forælder, jf. dog stk. 3. En forælder, der ikke selv opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan overdrage den ret til barseldagpenge, forælderen ville have haft, hvis beskæftigelseskravet var opfyldt, til den anden forælder. Retten til barseldagpenge efter stk. 1 anses for udnyttet, hvis forælderen har overdraget retten til den anden forælder.

*Stk. 3.* En beskæftiget lønmodtager skal holde 9 af ugerne efter stk. 1 inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og retten til barseldagpenge for denne orlov kan ikke overdrages. Er forælderen forhindret i at holde orloven efter 1. pkt. på grund af særlige forhold, jf. stk. 4, 2. pkt., inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, kan ugerne med barseldagpenge dog afholdes inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, hvornår en forælder er at anse som beskæftiget lønmodtager efter stk. 3, herunder i hvilke situationer en beskæftiget lønmodtager, der er ansat i sit eget aktie- eller anpartsselskab, ikke er omfattet af stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter endvidere regler om, hvornår en lønmodtager på grund af særlige forhold er forhindret i at holde orloven efter stk. 3.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administration af reglerne og krav til dokumentationen, herunder om overdragelse efter stk. 2, regler om overdragelse af ret til barseldagpenge fra den ene forælder i særlige situationer, hvor forælderen selv er ude af stand til at overdrage orloven, samt regler om tildeling af ekstra uger med barseldagpenge i særlige situationer, herunder i situationer, hvor det kun er den ene forælder, der er socialt sikret i Danmark.«

**36.** Efter § 21 indsættes:

»§ 21 a. En forælder, der kommer i beskæftigelse som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og som ikke har ret til barseldagpenge som lønmodtager efter § 21, stk. 1, fordi

forælderen tidligere har udnyttet sin ret til orlov med barselsdagpenge, jf. § 21, stk. 1 og 2, som andet end lønmodtager i beskæftigelse, har ret til op til 9 ugers barselsdagpenge ved fravær efter § 9. § 21, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse for orlov efter 1. pkt.

*Stk. 2.* Når en forælder kommer i beskæftigelse som lønmodtager, indgår den uudnyttede ret til orlov efter § 21, stk. 1 og 2, §§ 21 b og 21 c, i retten til orlov efter stk. 1.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administration af reglerne efter denne bestemmelse, herunder regler om krav til dokumentationen.«

»§ 21 b. Hvis forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har den forælder, der har barnet boende, udover ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, ret til barselsdagpenge i yderligere 13 uger ved fravær efter §§ 9 og 10 indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Hvis forælderen har eneforældremyndighed over barnet, har forælderen derudover ret til yderligere 9 ugers barselsdagpenge.

*Stk. 2.* Den forælder, som barnet ikke bor hos, har ikke ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1. Forælderen har ret til barselsdagpenge i 9 uger ved fravær efter § 9 indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

*Stk. 3.* § 21, stk. 2 og 3, og regler fastsat efter § 21, stk. 4 og 5, finder tilsvarende anvendelse på forældrenes samlede ret til barselsdagpenge efter denne bestemmelse.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administration af reglerne efter denne bestemmelse, herunder regler om krav til dokumentationen.«

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

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

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

*Stk. 4.* § 21, stk. 3, og regler fastsat efter § 21, stk. 4 og 5, finder tilsvarende anvendelse på forælderen samlede ret til barselsdagpenge efter denne bestemmelse.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, i hvilke situationer et barn anses for kun at have én forælder, jf. stk. 1. Beskæftigelsesministeren fastsætter endvidere regler om administrationen efter bestemmelsen, herunder regler om krav til dokumentationen.«

**37.** § 23, *stk. 1*, affattes således:

»Ved delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 7 a, stk. 2, § 8, stk. 6, og § 9 kan retten til barselsdagpenge forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, og udbetales under senere fravær.«

**38.** I § 23, *stk. 2*, udgår », i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder,« og », jf. dog § 21, stk. 5«.

**39.** Efter § 23 indsættes:

»Overdragelse af orlov med barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

**§ 23 a.** Ved forælder i denne lov forstås en mor, far, medmor eller adoptant.

*Stk. 2.* Ved samlever i denne lov forstås en person, der har levet i et ægteskabslignende forhold med en forælder eller med en kendt donor i mindst 2 år på tidspunktet for orlovens begyndelse.

*Stk. 3.* Ved en social forælder i denne lov forstås:

- 1) En forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældre lignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.
- 2) En kendt donor, der er tiltænkt en forældre lignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.
- 3) En kendt donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældre lignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

**§ 23 b.** En beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

*Stk. 2.* En beskæftiget mor, der påbegynder orlov efter § 9 på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

*Stk. 3.* En forælder kan helt eller delvis overdrage sin ret til orlov, jf. § 9, med barseldagpenge, efter §§ 21, 21 b og 21 c, jf. dog § 21, stk. 3, til en social forælder. En forælder, der ikke selv opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan overdrage den ret til barseldagpenge, forælderen ville have haft, hvis beskæftigelseskravet var opfyldt, til en social forælder.

*Stk. 4.* Reglerne i §§ 12, 22 og 23 finder tilsvarende anvendelse for orlov overdraget efter stk. 2 og 3.

*Stk. 5.* En kvindelig lønmodtager, som ønsker at overdrage orlov efter stk. 1 og 2 til en social forælder, skal underrette sin arbejdsgiver herom efter fristen fastsat i § 15, stk. 1, 2. pkt.

*Stk. 6.* En social forælder, der ønsker at udnytte overdraget orlov efter stk. 1-3, og som er lønmodtager, skal underrette sin arbejdsgiver herom efter fristerne fastsat i § 15, stk. 3 og 4.

**§ 23 c.** En forælder, som er omfattet af § 21 c, og som opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan helt eller delvis overdrage sin ret til orlov, jf. § 9, med barseldagpenge efter §§ 21, 21 b og 21 c, jf. dog § 21, stk. 3, til et nærtstående familiemedlem, jf. stk. 2. Fraværet skal afholdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Retten til barseldagpenge anses for udnyttet, når forælderen har overdraget retten til et nærtstående familiemedlem, jf. stk. 2.

*Stk. 2.* Som nærtstående familiemedlem anses forælderen egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder.

*Stk. 3.* Et nærtstående familiemedlem, der ønsker at udnytte overdraget orlov efter stk. 1, og som er lønmodtager, skal med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes og om længden heraf.«

**40.** I § 24 udgår », herunder regler om, hvorledes barseldagpengene fordeles mellem barnets forældre«.

**41.** I § 24 indsættes efter »dagpenge efter §§ 18-23«: »og regler om administrationen efter §§ 23 a-23 c om en forælders ret til at overdrage uger med barseldagpenge til sociale forældre og til et nærtstående familiemedlem og krav til dokumentationen.«

**42.** § 27, stk. 1, nr. 3, ophæves.

Nr. 4-6 bliver herefter nr. 3-5.

**43.** § 27, stk. 2, nr. 5, ophæves.

Nr. 6 og 7 bliver herefter nr. 5 og 6.

**44.** I § 29, stk. 1, 1. pkt., ændres »en fraværperiode« til: »den enkelte fraværperiode«.

45. I § 29, stk. 1, indsættes efter 1. pkt. som nyt punktum:

»For en forælder, der har holdt fravær efter §§ 6-9, og som fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende, anses beskæftigelseskravet dog for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværsperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.«

46. I § 30, stk. 2, 1. pkt., ændres »§§ 20-23« til: »§§ 20-23 c«.

47. I § 30, stk. 4, 1. pkt., ændres »§§ 20 eller 21« til: »§§ 20, 21, 21 b eller 21 c«.

48. I § 30, stk. 4, 1. pkt., ændres »§§ 20, 21, 21 b eller 21 c« til: »§§ 20, 21, 21 b, 21 c, 23 b eller 23 c«.

49. I § 36, stk. 1, stk. 2, 2. pkt., og stk. 3, udgår »eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse«.

## § 2

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den 1. juli 2022, jf. dog stk. 2 og 3.

*Stk. 2.* § 1, nr 1-16, 18-23, 25, 27-33, 35-38, 40, 42-45, 47 og 49 træder i kraft den 2. august 2022.

*Stk. 3.* § 1, nr. 17, 34, 39, 41, 46 og 48, træder i kraft den 1. december 2023.

*Stk. 4.* Loven finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere, jf. dog stk. 5.

*Stk. 5.* § 1, nr. 17, 34, 39, 41, 46 og 48, finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere.

## § 3

*Stk. 1.* En forælder til et barn, der er født eller modtaget i perioden fra den 2. august 2021 til den 1. august 2022, har ret til op til 9 ugers barseldagpenge i forbindelse med fravær efter § 9, hvis forælderen kommer i beskæftigelse som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, medmindre forælderen har udnyttet sin ret til forældreorlov som lønmodtager efter § 21, stk. 1, i barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 235 af 12. februar 2021.

*Stk. 2.* Retten efter stk. 1 skal være udnyttet, inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Hvis forælderen på grund af særlige forhold er forhindret i at holde orloven, inden barnet fylder 1 år, kan retten udnyttes inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

*Stk. 3.* Retten efter stk. 1 finder anvendelse på fravær, der påbegyndes efter den 1. august 2022. Anmodning om udbetaling af barseldagpenge kan tidligst indgives til Udbetaling Danmark den 2. august 2022.

## § 4

Hvis barnets forventede fødselstidspunkt afviger fra barnets faktiske fødselstidspunkt således, at forældrene omfattes af andre regler end dem, der er varslet efter, skal lønmodtageren uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiveren om den ændrede afholdelse af orloven.

- <sup>1)</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.

# *Bemærkninger til lovforslaget*

## *Almindelige bemærkninger*

### Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets baggrund
3. Lovforslagets hovedpunkter
  - 3.1. Lige fordeling af barselsdagpenge og mulighed for overdragelse af dagpengeuger
    - 3.1.1. Gældende ret
    - 3.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
      - 3.1.2.1. Forældre, der er lønmodtagere
      - 3.1.2.2. Forældre, der er ledige ydelsesmodtagere eller selvstændige
      - 3.1.2.3. Ændring af barselsorloven som led i ligestillingen af forældrene
    - 3.2. Barselsdagpenge til forældre, der ikke bor sammen, tildeling af ekstra uger i særlige situationer og barselsdagpenge til soloforældre
      - 3.2.1. Gældende ret
      - 3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
    - 3.3. Sociale forældres mulighed for at tage del i orloven
      - 3.3.1. Gældende ret
      - 3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
    - 3.4. Soloforældres mulighed for at dele orlov med et nærtstående familiemedlem
      - 3.4.1. Gældende ret
      - 3.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
    - 3.5. Opfyldelse af beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge
      - 3.5.1. Gældende ret
      - 3.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
    - 3.6. Lønmodtagers pligt til at underrette arbejdsgiver
      - 3.6.1. Gældende ret
      - 3.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
    - 3.7. Ikrafttræden m.v.
    - 3.8. Ophævelse af reglerne om midlertidig arbejdsmarkedsydelse
      - 3.8.1. Gældende ret
      - 3.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
  4. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven
  5. Ligestillingsmæssige konsekvenser
  6. Konsekvenser for opfyldelse af FN's verdensmål
  7. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
  8. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
  9. Administrative konsekvenser for borgerne
  10. Klimamæssige konsekvenser
  11. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
  12. Forholdet til EU-retten
  13. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
  14. Sammenfattende skema

## 1. Indledning

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (herefter orlovsdirektivet) trådte i kraft den 1. august 2019.

Fristen for at gennemføre orlovsdirektivet i dansk ret er ifølge direktivet fastsat til den 2. august 2022.

Formålet med dette lovforslag er at gennemføre orlovsdirektivets artikel 5 og 8, der vedrører forældreorlov og løn eller ydelse under forældreorloven. Orlovsdirektivets artikel 5 pålægger medlemsstaterne at sikre, at den enkelte arbejdstager har en individuel ret til forældreorlov i fire måneder, der skal afholdes, inden barnet når en fastsat alder op til 8 år, der fastsættes af den enkelte medlemsstat eller ved kollektiv overenskomst. To af månederne skal være ikke-overdragelige, således at barnets forældre hver har to måneders forældreorlov, som de ikke kan overdrage til den anden forælder. Orlovsdirektivets artikel 8 fastsætter, at der skal være en ydelse eller løn tilknyttet de to måneders ikke-overdragelige forældreorlovsuger. Hver forælder har således efter direktivet ret til to måneders ikke-overførbar forældreorlov med en ydelse. Øremærkningen af to måneders forældreorlov med barseldagpenge til hver forælder som lønmodtager kræver lovændring for at kunne gennemføres i dansk ret.

Formålet med lovforslaget er endvidere at udmønte den politiske aftale indgået mellem regeringen (Socialdemokratiet) og Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Enhedslisten og Alternativet den 26. oktober 2021 om implementering af EU's orlovsdirektiv, ligestilling af orlovsrettigheder mellem forældre og øremærket forældreorlov, som skal skabe mere ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og i familien ved at tilskynde til en større lighed af orloven mellem forældrene, herunder forventes tildelingen af øremærket orlov til fædre at understøtte fædres orlovsafholdelse.

## 2. Lovforslagets baggrund

I lighed med, hvad der er tradition for ved implementering af arbejdsmarkedsrelaterede EU-direktiver i Danmark, har arbejdsmarkedets parter vurderet mulighederne for selv at aftaleimplementere direktivet ved kollektiv overenskomst. Efter dansk tradition er de nødvendige lovgivningsinitiativer udformet, således at ændringerne tager mest muligt hensyn til en sådan mulighed for aftaleimplementering. Arbejdsmarkedets parter har ligeledes været inddraget i arbejdet med at vurdere behovet for at ændre i dansk lovgivning. Dette arbejde har fundet sted i regi af en teknisk arbejdsgruppe nedsat af det faste Implementeringsudvalg under Beskæftigelsesministeriet.

Som led i arbejdet i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg har arbejdsmarkedets parter den 24. september 2021 anbefalet regeringen at lægge et forståelsespapir af 8. september 2021 mellem FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) og DA (Dansk Arbejdsgiverforening) til grund for gennemførelsen af orlovsdirektivet.

Regeringen (Socialdemokratiet), Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Enhedslisten og Alternativet har på den baggrund indgået en politisk aftale den 26. oktober 2021 om implementering af EU's orlovsdirektiv, ligestilling af orlovsrettighederne mellem forældre og øremærket forældreorlov.

Det følger af den politiske aftale, at orlovsdirektivet foreslås implementeret i en 24-24-model, hvor hver forælder får ret til 24 ugers orlov med ret til dagpenge, således at der som udgangspunkt sker en lighed af orlovsugerne. En mor vil fortsat have ret til 4 ugers orlov før fødslen (graviditetsorlov). Herefter vil hun have ret til 10 ugers orlov efter fødslen, hvoraf 8 af ugerne kan overdrages til far/medmor (barselorlov). Derudover vil hun have ret til 14 ugers orlov, hvoraf 9 af ugerne er øremærket, hvis hun er lønmodtager, mens de resterende 5 uger vil kunne overdrages (forældreorlov). En far eller en medmor vil have ret til 2 ugers orlov lige efter barnets fødsel (fædreorlov/medmødreorlov). Derefter vil faren eller medmoren have ret til 22 ugers orlov, hvoraf 9 af ugerne er øremærkede, hvis far/medmor er lønmodtager, mens de resterende 13 uger kan overdrages (forældreorlov).

Den foreslåede 24-24-model opfylder minimumsrettighederne i Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (graviditetsdirektivet) og orlovsdirektivet.

Det følger af den politiske aftale, at direktivets 9 ugers øremærket forældreorlov med ret til dagpenge skal være afholdt, inden barnet fylder 1 år. Øremærkningen af retten til 9 ugers orlov med en ydelse omfatter lønmodtagere. Selvstændige og ledige bliver ikke omfattet af retten til øremærkning af 9 ugers orlov. Orlov, der ikke er øremærket, kan overdrages til den anden forælder.

Med den politiske aftale skabes der mulighed for større fleksibilitet for lgbt+ familier, idet sociale forældre får mulighed for at tage del i orloven med deres barn ved, at barnets forældre kan overdrage deres overdragelige uger og orlovsrettigheder til barnets sociale forældre. En social forælder er i barselslovens forstand en forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældre lignende relation til barnet eller en kendt donor, der er tiltænkt en forældre lignende relation til barnet eller dennes ægtefælle eller samlever. Desuden får soloforældre mulighed for at dele deres orlov med et nærtstående familiemedlem. Denne del af aftalen får virkning fra 1. januar 2024.

Det følger endelig af den politiske aftale, at Beskæftigelsesministeriet vil følge udviklingen, og at aftalepartierne vil blive indkaldt til et møde 3 år efter implementeringen af direktivet. Her gøres status over, hvorledes den nye 24-24-model er blevet anvendt i det danske samfund, herunder hvilken betydning de nye orlovsregler har haft for lønmodtagere, selvstændige og ledige. Beskæftigelsesministeriet vil i forbindelse med evalueringen inddrage arbejdsmarkedets parter.

### **3. Lovforslagets hovedpunkter**

#### **3.1. Lige fordeling af barselsdagpenge og mulighed for overdragelse af dagpengeuger**

##### **3.1.1. Gældende ret**

Efter gældende regler i § 7 i barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 235 af 12. februar 2021 med senere ændringer, har en mor ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter en fødsel. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 12 uger. En far eller medmor har ret til 2 ugers sammenhængende fædre- eller medmødreorlov, som skal holdes efter fødslen eller efter barnets modtagelse i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen.

Efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til forældreorlov i 32 uger. Faren eller medmoren har dog ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen, jf. § 9.

Efter gældende § 10 har hver af forældrene ret til at forlænge forældreorloven fra 32 uger til 40 uger. Lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende har desuden ret til at forlænge forældreorloven fra 32 uger til 46 uger.

Adoptanters ret til fravær i forbindelse med en adoption fremgår af § 8. I de første 14 uger efter modtagelse af barnet har én af de adopterende forældre ad gangen ret til fravær. Der er dog ret til samtidigt fravær i 2 sammenhængende uger, jf. § 8, stk. 6, 1. pkt.

Adoptanter har samme ret til fravær under forældreorlov efter §§ 9 og 10 som genetiske forældre, jf. § 8, stk. 7, dvs. hver af forældrene har ret til 32 ugers fravær, som kan forlænges til enten 40 eller 46 uger.

Det følger af § 19, at Udbetaling Danmark udbetaler barselsdagpenge under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel eller adoption til forældre, der opfylder betingelserne for ret til barselsdagpenge i loven, herunder beskæftigelseskravet for lønmodtagere i § 27 eller for selvstændige i § 28.

Ved fravær efter § 7 (mors barselorlov og fars og medmors fædre-/medmødreorlov) og fravær efter § 8,

stk. 6 (adoptanters fravær i de første 14 uger) er der ret til barselsdagpenge for hele fraværsperioden, jf. § 20.

Ved fravær under forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, har forældrene tilsammen ret til barselsdagpenge i 32 uger indtil 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet, jf. § 21, stk. 1.

De 32 uger med barselsdagpenge efter § 9 skal som udgangspunkt afholdes umiddelbart efter morens fravær efter lovens § 7, stk. 1, dvs. efter de første 14 uger efter barnets fødsel, således at de er afholdt inden 46 uger efter fødslen. Forældrene aftaler indbyrdes fordelingen af orlovsuger med barselsdagpenge mellem sig. De 32 ugers forældreorlov med barselsdagpenge kan forældrene holde på skift, i forlængelse af hinanden eller samtidig.

Hvis faren eller medmoren holder forældreorlov med barselsdagpenge inden for de første 14 uger efter fødslen, fragår ugerne i den 32-ugers periode med barselsdagpenge, som forældrene har tilsammen efter lovens § 21, stk. 1.

Da barselsdagpenge under forældreorlov efter §§ 9 og 10 er fælles for forældrene, er beskæftigelsesministeren i § 24 bemyndiget til at fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter bl.a. § 21, herunder regler om, hvorledes barselsdagpengene fordeles mellem barnets forældre.

Der er i bekendtgørelse nr. 843 af 25. juni 2018 om ret til barselsdagpenge fastsat regler om fordeling af barselsdagpenge i tilfælde, hvor forældrene ikke er enige om fordeling af ugerne med ret til barselsdagpenge under forældreorlov.

De gældende regler giver beskæftigede lønmodtagere og selvstændige mulighed for fleksibel afholdelse af orlov, hvis arbejdet genoptages i fraværsperioderne efter §§ 7-10, jf. §§ 11 og 12.

Efter § 11 har beskæftigede lønmodtagere ret til at genoptage arbejdet og udskyde mindst 8 og højst 13 uger af fraværsretten efter § 9. Retten til at udskyde fravær kan kun benyttes af den ene af forældrene. Den udskudte fraværsret skal, når den udnyttes, holdes i en sammenhængende periode, og fraværsretten skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år.

Efter § 12, stk. 1, kan en beskæftiget lønmodtager genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter §§ 6 -11. Efter § 12, stk. 2, kan beskæftigede lønmodtagere efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvis og aftale, at fraværsperioderne efter § 7, § 8, stk. 6, og § 9 forlænges med den tid, hvor arbejdet har været genoptaget, og efter § 12, stk. 3, kan beskæftigede lønmodtagere efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet på fuld tid og aftale, at fraværsperioden efter § 9 udskydes med den tid, hvor arbejdet har været genoptaget.

Ved delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 8, stk. 6, og § 9 kan retten til barselsdagpenge, i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder, forlænges med den tid, hvor arbejdet har været genoptaget, og udbetales under senere fravær, jf. lovens § 23, stk. 1.

Ved genoptagelse eller påbegyndelse af arbejde under fravær efter § 9 kan retten til barselsdagpenge, i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder, udskydes med den tid, hvor arbejdet har været genoptaget, og udbetales under senere fravær, jf. lovens § 23, stk. 2.

Retten til barselsdagpenge under senere fravær bortfalder, når barnet fylder 9 år, jf. § 23, stk. 5.

Med hjemmel i lovens § 2, stk. 5, er der i bekendtgørelse nr. 1110 af 26. november 2021 fastsat regler om barselsdagpenge for søfarende. Det fremgår af bekendtgørelsen, at en kvindelig søfarende er berettiget til barselsdagpenge i 4 uger før forventet fødsel, og herefter er hun berettiget til barselsdagpenge i de første 14 uger efter fødslen. Faren har i de første 14 uger efter fødslen ret til barselsdagpenge i 2 uger. Efter den 14. uge efter fødslen har forældrene tilsammen ret til barselsdagpenge i 10 uger, og efter den 24. uge efter fødslen har faren yderligere ret til barselsdagpenge i 2 uger.

### 3.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

For at understøtte en mere ligelig fordeling af orloven mellem forældrene, foreslås det, at orloven

fordeles således, at forældre som udgangspunkt hver får ret til 24 ugers orlov med ret til barseldagpenge efter barnets fødsel eller modtagelse, således at udgangspunktet vil være en lighed af orlovsugerne med ret til dagpenge mellem forældrene.

Med forslaget ændres der således på den fælles ret til barseldagpenge, som forældre har i dag, som på den ene side giver en stor fleksibilitet for forældrene, men som på den anden side har vist sig ikke i tilstrækkelig grad at understøtte, at begge forældre tager del i orloven med barnet.

Forslaget ændrer ikke på det samlede antal orlovsuger med barseldagpenge, som forældrene har ret til efter fødslen. Forældre vil således ligesom efter de gældende regler tilsammen have ret til 48 ugers orlov med barseldagpenge efter barnets fødsel eller modtagelse, hvoraf 2 af ugerne kan afholdes samtidig.

Forslaget ændrer heller ikke på, at forældrene ligesom i dag vil have ret til fravær i 32 uger hver med mulighed for forlængelse til enten 40 eller 46 uger, hvis de er i beskæftigelse.

Mødre vil med forslaget fortsat have ret til fire ugers fravær før fødslen og 2 ugers pligtorlov efter fødslen, og fædre/medmødre vil have ret til 2 ugers fravær i forbindelse med fødslen.

### *3.1.2.1. Forældre, der er lønmodtagere*

For forældre, der er lønmodtagere, er 11 uger (2 ugers pligtorlov for mor og 2 ugers orlov efter fødslen for fædre/medmødre + direktivets 9 ugers øremærket orlov) af de 24 ugers orlov med ret til barseldagpenge øremærket hver forælder. Disse uger kan dermed ikke overdrages. De 2 uger for mor og far/medmor skal, ligesom i dag, afholdes i forbindelse med barnets fødsel eller adoption.

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

Aldersgrænsen på 1 år for afholdelse af orlovsdirektivets 9 ugers øremærket orlov med barseldagpenge er en ændring i forhold til de gældende regler i barselloven.

Ændringen af aldersgrænsen vurderes kun i mindre omfang at have betydning for de forældre, som efter gældende regler har ret til barseldagpenge, da langt hovedparten af de afholdte orlovsuger med barseldagpenge allerede i dag afholdes i løbet af barnets første leveår.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at gennemførelsen af orlovsdirektivet uden modgående tiltag samlet set vil medføre betydelige varige udgifter til barseldagpenge til forældre, som allerede tidligere har afholdt barsel på offentlige ydelser. Samtidig vil det have betydelige negative arbejdsudbudskonsekvenser.

Udover de varige konsekvenser vil virkningen i de første år efter orlovsdirektivets ikrafttrædelse være af en betragtelig størrelse, hvilket skyldes, at personer, der i dag har børn under 9 år, og som ikke var berettiget til barseldagpenge som lønmodtagere på fødselstidspunktet, ville få ret til 9 ugers øremærket orlov med ret til barseldagpenge ved direktivets ikrafttrædelse. Der ville dermed være en betydelig 'pukkel' af forældre med børn under 9 år, som uden en ændret aldersgrænse ville få ret til direktivets 9 ugers øremærket orlov med barseldagpenge.

Desuden finder Beskæftigelsesministeriet det uhensigtsmæssigt, at direktivets minimumsrettigheder i kombination med reglerne om fri bevægelighed betyder, at forældre, der er vandrende arbejdstagere, og som har valgt ikke at holde forældreorlov i deres oprindelsesland med deres børn, mens de var små, potentielt vil kunne holde 9 ugers øremærket orlov med danske barseldagpenge, hvis børnene er under 9 år. Dette selv om de har været ledige/uden for arbejdsmarkedet i deres oprindelsesland.

Konsekvensen af direktivet med en 'dobbeltret' til visse forældregrupper og en ret til forældreorlov, der kan påberåbes sent i et barns liv, alene fordi man ikke tidligere har holdt forældreorlov som lønmodtager, var ikke en del af forhandlingerne i Rådet.

Tidsrummet, hvori lønmodtagere kan afholde orlovsdirektivets 9 ugers øremærket orlov, er på den baggrund indskrænket for at begrænse antallet af forældre, som allerede har afholdt forældreorlov med en offentlig ydelse, og som derved vil opnå en 'dobbeltret' til forældreorlov med barseldagpenge.

Med den foreslåede nedsættelse af aldersgrænsen for, hvornår direktivets 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge efter direktivet skal være afholdt, reduceres den varige virkning for så vidt angår antallet af forældre, der opnår en ”dobbelret” betydeligt. Det skyldes, at forældre skal være lønmodtagere, opfylde beskæftigelseskravet og afholde orloven indenfor barnets første leveår. Hertil reduceres antallet af forældre, som ved direktivets ikrafttrædelse får ’dobbelretten’ ligeledes betragteligt, da persongruppen indskrænkes fra personer med børn under 9 år til personer med børn under 1 år.

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

En mor, der er lønmodtager, kan ligeledes vælge at overdrage op til 13 ugers orlov med barselsdagpenge (8 ugers orlov efter fødslen og 5 ugers orlov derefter) til far/medmor.

De 13 uger kan afholdes, indtil barnet bliver 9 år, enten som en ret efter lovens § 11 eller efter aftale med arbejdsgiver efter lovens § 12.

For mors 8 ugers orlov i ugerne 3-10 efter fødslen gælder dog, at hvis hun genoptager arbejdet, skal far eller medmor holde ugerne i uge 3-10 efter fødslen.

Beskæftigelsesministeriet foreslår i den forbindelse, at retten efter § 11 for én forælder til at udskyde orlov til senere afholdelse ændres som en konsekvens af 24-24-modellen.

Når hver forælder fremover får ret til 24 ugers orlov med ret til barselsdagpenge, bør lønmodtager-forældre også få en individuel ret til at udskyde en del af orloven til senere.

Henset til, at en lønmodtager-mor efter sine 10 ugers orlov efter fødslen har ret til barselsdagpenge i 14 uger ved fravær efter § 9, og at 9 uger heraf skal afholdes inden for barnets første leveår, foreslås det, at beskæftigede lønmodtagere efter § 11 får en ret til at genoptage arbejdet og udskyde op til 5 uger af fraværsretten efter § 9.

Ændringen betyder, at hvor kun den ene forælder i dag kan udskyde mellem 8 og 13 ugers orlov, får hver forælder nu ret til at udskyde op til 5 uger, dvs. at i alt op til 10 ugers orlov kan udskydes.

### *3.1.2.2. Forældre, der er ledige ydelsesmodtagere eller selvstændige*

Da orlovsdirektivets ret til 9 ugers øremærket forældreorlov omfatter lønmodtagere, foreslås det, at selvstændige og ledige ikke omfattes af de foreslåede regler om ret til øremærkning af de 9 ugers orlov.

En far/medmor, der ikke er lønmodtager, kan således vælge at overdrage op til 22 ugers orlov til mor. En mor, der ikke er lønmodtager, kan ligeledes vælge at overdrage op til 22 ugers orlov (8 ugers orlov efter fødslen og 14 ugers orlov herefter) til far/medmor.

Selvstændige er i barselslovens forstand som udgangspunkt personer, der driver egen virksomhed, og som ikke udbetaler løn til sig selv, dvs. ikke har a-indkomst. I en enkeltmandsvirksomhed udbetaler man ikke løn til sig selv med lønseddel. I stedet betragtes hele årets overskud som løn, og man kan som virksomhedsejer tage penge ud, når man ønsker det i løbet af året.

Man er også selvstændig, hvis man udelukkende arbejder for egen regning, for egen risiko og i eget navn, er momsregistreret og indtjeningen beskattes som b-indkomst.

Derudover vil man kunne undtages fra direktivets 9 ugers øremærket orlov, hvis man er ansat i sit eget ApS eller A/S selskab og ejer selskabet 100 pct. og ikke har øvrig lønindkomst. Beskæftigelsesministeriet vurderer, at det vil være i overensstemmelse med EU-Domstolens praksis at undtage personer, der har ansat sig selv som lønmodtager i et ApS eller A/S, som de selv ejer 100 pct., fra orlovsdirektivets krav om øremærkning, idet de ikke vil være at betragte som arbejdstagere i EU-rettens forstand, og idet de i øvrigt ikke er arbejdstagere efter anden ansættelsesretlig lovgivning.

Selvstændige, der ikke opfylder ovenstående kriterier, kan kun undtages fra de 9 ugers øremærkning, hvis de efter ansøgning vurderes til at kunne betragtes som reelle ejere af selskabet og ikke har øvrig

lønindkomst og heller ikke er under instruktion fra anden side. Ved vurderingen vil der blandt andet blive lagt vægt på, at vedkommende ejer mere end 50 pct. af selskabet, har majoriteten af stemmerettighederne og derudover har indflydelse i selskabet på anden vis.

### *3.1.2.3. Ændring af barselsorloven som led i ligestillingen af forældrene*

En mor vil, ligesom efter de gældende regler, have ret og pligt til orlov i de 2 første uger efter fødslen. Det foreslås, at en mor herefter vil have ret til yderligere 8 ugers orlov efter fødslen, der som noget nyt kan overdrages til den anden forælder, hvis mor er i beskæftigelse og enten ønsker at genoptage arbejdet eller i stedet ønsker at holde orlov efter § 9. Med denne fleksibilitet ligestilles forældre i Danmark i forhold til, hvor meget orlov, de hver især kan overdrage til den anden forælder samtidig med, at Danmark overholder minimumsforpligtelserne efter EU-retten.

Det foreslås, at en mor efter de 10 ugers orlov efter fødslen vil have ret til yderligere 14 ugers orlov.

En far/medmor vil ligesom i dag have ret til 2 ugers fædreorlov/medmødreorlov, som med forslaget skal holdes inden for de første 10 uger efter barnets fødsel. De gældende regler om fædreorlov gennemfører orlovsdirektivets artikel 4 om fædreorlov, og de 2 ugers fædreorlov/medmødreorlov kan ikke overdrages til den anden forælder.

Forslaget indebærer, at en mors ret til 14 ugers barselsorlov reduceres til 10 uger efter fødslen, samtidig med at hun får ret til yderligere 14 ugers orlov til afholdelse efter 10 uger efter barnets fødsel.

Forslaget skal ses i lyset af orlovsdirektivets artikel 20, stk. 6. Denne bestemmelse giver mulighed for, at medlemsstaterne ved gennemførelsen af orlovsdirektivet kan medregne nationalt fastsatte perioder med familierelateret fritagelse fra arbejdet, navnlig barselsorlov, fædreorlov, forældreorlov og omsorgsorlov, som går ud over de fastsatte minimumstandarder i orlovsdirektiv eller direktiv 92/85/EØF (graviditetsdirektivet), så længe det sikres at mindstekravene er opfyldt, og det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på de områder, der er omfattet af disse direktiver, ikke sænkes.

EU-Kommissionen har tilkendegivet, at denne passerellebestemmelse tillader, at medlemslande med mere generøse orlovsregler kan lade meropfyldelse af f.eks. graviditetsdirektivet indgå, når orlovsdirektivet skal implementeres, så længe graviditets- og orlovsdirektivets minimumsrettigheder er overholdt.

De to direktivers minimumsrettigheder er sammenlagt 14 + 18 ugers fravær for moren, mens barselsloven sammenlagt giver moren ret til 18 + 32 ugers fravær.

Det er på den baggrund Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der er et juridisk råderum i samspillet mellem orlovsdirektivets artikel 20, stk. 6, graviditetsdirektivets mindstekrav og de danske barselsregler.

De ekstra 4 ugers fravær i forbindelse med fødslen vil således kunne indgå i opfyldelsen af mødres ret til direktivets 9 ugers øremærket orlov ved, at de eksisterende 18 ugers barselsorlov før og efter fødslen reduceres til 14 uger, med 4 uger før og 10 uger efter fødslen, hvoraf de 2 første uger efter fødslen er pligtorlov.

Det foreslås, at en far/medmor derefter vil have ret til 22 ugers orlov med ret til barselsdagpenge.

På denne måde vil forældrene samlet set have ret til det samme antal ugers orlov med ret til barselsdagpenge efter fødslen, nemlig 24 uger.

Efter dialog med EU-Kommissionen vurderer Beskæftigelsesministeriet, at orlovsdirektivet er foreneligt med en ordning, som giver hver forælder samme antal ugers orlov totalt set.

Beskæftigelsesministeriet vurderer således, at det er muligt at ligestille de 48 ugers barselsdagpenge efter fødslen med 24 uger til hver forælder ud fra et ønske om samlet set at ligestille mænd og kvinder i forhold til orlov, og at dette er i overensstemmelse med det EU-retlige ligebehandlingsprincip.

Hvis man er lønmodtager, vil retten til 9 af de 24 uger være øremærkede og vil skulle afholdes inden for det første år efter barnets fødsel.

Det foreslås således, at orlovsdirektivets ret til øremærkning af forældreorlov minimumsimplementeres.

De øvrige 13 uger, som ikke er øremærkede for lønmodtagere, kan overdrages mellem forældrene og afholdes indtil barnet bliver 9 år, enten fordi 5 af ugerne udskydes efter § 11, eller fordi det aftales med arbejdsgiver, at arbejdet genoptages, og orloven udskydes efter § 12.

For mors 8 ugers orlov i ugerne 3-10 efter fødslen vil moren dog skulle være i beskæftigelse, og enten genoptage arbejdet, eller starte med at holde forældreorlov for at kunne overdrage de 8 uger. Hvis mor genoptager arbejdet, vil far eller medmor skulle holde den overdragede orlov i uge 3-10 efter fødslen.

For adoptanter, som efter gældende regler har en fælles ret til orlov, foreslås, at hver forælder skal have ret til 6 ugers fravær i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet, som bortset fra 2 sammenhængende uger ikke kan holdes samtidig. De 4 af ugerne vil kunne overdrages til den anden forælder.

Som efter gældende regler har forældrene ret til barseldagpenge under fraværet.

Efter de første 10 uger efter barnets modtagelse har hver af adoptanterne ret til barseldagpenge i 18 uger indtil 1 år efter barnets modtagelse. Disse uger vil kunne overdrages til den anden forælder efter samme regler som gælder for genetiske forældre.

Endelig foreslås det, at sociale forældre får mulighed for at tage del i orloven med deres barn ved, at forældrene kan overdrage en del af deres orlov og barseldagpenge til en social forælder. Sådanne soloforældre får mulighed for at dele deres orlov og barseldagpenge med et nærtstående familiemedlem.

Der henvises til afsnit 3.3. og 3.4. nedenfor.

Det foreslås, at de gældende regler i §§ 9 og 10, som giver hver af forældrene ret til fravær under forældreorlov i 32 uger med mulighed for forlængelse af fraværperioden, videreføres uændret. Bestemmelsen omfatter i princippet alle forældre, der får et barn, herunder lønmodtagere, selvstændige og ledige.

Det foreslås endvidere, at § 7, stk. 1 og 3, § 8, stk. 6, § 9 og § 15 ændres, og at § 21 nyaffattes, således at den nye orlovsmodel med 24 uger med ret til barseldagpenge til hver forælder som individuel rettighed og de fleksible overdragelsesmuligheder kommer til udtryk.

Det foreslås, at det ligesom i dag er en forudsætning for, at orloven kan afholdes med barseldagpenge, at en lønmodtager, selvstændig eller dagpengeberettiget ledig skal opfylde barselslovens betingelser for retten til barseldagpenge. For en forælder, der ikke selv opfylder beskæftigelseskravet (og som dermed ikke selv kan få udbetalt barseldagpenge), foreslås det dog, at forælderen vil kunne overdrage den ret til barseldagpenge under forældreorlov, forælderen ville have haft, hvis beskæftigelseskravet var opfyldt, til den anden forælder.

Dermed vil familier, hvor kun den ene opfylder beskæftigelseskravet, ligesom efter gældende regler, få mulighed for, at den anden forælder kan holde orlov i mere end 24 uger, hvis den forælder, der vil overdrage sin ret til barseldagpenge under orlov, er socialt sikret i Danmark.

## **3.2. Barseldagpenge til forældre, der ikke bor sammen, tildeling af ekstra uger i særlige situationer og barseldagpenge til soloforældre**

### **3.2.1. Gældende ret**

Efter gældende regler har en mor ret til barselorlov i de første 14 uger efter barnets fødsel, og i samme periode har en far eller medmor ret til fravær i 2 uger, jf. § 7, stk. 1 og 3. Faren eller medmoren kan indtræde i morens ret til fravær, hvis moren dør eller bliver ude af stand til at passe barnet, jf. § 7, stk. 2.

Efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelse af barnet har hver af forældrene ret til forældreorlov i 32 uger, jf. § 9.

Adoptanter har ret til samme fraværperioder som genetiske forældre, jf. § 8, stk. 6 og 7.

Ved fravær efter § 7 og § 8, stk. 6, har forældrene ret til barselsdagpenge i hele fraværsperioden, jf. § 20.

Ved fravær under forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, har forældrene tilsammen ret til barselsdagpenge i 32 uger indtil 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet, jf. § 21.

Med hjemmel i § 24, er der i § 8, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 843 af 25. juni 2018 om ret til barselsdagpenge, fastsat regler om fordeling af barselsdagpenge mellem forældrene under forældreorlov, hvis forældrene ikke er enige om fordelingen af ugerne. I tilfælde af uenighed skal barselsdagpenge først ydes til indehaveren af forældremyndigheden, når denne alene tilkommer den ene af forældrene, eller til den af forældrene, som barnet opholder sig mest hos, hvis forældrene har fælles forældremyndighed og ikke lever sammen.

De gældende regler indebærer, at den ene af barnets forældre kan udnytte alle 32 uger med barselsdagpenge under forældreorlov, da ugerne er en fælles ret for forældrene.

Det betyder, at i familier, hvor den ene forælder ikke ønsker eller ikke har mulighed for at holde forældreorlov, vil den anden forælder kunne udnytte alle ugerne med barselsdagpenge. Det samme gælder i tilfælde, hvor barnet kun har én forælder, f.eks. hvis den ene forælder er død, eller barnet er blevet til ved assisteret reproduktion uden kendt donor; denne forælder kan ligeledes udnytte alle 32 uger med barselsdagpenge.

Således kan en mor holde orlov i 46 uger med barselsdagpenge, hvor 14 uger er mors barselsorlov og 32 uger er forældreorlov, hvis forældrene har valgt, at det er mor, der holder hele orloven, eller hvis mor er barnets eneste forælder.

En far, der holder alle 32 ugers forældreorlov, kan afholde 34 uger med barselsdagpenge, hvor 2 af ugerne er fars fædreorlov efter § 7.

De gældende regler indebærer ligeledes, at hvis forældrene er uenige om fordelingen af ugerne, har den forælder, som har forældremyndigheden alene, ret til alle 32 uger med barselsdagpenge, og hvis forældremyndigheden er fælles, og forældrene ikke bor sammen, er det den forælder, som barnet bor mest hos, der får ret til alle 32 uger med barselsdagpenge.

### 3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Med indførelsen af en 24-24-model for fordeling af barselsdagpenge efter fødslen eller modtagelsen af barnet ændres der ikke på familiens samlede antal uger med barselsdagpenge. Men modellen vil alligevel få konsekvenser for forældre, der ikke bor sammen, fordi den forælder, som har barnet boende, i modsætning til efter de gældende regler, kun vil have direkte adgang til sine egne 24 uger. Hvis der ikke fastsættes regler, som fraviger 24-24-modellen, vil den forælder, der har barnet boende, være afhængig af, at den anden forælder overdrager sine uger, hvis forælderen skal kunne afholde yderligere orlov med barselsdagpenge. Hvis den forælder, der ikke bor sammen med barnet, ikke ønsker at overdrage uger eller tage del i pasningen af barnet i den første tid, ville det kunne betyde, at barnet skulle tidligere i institution.

Det foreslås på den baggrund, at familier, hvor forældrene ikke bor sammen, og familier med kun én forælder (soloforældre) så vidt muligt ikke mister ret til orlov med barselsdagpenge som følge af indførelsen af øremærket orlov med en fordeling af barselsdagpenge mellem forældrene med 24 uger til hver efter barnets fødsel eller modtagelse.

I familier, hvor forældrene ikke bor sammen, foreslås en fravigelse af 24-24-modellen således, at retten til barselsdagpenge, jf. den foreslåede § 21 b, ikke fordeles ligeligt mellem forældrene, men i stedet fordeles til fordel for den forælder, som barnet bor hos. Denne forælder får ret til yderligere 13 ugers barselsdagpenge, mens den forælder, som ikke har barnet boende, får ret til 9 ugers barselsdagpenge, svarende til en lønmodtagers 9 øremærkede uger.

Forslaget vil medføre, at der ikke sker en lighedeling af uger med barselsdagpenge med 24 uger til

hver, når forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel, idet den forælder, der har barnet boende (herefter bopælsforælderen) får tildelt det antal uger med barselsdagpenge, som bopælsforælderen ellers ville kunne få overdraget af den anden forælder, hvis denne var lønmodtager.

Forslaget skal sikre, at den forælder, der har barnet boende, får ret til barselsdagpenge i 37 uger i alt, når mors og fars/medmors orlov efter den foreslåede § 7 lægges til ugerne med barselsdagpenge ved fravær efter § 9 efter den foreslåede § 21, jf. § 21 b.

Forslaget om at fravige lighedelingen af barselsdagpengene ændrer ikke på, at forældrene selv kan aftale en anden fordeling af de overdragelige uger. Bopælsforælderen vil således kunne overdrage uger til den anden forælder, og den anden forælder vil - hvis vedkommende ikke er lønmodtager - kunne overdrage sine 9 uger med barselsdagpenge helt eller delvist til bopælsforælderen.

Forslaget følger samme hensyn og tilgang, som lov nr. 1944 af 15. december 2020 om en børne- og ungeydelse, hvor der med virkning fra den 1. januar 2022 indføres regler om, at ydelsen som udgangspunkt udbetales med halvdelen til hver forælder med fælles forældremyndighed. I loven er der gjort en undtagelse, såfremt forældrene ikke bor sammen. I den situation udbetales den fulde ydelse til den ene forælder, hvis forældrene ønsker det, eller hvis den ene forælder kan dokumentere, at barnet bor mindst 9 ud af 14 dage hos denne. Loven bygger på aftale om ét samlet familieretligt system fra 2018, og loven blev vedtaget af et enigt folketing.

Det foreslås desuden, at den bopælsforælder, som har eneforældremyndigheden over barnet, tildeles 9 ekstra ugers barselsdagpenge, så forælderen får ret til i alt 46 ugers barselsdagpenge efter barnets fødsel. Det vil f.eks. være tilfældet, hvis forældrene aldrig har boet sammen og ikke har fælles forældremyndighed. Det vil også være tilfældet i situationer, hvor faderskab eller medmoderskab ikke er fastslået.

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren får hjemmel til at fastsætte tidspunktet, hvor kravet om eneforældremyndighed skal være opfyldt, for at en bopælsforælder kan få de ekstra 9 uger med barselsdagpenge. Tidspunktet fastlægges efter, at forældrene kan nå at anmelde en aftale om fælles forældremyndighed.

Efterfølgende ændringer i forældrenes bopæl eller i forældremyndigheden ændrer ikke ved antallet af tildelte uger.

I de situationer, hvor et barn kun har én forælder, er det et væsentligt hensyn, at denne forælder ikke som en konsekvens af 24-24-modellen og orlovsdirektivets krav om øremærkning af forældreorlov stilles ringere end i dag i forhold til den samlede ret til orlov med barselsdagpenge.

Det foreslås i forlængelse heraf at forbedre orlovsmulighederne for soloforældre. En soloforælder kan f.eks. være en forælder, hvor den anden forælder er død, en mor, der har fået barn ved hjælp af assisteret reproduktion med ukendt donor, en eneadoptant eller en enlig far, der har fået barn ved hjælp af en udenlandsk surrogatmor. Andre situationer, hvor faderskab eller medmoderskab ikke er fastslået, vil derimod ikke være omfattet.

Det foreslås derfor, at hvis et barn kun har én forælder, så vil denne forælder også fremover have ret til orlov med barselsdagpenge i 46 uger efter barnets fødsel eller modtagelse.

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

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte regler om, i hvilke situationer et barn anses for kun at have én forælder.

Hvis den ene forælder dør efter tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, vil den anden forælder kunne få ret til denne forælders uudnyttede ret til orlov med barselsdagpenge.

Det foreslås endvidere, at i de situationer, hvor barnet kun har én forælder, skal forælderen have

mulighed for at overdrage en del af sin overdragelige orlov til et nærtstående familiemedlem, sådan at forælderen kan blive aflastet i den første tid med barnet. Der henvises nærmere til afsnit 3.4.

Det foreslås, at et nærtstående familiemedlem afgrænses til at være forælderen forældre eller søskende, eller (når der er tale om, at den ene forælder er død), den afdøde forælders forældre eller søskende.

Det nærtstående familiemedlem vil skulle opfylde de samme krav i barselsloven, som en forælder ift. varsling af arbejdsgiver og opfyldelse af beskæftigelseskrav for at få ret til fravær og barselsdagpenge. Endvidere vil den forælder, der ønsker at overdrage sin ret til fravær med barselsdagpenge, selv skulle opfylde beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge.

Det foreslås endelig, at beskæftigelsesministeren får hjemmel til at fastsætte regler om overdragelse af ret til barselsdagpenge fra den ene forælder i helt særlige situationer, hvor forælderen selv er ude af stand til at overdrage retten - f.eks. hvis forælderen kommer ud for en ulykke - og regler om, at der i særlige situationer tildeles ekstra uger med barselsdagpenge til den ene forælder. Det kan f.eks. være en familie, hvor den ene forælder er lønmodtager og har ret til barselsdagpenge, men forælderen på grund af et alvorligt handicap er ude af stand til at passe barnet alene.

### **3.3. Sociale forældres mulighed for at tage del i orloven**

#### **3.3.1. Gældende ret**

Sprogligt kan begrebet forældre omfatte både et barns retlige forældre, dets genetiske forældre og dets sociale forældre, og begreberne kan være knyttet til forskellige personer eller til én og samme person. Faderskab, moderskab og medmoderskab i retlig forstand er udtryk for en retlig relation - en retsstatus - mellem henholdsvis mor og barn, far og barn, samt medmor og barn. En social forælder er en person, som har en forældrelignende relation til et barn, uden retligt at være forælder til barnet, f.eks. en partner til et barns forælder. Begrebet social forælder bruges i daglig tale ofte til at beskrive forældrerelationer i lgbt+-familier.

Barselsloven tager sit afsæt i børnelovens regler om forældreskab i forhold til, at alene forældre i henhold til børnelovens bestemmelser om moderskab, faderskab og medmoderskab samt adoptanter har ret til fravær efter barselsloven. Reglerne tager således ikke højde for familier, hvor der er sociale forældre, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet.

#### **3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning**

Familier med børn kommer i dag i mange former og konstellationer, hvilket de nuværende barselsregler ikke i tilstrækkelig grad tager højde for. Aftalepartierne vurderer, at der kan opnås en mere tidssvarende lovgivning, der samtidig vil kunne give en højere grad af fleksibilitet først og fremmest for lgbt+-familier. Det vil sige familier med børn, hvor forældrene danner par med en af samme køn, og hvor der kan være flere, der har eller er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, f.eks. en kendt donor og dennes ægtefælle eller samlever.

På den baggrund foreslår Beskæftigelsesministeriet, at det skal være muligt at give forældre mulighed for at kunne overdrage deres overdragelige orlovsuger og dagpengeret til sociale forældre, først og fremmest i lgbt+ familier på samme måde, som de vil kunne overdrage til den anden forælder, jf. lovforslagets § 1, nr. 39. Det betyder, at de personer, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, får mulighed for at tage del i orloven med barnet. Dermed vil familierne i langt højere grad selv kunne beslutte, hvad der er bedst for dem og deres barn.

Med lovforslaget lægges der vægt på, at det bør være op til en forælder at beslutte, om denne ønsker at overdrage hele eller dele af den overdragelige orlov til en social forælder. Aftalepartierne vurderer

desuden, at der hverken er grundlag for at tildele selvstændige orlovsuger eller tilføre ekstra orlovsuger til sociale forældre.

Aftalepartierne har lagt vægt på, at den personkreds, der omfattes af begrebet sociale forældre er dem, som er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, da formålet med orlov efter barselsloven er, at barnet og alle dets forældre får mulighed for at skabe en tidlig og reel tilknytning til barnet.

Afgrænsning af personkredsen er samtidig foretaget af hensyn til arbejdsgiveren, da arbejdsgivere med rette kan forvente, at rettigheder efter barselsloven udnyttes af personer, der er forældre til et barn, eller som har en forældrelignende relation til et barn.

Det foreslås derfor, at det skal være muligt for en forælder at overdrage den overdragelige orlov til sociale forældre. Samtidig foreslås det, at sociale forældre som personkreds så vidt muligt afgrænses, så Udbetaling Danmark på baggrund af objektive kriterier kan afgøre, om betingelserne for at være omfattet af personkredsen for sociale forældre er opfyldt.

På den baggrund foreslås det, at en social forælder omfatter en forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder, en kendt donor, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder, og en kendt donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

En samlever defineres som en person, der har levet i et ægteskabslignende forhold med en forælder eller med en kendt donor i mindst 2 år på tidspunktet for orlovens begyndelse.

Når der tales om en kendt donor med en forældrelignende relation til barnet, vil der typisk være tale om en mand, der har doneret sæd til en kvinde i et lesbisk parforhold, hvor parret er de to forældre (mor og medmor), og hvor den kendte donor er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet.

For så vidt angår vurderingen af, om der foreligger et samliv af ægteskabslignende karakter, foreslås det, at ministeren bemyndiges til at fastsætte regler om, at den forælder, der overdrager sin orlov til en social forælder overfor Udbetaling Danmark skal erklære, at den person, der overdrages orlov med barselsdagpenge til, opfylder betingelser for at være social forælder.

Forslaget betyder først og fremmest, at sociale forældre i lgbt+ familier vil blive ligestillet med forældre for så vidt angår muligheden for at få overdraget orlov fra en forælder. Det vil samtidig betyde, at en social forælder ikke vil kunne få overdraget de uger, der er øremærket forældene.

Sociale forældre vil alene få ret til orlov, hvis en retlig forælder ønsker at overdrage hele eller dele af sin overdragelige orlov.

Sociale forældre vil blive omfattet af samme krav som forældre, der har fået overdraget orlov fra den anden forælder. Det vil således være en forudsætning, at en social forælder opfylder de samme betingelser i barselsloven om beskæftigelse, for at kunne afholde den overdragede orlov med barselsdagpenge samt overholder de fastsatte varslingsfrister for afholdelse af orlov ifht. arbejdsgiver.

Det foreslås, at der indsættes en bemyndigelse for beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om administrationen af reglerne, herunder om ret til at overdrage orlov til sociale forældre.

Bemyndigelsen vil bl.a. blive brugt til at fastsætte regler om, at den forælder, der overdrager sin orlov til en social forælder overfor Udbetaling Danmark skal erklære, at den person, der overdrages orlov til, opfylder betingelserne for at være social forælder.

Som dokumentation for, at den kendte donor har en relation til barnet, foreslås det bl.a. at anvende den erklæring om aftalen om det retlige forældreskab, som parterne har indsendt til Familieretshuset. Der henvises til L 65 Forslag til lov om ændring af børneloven, navneloven og forskellige andre love (Smidiggørelse af registrering af medmoderskab, fastsættelse af transpersoners forældreskab og navneændring for transpersoner m.v.) som er fremsat den 10. november 2021.

For nærmere om overdragelse af orlov, herunder varsling, udskydelse m.v. henvises til afsnit 3.1. og 3.6.

### **3.4. Soloforældres mulighed for at dele orlov med et nærtstående familiemedlem**

#### **3.4.1. Gældende ret**

Efter de gældende regler i barselsloven er det kun barnets forældre, som har ret til fravær og barselsdagpenge, og reglerne giver heller ikke mulighed for, at barnets forældre kan vælge at dele deres orlov med andre.

#### **3.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning**

Aftalepartierne ønsker at forbedre orlovsmulighederne for soloforældre, hvor der fra starten af barnets liv ikke er en anden forælder, eksempelvis hvis man har fået barn ved assisteret reproduktion med ukendt sæddonor, og i en situation, hvor den ene forælder er gået bort, mens barnet er helt lille.

I disse situationer skal det være muligt for barnets forælder at overdrage en del af sin orlov efter § 9 til et nærtstående familiemedlem, sådan at forælderen kan blive aflastet i den første tid med barnet.

Ved nærtstående familiemedlem forstås i denne sammenhæng forælderenes egne forældre eller voksne søskende, eller (når der er tale om, at den ene forælder er død), den afdøde forælders forældre eller voksne søskende.

Det nærtstående familiemedlem skal opfylde de samme krav i barselsloven, som en forælder ift. opfyldelse af beskæftigelseskrav for at få ret til fravær og barselsdagpenge samt overholde de fastsatte varslingsfrister for afholdelse af orlov ifht. arbejdsgiver. Endvidere skal den forælder, der ønsker at overdrage sin ret til fravær med barselsdagpenge, selv opfylde beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge.

Muligheden for at overdrage uger med ret til barselsdagpenge til et nærtstående familiemedlem skal sikre, at en enlig forælder til et barn ikke behøver at være eneste omsorgsperson, da forælderenes orlov med barselsdagpenge vil kunne deles med et nærtstående familiemedlem.

### **3.5. Opfyldelse af beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge**

#### **3.5.1. Gældende ret**

For at have ret til barselsdagpenge skal forældrene opfylde beskæftigelseskravet i barselsloven for enten lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende, som viser, at forældrene har en aktuel tilknytning til arbejdsmarkedet. Beskæftigelseskravet fremgår af lovens §§ 27 og 28.

Beskæftigelseskravet for lønmodtagere, jf. lovens § 27, stk. 1, kan bl.a. opfyldes ved aktuel beskæftigelse af et vist omfang. Lønmodtageren skal således dagen før fraværet eller på første fraværsdag være i beskæftigelse og have været beskæftiget i mindst 160 timer, inden for de seneste 4 afsluttede kalendermåneder forud for fraværsperioden og i mindst 3 af disse måneder have været beskæftiget i mindst 40 timer i hver måned, jf. § 27, stk. 1, nr. 1. Hvis beskæftigelseskravet ikke opfyldes alene på baggrund af timer med beskæftigelse i perioden, medregnes timer med arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, syge- og barselsdagpenge, udbetaling fra Lønmodtagernes Garantifond samt timer med udbetalt feriegodtgørelse.

Beskæftigelseskravet for lønmodtagere kan desuden opfyldes ved, at lønmodtageren ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 215 af 12. februar 2021 med senere ændringer, hvis der ikke havde været ret til dagpenge efter loven, jf. § 27, stk. 1, nr. 2.

Beskæftigelseskravet for selvstændige, jf. lovens § 28, stk. 1, opfyldes ved, at den selvstændige er-

hvervsdrivende inden for de sidste 12 måneder har udøvet selvstændig virksomhed i mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned forud for fraværet. Har den selvstændige virksomhed været udøvet i mindre end 6 måneder, medregnes perioder med forudgående beskæftigelse som lønmodtager.

Det fremgår af lovens § 29, stk. 1, 1. pkt., at det er en betingelse for udbetaling af barseldagpenge, at beskæftigelseskravet i lovens § 27 eller § 28 er opfyldt ved påbegyndelse af en fraværsperiode. Som en undtagelse hertil er det i lovens § 29, stk. 2, fastsat, at der kan udbetales barseldagpenge fra det tidspunkt, hvor en person efter fraværets påbegyndelse opfylder det beskæftigelseskrav, der er nævnt i lovens § 27, stk. 1, nr. 2 og 3.

Betingelserne for ret til barseldagpenge skal således som udgangspunkt være opfyldt ved hver fravær-periodes påbegyndelse. Dette gælder bl.a. også ved afholdelse af udskudt forældreorlov, jf. lovens § 23, stk. 3.

Det fremgår af Ankestyrelsens principafgørelse 14-14, at uanset, hvornår en kvinde - som har født - anmoder om barseldagpenge, er retten til barseldagpenge betinget af, at hun opfyldte beskæftigelseskravet senest på tidspunktet for barnets fødsel. Dette regnes for tidspunktet for fraværets begyndelse i forhold til morens fravær i forbindelse med fødslen. Faren eller medmoren skal opfylde beskæftigelseskravet for ret til barseldagpenge senest på tidspunktet, hvor orloven holdes inden for de første 46 uger efter barnets fødsel.

Morens ret til barseldagpenge under såvel barselorlov efter lovens § 7 som forældreorlov efter lovens § 9 er således betinget af, at moren opfyldte beskæftigelseskravet på tidspunktet for barnets fødsel. Farens eller medmorens ret til barseldagpenge under fædre- eller medmødreorlov efter § 7 eller forældreorlov efter § 9 er betinget af, at beskæftigelseskravet er opfyldt på tidspunktet, hvor orloven holdes, hvilket betyder, at for afholdelse af fædreorlov skal beskæftigelseskravet være opfyldt, så orloven kan holdes inden for de første 14 uger efter barnets fødsel, og for afholdelse af forældreorlov skal beskæftigelseskravet være opfyldt inden for de første 46 uger efter barnets fødsel.

### 3.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

De foreslåede regler om en 24-24-model skal understøtte, at forældrene fordeler orloven mere ligeligt, samtidig med, at de enkelte familier får størst mulig fleksibilitet til at tilpasse orloven efter familiens ønske. Efter forslaget vil hver forælder efter fødslen som udgangspunkt få 24 ugers orlov med ret til barseldagpenge.

Det nuværende beskæftigelseskrav understøtter ikke i tilstrækkelig grad en fleksibel afholdelse af orlov mellem forældrene, hvis forældrene f.eks. i løbet af barnets første år skiftes til at holde orlov med barseldagpenge, idet forældrene ved starten af hver fraværsperiode skal opfylde beskæftigelseskravet på ny. Derved har f.eks. en forælder, der er selvstændig og dermed skal have udøvet selvstændig virksomhed i mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige arbejdstid den seneste måned forud for fraværet, svært ved at opfylde beskæftigelseskravet, hvis forældrene løbende skiftes til at holde orloven med barseldagpenge.

Endvidere har en mor efter de gældende regler ikke ret til barseldagpenge, hvis hun ikke opfylder beskæftigelseskravet senest på fødselstidspunktet. Den kommende direktivsikrede ret til forældreorlov med barseldagpenge som lønmodtager betyder, at en mor, der bliver lønmodtager efter barnets fødsel, har ret til sin øremærkede orlov på 9 uger - også selvom hun ikke opfyldte beskæftigelseskravet på fødselstidspunktet.

Det foreslås at tilrette beskæftigelseskravet, så forældre fremover i videre omfang vil kunne afholde orlov med barseldagpenge fleksibelt, herunder f.eks. skiftes til at holde orlov med barseldagpenge i det første år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Det foreslås således, at når en forælder først har holdt orlov med ret til barseldagpenge - dvs. at forælderen allerede har opfyldt beskæftigelseskravet én gang ved starten af den afholdte fraværsperiode - vil beskæftigelseskravet også kunne anses for opfyldt for efterfølgende fraværsperioder indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Det er en forudsætning, at forælderen stadig er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende.

Det foreslås desuden at tilpasse beskæftigelseskravet, så det skal være opfyldt ved starten af den enkelte fraværsperiode, og en mor dermed vil kunne få ret til forældreorlov med barseldagpenge, selvom hun ikke opfyldte beskæftigelseskravet senest på fødselstidspunktet.

Derved sikres det, at en mor, der ikke opfylder beskæftigelseskravet på fødselstidspunktet, og derved ikke har ret til den første fraværsperiode på 10 ugers orlov med ret til barseldagpenge, alligevel - ligesom en far eller medmor - kan få ret til en efterfølgende fraværsperiode i form af orlov efter § 9 med ret til barseldagpenge, hvis hun opfylder beskæftigelseskravet på det tidspunkt, hvor orloven påbegyndes.

Desuden sikres størst mulig fleksibilitet ved udnyttelsen af orlov med ret til barseldagpenge, så reglerne om tidspunktet for opfyldelse af beskæftigelseskravet ikke er en hindring for bl.a. selvstændige i at anvende orloven fleksibelt.

### **3.6. Lønmodtagers pligt til at underrette arbejdsgiver**

#### **3.6.1. Gældende ret**

Lovens §§ 15-17 indeholder reglerne om varsling af arbejdsgiver om fravær. Hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren er enige om det, kan der aftales andre varsler, da varslingsreglerne har til hensigt at beskytte både arbejdsgiver og lønmodtager.

En kvindelig lønmodtager skal med 3 måneders varsel inden forventet fødsel varsle sin arbejdsgiver om det forventede fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte sin ret til fravær før fødslen (graviditetsorloven), jf. lovens § 15, stk. 1.

En kvindelig lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen (barselorlov), skal inden 8 uger efter fødslen, varsle sin arbejdsgiver om, hvornår hun forventer at genoptage arbejdet, jf. lovens § 15, stk. 2.

En kommende far eller medmor, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter fødslen (fædre- eller medmødreorlov), skal inden 4 uger før fraværets forventede begyndelse, varsle arbejdsgiveren herom samt om længden af fraværet, jf. lovens § 15, stk. 3. Lønmodtagere kan aftale med deres arbejdsgiver, at fraværet holdes på et senere tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen, og det kan aftales, at fædre- eller medmødreorloven holdes i en ikkesammenhængende periode, jf. lovens § 7, stk. 3.

Lønmodtagere, der ønsker at udnytte retten til forældreorlov, skal inden 8 uger efter fødslen varsle arbejdsgiveren om fraværets begyndelse og længde, herunder om fraværet falder i flere perioder, jf. lovens § 15, stk. 4.

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

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

Hvis en lønmodtager ønsker at udskyde mellem 8 og 13 uger af forældreorloven efter lovens § 11 (retsbaseret udskydelse), skal dette meddeles arbejdsgiveren senest 8 uger efter fødslen, jf. lovens § 16, stk. 1. Tidspunktet for og længden af afholdelsen af denne orlov skal med 16 ugers varsel underrettes arbejdsgiveren, jf. lovens § 16, stk. 2.

Der er ret til at ændre fraværet, hvis arbejdsgiveren får et nyt varsel inden udløbet af fristen på 8 uger efter fødslen, jf. lovens § 17, 1. pkt.

Når fristen på 8 uger er udløbet, kan den varslede orlov ikke ændres uden arbejdsgiverens samtykke. Det gælder både morens varslede fravær i de første 14 uger efter fødslen, forældrenes 32 ugers fravær efter den 14. uge, forlængelse af fravær efter lovens § 10 og udskydelse af fravær efter lovens § 11.

Fraværet kan dog ændres, hvis der indtræder omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde den varslede tilrettelæggelse/afholdelse af orloven, jf. lovens § 17, 2. pkt. Efter gældende praksis har der f.eks. været tale om situationer, hvor barnet er dødfødt eller hvor farens eller morens sygdom har gjort det nødvendigt at ændre tilrettelæggelsen af fraværet.

Hvis et varslet fravær ikke kan afholdes, fordi en forventet adoption ikke går i orden, kan fraværet også ændres eller annulleres. Hvis et barn tvangsfjernes, har moren ret til at vende tilbage til arbejdet og dermed ændre sin barselsorlov. I en konkret sag blev det fastslået, at tilbagevenden til arbejdet kunne ske med 4 ugers varsel. Orloven kan ændres, selvom forældrene derved får ret til yderligere offentlige ydelser på et andet retsgrundlag, f.eks. sygedagpenge.

Med indførelsen af ret til 26 ugers sorgorlov til hver forælder i § 13 er der fastsat særlige regler om varsling af arbejdsgiver, jf. § 15, stk. 6. Retten til sorgorlov gives til hver af forældrene, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år.

### 3.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Bestemmelsen i lovens § 15, stk. 1, har til formål at give arbejdsgiver et passende varsel om en kvindelig lønmodtagers fravær i tiden op til fødslen.

Da der med lovforslagets § 7 a gives mulighed for, at en kvindelig lønmodtager kan overdrage en del af sin ret til fravær efter fødslen til den anden forælder, foreslås det, at der i § 15, stk. 1, indsættes en ny frist for varsling af arbejdsgiver senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt, hvis en kvindelig lønmodtager ønsker at benytte sig af muligheden for at overdrage orlov efter fødslen. På denne måde sikres det, at arbejdsgiveren allerede inden fødslen ved, om kvinden ønsker at overdrage sin orlov efter fødslen og på den måde kan arbejdsgiveren tilrettelægge arbejdet efter, om kvinden vender tidligt tilbage til arbejdspladsen.

Det foreslås samtidig, at der fastsættes regler om, hvornår afholdelse af overdraget orlov efter § 7 a skal varsles over for arbejdsgiveren.

På den baggrund foreslås det at nyaffatte § 15, stk. 3, så der fastsættes samme varslingsfrist for afholdelse af orlov efter § 7, stk. 3, og overdraget orlov efter § 7 a, stk. 1, da der i begge tilfælde er tale om orlov, der skal holdes i tilknytning til barnets fødsel og inden for de første 10 uger efter fødslen.

Det foreslås, at en far eller en medmor, der ønsker at udnytte sin ret til orlov efter § 7, stk. 3, og § 7 a, stk. 1, senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt skal underrette arbejdsgiveren herom og om længden af fraværet.

Forslaget betyder, at en far eller medmor fremover senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt skal give sin arbejdsgiver besked om, hvorvidt faren eller medmoren ønsker at afholde 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen, og om faren eller medmoren ønsker at afholde orlov overdraget fra mor inden for de første 10 uger efter fødslen. Arbejdsgiver skal også underrettes om længden af den orlov, der ønskes afholdt.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 7 a, stk. 1, hvorefter en beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til orlov efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel. Det

betyder, at den orlov, som en far eller en medmor kan holde i umiddelbar forlængelse af barnets fødsel, med muligheden for overdragelse af mors barselsorlov, bliver længere end i dag.

Med forslaget sikres det, at en arbejdsgiver forud for barnets fødsel både bliver underrettet om, at en kommende far eller medmor ønsker at udnytte sin ret til 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen efter § 7, stk. 3, og om faren eller medmoren også ønsker at afholde orlov overdraget fra moren inden for de første 10 uger efter fødslen.

Forslaget vurderes at have en meget begrænset betydning i forhold til en fars eller en medmors varsling af arbejdsgiver i forhold til sin ret til 2 ugers orlov efter § 7, stk. 3, idet denne orlov er en ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet.

Varslingsfristen i den gældende § 15, stk. 3, er inden 4 uger før fraværets forventede begyndelse, hvilket allerede i praksis må antages at være det samme som 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.

Det foreslås, at der i § 15, stk. 2, og § 15, stk. 4, 1. pkt., fastsættes, at en forælder, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, eller at holde overdraget orlov efter § 7 a, stk. 2, i de første 10 uger efter barnets fødsel, skal varsle dette over for deres arbejdsgiver inden 6 uger efter fødslen.

Henset til, at mors orlov efter fødslen i § 7, stk. 1, er ændret fra 14 til 10 uger samt til, at mor med den foreslåede bestemmelse i § 7 a har mulighed for at overdrage op til 8 uger af sin orlov efter fødslen til barnets far eller medmor, har Beskæftigelsesministeriet vurderet, at der er behov for at ændre fristen for forældres varsling af orlov efter den 10. uge efter fødslen.

Det foreslås på den baggrund, at varslingsfristen i § 15, stk. 2, og § 15, stk. 4, 1. pkt., afkortes fra inden 8 uger efter fødslen til inden 6 uger efter fødslen.

Med forslaget tages der på den ene side hensyn til, at forældrene har behov for tid til at planlægge deres orlov og på den anden side til, at arbejdsgiver får et rimeligt varsel om, hvornår og hvordan medarbejderne ønsker at udnytte de nye muligheder for fleksibel orlovsafholdelse.

Orlovsdirektivet giver alle lønmodtagere ret til mindst 2 måneders øremærket forældreorlov med ret til en ydelse, hvis de har et barn under en nationalt fastsat alder.

Med den foreslåede bestemmelse i § 21 a sikres det, at en forælder, der kommer i beskæftigelse som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og som ikke har ret til barselsdagpenge som lønmodtager efter § 21, stk. 1, har ret til op til 9 ugers barselsdagpenge under orlov, jf. §§ 9 og 10.

Lønmodtagere omfattet af § 21 a har ikke haft mulighed for at varsle afholdelse af orlov efter fristen fastsat i § 15, stk. 4, da de på tidspunktet for barnets fødsel ikke har haft en arbejdsgiver, som de kunne varsle om orloven.

Det foreslås på den baggrund at fastsætte en regel for varsling af arbejdsgiver i en ny bestemmelse i § 15 a, hvorefter en lønmodtager i et ansættelsesforhold, der ikke har haft mulighed for inden 6 uger efter barnets fødsel eller modtagelse at varsle afholdelse af fravær efter § 9 over for en arbejdsgiver, jf. § 15, stk. 4, og som har ret til barselsdagpenge efter § 21 a med 8 ugers varsel skal underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes og om længden heraf.

Forslaget betyder, at en lønmodtager, der gør brug af retten i § 21 a senest 8 uger før orloven ønskes afholdt, skal underrette deres arbejdsgiver om, at de ønsker at afholde op til 9 ugers øremærket orlov.

Med forslaget sikres det, at forældre, der ikke var lønmodtagere på tidspunktet for barnets fødsel, og som derfor ikke har kunnet varsle orlov over for en arbejdsgiver inden for fristen i § 15, stk. 4, men som bliver lønmodtagere, inden barnet fylder 1 år, får mulighed for at varsle og dermed udnytte deres ret efter orlovsdirektivet til 9 ugers øremærket orlov med ret til barselsdagpenge.

Bestemmelsen i § 16, stk. 1, om udnyttelse af retten til at udskyde orlov efter § 11, foreslås ændret som en konsekvens af den foreslåede ændring til § 11, jf. afsnit 3.1.2.1., hvorefter retten til at udskyde mellem 8 og 13 ugers orlov til senere afholdelse foreslås ændret til 5 uger for hver forælder.

Som yderligere en konsekvens af ændringen i § 11 foreslås det, at der i bestemmelsen i § 16, stk. 2, indsættes en ny varslingsfrist for udnyttelse af retten til at udskyde op til 5 ugers orlov.

Det foreslås således, at en lønmodtagers udnyttelse af retten til at afholde op til 5 ugers udskudt orlov skal varsles overfor arbejdsgiver senest 8 uger før orlovens påbegyndelse, og at længden af orloven samtidig meddeles arbejdsgiver.

Ændringen skal ses i lyset af, at længden af antallet af orlovsuger, som en lønmodtager har ret til udskyde til senere afholdelse, fremover vil være op til 5 uger i stedet for mellem 8 og 13 uger.

Henset hertil er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der bør fastsættes en kortere varslingsfrist for afholdelse af udskudt orlov op til 5 uger.

Bestemmelsen i § 17, 2. pkt., er en force majeure-bestemmelse, hvorefter det er muligt for lønmodtageren at ændre et varslet fravær efter varslingsfristens udløb.

Bestemmelsen blev sat ind i den dagældende ligebehandlingslov i forbindelse med ændringen af barselsreglerne i 2002, jf. lov nr. 141 af 25. marts 2002. Retsvirkningen af et ændret varsel efter § 17, 2. pkt., er imidlertid ikke angivet i lovbemærkningerne og det har givet anledning til fortolkningstvivel i forhold til, hvad et ændret varsel f.eks. betyder for lønmodtagerens ret til at genindtræde i sin stilling og sygemelde sig.

Arbejdsretten fastslog i dom A2007. 507 af 13. oktober 2008, at en virksomhed ikke var forpligtet til at betale en ansat løn under sygdom i en periode, hvor den ansatte blev sygemeldt i forbindelse med forældreorlov. Efter den kollektive overenskomst havde de ansatte ret til fuld løn under sygdom. Den ansatte på forældreorlov og dagpenge ønskede, da hun blev syg, at genoptage arbejdet i sygeperioden med fuld løn under sygdom. Arbejdsretten antog, at § 17, 2. pkt., omhandler tilfælde, hvor lønmodtageren kan ændre fraværsretten uden at afgive det sædvanlige varsel, men efter ordlyden og sammenhængen regulerer bestemmelsen ikke, hvad der i sådanne tilfælde skal gælde med hensyn til arbejdsgiverens forpligtelse til at betale løn til lønmodtageren.

Beskæftigelsesministeriet finder det hensigtsmæssigt at gøre det tydeligt, at et ændret varsel efter § 17, 2. pkt., har en retsvirkning i barselsloven.

Det foreslås, at retsvirkningen af, at en lønmodtager ændrer varslet fravær efter §§ 9 og 10, er, at lønmodtageren efter denne lov anses for at have genoptaget arbejdet med den konsekvens, at lønmodtageren har ret til at afholde fraværet (den resterende orlov) på et senere tidspunkt, jf. den foreslåede § 17, 3. pkt. Afholdelse af resterende orlov skal varsles over for arbejdsgiver senest 16 uger før fraværet påbegyndes, jf. den foreslåede § 17, 3. og 4. pkt.

Forslaget betyder, at den orlov, som alligevel ikke kan afholdes som planlagt, ikke går tabt, men kan afholdes på et senere tidspunkt, ligesom retsbaseret udskudt orlov efter § 11.

Forslaget regulerer derimod ikke øvrige ansættelsesretlige forhold i forbindelse med, at fraværsretten afbrydes og lønmodtageren gentoptager arbejdet og f.eks. sygemeldes. Her finder de almindelige ansættelsesretlige principper, funktionærlovens bestemmelser og/eller overenskomstfastsatte regler fortsat anvendelse. Det er således ikke hensigten med den foreslåede ændring af bestemmelsen at ændre på arbejdsgivers retsstilling og rettigheder og forpligtelser efter eksempelvis gældende kollektive overenskomster, som ikke berøres af forslaget.

Jf. pkt. 3.3. og 3.4. ovenfor foreslås det, at der med lovforslaget gives mulighed for, at forældre kan dele deres orlov med enten sociale forældre eller et nærtstående familiemedlem.

På den baggrund foreslås det, at der fastsættes regler for, hvornår en mors overdragelse af orlov i de første 10 uger efter fødslen til sociale forældre skal varsles over for arbejdsgiveren, og hvornår sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer skal varsle afholdelse af overdraget orlov over for deres arbejdsgiver.

Det foreslås derfor, at der i § 23 b, stk. 5, indsættes en bestemmelse om, at en kvindelig lønmodtager, som ønsker at overdrage sin fraværsret i de første 10 uger efter fødslen til en social forælder, skal underrette sin arbejdsgiver herom senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.

Det foreslås desuden, at der i § 23 b, stk. 6, indsættes en bestemmelse om, at en social forælder, der ønsker at udnytte overdraget orlov, skal varsle sin arbejdsgiver herom efter fristerne fastsat i § 15, stk. 3 og 4. Dvs. de samme frister, som også gælder for forældres udnyttelse af orlov.

Med forslagene har Beskæftigelsesministeriet ønsket, at forældre og sociale forældre så vidt muligt har de samme varslingsfrister over for arbejdsgiver for netop at sidestille forældre og sociale forældre. Baggrunden er, at det lægges til grund, at sociale forældre vil forholde sig til den kommende familieforøgelse på samme måde som forældre, og derfor allerede inden fødslen vil have omtalt det kommende barn og deres egen rolle i barnets liv, herunder hvem, der forventes, at afholde orlov hvornår.

Beskæftigelsesministeriet forventer således, at en arbejdsgiver til en social forælder vil være opmærksom og forberedt på, at den sociale forælder skal have et barn, og dermed kan forventes at ønske at afholde en del af orloven med barnet.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at en arbejdsgiver til en lønmodtager, der kan komme i betragtning som et nærtstående familiemedlem, ikke på samme måde som ved sociale forældre, kan forudse eller forvente, at lønmodtageren vil holde orlov efter barselsloven.

På den baggrund finder Beskæftigelsesministeriet af hensyn til arbejdsgiveren det rimeligt at fastsætte en rimelig varslingsfrist for det nærtstående familiemedlems afholdelse af den overdragede orlov.

På den baggrund foreslås det, at der i § 23 c, stk. 3, indsættes en bestemmelse om, at et nærtstående familiemedlem, der ønsker at udnytte overdraget fravær efter § 9, og som er lønmodtager, med 8 ugers varsel skal underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes og om længden heraf.

### **3.7. Ikrafttræden m.v.**

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. juli 2022 og har virkning for børn født den 2. august 2022 eller senere. Den 2. august 2022 er også fristen for at gennemføre orlovsdirektivet nationalt.

Det fremgår af orlovsdirektivets artikel 19, stk. 2, at enhver periode eller særskilte kumulative perioder med forældreorlov, der tages eller overdrages af en arbejdstager i medfør af det gældende forældreorlovsdirektiv inden den 2. august 2022, fratrækkes denne arbejdstagers ret til forældreorlov i henhold til orlovsdirektivets artikel 5.

Direktivet vil derfor finde anvendelse på lønmodtagere, der er forældre til børn under en nationalt fastsat alder, som ikke allerede har holdt eller overdraget forældreorloven efter det tidligere forældreorlovsdirektiv til den anden forælder.

Har forældrene til et barn født eller modtaget før ikrafttrædelsestidspunktet aftalt en fordeling af forældreorloven, vil orloven anses for overdraget. Det må i den forbindelse kunne forudsættes, at forældrene senest på fødselstidspunktet har fordelt forældreorloven mellem sig.

For at sikre en overgang fra gældende orlovsregler til den foreslåede orlovsordning, som kan håndteres af Udbetaling Danmark, og som er enkel at forstå for forældrene, foreslås det derfor, jf. den foreslåede § 2, at forældre til et barn født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere bliver omfattet af den foreslåede ordning med lige fordeling af orlov med barselsdagpenge. Dermed vil forældre, hvor barnet fødes den 2. august 2022 eller senere, blive omfattet af den foreslåede ordning med øremærket orlov, uanset at de før dette tidspunkt har aftalt en fordeling i overensstemmelse med de gældende barselsregler.

Det foreslås, at reglerne om, at sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer kan tage del i en forælders ret til fravær og ret til barselsdagpenge, træder i kraft den 1. december 2023, og finder

anvendelse, hvis barnet er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere. Ikrafttrædelsestidspunktet er fastsat af hensyn til at sikre, at Udbetaling Danmark kan it-understøtte reglerne.

Efter orlovsdirektivet skal alle lønmodtagere med et barn under en vis alder sikres ret til den øremærkede forældreorlov med barselsdagpenge. Barnets alder kan fastsættes nationalt op til 8 år. Efter den foreslåede § 21, stk. 3, fastsættes barnets alder til 1 år.

Der foreslås herefter indsat en overgangsordning, jf. den foreslåede § 3, som giver forældre med et barn, der er født fra 2. august 2021 til den 1. august 2022, dvs. før lovens ikrafttræden, og som kommer i beskæftigelse som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, ret til 9 ugers barselsdagpenge under forældreorlov, hvis forælderen ikke tidligere har modtaget barselsdagpenge under forældreorlov som lønmodtager.

Overgangsordningen vil omfatte forældre, der f.eks. har været studerende eller kontanthjælpsmodtagere, da barnet blev født, og som får beskæftigelse som lønmodtager, inden barnet fylder 1 år. Overgangsordningen vil også omfatte selvstændige eller ledige, der har haft orlovsrettigheder efter de gældende regler som enten selvstændig eller ledig. Disse forældre får ret til de 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge til afholdelse inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Orloven skal som udgangspunkt varsles over for arbejdsgiveren senest 8 uger efter barnets fødsel.

Den foreslåede § 7 a giver som noget nyt moren mulighed for at overdrage 8 af de 10 ugers orlov, jf. den foreslåede ændring til § 7, stk. 1, som moren har ret til at holde i forbindelse med barnets fødsel, til faren eller medmoren. Denne orlov skal efter den foreslåede ordning varsles før barnets fødselstidspunktet.

Forældrenes orlov vil imidlertid skulle holdes efter de regler, der gælder på fødselstidspunktet.

Det betyder, at en lønmodtager vil kunne have varslet orlov til afholdelse efter gældende regler, men fordi barnet fødes senere end det forventede fødselstidspunkt og dermed den 2. august 2022 eller senere, skal orloven holdes efter de foreslåede regler.

Tilsvarende vil lønmodtageren kunne have varslet orlov til afholdelse efter de foreslåede regler, men fordi barnet fødes før forventet fødselstidspunkt og dermed før den 2. august 2022, skal orloven holdes efter de gældende regler.

Der vil derfor kunne være behov for, at lønmodtageren får mulighed for at omvarsle orloven over for arbejdsgiver.

Det foreslås derfor, at hvis barnets forventede fødselstidspunkt afviger fra barnets faktiske fødselstidspunkt således, at barnet omfattes af andre regler end dem, der er varslet efter, skal lønmodtageren uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiveren om den ændrede afholdelse af orloven, jf. den foreslåede § 4.

På denne måde sikres det, at lønmodtageren i en overgangsperiode mellem de gældende regler og de foreslåede regler, kan varsle og afholde orlov efter det regelsæt, som forældrene omfattes af i forhold til barnets fødsel eller modtagelse.

Tilsvarende foreslås at skulle gælde, når en mor til et barn født den 1. januar 2024 eller senere ønsker at overdrage sin ret til orlov efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder, jf. den foreslåede § 23 b, stk. 1 og 2.

### **3.8. Ophævelse af reglerne om midlertidig arbejdsmarkedsydelse**

#### **3.8.1. Gældende ret**

Ved lov nr. 624 af 8. juni 2016 om et fleksibelt og indkomstbaseret dagpengesystem, månedsudbetaling af dagpenge m.v., blev kapitel 9 b om midlertidig arbejdsmarkedsydelse i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 215 af 12. februar 2021, ophævet. I kapitel 9 b var fastsat nærmere regler om midlertidig arbejdsmarkedsydelse til personer, hvis toårige dagpengeret ville udløbe eller var udløbet.

Midlertidig arbejdsmarkedsydelse var en ydelse, der blev udbetalt til ledige, hvis dagpengeretten udløb som følge af en afkorting af dagpengeperioden fra 4 til 2 år efter reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Personer, der modtog midlertidig arbejdsmarkedsydelse, har i henhold til de gældende regler i barselsloven rettigheder, når de blev omfattet af barselsloven.

### 3.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Den sidste person, der kunne blive omfattet af kapitel 9 b i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., var en dagpengemodtager, som opbrugte sin dagpengeret på 2 år (+ evt. midlertidig forlængelse af dagpengeperioden) den 3. juli 2016.

Særordninger og overgangsordninger betyder, at den sidste (teoretiske) person har forladt ordningen om midlertidig arbejdsmarkedsydelse den 1. juli 2018. Det har ikke været muligt at modtage midlertidig arbejdsmarkedsydelse efter denne dato.

Da den sidste person har forladt ordningen om midlertidig arbejdsmarkedsydelse den 1. juli 2018, foreslås det, at relevante bestemmelser i barselsloven konsekvensrettes, så der ikke længere henvises til ordningen om midlertidig arbejdsmarkedsydelse og de rettigheder, der fulgte med ordningen.

Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 42, 43 og 49, og bemærkningerne hertil.

## 4. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

Administrationen af de dele af lovforslaget, der handler om, at der ikke sker en lighedeling af barselsdagpenge under fravær efter §§ 9 og 10, for forældre, der ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge og mulighed for at overdrage orlovsuger med barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, vil medføre behandling, herunder indsamling og samkøring, af oplysninger om personer, som Udbetaling Danmark ikke efter gældende regler behandler oplysninger om.

Den behandling af personoplysninger, som forslaget indebærer, er nødvendig for at kunne opfylde det overordnede formål at sikre pasning af et nyfødt eller adopteret barn i op til 46 uger efter fødsel eller modtagelse, uanset forældrenes situation. Lovforslaget indeholder bestemmelser, der understøtter dette formål, bl.a. ved på forskellig vis at gøre fordelingen af ret til orlov med barselsdagpenge mere fleksibel, herunder ved mulighederne for overdragelse og tildeling af ekstra uger samt ved at udvide kredsen af personer, der kan opnå rettigheder efter barselsloven.

Nedenfor beskrives de af lovforslagets elementer, der giver anledning til nye databeskyttelsesretlige overvejelser i forhold til gældende regler.

### Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

Lovforslaget indebærer bl.a., at Udbetaling Danmark i visse situationer skal behandle oplysninger om personer, som Udbetaling Danmark ikke behandler oplysninger om i dag.

Det drejer sig om sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, som defineret i den foreslåede § 1, nr. 39. Personkredsen vil herefter fremgå af § 23 a, stk. 3, nr. 1-3 og § 23 c, stk. 2, i barselsloven.

Udbetaling Danmarks behandling af oplysninger om sociale forældre er nødvendig for at kunne overdrage forældres ret til fravær med barselsdagpenge efter bestemmelserne i den foreslåede § 1, nr. 39, om indsættelse af § 23 b i barselsloven.

Udbetaling Danmarks administration af de foreslåede bestemmelser i § 1, nr. 39, om indsættelse af §§ 23 b og 23 c i barselsloven, hvorefter en forælder kan overdrage orlovsuger med barselsdagpenge til andre end den anden forælder, indebærer behandling af almindelige ikke-følsomme personoplysninger

om sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer. Det kan f.eks. være tale om oplysning om navn, adresse, telefonnummer, familierelationer og cpr-nummer.

Det er vurderingen, at grundlaget for behandling af almindelige personoplysninger om sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer for at kunne administrere de foreslåede bestemmelser, ligesom efter gældende regler kan ske efter databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, hvorefter behandling er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt. Det er endvidere vurderingen, at Udbetaling Danmarks behandling af de nødvendige oplysninger, herunder i form af indhentelse, registeropslag, m.v., kan ske inden for rammerne af de gældende regler herom i barselsloven, lov om retssikkerhed og administration på det sociale område og lov om Udbetaling Danmark.

Udbetaling Danmark indsamler de nødvendige oplysninger fra den forælder, der ønsker at overdrage uger med ret til barselsdagpenge efter reglerne i lovforslagets § 1, nr. 39, om indsættelse af §§ 23 b og 23 c i barselsloven. Indsamlingen af oplysningerne sker ved, at forælderen via digital selvbetjening angiver de oplysninger, der er nødvendige for at kunne identificere den sociale forælder eller det nærtstående familiemedlem, som forælderen ønsker at overdrage til. Den pågældende person, der af forælderen er angivet som social forælder eller nærtstående familiemedlem, bliver ikke part i sagen, men bliver via e-boks oplyst om Udbetaling Danmarks behandling af oplysningerne i overensstemmelse med reglerne i databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 1, da oplysningerne er indhentet hos andre end den registrerede selv. Det betyder, at personen kan gøre indsigelse mod behandlingen efter de databeskyttelsesretlige regler herom, men pågældende får ikke på tidspunktet for indsamlingen af oplysningerne partsrettigheder efter forvaltningsloven.

Udbetaling Danmark skal ikke på tidspunktet for overdragelsen af orlov kontrollere om den person, der bliver overdraget orlov til, er omfattet af den personkreds, der kan overdrages til efter § 1, nr. 39, om indsættelse af §§ 23 b og 23 c i barselsloven, eller om personen i øvrigt opfylder betingelserne for at kunne afholde orlov med ret til barselsdagpenge.

Den sociale forælder eller det nærtstående familiemedlem vil først skulle angive de nødvendige oplysninger, når vedkommende vil gøre brug af orloven og i den forbindelse ansøger om at få udbetalt barselsdagpenge hos Udbetaling Danmark. Først på dette tidspunkt er der tale om en ansøgningssag, som personen selv bliver part i. Personen får på dette tidspunkt partsrettigheder efter forvaltningsloven i ansøgningssagen.

Det er tilsigtet, at den nødvendige dokumentation til at behandle sagen ikke har karakter af følsomme personoplysninger. Den forælder, der har overdraget ret til orlov med barselsdagpenge, bliver part i den sociale forælders eller det nærtstående familiemedlems ansøgningssag.

Muligheden for at overdrage uger med ret til barselsdagpenge til en anden forælder, sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer skal som nævnt sikre, at der efter ansøgning kan overdrages uger med barselsdagpenge til den anden forælder, sociale forældre eller nærtstående familiemedlemmer, med det formål at sikre, at nyfødte børn, uanset deres forældres situation, kan blive passet, indtil de er 46 uger gamle.

Beskæftigelsesministeriet vurderer på denne baggrund, at der ved administrationen af de foreslåede bestemmelser vil være tale om behandling af ikke følsomme personoplysninger, der henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som er blevet pålagt den dataansvarlige, jf. artikel 6, stk. 1, litra e.

Administrationen af de foreslåede bestemmelser vil også indebære behandling af cpr-numre på sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer inden for rammerne af databeskyttelseslovens § 11, hvorefter offentlige myndigheder kan behandle oplysninger om personnummer med henblik på entydig identifikation eller som journalnummer.

Den nærmere afgrænsning af, hvilke almindelige ikke-følsomme personoplysninger der vil blive be-

handlet, vil blive fastsat ved bekendtgørelse. Det forudsættes, at behandlingen er begrænset til at angå oplysninger om den ikke-ansøgende forælder, om barnet, den sociale forælder eller det nærtstående familiemedlem, som er nødvendige for at kunne foretage overdragelsen i overensstemmelse med de foreslåede bestemmelser i § 1, nr. 39 (§§ 23 b og 23 c).

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at den foreslåede behandling af personoplysninger ikke går videre, end hvad der kræves til opfyldelse af ordningens formål, og således er proportional. Ministeriet har i den forbindelse bl.a. lagt vægt på karakteren af de oplysninger om tredjemand, der behandles, og på at formålet med at kunne overdrage uger med ret til barselsdagpenge skal sikre, at nyfødte børn kan blive passet af en voksen længst muligt.

Med den foreslåede afgrænsning af, hvilke oplysninger Udbetaling Danmark kan behandle, er det sikret, at der alene behandles de oplysninger, der er nødvendige af hensyn til administration af ordningen.

#### Barselsdagpenge til forældre, der ikke bor sammen

Som nævnt oven for findes grundlaget for Udbetaling Danmarks behandling af oplysninger om personer, der efter gældende regler opnår rettigheder efter barselloven, dvs. forældre, i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e. Forældrenes cpr-numre bliver behandlet med hjemmel i databeskyttelseslovens § 11.

I situationer omfattet af de foreslåede bestemmelser i § 1, nr. 36 (§ 21 b, stk. 1 og 2), fordeler Udbetaling Danmark barselsdagpengene på baggrund af oplysningerne i CPR-registeret på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse. Hvis forældrene ikke bor sammen, får den forælder, der har barnet boende - ud over de 24 uger - ret til yderligere 13 ugers orlov med barselsdagpenge. Den forælder, som barnet ikke bor hos, får alene ret til 9 ugers orlov med barselsdagpenge.

På grund af forældrenes interesse i og forventning om, at retten til orlov med barselsdagpenge som udgangspunkt bliver fordelt lige med 24 uger til hver, er det vurderingen, at begge forældre bliver parter i sagen og har rettigheder efter forvaltningsloven. Det betyder bl.a., at når Udbetaling Danmark træffer afgørelse om fordeling af barselsdagpengene efter den foreslåede § 1, nr. 36 (§ 21 b, stk. 1 og 2), på baggrund af oplysningerne i CPR-registeret, har forældrene mulighed for konkret at sandsynliggøre, at registreringen på fødselstidspunktet ikke var korrekt.

I tilfælde omfattet af § 1, nr. 36 (§ 21 b, stk. 1, 2. pkt.), hvor forældrene ikke bor sammen, og hvor forælderen, som barnet bor hos, har eneforældremyndighed over barnet, vil forælderen - ud over de 13 uger, der bliver tildelt efter 1. punktum - efter ansøgning kunne få tildelt ekstra 9 ugers barselsdagpenge. Der vil skulle fremlægges dokumentation for eneforældremyndighed.

#### Barselsdagpenge til enlige forældre, herunder hvis den ene forælder er død

Det fremgår af den foreslåede § 1, nr. 36 (§ 21 c, stk. 1), at hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har forælderen udover ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, ret til barselsdagpenge i yderligere 22 uger ved fravær under orlov efter §§ 9 og 10, indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Efter § 1, nr. 36 (§ 21 c, stk. 5, 1. pkt.), kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, i hvilke situationer et barn anses for kun at have én forælder. Bemyndigelsen tænkes bl.a. anvendt i situationer, hvor barnet er blevet til ved assisteret reproduktion med ukendt donor, eller hvis barnet er adopteret af en eneadoptant.

I ovennævnte situationer omfattet af § 21 c, stk. 1, vil Udbetaling Danmark på baggrund af en forælders ansøgning bl.a. behandle oplysninger om, at den anden forælder er død. Der er tale om almindelige ikke-følsomme personoplysninger, som vurderes at kunne ske som led i myndighedsudøvelsen, jf. artikel 6, stk. 2, litra e, og om cpr-numre, jf. databeskyttelseslovens § 11.

### Barselshindringer og personer, der er ude af stand til at overdrage

Som det fremgår af de almindelige bemærkninger til de foreslåede bestemmelser i § 1, nr. 35 (§ 21, stk. 3, 2. pkt.), om barselshindringer og om overdragelse i særlige situationer, hvor forælderen selv er ude af stand til at gøre det (§ 21, stk. 5), vil administrationen af disse bestemmelser i nogle tilfælde forudsætte, at Udbetaling Danmark behandler følsomme personoplysninger i form af helbredsoplysninger. Det retlige grundlag for behandlingen af oplysningerne vil være som led i den offentlige myndighedsudøvelse, som Udbetaling Danmark bliver pålagt ved den foreslåede § 21 i barselsloven, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e.

Der er tale om behandling af følsomme personoplysninger, der som udgangspunkt er omfattet af behandlingsforbuddet i databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, medmindre behandlingen er omfattet af en af undtagelserne i artikel 9, stk. 2.

Efter artikel 9, stk. 2, litra f, finder forbuddet mod behandling af følsomme personoplysninger ikke anvendelse, hvis behandlingen er nødvendig, for at retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares, eller når domstole handler i deres egenskab af domstol.

Det er beskæftigelsesministeriets vurdering, at situationen, hvor forælderen er ude af stand til at overdrage orlovsuger, minder om den gældende bestemmelse i barselslovens § 7, stk. 2, hvorefter far/medmor kan indtræde i mors ret til fravær efter § 7, stk. 1, hvis mor dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet. Det retlige grundlag for Udbetaling Danmarks behandling af helbredsoplysninger i disse situationer er databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, jf. artikel 9, stk. 2, litra f. Det er derfor ministeriets vurdering, at behandlingen af følsomme personoplysninger i situationer efter den foreslåede § 1, nr. 35 (§ 21, stk. 5), om overdragelse i særlige situationer, hvor forælderen selv er ude af stand til at gøre det, også vil være omfattet af undtagelsen i artikel 9, stk. 2, litra f.

### Barselshindringer

I situationer efter den foreslåede § 1, nr. 35 (§ 21, stk. 3), hvor en forælder gør gældende at ville holde sin øremærkede barsel inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse, fordi vedkommende har været forhindret i at afholde de øremærkede 9 ugers barsel senest inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, er det forælderen selv, der giver Udbetaling Danmark oplysningerne om, hvad der er årsagen til barselshindringen. Hvis barselshindringen skyldes forælderen helbredsforhold, vil der være tale om følsomme personoplysninger, omfattet af behandlingsforbuddet i databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1. Udbetaling Danmarks behandling af de følsomme personoplysninger vil være nødvendig for at træffe afgørelse om, at forælderen har haft en barselshindring, og det er derfor vurderingen, at behandlingen er omfattet af undtagelsen i artikel 9, stk. 2, litra f. Hvis barselshindringen skyldes, at forælderen afsoner frihedsstraf, vil der være tale om behandling af strafbare oplysninger, der er nødvendig for varetagelsen af myndighedens opgaver, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 10 og databeskyttelseslovens § 8.

### Personer, der er ude af stand til at overdrage, og tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge i særlige situationer

Efter den foreslåede bestemmelse i § 1, nr. 35 (§ 21, stk. 5), vil beskæftigelsesministeren fastsætte regler om overdragelse af ret til barselsdagpenge fra den ene forælder i særlige situationer, hvor forælderen selv er ude af stand til at gøre det, samt regler om tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge i særlige situationer. De nærmere regler herom, herunder den specifikke dokumentation, vil fremgå af regler, der fastsættes i medfør af bemyndigelsen. Udbetaling Danmarks afgørelse om overdragelse af ret til barselsdagpenge fra den ene forælder i særlige situationer, hvor forælderen selv er ude af stand til at gøre det, skal ske efter ansøgning og kræver, at den forælder, der kan få overdraget barselsdagpengene, fremlægger dokumentation for, at den anden forælder er ude af stand til selv at foretage overdragelsen. Dette

indebærer behandling af følsomme oplysninger i form af helbredsoplysninger om den ene forælder. Se ovenfor under Barselshindringer og personer, der er ude af stand til at overdrage, om det retlige grundlag herfor. Udbetaling Danmark skal i denne situation behandle personoplysninger, der er indsamlet fra andre end den registrerede selv, hvorfor oplysningspligten efter databeskyttelsesforordningens artikel 14, skal iagttages over for den registrerede.

Særlige situationer, hvor der kan ansøges om ekstra uger, vil bl.a. omfatte situationer, hvor den ene forælder f.eks. på grund af et alvorligt handicap er ude af stand til at passe barnet alene. Her vil den pågældende forælder selv skulle fremlægge dokumentation herfor. For at kunne tildele ekstra uger til familien, vil Udbetaling Danmark skulle behandle følsomme oplysninger i form af helbredsoplysninger om den ansøgende forælder. Se ovenfor under Barselshindringer om det retlige grundlag herfor. Ansøgeren vil blive oplyst om behandlingen efter reglerne i forordningens artikel 13. stk. 1.

## **5. Ligestillingsmæssige konsekvenser**

Lovforslaget forventes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet lovforslaget vil tilskynde til en større lighed mellem forældrene, som vil bidrage til mere ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og i familien. Lovforslaget vil også bidrage til, at forskellen mellem mænd og kvinder i forhold til løn, pension og karrieremuligheder på sigt udlignes.

Samtidig forventes tildelingen af øremærket orlov til fædre at understøtte fædres orlovsafholdelse, som også bidrager til mere ligestilling mellem mænd og kvinder.

## **6. Konsekvenser for opfyldelse af FN's verdensmål**

Lovforslaget vurderes, at have positive konsekvenser for opfyldelse af FN's verdensmål 5 om ligestilling mellem kønnene, idet lovforslaget vurderes at tilskynde til en større lighed mellem forældrene, som vil bidrage til mere ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og i familien.

Det henvises desuden til afsnit 5 om ligestillingsmæssige konsekvenser.

## **7. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige**

Lovforslaget skønnes at medføre mindredgifter til barselsdagpenge som følge af en forventning om, at den del af orloven, der fremadrettet øremærkes til fædrene, vil blive udnyttet i lidt mindre omfang, end mødrene hidtil har gjort. Samtidig forventes merudgifter til barselsdagpenge som følge af, at de mere fleksible regler for opfyldelse af beskæftigelseskravet, vil give en lidt større gruppe af forældre adgang til orlov med barselsdagpenge. Samlet set forventes en lidt mindre orlovsafholdelse, og der skønnes som følge heraf begrænsede kommunale merudgifter til dagtilbudsområdet.

De nye orlovsregler skal fortsat administreres i Udbetaling Danmark, der forventer betydelige udgifter til implementering, herunder it-udvikling, og løbende drift.

Samlet set skønnes lovforslaget at medføre offentlige merudgifter før skat og tilbageløb på 97,8 mio. kr. i 2022, 90,9 mio. kr. i 2023, 23,3 mio. kr. i 2024 og 21,7 mio. kr. i 2025 jf. nedenstående *tabel 1*. Efter skat og tilbageløb skønnes de samlede merudgifter at udgøre 99,7 mio. kr. i 2022, mens der skønnes samlede mindredgifter på 21,4 mio. kr. i 2023, 93,5 mio. kr. i 2024 og 97,5 mio. kr. i 2025.

Hertil skønnes det, at der vil være udgifter til Udbetaling Danmark på cirka 11 mio. kr. i 2021 til systemudvikling og implementering. Administrationsudgifterne til Udbetaling fra 2022 og frem er indeholdt i *tabel 1* og fremgår desuden udspecificeret af *tabel 2*.

Skøn over de økonomiske konsekvenser af lovforslaget er behæftet med betydelig usikkerhed, som

knytter sig til forventningerne til den fremadrettede anvendelse af den øremærkede orlov samt til den løbende konsolidering af skøn over implementerings- og it-udgifter.

**Tabel 1: Samlede økonomiske konsekvenser af lovforslaget (2022-pl.)**

	2022	2023	2024	2025
<b>Samlede konsekvenser før skat og tilbageløb</b>	<b>97,8</b>	<b>90,9</b>	<b>23,3</b>	<b>21,7</b>
Heraf stat	34,8	-21,7	-62,9	-64,1
Heraf kommuner	63,0	112,6	86,2	85,8
<b>Samlede konsekvenser efter skat og tilbageløb</b>	<b>99,7</b>	<b>-21,4</b>	<b>-93,5</b>	<b>-97,5</b>
Heraf stat	36,7	-134,0	-179,7	-183,3
Heraf kommuner	63,0	112,6	86,2	85,8

Anm: Eventuelle afvigelser skyldes afrundinger.

Med lovforslaget indføres en 24-24-model, hvor hver forælder får ret til 24 ugers orlov med ret til dagpenge og hvor retten til 9 af ugerne for lønmodtagere er øremærket og ikke kan overdrages til anden forælder. De 9 øremærkede orlovsuger med ret til dagpenge skal være afholdt, inden barnet fylder 1 år. Selvstændige og ledige er ikke omfattet af øremærkningen af orlovsugerne, og familier, hvor fædrene er ledige eller selvstændige, indgår derfor ikke i målgruppen. Derudover vil beskæftigelsesministeren udnytte sin bemyndigelse i loven til at fastsætte særlige regler om søfarendes ret til barselsdagpenge i direktivets 9 øremærkede uger. Det skønnes, at de økonomiske konsekvenser forbundet hermed er uden betydning for det samlede skøn.

Der er i forbindelse med skønnet over de økonomiske konsekvenser af lovforslaget taget afsæt i, at det vil være familier, hvor mor i dag afvikler mere end 37 ugers orlov med ret til dagpenge, der fremadrettet vil udnytte den maksimale orlovsperiode med dagpenge, som berøres af øremærkningen. Det vurderes på den baggrund, at det ud af en børneårgang på cirka 60.000 børn vil være cirka 35.000 familier, der berøres af den øremærkede orlov. I de økonomiske konsekvenser er der taget højde for de med lovforslaget foreslåede regler om selvstændige, soloforældre, særlige familieforhold og forbedrede orlovsmuligheder for sociale forældre.

Det er som nævnt ovenfor forbundet med betydelig usikkerhed at skønne over de økonomiske konsekvenser af øremærkningen, da de blandt andet afhænger af fædrenes adfærd. Det er lagt til grund, at 90 pct. af lønmodtagerfædrene i de familier, hvor mor i dag afvikler mere end 37 ugers orlov, vil gøre brug af de øremærkede uger inden for barnets 1. leveår. På den baggrund skønnes det, at øremærkningen vil reducere udgifterne til barselsdagpenge, svarende til statslige mindreudgifter til barselsdagpenge på 76,9 mio. kr. i 2023, 78,5 mio. kr. i 2024, og 80,0 mio. kr. i 2025.

De statslige mindreudgifter til barselsdagpenge, som følge af den øremærkede orlov, modsvares delvist af merudgifter til barselsdagpenge på 34,8 mio. kr. i 2022, 55,2 mio. kr. i 2023, 15,6 mio. kr. i 2024 og 15,9 mio. kr. i 2025 som følge af ændringen i optjeningskravet for ret til barselsdagpenge for den øremærkede orlov, som følger af direktivet. Samlet set medfører lovforslaget derfor statslige merudgifter til barselsdagpenge før skat og tilbageløb på 34,8 mio. kr. i 2022 og statslige mindreudgifter til barselsdagpenge på 21,7 mio. kr. i 2023, 62,9 mio. kr. i 2024 og 64,1 mio. kr. i 2025, *jf. nedenstående tabel 2.*

**Tabel 2: Økonomiske konsekvenser fordelt på stat og kommune (2022-pl.)**

	2022	2023	2024	2025
<b>I alt statslige udgifter</b>	<b>34,8</b>	<b>-21,7</b>	<b>-62,9</b>	<b>-64,1</b>

Heraf til dagpenge ved barsel	34,8	-21,7	-62,9	-64,1
<b>I alt kommunale udgifter</b>	<b>63,0</b>	<b>112,6</b>	<b>86,2</b>	<b>85,8</b>
Heraf til administration i Udbetaling Danmark	63,0	53,0	25,0	23,0
Heraf til dagtilbud	0,0	59,6	61,2	62,8
<b>I alt offentlige udgifter før skat og tilbageløb</b>	<b>97,8</b>	<b>90,9</b>	<b>23,3</b>	<b>21,7</b>
<b>I alt offentlige udgifter efter skat og tilbageløb</b>	<b>99,7</b>	<b>-21,4</b>	<b>-93,5</b>	<b>-97,5</b>

Anm: Eventuelle afvigelser skyldes afrundinger.

Den forventede netto reduktion i antallet af orlovsuger med ret til barselsdagpenge skønnes at medføre, at nogle børn vil komme tidligere i dagtilbud og private pasningsordninger. Det skønnes, at de nye regler i gennemsnit vil indebære ca. 2-3 dages tidligere opstart for de berørte familier. Der er som følge heraf indregnet tilsvarende afledte kommunale merudgifter til dagtilbudsområdet på 59,6 mio. kr. i 2023, 61,2 mio. kr. i 2024 og 62,8 mio. kr. i 2025, jf. tabel 2.

Det vurderes, at en stor del af fædre har ret til løn under den øremærkede orlov, hvilket medfører, at familiernes samlede indkomstændring øger statens indtægter fra skat og tilbageløb via afgiftssystemet. Samlet set skønnes lovforslaget derfor at medføre offentlige mindredgifter på knap 100 mio. kr. efter skat og tilbageløb fra 2025 og frem.

Arbejdsudbuddet skønnes med aftalen samlet set at blive reduceret med 130 fuldtidspersoner i 2022, 240 fuldtidspersoner i 2023 og 90 fuldtidspersoner årligt fra 2024 og frem. Reduktionen i arbejdsudbuddet kan primært henføres til ændringen i optjeningskravet for ret til barselsdagpenge, som medfører at flere personer får ret til orlov med barselsdagpenge.

De kommunaløkonomiske konsekvenser af lovforslaget skal forhandles med kommunerne. Lovforslaget har ikke økonomiske konsekvenser for regionerne.

Forslaget skønnes med betydelig usikkerhed, at medføre merudgifter for det offentlige som arbejdsgiver på 5 mio. kr. i 2022, 110 mio. kr. i 2023, 110 mio. kr. i 2024 og 110 mio. kr. i 2025.

### *Lovforslagets overholdelse af principperne for digitaliseringsklar lovgivning*

Ved udarbejdelsen af lovforslaget har de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning været overvejet.

Forslaget lever i det væsentligste op til princip 1 om enkle og klare regler. Efter forslaget vil den klare hovedregel være en lighedeling af orlov med ret til barselsdagpenge, hvor hver forælder som udgangspunkt får tildelt 24 ugers orlov. Der kan efter ansøgning ske overdragelse af ikke-øremærkede uger til den anden forælder, sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer. I helt særlige situationer kan der tildeles ekstra uger med ret til barselsdagpenge. Dette skal ligeledes ske efter ansøgning. Både administrationen af hovedreglen og ansøgningsagerne kan understøttes digitalt, se også neden under princip 2.

Lovforslaget er i overensstemmelse med princip 2 om, at kommunikation skal ske digitalt, da forældrene skal ansøge om barselsdagpenge digitalt hos Udbetaling Danmark, ligesom øvrig kommunikation mellem borgeren og Udbetaling Danmark, herunder fremsendelse af supplerende dokumentation, som udgangspunkt vil skulle ske digitalt via selvbetjeningsløsninger eller Digital Post. Borgeren kan efter de gældende regler i lov om Udbetaling Danmark anmode kommunen om at blive fritaget for digital post, hvorefter borgeren kan ansøge via f.eks. brev. Får borgeren afslag på indgivelse af ansøgning på anden måde end ved digital selvbetjening, vil borgeren kunne klage over dette til Ankestyrelsen.

For at understøtte, at Udbetaling Danmarks administration af de nye elementer der følger af dette lovforslag, også skal ske ved digital selvbetjening, vil bilag 4 i bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v. blive tilpasset i overensstemmelse hermed.

Forslaget lever i det væsentligste op til princip 3 om automatisk sagsbehandling, da det fremgår af de foreslåede regler eller forudsættes fastsat ved bekendtgørelse, hvilke objektive kriterier og faktiske oplysninger, der skal inddrages i Udbetaling Danmarks administration af ordningen. F.eks. kan hovedreglen om lighed af uger med ret til barseldagpenge til hver forælder ske på baggrund af objektive oplysninger på samme måde som i dag, og Udbetaling Danmark kan i ansøgningssager indhente de nødvendige oplysninger fra f.eks. ansøger selv, folkeregisteret/Det Centrale Personregister og Skattestyrelsens indkomstregister. Administrationen af de foreslåede regler vil som udgangspunkt kunne understøttes digitalt, men det bemærkes, at der i visse tilfælde vil skulle ske manuel sagsbehandling. Det gælder f.eks. når en forælder fremlægger adoptionsbevilling som dokumentation for at være enlig forælder ved ansøgning om ekstra uger med barseldagpenge.

Lovforslaget er i det væsentligste i overensstemmelse med princip 4 om ensartede begreber og genbrug af data, da sagsbehandlingen delvist vil ske på baggrund af eksisterende oplysninger, som Udbetaling Danmark enten har i forvejen eller indhenter hos f.eks. ansøger selv, folkeregisteret/Det Centrale Personregister og Skattestyrelsens indkomstregister. De foreslåede regler indebærer brug af eksisterende begreber, men introducerer også nye begreber, som f.eks. overdragelse af orlov samt rettigheder til andre end forældre, herunder sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer. Det er forventningen, at dette vil kunne understøttes ved tilpasning og videreudvikling af Udbetaling Danmarks eksisterende selvbetjeningsløsninger på barselsområdet.

Forslaget lever derudover op til princip 5 om tryk og sikker datahåndtering, idet Udbetaling Danmark i forvejen foretager sikker behandling af data på bl.a. barselsområdet og i øvrigt vil skulle overholde de databeskyttelsesretlige regler, herunder krav til it-sikkerhed. Der henvises i øvrigt til punkt 4 om forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Lovforslaget lever endvidere delvist op til princip 6 om anvendelse af eksisterende offentlig infrastruktur, idet administrationen af de foreslåede regler kan ske digitalt og primært ved brug af de eksisterende it-systemer og selvbetjeningsløsninger, der allerede i dag anvendes i sager, herunder ansøgninger om barseldagpenge og arbejdsgivers indberetning af fravær, efter barselsloven.

Udbetaling Danmark vil tilpasse de eksisterende it-systemer og om nødvendigt etablere en ny it-løsning til brug for administrationen af de foreslåede ordninger, som bygger oven på allerede eksisterende it-systemer, der anvendes til administration af barselsområdet. Det forventes, at der bliver videreudviklet på eksisterende selvbetjeningsløsninger, som kan understøtte de foreslåede ordninger, der kræver ansøgning, herunder bl.a. overdragelse og tildeling af ekstra uger efter ansøgning.

Derudover vil der blive brugt fællesoffentlige it-løsninger til udbetaling og administration, f.eks. Nemrefusion, Nemkonto og Digital Post.

I forhold til princip 7 om forebyggelse af snyd og fejl, er det forudsat, at Udbetaling Danmark vil skulle varetage opgaven med kontrol og forebyggelse af snyd og fejl i forbindelse med afgørelser om og udbetaling af barseldagpenge efter de foreslåede regler og kontrollere, om de relevante betingelser er opfyldt.

Forældrene får i forbindelse med en ansøgning om barseldagpenge mulighed for i den relevante selvbetjeningsløsning at indtaste de påkrævede oplysninger samt vedlægge den påkrævede dokumentation. På baggrund af ansøgers oplysninger, følger det af de foreslåede regler, at Udbetaling Danmark til brug for sagens oplysning lovligt kan indhente evt. supplerende oplysninger om navn, personnummer, adresse og familierelationer fra folkeregisteret/Det Centrale Personregister, hvis det er relevant. Forældrene vil,

ligesom i dag, blive partshørt om de oplysninger, Udbetaling Danmark lægger til grund for en afgørelse efter reglerne i forvaltningslovens § 19. I den forbindelse har den ansøgende forælder mulighed for at gøre opmærksom på eventuelle fejl og korrigere disse ved at fremlægge anden dokumentation. Det er forventningen, at dette vil kunne ske via en elektronisk selvbetjeningsløsning.

Forslaget ændrer ikke på de gældende regler for Udbetaling Danmarks mulighed for at foretage register-samkøring i kontroløjemed af data fra egne registre, herunder samkøring og samstilling med oplysninger fra f.eks. andre offentlige myndigheder og arbejdsløshedskasser, til brug for kontrol af en enkelt sag eller til brug for generel kontrol af ansøgere eller modtagere af kontante ydelser eller økonomiske tilskud. Det er derfor forventningen, at de selvbetjeningsløsninger, der skal understøtte lovforslaget, tilpasses og udformes således, at løsningerne fortsat kan anvendes i kontroløjemed. Det er således vurderingen, at lovforslaget er i overensstemmelse med princip 7.

## **8. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.**

Det skønnes med betydelig usikkerhed, at forslaget vil medføre økonomiske merudgifter for arbejdsgiverne i den private sektor på 15 mio. kr. i 2022, 520 mio. kr. i 2023, 520 mio. kr. i 2024 og 530 mio. kr. i 2025.

Øremærkningen medfører, at fædre i gennemsnit vil holde mere orlov, mens mødre i gennemsnit vil holde mindre orlov. De økonomiske merudgifter for arbejdsgiverne skyldes, at en høj andel af fædre har ret til løn i de 9 ugers øremærket orlov. Det skønnes, at fædre typisk vil afholde orloven sidst i barnets orlovsperiode, hvor langt størstedelen af kvinderne ikke har lønret. Forskydningen af 9 ugers orlov fra mødre til fædre medfører derfor gennemsnitlige øgede lønudgifter for arbejdsgiverne. Det er i beregningerne forudsat, at arbejdsgiverne vil have lønudgifter til vikarer i den periode, som forældrene holder orlov.

Endelig vil lovforslaget eventuelt kunne medføre mindre merudgifter for private arbejdsgivere og selvstændigt erhvervsdrivende, hvis der som følge af ændringerne i barselsloven vurderes at være behov for at ændre i lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked. De eventuelle merudgifter til f.eks. it-understøtning vil skulle finansieres via de almindelige bidrag til ordningen fra private arbejdsgivere og selvstændigt erhvervsdrivende.

## **9. Administrative konsekvenser for borgerne**

Lovforslaget vurderes at have administrative konsekvenser for borgere, som ønsker at ændre på fordelingen af orlov. Efter forslaget vil forældre - i modsætning til efter de gældende regler - selv skulle anmode Udbetaling Danmark om det, hvis de ønsker, at de 24 uger med barselsdagpenge, som bliver fordelt til hver forælder, skal fordeles anderledes. Øremærkningen af 9 ugers orlov til hver forælder betyder, at dagpengeretten i denne periode ikke kan overdrages mellem forældrene, og således vil være bundet til hver forælder.

Samtidig med øremærkningen gives der mulighed for, at en mor kan overdrage 8 af sine 10 ugers orlov efter fødslen til far eller medmor, så afholdelsen af denne overlov bliver mere fleksibel. Forældre får også mulighed for at overdrage orlov til sociale forældre og et nærtstående familiemedlem.

## **10. Klimamæssige konsekvenser**

Lovforslaget vurderes ikke at have klimamæssige konsekvenser.

## **11. Miljø- og naturmæssige konsekvenser**

Lovforslaget vurderes ikke at have miljø- og naturmæssige konsekvenser.

## 12. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget gennemfører artikel 5 og 8 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (herefter orlovsdirektivet), i dansk ret.

Orlovsdirektivet finder anvendelse på lønmodtagere og skal være implementeret senest den 2. august 2022.

Med lovforslaget sikres det, at hver forælder fremover får ret til 2 måneders øremærket forældreorlov med ydelse, dvs. barselsdagpenge, som ikke kan overdrages til den anden forælder, i overensstemmelse med orlovsdirektivets artikel 5 og 8. Det følger af orlovsdirektivets artikel 5, at forældreorloven skal afholdes, inden barnet når en national fastlagt alder (op til 8 år). Regeringen og aftalepartierne er enige om, at de 2 måneders øremærket forældreorlov med ret til barselsdagpenge som udgangspunkt skal afholdes, inden barnet fylder 1 år. Retten er betinget af, at man er lønmodtager, og dermed er i et ansættelsesforhold, og at beskæftigelseskravet er opfyldt.

Med lovforslaget sikres det endvidere, at forældre, der ikke var lønmodtagere på tidspunktet for barnets fødsel, men f.eks. er studerende, selvstændige eller ledige, opnår rettigheder efter direktivet, hvis beskæftigelseskravet kan opfyldes og orloven afholdes, inden barnet fylder 1 år.

Det bemærkes i den forbindelse, at det følger af EU-Domstolens praksis, at det er forældrenes status som lønmodtagere på tidspunktet for afholdelse af forældreorloven, der er afgørende. Det er således efter EU-Domstolens praksis ikke et krav, at forældrene var lønmodtagere på tidspunktet for barnets fødsel, hvorfor f.eks. studerende og ledige – der senere bliver lønmodtagere – også opnår minimumsrettigheder efter direktivet til forældreorlov med ydelse.

Der henvises til afsnit 3.1.2.1., 3.1.2.2., og 3.1.2.3. og bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 35 og 36.

## 13. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 8. december 2021 til den 5. januar 2022. været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Adoption og Samfund, Adoptionspolitisk Forum, Adoptionsnævnet, Akademikernes Centralorganisation (AC), Ankenævnet for ATP, Ankestyrelsen, Amnesty International, Arbejdsløsheds-kassen ASE, Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), Business Danmark, Børnenes bureau, Børnerådet, Børnesagens Fællesråd, Børns Vilkår, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Teater, Danske A-kasser, Dare Danmark, Datatilsynet, Det Faglige Hus, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Artistforbund, Dansk Erhverv, Dansk Industri (DI), Dansk Journalistforbund (DJ), Dansk Kvindesamfund, Dansk Musikerforbund, Dansk Skuespillerforbund, Dansk Socialrådgiverforening, Danske A-kasser, Danske Advokater, Danske Arveretsadvokater, Danske Familieadvokater, Danske Regioner, Delebarn.dk, Den Danske Dommerforening, DIA (Danish International Adoption), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Fagligt selskab for sundhedsplejersker, Familiepolitisk Netværk, Familierets-huset, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Foreningen Far, Foreningen Mistet Barn, Forhandlingsfællesskabet, Forældre & Fødsel, Frie Funktionærer, Gartneri-, Land og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Ingeniørforeningen (IDA), Institut for Menneskerettigheder (IMR), Jordmoderforeningen, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Kommunernes Landsforening (KL), Kompetencecenter for Amning, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Kvinderådet, KVINFO, Landsforeningen Børn og Samvær, Landsforeningen Spædbarnsdød, Landsforeningen Ufrivilligt barnløse, Lederne, LGBT+ Danmark, LGBT Komiteen, Mødrehjælpen, Producentforeningen, Red Barnet, Retspolitisk Forening, SMV Danmark, Sundhedskartellet, Tænketanken Adoption og Udbetaling Danmark.

## 14. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/min-dreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Stat: 2021-2022: Ingen 2023: 21,7 mio. kr. 2024: 62,9 mio. kr. 2025: 64,1 mio. kr. Kommuner: Ingen Regioner: Ingen	Stat: 2021: Ingen 2022: 34,8 mio. kr. 2023-2025: Ingen Kommuner: 2021: 11,0 mio. kr. 2022: 63,0 mio. kr. 2023: 112,6 mio. kr. 2024: 86,2 mio. kr. 2025: 85,8 mio. kr. Regioner: Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ingen.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Private sektor: 2021: Ingen 2022: 15 mio. kr. 2023: 520 mio. kr. 2024: 520 mio. kr. 2025: 530 mio. kr. Endelig vil lovforslaget eventuelt kunne medføre mindre merudgifter for private arbejdsgivere og selvstændigt erhvervsdrivende, hvis der som følge af ændringerne i barselsloven vurderes at være behov for at ændre i lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked. De eventuelle merudgifter til f.eks. it-understøtning vil skulle finansieres via de almindelige bidrag til ordningen fra private arbejdsgivere og selvstændigt erhvervsdrivende.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Samtidig med øremærkningen gives der mulighed for, at en mor kan overdrage 8 af sine	Lovforslaget vurderes at have administrative konsekvenser for borgere, som

	10 ugers orlov efter fødslen til far eller medmor, så afholdelsen af denne orlov bliver mere fleksibel. Forældre får også mulighed for at overdrage orlov til sociale forældre og et nærtstående familiemedlem.	ønsker at ændre på fordelingen af orlov. Efter forslaget vil forældre - i modsætning til efter de gældende regler - selv skulle anmode Udbetaling Danmark om det, hvis de ønsker, at de 24 uger med barseldagpenge, som bliver fordelt til hver forælder, skal fordeles anderledes. Øremærkningen af 9 ugers forældreorlov til hver forælder betyder, at dagpengetten i denne periode ikke kan overdrages mellem forældrene, og således vil være bundet til hver forælder.
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	<p>Lovforslaget gennemfører artikel 5 og 8 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (herefter orlovsdirektivet), i dansk ret. Orlovsdirektivet finder anvendelse på lønmodtagere og skal være implementeret senest den 2. august 2022.</p> <p>Med lovforslaget sikres det, at hver forælder fremover får ret til 2 måneders øremærket forældreorlov med ydelse, dvs. barseldagpenge, som ikke kan overdrages til den anden forælder, i overensstemmelse med orlovsdirektivets artikel 5 og 8. Det følger af orlovsdirektivets artikel 5, at forældreorloven skal afholdes, inden barnet når en national fastlagt alder (op til 8 år). Regeringen og aftalepartierne er enige om, at de 2 måneders øremærket forældreorlov med ret til barseldagpenge som udgangspunkt skal afholdes, inden barnet fylder 1 år.</p> <p>Retten er betinget af, at man er lønmodtager, og dermed er i et ansættelsesforhold, og at beskæftigelseskravet er opfyldt. Med lovforslaget sikres det endvidere, at forældre, der ikke var lønmodtagere på tidspunktet for barnets fødsel, men f.eks. er studerende, selvstændige eller ledige, opnår rettigheder efter direktivet, hvis beskæftigelseskravet kan opfyldes, og orloven afholdes, inden barnet fylder 1 år.</p> <p>Det bemærkes i den forbindelse, at det følger af EU-Dom-</p>	

	stolens praksis, at det er forældrenes status som lønmodtagere på tidspunktet for afholdelse af forældreorloven, der er afgørende. Det er således efter EU-Domstolens praksis ikke et krav, at forældrene var lønmodtagere på tidspunktet for barnets fødsel, hvorfor f.eks. studerende og ledige - der senere bliver lønmodtagere - også opnår minimumsrettigheder efter direktivet til forældreorlov med ydelse.	
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja	Nej  X

### Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

#### Til § 1

##### Til nr. 1

Den gældende fodnote til barselsloven indeholder en henvisning til, at loven gennemfører artikel 8 og artikel 9 i Rådets direktiv nr. 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. Endvidere indeholder loven bestemmelser, der gennemfører § 2, stk. 1, i den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af de europæiske arbejdsmarkeds parter (UNICE, CEEP og EFS), og som skal gennemføres efter Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996.

Idet barselsloven også gennemfører andre dele af Rådets direktiv nr. 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, foreslås det, at referencen til de to artikler slettes.

Det foreslås, at *fodnoten* til lovens titel affattes på ny, så det fremgår, at loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født eller som ammer. Endvidere indeholder loven bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.

##### Til nr. 2

Det fremgår af den gældende paragrafoverskrift før § 7, at der er ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen.

Det foreslås, at *paragrafoverskriften* før § 7 affattes således, at der er ret til fravær i de første 10 uger efter fødslen.

Baggrunden for den foreslåede ændring af overskriften er, at retten til fravær efter fødslen efter § 7, stk. 1, med lovforslaget sammenlagt ændres fra 14 uger til 10 uger efter fødslen, jf. § 1, nr. 4.

##### Til nr. 3

I den gældende bestemmelse i § 7, stk. 1, 1. pkt., og i den gældende bestemmelse i § 22, stk. 1, 2. pkt., anvendes begrebet ”moder”.

Det foreslås i § 7, stk. 1, 1. pkt., og i § 22, stk. 1, 2. pkt., at ændre moder til mor.

Forslaget er en teknisk ændring, som alene har til hensigt at modernisere sproget i loven.

#### Til nr. 4

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 7, stk. 1, at en moder har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter en fødsel. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 12 uger.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 20, at ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, og §§ 7, 8, 13 og 14 udbetaler Udbetaling Danmark barselsdagpenge beregnet efter kapitel 9.

Det foreslås, at i § 7, stk. 1, 2. pkt., ændres 12 uger til 8 uger.

Forslaget betyder, at morens ret til orlov efter fødslen efter § 7, stk. 1, sammenlagt vil blive nedsat fra 14 uger til 10 uger. Eftersom retten til barselsdagpenge efter § 20 følger retten til fravær efter § 7, er forslaget et element i den foreslåede ordning om lighed af barselsdagpengene mellem forældrene.

Moren vil skulle holde orloven på samme måde som efter gældende regler. Det vil sige, at orloven vil skulle holdes i en sammenhængende periode, og hvis moren delvist genoptager arbejdet, vil orloven kunne forlænges efter reglerne i den foreslåede ændring til lovens § 12, stk. 2.

Orloven vil som noget nyt desuden helt eller delvist kunne overdrages til den anden forælder efter den foreslåede § 7 a, hvis moren er i beskæftigelse og enten genoptager arbejdet eller påbegynder orlov. Der henvises til de almindelig bemærkninger afsnit 3.1. og bemærkningerne til § 1, nr. 8 i lovforslaget.

#### Til nr. 5

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 7, stk. 2, at faderen eller medmoderen indtræder i moderens ret til fravær efter stk. 1, hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet.

Det foreslås i § 7, stk. 2, at ændre Faderen eller medmoderen indtræder i moderens ret til fravær efter stk. 1, hvis moderen, til Faren eller medmoren indtræder i morens ret til fravær efter stk. 1, hvis moren.

Forslaget er en teknisk ændring, som alene har til hensigt at modernisere sproget i loven.

#### Til nr. 6

I den gældende bestemmelse i § 7, stk. 3, 1. pkt., anvendes begrebet ”fader”.

Det foreslås i § 7, stk. 3, 1. pkt., at ændre fader til far. Forslaget er en teknisk ændring, som alene har til hensigt at modernisere sproget i loven.

#### Til nr. 7

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 7, stk. 3, at en fader eller medmor har ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende kan afholde de 2 ugers fravær som ikkesammenhængende perioder inden for de første 14 uger efter fødslen. For lønmodtagere forudsætter ikke-sammenhængende fravær en aftale med arbejdsgiveren.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 8, stk. 6, at en af de adopterende forældre ad gangen har ret til fravær i 14 uger efter modtagelse af barnet, bortset fra ret til samtidigt fravær i 2 sammenhængende uger.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 8, stk. 7, at adoptanter efter den 14. uge efter modtagelse

af barnet har ret til fravær fra arbejdet under forældreorlov efter §§ 9 og 10. Det følger af § 8, stk. 6, 4. pkt., at retten til fravær efter stk. 7 kan påbegyndes inden for de første 14 uger efter modtagelse af barnet.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 9, at efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet, har hver af forældrene ret til forældreorlov i 32 uger. Faderen eller medmoderen har dog ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 15, stk. 2, at en kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen, jf. § 7, stk. 1, inden 8 uger efter fødslen skal underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

Det foreslås, at i § 7, stk. 3, 1. og 2. pkt., § 8, stk. 6, 4. pkt., § 9, 2. pkt., og § 15, stk. 2, ændres 14 uger til 10 uger.

Forslaget betyder, at den periode, hvori orloven efter de nævnte bestemmelser vil skulle afholdes, ændres fra 14 uger til 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring til § 7, stk. 1, 2. pkt., hvorefter morens ret til orlov ændres fra 12 uger til 8 uger efter barnets fødsel, hvilket betyder, at morens samlede ret til orlov efter barnets fødsel efter § 7, stk. 1, ændres fra 14 uger til 10 uger efter barnets fødsel.

Til nr. 8

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 7, stk. 1, at en moder har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter en fødsel. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 12 uger.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 7, stk. 2, at faderen eller medmoderen kan indtræde i moderens ret til fravær efter stk. 1, hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet.

De gældende regler giver ikke moren ret til at overdrage den orlov, som skal holdes efter barnets fødsel efter § 7, stk. 1, til faren eller medmoren.

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

Forslaget betyder, at moren helt eller delvist vil kunne undlade at benytte sin ret til fravær i de sidste 8 af de 10 uger efter barnets fødsel og i stedet overdrage retten til den anden forælder.

Forslaget følger af EU-Domstolens afgørelse C-5/12, Marc Betriu Montull mod Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), hvor Domstolen fastslog, at graviditetsdirektivet ikke er til hinder for en national foranstaltning, der fastsætter, at faren til et barn, der har status som arbejdstager, efter aftale med moren, der ligeledes har status som arbejdstager, kan afholde barselsorlov i perioden efter morens obligatoriske orlovsperiode på seks uger efter fødslen, undtagen i tilfælde, hvor der er fare for hendes sundhed, mens faren til et barn, der har status som arbejdstager, ikke kan afholde en sådan orlov, når moren til hans barn ikke har status som arbejdstager og ikke er omfattet af en offentlig social sikringsordning.

Moren vil herefter kunne genoptage arbejdet på fuld tid og lade faren eller medmoren overtage resten af retten til fraværet.

Moren vil således f.eks. kunne gå i arbejde 1 måned efter fødslen og overdrage den resterende del af de 8 uger til den anden forælder. Moren vil derimod ikke kunne genoptage arbejdet delvist og overdrage orlov svarende til det genoptagede arbejde. Gør hun det, vil hun i stedet kunne forlænge hendes orlov med barselsdagpenge med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget efter den foreslåede ændring i § 12, stk. 2.

Forslaget vil alene gælde lønmodtagere i beskæftigelse og selvstændigt erhvervsdrivende. En mor, der

er ledig, vil derfor ikke kunne stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet og modtage arbejdsløshedsdagpenge og herefter overdrage sin ret til fravær til faren eller medmoren.

Det vil ikke være en betingelse for en beskæftiget mors ret til at overdrage orlov til en far eller medmor, at moren opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28 for ret til barseldagpenge.

Det vil være en betingelse, at den forælder, som orloven overdrages til, opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28 for at få ret til barseldagpenge. Det vil derimod ikke være en betingelse, at forælderen, som holder orloven, skal være lønmodtager eller selvstændig.

En kvindelig lønmodtager, der efter forslaget overdrager sin ret til fravær til faren eller medmoren, vil efter den foreslåede § 15, stk. 1, 2. pkt., senest 4 uger før fødslen skulle underrette arbejdsgiveren om, at hun ønsker at overdrage orloven til den anden forælder.

En far eller en medmor, der overtager fraværsretten efter forslaget, vil tilsvarende skulle varsle sin arbejdsgiver om afholdelsen af orlov med 4 uger, jf. den foreslåede ændring til § 15, stk. 3.

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

Forslaget betyder, at en beskæftiget mor vil kunne vælge at holde orlov efter § 9 fra og med den 3. uge til og med den 10. uge efter barnets fødsel og overdrage sin ret til 8 ugers fravær efter fødslen til den anden forælder. Herved vil den anden forælder få ret til at holde den overdragede orlov på et hvilket som helst tidspunkt frem til barnet fylder 1 år.

Overdragelsen efter forslaget til stk. 2 adskiller sig fra overdragelse af orlov efter forslagets stk. 1, ved at faren eller medmoren ikke vil være bundet af at skulle holde orloven i uge 3-10 efter barnets fødsel. Dette skyldes, at moren erstatter sin orlov i de første 10 uger efter fødslen efter den foreslåede ændring til § 7, stk. 1, 2. pkt., med orlov efter § 9. Der vil således være en forælder, der holder orlov med barnet.

Den overdragede orlov vil således indgå i den pulje af orlov, som kan holdes, inden barnet fylder 9 år, idet orloven vil kunne udskydes efter aftale med arbejdsgiveren i forbindelse med genoptagelse af arbejdet, jf. den foreslåede ændring til § 12, stk. 3. En ledig dagpengemodtager med ret til barseldagpenge, som får overdraget orlov efter den foreslåede § 7 a, stk. 2, vil dog ikke have den mulighed, da ledige ikke har mulighed for at udskyde orloven.

Det bemærkes, at det ikke vil være en betingelse for en beskæftiget mors ret til at overdrage orlov til en far eller medmor, at moren opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28 for ret til barseldagpenge.

#### Til nr. 9

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 8, stk. 6, 1. pkt., at i de første 14 uger efter modtagelse af barnet har en af de adopterende forældre ad gangen ret til fravær bortset fra ret til samtidigt fravær i 2 sammenhængende uger.

I forbindelse med indførelsen af en lige fordeling af retten til barseldagpenge efter barnets fødsel eller modtagelse, vil den fælles fraværsret for adoptanter i perioden efter barnets modtagelse ikke kunne opretholdes.

Det foreslås derfor, at § 8, stk. 6, 1. pkt., nyaffattes, således at i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet har hver af adoptanterne ret til fravær i 6 uger, som bortset fra 2 sammenhængende uger ikke kan holdes samtidig.

Forslaget betyder, at fraværsretten i de første 10 uger efter barnets modtagelse bliver en individuel ret for hver adoptant. De 6 ugers fravær til hver forælder, kan adoptanterne ikke holde samtidig, med undtagelse af 2 sammenhængende uger, som adoptanterne kan holde sammen.

Forslaget sikrer, at begge adoptanter vil få lige adgang til orloven i de første 10 uger efter barnets modtagelse, og at barnet vil kunne blive passet af mindst én af forældrene i hele 10 ugers-perioden, efter barnet er modtaget.

Forslaget, som gælder for adoptanters ret til fravær i den første periode efter modtagelsen af barnet, svarer til de foreslåede ændringer til § 7, stk. 1 og 3, som bl.a. omfatter biologiske forældres ret til fravær i de første 10 uger efter barnets fødsel, jf. den foreslåede ændring til § 7, stk. 1, 2. pkt.

Det følger af § 20, at der er ret til barseldagpenge under fravær efter bl.a. § 8, stk. 6. Der vil således være ret til barseldagpenge under fraværet, hvis adoptanterne opfylder betingelserne herfor, herunder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28.

#### Til nr. 10

Det fremgår af gældende bestemmelse i § 8, stk. 6, 1. pkt., at i de første 14 uger efter modtagelse af barnet har en af de adopterende forældre ad gangen ret til fravær bortset fra ret til samtidigt fravær i 2 sammenhængende uger.

Med den foreslåede ændring til § 8, stk. 6, 1. pkt., bliver fraværsretten for adoptanter i de første 10 uger efter barnets modtagelse en individuel ret for hver forælder.

For at give adoptanter en tilsvarende ret som bl.a. genetiske forældre til at kunne tilrettelægge og afholde fraværet i de første 10 uger efter barnets modtagelse fleksibelt, foreslås det i 5. pkt. i bestemmelsen, at hver adoptant har ret til at overdrage op til 4 uger af fraværsretten efter 1. pkt. til den anden adoptant.

Forslaget indebærer, at hvis den ene adoptant ikke ønsker at gøre brug af fraværsretten, vil denne kunne overdrage sin ret til op til 4 ugers fravær til den anden adoptant, som vil kunne holde op til 10 ugers fravær. De sidste 2 ugers fravær kan adoptanten ikke overdrage til den anden forælder, og hvis adoptanten ikke afholder disse uger i 10-ugers perioden efter barnets modtagelse, vil de bortfalde.

Hvis adoptanten vælger at afholde de 2 ugers fravær, vil de kunne holdes samtidig med, at den anden adoptant holder orlov.

#### Til nr. 11

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 8, stk. 7, at adoptanter efter den 14. uge efter modtagelse af barnet har ret til fravær fra arbejdet under forældreorlov efter §§ 9 og 10.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 9, stk. 1, at efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet, har hver af forældrene ret til forældreorlov i 32 uger.

Det foreslås, at i § 8, stk. 7, og § 9, 1. pkt., ændres 14. uge til 10. uge.

Forslaget betyder, at orlov efter § 9 som udgangspunkt vil kunne påbegyndes efter den 10. uge efter barnets fødsel eller modtagelse, hvor orloven efter gældende regler som udgangspunkt først kan påbegyndes efter den 14. uge efter barnets fødsel eller modtagelse.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring til § 7, stk. 1, 2. pkt., hvorefter morens ret til orlov ændres fra 12 uger til 8 uger efter barnets fødsel, hvilket betyder, at morens samlede ret til orlov efter barnets fødsel efter den foreslåede ændring til § 7, stk. 1, ændres fra 14 uger til 10 uger efter barnets fødsel. Orlov efter § 9 vil derfor fortsat kunne holdes i forlængelse af orloven efter den foreslåede ændring til § 7, stk. 1.

#### Til nr. 12

I § 8, stk. 7, § 9, 1. pkt., og § 15, stk. 4, 1. pkt., anvendes begrebet ”forældreorlov”.

Det foreslås i § 8, stk. 7, § 9, 1. pkt., og § 15, stk. 4, 1. pkt., at ændre forældreorlov til fravær.

Baggrunden for den foreslåede ændring af begrebet forældreorlov er et ønske om at ensrette sprogbru-  
gen vedrørende forældres ret til fravær efter loven.

Den foreslåede ændring er en teknisk ændring, der ikke har til hensigt at ændre i det materielle indhold i  
bestemmelserne.

Til nr. 13

Det fremgår af den gældende paragrafoverskrift før § 9, at der er ret til fravær under forældreorlov.

Det foreslås, at *paragrafoverskriften* før § 9 affattes således, at der er ret til 32 ugers fravær efter 10  
uger efter fødslen.

Baggrunden for den foreslåede ændring af overskriften er dels at ensrette sprogbru-  
gen vedrørende forældres ret til fravær efter loven, så begrebet forældreorlov ikke indgår, og dels at præcisere, at fraværet  
ligger efter de første 10 uger efter fødslen.

Til nr. 14

I den gældende bestemmelse i § 9, 2. pkt., anvendes begreberne "Faderen eller medmoderen".

Det foreslås i § 9, 2. pkt., at ændre Faderen eller medmoderen til Faren eller medmoren.

Forslaget er en teknisk ændring, som alene har til hensigt at modernisere sproget i loven. Til nr. 15

Det foreslås i §§ 9, 2. pkt., to steder i § 10 og i § 16, stk. 1, at ændre forældreorloven til fraværet.

Den foreslåede ændring er en teknisk ændring, der ikke har til hensigt at ændre i det materielle indhold i  
bestemmelserne.

Til nr. 16

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 9, 1. pkt., at efter den 14. uge efter fødslen eller  
modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til forældreorlov i 32 uger. Af § 9, 2. pkt., fremgår,  
at faren eller medmoren dog har ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter  
fødslen.

Det foreslås i § 9, stk. 2, at hvis moren har overdraget hele eller dele af sin ret til fravær til faren eller  
medmoren efter den foreslåede § 7 a, stk. 2, har moren ret til at holde orlov efter stk. 1 i forlængelse af sin  
orlov efter § 7, stk. 1.

Forslaget betyder, at en mor i stedet for at genoptage arbejdet vil kunne vælge at holde orlov efter § 9  
i forlængelse af de 2 ugers pligtorlov efter § 7, stk. 1, 1. pkt. Herved vil moren som lønmodtager eller  
selvstændig få mulighed for at genoptage arbejdet 11 uger efter fødslen, uden at forældrene samlet set  
mister orlov med barselsdagpenge, da moren herved ville have holdt sin pligtorlov efter § 7, stk. 1, 1. pkt.,  
og de 9 ugers øremærket orlov efter den foreslåede § 21, stk. 3.

Til nr. 17

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 9, 1. pkt., at efter den 14. uge efter fødslen eller  
modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til forældreorlov i 32 uger. Af § 9, 2. pkt., fremgår,  
at faren eller medmoren dog har ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter  
fødslen.

Det foreslås i § 9, stk. 3, at hvis moren har overdraget hele eller dele af sin ret til fravær til en social  
forælder efter den foreslåede § 23 b, stk. 2, har moren ret til at holde fravær efter stk. 1 i forlængelse af sit  
fravær efter § 7, stk. 1.

Forslaget betyder, at en mor i stedet for at genoptage arbejdet vil kunne vælge at holde orlov efter § 9

i forlængelse af de 2 ugers pligtorlov efter § 7, stk. 1, 1. pkt. Herved vil moren som lønmodtager eller selvstændig få mulighed for at genoptage arbejdet 11 uger efter fødslen, uden at der samlet set mistes orlov med barseldagpenge, da moren herved ville have holdt sin pligtorlov efter § 7, stk. 1, 1. pkt., og de 9 ugers øremærket orlov efter den foreslåede § 21, stk. 3.

Det foreslås, at forslaget til § 9, stk. 3, først træder i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse, hvis barnet er født den 1. januar 2024 eller senere, jf. lovforslagets § 2, stk. 3 og 5.

#### Til nr. 18 og 19

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 11, at beskæftigede lønmodtagere har ret til at genoptage arbejdet og udskyde mindst 8 og højst 13 uger af fraværsretten efter § 9. Retten til at udskyde fravær kan kun benyttes af den ene af forældrene. Den udskudte fraværsret skal, når den udnyttes, holdes i en sammenhængende periode, og fraværsretten skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

En retsbaseret udskudt orlov har den betydning, at den ikke bortfalder, selvom lønmodtageren fratræder, inden den er holdt. Retten kan derfor gøres gældende over for en ny arbejdsgiver, i modsætning til en aftalebaseret udskudt orlov efter § 12.

Det foreslås i § 11, 1. pkt., at mindst 8 uger og højst 13 uger ændres til op til 5 uger.

Forslaget skyldes, at beskæftigede lønmodtagere med gennemførelsen af orlovsdirektivet har 9 ugers øremærket orlov, som skal være holdt inden 1 år efter barnets fødsel, jf. den foreslåede § 21, stk. 3. En mor, der er lønmodtager, har efter den foreslåede § 21, stk. 1, ret til barseldagpenge i 14 uger under fravær efter § 9, og en mor vil derfor højst have mulighed for at kunne udskyde 5 af ugerne til afholdelse, inden barnet fylder 9 år.

Det foreslås derfor, at beskæftigede lønmodtagere får en ret til at genoptage arbejdet og udskyde op til 5 uger af fraværsretten efter § 9.

Samtidig foreslås det, at § 11, 2. pkt., ophæves, således at retten til at genoptage arbejdet og udskyde fraværsretten vil kunne benyttes af begge forældre, og ikke kun af den ene forælder.

Dette er en konsekvens af, at barseldagpenge under fravær efter § 9 efter den foreslåede § 21, stk. 1, ikke længere vil være en fælles ret for forældrene, men en ret, som tildeles hver forælder som en individuel ret.

#### Til nr. 20

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 12, stk. 1, at en beskæftiget lønmodtager efter aftale med arbejdsgiveren kan genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter lovens §§ 6-11, jf. dog stk. 5.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 12, stk. 2, at det i forbindelse med en aftale om delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 8, stk. 6, og § 9 kan aftales, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

Det foreslås i § 12, stk. 2, at indsætte en henvisning til § 7 a, stk. 2.

Forslaget betyder, at hvis en mor efter den foreslåede § 7 a, stk. 2, har overdraget sin orlov til en far eller en medmor for at påbegynde orlov efter § 9, vil faren eller medmoren efter aftale med arbejdsgiveren kunne genoptage arbejdet delvist og på den måde forlænge den overdragede orlovsperiode.

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås, at der på ugebasis arbejdes mindre end den normale ugentlige arbejdstid.

#### Til nr. 21

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 12, stk. 3, at i forbindelse med aftale om genoptagelse af

arbejdet på fuld tid under fravær efter § 9 kan det aftales, at fraværsretten udskydes med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 12, stk. 4, at udskudt fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. Hvis en lønmodtager fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte fraværsret.

Det foreslås i § 12, stk. 3, at indsætte en henvisning til § 7 a, stk. 2.

Forslaget betyder, at når moren overdrager orlov efter den foreslåede § 7 a, stk. 2, til faren eller medmoren og påbegynder orlov efter § 9, vil faren eller medmoren efter aftale med arbejdsgiver kunne genoptage arbejdet på fuld tid og udskyde afholdelsen af orloven til et senere tidspunkt. Orloven skal dog senest være afholdt, inden barnet fylder 9 år.

Til nr. 22

I de gældende bestemmelser i § 12, stk. 5, og § 15, stk. 8, anvendes begrebet ”moderens”.

Det foreslås i § 12, stk. 5, og § 15, stk. 8, at ændre moderens til morens.

Forslaget er en teknisk ændring, som alene har til hensigt at modernisere sproget i loven.

Til nr. 23

I den gældende bestemmelse i § 13, stk. 3, anvendes begrebet ”moderen”.

Det foreslås i § 13, stk. 3, at ændre moderen til moren.

Forslaget er en teknisk ændring, som alene har til hensigt at modernisere sproget i loven.

Til nr. 24

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 15, stk. 1, at en kvindelig lønmodtager med 3 måneders varsel skal underrette arbejdsgiveren om forventet fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, jf. § 6, stk. 1.

Det foreslås i § 15, stk. 1, 2. pkt., at en kvindelig lønmodtager, der ønsker at overdrage fraværsret efter den foreslåede § 7 a, stk. 1, senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt skal underrette sin arbejdsgiver herom.

Forslaget betyder, at det sikres, at en arbejdsgiver forud for barnets fødsel bliver underrettet om, at den kvindelige lønmodtager ønsker at gøre brug af sin ret til at overdrage barselsorlov til den anden forælder. På denne måde sikres det, at arbejdsgiveren allerede inden fødslen ved, om kvinden ønsker at overdrage sin orlov efter fødslen og på den måde kan tilrettelægge arbejdet efter, om kvinden vender tidligt tilbage til arbejdspladsen.

Forslaget er en konsekvens af den foreslåede bestemmelse i § 7 a, hvorefter en mor har ret til at overdrage op til 8 af de 10 ugers fravær efter fødslen til den anden forælder.

Til nr. 25

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 15, stk. 2, at en kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen, jf. § 7, stk. 1, inden 8 uger efter fødslen skal underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 15, stk. 4, 1. pkt., at en lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, inden 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet skal underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf.

Det foreslås i § 15, stk. 2, og § 15, stk. 4, 1. pkt., at ændre 8 uger til 6 uger.

Forslaget betyder, at en mor, der udnytter sin ret til fravær i de første 10 uger efter fødslen inden 6 uger efter fødslen skal underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet. Forældre, der ønsker at udnytte deres ret til fravær efter § 9, skal ligeledes inden 6 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet underrette deres arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf.

Forslaget er en konsekvens af, at mors ret til fravær efter fødslen i § 7, stk. 1, er ændret fra 14 til 10 uger samt, at mor med den foreslåede bestemmelse i § 7 a, har mulighed for at overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter fødslen til barnets far eller medmor.

Med forslaget tages der både hensyn til, at forældrene har behov for tid til at planlægge deres orlov efter de første 10 uger efter fødslen, og til at arbejdsgiver stadig får et rimelig varsel om, hvordan hans medarbejdere ønsker at udnytte de nye muligheder for fleksibel afholdelse af orloven.

#### Til nr. 26

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 15, stk. 3, at en kommende fader eller medmoder, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter fødslen, jf. § 7, stk. 3, senest 4 uger før fraværets forventede begyndelse skal underrette arbejdsgiveren herom og om længden af fraværet.

Det foreslås, at § 15, stk. 3, nyaffattes.

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

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 7 a, hvorefter en beskæftiget mor, som enten genoptager arbejdet på fuld tid, jf. den foreslåede § 7 a, stk. 1, eller holder orlov efter § 9, jf. den foreslåede § 7 a, stk. 2, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel. Det betyder, at den orlov, som en far og en medmor kan holde i umiddelbar forlængelse af barnets fødsel, med muligheden for overdragelse af mors barselsorlov, bliver længere end i dag.

Med forslaget sikres det, at en arbejdsgiver forud for barnets fødsel både bliver underrettet om, at en kommende far eller medmor ønsker at udnytte deres ret til 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen efter § 7, stk. 3, og om de også ønsker at afholde orlov overdraget fra moren inden for de første 10 uger efter fødslen.

På denne måde har arbejdsgiver bedre mulighed for på et tidligt tidspunkt at indrette sig efter, at en kommende far eller medmor i forbindelse med barnets fødsel holder mere orlov end de 2 ugers orlov, der følger af § 7, stk. 3.

Da afholdelse af overdraget orlov inden for de første 10 uger efter fødslen tidsmæssigt vil ligge i umiddelbar tilknytning til de to ugers orlov, som en far eller en medmor allerede har ret til efter § 7, stk. 3, foreslås det, at fars og medmors varsling af arbejdsgiver skal ske med samme frist for afholdelse af begge typer orlov.

Det foreslås på den baggrund, at varslingsfristen fastsættes til inden 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Forslaget er en ændring af den gældende frist i stk. 3.

Forslaget betyder, at en far eller medmor 4 uger før det forventede fødselstidspunkt skal give deres arbejdsgiver besked om, hvorvidt de ønsker at afholde 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen, og om de inden for de første 10 uger efter fødslen ønsker at afholde orlov overdraget fra mor. De skal også underrette arbejdsgiver om længden af den orlov, de ønsker at afholde.

Forslaget vurderes at have en meget begrænset betydning i forhold til en fars eller en medmors varsling

af arbejdsgiver i forhold til deres ret til 2 ugers orlov efter § 7, stk. 3, idet denne orlov er en ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet.

Varslingsfristen i den gældende § 15, stk. 3, er inden 4 uger før fraværets forventede begyndelse, hvilket allerede i dag i praksis er det samme som 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.

Ønsker en far eller en medmor at holde de 2 uger på et senere tidspunkt inden for de første 10 uger efter fødslen sker dette efter aftale med arbejdsgiveren.

#### Til nr. 27

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 15, stk. 4, 1. pkt., at en lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, inden 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet skal underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf.

Det foreslås i § 15, stk. 4, 1. pkt., at indsætte efter §§ 9 og 10 eller overdraget orlov til afholdelse efter 10 uger efter fødslen, jf. § 7 a, stk. 2.

Forslaget betyder, at det sikres, at der er samme varslingsfrist over for en arbejdsgiver for afholdelse af overdraget orlov og afholdelse af orlov efter §§ 9 og 10, således at arbejdsgiver samlet bliver underrettet om al den orlov, som en far eller medmor ønsker at holde efter den 10. uge efter barnets fødsel.

Forslaget er en konsekvens af den foreslåede § 7 a, stk. 2, hvorefter en mor har ret til at overdrage op til 8 af de 10 ugers ret til fravær efter fødslen til den anden forælder til afholdelse, inden barnet fylder 1 år.

Der henvises til bemærkningerne til § 1 nr. 25.

#### Til nr. 28

Orlovsdirektivet giver alle lønmodtagere ret til mindst 2 måneders øremærket forældreorlov med ret til en ydelse, hvis de har et barn under en nationalt fastsat alder.

Med den foreslåede bestemmelse i § 21 a sikres det, at en forælder, der kommer i beskæftigelse som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og som ikke har ret til barselsdagpenge som lønmodtager efter § 21, stk. 1, har ret til op til 9 ugers barselsdagpenge under orlov, jf. §§ 9 og 10.

Lønmodtagere omfattet af § 21 a har ikke haft mulighed for at varsle afholdelse af orlov efter fristen fastsat i § 15, stk. 4, da de på tidspunktet for barnets fødsel ikke har haft en arbejdsgiver, som de kunne varsle om orloven.

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

Forslaget betyder, at lønmodtagere, der gør brug af retten i § 21 a, med 8 ugers varsel, skal underrette deres arbejdsgiver om, at de ønsker at afholde op til 9 ugers øremærket orlov.

Med forslaget sikres det, at forældre, der ikke var lønmodtagere på tidspunktet for barnets fødsel, og som derfor ikke har kunnet varsle orlov over for en arbejdsgiver inden for fristen i § 15, stk. 4, men som bliver lønmodtagere inden barnet fylder 1 år, får mulighed for at varsle og dermed udnytte deres ret efter orlovsdirektivet til 9 ugers øremærket orlov med ret til barselsdagpenge.

Der henvises til bemærkningerne til § 1, nr. 36.

#### Til nr. 29

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 16, stk. 1, at en lønmodtager, der ønsker at udskyde

mellem 8 og 13 uger af forældreorloven, jf. § 11, skal underrette arbejdsgiveren herom senest 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Det foreslås i § 16, stk. 1, at ændre mellem 8 og 13 uger til op til 5 uger.

Forslaget er en konsekvens af den foreslåede ændring til § 11, hvorefter det antal uger, som beskæftigede lønmodtagere har ret til at udskyde af fraværsretten efter § 9 ændres fra mellem 8 og 13 uger op til 5 uger.

Der henvises til bemærkninger til § 1, nr. 18 og 19.

#### Til nr. 30

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 16, stk. 2, at en beskæftiget lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til at holde orlov, der er udskudt efter § 11, med 16 ugers varsel skal underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes, og om længden heraf. Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær rettidigt, kan fraværsretten først udnyttes, når det afgivne varsel er udløbet.

Det foreslås i § 16, stk. 2, at indsætte et nyt punktum om, at er den udskudte orlov efter § 11 på op til 5 uger, skal lønmodtageren dog senest 8 uger før fraværets påbegyndelse underrette arbejdsgiveren herom samt om længden af fraværet

Forslaget betyder, at en beskæftiget lønmodtager, der ønsker at udnytte den nye ret til at afholde udskudt orlov på op til 5 uger, med 8 ugers varsel skal underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes, og om længden heraf.

Ændringen skal ses i lyset af, at længden af antallet af orlovsuger, som en lønmodtager fremover har ret til udskyde til senere afholdelse er op til 5 uger i stedet for mellem 8 og 13 uger. Henset hertil er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der bør fastsættes en kortere varslingsfrist for afholdelsen af denne orlov end de 16 uger, som følger af § 16, stk. 2, 1. pkt.

Der henvises til bemærkninger til § 1, nr. 18 og 19.

#### Til nr. 31

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 17, 2. pkt., at en lønmodtager har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet.

Det foreslås i § 17, 3. og 4. pkt., at en lønmodtager, der efter 2. pkt. ændrer anvendelsen af fraværsretten efter §§ 9 og 10, efter denne lov anses for at have genoptaget arbejdet med den konsekvens, at lønmodtageren har ret til at afholde den resterende fraværsret på et senere tidspunkt. Afholdelse af resterende fravær, jf. det foreslåede 3. pkt., skal varsles over for arbejdsgiver senest 16 uger før fraværet påbegyndes.

Forslaget betyder, at et ændret varsel efter gældende § 17, 2. pkt., har den retsvirkning, at den orlov (fraværsret), som alligevel ikke kan afholdes som planlagt, ikke går tabt, men kan afholdes på et senere tidspunkt, ligesom retsbaseret udskudt orlov efter § 11.

Forslaget indebærer, at en lønmodtager, der gør brug af sin ret til at ændre varslet orlov, fordi den pågældende sygemelder sig, som udgangspunkt vil kunne have ret til sygedagpenge efter reglerne herom i sygedagpengeloven.

Forslaget regulerer derimod ikke øvrige ansættelsesretlige forhold i forbindelse med, at fraværsretten afbrydes.

Forslaget har derfor ikke til hensigt at regulere spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsgiver er forpligtet til at lade lønmodtageren genindtræde i stillingen under sygemeldingen. Forslaget har heller ikke til hensigt at regulere spørgsmålet om, hvorvidt en lønmodtager i denne situation har ret til løn.

Her vil de almindelige ansættelsesretlige principper, funktionærlovens bestemmelser og/eller overenskomstfastsatte regler fortsat finde anvendelse.

Til nr. 32

Det fremgår af den gældende paragrafoverskrift før § 18, at afsnittet omfatter reglerne om ret til barseldagpenge under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption m.v.

Det foreslås, at *paragrafoverskriften* før § 18 ændres, så det fremgår, at afsnittet også omfatter regler om ret til overdragelse af orlov m.v.

Baggrunden for den foreslåede ændring af paragrafoverskriften er, at der med lovforslaget indsættes regler om overdragelse af orlov med barseldagpenge. Desuden vil afsnittet indeholde regler om overdragelse af orlov med barseldagpenge til sociale forældre og nærtstående og afholdelsen af denne orlov.

Til nr. 33

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 20, at ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, og §§ 7, 8, 13 og 14 udbetaler Udbetaling Danmark barseldagpenge beregnet efter kapitel 9.

Det foreslås i § 20 at indsætte en henvisning til § 7 a.

Forslaget betyder, at når en mor overdrager ret til fravær efter den foreslåede § 7 a til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren få ret til barseldagpenge under orloven, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt, herunder beskæftigelseskravet.

Til nr. 34

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 20, at ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, og §§ 7, 8, 13 og 14 udbetaler Udbetaling Danmark barseldagpenge beregnet efter kapitel 9.

Det foreslås i § 20 at indsætte en henvisning til § 23 b, stk. 1 og 2.

Forslaget betyder, at når en mor efter forslaget til § 23 b, stk. 1 og 2, overdrager ret til fravær efter den foreslåede § 7 a til en social forælder, vil den sociale forælder få ret til barseldagpenge under orloven, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt, herunder beskæftigelseskravet.

Det foreslås, at forslaget først skal træde i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse, hvis barnet er født den 1. januar 2024 eller senere, jf. lovforslagets § 2, stk. 3 og 5.

Til nr. 35

Det fremgår af gældende bestemmelse i § 21, stk. 1, at ved fravær under forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, har forældrene tilsammen ret til barseldagpenge beregnet efter kapitel 9 i 32 uger indtil 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Efter gældende § 9 har hver af forældrene ret til fravær i 32 uger efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet. Faderen eller medmoderen har dog ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen.

Retten til barseldagpenge under forældreorlov er en fælles ret for forældrene, og forældrene aftaler indbyrdes, hvordan perioden med barseldagpenge skal fordeles imellem dem. De 32 ugers forældreorlov med barseldagpenge kan forældrene holde på skift, i forlængelse af hinanden eller samtidig. Det betyder, at i familier, hvor kun den ene opfylder beskæftigelseskravet, kan den anden forælder holde alle 32 ugers forældreorlov ud over orlov efter § 7. Dvs hvis det er far eller medmor, der opfylder beskæftigelseskravet, kan faren eller medmoren holde sine egne 2 ugers fædre- eller medmødre plus de 32 ugers forældreorlov

efter § 9. Hvis det er mor, der opfylder beskæftigelseskravet, kan moren holde sine egne 2+12 ugers barselsorlov plus de 32 ugers forældreorlov efter § 9.

Forældrenes ret til fravær under forældreorlov udgør tilsammen 64 uger, mens der alene er ret til barselsdagpenge i 32 uger.

Den gældende bestemmelse i § 10 giver forældrene mulighed for at forlænge forældreorloven fra 32 uger til 40 uger, og beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende kan desuden forlænge forældreorloven fra 32 uger til 46 uger.

Hvis fraværet er forlænget efter § 10 kan forældrene anmode Udbetaling Danmark om at udstrække udbetalingen af barselsdagpenge, så de udbetales i 40 uger, ved at det ugentlige dagpengebeløb nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst udgør et beløb, der svarer til barselsdagpenge i 32 uger. For beskæftigede lønmodtagere og selvstændige kan udbetalingen af barselsdagpenge under forældreorlov udstrækkes, så de udbetales i 46 uger, jf. lovens § 21, stk. 3.

Ved forlængelse af fraværet efter § 10 ophører dagpengeudbetalingen, når der i alt er udbetalt barselsdagpenge til forældrene uden nedsættelse i 32 uger. Nedsættelsen af barselsdagpengene omfatter barselsdagpenge til begge forældre, jf. lovens § 21, stk. 4.

Efter udbetaling af nedsatte barselsdagpenge er begyndt, har forældrene ikke mulighed for helt eller delvis at genoptage arbejdet med den virkning, at den ret til barselsdagpenge, der ikke udnyttes, senere kan udnyttes efter § 23, jf. lovens § 21, stk. 5.

I gældende § 21, stk. 6, er der indsat en bemyndigelsesbestemmelse til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1, når kun den ene af forældrene er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

Der er med hjemmel i bemyndigelsen fastsat nærmere regler i §§ 9 og 10 i bekendtgørelse om ret til barselsdagpenge, jf. bekendtgørelse nr. 843 af 25. juni 2018 med senere ændringer. Formålet med bestemmelserne er at sikre, at retten til dagpenge under forældreorlov efter den danske lovgivning ophører, når der fra to EU-lande tilsammen er udbetalt en dagpengelignende ydelse i en periode, der svarer til den periode, hvori der efter den danske lovgivning er ret til dagpenge under forældreorlov.

Det fremgår af gældende bestemmelse i lovens § 29, at en far eller medmor, der opfylder beskæftigelseskravet inden for de første 46 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, kan opnå ret til barselsdagpenge, selvom beskæftigelseskravet ikke var opfyldt ved barnets fødsel eller modtagelse. Det vil sige, at f.eks. en far, der var studerende, da barnet blev født, vil kunne få ret til barselsdagpenge, hvis han f.eks. kommer i ansættelse som lønmodtager i løbet af barnets første 46 uger. For morens vedkommende skal beskæftigelseskravet være opfyldt senest på tidspunktet for barnets fødsel for at få ret til barselsdagpenge efter barselsloven, medmindre hun på et senere tidspunkt opfylder beskæftigelseskravet for dagpengeberettigede medlemmer af en arbejdsløshedskasse, jf. § 29, stk. 2.

Det foreslås, at § 21 nyaffattes.

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at ved fravær efter §§ 9 og 10, har en mor ret til barselsdagpenge i 14 uger, og en far eller en medmor har ret til barselsdagpenge i 22 uger indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. dog §§ 21 a-21 c.

Forslaget betyder, at en mor og en far/medmor som udgangspunkt vil få ret til 14 henholdsvis 22 ugers barselsdagpenge under fravær efter §§ 9 og 10, medmindre forælderen omfattes af reglerne i de foreslåede bestemmelser i §§ 21 a-21 c, hvor der tildeles et andet antal uger med barselsdagpenge. Det gælder bl.a. i tilfælde, hvor forældrene ikke bor sammen, og i tilfælde, hvor barnet kun har én forælder.

Der henvises til bemærkningerne til § 1, nr. 36.

Forslaget i *stk. 1, 1. pkt.* omfatter alle forældre, som vil få en ret til at råde over det antal uger med barselsdagpenge, som de hver især får tildelt, på henholdsvis 14 eller 22 uger, jf. det foreslåede *stk. 2*.

Forslaget betyder endvidere, at de 14 henholdsvis 22 ugers barselsdagpenge som udgangspunkt skal afholdes, inden barnet er 1 år.

Ophæver forældrene samlivet efter fødslen, ændrer det ikke ved den ret til barselsdagpenge, som forældrene fik tildelt ved fødslen. Om mulighederne for at udnytte retten til barselsdagpenge for den forælder, der efter samlivsophævelsen ikke har barnet boende, henvises til bemærkningerne til § 1, nr. 36.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at begge adoptanter hver har ret til barselsdagpenge i 18 uger indtil 1 år efter barnets modtagelse, jf. dog §§ 21 a-21 c.

Med forslaget ligedeles adoptivforældres ret til barselsdagpenge under fravær efter §§ 9 -10, med 18 uger til hver forælder, hvilket skyldes, at der med den foreslåede bestemmelse i § 8, stk. 6, jf. lovforslagets § 1, nr. 9, ligeledes sker en lighedeling af adoptivforældres ret til fravær med barselsdagpenge i de første 10 uger efter barnets modtagelse.

Med forslaget får hver af adoptivforældrene hermed ret til 24 ugers fravær med barselsdagpenge efter barnets modtagelse.

Adoptivforældre vil ligesom genetiske forældre få ret til at overdrage deres ret til barselsdagpenge til den anden forælder med de begrænsninger, der følger af den foreslåede § 21, stk. 3, og vil i øvrigt være omfattet af samme regler som genetiske forældre.

Fordelingen med 18 ugers barselsdagpenge til hver adoptivforælder gælder dog ikke, hvis forældrene omfattes af de foreslåede bestemmelser i §§ 21 a-21 c, hvorefter der sker en anden fordeling af barselsdagpengene under fravær efter §§ 9-10. Der henvises til bemærkningerne til § 1, nr. 36.

Det foreslås i *stk. 2, 1. pkt.*, at en forælder kan overdrage sin ret efter stk. 1 til den anden forælder, jf. dog stk. 3.

Forslaget betyder, at hver forælder kan overdrage det antal uger med ret til barselsdagpenge, som ikke er øremærket den pågældende, til den anden forælder. Henvisningen i stk. 2 til stk. 3 betyder, at lønmodtagere i beskæftigelse har 9 øremærkede uger med ret til barselsdagpenge, som ikke vil kunne overdrages til den anden forælder.

Alle andre forældre end lønmodtagere vil kunne overdrage alle uger med ret til barselsdagpenge efter forslaget i stk. 1, hvilket betyder, at en mor, der ikke er lønmodtager, vil kunne overdrage sin ret til 14 ugers barselsdagpenge til den anden forælder, og en far/medmor, der ikke er lønmodtager, vil kunne overdrage sin ret til 22 ugers barselsdagpenge til den anden forælder.

Forældrene vil kunne vælge at overdrage alle overdragelige uger, eller de kan vælge at overdrage en mindre del af ugerne til den anden forælder. Herved kan forældrene tilrettelægge afholdelsen af forældreorloven, så familiens behov tilgodeses bedst muligt.

Det foreslås i *stk. 2, 2. pkt.*, at en forælder, der ikke selv opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan overdrage den ret til barselsdagpenge, forælderen ville have haft, hvis beskæftigelseskravet var opfyldt, til den anden forælder.

Forældre, der er lønmodtagere, selvstændige eller ledige, og som opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28 for ret til barselsdagpenge, vil kunne afholde eller helt eller delvist overdrage orlovsugerne med barselsdagpenge.

Forældre, der ikke opfylder beskæftigelseskravet, f.eks. fordi de er ydelsesmodtagere eller er studerende, vil ikke selv kunne afholde orlov med barselsdagpenge, men hvis de er socialt sikrede i Danmark, vil de efter forslaget kunne råde over retten til barselsdagpenge ved at overdrage ugerne til den anden forælder, som vil kunne afholde de overførte uger med barselsdagpenge, hvis forælderen opfylder betingelserne for ret til barselsdagpenge, herunder beskæftigelseskravet.

På denne måde sikres, at retten til barselsdagpenge under fravær efter §§ 9 og 10 ligesom efter de gældende regler vil kunne udnyttes fuldt ud, selvom kun den ene forælder har ret til barselsdagpenge.

### Eksempler på overdragelse af retten til barselsdagpenge mellem forældrene

Eks 1. Hvis begge forældre er lønmodtagere, kan far overdrage op til 13 ugers barselsdagpenge til mor, som vil kunne opnå i alt 27 ugers barselsdagpenge ved fravær efter § 9 (mors egne 14 uger + 13 uger fra far). (Som lønmodtager kan far ikke overdrage de 9 ugers øremærket orlov).

Eks. 2. Hvis begge forældre er lønmodtagere, kan mor overdrage op til 5 ugers barselsdagpenge til far, som vil kunne opnå i alt 27 ugers barselsdagpenge ved fravær efter § 9 (fars egne 22 uger + 5 uger fra mor). (Som lønmodtager kan mor ikke overdrage de 9 ugers øremærket orlov).

Eks 3. Hvis begge forældre er selvstændige, kan mor overdrage op til 14 ugers barselsdagpenge til far, som vil kunne opnå i alt 36 ugers barselsdagpenge ved fravær efter § 9 (fars egne 22 uger + 14 uger fra mor).

Eks. 4. Hvis mor er lønmodtager, og far er studerende, kan far overdrage op til 22 ugers barselsdagpenge til mor, som vil kunne opnå i alt 36 ugers barselsdagpenge ved fravær efter § 9 (mors egne 14 uger + 22 uger fra far).

Eks. 5. Hvis mor er kontanthjælpsmodtager, og far er lønmodtager, kan mor overdrage op til 14 ugers barselsdagpenge til far, som vil kunne opnå i alt 36 ugers barselsdagpenge ved fravær efter § 9 (fars egne 22 uger + 14 uger fra mor).

Det foreslås i *stk. 2, 3. pkt.*, at retten til barselsdagpenge efter stk. 1 anses for udnyttet, hvis forælderen har overdraget retten til den anden forælder.

Forslaget betyder, at når orlovsugerne er overdraget til den anden forælder, anses ugerne for udnyttede, også selvom den forælder, der har fået ugerne overført, endnu ikke har afholdt de overførte uger med barselsdagpenge. Hvis en forælder har overført alle sine uger, vil den pågældende derfor ikke i forbindelse med et evt. skift af status fra f.eks. studerende til lønmodtager have ret til fravær med barselsdagpenge efter den foreslåede stk. 1.

Det kan f.eks. være en kontanthjælpsmodtager eller studerende, der har overdraget retten til barselsdagpenge efter den foreslåede stk. 2, 2. pkt. Hvis forælderen bliver lønmodtager, inden barnet fylder 1 år, og har udnyttet barselsretten ved at overdrage retten, vil forælderen ikke få ret til barselsdagpenge efter den foreslåede § 21, stk. 1. Forælderen vil derimod kunne være omfattet af den foreslåede § 21 a, jf. bemærkningerne nedenfor til § 1, nr. 36, og få ret til 9 ugers barselsdagpenge ved fravær efter § 9 som lønmodtager.

En forælder, der kommer i beskæftigelse som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og som ikke tidligere har udnyttet barselsretten efter den foreslåede stk. 1, herunder ved at overdrage retten til den anden forælder, vil kunne få ret til enten 14 eller 22 ugers barselsdagpenge under fravær efter §§ 9 og 10, jf. den foreslåede stk. 1, forudsat at beskæftigelseskravet er opfyldt.

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

Forslaget vedrører den øremærkede orlov, som efter forslaget kun omfatter lønmodtagere. Alle andre end lønmodtagere har ikke ret til 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge, og de vil derfor kunne overdrage alle deres uger med barselsdagpenge efter den foreslåede stk. 1 til den anden forælder, jf. den foreslåede stk. 2.

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

En forælder, der ikke afholder alle 9 ugers orlov med barselsdagpenge inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, vil som udgangspunkt miste de uger med barselsdagpenge, som ikke er holdt. Hvis det f.eks. kun er 5 af ugerne, der er afholdt, når barnet fylder 1 år, vil forælderen miste de 4 sidste uger med

barselsdagpenge, som vil bortfalde, medmindre forælderen er forhindret i at holde orloven inden for 1 år, jf. det foreslåede 2. pkt. i bestemmelsen.

Det foreslås i *stk. 3, 2. pkt.*, at hvis forælderen er forhindret i at holde orloven efter 1. pkt. på grund af særlige forhold, jf. *stk. 4, 2. pkt.*, inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, kan ugerne med barselsdagpenge dog afholdes inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Forslaget vil sikre, at forældre, der er forhindret i at holde orloven, inden barnet fylder 1 år, får mulighed for på et senere tidspunkt, men inden 3 år efter barnets fødsel, at kunne afholde de 9 ugers øremærket orlov.

De særlige forhold, der gør, at forælderen ikke vil kunne holde orloven, skal være til stede i perioden op til, barnet fylder 1 år. Der er ikke krav om, at forælderen er forhindret i at holde orloven hele barnets første år.

En forælder, der er forhindret i at holde orloven, vil kunne afholde den øremærkede orlov på et hvilket som helst tidspunkt, inden barnet fylder 3 år, jf. nedenfor.

Det foreslås i *stk. 4, 1. pkt.*, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, hvornår en forælder er at anse som beskæftiget lønmodtager efter *stk. 3*, herunder i hvilke situationer en beskæftiget lønmodtager, der er ansat i sit eget aktie- eller anpartsselskab, ikke er omfattet af *stk. 3*.

Bemyndigelsen vil blive brugt til at fastsætte regler om, hvornår en forælder, der er beskæftiget som lønmodtager, omfattes af den øremærkede orlov.

Med den foreslåede bemyndigelse i *stk. 4, 1. pkt. 2. led*, vil der blive fastsat regler om, i hvilke situationer en person, der er ansat i sit eget aktie- eller anpartsselskab, ikke omfattes af den øremærkede orlov, jf. forslaget i *stk. 3*.

Udgangspunktet efter loven er, at en forælder anses som lønmodtager, hvis forælderen er ansat i sit eget aktie- eller anpartsselskab, og får udbetalt løn som beskattes som a-indkomst. Det betyder bl.a., at pågældende skal opfylde beskæftigelseskravet i § 27 (som lønmodtager) for at få ret til barselsdagpenge, og der vil blive beregnet barselsdagpenge til pågældende som lønmodtager.

Bemyndigelsen vil bl.a. blive brugt til at fastsætte regler om, at hvis en person er ansat i sit eget aktie- eller anpartsselskab, som den pågældende ejer 100 pct., vil personen ikke være omfattet af den øremærkede orlov. Det betyder, at de 9 ugers barselsdagpenge ikke er bundet, og ugerne vil derfor kunne overdrages til den anden forælder efter forslaget til *stk. 2*.

Der vil endvidere blive fastsat regler om, at hvis en forælder ejer mindre end 100 pct. af selskabet, kan den pågældende undtages fra de 9 ugers øremærket orlov, hvis følgende kumulative betingelser er opfyldt:

Personen ejer mere end 50 pct. af selskabet (beregnet ift. direkte og indirekte ejerskab via andre virksomheder) og har majoriteten af stemmerettighederne (beregnet ift. direkte og indirekte ejerskab via andre virksomheder) og derudover har indflydelse i selskabet på anden vis, f.eks. i form af en ejerftale eller en tro og love-erklæring om, at andre personer ikke har vetoret eller på anden måde har instruktionsbeføjelse over eller kan øge indflydelse på den pågældende.

Det skal bemærkes, at hvis personen ved siden af virksomheden har anden lønmodtagerindkomst, kan personen ikke fritages for øremærkningen.

En person, der på grund af de fastsatte undtagelsesregler ikke omfattes af øremærkningen, vil fortsat blive anset som lønmodtager i relation til barselsloven, og pågældende vil skulle opfylde beskæftigelseskravet som lønmodtager og vil få beregnet barselsdagpenge som lønmodtager.

Bemyndigelsen vil desuden blive brugt til at fastsætte regler om, at forælderen over for Udbetaling Danmark på tro og love skal erklære, at betingelserne for ikke at være omfattet af øremærkningen er opfyldt.

Det foreslås i *stk. 4, 2. pkt.*, at beskæftigelsesministeren endvidere fastsætter regler om, hvornår en lønmodtager på grund af særlige forhold er forhindret i at holde orloven efter *stk. 3*.

Bemyndigelsen vil bl.a. blive brugt til at fastsætte regler om, hvornår der foreligger særlige situationer, hvor forælderen objektivt set ikke har kunnet holde den øremærkede orlov, inden barnet fylder 1 år. Der tænkes f.eks. på situationer, hvor en forælder ikke har holdt orloven, og op til, at barnet fylder 1 år, bliver udsendt af den danske stat til at gøre tjeneste i udlandet, bliver midlertidigt alvorligt syg eller afsoner frihedsstraf, eller situationer, hvor forælderen ikke har haft mulighed for at være sammen med barnet, f.eks. fordi forældrene ikke eller ikke i tilstrækkeligt omfang er blevet tilkendt samvær, eller fordi faderskabet først er blevet fastlagt længe efter barnets fødsel.

Det foreslås i *stk. 5*, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administration af reglerne og krav til dokumentationen, herunder om overdragelse efter *stk. 2*, regler om overdragelse af ret til barseldagpenge fra den ene forælder i særlige situationer, hvor forælderen selv er ude af stand til at overdrage orloven, samt regler om tildeling af ekstra uger med barseldagpenge i særlige situationer, herunder i situationer, hvor det kun er den ene forælder, der er socialt sikret i Danmark.

Bemyndigelsen vil bl.a. blive brugt til at fastsætte regler om, at forældre, der ønsker at overdrage orlovsuger med barseldagpenge til den anden forælder, skal give meddelelse herom til Udbetaling Danmark, og at Udbetaling Danmark efter ansøgning kan overdrage ret til barseldagpenge fra den ene forælder til den anden forælder i helt særlige situationer, hvor forælderen selv er ude af stand til at gøre det. Det kan f.eks. være en forælder, der kommer ud for en ulykke og ikke kan overdrage sin ret til barseldagpenge, fordi forælderen ikke er ved bevidsthed. Tilsvarende skal gælde, hvis der er tale om en social forælder eller en nærtstående, der er overdraget uger til.

Der vil også blive fastsat regler om, at der kan tildeles ekstra uger til en forælder, hvor den ene forælder er lønmodtager og har ret til barseldagpenge, men hvor forælderen på grund af f.eks. et alvorligt handicap er ude af stand til at passe barnet alene. Det kan f.eks. være, at forælderen har en lammelse og af den grund ikke kan tage vare på et spædbarn. Den anden forælder vil efter ansøgning og fremlæggelse af lægeerklæring kunne få tildelt 9 ekstra uger, svarende til den øremærkede (og dermed uoverdragelige) del af den handicappede forælders ret til barseldagpenge. Hvis forældrene ønsker det, kan forældrene dermed holde de 9 ugers orlov sammen.

Der vil desuden blive fastsat regler om, at der kan tildeles ekstra ugers barseldagpenge til en forælder i tilfælde, hvor forældrene bor sammen, men kun den ene af forældrene er socialt sikret i Danmark. Som udgangspunkt vil den forælder, der er socialt sikret i Danmark, have ret til 24 ugers barseldagpenge efter barnets fødsel eller modtagelse. For at sikre den forælder, der er socialt sikret i Danmark mulighed for at kunne være sammen med barnet i en længere periode, vil der kunne tildeles 13 ekstra ugers barseldagpenge, hvis forælderen kan dokumentere, at den anden forælder ikke i samme periode efter et andet lands lovgivning får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse under forældreorlov. De 13 ekstra ugers barseldagpenge skal kompensere for, at den forælder, der ikke er socialt sikret i Danmark, ikke har mulighed for at overdrage orlov med barseldagpenge til den anden forælder.

Ved tildeling af ekstra 13 ugers barseldagpenge vil en familie, hvor kun den ene forælder er socialt sikret i Danmark, få mulighed for i stor udstrækning at kunne tilrettelægge orloven som efter gældende regler, hvor en forælder har mulighed for at kunne opnå ret til alle 32 forældreorlovsuger med barseldagpenge, hvis det kan dokumenteres, at den anden forælder ikke i samme periode får udbetalt en tilsvarende forsørgelsesydelse efter et andet lands lovgivning. Der henvises til § 10 i gældende bekendtgørelse nr. 843 af 25. juni 2021.

Det foreslås endvidere, at de gældende bestemmelser i § 21, *stk. 2-5*, om udstrækning af barseldagpenge ikke videreføres af administrative grunde.

Bestemmelserne handler om retten til at udstrække barseldagpengene, når fraværperioden forlænges

efter lovens § 10. Den gældende § 10, som giver hver af forældrene mulighed for at forlænge forældreorloven fra 32 uger til enten 40 uger (gælder for alle forældre) eller 46 uger (gælder kun for lønmodtagere eller selvstændige), vil blive videreført, hvilket vil betyde, at forældre, der vælger at gøre brug af retten til at forlænge selve fraværsretten, ikke samtidig vil have mulighed for at udstrække barselsdagpengene til den forlængede fraværsperiode.

Fremover vil barselsdagpenge under fravær efter § 9 kun kunne udbetales for det antal uger, som den pågældende forælder har ret til efter bestemmelserne i den foreslåede § 21, stk. 1 og 2.

Forslaget om ikke at videreføre muligheden for at udstrække barselsdagpengene vil ikke få betydning for beregningen af barselsdagpengene under fravær efter § 9, som fortsat vil ske efter reglerne i kapitel 9. Den samlede udbetaling af barselsdagpenge under fraværet efter § 9 vil derfor ikke blive ændret, da de ugentlige barselsdagpenge vil blive udbetalt med et højere beløb pr. uge, end hvis det samlede barselsdagpengebeløb var udstrakt over flere uger.

Det samme vil gælde i forhold til arbejdsgiverens ret til refusion, da en arbejdsgiver vil få ret til samme beløb i refusion som lønmodtageren er berettiget til i barselsdagpenge, jf. lovens § 39, stk. 1. Ændringen får derfor ingen indholdsmæssig betydning for den samlede udbetaling af barselsdagpenge og refusion til arbejdsgiveren.

Som følge af forslaget om, at retten til barselsdagpenge under fravær efter §§ 9 og 10, fordeles til hver forælder, hvor mor som udgangspunkt får ret til barselsdagpenge i 14 uger, og far/medmor får ret til barselsdagpenge i 22 uger, jf. forslaget til stk. 1, er bemyndigelsen i gældende § 21, stk. 6, om, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1, når kun den ene af forældrene er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, overflødig, da retten til barselsdagpenge under fravær efter §§ 9 og 10 på forhånd er fordelt til hver forælder.

Bemyndigelsesbestemmelsen i gældende § 21, stk. 6, videreføres derfor ikke.

Til nr. 36

Ad § 21 a

Orlovsdirektivet giver alle lønmodtagere ret til mindst 2 måneders øremærket forældreorlov med ret til en ydelse, hvis de har et barn under en nationalt fastsat alder.

Der er efter gældende regler ikke mulighed for, at en forælder, der bliver lønmodtager, og som har holdt orlov som andet end lønmodtager med barselsdagpenge, får ret til barselsdagpenge, hvis forælderen bliver lønmodtager.

§ 21 a foreslås derfor indsat som en ny bestemmelse.

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at en forælder, der kommer i beskæftigelse som lønmodtager, inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og som ikke har ret til barselsdagpenge som lønmodtager efter den foreslåede § 21, stk. 1, fordi forælderen tidligere har udnyttet sin ret til orlov med barselsdagpenge som andet end lønmodtager i beskæftigelse, har ret til op til 9 ugers barselsdagpenge ved fravær efter § 9.

Forslaget betyder, at en forælder, der tidligere har haft orlovsrettigheder som andet end lønmodtager efter den foreslåede § 21, stk. 1, til samme barn, ikke vil have ret til barselsdagpenge efter den foreslåede § 21, stk. 1, når forælderen bliver lønmodtager, inden barnet fylder 1 år, men i stedet have rettigheder efter den foreslåede bestemmelse i § 21 a. Det er en betingelse for ret til barselsdagpenge, at forælderen opfylder beskæftigelseskravet i § 27.

Forslaget omfatter forældre, der skifter status til lønmodtager, inden barnet fylder 1 år, og som tidligere har afholdt eller overdraget barselsrettigheder efter den foreslåede § 21, stk. 1 og 2, som alt andet end lønmodtager. Forælderen kan f.eks. være en selvstændigt erhvervsdrivende, der får beskæftigelse som lønmodtager, inden barnet fylder 1 år, og som har holdt orlov med barselsdagpenge som selvstændig

efter den foreslåede § 21, stk. 1. Det kan også være en kontanthjælpsmodtager eller studerende, der har overdraget retten til barseldagpenge efter den foreslåede § 21, stk. 2.

En forælder, der tidligere har afholdt eller overdraget orlovsrettigheder som alt andet end lønmodtager efter den foreslåede § 21, stk. 1 og 2, vil efter forslaget få ret til op til nye 9 ugers barseldagpenge under fravær efter § 9. Hvis forælderen f.eks. bliver lønmodtager og først 48 uger efter barnets fødsel opfylder beskæftigelseskravet, vil forælderen få ret til 4 ugers orlov med barseldagpenge, som kan holdes inden barnet fylder 1 år.

En forælder, der bliver lønmodtager, inden barnet fylder 1 år, og som ikke tidligere har udnyttet retten efter den foreslåede § 21, stk. 1 og 2, vil derimod være omfattet af den foreslåede § 21, stk. 1, hvor forælderen vil have ret til enten 14 eller 22 ugers barseldagpenge under fravær efter § 9, afhængig af, om forælderen er mor eller far til barnet.

Med forslaget sikres alle lønmodtagere, der kommer i beskæftigelse og opfylder beskæftigelseskravet som lønmodtager, inden barnet fylder 1 år, og som ikke allerede har haft ret til barseldagpenge under fravær efter § 9 som lønmodtager, ret til 9 ugers øremærket orlov med barseldagpenge, uanset om forælderen tidligere har fået fraværsrettigheder med barseldagpenge som andet end lønmodtager til samme barn.

Forslaget er en konsekvens af, at orlovsdirektivet giver alle lønmodtagere ret til mindst 2 måneders øremærket forældreorlov med ret til en ydelse, hvis lønmodtageren har et barn under en nationalt fastsat alder. Der henvises til bemærkninger i lovforslagets pkt. 12 om forholdet til EU-retten.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at den foreslåede § 21, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse for orlov efter det foreslåede 1. pkt.

Forslaget betyder bl.a., at de 9 ugers barseldagpenge, som en beskæftiget lønmodtager får ret til efter det foreslåede 1. pkt., er øremærket orlov, som skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og som ikke kan overdrages til den anden forælder.

Det foreslås i *stk. 2*, at når en forælder kommer i beskæftigelse som lønmodtager, indgår den uudnyttede ret til orlov efter den foreslåede § 21, stk. 1 og 2, §§ 21 b og 21 c, i retten til orlov efter stk. 1.

Forslaget betyder, at hvis en forælder tidligere har fået ret til barseldagpenge som andet end lønmodtager efter den foreslåede § 21, stk. 1 og 2, § 21 b eller § 21 c, som ikke er udnyttet, (dvs. enten afholdt eller overdraget) på det tidspunkt, hvor forælderen er blevet lønmodtager og anmoder om nye 9 ugers barseldagpenge, vil den uudnyttede ret til orlov efter § 21, stk. 1 og 2, § 21 b eller § 21 c, indgå i retten til orlov efter stk. 1.

#### Eksempel

En far, der er ledig på tidspunktet for barnets fødsel, får ret til 2 ugers orlov med barseldagpenge efter § 7, stk. 3, og 22 ugers barseldagpenge efter den foreslåede § 21, stk. 1. Faren holder orloven i en sammenhængende periode efter barnets fødsel, og han kommer i beskæftigelse som lønmodtager efter 17 ugers orlov. Han vil på dette tidspunkt have 7 ugers orlov med barseldagpenge tilbage, som vil indgå i retten til de 9 ugers barseldagpenge efter forslaget i stk. 1. Dvs. han vil kunne få yderligere ret til 2 ugers barseldagpenge under fravær efter § 9 som lønmodtager, så han i alt har 9 uger med barseldagpenge til afholdelse som lønmodtager.

Hvis faren havde overdraget alle uger med barseldagpenge efter den foreslåede § 21, stk. 2, til mor, ville alle uger være udnyttet, og faren ville have ret til 9 ugers barseldagpenge som lønmodtager.

Det foreslås i *stk. 3*, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administration af reglerne efter denne bestemmelse, herunder regler om krav til dokumentationen.

Bestemmelsen vil bl.a. blive brugt til at fastsætte regler om, at en forælder, der er omfattet af bestem-

melsen, skal ansøge om at få de ekstra 9 ugers barseldagpenge, og at det er forælderen status på ansøgningstidspunktet, der er afgørende for retten efter stk. 1.

#### Ad § 21 b

Med hjemmel i lovens § 24 er der i § 8, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 843 af 25. juni 2018 om ret til barseldagpenge, fastsat regler om fordeling af barseldagpenge mellem forældrene under forældreorlov, hvis forældrene ikke er enige om fordelingen af ugerne. I tilfælde af uenighed skal barseldagpenge først ydes til indehaveren af forældremyndigheden, når denne alene tilkommer den ene af forældrene, eller til den af forældrene, som barnet opholder sig mest hos, hvis forældrene har fælles forældremyndighed og ikke lever sammen.

§ 21 b foreslås indsat som en ny bestemmelse.

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at hvis forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har den forælder, der har barnet boende, udover ret til barseldagpenge efter den foreslåede § 21, stk. 1, ret til barseldagpenge i yderligere 13 uger ved fravær efter §§ 9 og 10 indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Formålet med forslaget er at sikre, at barnet kan passes i hjemmet i en længere periode end 24 uger, som er det antal uger, som den enkelte forælder som udgangspunkt har ret til.

Forslaget betyder, at den forælder, der er bopælsforælder, vil have ret til ekstra 13 ugers barseldagpenge ud over de barseldagpenge, som forælderen har ret til efter den foreslåede § 21, stk. 1.

Forslaget vil gælde både for genetiske forældre og for adoptivforældre. Det følger af adoptionslovens § 5, at personer, der er gift eller samlevende, som udgangspunkt kun kan adoptere sammen med deres ægtefælle eller samlever. Endvidere er det et krav, at parret er samlevende på adoptionstidspunktet. Det kan ikke fuldstændigt afvises, at der vil kunne opstå en situation, hvor adoptanterne på tidspunktet for modtagelsen af barnet ikke har fælles bopæl. Bestemmelsens udformning tager højde herfor.

Det vil være en betingelse for tildeling af ekstra 13 ugers barseldagpenge, at det kan dokumenteres, at forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse. CPR-registerets oplysning om bopæl vil som udgangspunkt blive lagt til grund for, hvordan bopælsforholdene er.

Det vil derimod ikke være et krav, at den forælder, der bor sammen med barnet, bor som eneste voksen sammen med barnet, og bopælsforælderen kan derfor bo sammen med andre personer, f.eks. familiemedlemmer, venner eller en anden partner uden at miste retten til at få tildelt ekstra uger med barseldagpenge.

Der vil være ret til 13 ugers ekstra barseldagpenge, uanset om forældrene har fælles forældremyndighed, eller om bopælsforælderen har eneforældremyndighed over barnet, og uanset om det kun er den ene forælder, der er socialt sikret i Danmark.

Hvis det er mor, der er bopælsforælder, betyder forslaget, at mor, som i forvejen får 14 ugers barseldagpenge efter forslaget til § 21, stk. 1, får ekstra 13 ugers barseldagpenge, så hun i alt har 27 ugers barseldagpenge under fravær efter §§ 9 og 10. Hvis det er far/medmor, der er bopælsforælder, betyder forslaget, at far/medmor, som i forvejen får 22 ugers barseldagpenge efter forslaget til § 21, stk. 1, får 13 ugers ekstra barseldagpenge, så far/medmor i alt har 35 ugers barseldagpenge under fraværet efter §§ 9 og 10.

Forslaget indebærer, at uanset, om det er moren eller den anden forælder, der er bopælsforælder, sikres barnet pasning af bopælsforælderen i 37 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet, da de tildelte ekstra 13 uger med barseldagpenge sammen med barseldagpenge efter den foreslåede § 21, stk. 1, og barseldagpenge under fravær efter den foreslåede ændring til § 7, stk. 1, og § 7, stk. 3, giver både moren henholdsvis faren/medmoren ret til 37 ugers barseldagpenge.

En mor vil således have ret til 10 ugers barselsdagpenge under fravær efter § 7, og en far/medmor vil have ret til 2 ugers fravær i 10 ugers-perioden efter barnets fødsel. Herefter har en mor ret til barselsdagpenge i 14 uger, og en far/medmor har ret til 22 uger efter den foreslåede § 21, stk. 1. Ved tildeling af yderligere 13 uger opnås i alt 37 uger for begge forældre.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at hvis forælderen har eneforældremyndighed over barnet, har forælderen herudover ret til yderligere 9 ugers barselsdagpenge.

Forslaget betyder, at hvis forældrene ikke bor sammen, har den forælder, som barnet bor hos, ret til yderligere 9 ugers barselsdagpenge, hvis forælderen har eneforældremyndigheden over barnet. Dette vil således også omfatte situationer, hvor faderskabet ikke er fastslået.

Forslaget vil endvidere omfatte den situation, hvor et par har aftalt med en surrogatmor, der er bosat i udlandet, at hun skal føde et barn til dem. Efter dansk ret anerkendes den mand, som genetisk er barnets far, som barnets far til barnet, og den udenlandske surrogatmor som barnets mor. Med hensyn til moren henvises der til § 30 i børneloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 772 af 7. august 2019, hvorefter den kvinde, som føder et barn, der er blevet til ved assisteret reproduktion, anses for mor til barnet. Bestemmelsen finder også anvendelse, når barnet fødes i udlandet af en surrogatmor.

I disse situationer vil familien opfylde betingelsen om, at forældrene ikke bor sammen og den forælder, som barnet bor hos, vil have den fulde forældremyndighed (dvs eneforældremyndigheden over barnet).

Med forslaget sikres bopælsforælderen med den fulde forældremyndighed over barnet ret til barselsdagpenge i 46 uger, som er samme antal uger, som en mor efter gældende regler kan udnytte, hvis faren/medmoren ikke gør brug af den fælles ret til barselsdagpenge efter gældende § 21.

Hvis faderskab eller medmoderskab til barnet efterfølgende fastslås, vil faren eller medmoren kunne have ret til barselsdagpenge efter den foreslåede bestemmelse i stk. 2.

Forslaget i stk. 1 skal ses i sammenhæng med forslaget i stk. 2.

Det foreslås således i *stk. 2*, at den forælder, som barnet ikke bor hos, ikke har ret til barselsdagpenge efter den foreslåede § 21, stk. 1. Forælderen har ret til barselsdagpenge i 9 uger ved fravær efter §§ 9 og 10 indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Forslaget betyder, at i tilfælde, hvor forældrene ikke bor sammen, får ikke-bopælsforælderen ret til barselsdagpenge i 9 uger efter forslaget i denne bestemmelse, og der vil ikke være ret til barselsdagpenge efter forslaget til § 21, stk. 1. Ikke-bopælsforælderen vil således få ret til et færre antal uger med barselsdagpenge end efter forslaget i § 21, stk. 1.

Hvis mor er ikke-bopælsforælder, vil hun i stedet for 14 uger med barselsdagpenge under fravær efter § 9 (efter forslaget i § 21, stk. 1) få ret til 9 ugers barselsdagpenge, og hvis far /medmor er ikke-bopælsforælder, vil han/hun i stedet for 22 uger med barselsdagpenge under fravær efter § 9 (efter forslaget i § 21, stk. 1) få ret til 9 ugers barselsdagpenge.

Der vil fortsat være mulighed for at aftale en anden fordeling af barselsugerne med barselsdagpenge, da forældrene har mulighed for at overdrage uger til hinanden efter forslaget i stk. 3.

Ikke-bopælsforælderens ret til barselsdagpenge efter forslaget i § 21 b, stk. 2, er navnlig relevant for forældre, som uanset, at de ikke bor sammen, er indstillet på at varetage ansvaret for barnet i fællesskab. I praksis vil afholdelse af orlov forudsætte, at forældrene er enige herom. Hvis forældrene ikke er enige om ikke-bopælsforælderens kontakt med barnet, herunder i relation til afholdelse af orlov, er det overladt til Familieretshuset og familieretten at træffe afgørelse om samvær efter forældreansvarsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1768 af 30. november 2020. Efter lovens § 4 skal afgørelser om samvær træffes ud fra, hvad der efter en konkret vurdering er bedst for det enkelte barn.

Efter forslagets § 21, stk. 3, jf. § 21 b, stk. 3, skal ikke-bopælsforælderen som udgangspunkt afholde orlov, inden barnet fylder 1 år, eventuelt 3 år. I barnets første levemåneder, dvs. de første fire til fem

måneder, fastsættes der i praksis efter forældreansvarsloven som udgangspunkt hyppige, men måske ganske kortvarige samvær, fx ½-1 times samvær, mellem samværsforælderen og barnet, og dette samvær vil gradvist kunne optrappes i takt med barnets alder. Hvis barnet og samværsforælderen allerede på tidspunktet for fastsættelse af samværet har etableret en følelsesmæssig relation, vil der i mange tilfælde kunne fastsættes samvær med overnatning med små børn i ni til tolv måneders alderen.

Det bemærkes, at retten til barseldagpenge efter barselloven ikke har til hensigt at regulere fastsættelsen af retten til samvær efter forældreansvarsloven.

Det foreslås i *stk. 3*, at § 21, stk. 2 og 3, og regler fastsat efter § 21, stk. 4 og 5, finder tilsvarende anvendelse på forældrenes samlede ret til barseldagpenge efter denne bestemmelse.

Det betyder bl.a., at forældrene indbyrdes vil kunne overdrage deres ret til barseldagpenge i de uger, som er overdragelige, hvilket vil sige, at forældre, der ikke er lønmodtagere, vil kunne overdrage alle uger med barseldagpenge til den anden forælder, mens forældre, der er lønmodtagere, ikke vil kunne overdrage 9 af ugerne med barseldagpenge, jf. forslaget til § 21, stk. 2 og 3, 1. pkt.

Forældrenes mulighed for at kunne overdrage uger med barseldagpenge indbyrdes vil indebære, at forældrene kan tilrettelægge orlovens afholdelse fleksibelt, så den passer bedst muligt til familiens behov.

#### Eksempel

Hvis mor og far har fælles forældremyndighed, og mor bor alene med barnet, vil hun efter den foreslåede *stk. 1* få ret til 27 ugers barseldagpenge under fravær efter § 9. Hvis hun er lønmodtager, vil hun kunne overdrage op til 18 ugers barseldagpenge til faren, da de 9 ugers barseldagpenge er øremærkede orlovsuger. Hvis hun er selvstændig, vil hun kunne overdrage op til alle 27 ugers barseldagpenge til faren. Faren vil, hvis han ikke er lønmodtager, kunne overdrage sine 9 uger til moren.

Betingelsen om, at de 9 ugers øremærket orlov med barseldagpenge for beskæftigede lønmodtagere skal være afholdt inden 1 år efter barnets fødsel, jf. den foreslåede bestemmelse i § 21, stk. 3, vil også gælde for orlov, der tildeles efter forslaget til § 21 b, ligesom reglerne om barselshindringer vil finde anvendelse efter forslaget i § 21, stk. 3.

Det foreslås i *stk. 4*, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om administration af reglerne efter denne bestemmelse, herunder regler om krav til dokumentationen.

Bestemmelsen vil bl.a. blive brugt til at fastsætte regler om, at i tilfælde, hvor den forælder, der har den fulde forældremyndighed, ønsker yderligere orlovsuger, skal forælderen give meddelelse herom til Udbetaling Danmark. Der vil blive fastsat regler om, at Udbetaling Danmark som udgangspunkt fordeler barseldagpenge efter *stk. 1* og *2* på baggrund af oplysningerne i CPR-registeret på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, medmindre forældrene konkret sandsynliggør, at registreringen ikke er korrekt.

Hvis den ene eller begge forældre bor i udlandet, men er socialt sikrede i Danmark, skal forælderen/forældrene fremlægge dokumentation for deres bopælsforhold, da Udbetaling Danmark ikke kan søge disse oplysninger i CPR-registeret.

Der vil ligeledes blive fastsat regler om, at den forælder, der har eneforældremyndigheden over barnet, skal ansøge Udbetaling Danmark om de ekstra 9 ugers barseldagpenge efter den foreslåede *stk. 1, 2. pkt.* Det vil endvidere blive fastsat, fra hvilket tidspunkt efter barnets fødsel eller modtagelse, Udbetaling Danmark kan lægge til grund, at en forælder er eneforældremyndighedsindehaver.

#### Ad § 21 c

I de situationer, hvor et barn kun har én forælder, er det et væsentligt hensyn, at denne forælder ikke som en konsekvens af 24-24-modellen og orlovsdirektivets krav om øremærkning af orlov stilles ringere end i dag i forhold til den samlede ret til orlov med barseldagpenge.

§ 21 c foreslås derfor indsat som en ny bestemmelse.

Det foreslås i § 21 c, stk. 1, at hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har forælderen udover ret til barseldagpenge efter § 21, stk. 1, ret til barseldagpenge i yderligere 22 uger under fravær efter §§ 9 og 10 indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Forslaget betyder, at den forælder, der er soloforælder, vil have ret til ekstra 22 ugers barseldagpenge ud over de barseldagpenge, som forælderen har ret til efter den foreslåede § 21, stk. 1.

Soloforælderen vil hermed blive sikret ret til barseldagpenge i 46 uger.

Det foreslås i stk. 2, at hvis en forælder dør efter barnets fødsel, har den efterlevende forælder ret til den afdøde forælders uudnyttede uger med barseldagpenge efter § 21, stk. 1, § 21 b, stk. 1, 1. pkt., og § 21 b, stk. 2, medmindre den efterlevende forælder har ret til barseldagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt.

Forslaget betyder, at hvis forældrene boede sammen på fødselstidspunktet vil den efterlevende forælder få ret til det antal uger efter § 21 med barseldagpenge, som den anden forælder ikke har holdt eller overdraget til den efterlevende forælder.

#### Eksempel

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

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

Hvis forældrene ikke boede sammen på fødselstidspunktet, vil fordelingen af barseldagpengene skulle ske efter den foreslåede § 21 b. Det betyder, at den forælder, som barnet bor hos vil have ret til 13 ugers barseldagpenge ved fravær efter § 9, udover de uger, som forælderen har efter den foreslåede § 21, stk. 1. Den anden forælder vil alene have ret til barseldagpenge i 9 uger efter den foreslåede § 21 b, stk. 2. Dør den ene forælder efter fødselstidspunktet, vil den efterlevende forælder få ret til den anden forælders uudnyttede ret til orlov efter § 21, stk. 1, og § 21 b, stk. 1, 1. pkt., og § 21 b, stk. 2, medmindre den efterlevende forælder har ret til barseldagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt.

#### Eksempel

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

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

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

Hvis moren dør indenfor de første 10 uger, vil faren eller medmoren indtræde i morens ret til fravær

efter den foreslåede ændring til § 7, stk. 1 og 2, og have ret til barseldagpenge efter § 20. Faren eller medmoren vil derfor også kunne have ret til barseldagpenge for denne periode.

#### Eksempel

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

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

Det foreslås i *stk. 3*, at hvis en adoptant dør efter modtagelsen af barnet, har den efterlevende adoptant ret til den afdøde adoptants uudnyttede uger med fravær efter § 8, stk. 6, og barseldagpenge efter § 20, § 21, stk. 1, og § 21 b, stk. 1, 1. pkt., medmindre den efterlevende forælder har ret til barseldagpenge efter den foreslåede § 21 b, stk. 1, 2. pkt.

Forslaget betyder, at i tilfælde, hvor den ene adoptant dør inden 10 uger efter modtagelsen af barnet, vil den anden adoptant få ret til afdøde forælders uudnyttede ret til fravær efter § 8, stk. 6, og ret til barseldagpenge efter § 20. Det vil være en betingelse for udbetaling af barseldagpenge, at den efterlevende adoptant opfylder betingelserne herfor, herunder opfylder beskæftigelsekravet i enten § 27 eller § 28.

Forslaget betyder også, at den efterlevende adoptant vil få ret til op til 18 ugers barseldagpenge, som den afdøde adoptant enten ikke har holdt eller overdraget til den efterlevende adoptant efter den foreslåede § 21, stk. 1, 2. pkt. Hvis ingen af de 18 ugers barseldagpenge under orlov efter §§ 9 og 10 er holdt af den afdøde adoptant, vil den anden adoptant have ret til alle 18 uger, uanset om adoptanten er lønmodtager og derfor har øremærket 9 ugers barseldagpenge.

Hvis moren alene har forældremyndigheden over barnet og derfor er omfattet af den foreslåede § 21 b, stk. 1, 2. pkt., vil hun ikke få ret til yderligere uger med barseldagpenge, da hun i forvejen vil have ret til 46 ugers barseldagpenge.

Det foreslås i *stk. 4*, at § 21, stk. 3, og regler fastsat efter § 21, stk. 4 og 5, finder tilsvarende anvendelse på forælders samlede ret til barseldagpenge efter denne bestemmelse.

Det betyder bl.a., at en forælder, der er lønmodtager, vil have 9 ugers øremærket orlov, som skal holdes, inden barnet fylder 1 år, medmindre der foreligger særlige forhold, der indebærer, at forælderen er forhindret i at holde orloven, og derfor vil få mulighed for at holde orloven inden for 3 år efter barnets fødsel.

Det foreslås i *stk. 5, 1. pkt.*, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, i hvilke situationer et barn anses for kun at have én forælder, jf. stk. 1. Det vil f.eks. være tilfældet, hvis den ene forælder er død på tidspunktet for barnets fødsel. Det vil endvidere være tilfældet, hvis barnet er blevet til ved assisteret reproduktion med ukendt sæddonor, hvis barnet er adopteret af en eneadoptant, eller hvis barnet er blevet til ved, at enlig mand har aftalt med en surrogatmor, der er bosat i udlandet, at hun skal føde et barn til ham. Derimod vil en mor til et barn, hvor faren eller medmoren ikke umiddelbart er kendt, ikke være omfattet, da det ikke kan fastslås, at der ikke er en far eller medmor til barnet. Her vil moren være omfattet af den foreslåede § 21 b.

Det foreslås i *stk. 5, 2. pkt.*, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administrationen efter bestemmelsen, herunder regler om krav til dokumentationen.

Der vil blive fastsat regler om, hvilken dokumentation, der skal fremlægges for at fastslå, at barnet kun har én forælder. Det kan f.eks. være dokumentation fra en fertilitetsklinik, eller dokumentation fra Familieretshuset om, at forælderen er eneadoptant.

#### Til nr. 37

Det fremgår af gældende regler, at lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende kan genoptage arbejdet helt eller delvist i de perioder, hvor der er ret til barseldagpenge efter lovens §§ 20 og 21. Dette gælder dog ikke for en mor i de 2 første uger efter fødslen, jf. lovens § 22, stk. 1.

Det fremgår af gældende bestemmelse i § 23, stk. 1, at ved delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 8, stk. 6, og § 9 kan retten til barseldagpenge, i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder, forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, og udbetales under senere fravær, jf. dog § 21, stk. 5.

Fravær efter den gældende bestemmelse i § 7 vedrører morens ret til fravær under barselsorlov og farens/medmorens ret til fædre- eller medmødreorlov. Fravær efter § 8, stk. 6, vedrører adoptanters ret til fravær i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet, og fravær efter § 9 vedrører forældrenes ret til fravær under forældreorlov.

Det fremgår bl.a. af den gældende bestemmelse i § 21, stk. 1, at forældrene ved fravær under forældreorlov efter §§ 9 og 10, tilsammen har ret til barseldagpenge beregnet efter kapitel 9 i 32 uger indtil 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Det foreslås, at § 23, *stk. 1*, nyaffattes.

Det foreslås i *stk. 1*, at ved delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, den foreslåede § 7 a, stk. 2, § 8, stk. 6, og § 9, kan retten til barseldagpenge forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, og udbetales under senere fravær.

Forslaget skal ses i sammenhæng med reglerne i § 12, stk. 2, som gælder for lønmodtagere, hvorefter en lønmodtager kan aftale med arbejdsgiveren, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget delvis

Både lønmodtagere og selvstændige er omfattet af forslaget, jf. § 22, stk. 1.

En selvstændig erhvervsdrivende kan genoptage arbejdet i virksomheden med enten op til en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid i virksomheden eller op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, jf. § 4, i bekendtgørelse nr. 843 af 25. juni 2018 om ret til barseldagpenge.

For lønmodtagere kræver delvis genoptagelse af arbejdet en aftale med arbejdsgiveren efter reglerne i lovens § 12, stk. 2.

Forslaget betyder, at hvis arbejdet genoptages delvis under fravær efter § 7, og den foreslåede § 7 a, stk. 2, § 8, stk. 6, og § 9, vil barseldagpenge kunne udbetales under en forlænget fraværperiode. Barseldagpengene vil kunne forlænges med den tid, hvor arbejdet har været genoptaget.

Forslaget betyder, at det vil være den enkelte forælders individuelle ret til barseldagpenge, der kan forlænges med den tid, hvor arbejdet har været genoptaget under fravær efter § 7, § 7 a, stk. 2, § 8, stk. 6, og § 9.

#### Til nr. 38

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 23, stk. 2, at ved genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 9 kan retten til barseldagpenge, i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder, udskydes med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, og udbetales under senere fravær, jf. dog § 21, stk. 5.

Fravær efter § 9 vedrører forældrenes ret til fravær under forældreorlov.

Det fremgår bl.a. af den gældende bestemmelse i § 21, stk. 1, at forældrene ved fravær under forældreorlov efter §§ 9 og 10, tilsammen har ret til barselsdagpenge beregnet efter kapitel 9 i 32 uger indtil 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Den gældende § 21, stk. 5, vedrører den situation, hvor barselsdagpengene er udstrøket ved forlænget fravær efter § 10.

Det fremgår af den gældende § 21, stk. 5, at efter udbetaling af nedsatte barseldagpenge er begyndt, har forældrene ikke mulighed for helt eller delvis at genoptage arbejdet med den virkning, at den barselsdagpengeret, der ikke udnyttes, senere kan udnyttes efter § 23.

Det foreslås i § 23, stk. 2, at i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder, og jf. dog § 21, stk. 5, udgår.

Forslaget er en følge af, at der med forslaget til § 21, stk. 1, indføres en individuel ret til barselsdagpenge under fravær efter § 9, der som udgangspunkt ikke kan udnyttes af den anden forælder.

Det vil derfor ikke længere være relevant at henvise til, at den anden forælder vil kunne udnytte den individuelle ret til barselsdagpenge under forældreorlov.

Som konsekvens af, at det i forslaget til § 21 foreslås, at muligheden for at kunne udstrække barselsdagpengene under forlænget fravær efter den gældende § 10 ikke videreføres, foreslås det, at henvisningen til § 21, stk. 5, udgår i § 23, stk. 2, da den ikke længere er relevant.

Der henvises til bemærkningerne til § 1, nr. 35.

#### Til nr. 39

Det er efter de gældende regler i barselsloven kun barnets forældre, som har ret til fravær og barselsdagpenge. Reglerne giver heller ikke mulighed for, at barnets forældre kan vælge at dele deres orlov med andre.

Der er således efter de gældende regler ikke mulighed for, at sociale forældre til et barn kan holde orlov eller få ret til barselsdagpenge efter barselsloven. Reglerne tager således ikke højde for familier, hvor der er sociale forældre, der er tiltænkt en forældrelignede relation til barnet.

Reglerne giver ligeledes ikke mulighed for, at en forælder, der er alene med sit barn, enten fordi denne f.eks. har fået barnet ved assisteret reproduktion med en ukendt sæddonor, eller fordi barnets anden forælder er gået bort inden barnets fødsel, eller mens barnet er helt lille, kan dele orloven med andre for på den måde at blive aflastet og hjulpet i den første tid med barnet.

Bestemmelserne § 23 a-§ 23 c foreslås derfor indsat som nye bestemmelser under overskriften ”Overdragelse af orlov med barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer”.

#### Ad § 23 a

Det foreslås i § 23 a, stk. 1, at der ved forælder i denne lov forstås en mor, far, medmor eller adoptant.

Barselsloven tager sit afsæt i børnelovens regler om forældreskab i forhold til, at alene forældre i henhold til børnelovens bestemmelser om moderskab, faderskab og medmoderskab samt adoptionslovens bestemmelser om adoptanter, har ret til fravær efter barselsloven. Det bemærkes, at forældreskab der følger af dansk international privatret, også er omfattet af barselsloven.

Det foreslås i stk. 2, at ved samlever i denne lov forstås en person, der har levet i et ægteskabslignende forhold med en forælder eller med en kendt donor i mindst 2 år på tidspunktet for orlovens begyndelse.

Forslaget betyder, at ved samlevende i lovens forstand forstås et par, der lever i et stabilt parforhold af ægteskabslignende karakter. Afgørende for, om der er tale om et parforhold af ægteskabslignende

karakter, er, at de samlevende har haft et sammenhængende samliv af mindst to års varighed, normalt på fælles folkeregisteradresse, på tidspunktet for den overdragede orlovs begyndelse.

Det foreslås i *stk. 3*, at der ved en social forælder i denne lov forstås 1) en forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder, 2) en kendt donor, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder, og 3) en kendt donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

Forslaget betyder, at der sker en afgrænsning af sociale forældre først og fremmest med henblik på, at det er sociale forældre i lgbt+ familier, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, der omfattes af personkredsen. Derudover har afgrænsningen det formål, at det skal være administrativt enkelt at afgøre, om kriterierne for at være omfattet af personkredsen er opfyldt.

En kendt donor med en forældrelignende relation til barnet vil typisk være en mand, der har doneret sæd til en kvinde i et lesbisk parforhold, hvor parret er de to forældre (mor og medmor), og hvor den kendte donor er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet.

#### Ad § 23 b

Det foreslås i § 23 b, *stk. 1*, at en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Forslaget betyder, at moren helt eller delvist vil kunne undlade at benytte sin ret til fravær for de 8 sidste af de 10 uger efter barnets fødsel og i stedet overdrage retten til f.eks. en ægtefælle eller en samlevende, jf. forslaget til § 23 a, som ikke er far eller medmor til barnet.

Moren vil således få samme mulighed for helt eller delvist at overdrage sin ret til fravær efter den foreslåede ændring til § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder, som hun har til en far eller medmor til barnet. Moren vil desuden kunne overdrage en del af orloven til den anden forælder efter den foreslåede § 7 a, stk. 1, og en anden del af orloven til den sociale forælder.

Forslaget vil på samme måde som ved overdragelse af orloven til faren eller medmoren alene gælde lønmodtagere i beskæftigelse og selvstændigt erhvervsdrivende. En mor, der er ledig, vil derfor ikke kunne stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet og modtage arbejdsløshedsdagpenge og herefter overdrage sin ret til fravær til en social forælder.

Det vil derimod ikke være en betingelse, at den sociale forælder, som holder orloven, skal være lønmodtager eller selvstændig, men det vil være en betingelse for at få ret til barseldagpenge, at den sociale forælder, som orloven overdrages til, opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28.

Det foreslås i *stk. 2*, at en beskæftiget mor, der påbegynder orlov efter § 9 på fuld tid kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for det første 1 år efter barnets fødsel. Forslaget betyder, at en beskæftiget mor vil kunne vælge at holde orlov efter § 9 på fuld tid fra den 3. uge til og med den 10. uge og overdrage retten til 8 ugers fravær til den sociale forælder. Herved vil forælderen få ret til at holde orloven på et hvilket som helst tidspunkt, frem til barnet fylder 1 år.

Overdragelsen efter forslaget til *stk. 2* adskiller sig fra overdragelse af orlov efter forslagets *stk. 1*, ved at den sociale forælder ikke vil være bundet af, at skulle holde orloven på et bestemt tidspunkt. Dette skyldes, at moren erstatter sin orlov efter den foreslåede ændring til § 7, stk. 1, 2. pkt., med orlov efter § 9.

Det foreslås i *stk. 3, 1. pkt.*, at en forælder helt eller delvis kan overdrage sin ret til orlov, jf. § 9, med barseldagpenge, efter §§ 21, 21 b eller 21 c, jf. dog § 21, stk. 3, til en social forælder. Den orlov, der overdrages efter 1. pkt., skal holdes efter den 10. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Forslaget betyder først og fremmest, at forældre i lgbt+ familier vil få samme muligheder for at overdrage deres ret til barselsdagpenge til en social forælder som til den anden forælder. Det vil være muligt for en forælder at overdrage sin ret til barselsdagpenge til mere end én social forælder, og i nogle familier vil en mor eksempelvis både kunne overdrage uger til en medmor samt til én eller to sociale forældre.

Forældrene vil have mulighed for at overdrage alle overdragelige orlovsuger med barselsdagpenge efter de foreslåede §§ 21, 21 b eller 21 c, til én eller flere sociale forældre. Lønmodtagere vil ikke kunne overdrage de 9 ugers øremærket orlov til en social forælder, jf. den foreslåede § 21, stk. 3.

Det er både retten til fravær fravær efter § 9, og retten til barselsdagpenge efter de foreslåede bestemmelser i § 21, § 21 b, eller § 21 c, der vil kunne overdrages til én eller flere sociale forældre.

For at have ret til barselsdagpenge under den overdragne orlov, vil det være en betingelse, at den sociale forælder opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28.

Det foreslås i *stk. 3, 2. pkt.*, at en forælder, der ikke selv opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan overdrage den ret til barselsdagpenge, forælderen ville have haft, hvis beskæftigelseskravet var opfyldt, til en social forælder.

Forældre, der ikke opfylder beskæftigelseskravet, f.eks. fordi de er ydelsesmodtagere eller er studerende, vil ikke selv kunne afholde orlov med barselsdagpenge, men hvis de er socialt sikrede i Danmark, vil de efter forslaget kunne råde over retten til barselsdagpenge ved at overdrage ugerne til den sociale forælder, som vil kunne afholde orlov med retten til de overførte uger med barselsdagpenge, hvis den sociale forælder opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28.

Det foreslås i *stk. 4*, at reglerne i §§ 12, 22 og 23 finder tilsvarende anvendelse for orlov overdraget efter *stk. 2 og 3*.

Det betyder, at en social forælder, der får overdraget orlov efter § 7, stk. 1, 2. pkt, jf. den foreslåede *stk. 2*, eller orlov efter § 9 af en af barnets forældre, jf. den foreslåede *stk. 3*, vil have samme mulighed som forælderen har til efter § 12, stk. 2, efter aftale med en arbejdsgiver at genoptage arbejdet delvist og aftale forlængelse af orloven, eller efter § 12, stk. 3, efter aftale med en arbejdsgiver at genoptage arbejdet på fuld tid og udskyde orloven til afholdelse på et senere tidspunkt.

Orloven vil således kunne afholdes, inden barnet fylder 9 år, hvis den sociale forælder i forbindelse med aftale om genoptagelse af arbejdet med arbejdsgiveren aftaler, at orloven udskydes til afholdelse senere, jf. den foreslåede ændring til § 12, stk. 3.

Det foreslås i *stk. 5*, at en kvindelig lønmodtager, som ønsker at overdrage orlov efter *stk. 1 og 2* til en social forælder, skal underrette sin arbejdsgiver herom efter fristen fastsat i § 15, stk. 1, 2. pkt.

Forslaget betyder, at en forælder, der ønsker at overdrage orlov inden for de første 10 uger efter fødslen til en social forælder, skal underrette sin arbejdsgiver herom senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.

Med forslaget sikres det, at arbejdsgiver får mulighed for at planlægge arbejdet i overensstemmelse med forældrens varslede fravær.

Der henvises til bemærkningerne til 1, nr. 24.

Det foreslås i *stk. 6*, at en social forælder, der ønsker at udnytte overdraget orlov efter *stk. 1-3*, og som er lønmodtager, skal underrette sin arbejdsgiver herom inden for varslingsfristerne i § 15, stk. 3 og 4.

Forslaget betyder, at en social forælder, der ønsker at holde overdraget orlov inden for de første 10 uger af barnets liv, skal varsle sin arbejdsgiver herom senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt, jf. den foreslåede § 15, stk. 3.

Tilsvarende betyder forslaget, at en social forælder, der ønsker at holde overdraget orlov efter de første

10 uger efter barnets fødsel, vil skulle varsle sin arbejdsgiver herom inden 6 uger efter fødslen, jf. den foreslåede § 15, stk. 4.

Med forslaget gives der samme varslingsfrister for forældre og sociale forældre for afholdelsen af orlov henholdsvis inden for og efter de første 10 uger efter barnets fødsel.

Der henvises til bemærkningerne til § 1, nr. 25-27.

#### Ad § 23 c

Det foreslås i § 23 c, stk. 1, 1. pkt., at en forælder, som er omfattet af § 21 c, og som opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, helt eller delvis kan overdrage sin ret til orlov, jf. § 9, med barselsdagpenge efter §§ 21, 21 b, og 21 c, jf. dog § 21, stk. 3, til et nærtstående familiemedlem, jf. stk. 2.

Den foreslåede § 21 c omfatter både situationer, hvor barnet anses for kun at have en forælder på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 21 c, stk. 1, og situationer, hvor den ene af barnets forældre dør efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 21 c, stk. 2 og 3, og hvor den efterlevende forælder får ret til den afdøde forælders uudnyttede uger med barselsdagpenge, medmindre den efterlevende forælder har ret til barselsdagpenge efter den foreslåede § 21 b, stk. 1, 2. pkt.

Der vil med hjemmel i § 21 c, stk. 5, blive fastsat regler om, hvornår et barn anses for kun at have én forælder på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse. Det vil bl.a. være tilfældet, hvis faren er død på fødselstidspunktet, i tilfælde, hvor barnet er blevet til ved assisteret reproduktion med ukendt donor, eller hvor en enlig mand har fået et barn ved hjælp af en surrogatmor i udlandet, Der henvises til bemærkningerne til § 21 c, stk. 5.

Forslaget i § 23 c, stk. 1, 1. pkt., betyder, at det både er retten til fravær under orlov efter § 9, og retten til barselsdagpenge efter de foreslåede §§ 21, 21 b og 21 c, der kan overdrages til et nærtstående familiemedlem.

Forslaget indebærer, at en soloforælder ikke behøver at være eneste omsorgsperson for barnet, da forælderens orlov, jf. § 9, med barselsdagpenge efter de foreslåede §§ 21, 21 b og 21 c vil kunne deles med et nærtstående familiemedlem, som vil kunne tage del i pasningen af barnet.

Forslaget betyder, at forælderen enten vil kunne overdrage en del af ugerne med ret til barselsdagpenge efter de foreslåede §§ 21, 21 b og 21 c, eller alle ugerne med ret til barselsdagpenge, dog ikke de 9 uger, der er øremærkede for lønmodtagere, jf. den foreslåede § 21, stk. 3. Dvs. en mor vil kunne overdrage op til 36 ugers fravær med barselsdagpenge, dog ikke de 9 ugers øremærket orlov, hvis hun er lønmodtager, og en far vil kunne overdrage op til 44 ugers orlov med barselsdagpenge, med undtagelse af de 9 ugers øremærket orlov, hvis han er lønmodtager.

Det er en betingelse for, at forælderen kan overdrage sin ret til fravær med barselsdagpenge, at forælderen opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28.

Det betyder, at f.eks. en studerende, der bliver mor til et barn ved hjælp af assisteret reproduktion, og som ikke har et job ved siden af studiet, ikke vil kunne overdrage sin ret til fravær med barselsdagpenge til et af sine nærtstående familiemedlemmer.

Det skal bemærkes, at da det er soloforældre, der er omfattet af den foreslåede § 21 c, og som derved får mulighed for at overdrage ret til fravær med barselsdagpenge til et nærtstående familiemedlem, vil en mor, hvor faderskab eller medmoderskab (endnu) ikke er fastslået, ikke være omfattet af personkredsen, der kan overdrage orlov til nærtstående.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at fraværet skal afholdes, inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Det foreslås i *stk. 1, 3. pkt.*, at retten til barselsdagpenge anses for udnyttet, når forælderen har overdraget retten til et nærtstående familiemedlem.

Det betyder, at uanset om det nærtstående familiemedlem har holdt den orlov, som er overdraget, vil orloven anses for udnyttet af forælderen.

Det foreslås i *stk. 2*, at som nærtstående familiemedlem, anses forældrens egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder.

Forslaget indebærer, at andre familiemedlemmer end forældre og søskende ikke vil blive omfattet af muligheden for at få overdraget orlov med barseldagpenge af soloforælderen. Forældrens nære venner er således ikke omfattet.

Det foreslås i *stk. 3*, at et nærtstående familiemedlem, der ønsker at udnytte overdraget fravær efter *stk. 1*, og som er lønmodtager, med 8 ugers varsel skal underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes og om længden heraf.

Forslaget betyder, at en lønmodtager, der ønsker at afholde overdraget fravær som nærtstående familiemedlem, vil skulle varsle sin arbejdsgiver herom senest 8 uger, inden orloven ønskes afholdt og samtidig underrette arbejdsgiveren om længden af orloven.

Med forslaget sikres det, at en arbejdsgiver til en lønmodtager, der er nærtstående familiemedlem, og som ikke nødvendigvis kan forventes at vide eller kunne forudse, at lønmodtageren skal holde orlov efter barselsloven, får tilstrækkeligt tid til at planlægge arbejdet under hensyntagen til lønmodtagerens fravær.

#### Til nr. 40

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 24, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter §§ 18-23, herunder regler om, hvorledes barseldagpengene fordeles mellem barnets forældre.

Bemyndigelsen er bl.a. blevet brugt til i bekendtgørelse nr. 843 af 25. juni 2018 om ret til barseldagpenge, jf. §§ 8-10 at fastsætte regler om fordeling af ret til barseldagpenge mellem forældrene under orloven.

Det foreslås i § 24, at regler om, hvorledes barseldagpengene fordeles mellem barnets forældre, udgår.

Som konsekvens af, at retten til barseldagpenge under fravær efter §§ 9 og 10 bliver en individuel rettighed for hver forælder, vil det ikke længere være relevant at have en bemyndigelsesbestemmelse for ministeren til at fastsætte regler om fordelingen af barseldagpenge mellem forældrene.

Det foreslås derfor, at herunder regler om, hvorledes barseldagpengene fordeles mellem barnets forældre udgår af bestemmelsen.

#### Til nr. 41

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 24, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter §§ 18-23, herunder regler om, hvorledes barseldagpengene fordeles mellem barnets forældre.

Bemyndigelsen er bl.a. blevet brugt til i bekendtgørelse nr. 843 af 25. juni 2018 om ret til barseldagpenge, jf. §§ 8-10 at fastsætte regler om fordeling af ret til barseldagpenge mellem forældrene under orloven.

Det foreslås, jf. § 1, nr. 40, at 2. led af bestemmelsen i § 24 om, hvorledes barseldagpengene fordeles mellem barnets forældre, udgår.

Det foreslås, at der i § 24 indsættes efter dagpenge efter §§ 18-23, og regler om administrationen efter § 23 a-§ 23 c om en forælders ret til at overdrage uger med barseldagpenge til sociale forældre og til et nærtstående familiemedlem og krav til dokumentationen.

Bemyndigelsen vil bl.a. blive anvendt til at fastsætte regler om, at den forælder, der overdrager sin orlov

til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem over for Udbetaling Danmark på tro og love skal erklære, at den person, der overdrages orlov med barselsdagpenge til, opfylder betingelserne for at være social forælder eller et nærtstående familiemedlem.

Som dokumentation for, at den kendte donor har en relation til barnet, kan f.eks. anvendes den erklæring, om det retlige forældreskab, som parterne har indsendt til Familieretshuset. Der henvises til L 65 Forslag til lov om ændring af børneloven, navneloven og forskellige andre love (Smidiggørelse af registrering af medmoderskab, fastsættelse af transpersoners forældreskab og navneændring for transpersoner m.v.) som er fremsat den 10. november 2021. Med erklæringen kan parterne erklære, at ægtefællen, den registrerede partner eller partneren til den kvinde, der skal insemineres, skal være barnets medmor. Herefter anses ægtefællen, den registrerede partner, eller partneren til den kvinde, der skal insemineres, som barnets medmor.

Til nr. 42

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 27, stk. 1, nr. 3, i loven, at en lønmodtager har ret til barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark, når den pågældende ville have været berettiget til midlertidig arbejdsmarkedsydelse, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Da den sidste (teoretiske) person har forladt ordningen om midlertidig arbejdsmarkedsydelse den 1. juli 2018, er bestemmelsen uden reelt indhold i dag.

Det foreslås derfor, at § 27, stk. 1, nr. 3, ophæves.

Til nr. 43

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 27, stk. 2, i loven, at opgørelsen af beskæftigelseskravet efter § 27, stk. 1, nr. 1, sker på baggrund af indberetninger til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister. Det fremgår af § 27, stk. 2, nr. 5, at ved opgørelsen indgår timer, hvor lønmodtageren har modtaget midlertidig arbejdsmarkedsydelse, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Da den sidste (teoretiske) person har forladt ordningen om midlertidig arbejdsmarkedsydelse den 1. juli 2018, er bestemmelsen uden reelt indhold i dag.

Det foreslås derfor, at § 27, stk. 2, nr. 5, ophæves.

Til nr. 44 og 45

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 29, stk. 1, 1. pkt., at betingelsen for udbetaling af barselsdagpenge er, at beskæftigelseskravet i § 27 eller beskæftigelseskravet i § 28 er opfyldt ved påbegyndelse af en fraværsperiode.

For morens vedkommende skal beskæftigelseskravet være opfyldt senest på tidspunktet for barnets fødsel for overhovedet at få ret til barselsdagpenge efter barselsloven, medmindre hun på et senere tidspunkt opfylder beskæftigelseskravet for arbejdsløshedsdagpengeberettigede medlemmer af en arbejdsløshedskasse, jf. § 29, stk. 2. For farens/medmorens vedkommende skal beskæftigelseskravet være opfyldt inden for de første 46 uger efter barnets fødsel for at få ret til barselsdagpenge under fravær efter §§ 9 og 10.

Hvis beskæftigelseskravet ikke er opfyldt på disse tidspunkter, opnår man heller ikke på et senere tidspunkt ret til barselsdagpenge under fravær efter §§ 9 og 10. Dvs. at for at faren kan holde udskudt orlov, skal beskæftigelseskravet have været opfyldt inden for de første 46 uger efter fødslen samt være opfyldt på tidspunktet, hvor den udskudte orlov holdes. For moren skal beskæftigelseskravet have været opfyldt senest på tidspunktet for barnets fødsel samt være opfyldt på tidspunktet, hvor den udskudte orlov holdes.

Det følger af den gældende § 28, stk. 1, at retten til barselsdagpenge for en selvstændig erhvervsdriven-

de er betinget af, at der inden for de sidste 12 måneder har været udøvet selvstændig virksomhed i mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned forud for fraværet.

Reglerne medfører, at hvis en forælder f.eks. genoptager arbejdet i en periode i orlovsforløbet, og herefter igen vil holde orlov, skal beskæftigelseskravet opfyldes igen, før der kan være ret til barselsdagpenge.

Det betyder, at hvis forældrene skiftes til at holde orlov, kan der f.eks. være forældre, der er selvstændige, der ikke kan opfylde beskæftigelseskravet ved starten af en ny periode, hvis de ikke har udøvet selvstændig virksomhed i mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid i den seneste måned forud for fraværet.

Det foreslås, at i § 29, stk. 1, 1. pkt., ændres en fraværsperiode til den enkelte fraværsperiode, så betingelsen for udbetaling af barselsdagpenge er, at beskæftigelseskravet i § 27 eller beskæftigelseskravet i § 28 er opfyldt ved påbegyndelse af den enkelte fraværsperiode.

Derved sikres det, at en mor, der ikke opfylder beskæftigelseskravet på fødselstidspunktet, og ikke får ret til barselsdagpenge i den første fraværsperiode på 10 ugers orlov efter § 7, alligevel - ligesom en far eller medmor - kan få ret til efterfølgende fravær efter § 9 med ret til barselsdagpenge efter den foreslåede § 21, hvis hun opfylder beskæftigelseskravet på det tidspunkt, hvor orloven efter § 9 påbegyndes.

#### Eksempel

Moren er selvstændig, og føder den 1. oktober 2022. Hun har ikke arbejdet den seneste måned inden barslen, og opfylder dermed ikke beskæftigelseskravet som selvstændig, selvom hun inden for de sidste 12 måneder har udøvet selvstændig virksomhed i mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid i mindst 6 måneder. Hun kan derfor ikke holde de første 10 ugers barsel med barselsdagpenge. Men hvis hun inden de første 52 uger efter barnets fødsel genoptager arbejdet, og når at have udøvet selvstændig virksomhed i mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned forud for fraværet, vil forslaget betyde, at hun helt eller delvist kan nå at holde sine 14 ugers orlov samt evt. uger, som er overdraget fra far eller medmor med ret til barselsdagpenge.

Det foreslås, at der i § 29, stk. 1, efter 1. pkt., indsættes som nytpunktum, at for en forælder, der har holdt fravær efter §§ 6-9, og som fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende, anses beskæftigelseskravet dog for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværsperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Derved sikres størst mulig fleksibilitet ved udnyttelsen af orlov med ret til barselsdagpenge, så reglerne ikke er en hindring for bl.a. selvstændige i at anvende orloven fleksibelt.

#### Eksempel

Begge forældre er selvstændige. De ønsker at fordele orloven, så mor først afholder 10 uger, så holder far 10 uger, så holder mor 3 uger, så holder far 3 uger, så mor 2 uger og så far 2 uger. De sidste 2 x 9 uger vil de gemme.

Forslaget betyder, at når forældrene hver har opfyldt beskæftigelseskravet ved starten af deres første fraværsperiode, vil beskæftigelseskravet også være opfyldt for resten af den orlov, der påbegyndes inden for det første år efter fødslen, hvis forælderen stadig er i den personkreds, der har ret til barselsdagpenge - dvs. dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende.

Der ændres ikke på reglerne om beregning af barselsdagpengene, så hvis forælderen f.eks. ikke længere er i beskæftigelse, men nu ville have ret til arbejdsløshedsdagpenge, hvis forælderen ikke var på barsel, udbetales barselsdagpengene med den sats, personen kunne have fået i arbejdsløshedsdagpenge.

Til nr. 46

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 30, stk. 2, at efter §§ 20-23 skal anmodning om barseldagpenge for andre end et ledigt medlem af en arbejdsløshedskasse indgives til Udbetaling Danmark senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Påbegyndes en fraværperiode på et senere tidspunkt, skal anmodning om barseldagpenge indgives senest 8 uger efter 1. fraværdsdag i denne periode, jf. dog stk. 8.

Det foreslås, at i § 30, stk. 2, 1. pkt., ændres §§ 20-23 til §§ 20-23 c.

Forslaget betyder, at sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, der ikke er ledige, og som skal søge om barseldagpenge efter de foreslåede §§ 23 b og 23 c, bliver omfattet af de almindelige frister for anmodning om barseldagpenge.

Til nr. 47

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 30, stk. 4, at et ledigt medlem af en arbejdsløshedskasse, der ønsker at ansøge om barseldagpenge efter §§ 20 eller 21, senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse skal anmelde fraværet til arbejdsløshedskassen. Påbegyndes en fraværperiode på et senere tidspunkt, skal anmeldelse af fraværet til arbejdsløshedskassen ske senest 8 uger efter 1. fraværdsdag i denne periode.

Det foreslås, at i § 30, stk. 4, 1. pkt., ændres §§ 20 eller 21 til §§ 20, 21, 21 b eller 21 c.

Forslaget betyder, at der vil gælde den samme frist for anmeldelse af fravær til arbejdsløshedskassen på 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse, når et ledigt medlem ønsker at søge om barseldagpenge efter de foreslåede bestemmelser i §§ 21, 21 b og 21 c, som gælder, når den ledige ønsker at søge om udbetaling af barseldagpenge efter gældende §§ 20 og 21.

Til nr. 48

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 30, stk. 4, at et ledigt medlem af en arbejdsløshedskasse, der ønsker at ansøge om barseldagpenge efter §§ 20 eller 21, senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse skal anmelde fraværet til arbejdsløshedskassen. Påbegyndes en fraværperiode på et senere tidspunkt, skal anmeldelse af fraværet til arbejdsløshedskassen ske senest 8 uger efter 1. fraværdsdag i denne periode.

Efter forslaget i § 1, nr. 47, indsættes §§ 21 og 21 b i § 30, stk. 4, 1. pkt. § 1, nr. 47, foreslås at træde i kraft den 2. august 2022, jf. § 2, stk. 2.

Forslaget i § 1, nr. 39, om overdragelse af orlovsuger med barseldagpenge til sociale forældre og et nærtstående familiemedlem, foreslås at træde i kraft den 1. januar 2024, jf. § 2, stk. 3.

Det foreslås, at i § 30, stk. 4, 1. pkt., ændres §§ 20, 21, 21 b eller 21 c til §§ 20, 21, 21 b, 21 c, 23 b eller 23 c.

Forslaget betyder, at der vil gælde den samme frist for anmeldelse af fravær til arbejdsløshedskassen på 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse, når et ledigt medlem ønsker at søge om barseldagpenge efter de foreslåede bestemmelser i §§ 23 b og 23 c, som gælder, når den ledige ønsker at søge om udbetaling af barseldagpenge efter gældende §§ 20 og 21, og de foreslåede bestemmelser i §§ 21 b og 21 c.

Til nr. 49

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 36, stk. 1, at barseldagpenge til et ledigt medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse udbetales med den sats, som personen på første dag med ret til barseldagpenge kunne have modtaget pr. dag i arbejdsløshedsdagpenge eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 36, stk. 2, 2. pkt., at barseldagpenge udbetales til

personer, der får ret til barseldagpenge efter § 29, nr. 2, med den sats, som personen på første dag med ret til barseldagpenge kunne have modtaget pr. dag i arbejdsløshedsdagpenge eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 36, stk. 3, at barseldagpenge til et medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse, der bliver ledigt i fraværsperioden, udbetales med den sats, som personen på første dag med ret til barseldagpenge efter ansættelsens ophør kunne have modtaget pr. dag i arbejdsløshedsdagpenge eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse.

Den sidste (teoretiske) person har forladt ordningen om midlertidig arbejdsmarkedsydelse den 1. juli 2018.

Det foreslås derfor, at § 36, stk. 1, stk. 2, 2. pkt., og stk. 3, konsekvensrettes, så henvisningen til midlertidig arbejdsmarkedsydelse udgår.

Det foreslåede skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 42 og 43.

### *Til § 2*

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 1. juli 2022, jf. dog stk. 2 og 3.

Forslaget betyder, at de foreslåede ændringer til varslingsreglerne i § 15 træder i kraft den 1. juli 2022. De øvrige regler om ligedeling af orloven mellem forældrene træder derimod først i kraft den 2. august 2022, jf. den foreslåede stk. 2.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede stk. 4, hvorefter loven finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere. Eftersom overdragelse af orlov efter den foreslåede § 7 a skal varsles overfor en arbejdsgiver 4 uger før det forventede fødselstidspunkt, er der behov for, at de foreslåede varslingsregler træder i kraft på et tidspunkt, hvor det er muligt at varsle afholdelse af orloven overfor arbejdsgiveren.

En lønmodtager, som er kommende mor til et barn med et forventet fødselstidspunkt den 2. august 2022 eller senere, der ønsker at udnytte sin ret til at overdrage orlov efter den foreslåede § 7 a, vil således skulle give besked til arbejdsgiveren senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt i overensstemmelse med den foreslåede § 15, stk. 1, 2. pkt.

En lønmodtager, som er kommende far eller medmor til et barn med et forventet fødselstidspunkt den 2. august 2022 eller senere, der ønsker at udnytte sin ret til at afholde overdraget orlov inden for de første 10 uger efter barnets fødsel, jf. § 7 a, vil således også skulle give besked til arbejdsgiveren senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt i overensstemmelse med den foreslåede ændring til § 15, stk. 3.

Som udgangspunkt for, hvordan 4-ugers perioden fastlægges, anvendes den praktiserende læges vurdering af det forventede tidspunkt for fødslen. Hvis det fremgår af kvindens vandrejournal, at der ved en ultralydsscanning er fastsat et andet tidspunkt for det forventede fødselstidspunkt, anvendes dette tidspunkt i stedet, hvis det ikke af vandrejournalen fremgår, at en samlet lægelig vurdering peger på et andet tidspunkt, som i så fald skal anvendes. Der henvises til vejledning nr. 10065 af 29. december 2020 om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Hvis barnet fødes før den 2. august 2022, vil lønmodtageren efter den foreslåede § 4 have mulighed for at omvarsle orloven, så orloven kan holdes efter de gældende regler.

Det foreslås i *stk. 2*, at § 1, nr. 1-16, 18-23, 25, 27-33, 35-38, 40, 42-45, 47 og 49 træder i kraft den 2. august 2022.

Forslaget betyder, at den foreslåede ordning om ligedeling af orloven mellem forældrene, bortset fra de ændrede varslingsregler i forslagets § 15, træder i kraft den 2. august 2022.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede stk. 4, hvorefter loven finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere, jf. dog stk. 5.

Det foreslås i *stk. 3*, at § 1, nr. 17, 34, 39, 41, 46 og 48, træder i kraft den 1. december 2023.

Det betyder, at reglerne om overdragelse af orlov til sociale forældre eller nærtstående træder i kraft den 1. december 2023.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede *stk. 5*, hvorefter reglerne finder anvendelse, hvis barnet er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere. Eftersom overdragelse af orlov efter den foreslåede § 23 a skal varsles overfor en arbejdsgiver 4 uger før det forventede fødselstidspunkt, er der behov for, at reglerne træder i kraft på et tidspunkt, hvor det er muligt at varsle afholdelse af orloven overfor arbejdsgiveren.

Forslaget betyder, at en lønmodtager, som er kommende mor til et barn med et forventet fødselstidspunkt den 1. januar 2024 eller senere, der ønsker at udnytte sin ret til at overdrage orlov til en social forælder efter § 23 a, *stk. 1*, skal give besked til arbejdsgiveren senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt i overensstemmelse med den foreslåede § 23 b, *stk. 5*.

Forslaget betyder, at en kommende social forælder til et barn med et forventet fødselstidspunkt den 1. januar 2024 eller senere vil skulle give arbejdsgiveren besked 4 uger før det forventede fødselstidspunkt, hvis den sociale forælder ønsker at udnytte sin ret til at afholde overdraget orlov inden for de første 10 uger efter barnets fødsel i overensstemmelse med den foreslåede § 23 b, *stk. 6*.

Som udgangspunkt for, hvordan 4-ugers perioden fastlægges, anvendes den praktiserende læges vurdering af det forventede tidspunkt for fødslen. Hvis det fremgår af kvindens vandrejournal, at der ved en ultralydsscanning er fastsat et andet tidspunkt for det forventede fødselstidspunkt, anvendes dette tidspunkt i stedet, hvis det ikke af vandrejournalen fremgår, at en samlet lægelig vurdering peger på et andet tidspunkt, som i så fald skal anvendes. Der henvises til vejledning nr. 10065 af 29. december 2020 om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Hvis barnet fødes før den 1. januar 2024, vil lønmodtageren efter den foreslåede § 4 have mulighed for at omvarsle orloven, så orloven kan holdes efter de gældende regler.

Det foreslås i *stk. 4*, at loven finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere, jf. dog *stk. 5*.

Det betyder, at forældre til børn født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere, vil blive omfattet af den foreslåede ordning med lige fordeling af barselorlov med barselsdagpenge.

Er barnet født eller modtaget før den 2. august 2022, finder de hidtil gældende regler i barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 235 af 12. februar 2021, anvendelse, jf. dog forslaget til § 3, *stk. 1*.

Det betyder, at forældre til et barn født eller modtaget før den 2. august 2022 eller tidligere fortsat vil være omfattet af de gældende regler om fordeling af barselorloven med barselsdagpenge.

Det fremgår af orlovsdirektivets artikel 19, *stk. 2*, at enhver periode eller særskilte kumulative perioder med forældreorlov, der tages eller overdrages af en arbejdstager i medfør af det gældende forældreorlovsdirektiv inden den 2. august 2022, fratrækkes denne arbejdstagers ret til forældreorlov i henhold til orlovsdirektivets artikel 5.

Direktivet vil derfor finde anvendelse på lønmodtagere, der er forældre til børn under en nationalt fastsat alder, som ikke allerede har holdt eller overdraget forældreorloven efter det tidligere forældreorlovsdirektiv til den anden forælder.

Har forældrene til et barn, der er født eller modtaget før ikrafttrædelsestidspunktet, aftalt en fordeling af forældreorloven, vil orloven anses for overdraget. Det må i den forbindelse kunne forudsættes, at forældrene senest på fødselstidspunktet har fordelt forældreorloven mellem sig.

For at sikre en overgang fra gældende barselsregler til den foreslåede barselsordning, som kan håndteres af Udbetaling Danmark, og som er enkel at forstå for forældrene, foreslås det derfor, jf. den foreslåede § 2, at forældre til et barn født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere bliver omfattet af den

foreslåede ordning med lige fordeling af barselsorlov med barselsdagpenge. Dermed vil forældre, hvor barnet fødes den 2. august 2022 eller senere, blive omfattet af den foreslåede ordning med øremærket orlov, uanset at de før ikrafttrædelsestidspunktet har aftalt en fordeling i overensstemmelse med de gældende barselsregler.

Dette gælder uanset varsling af orlov i forhold til det forventede fødselstidspunkt.

Det foreslås i *stk. 5*, at § 1, nr. 17, 34, 39, 41, 46 og 48, finder anvendelse, hvis barnet er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere.

Forslaget betyder, at reglerne om overdragelse af orlov til en social forælder eller for et nærtstående familiemedlem vil finde anvendelse, hvis barnet er født eller modtaget den 1. januar 2024.

Er barnet født eller modtaget før 1. januar 2024, vil det derimod ikke være muligt at overdrage orlov til en social forælder eller for en soloforælder at overdrage orlov til et nærtstående familiemedlem.

### *Til § 3*

Efter orlovsdirektivet skal alle lønmodtagere, der er forældre til et barn under en nationalt fastsat alder, som minimum sikres ret til 9 ugers forældreorlov med barselsdagpenge (øremærket orlov), uanset om barnet er født før eller efter direktivets ikrafttræden.

Ved den foreslåede § 21 a, stk. 1, jf. § 1, nr. 36, fastsættes barnets alder i loven til 1 år.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at direktivet skal forstås således, at alle lønmodtagere, der på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, jf. § 2, har et barn, som er under 1 år, og som ikke tidligere har udnyttet en ret til orlov efter § 9 med barselsdagpenge som lønmodtager efter reglerne i lovbekendtgørelse nr. 235 af 12. februar 2021, får ret til 9 ugers barselsdagpenge under fravær efter §§ 9 og 10.

Det foreslås herefter som en overgangsordning i § 3, at en forælder til et barn, der er født eller modtaget i perioden fra den 2. august 2021 til den 1. august 2022 har ret til op til 9 ugers barselsdagpenge i forbindelse med fravær efter § 9, hvis forælderen kommer i beskæftigelse som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, medmindre forælderen har udnyttet sin ret til orlov som lønmodtager efter § 21, stk. 1, i barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 235 af 12. februar 2021.

Forslaget betyder, at en forælder, der er lønmodtager, og som på tidspunktet for lovens ikrafttræden ikke har haft ret til barselsdagpenge under orlov som lønmodtager efter de nugældende regler, vil få ret til 9 ugers barselsdagpenge, selvom barnet er født før lovens ikrafttræden den 2. august 2022.

Det bemærkes, at bestemmelsen er begunstigende for forældre, der er lønmodtagere, og som ikke tidligere har udnyttet retten til orlov efter § 9 som lønmodtager.

Retten til 9 ugers barselsdagpenge under øremærket orlov gælder således, uanset om lønmodtageren tidligere har udnyttet retten til barselsdagpenge under orlov som andet end lønmodtager. Hvis forælderen tidligere har været enten selvstændig eller ledig, kan forælderen selv have holdt orlov med barselsdagpenge. Forælderen kan også tidligere have været f.eks. kontanthjælpsmodtager eller anden ydelsesmodtager og ikke have haft mulighed for at afholde orlov med barselsdagpenge, men hvor den anden forælder evt. kan have udnyttet den fælles ret til barselsdagpenge under orlov efter § 9.

Forslaget sikrer en forælder til et barn, der er født eller modtaget i perioden fra den 2. august 2021 til den 1. august 2022, og som skifter status til lønmodtager inden for 1 år efter barnets fødsel, ret til barselsdagpenge i 9 uger under orlov efter § 9, hvis forælderen ikke tidligere har modtaget barselsdagpenge som lønmodtager.

Det foreslås i *stk. 2*, at retten efter stk. 1 skal være udnyttet, inden et år efter barnets fødsel eller modtagelse. Hvis forælderen på grund af særlige forhold er forhindret i at holde orloven, inden barnet fylder et år, kan retten udnyttes inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Forslaget betyder bl.a., at hvis forælderen kommer i beskæftigelse som lønmodtager, når barnet er

f.eks. 36 uger gammel, vil forælderen kunne nå at afholde alle 9 uger med barselsdagpenge under forældreorlov. Kommer forælderen i beskæftigelse som lønmodtager, når barnet er 48 uger gammel, vil forælderen kun have ret til barselsdagpenge i 4 uger, da orloven med barselsdagpenge skal være holdt, inden barnet fylder 1 år.

Forslaget betyder desuden, at hvis forælderen på grund af særlige forhold er forhindret i at holde orloven, inden barnet fylder 1 år, kan ugerne med barselsdagpenge holdes inden 3 år efter barnets fødsel.

Det bemærkes, at de 9 ugers orlov med barselsdagpenge, som tildeles en forælder efter bestemmelsen, er øremærket orlov, der ikke kan overdrages til den anden forælder.

Det foreslås i *stk. 3*, at retten efter *stk. 1* finder anvendelse på fravær, der påbegyndes efter den 1. august 2022. Anmodning om udbetaling af barselsdagpenge kan tidligst indgives til Udbetaling Danmark den 2. august 2022.

Der henvises til bemærkninger til § 1, nr. 35.

#### *Til § 4*

Det foreslås i § 4, at hvis barnets forventede fødselstidspunkt afviger fra barnets faktiske fødselstidspunkt således, at forældrene omfattes af andre regler end dem, der er varslet efter, skal lønmodtageren uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiveren om den ændrede afholdelse af orloven.

Forslaget betyder, at en forælder, som har varslet orlov ud fra det forventede fødselstidspunkt, og barnet herefter fødes tidligere eller senere end dette tidspunkt, vil få mulighed for at omvarsle orloven over for arbejdsgiveren, hvis forælderen bliver omfattet af andre regler end de regler, der er varslet efter.

Herved vil lønmodtageren i en overgangsperiode omkring ikrafttrædelsestidspunktet mellem de gældende regler og de foreslåede regler, kunne varsle og afholde orlov efter det regelsæt, som finder anvendelse i forhold til barnets fødselstidspunkt.

#### Eksempel 1

Barnets forventede fødselstidspunkt er sat til den 3. august 2022. Moren giver den 5. juli 2022 sin arbejdsgiver besked om, at hun vil genoptage arbejdet 5 uger efter barnets fødsel, og at hun vil udnytte sin ret til at overdrage 5 uger til barnets far efter den foreslåede § 7 a, *stk. 1*.

Tilsvarende giver faren meddelelse til sin arbejdsgiver om, at han ønsker at holde 2 ugers orlov efter barnets fødsel og 5 ugers overdraget orlov 5 uger efter barnets fødsel.

Barnet fødes den 29. juli 2022, altså før lovens ikrafttræden, hvorefter orloven vil skulle holdes efter gældende regler. Forældrene får herefter mulighed for at ændre i overdragelsen af orloven, så orloven kan holdes efter de gældende regler, hvilket de respektive arbejdsgivere skal have besked om.

#### Eksempel 2

Barnets forventede fødselstidspunkt er sat til den 31. juli 2022. Faren meddeler 4 uger inden den 31. juli 2022 til sin arbejdsgiver, at han ønsker at bruge sin ret til 2 ugers orlov inden for de første 14 uger efter barnets fødsel. Barnet fødes den 3. august 2022 altså efter den nye lovs ikrafttræden.

Barnet vil herefter være omfattet af den foreslåede ordning med mulighed for, at moren vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til at holde orlov efter barnets fødsel, jf. § 7 a.

Hvis moren ønsker at gøre brug af sin ret til at overdrage orloven til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel, skal morens arbejdsgiver uden ugrundet ophold have besked herom. Tilsvarende vil gælde i forhold til farens eller medmorens arbejdsgiver.

Tilsvarende vil en lønmodtager i en overgangsperiode omkring ikrafttrædelsestidspunktet for reglerne om overdragelse af orlov til en social forælder, kunne varsle og afholde orlov efter det regelsæt, som finder anvendelse i forhold til barnets fødselstidspunkt.

### Eksempel 3

Barnets forventede fødselstidspunkt er sat til den 3. januar 2024. Moren giver den 5. december 2023 sin arbejdsgiver besked om, at hun vil genoptage arbejdet 5 uger efter barnets fødsel, og at hun vil udnytte sin ret til at overdrage 5 uger til den sociale forælder efter den foreslåede § 23 a, stk. 1.

Tilsvarende giver den sociale forælder meddelelse til sin arbejdsgiver om, at forælderen ønsker at holde 5 ugers overdraget orlov 5 uger efter barnets fødsel.

Barnet bliver født den 29. december 2023, altså før lovens ikrafttræden, hvorefter orloven vil skulle holdes efter gældende regler. Forældrene får herefter mulighed for at annullere overdragelsen af orloven, så orloven kan holdes efter de gældende regler, hvilket de respektive arbejdsgivere skal have besked om.

### Eksempel 4

Barnets forventede fødselstidspunkt er sat til den 31. december 2023. Barnet fødes den 3. januar 2024.

Barnet vil herefter være omfattet af den foreslåede ordning med mulighed for, at moren vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til at holde orlov efter barnets fødsel til en social forælder, jf. den foreslåede § 23 b.

Hvis moren ønsker at gøre brug af sin ret til at overdrage orloven til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel, skal morens arbejdsgiver uden ugrundet ophold have besked herom. Tilsvarende vil gælde i forhold til farens eller medmorens arbejdsgiver.

At omvarslingen skal ske uden ugrundet ophold betyder, at omvarslingen vil skulle ske på det tidspunkt, hvor det står klart for forælderen, at denne vil blive omfattet af andre regler, end de regler, der er varslet efter.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, idet barselsloven ikke gælder for Færøerne og Grønland og ikke indeholder hjemmel til at sætte loven i kraft for Færøerne og Grønland, jf. § 60 i barselsloven.

## Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

*Gældende formulering**Lovforslaget*

## § 1

I barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 235 af 12. februar 2021, som ændret ved § 3 i lov nr. 527 af 27. marts 2021, § 3 i lov nr. 1438 af 29. juni 2021, og ved § 2 i lov nr. 2380 af 14. december 2021, foretages følgende ændringer:

1. Fodnoten til lovens titel affattes således:

Fodnote:

1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører artikel 8 og artikel 9 i Rådets direktiv nr. 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. Endvidere indeholder loven bestemmelser, der gennemfører § 2, stk. 1, i den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, og som skal gennemføres efter Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996.

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født eller som ammer. Endvidere indeholder loven bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, s. 79.«

*Ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen*

2. Overskriften før § 7 affattes således:

»Ret til fravær i de første 10 uger efter fødslen«.

§ 7. En moder har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter en fødsel. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 12 uger.

*Stk. 2-3. ---*

3. I § 7, stk. 1, 1. pkt., og § 22, stk. 1, 2. pkt., ændres »moder« til: »mor«.

§ 22. Lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende kan genoptage arbejdet helt eller delvis i de perioder, hvor der er ret til barselsdagpenge efter §§ 20 og 21. Dette gælder dog ikke for en moder i de 2 første uger efter fødslen.

*Stk. 2. ---*

§ 7. En moder har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter en fødsel. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 12 uger.

*Stk. 2-3. ---*

§ 7. ---

*Stk. 2.* Faderen eller medmoderen indtræder i moderens ret til fravær efter stk. 1, hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet.

*Stk. 3. ---*

§ 7. ---

*Stk. 2. ---*

*Stk. 3.* En fader eller medmor har ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende kan afholde de 2 ugers fravær som ikkesammenhængende perioder inden for de første 14 uger efter fødslen. For lønmodtagere forudsætter ikkesammenhængende fravær en aftale med arbejdsgiveren.

§ 7. ---

*Stk. 2. ---*

*Stk. 3.* En fader eller medmor har ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Løn-

4. I § 7, *stk. 1, 2. pkt.*, ændres »12 uger« til: »8 uger«.

5. I § 7, *stk. 2*, ændres »Faderen eller medmoderen indtræder i moderens ret til fravær efter stk. 1, hvis moderen« til: »Faren eller medmoren indtræder i morens ret til fravær efter stk. 1, hvis moren«.

6. I § 7, *stk. 3, 1. pkt.*, ændres »fader« til: »far«.

7. I § 7, *stk. 3, 1. og 2. pkt.*, § 8, *stk. 6, 4. pkt.*, § 9, *2. pkt.*, og § 15, *stk. 2*, ændres »14 uger« til: »10 uger«.

modtagere og selvstændigt erhvervsdrivende kan afholde de 2 ugers fravær som ikkesammenhængende perioder inden for de første 14 uger efter fødslen. For lønmodtagere forudsætter ikkesammenhængende fravær en aftale med arbejdsgiveren.

#### **§ 8. ---**

*Stk. 2-5. ---*

*Stk. 6.* I de første 14 uger efter modtagelse af barnet har en af de adopterende forældre ad gangen ret til fravær bortset fra ret til samtidigt fravær i 2 sammenhængende uger. De 2 uger, hvor begge forældre har ret til fravær, kan lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende afholde som ikkesammenhængende perioder. For lønmodtagere forudsætter ikkesammenhængende fravær en aftale med arbejdsgiveren. Retten til fravær efter stk. 7 kan påbegyndes inden for de første 14 uger efter modtagelse af barnet.

*Stk. 7. ---*

**§ 9.** Efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til forældreorlov i 32 uger. Faderen eller medmoderen har dog ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen.

#### **§ 15. ---**

*Stk. 2.* En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen, jf. § 7, stk. 1, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

*Stk. 3.* En kommende fader eller medmor, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter fødslen, jf. § 7, stk. 3, skal senest 4 uger før fra-

værets forventede begyndelse underrette arbejdsgiveren herom og om længden af fraværet.

*Stk. 4-8. ---*

**8.** Efter § 7 indsættes før overskriften før § 8:

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

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

**§ 8. ---**

*Stk. 2-5. ---*

*Stk. 6.* I de første 14 uger efter modtagelse af barnet har en af de adopterende forældre ad gangen ret til fravær bortset fra ret til samtidigt fravær i 2 sammenhængende uger. De 2 uger, hvor begge forældre har ret til fravær, kan lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende afholde som ikkesammenhængende perioder. For lønmodtagere forudsætter ikkesammenhængende fravær en aftale med arbejdsgiveren. Retten til fravær efter stk. 7 kan påbegyndes inden for de første 14 uger efter modtagelse af barnet.

*Stk. 7. ---*

**9.** § 8, stk. 6, 1. pkt., affattes således:

»I de første 10 uger efter modtagelsen af barnet har hver af adoptanterne ret til fravær i 6 uger, som bortset fra 2 sammenhængende uger ikke kan holdes samtidig.«

**10.** I § 8, stk. 6, indsættes som 5. pkt.:

»Hver adoptant har ret til at overdrage op til 4 uger af fraværsretten efter 1. pkt. til den anden adoptant.«

**§ 8. ---**

*Stk. 2-6. ---*

*Stk. 7.* Efter den 14. uge efter modtagelse af barnet har adoptanter ret til fravær fra arbejdet under forældreorlov efter §§ 9 og 10.

**§ 9.** Efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til forældreorlov i 32 uger. Faderen eller medmoderen har dog ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen.

**§ 8. ---**

*Stk. 2-6. ---*

*Stk. 7.* Efter den 14. uge efter modtagelse af barnet har adoptanter ret til fravær fra arbejdet under forældreorlov efter §§ 9 og 10.

**§ 9.** Efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til forældreorlov i 32 uger. Faderen eller medmoderen har dog ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter

**§ 15. ---**

*Stk. 2-3. ---*

*Stk. 4.* En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, skal inden 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf. Såfremt fraværetten afholdes således, at lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal underretningen omfatte påbegyndelsen og længden af senere fravær.

*Stk. 5-7. ---*

**11.** I § 8, *stk. 7*, og § 9, *1. pkt.*, ændres »14. uge« til: »10. uge«.

**12.** I § 8, *stk. 7*, § 9, *1. pkt.* og § 15, *stk. 4, 1. pkt.*, ændres »forældreorlov« til: »fravær«.

*Ret til fravær under forældreorlov*

**§ 9.** Efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til forældreorlov i 32 uger. Faderen eller medmoderen har dog ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen.

**§ 9.** Efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til forældreorlov i 32 uger. Faderen eller medmoderen har dog ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen.

**§ 10.** Hver af forældrene har ret til at forlænge forældreorloven efter § 9 fra 32 uger til 40 uger. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende har ret til at forlænge forældreorloven efter § 9 fra 32 uger til 46 uger.

**§ 16.** En lønmodtager, der ønsker at udskyde mellem 8 og 13 uger af forældreorloven, jf. § 11, skal underrette arbejdsgiveren herom senest 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

*Stk. 2. ---*

**13.** Overskriften før § 9 affattes således:

»Ret til 32 ugers fravær efter 10 uger efter fødslen«.

**14.** I § 9, 2. pkt., ændres »Faderen eller medmoderen« til: »Faren eller medmoren«.

**15.** I § 9, 2. pkt., to steder i § 10 og i § 16, stk. 1, ændres »forældreorloven« til: »fraværet«.

**16.** I § 9 indsættes som *stk. 2*:  
»*Stk. 2.* Hvis moren har overdraget hele eller dele af sin ret til fravær til faren eller medmoren efter § 7 a, stk. 2, har moren ret til at holde orlov efter stk. 1 i forlængelse af sin orlov efter § 7, stk. 1.«

**17.** I § 9 indsættes som *stk. 3*:  
»*Stk. 3.* Hvis moren har overdraget hele eller dele af sin ret til fravær til en social forælder efter § 23 b, stk. 2, har moren ret til at holde orlov efter stk. 1 i forlængelse af sin orlov efter § 7, stk. 1.«

**§ 11.** Beskæftigede lønmodtagere har ret til at genoptage arbejdet og udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter § 9. Retten til at udskyde fravær kan kun benyttes af den ene af forældrene. Det udskudte fravær skal, når det udnyttes, holdes i en sammenhængende periode. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

**18.** I § 11, 1. pkt., ændres »mindst 8 uger og højst 13 uger« til: »op til 5 uger«.

**§ 11.** Beskæftigede lønmodtagere har ret til at genoptage arbejdet og udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter § 9. Retten til at udskyde fravær kan kun benyttes af den ene af forældrene. Det udskudte fravær skal, når det udnyttes, holdes i en sammenhængende periode. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

**19.** § 11, 2. pkt., ophæves.

**§ 12.** ---

*Stk. 2.* I forbindelse med aftale om delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 8, stk. 6, og § 9 kan det aftales, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.  
*Stk. 3-5.*

**20.** I § 12, *stk. 2*, indsættes efter »§ 7,«: »§ 7 a, stk. 2,«.

**§ 12.** ---

*Stk. 2.* ---

*Stk. 3.* I forbindelse med aftale om genoptagelse af arbejdet på fuld tid under fravær efter § 9 kan det aftales, at fraværsretten udskydes med

**21.** I § 12, *stk. 3*, indsættes efter »fravær efter«: »§ 7 a, stk. 2, eller«.

den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

*Stk. 4-5. ---*

## **§ 12. ---**

*Stk. 2-4. ---*

*Stk. 5.* Retten til at genoptage arbejdet efter stk. 1 omfatter ikke moderens fravær i de 2 første uger efter fødslen.

## **§ 15. ---**

*Stk. 2-7. ---*

*Stk. 8.* En forælder, der indtræder i moderens ret til fravær efter § 7, stk. 2, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om længden af fraværet.

## **§ 13. ---**

*Stk. 2. ---*

*Stk. 3.* I tilfælde omfattet af stk. 1, 1. pkt., eller stk. 2, hvor moderen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværsret, dog højst indtil 46 uger efter fødslen. *¬Stk. 4. ---*

## **§ 15. ---**

*Stk. 2.* En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen, jf. § 7, stk.

1, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet. *¬Stk. 3. ---*

*Stk. 4.* En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, skal inden 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet

**22.** I § 12, stk. 5, og § 15, stk. 8, ændres »moderens« til: »morens«.

**23.** I § 13, stk. 3, ændres »moderen« til: »moren«.

**24.** I § 15, stk. 1, indsættes som 2. pkt.:  
»En kvindelig lønmodtager, der ønsker at overdrage fraværsret efter § 7 a, skal senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt underrette sin arbejdsgiver herom.«

**25.** I § 15, stk. 2, og § 15, stk. 4, 1. pkt., ændres: »8 uger« til: »6 uger«.

underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf. Såfremt fraværetten afholdes således, at lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal underretningen omfatte påbegyndelsen og længden af senere fravær.

*Stk. 5-8. ---*

#### **§ 15. ---**

*Stk. 2. ---*

*Stk. 3.* En kommende fader eller medmor, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter fødslen, jf. § 7, stk. 3, skal senest 4 uger før fraværets forventede begyndelse underrette arbejdsgiveren herom og om længden af fraværet.

*Stk. 4-8. ---*

#### **§ 15. ---**

*Stk. 2-3. ---*

*Stk. 4.* En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, skal inden 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf. Såfremt fraværetten afholdes således, at lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal underretningen omfatte påbegyndelsen og længden af senere fravær.

*Stk. 5-8. ---*

**26.** § 15, stk. 3, affattes således:

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

**27.** I § 15, stk. 4, 1. pkt., indsættes efter »jf. §§ 9 og 10,«: »eller overdraget orlov til afholdelse efter 10 uger efter fødslen, jf. § 7 a, stk. 2,«.

**28.** Efter § 15 indsættes:

»**§ 15 a.** En lønmodtager i et ansættelsesforhold, der ikke har haft mulighed for inden 6 uger efter barnets fødsel eller modtagelse at varsle afholdelse af fravær efter § 9 over for en arbejdsgiver, jf. § 15, stk. 4, og som har ret til barselsdagpenge efter § 21 a skal

med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes og om længden heraf.«

**§ 16.** En lønmodtager, der ønsker at udskyde mellem 8 og 13 uger af forældreorloven, jf. § 11, skal underrette arbejdsgiveren herom senest 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

*Stk. 2.* ---

**§ 16.** ---

*Stk. 2.* En beskæftiget lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til at holde orlov, der er udskudt efter § 11, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes, og om længden heraf. Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær rettidigt, kan fraværsretten først udnyttes, når det afgivne varsel er udløbet.

**§ 17.** Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter § 15, stk. 1-5, og § 16. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet.

*Ret til barselsdagpenge under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption m.v.*

**§ 20.** Ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, og §§ 7, 8, 13 og 14 udbetaler

**29.** I § 16, stk. 1, ændres »mellem 8 og 13 uger« til: »op til 5 uger«.

**30.** I § 16, stk. 2, indsættes efter 1. pkt., som nyt punktum:  
»Er den udskudte fraværsret efter § 11 på op til 5 uger, skal lønmodtageren dog senest 8 uger før fraværets påbegyndelse underrette arbejdsgiveren herom samt om længden af fraværet.«

**31.** I § 17 indsættes som 3. og 4. pkt.:  
»En lønmodtager, der efter 2. pkt. ændrer anvendelsen af fraværsretten efter §§ 9 og 10, anses efter denne lov for at have genoptaget arbejdet med den konsekvens, at lønmodtageren har ret til at afholde den resterende fraværsret på et senere tidspunkt. Afholdelse af resterende fravær, jf. 3. pkt., skal varsles over for arbejdsgiver senest 16 uger før fraværet påbegyndes.«

**32.** Overskriften før § 18 affattes således:  
»Ret til barselsdagpenge og ret til overdragelse af orlov m.v.«

**33.** I § 20 indsættes efter »§§ 7,«:  
»7 a,«.

Udbetaling Danmark barselsdagpenge beregnet efter kapitel 9.

**§ 20.** Ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, og §§ 7, 8, 13 og 14 udbetaler Udbetaling Danmark barselsdagpenge beregnet efter kapitel 9.

**§ 21.** Ved fravær under forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, har forældrene tilsammen ret til barselsdagpenge beregnet efter kapitel 9 i 32 uger indtil 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

*Stk. 2.* Hvis fraværet forlænges efter § 10, ophører dagpengeudbetalingen, når der i alt er udbetalt barselsdagpenge til forældrene uden nedsættelse efter stk. 3 i 32 uger.

*Stk. 3.* Hvis forældrene anmoder Udbetaling Danmark herom, kan udbetalingen af barselsdagpenge under fravær efter § 10 dog udstrækkes, så de udbetales i 40 uger, ved at det ugentlige dagpengebeløb beregnet efter kapitel 9 nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst udgør et beløb, der svarer til fulde barselsdagpenge i 32 uger. For beskæftigede lønmodtagere og selvstændige kan udbetalingen af barselsdagpenge under forældreorlov udstrækkes, så de udbetales i 46 uger.

*Stk. 4.* Nedsættelsen efter stk. 3, der skal omfatte barselsdagpenge til begge forældre, sker fra det tidspunkt, som forældrene anmoder Udbetaling Danmark om, og fordeles på den resterende udstrakte dagpengeperiode.

*Stk. 5.* Efter at udbetaling af nedsatte barselsdagpenge er begyndt, har forældrene ikke mulighed for helt eller delvis at genoptage arbejdet med den virkning, at den barselsdagpengeret, der ikke udnyttes, senere kan udnyttes efter § 23.

**34.** I § 20 indsættes efter »14«: », samt § 23 b, stk. 1 og 2,«.

**35.** § 21 affattes således:

»§ 21. Ved fravær efter §§ 9 og 10, har en mor ret til barselsdagpenge i 14 uger, og en far eller medmor har ret til barselsdagpenge i 22 uger indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. dog §§ 21 a-21 c. Begge adoptanter har hver ret til barselsdagpenge i 18 uger indtil 1 år efter barnets modtagelse, jf. dog §§ 21 a-21 c.

*Stk. 2.* En forælder kan overdrage sin ret efter stk. 1 til den anden forælder, jf. dog stk. 3. En forælder, der ikke selv opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan overdrage den ret til barselsdagpenge, forælderen ville have haft, hvis beskæftigelseskravet var opfyldt, til den anden forælder. Retten til barselsdagpenge efter stk. 1 anses for udnyttet, hvis forælderen har overdraget retten til den anden forælder.

*Stk. 3.* En beskæftiget lønmodtager skal holde 9 af ugerne efter stk. 1 inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og retten til barselsdagpenge for denne orlov kan ikke overdrages. Er forælderen forhindret i at holde orloven efter 1. pkt. på grund af særlige forhold, jf. stk. 4, 2. pkt., inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, kan ugerne med barselsdagpenge dog afholdes inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

*Stk. 6.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1, når kun den ene af forældrene er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, hvornår en forælder er at anse som beskæftiget lønmodtager efter stk. 3, herunder i hvilke situationer en beskæftiget lønmodtager, der er ansat i sit eget aktie- eller anpartselskab, ikke er omfattet af stk.

3. Beskæftigelsesministeren fastsætter endvidere regler om, hvornår en lønmodtager på grund af særlige forhold er forhindret i at holde orloven efter stk. 3.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administration af reglerne og krav til dokumentationen, herunder om overdragelse efter stk. 2, regler om overdragelse af ret til barseldagpenge fra den ene forælder i særlige situationer, hvor forælderen selv er ude af stand til at overdrage orloven, samt regler om tildeling af ekstra uger med barseldagpenge i særlige situationer, herunder i situationer, hvor det kun er den ene forælder, der er socialt sikret i Danmark.«

**36.** Efter § 21 indsættes:

»§ 21 a. En forælder, der kommer i beskæftigelse som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og som ikke har ret til barseldagpenge som lønmodtager efter § 21, stk. 1, fordi forælderen tidligere har udnyttet sin ret til orlov med barseldagpenge, jf. § 21, stk. 1 og 2, som andet end lønmodtager i beskæftigelse, har ret til op til 9 ugers barseldagpenge ved fravær efter § 9. § 21, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse for orlov efter 1. pkt.

*Stk. 2.* Når en forælder kommer i beskæftigelse som lønmodtager, indgår den uudnyttede ret til orlov

efter § 21, stk. 1 og 2, §§ 21 b og 21 c, i retten til orlov efter stk. 1.  
*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administration af reglerne efter denne bestemmelse, herunder regler om krav til dokumentationen.

**§ 21 b.** Hvis forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har den forælder, der har barnet boende, udover ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, ret til barselsdagpenge i yderligere 13 uger ved fravær efter §§ 9 og 10 indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Hvis forælderen har eneforældremyndighed over barnet, har forælderen derudover ret til yderligere 9 ugers barselsdagpenge.

*Stk. 2.* Den forælder, som barnet ikke bor hos, har ikke ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1. Forælderen har ret til barselsdagpenge i 9 uger ved fravær efter § 9 indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

*Stk. 3.* § 21, stk. 2 og 3, og regler fastsat efter § 21, stk. 4 og 5, finder tilsvarende anvendelse på forældrenes samlede ret til barselsdagpenge efter denne bestemmelse.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administration af reglerne efter denne bestemmelse, herunder regler om krav til dokumentationen.

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

indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

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

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

*Stk. 4.* § 21, stk. 3, og regler fastsat efter § 21, stk. 4 og 5, finder tilsvarende anvendelse på forælders samlede ret til barseldagpenge efter denne bestemmelse.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, i hvilke situationer et barn anses for kun at have én forælder, jf. stk. 1. Beskæftigelsesministeren fastsætter endvidere regler om administrationen efter bestemmelsen, herunder regler om krav til dokumentationen.«

**§ 23.** Ved delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 8, stk. 6, og § 9 kan retten til barseldagpenge, i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder, forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, og udbetales under senere fravær, jf. dog § 21, stk. 5.

*Stk. 2-5.* ---

**37.** § 23, *stk. 1*, affattes således:

»Ved delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 7 a, stk. 2, § 8, stk. 6, og § 9 kan retten til barseldagpenge forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, og udbetales under senere fravær.«

**§ 23. ---**

*Stk. 2.* Ved genoptagelse eller påbegyndelse af arbejde under fravær efter § 9 kan retten til barselsdagpenge, i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder, udskydes med den tid, hvor arbejdet er genoptaget, og udbetales under senere fravær, jf. dog § 21, stk. 5.

*Stk. 3-5. ---*

**38.** I § 23, *stk. 2*, udgår », i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder,« og », jf. dog § 21, stk. 5«.

**39.** Efter § 23 indsættes:

*»Overdragelse af orlov med barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer*

**§ 23 a.** Ved forælder i denne lov forstås en mor, far, medmor eller adoptant.

*Stk. 2.* Ved samlever i denne lov forstås en person, der har levet i et ægteskabslignende forhold med en forælder eller med en kendt donor i mindst 2 år på tidspunktet for orlovens begyndelse.

*Stk. 3.* Ved en social forælder i denne lov forstås:

- 1) En forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældre-lignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.
- 2) En kendt donor, der er tiltænkt en forældre-lignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.
- 3) En kendt donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældre-lignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

**§ 23 b.** En beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til

afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

*Stk. 2.* En beskæftiget mor, der påbegynder orlov efter § 9 på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

*Stk. 3.* En forælder kan helt eller delvis overdrage sin ret til orlov, jf. § 9, med barselsdagpenge, efter §§ 21, 21 b og 21 c, jf. dog § 21, stk. 3, til en social forælder. En forælder, der ikke selv opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan overdrage den ret til barselsdagpenge, forælderen ville have haft, hvis beskæftigelseskravet var opfyldt, til en social forælder.

*Stk. 4.* Reglerne i §§ 12, 22 og 23 finder tilsvarende anvendelse for orlov overdraget efter stk. 2 og 3.

*Stk. 5.* En kvindelig lønmodtager, som ønsker at overdrage orlov efter stk. 1 og 2 til en social forælder, skal underrette sin arbejdsgiver herom efter fristen fastsat i § 15, stk. 1, 2. pkt.

*Stk. 6.* En social forælder, der ønsker at udnytte overdraget orlov efter stk. 1-3, og som er lønmodtager, skal underrette sin arbejdsgiver herom efter fristerne fastsat i § 15, stk. 3 og 4.

**§ 23 c.** En forælder, som er omfattet af § 21 c, og som opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan helt eller delvis overdrage sin ret til orlov, jf. § 9, med barselsdagpenge efter §§ 21, 21 b og 21 c, jf. dog § 21, stk. 3, til et nærtstående familiemedlem, jf. stk. 2. Fraværet skal afholdes inden 1 år efter barnets fødsel el-

ler modtagelse. Retten til barselsdagpenge anses for udnyttet, når forælderen har overdraget retten til et nærtstående familiemedlem, jf. stk. 2.

*Stk. 2.* Som nærtstående familiemedlem anses forældrens egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder.

*Stk. 3.* Et nærtstående familiemedlem, der ønsker at udnytte overdraget orlov efter stk. 1, og som er lønmodtager, skal med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes og om længden heraf.«

**§ 24.** Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter §§ 18-23, herunder regler om, hvorledes barselsdagpengene fordeles mellem barnets forældre.

**§ 24.** Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter §§ 18-23, herunder regler om, hvorledes barselsdagpengene fordeles mellem barnets forældre.

**§ 27.** ---

1-2) ---

3) ville have været berettiget til midlertidig arbejdsmarkedsydelse, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis der ikke havde været ret til dagpenge efter denne lov,

4-6) ---

*Stk. 2-4.* ---

**§ 27.** ---

*Stk. 2.* Opgørelsen af beskæftigelseskravet efter stk. 1, nr. 1, sker på bag-

**40.** I § 24 udgår », herunder regler om, hvorledes barselsdagpengene fordeles mellem barnets forældre«.

**41.** I § 24 indsættes efter »dagpenge efter §§ 18-23«: »og regler om administrationen efter §§ 23 a-23 c om en forælders ret til at overdrage uger med barselsdagpenge til sociale forældre og til et nærtstående familiemedlem og krav til dokumentationen.«

**42.** § 27, stk. 1, nr. 3, ophæves. Nr. 4-6 bliver herefter nr. 3-5.

**43.** § 27, stk. 2, nr. 5, ophæves. Nr. 6 og 7 bliver herefter nr. 5 og 6.

grund af indberetninger til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister, jf. dog stk. 4. Ved opgørelsen indgår timer, hvor lønmodtageren har,

1-4) ---

5) modtaget midlertidig arbejdsmarkedsydelse, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.,

6-7) ---

Stk. 3-4. ---

**§ 29.** Betingelsen for udbetaling af barseldagpenge er, at beskæftigelseskravet i § 27 eller beskæftigelseskravet i § 28 er opfyldt ved påbegyndelse af en fraværsperiode. Påbegyndelsen af fravær efter § 13 anses ikke for en ny fraværsperiode for forældre, der ved overgang til fravær efter § 13 udnytter en ret til fravær efter §§ 6-9 eller 26 med ret til barseldagpenge. Tilsvarende anses påbegyndelse af fravær efter §§ 6-9 eller 26 ikke for en ny fraværsperiode for forældre, der ved overgang til fravær efter §§ 6-9 eller 26 udnytter retten til fravær efter § 13 med ret til barseldagpenge. *Stk. 2-4. ---*

**§ 29.** Betingelsen for udbetaling af barseldagpenge er, at beskæftigelseskravet i § 27 eller beskæftigelseskravet i § 28 er opfyldt ved påbegyndelse af en fraværsperiode. Påbegyndelsen af fravær efter § 13 anses ikke for en ny fraværsperiode for forældre, der ved overgang til fravær efter § 13 udnytter en ret til fravær efter §§ 6-9 eller 26 med ret til barseldagpenge. Tilsvarende anses påbegyndelse af fravær efter §§ 6-9 eller 26 ikke for en ny fraværsperiode for forældre, der ved overgang til fravær efter §§ 6-9 eller 26 udnytter retten til fravær efter § 13 med ret til barseldagpenge.

**44.** I § 29, stk. 1, 1. pkt., ændres »en fraværsperiode« til: »den enkelte fraværsperiode«.

**45.** I § 29, stk. 1, indsættes efter 1. pkt. som nyt punktum:  
»For en forælder, der har holdt fravær efter §§ 6-9, og som fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende, anses beskæftigelseskravet dog for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværsperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.«

*Stk. 2-4. ---*

**§ 30. ---**

*Stk. 2.* Anmodning om barseldagpenge efter §§ 20-23 skal for andre end et ledigt medlem af en arbejdsløshedskasse indgives til Udbetaling Danmark senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Påbegyndes en fraværperiode på et senere tidspunkt, skal anmodning om barseldagpenge indgives senest 8 uger efter 1. fraværdsdag i denne periode, jf. dog stk. 8.

*Stk. 3-8. ---*

**§ 30. ---**

*Stk. 2-3. ---*

*Stk. 4.* Et ledigt medlem af en arbejdsløshedskasse, der ønsker at ansøge om barseldagpenge efter §§ 20 eller 21, skal senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse anmelde fraværet til arbejdsløsheds-kassen. Påbegyndes en fraværperiode på et senere tidspunkt, skal anmeldelse af fraværet til arbejdsløsheds-kassen ske senest 8 uger efter 1. fraværdsdag i denne periode.

*Stk. 5-8. ---*

**§ 30. ---**

*Stk. 2-3. ---*

*Stk. 4.* Et ledigt medlem af en arbejdsløshedskasse, der ønsker at ansøge om barseldagpenge efter §§ 20 eller 21, skal senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse anmelde fraværet til arbejdsløsheds-kassen. Påbegyndes en fraværperiode på et senere tidspunkt, skal anmeldelse af fraværet til arbejdsløsheds-kassen ske senest 8 uger efter 1. fraværdsdag i denne periode.

*Stk. 5-8. ---*

**46.** I § 30, stk. 2, 1. pkt., ændres »§§ 20-23« til: »§§ 20-23 c«.

**47.** I § 30, stk. 4, 1. pkt., ændres »§§ 20 eller 21« til: »§§ 20, 21, 21 b eller 21 c«.

**48.** I § 30, stk. 4, 1. pkt., ændres »§§ 20, 21, 21 b eller 21 c« til: »§§ 20, 21, 21 b, 21 c, 23 b eller 23 c«.

**§ 36.** Barselsdagpenge til et ledigt medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse udbetales med den sats, som personen på første dag med ret til barselsdagpenge pr. dag kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse, hvis den pågældende ikke havde modtaget dagpenge efter denne lov, jf. dog stk. 2 og 3.

*Stk. 2.* Barselsdagpenge til et ledigt medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse, der deltager i tilbud efter § 96 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller er omfattet af den midlertidige ordning om arbejdsfordeling, jf. § 53, stk. 25, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., beregnes dog efter stk. 1 på samme måde, som hvis den pågældende ikke deltog i tilbuddet eller arbejdsfordelingen. Barselsdagpenge til personer, der får ret til barselsdagpenge efter § 29, stk. 2, udbetales med den sats, som personen på første dag med ret til barselsdagpenge pr. dag kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse.

*Stk. 3.* Barselsdagpenge til et medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse, der bliver ledig i fraværperioden, 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.

*Stk. 4.* ---

**49.** I § 36, stk. 1, stk. 2, 2. pkt., og stk. 3, udgår »eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse«.