

Udskriftsdato: mandag den 15. juni 2026

VEJ nr 9867 af 29/07/2022 (Historisk)

Vejledning om beskæftigelseskravet for ret til barseldagpenge

Ministerium: Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr.22/00482

Senere ændringer til forskriften

VEJ nr 9253 af 29/04/2024

Vejledning om beskæftigelseskravet for ret til barseldagpenge

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lønmodtagere - beskæftigelseskravet i lovens § 27
 - 2.1. Opfyldelse af beskæftigelseskravet ved dagen før fraværet eller på første fraværsdag at være i beskæftigelse og mindst have 160 timers beskæftigelse inden for de seneste 4 afsluttede kalendermåneder forud for fraværsperioden (aktuel tilknytning til arbejdsmarkedet)
 - 2.1.1. Krav om aktuel beskæftigelse dagen før fraværet eller på første fraværsdag
 - 2.1.2. Opgørelse af 160 timer i de seneste 4 afsluttede kalendermåneder
 - 2.1.2.1. Timer med lønarbejde - jf. § 27, stk. 2, nr. 1
 - 2.1.2.2. Timer med beskæftigelse i væsentligt omfang som selvstændig erhvervsdrivende - § 27, stk.
 - 2.1.2.3. Sygedagpenge og dagpenge efter barselsloven - § 27, stk. 2, nr. 3
 - 2.1.2.4. Arbejdsløshedsdagpenge - § 27, stk. 2, nr. 4
 - 2.1.2.5. Ferie med løn eller feriegodtgørelse - § 27, stk. 2, nr. 5
 - 2.1.2.6. Godtgørelse i en opsigelsesperiode fra Lønmodtagernes Garantifond - § 27, stk. 2, nr. 6
 - 2.1.2.7. Perioder/timer fra EU/EØS-land
 - 2.1.2.8. Andre indtægter, f.eks. kontanthjælp, uddannelsesydelse, ressourceforløbsydelse, efterløn, førtidspension m.v.
 - 2.1.2.9. Perioder med tabt arbejdsfortjeneste, plejevederlag, arbejdskonflikt samt udbetaling til den anden forælder - § 27, stk. 3
 - 2.1.2.10. Særligt om løsarbejdere og vikarer
 - 2.2. Opfyldelse af beskæftigelseskravet ved at have ret til arbejdsløshedsdagpenge eller ydelser, der træder i stedet herfor, jf. barselslovens § 27, stk. 1, nr. 2
 - 2.3. Opfyldelse af beskæftigelseskravet ved at have afsluttet uddannelse, jf. barselslovens § 27, stk. 1, nr. 3
 - 2.4. Opfyldelse af beskæftigelseskravet ved at være elev i lønnet praktik, jf. barselslovens § 27, stk. 1, nr. 4
 - 2.5. Opfyldelse af beskæftigelseskravet ved ansættelse i fleksjob, jf. barselslovens § 27, stk. 1, nr. 5
 3. Beskæftigelseskravet for selvstændige erhvervsdrivende
 - 3.1. Opfyldelse af beskæftigelseskravet for selvstændig virksomhed, jf. barselslovens § 28, stk. 1
 - 3.2. Opfyldelse af beskæftigelseskravet for personer, der får tilskud til selvstændig virksomhed, jf. barselslovens § 28, stk. 3
 4. Beskæftigelseskravet i særlige situationer
 - 4.1. Tidspunktet hvor beskæftigelseskravet skal være opfyldt
 - 4.1.1. En forælder, der efter fraværets begyndelse opfylder kravet i lovens § 27, stk. 1, nr. 2
 - 4.2. Når kvinden må ophøre med at arbejde inden 4 uger før fødslen

1. Indledning

I denne vejledning beskrives hvilke beskæftigelseskrav, der gælder for at opnå ret til barseldagpenge. Reglerne findes i §§ 27-29 i barselloven (loven).

I bekendtgørelse nr. 1090 af 1. juni 2021 om opgørelse af beskæftigelseskrav og beregning af barseldagpenge m.v. (bekendtgørelsen) er fastsat nærmere regler om opgørelsen af beskæftigelseskravet.

Denne vejledning erstatter vejledning nr. 10066 af 29. december 2020 om beskæftigelseskravet for ret til barseldagpenge.

2. Lønmodtagere - beskæftigelseskravet i lovens § 27

§ 27. En lønmodtager har ret til barseldagpenge fra Udbetaling Danmark, når den pågældende

- 1) dagen før fraværet eller på første fraværsdag er i beskæftigelse og har været beskæftiget i mindst 160 timer, jf. stk. 2, inden for de seneste 4 afsluttede kalendermåneder forud for fraværsperioden og i mindst 3 af disse måneder har været beskæftiget i mindst 40 timer i hver måned,
- 2) ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis der ikke havde været ret til dagpenge efter denne lov,
- 3) inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed,
- 4) er elev i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov, eller
- 5) er ansat i et fleksjob efter § 70 c i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Stk. 2. Opgørelsen af beskæftigelseskravet efter stk. 1, nr. 1, sker på baggrund af indberetninger til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister, jf. dog stk. 4. Ved opgørelsen indgår timer, hvor lønmodtageren har

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

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

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvornår beskæftigelseskravet efter stk. 1, nr. 1, er opfyldt, og om opgørelse og placering af timer samt omregning m.v. af indkomster vedrørende timer omfattet af stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan desuden fastsætte nærmere regler om, at beskæftigelse og indkomster, som ikke er indberettet til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister, kan indgå ved opgørelsen af timer efter stk. 1, nr. 1, og stk. 2.

En lønmodtager har ret til barseldagpenge, hvis pågældende opfylder ét af de fem krav om tilknytning til arbejdsmarkedet, der er nævnt i lovens § 27, stk. 1.

Kravet om aktuel beskæftigelse dagen før fraværet eller på første fraværsdag samt beskæftigelse i mindst 160 timer indberettet i indkomstregistret inden for de seneste 4 afsluttede kalendermåneder forud for fraværsperioden, jf. lovens § 27, stk. 1, nr. 1, er beskrevet i pkt. 2.1.

Kravet om at ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovens § 27, stk. 1, nr. 2, er beskrevet i pkt. 2.2.

Kravet om inden for den seneste måned at have afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed, jf. lovens § 27, stk. 1, nr. 4, er beskrevet i pkt. 2.3.

Kravet om at være elev i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov, jf. lovens § 27, stk. 1, nr. 5, er beskrevet i pkt. 2.4.

Kravet om at være ansat i fleksjob, jf. lovens § 27, stk. 1, nr. 6, er beskrevet i pkt. 2.5.

2.1. Opfyldelse af beskæftigelseskravet ved dagen før fraværet eller på første fraværsdag at være i beskæftigelse og mindst have 160 timers beskæftigelse inden for de seneste 4 afsluttede kalendermåneder forud for fraværsperioden (aktuel tilknytning til arbejdsmarkedet)

Det fremgår af lovens § 27, stk. 1, nr. 1, at en lønmodtager har ret til barseldagpenge, hvis pågældende er i beskæftigelse dagen før fraværet eller på første fraværsdag og har været beskæftiget i mindst 160 timer inden for de seneste 4 afsluttede kalendermåneder og i mindst 3 af disse måneder har været beskæftiget i mindst 40 timer i hver måned. Kravet har til formål at sikre, at lønmodtagere, der opnår ret til barseldagpenge, både har en aktuel tilknytning til arbejdsmarkedet og i en længere periode forud for første fraværsdag har haft en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Opgørelsen af beskæftigelseskravet sker som udgangspunkt på baggrund af oplysninger i indkomstregistret, jf. § 27, stk. 2. Hvis beskæftigelseskravet ikke er opfyldt på baggrund af oplysninger i indkomstregistret skal Udbetaling Danmark, inden der eventuelt træffes afgørelse om, at der ikke er ret til barseldagpenge på grund af manglende opfyldelse af beskæftigelseskravet, partshøre lønmodtageren, dvs. rette henvendelse til lønmodtageren for at få oplyst, om lønmodtageren er enig eller har supplerende oplysninger om arbejde som selvstændig erhvervsdrivende i perioden, udenlandsk indkomst m.v., som eventuelt vil kunne medregnes ved opgørelsen af beskæftigelseskravet.

Hvis det i forbindelse med Udbetaling Danmarks sagsbehandling konstateres, at der er fejl i oplysningerne i indkomstregistret, f.eks. at der er opgivet et forkert antal løntimer, er Udbetaling Danmark forpligtet til at meddele fejlen til indkomstregistret (SKAT), jf. § 4 i lov om et indkomstregister. I det omfang Udbetaling Danmark har kendskab til de rigtige oplysninger, eventuelt efter kontakt til arbejdsgiveren, kan Udbetaling Danmark lægge disse oplysninger til grund for opgørelsen af beskæftigelseskravet. Udbetaling Danmark skal ikke lade afgørelsen af barseldagpengesagen afvente, at oplysningerne i indkomstregisteret er korrigeret i overensstemmelse med gældende regler herom.

2.1.1. Krav om aktuel beskæftigelse dagen før fraværet eller på første fraværsdag

Lønmodtageren skal være i aktuel beskæftigelse for at være omfattet af lovens § 27, stk. 1, nr. 1. En lønmodtager anses for at være i beskæftigelse, når lønmodtageren er i et ansættelsesforhold i arbejdsretlig forstand. En person, som påbegynder en fraværsperiode dagen efter, at ansættelsen hos arbejdsgiveren er ophørt, vil blive anset som værende i beskæftigelse og omfattet af bestemmelsen. En person, som påbegynder en fraværsperiode to dage efter, at ansættelsen hos arbejdsgiveren er ophørt, vil ikke være omfattet af bestemmelsen. Det vil sige, at f.eks. en lønmodtager, der arbejder som vikar og ikke er

medlem af en arbejdsløshedskasse, kan opfylde beskæftigelseskravet for ret til barseldagpenge, hvis vikariatet slutter dagen før orloven. Ved vurderingen af, hvornår ansættelsen slutter, kan f.eks. ses på lønmodtagerens arbejdschema, herunder ift. om pågældende normalt arbejder i weekenden.

Der skal være tale om et lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand. Det betyder som udgangspunkt, at der udføres personligt arbejde i et tjenesteforhold til en arbejdsgiver. Den ansatte er således undergivet arbejdsgiverens ledelse og instruktioner for arbejdets udførelse og modtager arbejdsvederlag i form af løn.

Der vil normalt ikke være tvivl om, hvorvidt der er tale om et lønmodtagerforhold. For nærmere gennemgang af praksis vedrørende afgrænsningen mellem lønmodtagere og selvstændige henvises til vejledning om sygedagpengeforsikringerne i sygedagpengelovens §§ 45 og 55.

2.1.2. Opgørelse af 160 timer i de seneste 4 afsluttede kalendermåneder

De seneste 4 afsluttede kalendermåneder regnes fra fraværets begyndelse. Det betyder, at en lønmodtager, der påbegynder en fraværperiode f.eks. den 18. april 2022, skal have opgjort beskæftigelseskravet for ret til barseldagpenge fra Udbetaling Danmark ud fra kalendermånederne december 2021 og januar, februar og marts 2022. I disse 4 kalendermåneder skal der være mindst 160 indberettede timer i indkomstregistret, og de skal være fordelt således, at der i 3 af kalendermånederne er mindst 40 timer i hver måned.

Det følger af lovens § 27, stk. 2, at der ved opgørelse af de 160 timer kan medregnes timer, hvor lønmodtageren har haft lønarbejde, har drevet selvstændig virksomhed i væsentligt omfang forud for overgang til lønmodtagerarbejde, jf. bekendtgørelsens § 3, stk. 3, har modtaget sygedagpenge, dagpenge efter barselloven, arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Endvidere kan medregnes timer, hvor lønmodtageren har afholdt ferie med løn eller feriegodtgørelse, eller har modtaget godtgørelse i en opsigelsesperiode fra Lønmodtagernes Garantifond, jf. bekendtgørelsens § 2, stk. 3.

Opgørelse af, om beskæftigelseskravet i lovens § 27, stk. 1, nr. 1, er opfyldt, skal som udgangspunkt ske på baggrund af indberetninger om timer i henhold til lov om et indkomstregister, jf. bekendtgørelsens § 2, stk. 1.

I bekendtgørelsens § 2, stk. 3, er fastsat, at hvis beskæftigelseskravet ikke kan opfyldes alene på baggrund af timer med beskæftigelse i perioden, medregnes timer med arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor og syge- og barseldagpenge. Dernæst kan medregnes timer med udbetaling fra Lønmodtagernes Garantifond samt timer med udbetalt feriegodtgørelse.

2.1.2.1 Timer med lønarbejde - § 27, stk. 2, nr. 1

Timer, for hvilke der er udbetalt løn, og som er indberettet i henhold til lov om et indkomstregister, kan medregnes ved opgørelse af beskæftigelseskravet, hvis den beskæftigelse, hvortil løntimerne er knyttet, kan betragtes som lønarbejde.

Der vil således kunne medregnes timer, hvor lønmodtageren ikke har været i faktisk beskæftigelse, men hvor arbejdsgiveren har udbetalt løn, f.eks. under ferie, sygdom, barsel, barns første sygedag m.v.

Det er det timetal, der er indberettet til indkomstregistret, der skal medregnes. Ved beskæftigelse, der i henhold til aftale eller gældende overenskomst anses som fuldtidsbeskæftigelse, selv om det udføres på kortere end normal arbejdstid, medregnes med 37 timer ugentligt, hvis der er indberettet 37 timer til indkomstregistret.

Løntimerne kan medregnes til opfyldelse af beskæftigelseskravet, hvis timerne er indberettet til indkomstregisteret for 4 måneders perioden.

Timer, der er indberettet for en periode, som går over flere kalendermåneder, skal fordeles forholdsmæssigt på kalendermånederne, jf. bekendtgørelsens § 2, stk. 4. I disse tilfælde håndteres indberetningen sådan, at både beløb og timetal fordeles efter antal kalenderdage på de måneder, der er berørt af indberetningen. En indberetning, der har startdato 17. januar 2022 og slutdato 10. februar 2022, vil således blive fordelt med 15 dage i januar og 10 dage i februar. 60 pct. af timerne og indkomsten vil således blive henført til januar, mens 40 pct. henføres til februar.

Hvis der i indkomstregistret ikke er anført et timetal for en lønindtægt fra arbejdsgiveren, skal der for lønmodtagere med ukendt arbejdstid – f.eks. provisionslønnede – foretages omregning af indtægten til timer, som skal medregnes til opgørelse af beskæftigelseskravet. Som udgangspunkt vil der i løntimefeltet være sat et kryds, og feltet får teksten "Ingen forhold mellem løn og timer", når der er tale om lønmodtagere med ukendt arbejdstid. Omregningen skal ske ud fra samme beregningsmåde som i § 2, stk. 8, om ukendt arbejdstid i bekendtgørelse om Arbejdsmarkedets Tillægspension, bekendtgørelse nr. 1385 af 25. november 2015 som ændret ved bekendtgørelse nr. 1473 af 17/06/2021. Det sker ved at lønnen fra arbejdsgiveren divideres med ATP-bekendtgørelsens timeløn, hvorved timetallet findes. Hvert år i begyndelsen af januar offentliggøres den timefortjeneste, der skal anvendes for det indeværende kalenderår. I 2022 er timefortjenesten 221,36 kr. for mænd og 199,90 kr. for kvinder.

Har arbejdsgiver reguleret lønnen eller f.eks. udbetalt tillæg eller bonus, skal der ikke foretages omregning af denne indtægt til timeantal, idet arbejdsgiver i disse tilfælde allerede har oplyst et timetal ved den tidligere lønindberetning. Som udgangspunkt vil der i løntimefeltet være registreret "0" i disse situationer.

2.1.2.2. Timer med beskæftigelse i væsentligt omfang som selvstændig erhvervsdrivende - § 27, stk. 2, nr. 2

Timer, som lønmodtageren har arbejdet som selvstændig erhvervsdrivende i 4 måneders perioden kan efter omstændighederne medregnes ved opgørelsen af kravet om 160 timers beskæftigelse. Det kræver, at lønmodtageren er overgået fra selvstændig erhvervsvirksomhed til lønmodtagerbeskæftigelse i løbet af 4 måneders perioden, og lønmodtager med virksomheden har opfyldt beskæftigelseskravet efter lovens § 28.

Det fremgår af § 3, stk. 3, i bekendtgørelsen, at antallet af timer, der kan medregnes, som udgangspunkt er 18 ½ time pr. uge. Dog kan medregnes yderligere timer, såfremt timetallet i virksomheden kan dokumenteres af lønmodtageren.

Eksempel: Borger opfylder ikke beskæftigelseskravet med de indberettede timer i indkomstregistret. Borger kan dokumentere at have arbejdet som selvstændig i 22 timer ugentligt. Derfor medregnes 22 timer ugentligt i opgørelsen af beskæftigelseskravet som lønmodtager.

2.1.2.3. Sygedagpenge og dagpenge efter barselsloven - § 27, stk. 2, nr. 3

Timer, hvor lønmodtager har modtaget sygedagpenge fra kommunen eller dagpenge efter barselsloven fra Udbetaling Danmark i de 4 kalendermåneder, kan medregnes til opfyldelse af beskæftigelseskravet i lovens § 27, stk. 1, nr. 1.

Fra 1. juli 2014 har kommunerne og Udbetaling Danmark haft pligt til at indberette antallet af timer, hvor der er udbetalt henholdsvis sygedagpenge og dagpenge efter barselsloven til indkomstregistret, jf. § 1 og § 2 i bekendtgørelse nr. 807 af 27. juni 2014 om indberetning af timer til indkomstregistret for udbetalte sygedagpenge efter lov om sygedagpenge, barselsdagpenge efter barselloven samt arbejdsløshedsdagpenge og midlertidig arbejdsmarkedsydelse efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

2.1.2.4. Arbejdsløshedsdagpenge - § 27, stk. 2, nr. 4

Timer, hvor lønmodtager har modtaget arbejdsløshedsdagpenge fra arbejdsløsheds-kassen i de 4 kalendermåneder, kan medregnes til opfyldelse af beskæftigelseskravet i lovens § 27, stk. 1, nr. 1. Timer med G-dage kan ligeledes medregnes, idet disse timer i denne sammenhæng anses for at træde i stedet for arbejdsløshedsdagpenge, som kan medregnes til beskæftigelseskravet.

2.1.2.5. Ferie med løn eller feriegodtgørelse - § 27, stk. 2, nr. 5

Timer, hvor en lønmodtager har afholdt ferie med løn eller feriegodtgørelse i de 4 kalendermåneder, kan medregnes til opfyldelse af beskæftigelseskravet i lovens § 27, stk. 1, nr. 1. Der skal alene medregnes perioder med feriegodtgørelse, hvis beskæftigelseskravet ikke kan opgøres på baggrund af de øvrige timer, som fremgår af lovens § 27, stk. 2, jf. bekendtgørelsens § 2, stk. 3.

Timer, hvor der er afholdt ferie med løn, vil som udgangspunkt fremgå af indkomstregistret som almindelige løntimer, og medregnes således allerede efter lovens § 27, stk. 2, nr. 1.

Borgeren skal dokumentere afholdelse af ferie og udbetaling af feriegodtgørelsen. Udbetalt feriegodtgørelse m.v. skal ikke tælle som beskæftigelse, hvis der ikke er afholdt ferie. Det kan f.eks. være hvis der er tale om femte ferieuge som udbetales uden at være afholdt, hvis der er feriehindringer eller hvis der er tale om straksudbetaling af feriepengebeløb.

2.1.2.6. Godtgørelse i en opsigelsesperiode fra Lønmodtagernes Garantifond - § 27, stk. 2, nr. 6

Timer for hvilke lønmodtager har modtaget godtgørelse i en opsigelsesperiode fra Lønmodtagernes Garantifond i de 4 kalendermåneder kan medregnes til opfyldelse af beskæftigelseskravet i lovens § 27, stk. 1, nr. 1.

Udbetalingerne fra Lønmodtagernes Garantifond fremgår af indkomstregistret, men kan være forsinkede. Borgeren må i de situationer, hvor timer med udbetalinger fra Lønmodtagernes Garantifond er afgørende for opfyldelse af beskæftigelseskravet i lovens § 27, stk. 1, nr. 1, fremkomme med dokumentation fra Lønmodtagernes Garantifond om de ventende udbetalinger.

2.1.2.7. Perioder/timer fra EU/EØS-land

Beskæftigelseskravet kan opfyldes gennem sammenlægning af beskæftigelse/perioder, dvs. medregning af timer/perioder, der er tilbagelagt efter reglerne i et andet EU/EØS-land, Schweiz eller et land, som Danmark har en overenskomst om sammenlægning af perioder med. Der henvises til vejledning nr. 9254 af 31. maj 2010, DEL V - VEJLEDNING OM BARSELDAGPENGE.

2.1.2.8. Andre indtægter, f.eks. kontanthjælp, uddannelsesyndelse, ressourceforløbsyndelse, efterløn, førtidspension m.v.

Timer, hvor en lønmodtager inden for 4 måneders perioden har modtaget offentlige ydelser, ud over de nævnte i lovens § 27, stk. 2, kan ikke medregnes til opfyldelse af beskæftigelseskravet.

En lønmodtager, som under et jobafklaringsforløb modtager løn fra arbejdsgiver, og hvor arbejdsgiveren modtager refusion på baggrund af den ressourceforløbsyndelse, som lønmodtageren ville have været berettiget til, vil kunne medregne løntimerne, jf. lovens § 27, stk. 2, nr. 1.

2.1.2.9. Perioder med tabt arbejdsfortjeneste, plejevederlag, arbejdskonflikt samt udbetaling til den anden forælder - § 27, stk. 3

Efter lovens § 27, stk. 3, ses der ved opgørelsen af beskæftigelseskravet i lovens § 27, stk. 1, bort fra perioder på indtil 2 år med godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste efter § 42 og plejevederlag efter § 120 efter serviceloven eller hvor lønmodtageren har været omfattet af en arbejdskonflikt. Endvidere ses der bort fra perioder, hvor der ville være ret til barseldagpenge, men hvor den anden forælder eller dennes arbejdsgiver har fået udbetalt barseldagpengene/refusion.

Disse perioder kan der ses bort fra ved opgørelsen af beskæftigelseskravet, hvis perioderne betyder, at beskæftigelseskravet i lovens § 27, stk. 1, ikke kan opfyldes.

Har lønmodtageren således været omfattet af en arbejdskonflikt i en del af en kalendermåned, og det dermed betyder, at beskæftigelseskravet på mindst 40 timer i kalendermåneden ikke kan opfyldes, vil der kunne ses bort fra denne kalendermåned, og måneden forud for de 4 afsluttede kalendermåneder kan indgå i opgørelsen af beskæftigelseskravet.

2.1.2.10. Særligt om løsarbejdere og vikarer

Det fremgår af principmeddelelse 100-15, at der ved løsarbejdere forstås personer med kortvarige eller tilfældige arbejdsforhold, hvor ansættelsens ophør som regel er aftalt på forhånd. En løsarbejder betragtes kun som ansat i de perioder, hvor pågældende faktisk er i beskæftigelse hos arbejdsgiveren.

Når beskæftigelseskravet skal undersøges for vikarer/løsarbejdere, er det vigtigt at få fastslået, om pågældende på tidspunktet for fraværets start skal betragtes som værende i et løbende ansættelsesforhold eller ikke.

Det forhold, at lønmodtageren er ansat som vikar, kan ikke i sig selv føre til, at pågældende skal anses for at være løsarbejder. Der skal foretages en konkret og individuel vurdering, hvor der blandt andet kan lægges vægt på oplysninger i ansættelseskontrakten, herunder om der er aftalt en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, og om der er aftalt et opsigelsesvarsel. Der kan endvidere lægges vægt på, hvordan og for hvor lang tid fremtidigt arbejde planlægges, samt om arbejdsgiveren er forpligtet til at tilbyde vagter, og om vikaren har pligt til at tage vagter.

Det fremgår endvidere af principmeddelelse 100-15, at det forhold, at vikaren ikke var eller skulle have været på arbejde på første fraværsdag, ikke i sig selv kan begrunde, at beskæftigelseskravet ikke kan anses for opfyldt, når vikaren i øvrigt må anses for at være i et løbende ansættelsesforhold.

Løsarbejdere og vikarer, der ikke har en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, kan kun opfylde beskæftigelseskravet i lovens § 27, stk. 1, nr. 1, hvis de er i beskæftigelse dagen før fraværet eller på første fraværsdag, og har været beskæftiget i mindst 160 timer inden for de seneste 4 afsluttede kalendermåneder og i mindst 3 af disse måneder har været beskæftiget i mindst 40 timer i hver måned. Beskæftigelseskravet kan desuden opfyldes som dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse, jf. lovens § 27, stk. 1, nr. 2, jf. afsnit 2.2.

2.2. Opfyldelse af beskæftigelseskravet ved at have ret til arbejdsløshedsdagpenge eller ydelser, der træder i stedet herfor, jf. lovens § 27, stk. 1, nr. 2

Tilknytningen til arbejdsmarkedet kan endvidere opfyldes, hvis personen ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis der ikke havde været ret til barseldagpenge.

Arbejdsløshedskassen skal oplyse Udbetaling Danmark om, hvorvidt en person ville være berettiget til arbejdsløshedsdagpenge i tilfælde af ledighed.

Ankestyrelsen har i principmeddelelse 17-16 fastslået, at et dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse skal have meldt sig ledig i arbejdsløshedskassen og stillet sig til rådighed for arbejdsmarke-

det forud for fraværet for at være berettiget til barseldagpenge. Der kan ikke stilles krav om, at personen skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet i en periode efter barselsorlovens udløb.

For et dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse, som holder orlov fra et studie, følger det af principmeddelelse 17-16, at for at kunne opfylde beskæftigelseskravet i barselsloven, skal den studerende melde sig ledig i arbejdsløshedskassen og stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet for at blive berettiget til barseldagpenge. Det vil sige, at pågældende også skal tilmelde sig som arbejdssøgende hos jobcenteret.

Ankestyrelsen har i principmeddelelsen endvidere udtalt, at orloven fra studiet skal være reel, og at det er Udbetaling Danmark, der skal vurdere dette i forhold til uddannelsens opbygning og forløb. Orloven vil f.eks. være reel, hvis der er orlov i mere end et semester, eller hvis orloven afskærer den studerende fra at gå til eksamen ved semesterets udgang. Den studerende skal fremsende dokumentation fra uddannelsesstedet på, at personen holder orlov fra uddannelsesstedet, og dermed heller ikke er berettiget til SU under orloven.

Se afsnit 4.2. i forhold til tidspunktet for opfyldelse af beskæftigelseskravet.

2.3. Opfyldelse af beskæftigelseskravet ved at have afsluttet uddannelse, jf. lovens § 27, stk. 1, nr. 3

En nyuddannet, som inden for den seneste måned før fraværets start har afsluttet en erhvervmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed, har tidligst ret til barseldagpenge fra Udbetaling Danmark fra den dag, hvor uddannelsen er afsluttet. Oplysning om, hvornår uddannelsen er afsluttet, kan fås ved henvendelse til den enkelte uddannelsesinstitution.

Det er uden betydning i forhold til opfyldelse af beskæftigelseskravet, om den nyuddannede rent faktisk melder sig ind i en arbejdsløshedskasse.

Hvis barnet bliver født før afsluttet uddannelse, kan kvinden få ret til barseldagpenge, såfremt hun opfylder beskæftigelseskravet i lovens § 27, stk. 1, nr. 2. Se uddybning i afsnit 4.2.

Ret til arbejdsløshedsdagpenge på dimittendvilkår

Det er ikke alle uddannelser, der giver ret til arbejdsløshedsdagpenge på dimittendvilkår. Kun uddannelser, der anses for erhvervmæssige, kan danne grundlag for arbejdsløshedsdagpenge på dimittendvilkår. For at en uddannelse kan anses for erhvervmæssig, skal den berettige til støtte inden for klippekortet efter lov om Statens Uddannelsesstøtte eller være omfattet af lov om erhvervsuddannelser. De gymnasiale og erhvervs-gymnasiale uddannelser anses ikke for en erhvervmæssig uddannelse i denne sammenhæng.

Ud over at en uddannelse skal være erhvervmæssig, stilles også krav til uddannelsens varighed for at få ret til arbejdsløshedsdagpenge på dimittendvilkår. Der er således en betingelse, at uddannelsen er normeret til og rent faktisk har varetaget mindst 18 måneder/3 semestre.

Der henvises til bekendtgørelse om indkomst- og beskæftigelseskravet for ret til dagpenge og bekendtgørelse om beregning af dagpengesatsen med tilhørende vejledninger.

2.4. Opfyldelse af beskæftigelseskravet ved at være elev i lønnet praktik, jf. lovens § 27, stk. 1, nr. 4

Bestemmelsen omfatter alle elever, der er i lønnet praktik i forbindelse med en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov.

Elever fritages således for at opfylde det almindelige beskæftigelseskrav i lovens § 27, stk. 1, nr. 1, for at kunne modtage barseldagpenge. Retten til barseldagpenge består, selvom fraværperioden fortsætter ud over praktikperioden og ind i en periode med undervisning.

For at opfylde beskæftigelseskravet skal der være tale om lønnet praktik. En elev, der påbegynder barselsorlov i en periode med praktikkompenenserende uddannelse, opfylder derfor ikke beskæftigelseskravet. Se principmeddelelse D-8-93, hvor en elev, der var under en praktikkompenenserende uddannelse på Teknisk Skole, ikke havde ret til barselsdagpenge, idet den praktikkompenenserende uddannelse ikke var omfattet af loven, og den uddannelsesydelse, som eleven modtog under den praktikkompenenserende uddannelse, ikke kunne anses for indtjent i et lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand.

Bestemmelsen omfatter ikke personer, der er under ikke-lovregulerede uddannelser, men disse kan eventuelt opnå ret til barselsdagpenge, hvis betingelserne i lovens § 27, stk. 1, nr. 1, er opfyldt.

Udbetaling Danmark kan blandt andet hente oplysninger om hvilke uddannelser, der er lovregulerede i lovbekendtgørelse nr. 836 af 14. juni 2022 om institutioner for forberedende grunduddannelse og lovbekendtgørelse nr. 1753 af 30. august 2021 om institutioner for erhvervsrettet uddannelse.

Det skal dog bemærkes, at de allerfleste erhvervsuddannelser har praktik. Desuden vil der være nogle videregående uddannelser med praktik, som f.eks. lokomotivføreruddannelsen. Ud over de nævnte er der desuden nogle få praktikbaserede uddannelser som f.eks. søfartsuddannelsen.

Evt. tvivlsspørgsmål om elever og lønnet praktik kan afklares ved at kontakte Børne- og Undervisningsministeriet.

2.5. Opfyldelse af beskæftigelseskravet ved ansættelse i fleksjob, jf. lovens § 27, stk. 1, nr. 5

En lønmodtager, der er ansat i et fleksjob efter § 120 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, skal ikke opfylde beskæftigelseskravet i barselslovens § 27, stk. 1, nr. 1, for at kunne opnå ret til dagpenge efter loven.

Det blev indført i forbindelse med førtids- og pensionsreformen i 2013 for at sikre, at omlægningen af fleksjobordningen, hvorefter den ansatte i fleksjob alene modtager løn for de faktiske udførte arbejdstimer, ikke vil afskære personer i de nye fleksjob for at opfylde betingelserne for ret til dagpenge efter barselsloven. Derved blev sikret, at personer, der er ansat i et fleksjob efter § 120 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, hvor ansættelsen er under 9,15 timer om ugen, har ret til dagpenge efter barselsloven.

Bemærk at en person, der er ansat i fleksjob efter den gamle fleksjobordning, skal opfylde beskæftigelseskravet for lønmodtagere i lovens § 27, stk. 1, nr. 1, for at opnå ret til dagpenge efter barselsloven.

3. Beskæftigelseskravet for selvstændige erhvervsdrivende

§ 28. Retten til barselsdagpenge for en selvstændig erhvervsdrivende 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. Har den selvstændige virksomhed været udøvet i mindre end 6 måneder, medregnes perioder med forudgående beskæftigelse som lønmodtager.

Stk. 2. Ved vurderingen af, om beskæftigelseskravet efter stk. 1 er opfyldt, ses der bort fra perioder på indtil 2 år, hvor der efter lov om social service er ydet godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet eller efter samme lov er ydet vederlag ved pasning af døende eller efter denne lov er ydet barselsdagpenge til forældre under fravær efter § 13 eller efter § 26 er ydet dagpenge til forældre med alvorligt syge børn. Ved vurderingen kan endvidere helt eller delvis ses bort fra perioden fra og med den 1. marts 2020 til og med den 31. august 2020. Ved vurderingen kan desuden helt eller delvis ses bort fra perioden fra og med den 1. december 2020 til og med den 30. april 2021. For en selvstændig erhvervsdrivende, der i

løbet af perioden fra og med den 1. juli 2021 til og med den 30. september 2021 har modtaget arbejdsløshedsdagpenge efter § 57, stk. 8, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., kan der også ved vurderingen helt eller delvis ses bort fra perioden fra og med den 1. maj 2021 til og med den 30. september 2021.

Stk. 3. En selvstændigt erhvervsdrivende, som får tilskud til bevarelse af beskæftigelsen i egen virksomhed efter § 126 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, har uanset kravet i stk. 1 ret til barseldagpenge som selvstændigt erhvervsdrivende.

3.1. Opfyldelse af beskæftigelseskravet for selvstændig virksomhed, jf. lovens § 28, stk. 1

Selvstændige erhvervsdrivende har efter lovens § 28, stk. 1, ret til barseldagpenge fra Udbetaling Danmark, hvis den selvstændige inden for de sidste 12 måneder før fraværet har udøvet selvstændig erhvervsvirksomhed i mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned før fraværsperioden. Dvs. at den selvstændige erhvervsdrivende (i gennemsnit) har arbejdet mindst 18½ time ugentligt i virksomheden.

Når beskæftigelseskravet for selvstændige skal undersøges, er udgangspunktet, at Udbetaling Danmark ikke skal foretage nogen dyberegående kontrol, men tage udgangspunkt i den selvstændiges egne oplysninger. Er der konkrete forhold, som kan give anledning til tvivl, kan de undersøges nærmere.

Udbetaling Danmark kan i den forbindelse forlange, at den selvstændige erhvervsdrivende afgiver oplysninger, som sandsynliggør, at beskæftigelseskravet er opfyldt. Som dokumentation kan f.eks. fremlægges udskrifter fra toldmyndighederne, der viser momsbevægelserne i det seneste år, eller eventuelt driftsregnskaber, hvoraf fremgår, at der har været en væsentlig økonomisk aktivitet i virksomheden. Har der kun været en ringe omsætning i virksomheden, kan den selvstændige ved fremlæggelse af anden dokumentation godtgøre, at beskæftigelseskravet er opfyldt. Endvidere kan der til vurdering af virksomheden indhentes oplysninger om f.eks. åbningstider og udgifterne ved virksomheden.

Har den selvstændige erhvervsdrivende drevet virksomhed i mindre end 6 måneder, medregnes perioder med forudgående beskæftigelse som lønmodtager.

Ved vurderingen af, om beskæftigelseskravet efter lovens 28, stk. 1, er opfyldt, ses der efter barselslovens § 28, stk. 2, bort fra perioder på indtil 2 år, hvor

- der efter lov om social service er ydet godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet,
- der efter lov om social service er ydet vederlag ved pasning af døende,
- der efter barselslovens § 13 er ydet barseldagpenge til forældre under sorgorlov, eller
- der efter barselslovens § 26 er ydet dagpenge til forældre med alvorligt syge børn, jf. lovens § 28, stk. 2, 1. pkt.

Ved vurderingen kan der endvidere helt eller delvis ses bort fra perioden fra og med den 1. marts 2020 til og med den 31. august 2020, perioden fra og med den 1. december 2020 til og med den 30. april 2021, og for en selvstændig erhvervsdrivende, der i løbet af perioden fra og med den 1. juli 2021 til og med den 30. september 2021 har modtaget arbejdsløshedsdagpenge efter § 57, stk. 8, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., kan der også ved vurderingen helt eller delvis ses bort fra perioden fra og med den 1. maj 2021 til og med den 30. september 2021.

Perioderne fra og med den 1. marts 2020 til og med den 31. august 2020, fra og med den 1. december 2020 til og med den 30. april 2021, og fra og med den 1. maj 2021 til og med den 30. september 2021 skal ses i lyset af udbruddet af covid-19 i Danmark og af, at der vil være selvstændige erhvervsdrivende,

som ikke kan opfylde beskæftigelseskravet for ret til barseldagpenge, idet virksomheden ikke har været udøvet i det nødvendige omfang som følge af covid-19-situationen.

Som eksempel kan nævnes, at der som led i indsatsen mod covid-19 blev indført et midlertidigt forbud mod, at frisører og visse liberale erhverv var åbne, jf. bekendtgørelse om forbud mod større forsamlings og mod adgang til og restriktioner for lokaler i forbindelse med håndtering af covid-19. Samtidig blev der indført et midlertidigt forbud mod at foretage praktisk køreundervisning i skolevogne. Bestemmelsen er udtryk for, at det ikke skal komme den selvstændige erhvervsdrivende til skade, at personen på grund af covid-19-situationen ikke kan opfylde beskæftigelseskravet for ret til barseldagpenge.

Hvis den selvstændige ikke opfylder beskæftigelseskravet efter lovens § 28, stk. 1, skal perioden fra og med den 1. marts 2020 til og med den 31. august 2020 og/eller fra og med den 1. december 2020 til og med den 30. april 2021 helt eller delvis betragtes som en såkaldt »død« periode ved opgørelsen af beskæftigelseskravet. Det indebærer, at 12-månedersperioden og/eller 1-månedersperioden i § 28, stk. 1, kan forlænges bagud med et antal dage, svarende til antallet af dage i den »døde« periode.

Det bemærkes, at disse perioder gælder for alle selvstændige erhvervsdrivende og således ikke alene selvstændige, der f.eks. har været lukket i en periode eller kan dokumentere, at de har oplevet ordrenedgang el.lign.

Tilsvarende gælder for selvstændige, der i løbet af perioden fra og med den 1. juli 2021 til og med den 30. september 2021 har modtaget arbejdsløshedsdagpenge efter § 57, stk. 8, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Her kan der også ved vurderingen helt eller delvis ses bort fra perioden fra og med den 1. maj 2021 til og med den 30. september 2021.

3.2. Opfyldelse af beskæftigelseskravet for personer, der får tilskud til selvstændig virksomhed, jf. barselslovens § 28, stk. 3

En selvstændig erhvervsdrivende, der får tilskud fra kommunen til at fastholde beskæftigelse i egen virksomhed efter § 126 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, skal ikke opfylde beskæftigelseskravet i barselslovens § 28, stk. 1, for at kunne opnå ret til dagpenge efter loven.

Bestemmelsen skal sikre, at en selvstændigt erhvervsdrivende, der ikke kan drive virksomhed i væsentligt omfang, også kan opnå ret til barseldagpenge. En selvstændig erhvervsdrivende, der modtager tilskud til at fastholde beskæftigelse i egen virksomhed, vil derved altid opfylde beskæftigelseskravet for ret til dagpenge efter barselsloven.

4. Beskæftigelseskravet i særlige situationer

§ 29. Betingelsen for udbetaling af barseldagpenge er, at beskæftigelseskravet i § 27 eller beskæftigelseskravet i § 28 er opfyldt ved påbegyndelse af den enkelte fraværsperiode. For en forælder, der har afholdt 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. 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 efter §§ 6 - 9 eller 26 udnytter retten til fravær efter § 13 med ret til barseldagpenge.

Stk. 2. Der kan dog udbetales barseldagpenge fra det tidspunkt, hvor en person efter fraværets påbegyndelse opfylder det beskæftigelseskrav, der er nævnt i § 27, stk. 1, nr. 2.

Stk. 3. Ved opgørelse af beskæftigelseskravet efter stk. 1 medregnes perioder, hvor en kvinde på grund af arbejdsforholdets særlige karakter har måttet ophøre med arbejdet inden 4 uger før fødslen eller det efter en lægelig bedømmelse skønnes nødvendigt, at kvinden var skånet for arbejde.

Stk. 4. Betingelserne i stk. 1 gælder ikke for udbetaling af dagpenge under forebyggende graviditetsundersøgelser efter § 18.

4.1. Tidspunktet, hvor beskæftigelseskravet skal være opfyldt

For forældre til et barn, der er født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere, skal forælderen efter barsellovens § 29, stk. 1, 1. pkt., opfylde beskæftigelseskravet på det tidspunkt, hvor fraværet starter, dvs. ved påbegyndelse af den enkelte fraværsperiode. For forældre til et barn, der er født før den 2. august 2022, finder de hidtil gældende regler anvendelse, se herom kapitel 4.2. i vejledning nr. 10066 af 29. december 2020 om beskæftigelseskravet for ret til barseldagpenge.

Det betyder, at f.eks. en mor, der ikke opfylder beskæftigelseskravet på fødselstidspunktet, og dermed ikke får ret til de 10 ugers barseldagpenge i den første fraværsperiode efter § 7, alligevel kan få ret til efterfølgende fravær efter § 9 med ret til barseldagpenge efter § 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 barseldagpenge. 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, kan hun helt eller delvist nå at holde sine 14 ugers orlov samt evt. uger, som er overdraget fra far eller medmor med ret til barseldagpenge.

For forældre til et barn, der er født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere, gælder det, 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 - er beskæftigelseskravet dog også opfyldt for efterfølgende fraværsperioder indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, hvis forælderen stadig er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende. For forældre til et barn, der er født før den 2. august 2022, finder de hidtil gældende regler anvendelse, se herom kapitel 4.2. i vejledning nr. 10066 af 29. december 2020 om beskæftigelseskravet for ret til barseldagpenge.

Hvis forældrene f.eks. er selvstændige og ønsker at afholde barsel skiftevis i mindre perioder, betyder bestemmelsen, at de ikke ved starten af hver ny fraværsperiode skal opfylde kravet om 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 – hvilket med løbende mindre barselsperioder ville kunne være svært.

Så længe forælderen stadig er i den personkreds, der har ret til barseldagpenge - dvs. dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende - er beskæftigelseskravet også

opfyldt for resten af den orlov, der påbegyndes inden for det første år efter fødslen. Det gælder også, hvis forælderen undervejs f.eks. er skiftet fra at være selvstændig til at være lønmodtager.

Dvs. at for en forælder, som f.eks. skifter status fra at være dagpengeberettiget ledigt medlem af en arbejdsløshedskasse til at være i ansættelse, vil beskæftigelseskravet anses for opfyldt ved påbegyndelse af senere fraværperioder inden for det første år.

Hvis en forælder inden for det første år har haft en periode uden barselsdagpenge og igen får ret til barselsdagpenge efter lovens § 29, stk. 1, 2 pkt., sker beregningen af barselsdagpengene ud fra den første fraværsdag i den nye barselsperiode. 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. Hvis forælderen f.eks. var selvstændig og er blevet lønmodtager, sker beregningen efter beregningsreglerne for lønmodtagere. For en lønmodtager, der har afbrudt en fraværperiode, og som inden for en kort periode efter afbrydelsen, på ny påbegynder barselsfravær, beregnes barselsdagpengene dog på grundlag af samme timetal og timefortjeneste som i seneste forløb med barselsdagpenge, hvis lønmodtageren ikke har fået løn fra aktuelle arbejdsgiver under afbrydelsen, jf. § 9 i bekendtgørelsen om opgørelse af beskæftigelseskrav og beregning af barselsdagpenge m.v.

Det fremgår af lovens § 29, stk. 1, 3. og 4. pkt., at overgang fra orlov efter §§ 6 - 9 eller en fraværperiode efter § 26 til sorgorlov efter § 13 ikke anses for en ny fraværperiode. Det samme gælder for overgang fra sorgorlov efter § 13 til orlov efter §§ 6 - 9 eller en fraværperiode efter § 26.

Det betyder, at forældre, der allerede er på orlov efter §§ 6 - 9 eller fravær efter § 26 med ret til barselsdagpenge kan overgå til sorgorlov efter § 13, uden at skulle opfylde betingelserne for ret til barselsdagpenge på ny, herunder beskæftigelseskravet i § 27 eller § 28. Tilsvarende gælder i den omvendte situation, hvor forældre, der er på sorgorlov efter § 13 med ret til barselsdagpenge, kan overgå til anden orlov efter §§ 6 - 9 eller fravær efter § 26. Forældre, der allerede er på orlov med ret til barselsdagpenge vedrørende ét barn, vil således fortsat have ret til barselsdagpenge ved overgang fra denne orlov til sorgorlov vedrørende et andet barn eller ved overgang fra sorgorlov vedrørende ét barn til anden orlov vedrørende et andet barn. Det bemærkes, at da der ikke er tale om en ny fraværperiode ved overgang fra f.eks. forældreorlov efter § 9 vedrørende ét barn til sorgorlov vedrørende et andet barn, vil der ved overgangen ikke skulle ske en ny beregning af barselsdagpenge efter lovens § 33.

Det er en betingelse efter § 29, stk. 1, 3. og 4. pkt., at påbegyndelse af sorgorlov efter § 13 sker i forlængelse af anden orlov efter barselsloven med ret til barselsdagpenge. Tilsvarende skal påbegyndelse af anden orlov efter barselsloven, også ske i forlængelse af sorgorlov efter § 13.

Bestemmelsen gælder således ikke forældre, der f.eks. under fravær efter § 13 genoptager arbejdet på fuld tid i mere end én uge, og som efterfølgende går tilbage til orlov efter § 13. I denne situation skal beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge på ny være opfyldt ved påbegyndelse af en periode med sorgorlov på et senere tidspunkt, da arbejde i mere end én uge anses for afbrydelse af orloven.

4.1.1. En forælder, der efter fraværets begyndelse opfylder kravet i lovens § 27, stk. 1, nr. 2

En forælder har også ret til barselsdagpenge, når forælderen efter fraværets begyndelse opfylder kravet i lovens § 27, stk. 1, nr. 2, om at være dagpengeberettiget efter reglerne i arbejdsløshedsforsikringsloven, jf. lovens § 29, stk. 2.

Denne bestemmelse har betydning for de personer, der bliver forældre før afslutningen af deres uddannelse, og som inden for den almindelige orlovsperiode på 52 uger efter fødslen eller adoptionen opfylder beskæftigelseskravet om at være berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor. Bestemmelsen kan også have betydning for andre personer, hvis de efter fødslen eller adoptionen

– men inden udløbet af orlovsperioden på 52 uger – opfylder beskæftigelseskravet i barselslovens § 27, stk. 1, nr. 2. Der kan f.eks. være tale om personer, der vender hjem fra udlandet, og som kan dokumentere, at de ville være indtrådt i retten til arbejdsløshedsdagpenge, hvis de ikke havde haft ret til fravær efter barselsloven.

Særligt vedrørende nyuddannede følger det af principmeddelelse 14-14, at en nyuddannet kvinde, som har født før hun afsluttede sin uddannelse, kan opnå ret til barselsdagpenge efter fraværets påbegyndelse (dvs. efter fødslen), hvis hun opfylder beskæftigelseskravet i barselslovens § 27, stk. 1, nr. 2. Det betyder, at hun har ret til barselsdagpenge fra det tidspunkt, hvor hun ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis der ikke havde været ret til barselsdagpenge efter barselsloven.

For så vidt angår en nyuddannet kvindes opfyldelse af beskæftigelseskravet i relation til § 27, stk. 1, nr. 3, skal det bemærkes, at en nyuddannet kvinde, der starter en fraværsperiode inden for 1 måned efter, at hendes uddannelse er afsluttet, kan opfylde beskæftigelseskravet i nr. 3. Det kan både være, hvis hun inden for den seneste måned inden fødslen har afsluttet sin uddannelse, og det kan være fravær efter § 9 med ret til barselsdagpenge efter § 21, fordi hun opfylder beskæftigelseskravet i § 27, stk. 1, nr. 3, på det tidspunkt, hvor orloven efter § 9 påbegyndes.

Ved udskudt orlov skal beskæftigelseskravet også være opfyldt på det tidspunkt, hvor den udskudte orlov holdes. Reglerne om udskudt orlov er nærmere beskrevet i vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

4.2. Når kvinden må ophøre med at arbejde inden 4 uger før fødslen

Ved opgørelsen af beskæftigelseskravet efter barselslovens § 27, stk. 1, og § 28, stk. 1, medregnes perioder, hvor kvinden på grund af arbejdsforholdets særlige karakter har måttet ophøre med at arbejde inden 4 uger før fødslen, eller det efter en lægelig bedømmelse er skønnet nødvendigt at skåne kvinden for arbejde, jf. barselslovens § 29, stk. 3. Se også principmeddelelse D-3-06.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 29. juli 2022

MIE SKOVBÆK MORTENSEN

/ Pernille Brandstrup