

Udskriftsdato: 8. januar 2026

VEJ nr 9591 af 30/06/2025 (Gældende)

Vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for adoptanter, stedbarnsadoptanter, forældre, der er blevet forældre på grundlag af en surrogataftale og for en surrogatmor

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 2025-9491

Vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for adoptanter, stedbarnsadoptanter, forældre, der er blevet forældre på grundlag af en surrogataftale og for en surrogatmor

Indhold

Kapitel 1 Indledning

- 1.1. Ret til fravær og barselsdagpenge

Kapitel 2 Ret til fravær og varsling af arbejdsgiver

- 2.1. Adoptanternes ret til fravær
 - 2.1.1. Adoptanternes ret til fravær før modtagelsen af barnet
 - 2.1.2. Adoptanternes ret til fravær i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet
 - 2.1.3. Adoptanternes ret til fravær efter den 10. uge efter modtagelsen af barnet
 - 2.1.4. Særligt om kommende adoptanter, der modtager et barn i midlertidig placering efter adoptionsloven
 - 2.1.5. Stedbarnsadoptanternes ret til fravær
- 2.2. Tiltænkte forældres ret til fravær
 - 2.2.1. Tiltænkte forældres ret til fravær i de første 10 uger efter barnets fødsel
 - 2.2.2. Tiltænkte forældres ret til fravær efter den 10. uge efter barnets fødsel
- 2.3. Ekstra ret til fravær for forældre, der får to eller flere børn født ved samme fødsel
- 2.4. Surrogatmors ret til fravær
 - 2.4.1. Surrogatmors ret til fravær 4 uger før forventet fødsel og inden 4-ugers perioden før fødslen
 - 2.4.2. Surrogatmors ret til fravær i de første 10 uger efter barnets fødsel
- 2.5. Varsling af arbejdsgiver om fravær
 - 2.5.1. Surrogatmors varsling af fravær, der holdes før det forventede fødselstidspunkt (§ 15, stk. 1)
 - 2.5.2. Varsling af fravær, der afholdes i de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse (§ 15, stk. 3)
 - 2.5.3. Varsling af fravær, der afholdes efter de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse (§ 15, stk. 4)

- 2.5.4. Varsling af retsbaseret udskudt fravær (§ 16)
- 2.5.5. Varsling af fravær med øremærkede barselsdagpenge (§ 15 a)
- 2.5.6. Varsling af ekstra fravær for forældre, der får to eller flere børn ved samme fødsel (§ 14 a, stk. 7)
- 2.5.7. Varsling af fravær i særlige situationer
 - 2.5.7.1. Barnets død eller bortadoption (§ 15, stk. 6)
 - 2.5.7.2. Barnets indlæggelse (§ 15, stk. 7)
- 2.5.8. Varsling ved ændring af fraværsretten (§ 17)
- 2.5.9. Retsvirkninger af manglende varsel

Kapitel 3 Ret til barselsdagpenge under fravær

- 3.1. Adoptanternes og tiltænkte forældres ret til barselsdagpenge
 - 3.1.1. Særligt om adoptanternes ret til barselsdagpenge før modtagelsen af barnet
 - 3.1.1.1. Børn, der adopteres fra udlandet
 - 3.1.1.2. Børn, der adopteres i Danmark
 - 3.1.1.3. Særligt om kommende adoptanter, der modtager et barn i midlertidig placering efter adoptionsloven
 - 3.1.2. Opgørelse af fraværsperioder med ret til barselsdagpenge
 - 3.1.3. Ret til barselsdagpenge i de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse (adoptanter og tiltænkte forældre)
 - 3.1.4. Ret til barselsdagpenge efter den 10. uge efter barnets fødsel eller modtagelse (adoptanter og tiltænkte forældre)
 - 3.1.4.1. Ret til barselsdagpenge, når forældrene bor sammen
 - 3.1.4.2. Ret til barselsdagpenge, når forældrene ikke bor sammen
 - 3.1.4.2.1. Ansøgning/administration
 - 3.1.4.3. Ret til barselsdagpenge, når barnet kun har en forælder
 - 3.1.4.3.1. Barnet har kun en forælder ved fødslen/modtagelsen
 - 3.1.4.3.1.1. Administration/dokumentation
 - 3.1.4.3.2. Den ene forælder dør efter barnets fødsel eller modtagelse

- 3.1.4.3.2.1. Forældrene boede sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse
- 3.1.4.3.2.2. Forældrene boede ikke sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse
- 3.1.4.3.2.3. Barnets har en retlig forælder på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse kombineret med stedbarnsadoption
- 3.1.4.3.3. Særligt om den afdøde forælders forlængede eller udskudte fraværsret med barselsdagpenge
- 3.1.4.3.4. Ansøgning/dokumentation
- 3.2. Stedbarnsadoptanters ret til barselsdagpenge
- 3.3. Barselsdagpenge til forældre, der får to eller flere børn ved samme fødsel
- 3.3.1. Ansøgning om barselsdagpenge
- 3.4. Surrogatmors ret til barselsdagpenge

Kapitel 4 Overdragelse af ret til fravær og barselsdagpenge

- 4.1. Overdragelse af ret til fravær og barselsdagpenge
- 4.1.1. Overdragelse af op til 4 ugers ret til fravær i de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 8, stk. 6, og § 8 a, stk. 1
- 4.1.2. Overdragelse af ret til barselsdagpenge for fravær efter §§ 9 og 10
- 4.1.2.1. Overdragelse af ret til barselsdagpenge efter § 21 (forældrene bor sammen)
- 4.1.2.2. Overdragelse af ret til barselsdagpenge efter § 21 b (forældrene bor ikke sammen)
- 4.1.2.3. Overdragelse af ret til fravær med ret til barselsdagpenge til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem
- 4.1.2.4. Retsvirkning af overdragelse
- 4.1.2.5. Forælders beskæftigelsesmæssige status på tidspunktet for overdragelse
- 4.2. Ansøgning om overdragelse

Kapitel 5 Fleksibel afholdelse af fravær med ret til barselsdagpenge

- 5.1. Forlængelse af fravær
- 5.1.1. Forlængelse af fravær efter § 10
- 5.1.2. Forlængelse af fravær ved genoptagelse af arbejdet efter § 12
- 5.1.2.1. Lønmodtagers genoptagelse af arbejde

- 5.1.2.2. Selvstændigt erhvervsdrivende genoptagelse af arbejde
- 5.1.2.3. Lediges mulighed for at genoptage arbejde
- 5.2. Udskydelse af fravær efter § 9 med ret til barselsdagpenge
 - 5.2.1. Betingelser for at kunne udskyde fravær
 - 5.2.2. Lønmodtageres retsbaserede udskydelse af fravær efter § 11
 - 5.2.3. Betingelser for afholdelse af udskudt fravær med barselsdagpenge
 - 5.2.4. Overdragelse af udskudt fravær med barselsdagpenge
 - 5.2.4.1. Betingelser for afholdelse af udskudt, overdraget fravær med barselsdagpenge
- 5.3. Særligt om fravær efter § 14 a

Kapitel 6 – Forældres anmodning om barselsdagpenge samt refusion til arbejdsgivere

- 6.1. Anmodning om barselsdagpenge
 - 6.1.1. En lønmodtagers anmodning om barselsdagpenge og arbejdsgiverens afgivelse af oplysninger om fravær
 - 6.1.2. Et ledigt medlems anmodning om barselsdagpenge
 - 6.1.3. En selvstændigt erhvervsdrivendes anmodning om barselsdagpenge
 - 6.1.4. Overskridelse af fristen for anmodning
 - 6.1.4.1. Lønmodtageres og et lediges mulighed for dispensation ved overskridelse af fristen
 - 6.1.4.2. Selvstændige erhvervsdrivendes mulighed for dispensation ved overskridelse af fristen
- 6.2. Arbejdsgiverens refusionskrav
 - 6.2.1. Afledet krav
 - 6.2.2. Flere arbejdsforhold
 - 6.2.3. Anmeldelse og frist for anmodning om refusion
- 6.3. Arbejdsgivers ret til tillæg til refusion

Kapitel 7 – Særlige forhold i forbindelse med retten til barselsdagpenge

- 7.1. Barselorloven skal tilbringes sammen med barnet
- 7.2. Ret til barselsdagpenge ved ophold i udlandet

- 7.3. Ret til barselsdagpenge ved hjemkomst fra udlandet
- 7.4. Særligt om ferie
- 7.5. Indtægter og udbetaling af andre ydelser under barselsfravær

Kapitel 8 – Klageregler

- 8.1. Barselsdagpengere retten
- 8.2. Fraværsretten

Kapitel 1 Indledning

I vejledningen uddybes reglerne i barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 114 af 29. januar 2025, om retten til fravær og barselsdagpenge for følgende forældregrupper:

- adoptanter, herunder kommende adoptanter, der modtager et barn i midlertidig placering efter adoptionsloven,
- forældre, der får fastslået deres forældreskab på grundlag af en surrogataftale efter børnelovens kapitel 1 b, 5 b og 5 c (tiltænkte forældre),
- stedbarnsadoptanter, og
- surrogatmødre, der er omfattet af dansk social sikring.

Reglerne for adoptanter, der tidligere var indeholdt i vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022, er således flyttet til denne vejledning.

Barselsretten for forældre, der får fastslået deres forældreskab på grundlag af en surrogataftale efter børnelovens kapitel 1 b, 5 b og 5 c, og barselsretten for en stedbarnsadoptant og en surrogatmor blev indført ved lov nr. 1687 af 30. december 2024 om ændring af børneloven, adoptionsloven, forældreansvarsloven og forskellige andre love (Familiedannelse ved surrogataftaler, medfar som retlig forælder, forenkling af familiedannelse ved voksenadoption m.v.).

Ved lovændringen blev forældrebegrebet i barselsloven defineret på ny, så det også omfatter de nye forældregrupper. Definitionen af forælder fremgår af barselslovens § 23 a, stk. 1, hvoraf det fremgår, at ved forælder forstås en mor, far, medmor, adoptant eller en forælder, der har fået fastslået forældreskab på grundlag af en surrogataftale efter børnelovens kapitel 1 b, 5 b eller 5 c. Forældre, der har fået fastslået forældreskab via en surrogataftale, omtales i vejledningen som tiltænkte forældre.

Medfar findes som begreb ikke i barselsloven. Når to mænd sammen skal være forældre til et barn, som er blevet til ved hjælp af en surrogatmor, vil begge mænd være omfattet af reglerne for tiltænkte forældre, jf. barselslovens § 8 a. I tilfælde, hvor de to mænd ikke får fastslået forældreskabet på grundlag af en surrogataftale, men vælger stedbarnsadoption for den ene forælder, vil den retlige, biologiske forælder få tildelt fravær med barselsdagpenge efter (de almindelige regler i) barselslovens §§ 7, 9 og 21, og stedbarnsadoptanten vil være omfattet af barselslovens § 8 b.

Loven trådte i kraft den 1. januar 2025 og finder anvendelse for forældre til et barn, der er født efter lovens ikrafttræden. Der er fastsat en overgangsregel for forældre til et barn, der er født i 2024, hvor forældreskab er fastslået efter børnelovens kapitel 5 c, jf. § 15, stk. 7, i lov nr. 1687 af 30. december 2024.

Vejledningen skal læses i sammenhæng med vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022 og vejledning om overdragelse og tildeling af ret til fravær med barselsdagpenge efter barselsloven til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer.

I vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022, beskrives følgende emner, som også finder anvendelse for adoptanter, herunder stedbarnsadoptanter og tiltænkte forældre:

- Reglerne om øremærket orlov (afsnit 3.2.5)
- Reglerne om 9 ugers øremærkede barselsdagpenge til en forælder, der bliver lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse (afsnit 3.2.6.)
- Reglerne om tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge i særlige situationer (afsnit 3.2.7.)
- Reglerne om fravær med barselsdagpenge i forbindelse med barnets hospitalsindlæggelse (afsnit 5.1. og 5.2.)
- Reglerne om retten til sorgorlov ved barnets død eller bortadoption (afsnit 5.3. og 5.4)

1.1. Ret til fravær og barselsdagpenge

Tabel 1. Oversigt over forældrenes ret til fravær og barselsdagpenge

	Forældrene bor sammen	Forældrene bor ikke sammen	Soloforælder (barnet har kun én forælder)
Fraværsret adoptanter og tiltænkte forældre¹	6 uger + 32 uger efter den 10. uge efter barnets fødsel eller modtagelse (tiltænkte forældre er omfattet af § 8 a, stk. 1 og 2, og adoptanter er omfattet af § 8, stk. 6 og 7.		
Fraværsret stedbarnsadoptant	2 uger (§ 8, b, stk. 2) + 32 uger efter den 10. uge efter barnets fødsel (§ 8 b, stk. 1)		
Fraværsret surrogatmor	Inden 4 ugers perioden før fødslen (§ 8 a, stk. 4) + 4 uger før fødslen (§ 8 a, stk. 4) + 10 uger efter barnets fødsel (§ 8 a, stk. 4)		
Barselsdagpenge adoptanter og tiltænkte forældre	6 uger (§ 20) + 18 uger (§ 21, stk. 1)	Den forælder barnet bor hos: 6 uger (§ 20) + 18 uger (§ 21, stk. 1) + 13 uger (§ 21 b, stk. 1)	6 uger (§ 20) + 18 uger (§ 21, stk. 1) + 22 uger (§ 21 c, stk. 1)

		+ 9 uger ved eneforældermyndighed (§ 21 b, stk. 1) <u>Den forælder, som barnet ikke bor hos:</u> 6 uger (§ 20) + 9 uger (§ 21 b, stk. 2)	
Barseldagpenge stedbarnsadoptant	Evt. 2 uger (§ 20) + 9 uger (§ 20)		
Barseldagpenge surrogatmor	Inden 4 uger før fødslen (§20) + 4 uger før fødslen (§ 20) + 10 uger efter fødslen (§ 20)		

¹ Der gives 13 ugers ekstra ret til fravær med barseldagpenge til hver forælder, der får to eller flere børn ved samme fødsel, jf. barselslovens § 14 a og § 20.

Derudover kan der i særlige situationer tildeles ekstra uger med barseldagpenge. Se nærmere herom i bekendtgørelse om ret til barseldagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022.

Kapitel 2 Ret til fravær og varsling af arbejdsgiver

I dette kapitel beskrives den lovgivningsmæssige regulering af forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager under barselsorlov.

2.1. Adoptanternes ret til fravær

2.1.1. Adoptanternes ret til fravær før modtagelsen af barnet

Kommende adoptanter, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, har hver ret til fravær fra arbejdet i op til 4 uger før modtagelse af barnet. Denne ret kan forlænges i op til 4 uger, hvis opholdet i udlandet bliver længere end 4 uger, af årsager som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter, jf. barselslovens § 8, stk. 1. Det er en betingelse, at adoptionen er formidlet af en organisation, der er godkendt efter adoptionsloven, eller en privat fremmedadoption, der er gennemført efter tilladelse fra Ankestyrelsen, jf. barselslovens § 8, stk. 3.

Kommende adoptanter, der skal modtage et barn fra Danmark, har ret til fravær i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede opholder sig i adoptanternes hjem, jf. § 8, stk. 4. Denne ret til fravær kan forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

2.1.2. Adoptanternes ret til fravær i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet

Det fremgår af barselslovens § 8, stk. 6, 1. pkt., at i de første 10 uger efter modtagelse af barnet har hver af adoptanterne ret til fravær i 6 uger.

Adoptanterne kan afholde alle 6 ugers fravær samtidig, således at de kan være sammen om at passe barnet i den første periode efter modtagelsen af barnet, eller de kan vælge, om ugerne skal holdes i en sammenhængende eller ikke sammenhængende periode i 10-ugers perioden efter barnets modtagelse.

Hver adoptant har ret til at overdrage op til 4 uger af sin fraværsret til den anden adoptant, jf. § 8, stk. 6, 3. pkt. Hvis den ene adoptant således ikke ønsker at gøre brug af fraværsretten, kan adoptanten vælge at overdrage sin ret til op til 4 ugers fravær til den anden adoptant, som herved 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.

Adoptanter kan vælge at påbegynde deres fraværsret efter § 9 inden for de første 10 uger efter modtagelsen af barnet jf. § 8, stk. 6, 2. pkt. Begge adoptanter har således mulighed for at holde fravær i hele 10-ugers perioden efter modtagelsen af barnet. Det samme gælder for en eneadoptant, jf. § 9, stk. 1, 3. pkt.

2.1.3. Adoptanters ret til fravær efter den 10. uge efter modtagelsen af barnet

Efter den 10. uge efter modtagelse af barnet har adoptanter ret til fravær efter barselslovens §§ 9-10, jf. § 8, stk. 7. Det vil sige, at hver adoptant har ret til fravær i 32 uger. Fraværet efter § 9 kan – ligesom for andre forældregrupper – påbegyndes inden for de første 10 uger efter modtagelse af barnet, jf. § 8, stk. 6. Tilsvarende kan en eneadoptant påbegynde fraværet efter § 9 inden for de første 10 uger efter modtagelsen af barnet, jf. § 9, stk. 1, 3. pkt.

For adoptanter, som adopterer to eller flere børn ved samme fødsel og deres ret til fravær, se afsnit 2.3.

2.1.4. Særligt om kommende adoptanter, der modtager et barn i midlertidig placering efter adoptionsloven

Kommende adoptanter, der modtager et barn i midlertidig placering efter § 32 a i adoptionsloven, sidestilles med kommende adoptanter, der skal modtage et barn i Danmark. Fraværsretten opnås på tidspunktet, hvor de kommende adoptanter får barnet i midlertidig placering forud for adoptionen.

Det samme er tilfældet for kommende godkendte adoptanter, der er udvalgt af Adoptionsnævnet til at adoptere barnet, og som får barnet i midlertidig placering forud for adoptionen uden samtykke efter adoptionsloven.

Hvis de kommende adoptanter får bevilget adoptionen af barnet, inden retten til fravær er brugt fuldt ud under den midlertidige placering efter § 32 a i adoptionsloven, kan forældrene afholde den resterende fraværsperiode, efter der er meddelt bevilling til adoption. Der starter således ikke en ny periode med ret til fravær, efter der er meddelt bevilling til adoption.

Retten til fravær ophører ved bortfald af den midlertidige placering, hvis domstolene ophæver Ankestyrelsens afgørelse om adoption uden samtykke, og ankefristen herfor er udløbet.

2.1.5. Stedbarnsadoptanters ret til fravær

Reglerne om stedbarnsadoption fremgår af adoptionslovens § 5 a, som bl.a. giver mulighed for, at en ægtefælle kan adoptere den anden ægtefælles barn, og at en samlever kan adoptere den anden samlevers barn. Efter adoptionslovens § 5 a tillades tidlig stedbarnsadoption i forskellige situationer, selvom adoptanten ikke har levet sammen med sin ægtefælle eller samlever og dennes barn i 2 år og

6 måneder. Der kan f.eks. tillades stedbarnsadoption, hvis adoptanten på ansøgningstidspunktet har et stabilt familieliv med sin ægtefælle eller samlever, og de sammen har planlagt at blive forældre til barnet, jf. adoptionslovens § 5 a, stk. 3.

Barselsreglerne for stedbarnsadoptanter er alene relevant i de tilfælde, hvor stedbarnsadoptionen bevilges, inden barnet fylder 1 år.

Som udgangspunkt vil en stedbarnsadoption tidligst kunne bevilges tre måneder efter barnets fødsel.

Det kan dog ikke udelukkes, at en stedbarnsadoption kan blive bevilget tidligere, og det er derfor i barselslovens § 8 b, stk. 2, fastsat, at hvis forælderen adopterer barnet inden for de første 10 uger efter barnets fødsel, har forælderen ret til op til 2 ugers fravær inden for de første 10 uger efter fødslen, jf. barselslovens § 8 b, stk. 2.

Retten til 2 ugers fravær indtræder, når stedbarnsadoptionen er gennemført. De 2 uger skal holdes inden for de første 10 uger efter fødslen. 10-ugers perioden regnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet blev født. Fravær, der ikke er holdt inden 10 uger fra fødslen, vil bortfalde.

Gennemføres stedbarnsadoptionen op til udløbet af 10-ugers perioden, vil stedbarnsadoptanten få ret til det delvise fravær, som kan holdes indenfor 10-ugers perioden. Det betyder, at hvis stedbarnsadoptionen gennemføres, når barnet er 8 uger, vil stedbarnsadoptanten have ret til 2 ugers fravær. Gennemføres stedbarnsadoptionen, når barnet er 9 uger, vil stedbarnsadoptanten have ret til 1 uges fravær.

Ud over de 2 ugers fravær efter § 8 b, stk. 2, har en forælder, der har stedbarnsadopteret et barn efter § 5 a i adoptionsloven inden 1 år efter barnets fødsel, ret til fravær efter § 9, stk. 1, 1. pkt., og § 10, inden for det første år efter barnets fødsel. Retten til fraværet kan påbegyndes inden for de første 10 uger efter barnets fødsel, jf. barselslovens § 8 b, stk. 1.

Det fravær (32 uger), som en stedbarnsadoptant har ret til efter § 8 b, stk. 1, skal som udgangspunkt kunne holdes inden for et år efter barnets fødsel. Fraværet efter § 9 kan være op til 32 uger afhængig af, hvornår stedbarnsadoptionen er godkendt, svarende til den fraværsret andre retlige forældre har efter barselsloven. Er stedbarnsadoptionen godkendt inden for de første 20 uger efter barnets fødsel, vil stedbarnsadoptanten få 32 ugers fraværsret, som kan holdes inden 1 år efter barnets fødsel. Hvis adoptionen gennemføres senere end 20 uger efter barnets fødsel, vil stedbarnsadoptantens fraværsret blive kortere end 32 uger, da fraværet skal kunne holdes inden 1 år efter barnets fødsel.

Efter § 10 har stedbarnsadoptanten ret til at forlænge de 32 ugers fravær efter § 9 med op til 8 uger til 40 uger. Beskæftigede lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende kan desuden vælge at forlænge fraværet med op til 14 uger til 46 uger. Har stedbarnsadoptanten mindre end 32 ugers ret til fravær, fordi stedbarnsadoptionen er godkendt sent i forhold til barnets alder, kan det fravær, der er ret til, forlænges med op til 8 uger for alle, eller 14 uger for lønmodtagere og selvstændige.

I tilfælde af, at stedbarnsadoptionen bevilges inden for de første 10 uger efter barnets fødsel, kan stedbarnsadoptanten ud over retten til 2 ugers fravær efter den foreslåede § 8 b, stk. 2, jf. ovenfor, påbegynde afholdelsen af fraværet efter § 9 i 10 ugers perioden efter barnets fødsel. Fravær efter § 9 kan kun afholdes, efter stedbarnsadoptionen er bevilget.

Da fraværsretten følger af § 9, kan fraværet holdes fleksibelt. Fraværsretten kan således enten udskydes eller forlænges til afholdelse senere end 1 år efter barnets fødsel efter reglerne i barselslovens §§ 10-12. Udskudt fravær kan holdes, frem til barnet bliver 9 år. Hvis forælderen er lønmodtager, skal de 9 ugers øremærket orlov dog holdes inden 1 år efter barnets fødsel, jf. barselslovens § 21, stk. 3.

2.2. Tiltænkte forældres ret til fravær

2.2.1. Tiltænkte forældres ret til fravær i de første 10 uger efter barnets fødsel

Tiltænkte forældres ret til fravær er reguleret i § 8 a, stk. 1-3, i barselsloven. Bestemmelsen omfatter både forældreskab, der er fastslået på grundlag af en national altruistisk surrogataftale efter kapitel 1 b og 5 b i børneloven, og forældreskab, der er fastslået på grundlag af en udenlandsk surrogataftale efter kapitel 5 c i børneloven. Forældreskab, der etableres på grundlag af en surrogataftale, omfatter et par bestående af en kvinde og en mand, et par bestående af to mænd, et par bestående af to kvinder, en enlig mand eller en enlig kvinde, jf. § 30 c i børneloven.

Indførelsen af barselsregler for tiltænkte forældre betyder, at en mand, som er retlig biologisk far til et barn, der er født af en surrogatmor, og som søger om eller har opnået forældreskab efter børnelovens kapitel 1 b, 5 b eller 5 c, i 10-ugers perioden efter barnets fødsel har ret til fravær med barselsdagpenge efter barselslovens § 8 a, stk. 1, jf. § 20. Selvom faren opfylder betingelserne for ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 3, vil tildelingen af barselsfravær skulle ske efter reglerne i § 8 a, for tiltænkte forældre, da forældreskab til barnet fastslås efter børnelovens regler om forældreskab på grundlag af en surrogataftale.

Der skelnes i barselsloven ikke mellem forældrene, som begge har samme fraværsret i forbindelse med barnets fødsel. Det gælder både i 10-ugers perioden efter barnets fødsel og i perioden efter 10-ugers perioden.

I de første 10 uger efter barnets fødsel har hver forælder ret til fravær i 6 uger. Dette fremgår af § 8 a, stk. 1, 1. pkt. Der er tale om en individuel ret til fravær i 6 uger for hver forælder, som skal holdes inden for de første 10 uger efter barnets fødsel. Da begge de tiltænkte forældre har ret til 6 ugers fravær i de første 10 uger efter barnets fødsel, vil barnet kunne blive passet af mindst én af forældrene i hele 10-ugers perioden efter fødslen.

10-ugers perioden regnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet blev født, men perioden kan dog regnes fra og med den dag, hvor barnet blev født, hvis forældrene ønsker det.

Hver forælder har ret til at overdrage op til 4 af de 6 ugers fraværsret til den anden forælder. Hvis den ene forælder ikke ønsker at gøre brug af alle 6 ugers fraværsret, kan forælderen således overdrage op til 4 uger af fraværsretten til den anden forælder, som vil kunne holde op til 10 ugers fravær i de første 10 uger efter barnets fødsel. De sidste 2 ugers fraværsret kan ikke overdrages til den anden forælder. De 2 ugers fravær vil kunne holdes samtidig med, at den anden forælder holder fravær. Hvis forælderen ikke holder de 2 ugers fravær i 10-ugers perioden efter barnets fødsel, vil de bortfalde.

Hvis barnet kun har én forælder, har denne forælder ret til 6 ugers fravær i de første 10 uger efter barnets fødsel. Forælderen vil efter afholdelse af de 6 ugers fravær kunne påbegynde afholdelse af fravær efter § 9, jf. barselslovens § 8 a, stk. 2, 2. pkt.

Forældrenes ret til at holde fravær gælder fra barnets fødsel, uanset om forældreskab til barnet først bliver fastslået på et senere tidspunkt, jf. barselslovens § 8 a, stk. 3. Udbetaling Danmark kan dog ikke udbetale barselsdagpenge til forældrene eller refusion til arbejdsgiver, før forældreskabet er fastslået af Familieretshuset.

2.2.2. Tiltænkte forældres ret til fravær efter den 10. uge efter barnets fødsel

Efter den 10. uge efter barnets fødsel har hver af de tiltænkte forældre ret til fravær efter § 9, stk. 1, 1. pkt., og § 10, jf. barselslovens § 8 a, stk. 2, 1. pkt. Tiltænkte forældre har således efter den 10. uge efter barnets fødsel ret til samme fraværsperiode, som andre retlige forældre har.

Det betyder, at tiltænkte forældre, der får fastslået forældreskab efter børnelovens kapitel 1 b, 5 b eller 5 c, efter den 10. uge efter barnets fødsel hver har ret til fravær i 32 uger. Fraværsretten på 32 uger kan efter § 10 forlænges med et antal uger op til enten 40 uger (gælder for ledige, lønmodtagere og selvstændige), eller op til 46 uger (gælder kun for lønmodtagere og selvstændige). Muligheden for at kunne forlænge fraværsperioden er en ret for forældrene, som ikke kræver aftale med en arbejdsgiver.

Retten til fravær efter § 9 kan påbegyndes inden for de første 10 uger efter barnets fødsel, jf. § 8 a, stk. 2, 2. pkt. Dette giver forældrene mulighed for at være sammen om at passe barnet i den første tid efter barnets fødsel. Tilsvarende kan en tiltænkt forælder, der er alene med barnet, påbegynde fraværet efter § 9 inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Forældrene har ret til at holde fravær efter § 9, selvom forældreskab ikke er fastslået på tidspunktet, hvor fraværet ønskes holdt, jf. barselslovens § 8 a, stk. 3.

2.3. Ekstra ret til fravær for forældre, der får to eller flere børn født ved samme fødsel

Efter barselslovens § 14 a, stk. 1, 1. pkt., har forældre, der får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, hver ret til ekstra 13 ugers fravær. Fraværet skal holdes inden 1 år efter børnenes fødsel eller modtagelse, jf. § 14 a, stk. 6. En soloforælder har også ret til 13 ugers ekstra fravær. En soloforælder får således det samme antal uger, som hver forælder får, når barnet har to forældre. En soloforælder, der har fået to eller flere børn ved samme fødsel, kan søge Udbetaling Danmark om, at der tildeles 13 ugers fravær til et nærtstående familiemedlem eller en social forælder, jf. § 14 a, stk. 3. Se nærmere herom i vejledning om overdragelse og tildeling af ret til fravær med barselsdagpenge efter barselsloven til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer.

Retten til ekstra fravær i forbindelse med en flerlingefødsel har alle retlige forældre, der er omfattet af definitionen på forælder i barselslovens § 23 a, stk. 1, og omfatter således også adoptanter, herunder stedbarnsadoptanter og tiltænkte forældre.

For adoptanter, som adopterer to eller flere børn ved samme fødsel, er det en betingelse for ret til fravær, at børnene på tidspunktet for modtagelsen er under 1 år, jf. § 14 a, stk. 1, 2. pkt. Det er en betingelse, at adoptivbørnene er født ved samme fødsel. Retten til ekstra fravær omfatter således ikke andre søskende, som er modtaget på samme tid. Forældre til flerlinger har derfor ud over deres ret til fravær efter §§ 7-9 hver ret til yderligere 13 ugers fravær.

Retten til ekstra 13 ugers fravær finder anvendelse for forældre, som får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, hvor mindst et af børnene er født den 1. maj 2024 eller senere, og for adoptanter, som den 1. maj 2024 eller senere modtager to eller flere børn født ved samme fødsel.

Er alle børnene født eller modtaget før den 1. maj 2024, er forældrene omfattet af den hidtil gældende § 14 a i barselsloven. De hidtil gældende regler er beskrevet i vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022. Det følger heraf, at forældre til flere end to børn ved samme fødsel, har ret til 26 ugers ekstra fravær med barselsdagpenge tilsammen, hvorimod forældre til tvillinger ikke har ret til ekstra fravær med barselsdagpenge. Der henvises til afsnit 2.2.1.5 og 3.3 i den omtalte vejledning.

Ved afgørelsen af, om der er tale om to eller flere børn født ved samme fødsel, skal anmeldelsen herom lægges til grund, jf. bekendtgørelse om anmeldelse af fødsler. Ved fødsel i udlandet må anden

dokumentation lægges til grund for, at der er tale om flere børn født ved samme fødsel. Udbetaling Danmark kan således anmode forældrene om at indsende dokumentation for børnenes fødsel efter § 15 i barselsbekendtgørelsen.

Dør ét af børnene på et tidspunkt efter fødslen, beholder forældrene de ekstra 13 ugers fravær, uanset at forældrene også har ret til 26 ugers sorgorlov efter § 13 i forbindelse med det ene barns død.

Er der født tvillinger, og er ét af børnene dødfødt, har begge forældre ret til 26 ugers sorgorlov efter § 13 i forbindelse med det ene barns død. Forældrene har i den situation ikke ret til 13 ugers ekstra fravær efter § 14 a, da der ikke er to levendefødte børn. Er der derimod født trillinger, og dør det ene barn, har hver af forældrene stadig ret til 13 ugers ekstra fravær, da der er to levendefødte børn. Derudover har hver af forældrene ret til 26 ugers sorgorlov efter § 13.

For en nærmere beskrivelse af reglerne om sorgorlov henvises til afsnit 5.3. i vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022.

2.4. Surrogatmors ret til fravær

2.4.1. Surrogatmors ret til fravær 4 uger før forventet fødsel og inden 4-ugers perioden før fødslen

En surrogatmor, der er socialt sikret i Danmark, og som har indgået aftale med en eller flere tiltænkte forældre om at føde deres barn, har ret til fravær i forbindelse med graviditeten og fødslen, jf. barselslovens § 8 a, stk. 4.

Før fødslen har surrogatmor ret til fravær efter barselslovens § 6. En surrogatmor har således ret til fravær, når der skønnes at være 4 uger til fødslen, jf. § 6, stk. 1. Inden 4-ugers perioden før fødslen er hun desuden berettiget til fravær, hvis det lægeligt skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fosteret, eller arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret eller graviditeten på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage sit arbejde, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde anden passende beskæftigelse, jf. § 6, stk. 2.

Om graviditetsbetinget sygefravær se nærmere afsnit 3.1.2.1. i vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022.

En surrogatmor har derudover ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden, jf. § 6, stk. 3. Ved graviditetsbetinget sygdom forstås sygdom, der er opstået i forbindelse med graviditeten eller fødslen.

2.4.2. Surrogatmors ret til fravær i de første 10 uger efter barnets fødsel

Efter barnets fødsel har surrogatmor ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 1, jf. § 8 a, stk. 4. En surrogatmor har således ret til fravær i 10 uger efter barnets fødsel, hvoraf de 2 første uger er pligtorlov.

Der stilles ikke krav om, at surrogatmoren skal være sammen med barnet, da fraværet efter fødslen skal sikre restitution for surrogatmoren. Der stilles heller ikke krav om, at surrogatmoren anses som mor efter børnelovens regler på tidspunktet, hvor surrogatmor får tildelt barselsret efter § 7, stk. 1, hvis de tiltænkte forældre efter børnelovens kapitel 1 b og 5 b, har fået fastslået forældreskabet på dette tidspunkt.

En surrogatmors ret til fravær i forbindelse med fødslen følger af graviditetsdirektivet (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), som foreskriver, at en fødende kvinde skal sikres ret til barselsorlov i forbindelse med fødslen.

Surrogatmorens ret til fravær efter § 7, stk. 1, gælder ved siden af de tiltænkte forældres ret til fravær i 10-ugers perioden efter barnets fødsel.

I tilfælde, hvor surrogatmoren lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges fraværsretten, indtil moren er raskmeldt, efter § 7, stk. 1. Fraværet kan dog højst forlænges indtil 46 uger efter barnets fødsel, jf. barselslovens § 8 a, stk. 4, 2. pkt. Hvis surrogatmor opfylder betingelserne for ret til barselsdagpenge forlænges tillige retten til barselsdagpenge i den forlængede fraværperiode efter barselslovens § 20. Herefter gælder reglerne om sygedagpenge efter sygedagpengeloven.

Ved graviditetsbetinget sygdom forstås sygdom, der er opstået i forbindelse med graviditeten eller fødslen.

En surrogatmor har ikke mulighed for at overdrage fravær efter § 7, stk. 1, jf. § 7 a ved genoptagelse af arbejdet, da retten til fravær er en individuel ret til surrogatmoren i hendes egenskab af at være den fødende kvinde.

En surrogatmor har ikke ret til yderligere fravær end fravær efter § 6 og § 7, stk. 1, og hun omfattes således ikke af barselslovens § 9.

2.5. Varsling af arbejdsgiver om fravær

Barselslovens §§ 15-17 indeholder regler om varsling af arbejdsgiveren i forbindelse med udnyttelse af retten til fravær i lovens kapitel 4. Reglerne finder også anvendelse for adoptanter, herunder stedbarnsadoptanter, tiltænkte forældre og for en surrogatmor.

Reglerne om varsling regulerer forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Det er uden betydning for retten til barselsdagpenge, om varslingsfristerne i forhold til arbejdsgiveren er overholdt.

Hensigten med varslingsreglerne er, at arbejdsgiveren skal have en rimelig mulighed for at tilrettelægge arbejdet i fraværperioden og disponere med hensyn til at ansætte og opsigte vikarer. Derudover er varslingsreglerne ment som en beskyttelse af både arbejdsgivere og lønmodtagere. Hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren er enige om det, kan der aftales andre varsler.

§ 15 vedrører lønmodtagerens pligt til at underrette arbejdsgiveren om udnyttelse af retten til fravær. For adoptanter, stedbarnsadoptanter og tiltænkte forældre, er det først og fremmest fravær efter §§ 8, 8 a, 8 b og §§ 9 og 10, der skal varsles efter denne bestemmelse. For surrogatmor er det fravær efter § 6 og § 7, stk. 1, der skal varsles efter bestemmelsen. Det fremgår af § 15, stk. 5, at ved fravær efter §§ 8 - 8 b skal forældre så vidt muligt iagttage frister svarende til de i stk. 1-4 nævnte frister.

Derudover indeholder bestemmelsens stk. 6 og 7 varsling af fravær efter § 13 (sorgorlov) og § 14 (barnets hospitalsindlæggelse).

§ 15 a er en særlig varslingsregel for lønmodtagere, der ikke har haft mulighed for at varsle den øremærkede barsel inden for fristen.

§ 16 er en varslingsregel for varsling af den retsbaserede udskydelse af fravær efter § 11.

§ 17 vedrører frister for varsling i forbindelse med ændring af fraværsretten.

2.5.1. Surrogatmors varsling af fravær, der holdes før det forventede fødselstidspunkt (§ 15, stk. 1)

Det fremgår af barselslovens § 15, stk. 1, 1. pkt., at en kvindelig lønmodtager med 3 måneders varsel skal underrette (varsle) sin arbejdsgiver om det forventede fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte sin ret til fravær før fødslen, jf. § 6 stk. 1.

Efter barselslovens § 6, stk. 1, har en kvindelig lønmodtager ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Den dag, hvor fødslen forventes at finde sted, regnes med i 4-ugers perioden. Hvis en kvinde føder tidligere end 4 uger før forventet fødsel, kan hun påbegynde sin fraværsret efter § 7, stk. 1, på dagen efter fødslen. Dagen, hvor hun føder, anses som graviditetsbetinget fravær efter § 6, stk. 2.

Som udgangspunkt for, hvordan 4-ugers perioden fastlægges, anvendes den praktiserende læges vurdering af det forventede tidspunkt for fødslen. Hvis det fremgår af kvindens vandrejournal, at der ved en ultralydsscanning er fastsat et andet tidspunkt for forventet fødsel, anvendes dette tidspunkt i stedet, hvis det ikke af vandrejournalen fremgår, at en samlet lægelig vurdering peger på et andet tidspunkt, som i så fald skal anvendes.

En beslutning om, at fødslen skal ske ved kejsersnit på en nærmere fastsat dato, der afviger fra det tidligere forventede, betyder, at datoen for kejsersnit lægges til grund ved afgørelsen af, hvornår 4-ugers perioden begynder.

2.5.2. Varsling af fravær, der afholdes i de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse (§ 15, stk. 3)

Adoptanter, stedbarnsadoptanter, tiltænkte forældre og surrogatmor skal så vidt muligt iagttage frister svarende til de frister, der fremgår af § 15, stk. 1-4 ved fravær efter §§ 8-8 b som andre forældre, jf. barselslovens § 15, stk. 5.

For fravær, der ønskes afholdt inden for de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, gælder varslingsreglen i § 15, stk. 3, som betyder, at varsling skal ske senest 4 uger før det forventede tidspunkt for barnets fødsel eller modtagelse.

For adoptanter omfattet af § 8 regnes fristen i forhold til forældrenes (forventede) tidspunkt for modtagelsen af barnet. Fødselstidspunktet er ikke relevant for adoptanternes orlovsafholdelse.

For tiltænkte forældre og surrogatmor, der er omfattet af § 8 a, og for stedbarnsadoptanter omfattet af § 8 b regnes fristen i forhold til barnets fødselstidspunkt.

Ved varsling af arbejdsgiveren 4 uger før det forventede tidspunkt for barnets fødsel eller modtagelse sikres det, at arbejdsgiveren kan nå at indrette sig og tilrettelægge arbejdet lønmodtagerens fravær. Fravær, der skal varsles med en frist på 4 uger før det forventede tidspunkt for barnets fødsel eller modtagelse, er fravær efter §§ 8-8 b, og fravær efter § 9 og § 14 a, der kan holdes inden for 10-ugers perioden efter barnets fødsel eller modtagelse.

2.5.3. Varsling af fravær, der afholdes efter de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse (§ 15, stk. 4)

For fravær, der ønskes afholdt efter de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, gælder varslingsreglen i § 15, stk. 4, som betyder, at varsling skal ske inden 6 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

For adoptanter, omfattet af § 8, regnes 6 ugers fristen i forhold til tidspunkt for modtagelsen af barnet.

For tiltænkte forældre og en surrogatmor, der er omfattet af § 8 a, og for stedbarnsadoptanter, omfattet af § 8 b, regnes fristen i forhold til barnets fødselstidspunkt.

Varsling af arbejdsgiveren skal indeholde oplysning om fraværets begyndelse og om længden heraf. Såfremt fraværsretten afholdes således, at lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal underretningen omfatte påbegyndelsen og længden af senere fravær, jf. § 15, stk. 4.

Fravær, der varsles til afholdelse efter de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, er fravær efter §§ 9, 10 og 14 a.

2.5.4. Varsling af retsbaseret udskudt fravær (§ 16)

Hvis en lønmodtager ønsker at udskyde 5 ugers fraværet, jf. barselslovens § 11 (retsbaseret udskydelse), skal dette meddeles arbejdsgiveren senest 6 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet, jf. § 16, stk. 1. Når det udskudte fravær ønskes afholdt, skal lønmodtageren 8 uger før fraværets påbegyndelse, underrette arbejdsgiveren om dette fravær og om længden heraf, jf. § 16, stk. 2.

Er fraværet længere end 5 uger, dvs. fraværet er udskudt efter tidligere gældende § 11 i barselsloven, skal lønmodtageren, der ønsker at udnytte retten til at holde fravær, der er udskudt efter § 11, 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, medmindre arbejdsgiveren accepterer lønmodtagerens varslede fravær.

2.5.5. Varsling af fravær med øremærkede barselsdagpenge (§ 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 barselslovens § 9 over for en arbejdsgiver, jf. § 15, stk. 4, og som har ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 3, eller § 21 a, skal med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og om længden heraf, jf. § 15 a.

Det betyder, at en lønmodtager, som kommer i beskæftigelse som lønmodtager senere end 6 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, men inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og som derfor ikke kan overholde varslingsfristen, kan varsle afholdelse af 9 ugers fravær med øremærkede barselsdagpenge over for en arbejdsgiver med et varsel på 8 uger før fraværets afholdelse. Fraværet med barselsdagpenge skal afholdes, inden barnet fylder 1 år, medmindre forælderen har været forhindret i at holde orloven op til 1 år efter barnets fødsel på grund af særlige forhold, jf. § 21, stk. 3, f.eks. på grund af forælders alvorlige sygdom.

Om ret til barselsdagpenge efter § 21 a for en forælder, der bliver lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, henvises til afsnit 3.2.6. i vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022.

Varslingsreglen i § 15 a anvendes også i tilfælde, hvor lønmodtageren har haft en barselshindring i perioden op til 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og derfor ikke har kunnet holde den øremærkede orlov inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Fravær med øremærkede barselsdagpenge skal afholdes senest 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Se nærmere om barselshindringer i barselsbekendtgørelsen § 9 og i afsnit 3.2.5.2. i vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022.

Fravær med øremærkede barselsdagpenge skal afholdes senest 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Afholdelsen af fraværet skal varsles 8 uger før fraværperiodens begyndelse.

2.5.6. Varsling af ekstra fravær for forældre, der får to eller flere børn ved samme fødsel (§ 14 a, stk. 7)

En forælder, der er lønmodtager, og som har ret til 13 ugers ekstra fravær efter § 14 a, stk. 1, skal underrette sin arbejdsgiver om afholdelsen af fraværet efter fristerne i § 15 stk. 3-5, jf. § 14 a, stk. 7.

Efter § 14 a, stk. 7, gælder samme varslingsfrister over for en arbejdsgiver for afholdelse af fravær efter § 14 a, stk. 1, som gælder for anden afholdelse af fravær. Hvis fraværet ønskes afholdt i 10-ugers perioden efter børnenes fødsel eller modtagelse, skal lønmodtageren senest 4 uger før tidspunktet for barnets forventede fødsel eller modtagelse varsle fravær over for arbejdsgiveren, jf. § 15, stk. 3.

En lønmodtager, der ønsker at holde fravær efter § 14 a, stk. 1, efter de første 10 uger efter børnenes fødsel eller modtagelse, skal underrette arbejdsgiveren herom inden 6 uger efter fødslen, jf. § 15, stk. 4.

Reglerne finder anvendelse for forældre, som får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, hvor mindst et af børnene er født den 1. maj 2024 eller senere, og for adoptanter, som den 1. maj 2024 eller senere har modtaget to eller flere børn født ved samme fødsel.

Er begge eller alle børnene født eller modtaget før den 1. maj 2024, omfattes forældrene af den hidtil gældende § 14 a i barselsloven. Reglerne er beskrevet i vejledning nr. 9816 af 27. oktober 2023 om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022. Det følger heraf, at forældre, der får flere end to børn ved samme fødsel, har ret til 26 ugers ekstra fravær med barselsdagpenge tilsammen, hvorimod forældre til tvillinger ikke har ret til ekstra fravær med barselsdagpenge. Der henvises til den omtalte vejlednings afsnit 2.2.1.5 og 3.3.

2.5.7. Varsling af fravær i særlige situationer

2.5.7.1. Barnets død eller bortadoption (§ 15, stk. 6)

Adoptanter, stedbarnsadoptanter og tiltænkte forældre er omfattet af barselslovens § 13 (sorgorlov).

Efter barselslovens § 13, stk. 1, har hver af forældrene ret til fravær i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til fravær gælder for kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år. Under sorgorloven er der ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 20, hvis forælderen opfylder betingelserne herfor, herunder beskæftigelseskravet i barselslovens §§ 27 eller 28.

For en nærmere beskrivelse af reglerne om sorgorlov henvises til afsnit 5.3. og 5.4. i vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022.

En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 13, stk. 1, fordi barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år, skal uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiveren om fraværet, herunder om fraværets længde, jf. § 15, stk. 6, 1. pkt. Det samme gælder, hvis en lønmodtager ønsker at udnytte sin ret til fravær efter § 13, stk. 2, fordi barnet bortadopter inden den 32. uge efter barnets fødsel.

Om underretningen er sket uden ugrundet ophold vil være en konkret og individuel vurdering i hvert enkelt tilfælde.

Pligten til at varsle arbejdsgiver uden ugrundet ophold indebærer, at lønmodtageren uden ugrundet ophold både skal underrette sin arbejdsgiver om, at pågældende ønsker at udnytte retten til fravær og give besked om den forventede længde af fraværet. På denne måde vil arbejdsgiveren have mulighed for at kunne tilrettelægge arbejdet og tage hensyn til lønmodtagerens fravær i opgaveplanlægningen.

Hvis lønmodtageren efter varslets afgivelse ønsker at ændre fraværets længde, skal arbejdsgiveren på ny varsles uden ugrundet ophold, jf. § 15, stk. 6, 2. pkt. Det betyder, at lønmodtageren efter afgivelse af varsel har mulighed for at ændre fraværets længde. Lønmodtageren kan således efter at have afgivet varsel

om udnyttelse af retten til fravær senere ændre fraværet og enten forlænge eller afkorte fraværperioden, dog ikke længere end op til 26 uger efter barnets død, jf. § 13, stk. 1, eller op til 14 uger efter barnets bortadoption, jf. § 13, stk. 2.

Hvis lønmodtageren har afgivet varsel efter § 15, stk. 1-5, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt., jf. § 15, stk. 6, 3. pkt. Det betyder, at en lønmodtagers tidligere afgivne varsel om anvendelse af f.eks. retten til fravær efter § 9, bortfalder, når lønmodtageren underretter arbejdsgiver om udnyttelse af retten til fravær efter § 13. Lønmodtageren er således ikke ved anvendelse af retten til fravær under sorgorlov bundet af det tidligere afgivne varsel om andet fravær efter barselsloven.

Pligten til at varsle arbejdsgiveren om udnyttelse af retten til fravær gælder alle lønmodtagere. Såfremt forælderen allerede har varslet arbejdsgiveren om fravær i forbindelse med den forventede fødsel, vil arbejdsgiveren skulle varsles på ny om udnyttelse af fravær efter § 13.

En lønmodtager, der ønsker at overgå fra fravær efter § 13, til fravær efter § 9 for et andet barn, skal underrette sin arbejdsgiver herom senest 4 uger inden udløbet af det varslede fravær efter § 15, stk. 6, 1. og 2. pkt., jf. § 15, stk. 6, 4. pkt. Varslingsreglen på 4 uger gælder kun for en lønmodtager, som ønsker at benytte en ret til fravær efter § 9, der er blevet udsat som følge af sorgorlov, jf. § 13, stk. 4. Hvis det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. er under 4 uger, kan lønmodtageren ikke opfylde varslingsfristen på 4 uger, og i denne situation skal lønmodtageren uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om overgang til fravær efter § 9, jf. § 15, stk. 6, 5. pkt.

2.5.7.2. Barnets indlæggelse (§ 15, stk. 7)

En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet indlægges inden for de første 46 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, skal uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiveren herom. Forældrene skal igen underrette arbejdsgiveren om, hvornår barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelsen, jf. barselslovens § 15, stk. 7, 1. og 2. pkt. Hvis barnet modtages i hjemmet efter indlæggelsen, inden der er afgivet varsel, forlænges fristen herfor med den tid, barnet har været indlagt, jf. § 15, stk. 7, 3. pkt. Hvis barnet modtages, efter der er afgivet varsel, skal der varsles på ny inden 2 uger efter modtagelsen, jf. § 15, stk. 7, 4. pkt.

I barselslovens § 14 er der fastsat regler om, at forældrenes fraværret kan forlænges eller udsættes, når et nyfødt barn indlægges på hospitalet, inden 46 uger efter barnets fødsel eller modtagelse.

Det fremgår således af barselslovens § 14, stk. 1, at hvis barnet indlægges på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

Videre fremgår det af § 14, stk. 2, at hvis arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværretten kan dog højst forlænges i 3 måneder.

Hvis arbejdet fortsættes eller genoptages ved indlæggelsen, udsættes retten til fravær for den resterende periode til efter udskrivelsen. Det er en betingelse, at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen eller modtagelsen, jf. § 14, stk. 3.

For en nærmere beskrivelse af forældrens ret til at forlænge eller udsætte fraværet med ret til barselsdagpenge på grund af barnets hospitalsindlæggelse henvises til afsnit 5.1. og 5.2. i vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022.

Bemærk, at reglerne om forældrenes ret til at forlænge eller udsætte deres fraværsret med barselsdagpenge ændres med virkning fra den 1. januar 2026, som finder anvendelse for forældre til børn, der er født eller modtaget den 1. januar 2026 eller senere.

2.5.8. Varsling ved ændring af fraværsretten (§ 17)

Der er ret til at ændre fraværet, hvis arbejdsgiveren får et nyt varsel inden udløbet af fristen efter § 15, stk. 1-5, og § 16, jf. barselslovens § 17, 1. pkt.

Når fristen er udløbet, kan det varslede fravær som udgangspunkt ikke ændres uden arbejdsgiverens samtykke. Det gælder både forældrenes varslede fravær i de første 10 uger efter fødslen, forældrenes ret til fravær efter den 10. uge, forlængelse af fravær efter § 10 og udskydelse af fravær efter § 11.

Fraværet kan dog ændres, hvis der indtræder særlige omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværet som varsel, jf. § 17, 2. pkt. Efter gældende praksis har der f.eks. været tale om situationer, hvor en forælders sygdom har gjort det nødvendigt at ændre tilrettelæggelsen af fraværet.

En lønmodtager, der ændrer anvendelsen af fraværsretten efter §§ 9 og 10 anses for at have genoptaget arbejdet med den konsekvens, at lønmodtageren har ret til at afholde den resterende fraværsret på et senere tidspunkt, jf. § 17, 3. pkt.

Et ændret varsel har den retsvirkning, at den fraværsret, som alligevel ikke kan afholdes som planlagt, ikke går tabt, men kan afholdes på et senere tidspunkt, ligesom retsbaseret udskudt fravær efter § 11.

Det betyder f.eks., at en lønmodtager, der gør brug af sin ret til at ændre varsel om fravær, fordi den pågældende sygemelder sig, som udgangspunkt vil kunne have ret til sygedagpenge efter reglerne herom i sygedagpengeloven. Bestemmelsen har ikke betydning i forhold til øvrige ansættelsesretlige forhold, herunder hvorvidt arbejdsgiver er forpligtet til at lade lønmodtageren genindtræde i stillingen under sygemeldingen, eller om lønmodtageren i denne situation har ret til løn. Her finder de almindelige ansættelsesretlige principper, funktionærlovens bestemmelser og/eller overenskomstfastsatte regler anvendelse.

Afholdelse af den resterende del af fraværsretten, skal varsles over for arbejdsgiver senest 16 uger før fraværet påbegyndes, jf. § 17, stk. 1, 4. pkt.

2.5.9. Retsvirkninger af manglende varsel

Der er ikke i barselsloven fastsat retsvirkninger af, at varslingsreglerne ikke overholdes.

Kapitel 3 Ret til barselsdagpenge under fravær

I dette kapitel gennemgås reglerne om retten til barselsdagpenge for adoptanter, herunder kommende adoptanter, der modtager et barn i midlertidig placering efter adoptionsloven, tiltænkte forældre, stedbarnsadoptanter og surrogatmødre, der er socialt sikret i Danmark.

Det er en grundlæggende betingelse for ret til barselsdagpenge, at forælderen opfylder beskæftigelseskravet i barselslovens § 27 (for lønmodtagere og ledige) eller § 28 (for selvstændige).

Beskæftigelseskravet skal som udgangspunkt være opfyldt ved påbegyndelsen af den enkelte fraværperiode, jf. barselslovens § 29, stk. 1, 1. pkt. Om opfyldelsen af beskæftigelseskravet se nærmere bekendtgørelse om opgørelse af beskæftigelseskrav og beregning af barselsdagpenge m.v. og vejledning om beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge.

Retten til barselsdagpenge er en individuel ret for hver forælder, men forælderen har i et vist omfang mulighed for at overdrage både fravær og barselsdagpenge til den anden forælder, og/eller til sociale for-

ældre eller nærtstående familiemedlemmer. De øremærkede uger med barselsdagpenge, jf. barselslovens § 21, stk. 3, kan ikke overdrages for en beskæftiget lønmodtager. Om overdragelse til sociale forældre eller nærtstående familiemedlemmer henvises til vejledning om overdragelse og tildeling af ret til fravær med barselsdagpenge efter barselsloven til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer.

Ligesom retlige, biologiske forældre har adoptanter og tiltænkte forældre i situationer, hvor forældrene bor sammen, sammenlagt ret til fravær med barselsdagpenge i 48 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. barselslovens § 8, stk. 5-7, § 8 a, stk. 1 og 2, og §§ 20-21 c. Retten til barselsdagpenge efter barnets modtagelse eller fødsel er ens for adoptanter og tiltænkte forældre, og derfor beskrives reglerne for disse to forældregrupper samlet, se afsnit 3.1.3., 3.1.4. og 3.3.

Det bemærkes, at Udbetaling Danmark i særlige situationer kan tildele ekstra uger med barselsdagpenge til den ene forælder ved fravær efter §§ 9 og 10. Det gælder i situationer, hvor den ene af forældre er ude af stand til at passe barnet alene på grund af en fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, og det gælder i situationer, hvor forældrene bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, men kun den ene af forældrene er omfattet af dansk lovgivning om social sikring. Betingelserne for tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge i særlige situationer er beskrevet i afsnit 3.2.7. i vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra 2. august 2022.

3.1. Adoptanters og tiltænkte forældres ret til barselsdagpenge

3.1.1. Særligt om adoptanters ret til barselsdagpenge før modtagelsen af barnet

Reglerne om kommende adoptanters ret til fravær før modtagelsen af barnet er fastsat i barselslovens § 8, stk. 1-4, se nærmere afsnit 2.1.1. Retten til barselsdagpenge under fravær før modtagelsen af barnet følger af barselslovens § 20.

3.1.1.1. Børn, der adopteres fra udlandet

Barselsdagpenge før modtagelsen af barnet kan ydes fra den dag, hvor de kommende adoptanter rejser ud af Danmark for at hente barnet, og til og med den dag, hvor de formelle betingelser for at tage barnet med ud af landet er opfyldt.

Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt, jf. § 8, stk. 2.

Hvis adoptanterne bliver i udlandet efter denne dag, medregnes de barselsdagpenge, der herefter ydes, til de perioder, hvori der kan ydes barselsdagpenge under fravær efter § 8, stk. 6, efter modtagelse af barnet. Retten til barselsdagpenge før modtagelsen af barnet kan ikke overstige 8 uger, uanset hvor langvarig processen er i adoptionslandet.

Den adoptionsformidlende organisation vil kunne oplyse, hvornår de formelle betingelser, der vedrører adoptionen, er i orden. Adoptanterne skal dokumentere den faktiske udrejsedato fra Danmark, og hvornår der er udstedt pas til barnet, hvilket også er en formel betingelse, der skal være opfyldt for, at forældrene kan tage barnet ud af landet. Se Ankestyrelsens principmeddelelse 163-11, hvorefter de formelle betingelser ansås for opfyldt på det tidspunkt, hvor formalia omkring adoptionen var bragt i orden, og der var udstedt pas. Den tid, det tager at bringe de formelle forhold vedrørende adoptionen i orden og at udstede pas, kan variere meget fra land til land. De adoptionsformidlende organisationer vil kunne give nærmere oplysninger om forholdene i de enkelte lande.

Hvis barnet eskorteres til Danmark og modtages af adoptanterne i deres hjem, er der ikke ret til barselsdagpenge før modtagelse af barnet.

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

3.1.1.2. Børn, der adopteres i Danmark

Hvis et barn adopteres i Danmark, og de kommende adoptanter forud for modtagelsen af barnet opholder sig sammen med barnet på det sted, hvor barnet har været før adoptionen, er der ret til fravær med barselsdagpenge i op til 1 uge, jf. barselslovens § 8, stk. 4. Den dag, hvor barnet bringes til adoptanternes hjem, regnes med til perioden før modtagelsen. Begge forældre har ret til fravær med barselsdagpenge, hvis begge forældre opholder sig sammen med barnet før modtagelsen.

Retten til fravær forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, der ikke kan tilregnes de kommende adoptanter, jf. § 8, stk. 4.

Der kan ikke ydes barselsdagpenge før adoptionen i tilfælde, hvor barnet før adoptionen opholder sig i den kommende adoptants hjem.

3.1.1.3. Særligt om kommende adoptanter, der modtager et barn i midlertidig placering efter adoptionsloven

Kommende adoptanter, der modtager et barn i midlertidig placering efter § 32 a i adoptionsloven, sidestilles med kommende adoptanter, der skal modtage et barn i Danmark. Det betyder, at de kommende, godkendte adoptanter opnår ret til fravær med barselsdagpenge efter barselsloven på det tildelingstidspunkt, hvor de kommende adoptanter får barnet i midlertidig placering forud for adoptionen.

Det samme er tilfældet for kommende, godkendte adoptanter, der er udvalgt af Adoptionsnævnet til at adoptere barnet, og som får barnet i midlertidig placering forud for adoptionen uden samtykke efter adoptionslovens regler. De kommende adoptanter har ret til fravær og barselsdagpenge efter barselslovens regler om adoption i forbindelse med modtagelsen af barnet i den midlertidige placering.

Hvis de kommende adoptanter får bevilget adoptionen af barnet, inden retten til fravær og retten til barselsdagpenge efter barselsloven er brugt fuldt ud under den midlertidige placering efter § 32 a i adoptionsloven, kan forældrene afholde den resterende fraværperiode med ret til barselsdagpenge, efter der er meddelt bevilling til adoption. Der starter således ikke en ny periode med ret til fravær efter barselsloven, efter der er meddelt bevilling til adoption.

Retten til fravær og retten til barselsdagpenge efter barselsloven ophører ved bortfald af den midlertidige placering, hvis domstolene ophæver Ankestyrelsens afgørelse om adoption uden samtykke, og ankefristen herfor er udløbet.

3.1.2. Opgørelse af fraværperioder med ret til barselsdagpenge

Fraværperioderne opgøres efter de regler, der er fastsat i barselsbekendtgørelsens §§ 1 og 3.

Fraværperioder opgøres i uger. En fraværperiode med ret til barselsdagpenge opgøres som en uge, når en lønmodtager i en uge har været fraværende og modtaget barselsdagpenge for det maksimale ugentlige timetal, som lønmodtageren har ret til barselsdagpenge for efter barselslovens § 33, jf. § 1, stk. 1, i barselsbekendtgørelsen.

En lønmodtagers ugentlige fravær opgøres som det maksimale antal ugentlige timer, som lønmodtageren er berettiget til barselsdagpenge for, med fradrag for det antal timer pr. uge, hvor lønmodtageren har udført indtægtsgivende arbejde. Ved opgørelsen af fraværet for en periode, hvor arbejdet har været genoptaget i flere uger, opgøres fraværet ligeledes hver uge for sig, dvs. der medregnes for en uge

det antal timer, som lønmodtageren ikke har været beskæftiget i, divideret med det antal timer, som lønmodtageren maksimalt er berettiget til barselsdagpenge for.

Eksempel

For en lønmodtager, der er ansat med en arbejdstid på 37 timer pr. uge fordelt på 5 arbejdsdage, som holder én ugentlig orlovsdag, opgøres orlovsforbruget pr. uge således:

$7,4 \text{ timer} / 37 \text{ timer} = 0,2 \text{ uge}$, hvilket svarer til én fraværdsdag pr. uge.

Dvs. lønmodtageren har genoptaget arbejdet delvist med 29,6 timer pr. uge og holder orlov i 7,4 timer pr. uge.

Eksempel

For en lønmodtager, der er ansat med en arbejdstid på 37 timer pr. uge fordelt på 5 arbejdsdage, som holder delvist fravær halvdelen af ugen, opgøres orlovsforbruget pr. uge således:

$18,5 / 37 \text{ timer} = 0,5 \text{ uge}$, hvilket svarer til 2,5 fraværdsdage pr. uge.

Dvs. lønmodtageren har genoptaget arbejdet delvist med 18,5 timer pr. uge og holder orlov i 18,5 timer pr. uge.

For en selvstændigt erhvervsdrivende opgøres fraværet som en uge, når arbejdet i en uge ikke har været genoptaget, jf. § 3, stk. 1, i barselsbekendtgørelsen.

Fraværet opgøres som tre fjerdedele af en uge, når en selvstændigt erhvervsdrivende i en uge har genoptaget arbejdet med op til en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid, og som en halv uge, når en selvstændigt erhvervsdrivende i en uge har genoptaget arbejdet med mere end en fjerdedel og op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, jf. § 3, stk. 2, i barselsbekendtgørelsen. Hvis en selvstændigt erhvervsdrivende i en uge har genoptaget arbejdet med mere end halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, anses arbejdet for genoptaget på fuld tid i denne uge, jf. § 3, stk. 3, i barselsbekendtgørelsen.

Efter barselslovens § 37, stk. 2, udbetales barselsdagpenge til selvstændigt erhvervsdrivende efter en 5-dages-uge fra mandag til fredag med lige store andele pr. dag. Hvis en fraværperiode for en selvstændigt erhvervsdrivende starter eller slutter midt i en uge, opgøres det ugentlige fravær for denne uge med udgangspunkt i barselslovens § 37, stk. 2, som det antal dage, fraværet omfatter, divideret med 5, jf. § 3, stk. 3, i barselsbekendtgørelsen.

Hvis der i en hel uge ikke er udbetalt barselsdagpenge eller refusion, anses en fraværperiode for afsluttet. Med en hel uge menes, at der skal være tale om en kalenderuge, hvor der ikke er udbetalt barselsdagpenge eller refusion. Det betyder, at hvis der i en periode uden udbetaling af barselsdagpenge eller refusion indgår én hel kalenderuge eller mere, anses orlovsperioden for afbrudt.

Hvis der herefter igen søges om barselsdagpenge, skal betingelserne for ret til barselsdagpenge for den nye periode være opfyldte, og der foretages en ny beregning af barselsdagpengenes størrelse. Det bemærkes, at i forhold til efterfølgende fraværperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel, anses beskæftigelseskravet for opfyldt, hvis forælderen fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændigt erhvervsdrivende, jf. barselslovens § 29, stk. 1.

3.1.3. Ret til barselsdagpenge i de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse (adoptanter og tiltænkte forældre)

Adoptanter og tiltænkte forældre har i de første 10 uger efter barnets modtagelse eller fødsel hver ret til 6 ugers fravær, jf. barselslovens § 8, stk. 6, 1. pkt., og § 8 a, stk. 1, 1. pkt.

Det fremgår således af barselslovens § 8, stk. 6, 1. pkt., at i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet har hver af adoptanterne ret til fravær i 6 uger, og af barselslovens § 8 a, stk. 1, 1. pkt., fremgår det, at i de første 10 uger efter barnets fødsel har hver forælder, der har fået fastslået forældreskab på grundlag af en surrogataftale efter børnelovens kapitel 1 b, 5 b eller 5 c, ret til fravær i 6 uger.

Retten til barselsdagpenge ved afholdelsen af de 6 ugers fravær følger af barselslovens § 20, hvoraf det fremgår, at ved fravær efter bl.a. § 8 og § 8 a, stk. 1, udbetaler Udbetaling Danmark barselsdagpenge beregnet efter kapitel 9.

Både adoptanter og tiltænkte forældre kan overdrage op til 4 uger af fraværsretten til den anden forælder, jf. barselslovens § 8, stk. 6, 3. pkt., og § 8 a, stk. 1, 2.

For fravær, der overdrages til den anden forælder efter enten § 8, stk. 6 eller § 8 a, stk. 1, er der knyttet en ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 20. Det betyder, at hvis den ene forælder overdrager 4 ugers fravær til den anden forælder efter enten § 8, stk. 6, eller § 8 a, stk. 1, vil denne forælder kunne holde fravær med barselsdagpenge i alle 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, forudsat at forælderen opfylder betingelserne for ret til barselsdagpenge.

I 10-ugers perioden efter barnets fødsel eller modtagelse kan forælderen desuden påbegynde fravær efter barselslovens § 9 med ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, jf. § 8, stk. 7, 2. pkt. og § 8 a, stk. 2, 2. pkt.

Hvis forælderen ikke afholder alle 6 ugers fravær med barselsdagpenge i 10-ugers perioden efter barnets fødsel eller modtagelse, bortfalder retten til fraværet med barselsdagpenge, medmindre forælderen efter aftale med arbejdsgiveren har genoptaget arbejdet delvist og aftalt, at fraværsretten forlænges med den tid, hvor arbejdet har været genoptaget, jf. barselslovens § 12, stk. 2. Se nærmere kapitel 5 om fleksibel afholdelse af fravær.

3.1.4. Ret til barselsdagpenge efter den 10. uge efter barnets fødsel eller modtagelse (adoptanter og tiltænkte forældre)

Efter de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse har adoptanter og tiltænkte forældre ret til 32 ugers fravær efter barselslovens § 9. Fraværperioden kan efter barselslovens § 10 forlænges i op til enten 40 eller 46 uger (gælder kun for lønmodtagere og selvstændige).

Retten til barselsdagpenge under fravær efter barselslovens §§ 9 og 10 er en individuel ret for forældrene, og hver forælder har ret til barselsdagpenge på grundlag af forældrenes bopæls- og familiemæssige forhold på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse. For tiltænkte forældre, er det forældrenes bopæls- og familiemæssige forhold på tidspunktet for barnets fødsel, der er afgørende, og for adoptanter er det tidspunktet for barnets modtagelse, der er afgørende.

Forældre, der bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21. Forældre, der ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21 b, og hvis barnet anses for kun at have én forælder, har denne forælder ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21 c.

Da tildelingen af barselsdagpenge som udgangspunkt sker på baggrund af forholdene på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har en efterfølgende ændring af forældrenes bopæls- og familiemæssige status som udgangspunkt ingen betydning for forældrenes ret til barselsdagpenge. Hvis forældre, der

bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, f.eks. flytter fra hinanden 2 måneder efter barnets fødsel eller modtagelse, bevarer forældrene hver især deres ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21. Det samme gælder for forældre, der ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel, og som får barselsdagpenge efter barselslovens § 21 b. Hvis forældrene efterfølgende flytter sammen, ændres ikke på tildelingen af barselsdagpengene. Se nærmere afsnit 3.1.4.1. (barselsdagpenge efter § 21), 3.1.4.2. (barselsdagpenge efter § 21 b) og 3.1.4.3. (barselsdagpenge efter § 21 c).

Hvis en forælder bliver eneforælder efter barnets fødsel eller modtagelse, fordi den anden forælder dør, har den efterlevende forælder ud over retten til egne barselsdagpenge efter § 21, § 21 b, stk. 1, eller § 21 b, stk. 2, i barselsloven, som udgangspunkt ret til den afdøde forælders uudnyttede uger med barselsdagpenge, jf. § 21 c, stk. 2, medmindre den efterlevende forælder har ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21 b, stk. 1, 2. pkt. Se nærmere afsnit 3.1.4.3.2.

Da hver forælder har en individuel ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21, stk. 1, under fravær efter § 9, kan de hver især råde over retten til barselsdagpenge enten ved at holde fravær med barselsdagpenge eller ved at overdrage retten til barselsdagpenge til den anden forælder. Lønmodtagere, der er omfattet af den øremærkede ret til barselsdagpenge, jf. barselslovens § 21, stk. 3, kan dog ikke overdrage de 9 ugers barselsdagpenge til den anden forælder.

Retten til barselsdagpenge ved fravær efter §§ 9 og 10 skal som udgangspunkt udnyttes efter den 10. uge efter barnets fødsel eller modtagelse og inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. barselslovens §§ 21, 21 b og 21 c.

Forældrene har dog mulighed for at påbegynde fravær efter § 9 i 10-ugers perioden efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 8, stk. 6, 2. pkt., og § 8 a, stk. 2, 2. pkt.

Forældrene har ligeledes mulighed for at holde fravær efter § 9 med barselsdagpenge senere end 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Det gælder bl.a., når forælderen har udskudt fraværet ved genoptagelse af arbejdet inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. barselslovens § 11 og § 12, stk. 3, eller hvis forælderen er omfattet af en barselshindring, jf. § 21, stk. 3, som betyder, at hele eller dele af den øremærkede orlov kan holdes efter 1 år, men inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Se kapitel 5 om fleksibel afholdelse af fravær efter § 9, og vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022, hvor reglerne om barselshindringer er nærmere beskrevet.

3.1.4.1. Ret til barselsdagpenge for forældre, der bor sammen

Adoptanter og tiltænkte forældre, der bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, og som har ret til fravær efter barselslovens § 8, stk. 7, eller § 8 a, stk. 2, dvs. fravær efter §§ 9 og 10, har hver ret til barselsdagpenge i 18 uger indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. dog §§ 21 a–21 c, jf. barselslovens § 21, stk. 1, 2. pkt.

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

3.1.4.2. Ret til barselsdagpenge for forældre, der ikke bor sammen

Forældre, der ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har ret til barselsdagpenge ved fravær efter §§ 9 og 10 efter reglerne i barselslovens § 21 b, stk. 1 og 2.

Den forælder, der har barnet boende fra fødsels- eller modtagelsestidspunktet, har udover ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21, stk. 1, 2. pkt., ret til barselsdagpenge i 13 uger, jf. § 21 b, stk.

1. Hvis forælderen har eneforældremyndighed over barnet, har forælderen efter ansøgning derudover ret barselsdagpenge i yderligere 9 uger.

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

For at være omfattet af § 21 b er det afgørende, at forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse. Det er derimod ikke et krav, at den forælder, der bor sammen med barnet (bopælsforælderen), 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 ekstra uger med barselsdagpenge.

Den forælder, som barnet bor hos (bopælsforælderen), har ret til yderligere 13 ugers barselsdagpenge, uanset om forældrene har fælles forældremyndighed, eller om bopælsforælderen har eneforældremyndighed over barnet, og uanset om det kun er bopælsforælderen, der er socialt sikret i Danmark.

Det betyder, at bopælsforælderen har ret til 18 uger med barselsdagpenge efter barselslovens § 21, stk. 1, 2. pkt., og 13 uger efter barselslovens § 21 b, stk. 2, i alt 31 uger.

Hvis bopælsforælderen har eneforældremyndighed over barnet, har forælderen herudover efter ansøgning ret til yderligere 9 ugers barselsdagpenge, jf. § 21 b, stk. 1, hvilket betyder, at bopælsforælderen kan få i alt 40 ugers barselsdagpenge til fravær efter §§ 9 og 10.

Det er en betingelse for tildeling af yderligere 9 ugers ekstra barselsdagpenge som følge af eneforældremyndighed over barnet, at forældrene både på fødselstidspunktet og på tidspunktet for ansøgning om de 9 ugers ekstra barselsdagpenge ikke bor sammen, og at den forælder, som barnet bor hos, har eneforældremyndighed over barnet, jf. barselsbekendtgørelsens § 11, stk. 3.

Hvis dagpengeretten overstiger forælderen ret til fravær efter § 9, skal forælderen forlænge sin fravær efter § 10 med enten op til 8 eller 14 uger.

Eksempel

Forældre, der har fået fastslået forældreskab til et barn på grundlag af en surrogataftale, har efter de første 10 uger efter barnets fødsel hver ret til fravær i 32 uger efter § 9, jf. barselslovens § 8 a, stk. 2.

Hvis forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel, har bopælsforælderen ret til barselsdagpenge i 18 uger efter § 21, stk. 1, og i 13 uger efter § 21 b, stk. 1, 1. pkt. Har bopælsforælderen desuden eneforældremyndighed over barnet, har denne desuden ret til 9 ugers barselsdagpenge efter ansøgning, jf. § 21 b, stk. 1, 2. pkt. Dvs. bopælsforælderen har i alt ret til 40 ugers barselsdagpenge.

Da retten til barselsdagpenge overstiger forælderen ret til fravær efter § 9, jf. § 8 a, stk. 2, som er 32 uger, skal forælderen forlænge sin fravær efter § 10 med op til 8 uger, så forælderen i alt har ret til fravær i 40 uger for fravær efter § 9.

Det er en betingelse for de yderligere 9 ugers barselsdagpenge, at forældrene både på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse og på tidspunktet for ansøgning om de 9 ugers ekstra barselsdagpenge ikke bor sammen, og at bopælsforælderen har eneforældremyndighed over barnet, jf. barselsbekendtgørelsens § 11, stk. 3.

Da fravær med barselsdagpenge efter § 21 b som udgangspunkt skal være afholdt inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, vil en forælder, der opfylder betingelserne efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt., om eneforældremyndighed kort tid før barnet fylder 1 år, eller kort tid før, der er gået 1 år efter barnets

modtagelse, kun have ret til de ekstra 9 ugers barselsdagpenge fra det tidspunkt, hvor betingelserne er opfyldt og frem til 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Hvis forældrene har fælles forældremyndighed på tidspunktet for barnets fødsel, men er flyttet fra hinanden og ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel, og den forælder, som barnet bor hos, får den fulde forældremyndighed, når barnet er 46 uger, har forælderen kun ret til ekstra barselsdagpenge for de fraværsuger, der kan afholdes, inden barnet fylder 1 år. I dette tilfælde vil Udbetaling Danmark kunne tildele ekstra 6 ugers barselsdagpenge, da der kun er 6 uger fra det tidspunkt, hvor forælderen har den fulde forældremyndighed over barnet, til barnet fylder 1 år.

Den forælder, som barnet ikke bor hos, bevarer retten til de 9 ugers barselsdagpenge, jf. § 21 b, stk. 2, uanset om den anden forælder har eneforældremyndigheden, og får tildelt de 9 ekstra ugers barselsdagpenge efter barselslovens § 21 b, stk. 1. 2. pkt.

3.1.4.2.1. Ansøgning/administration

Udbetaling Danmark tildeler barselsdagpenge efter barselslovens § 21 b, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, på baggrund af oplysningerne i CPR-registeret om barnets og forældrenes bopælsforhold på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse. Hvis én eller begge forældre bor i udlandet, kan Udbetaling Danmark bede den forælder, der søger om udbetaling af barselsdagpenge, om at fremlægge dokumentation for bopælsforholdene, jf. barselsbekendtgørelsen § 11, stk. 1.

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

Det betyder, at for at Udbetaling Danmark kan tildele ekstra 9 ugers barselsdagpenge til den forælder, der har eneforældremyndigheden, skal både betingelsen om, at forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, og betingelsen om, at forælderen har eneforældremyndigheden på ansøgningstidspunktet være opfyldt.

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

Hvis én eller begge forældre bor i udlandet, kan Udbetaling Danmark bede den forælder, der søger om udbetaling af barselsdagpenge, om at fremlægge dokumentation for eneforældremyndighed, jf. barselsbekendtgørelsens § 11, stk. 2.

3.1.4.3. Ret til barselsdagpenge, når barnet kun har én forælder

3.1.4.3.1. Barnet har kun én forælder ved fødslen/modtagelsen

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 barselslovens §§ 9 og 10.

Der er i barselsbekendtgørelsens § 12, stk. 1, fastsat regler om, hvornår barnet anses for kun at have én forælder (solo-forælder) efter § 21 c, stk. 1.

Det er tilfældet, hvis:

- 1) den ene af barnets forældre er død,
- 2) barnet er adopteret af en enlig adoptant,
- 3) barnet er blevet til ved assisteret reproduktion, og sæddonor anses efter § 28 i børneloven ikke som forælder til barnet, eller
- 4) barnet er født af en surrogatmor, der efter lovgivningen i fødselslandet ikke anses som forælder til barnet.

3.1.4.3.1.1. Administration/dokumentation

Udbetaling Danmark kan anmode en forælder, der søger om barselsdagpenge efter § 21 c, stk. 1, om at fremlægge dokumentation for, at betingelserne er opfyldt, jf. barselsbekendtgørelsens § 12, stk. 2.

Hvis barnet er adopteret af en enlig adoptant, jf. barselsbekendtgørelsens § 12, stk. 1, nr. 2, kan forælderen fremlægge dokumentation for, at adoptionen er gennemført. Dokumentationen kan f.eks. være en adoptionsbevilling eller Familieretshusets anerkendelse af en udenlandsk adoption suppleret med en erklæring fra adoptanten om at være eneadoptant.

Hvis barnet er blevet til ved assisteret reproduktion, og sæddonor ikke anses som far til barnet efter § 28 i børneloven, jf. barselsbekendtgørelsens § 12, stk. 1, nr. 3, kan forælderen f.eks. fremlægge dokumentation fra en fertilitetsklinik om, at der er anvendt en ukendt sæddonor.

Hvis barnet er født af en surrogatmor, der efter lovgivningen i fødselslandet ikke anses for forælder til barnet, jf. barselsbekendtgørelsens § 12, stk. 1, nr. 4, kan forælderen fremlægge dokumentation for, at Familieretshuset har anerkendt forælderen som forælder efter børnelovens kapitel 1 b, 5 b eller 5 c.

Bestemmelsen omfatter både indenlandske, altruistiske surrogatforhold og udenlandske surrogatforhold.

3.1.4.3.2. Den ene forælder dør efter barnets fødsel eller modtagelse

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

Det fremgår af barselslovens § 21 c, stk. 2, at hvis en forælder dør efter barnets fødsel eller modtagelse, har den efterlevende forælder ret til den afdøde forælders uudnyttede uger med fravær efter § 8, stk. 6, og § 8 a, stk. 1, og barselsdagpenge efter stk. 1, § 20, § 21, stk. 1, § 21 b, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, og § 23, stk. 1 eller 2, medmindre den efterlevende forælder har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt.

Det er en betingelse for udbetaling af barselsdagpenge, at den efterlevende forælder opfylder betingelserne herfor, herunder opfylder beskæftigelseskravet i barselslovens § 27 eller § 28.

Barselslovens § 21 c, stk. 2, omfatter både situationer, hvor forældrene boede sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse (§ 21), og situationer, hvor de ikke boede sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse (§ 21 b). Derudover omfatter bestemmelsen situationer, hvor der kun er én retlig forælder på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse (§ 21 c), og forælderen samlever eller ægtefælle efterfølgende stedbarnsadopterer barnet.

Ud over retten til barselsdagpenge efter barselslovens §§ 21-21 c har den efterlevende adoptant eller den efterlevende tiltænkte forælder også ret til den afdøde forælders fravær efter henholdsvis barselslovens § 8, stk. 6 eller § 8 a, stk. 1, med ret til barselsdagpenge efter § 20. Retten til fravær efter barselslovens § 8,

stk. 6, og § 8 a, stk. 1, forudsætter, at fraværet ikke er brugt af den afdøde forælder, og at fraværet kan nå at blive holdt inden for 10-ugers perioden efter barnets fødsel eller modtagelse.

3.1.4.3.2.1. Forældrene boede sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse

Hvis forældrene boede sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har den efterlevende forælder ret til de uudnyttede uger med fravær efter § 8, stk. 6, og § 8 a, stk. 1, og barselsdagpenge efter § 20, og § 21, stk. 1, 2. pkt. som den afdøde forælder ikke har holdt eller overdraget til den efterlevende forælder.

Mht fravær efter § 8, stk. 6, og § 8 a, stk. 1, vil den efterlevende forælder få den afdøde forælders ubrugte uger, men som følge af, at dette fravær skal holdes inden for de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, vil den efterlevende forælder ikke nødvendigvis kunne holde alle 6 ugers fravær. De overskydende uger, der ikke kan placeres i 10-ugers perioden efter barnets fødsel eller modtagelse, vil derfor bortfalde. Dette vil være tilfældet i de situationer, hvor der ikke er afholdt de 2 ugers orlov, som forælderen skal holde samtidig i 10-ugers perioden efter barnets fødsel eller modtagelse.

Eksempel

En tiltænkt forælder dør på et tidspunkt, hvor forælderen ikke har holdt fravær. Den efterlevende forælder har derfor ret til den afdøde forælders uudnyttede 6 ugers fravær med barselsdagpenge efter § 8 a, stk. 1, jf. § 20. Da der i 10-ugers perioden efter barnets fødsel eller modtagelse kun er plads til 4 ugers fravær med barselsdagpenge fra den afdøde forælder, bortfalder de overskydende 2 ugers fravær med barselsdagpenge.

Den efterlevende forælder har desuden ret til den afdøde forælders barselsdagpenge i 18 uger efter § 21, stk. 1, 2. pkt., jf. barselslovens § 21 c, stk. 2.

Den efterlevende forælder får i dette eksempel herefter 4 ugers fravær med barselsdagpenge efter § 8 a, stk. 1, jf. § 20 + 18 ugers barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, 2. pkt.

Eksempel

Hvis en tiltænkt forælder dør på et tidspunkt, hvor forælderen har holdt i alt 10 ugers fravær med barselsdagpenge (6 uger efter § 8 a, stk. 1, og 4 uger efter § 21, stk. 2), vil den efterlevende forælder få den afdøde forælders resterende 14 ugers barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, 2. pkt. jf. barselslovens § 21 c, stk. 2.

Eksemplerne i dette afsnit gælder tilsvarende for adoptanter.

3.1.4.3.2.2. Forældrene boede ikke sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse

Hvis forældrene ikke boede sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, vil fordelingen af barselsdagpengene være sket efter barselslovens § 21 b. Bopælsforælderen kan have ret til op til 22 ugers barselsdagpenge til fravær efter § 9, hvis bopælsforælderen også har eneforældermyndigheden over barnet, jf. § 21 b, stk. 1. Ikke-bopælsforælderen har ret til barselsdagpenge i 9 uger efter § 21 b, stk. 2.

Hvis den ene forælder dør efter tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, vil den efterlevende forælder som udgangspunkt få ret til den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær efter § 8, stk. 6, og § 8 a, stk. 1, med barselsdagpenge efter § 20, og barselsdagpenge § 21, stk. 1, og 21 b, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, og § 23, stk. 1 eller 2, medmindre den efterlevende forælder har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt., jf. § 21 c, stk. 2.

For tiltænkte forældre, omfattet af barselslovens § 8 a, og for adoptanter, omfattet af § 8, betyder reglen, at hvis *ikke-bopælsforælderen dør*, har bopælsforælderen (den efterlevende forælder) ret til den afdøde forælders ret til fravær med barselsdagpenge efter § 8 a, stk. 1, eller § 8, stk. 6, jf. § 20, hvor der kan være ret til op til 6 ugers fravær med barselsdagpenge, og ret til op til 9 uger med barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 2, som den afdøde forælder ikke har udnyttet. Det betyder, at bopælsforælderen kan have ret til op til 15 ugers barselsdagpenge fra den afdøde forælder, medmindre bopælsforælderen har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt. (dvs. bopælsforælderen har fået tildelt 9 ugers barselsdagpenge på grund af eneforældermyndigheden over barnet).

Hvis *bopælsforælderen dør*, har den efterlevende forælder (ikke-bopælsforælderen) ret til den afdøde forælders ret til fravær med barselsdagpenge efter § 8 a, stk. 1, eller § 8, stk. 6, jf. § 20, dvs. op til 6 ugers fravær med barselsdagpenge, og ret til op til 31 uger med barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, (18 uger efter § 21, stk. 1, 2. pkt. + 13 uger efter § 21 b, stk. 1), som bopælsforælderen ikke har udnyttet. Det betyder, at ikke-bopælsforælderen kan have ret til op til 37 ugers barselsdagpenge fra den afdøde bopælsforælder, hvis den afdøde forælder ikke har udnyttet ugerne.

Eksempel, hvor forældrene har fælles forældremyndighed

De tiltænkte forældre bor ikke sammen på tidspunktet for barnets fødsel, men de har fælles forældremyndighed over barnet.

Hvis ikke-bopælsforælderen dør på et tidspunkt, hvor denne har afholdt 4 ugers fravær med barselsdagpenge, har bopælsforælderen ret til den afdøde forælders uudnyttede uger med barselsdagpenge, hvilket kan være op til 11 uger i alt: 2 uger efter § 8 a, stk. 1, jf. § 20, og 9 uger efter § 21 b, stk. 2. (Bopælsforælderen har således egne 37 uger med barselsdagpenge + op til 11 uger fra den afdøde forælder), i alt 48 uger.

Hvis det i eksemplet er bopælsforælderen, der dør på et tidspunkt, hvor denne har afholdt 4 ugers fravær med barselsdagpenge, har ikke-bopælsforælderen ret til den afdøde forælders uudnyttede uger med barselsdagpenge, hvilket kan være op til 33 uger i alt: 2 uger efter § 8 a, stk. 1, jf. § 20 + 18 uger efter § 21, stk. 1 og 13 uger efter § 21 b, stk. 1, 1. pkt. (Ikke-bopælsforælderen har således egne 15 uger med barselsdagpenge + op til 33 uger fra den afdøde forælder), i alt 48 uger.

Eksempel, hvor bopælsforælderen har eneforældermyndighed

Hvis ikke-bopælsforælderen dør, har bopælsforælderen ikke ret til yderligere barselsdagpenge, da bopælsforælderen har eneforældermyndigheden over barnet og har fået tildelt barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt., i alt 46 ugers barselsdagpenge, jf. § 21 c, stk. 2. Bopælsforælderen har derfor i denne situation ikke ret til den afdøde forælders uudnyttede barselsdagpenge. (Bopælsforælderen har således alene ret til egne 46 uger med barselsdagpenge).

Hvis bopælsforælderen dør, har ikke-bopælsforælderen ret til den afdøde forælders (bopælsforælders) uudnyttede uger med fravær og barselsdagpenge i henholdsvis 10-ugers perioden efter barnets fødsel, og efter 10-ugers perioden efter barnets fødsel. Da ikke-bopælsforælderen selv har 6 ugers fravær med barselsdagpenge til de første 10 uger efter barnets fødsel, vil der højst være ret til op til 4 ugers fravær med barselsdagpenge til afholdelse i 10-ugers perioden efter barnets fødsel. Derudover kan der være ret til op til 40 ugers barselsdagpenge (18 uger efter § 21, stk. 1, + 13 uger efter § 21 b, stk. 1, 1. pkt., + 9 uger efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt., fra den afdøde forælder (bopælsforælderen). (Ikke-bopælsforælderen har således egne 15 uger med barselsdagpenge + op til 44 uger fra den afdøde forælder). I alt 59 uger.

3.1.4.3.2.3. Barnet har én retlig forælder på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse kombineret med stedbarnsadoption

Hvis barnet har én retlig forælder på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, og denne forælder er biologisk far til barnet, vil faren få barselsdagpenge i 2 uger efter barselslovens § 7, stk. 3 + 22 uger efter § 21, stk. 1, 1. pkt. + 22 uger efter § 21 c, stk. 1, hvilket giver i alt 46 uger med barselsdagpenge.

Hvis farens ægtefælle eller samlever får godkendt stedbarnsadoption af barnet efter adoptionslovens § 5 a, senere end 10 uger efter barnets fødsel, men inden barnet bliver 1 år, har stedbarnsadoptanten en selvstændig ret til fravær med barselsdagpenge i 9 uger, jf. barselslovens § 8 b, stk. 1. Godkendes stedbarnsadoptionen inden 10 uger efter barnets fødsel, har stedbarnsadoptanten desuden ret til op til 2 ugers fravær med barselsdagpenge, jf. § 8 b, stk. 2, jf. barselslovens § 20.

Dør den oprindelige retlige forælder, har den efterlevende forælder (stedbarnsadoptanten) ret til den afdøde forælders uudnyttede uger med barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, og § 21 c, stk. 1, jf. § 21 c, stk. 2. Stedbarnsadoptanten har ikke ret til den retlige forælders fravær efter § 7, stk. 3, med barselsdagpenge efter § 20.

Hvis stedbarnsadoptanten dør, har den retlige forælder ret til stedbarnsadoptantens uudnyttede 9 ugers barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, jf. 21 c, stk. 1.

3.1.4.3.3. Særligt om den afdøde forælders forlængede eller udskudte fraværsret med barselsdagpenge

En efterlevende forælder har ret til den afdøde forælders uudnyttede uger med ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 23, stk. 1 eller 2, jf. § 21 c, stk. 2.

Har den afdøde forælder tidligere genoptaget arbejdet på deltid og i den forbindelse forlænget fraværet efter § 12, stk. 2, med ret til barselsdagpenge efter § 23, stk. 1, kan den efterlevende forælder have ret til den afdøde forælders uudnyttede uger med ret til barselsdagpenge for det forlængede fravær.

Er den efterlevende forælder lønmodtager, skal afholdelsen af fraværet ske efter aftale med arbejdsgiveren. Den efterlevende forælder er derfor ikke bundet af, at fraværet skal holdes under genoptagelse af arbejdet på deltid, men kan efter aftale med arbejdsgiveren holde fraværet på fuld tid over en kortere periode.

Har den afdøde forælder udskudt fravær efter aftale med en arbejdsgiver, jf. § 12, stk. 3, med ret til barselsdagpenge efter § 23, stk. 2, kan den efterlevende forælder få ret til barselsdagpenge for det udskudte fravær.

Det er en betingelse for udbetaling af barselsdagpenge, at den efterlevende forælder selv opfylder beskæftigelseskravet, jf. §§ 27 eller 28, og at forælderen er i beskæftigelse umiddelbart forud for fraværsperioden, jf. § 23, stk. 5 og 6.

3.1.4.3.4 Ansøgning/dokumentation

I forbindelse med ansøgning om udbetaling af barselsdagpenge, fordi den anden forælder er død, kan Udbetaling Danmark kræve dokumentation for, at betingelserne i barselslovens § 21 c, stk. 2, er opfyldt, jf. barselsbekendtgørelsens § 13, stk. 2.

Hvis den afdøde forælder er registreret i det danske CPR-register, kan Udbetaling Danmark få bekræftet oplysningen om forælderen's dødsfald i dette register. I tilfælde af, at den afdøde forælder ikke er registreret i CPR-registeret, fordi forælderen er bosat i udlandet og derfor ikke er registreret med et dansk

cpr-nummer, kan Udbetaling Danmark anmode den efterlevende forælder om at fremlægge dokumentation for dødsfaldet og dokumentation for, at afdøde var retlig forælder til barnet fra f.eks. udenlandske myndigheder, som har en registrering på dette.

3.2. Stedbarnsadoptanters ret til barselsdagpenge

Retten til barselsdagpenge for en stedbarnsadoptant forudsætter, at adoptionen er godkendt af Familieretshuset.

Hvis adoptionen godkendes inden for de første 10 uger efter barnets fødsel, har stedbarnsadoptanten ret til op til 2 ugers fravær efter barselslovens § 8 b, stk. 2. Der vil efter bestemmelsen kun være ret til fravær, hvis fraværet kan holdes inden for 10-ugers perioden efter barnets fødsel. Det betyder, at hvis adoptionen godkendes 8 uger efter barnets fødsel, vil adoptanten have ret til 2 ugers fravær. Godkendes adoptionen 9 uger efter barnets fødsel, vil adoptanten have ret til 1 uges fravær.

For fravær efter barselslovens § 8 b, stk. 2, har adoptanten ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 20, hvis betingelserne for ret til barselsdagpenge er opfyldt, herunder at stedbarnsadoptanten opfylder beskæftigelseskravet i barselslovens §§ 27 eller 28.

En stedbarnsadoptant har ud over de 2 ugers ret til barselsdagpenge (hvis adoptionen gennemføres indenfor 10-ugers perioden efter barnets fødsel), ret til barselsdagpenge i 9 uger for fravær efter § 8 b, stk. 1, jf. §§ 9 og 10, indtil 1 år efter barnets fødsel, jf. barselslovens § 21, stk. 1, 3. pkt.

Da de 9 ugers barselsdagpenge skal være afholdt inden 1 år efter barnets fødsel, afhænger antallet af uger med barselsdagpenge, der kan tildeles, af, hvornår stedbarnsadoptionen godkendes. Der er kun ret til barselsdagpenge for det antal uger, der kan holdes inden for et år efter barnets fødsel. Hvis adoptionen f.eks. først godkendes i uge 50 efter barnets fødsel, vil stedbarnsadoptanten have ret til 2 ugers barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, 3. pkt.

Hvis stedbarnsadoptanten er en beskæftiget lønmodtager, vil retten til de 9 ugers barselsdagpenge være øremærket stedbarnsadoptanten, jf. barselslovens § 21, stk. 3, og de skal holdes, inden barnet fylder 1 år. Er stedbarnsadoptanten selvstændig, vil barselsdagpenge derimod kunne overdrages til den anden forælder efter § 21, stk. 2, eller udbetales under udskudt fravær efter barselslovens § 23.

Før stedbarnsadoptionen godkendes vil den kommende stedbarnsadoptant være en social forælder efter barselslovens § 23 a, stk. 3, f.eks. ved at være ægtefælle eller samlever til den retlige biologiske forælder, der er tiltænkt en forældrealignende relation til barnet. Det fremgår af § 23 a, stk. 3, at ved en social forælder i barselsloven forstås: 1) en forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrealignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder, 2) en kendt donor, der er tiltænkt en forældrealignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder, 3) en kendt donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrealignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

Hvis den kommende stedbarnsadoptant opfylder betingelserne for at kunne anses som social forælder, kan den retlige, biologiske forælder, inden adoptionen er gennemført, overdrage sin ret til fravær (efter §§ 9 og 10) med ret til barselsdagpenge (efter §§ 21, 21 b, eller 21 c) til den kommende stedbarnsadoptant, jf. barselslovens § 23 b, stk. 3.

Når stedbarnsadoptionen er gennemført, vil der ikke ske en reduktion i stedbarnsadoptantens selvstændige ret til fravær eller ret til barselsdagpenge, og eventuelt fravær med barselsdagpenge, som er overdraget til stedbarnsadoptanten som social forælder, beholder stedbarnsadoptanten.

Efter godkendelse af stedbarnsadoptionen, kan den retlige, biologiske forælder desuden overdrage ret til barselsdagpenge til stedbarnsadoptanten efter barselslovens § 21, stk. 2, til brug for stedbarnsadoptantens fravær efter § 8 b, stk. 1.

Hvis der er tale om flere børn født ved samme fødsel, vil en retlig, biologisk forælder, der er soloforælder omfattet af § 21 c, desuden kunne ansøge om, at der tildeles 13 ugers ekstra fravær til den kommende stedbarnsadoptant efter § 14 a, stk. 3, der er social forælder inden stedbarnsadoptionen er godkendt.

Har stedbarnsadoptanten ikke fået tildelt ekstra fravær efter § 14 a, stk. 3, som social forælder, vil stedbarnsadoptanten, når adoptionen er godkendt, kunne få 13 ugers ekstra fravær som retlig forælder, efter barselslovens § 14 a, stk. 1. Stedbarnsadoptanten vil have ret til barselsdagpenge under fraværet efter § 20.

3.3. Barselsdagpenge til forældre, der får to eller flere børn ved samme fødsel

Efter barselslovens § 14 a, stk. 1, har forældre, der får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, hver ret til ekstra 13 ugers fravær. For adoptanter, som adopterer to eller flere børn født ved samme fødsel, er det en betingelse for ret til fravær efter 1. pkt., at børnene på tidspunktet for modtagelsen er under 1 år.

Under fraværet efter § 14 a, stk. 1, er der ret til barselsdagpenge efter § 20 i hele fraværperioden, hvis betingelserne for ret til barselsdagpenge er opfyldt, herunder beskæftigelseskravet i §§ 27 og 28.

Fraværet efter § 14 a, stk. 1, skal holdes inden 1 år efter børnenes fødsel eller modtagelse, jf. § 14 a, stk. 6. Er fraværet ikke holdt, bortfalder både fraværet og retten til barselsdagpenge.

3.3.1. Ansøgning om barselsdagpenge

Efter § 15 i barselsbekendtgørelsen tildeler Udbetaling Danmark barselsdagpenge til forældre omfattet af barselslovens § 14 a, stk. 1, på baggrund af oplysningerne i CPR-registeret.

Hvis Udbetaling Danmark ikke kan indhente oplysninger i CPR-registeret om, at der er født to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, eller er adopteret mindst to børn født ved samme fødsel, som er under 1 år ved modtagelsen, kan Udbetaling Danmark anmode forældrene om at indsende dokumentation for børnenes fødsel eller adoption og modtagelsestidspunkt.

Forælderen skal i den digitale selvbetjeningsløsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed, søge om udbetaling af de ekstra 13 ugers barselsdagpenge.

3.4. Surrogatmors ret til barselsdagpenge

Efter barselslovens § 8 a, stk. 4, har en surrogatmor, der er socialt sikret i Danmark, ret til fravær efter § 6 og § 7, stk. 1. I tilfælde, hvor surrogatmoren lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges fraværretten efter § 7, stk. 1, højst indtil 46 uger efter fødslen.

Fravær efter § 6 omhandler ret til fravær 4 uger før fødslen (§ 6, stk. 1), graviditetsbetinget sygefravær (§ 6, stk. 2), og fravær i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser (§ 6, stk. 3). Fravær efter § 7, stk. 1, omhandler en mors ret til fravær i de første 10 uger efter barnets fødsel. Hvis surrogatmor lider af graviditetsbetinget sygdom efter fødslen, forlænges fraværet efter § 7, stk. 1, dog højst indtil 46 uger efter barnets fødsel, jf. § 8, stk. 4, 2. pkt. Se nærmere om surrogatmors ret til fravær i afsnit 2.4.

Under fraværet efter § 6, stk. 1 og 2, og § 7, stk. 1, har surrogatmor ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 20, hvis betingelserne er opfyldt, herunder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28.

Hvis surrogatmor opfylder betingelserne for ret til barselsdagpenge, vil hun også have ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 20 i den forlængede fraværperiode på grund af graviditetsbetinget sygdom efter barselslovens § 8 a, stk. 4, 2. pkt.

En surrogatmor har som andre gravide kvinder ikke ret til barselsdagpenge under fravær i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser efter § 6, stk. 3.

For at en surrogatmor har ret til fravær og barselsdagpenge stilles ikke krav om, at surrogatmoren skal være sammen med barnet, da fraværet efter fødslen skal sikre restitution for surrogatmoren. Der stilles heller ikke krav om, at surrogatmoren anses som mor efter børnelovens regler på tidspunktet, hvor surrogatmoren får tildelt barselsret efter § 7, stk. 1, hvis de tiltænkte forældre efter børnelovens kapitel 1 b, 5 b eller 5 c, har fået fastslået forældreskabet på dette tidspunkt.

En surrogatmor omfattes ikke af § 7 a, og kan derfor ikke overdrage fravær efter § 7, stk. 1, jf. § 7 a ved at genoptage arbejdet, da retten til fravær er en individuel ret til surrogatmoren som den fødende kvinde. Surrogatmoren er i den sammenhæng ikke mor til barnet, jf. § 23 a, stk. 1, modsætningsvist.

Kapitel 4 Overdragelse af ret til fravær og barselsdagpenge

4.1. Overdragelse af ret til fravær og barselsdagpenge

4.1.1. Overdragelse af op til 4 ugers ret til fravær i de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 8, stk. 6, og § 8 a, stk. 1

Både adoptanter og tiltænkte forældre har ret til at overdrage op til 4 uger af de 6 ugers fraværret, som skal holdes i de første 10 uger efter barnets modtagelse eller fødsel, til den anden forælder, jf. barselslovens § 8, stk. 6, 3. pkt., og § 8 a, stk. 1, 2. pkt.

Der er efter bestemmelserne kun ret til at overdrage fravær til den anden forælder. Ugerne kan derfor ikke overdrages til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem.

Ved overdragelse af fraværretten på op til 4 uger til den anden forælder, følger retten til barselsdagpenge efter barselslovens § 20 med. Det betyder, at den forælder, som fraværet overdrages til, kan holde fravær med barselsdagpenge efter § 20 i alle 10 uger efter barnets modtagelse, hvis forælderen opfylder betingelserne for ret til barselsdagpenge.

4.1.2. Overdragelse af ret til barselsdagpenge for fravær efter §§ 9 og 10

I dette afsnit gennemgås reglerne i barselsloven for forældres ret til at overdrage fravær efter § 9 med barselsdagpenge til den anden forælder.

Barselsloven giver endvidere mulighed for at overdrage fravær efter § 9 med barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer. Se afsnit 4.1.2.3. og vejledning om overdragelse og tildeling af ret til fravær med barselsdagpenge efter barselsloven til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer.

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

En forælder kan ligeledes overdrage retten til barselsdagpenge, hvis forældrene ikke boede sammen på fødselstidspunktet, efter § 21 b, stk. 1 og 2, til den anden forælder, jf. § 21 b, stk. 3.

Forældrenes mulighed for indbyrdes at overdrage ret til barselsdagpenge indebærer, at forældrene kan tilrettelægge afholdelsen fleksibelt, så den passer bedst muligt til forældrenes behov.

En lønmodtager i beskæftigelse kan dog ikke overdrage de 9 ugers øremærkede barselsdagpenge, jf. § 21, stk. 3, og § 21 b, stk. 3. Se nærmere om øremærket orlov i afsnit 3.2.5. i vejledning om ret til fravær og barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022.

Forældrene kan vælge at overdrage alle de uger med ret til barselsdagpenge, som kan overdrages, eller de kan vælge at overdrage en mindre del til den anden forælder. Der kan overdrages barselsdagpenge for ned til én hel dag.

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

Ved at overdrage retten til barselsdagpenge til den anden forælder kan forældrenes samlede ret til barselsdagpenge blive udnyttet, hvis bare én af forældrene opfylder betingelserne for ret til barselsdagpenge. Den forælder, som får overdraget retten til barselsdagpenge, skal på tidspunktet for fraværets afholdelse opfylde betingelserne for retten til barselsdagpenge, herunder et beskæftigelseskrav, for at kunne udnytte retten.

Det er en betingelse for at overdrage retten til barselsdagpenge, at forælderen på overdragelsestidspunktet har lovligt ophold eller er socialt sikret i Danmark. For en EU-borger gælder, jf. EF-forordning nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger, at personen som udgangspunkt er socialt sikret i det land, hvor personen udfører sin beskæftigelse. Udbetaling Danmark kan træffe afgørelse om, hvorvidt en person er socialt sikret i Danmark.

For forældre, hvor den ene arbejder i f.eks. Tyskland, mens den anden forælder arbejder i Danmark, og derfor er socialt sikret i Danmark, betyder kravet om, at forælderen skal være socialt sikret i Danmark, at den forælder, som arbejder i Tyskland og er omfattet af tysk social sikring, ikke kan overdrage retten til barselsdagpenge til den anden forælder i Danmark.

4.1.2.1. Overdragelse af ret til barselsdagpenge efter § 21 (forældrene bor sammen)

Efter barselslovens § 21, stk. 2, har forældre med ret til fravær efter § 8, stk. 7, (adoptanter), og § 8 a, stk. 2, (tiltænkte forældre) hver ret til barselsdagpenge i 18 uger indtil 1 år efter barnets modtagelse eller fødsel.

For lønmodtagere gælder, at 9 af ugerne er øremærkede uger, som ikke kan overdrages til den anden forælder, jf. barselslovens § 21, stk. 3.

Eksempel

Hvis begge forældre er lønmodtagere, kan de begge overdrage op til 9 ugers ret til barselsdagpenge til den anden forælder (18 uger – 9 øremærkede uger). Hvis den ene forælder overdrager 9 ugers barselsdagpenge til den anden forælder, vil denne have ret til 27 ugers barselsdagpenge (egne 18 uger + 9 uger, som er overdraget) til fravær efter §§ 9 og 10.

Eksempel

Hvis den ene forælder er lønmodtager, og den anden forælder er selvstændig, kan forælderen, der er selvstændig, og som ikke er omfattet af den øremærkede orlov, overdrage alle 18 uger til den anden

forælder (lønmodtager), som herved opnår ret til 36 ugers barselsdagpenge (egne 18 uger + 18 uger, som er overdraget) til fravær efter §§ 9 og 10.

Eksempel

Hvis begge forældre er selvstændige, kan de begge overdrage alle 18 uger. Det betyder, at hvis en forælder overdrager alle 18 uger til den anden forælder, har denne forælder 36 ugers barselsdagpenge (egne 18 uger + 18 uger, der er overdraget).

4.1.2.2. Overdragelse af ret til barselsdagpenge efter § 21 b (forældrene bor ikke sammen)

Efter barselslovens § 21 b, stk. 1, har den forælder, som barnet bor hos ved fødslen eller modtagelsen, ret til yderligere 13 ugers barselsdagpenge ud over ugerne med ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, hvis forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse. Hvis bopælsforælderen har eneforældermyndighed over barnet, har forælderen derudover efter ansøgning ret til yderligere 9 ugers barselsdagpenge, jf. § 21 b, stk. 1. Den forælder, som barnet ikke bor hos, har ret til barselsdagpenge i 9 uger ved fravær efter § 9, jf. § 21 b, stk. 2.

Eksempel

Hvis forældrene har fælles forældremyndighed, og barnet bor hos den ene forælder på tidspunktet for fødslen eller modtagelsen, har bopælsforælderen ret til 31 ugers barselsdagpenge (18 uger efter § 21, stk. 1, og 13 uger efter § 21 b, stk. 1, 1. pkt.).

Hvis bopælsforælderen er lønmodtager, kan pågældende overdrage op til 22 ugers barselsdagpenge. Bopælsforælderen kan ikke overdrage de 9 ugers ret til barselsdagpenge, som er øremærket. Hvis bopælsforælderen er selvstændig, kan pågældende overdrage alle 31 ugers ret til barselsdagpenge til den anden forælder.

Ikke-bopælsforælderen kan overdrage sine 9 ugers barselsdagpenge, som er tildelt efter § 21 b, stk. 2, medmindre pågældende er lønmodtager.

4.1.2.3. Overdragelse af ret til fravær med ret til barselsdagpenge til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem

En forælder kan helt eller delvis overdrage sin ret til fravær efter § 9 med ret til barselsdagpenge efter §§ 21, 21 b og 21 c til en social forælder, jf. § 23 b, stk. 3.

Har barnet kun én forælder (soloforælder), er forælderen omfattet af § 21 c, og forælderen kan helt eller delvis overdrage sin ret til fravær efter § 9 med ret til barselsdagpenge til et nærtstående familiemedlem, jf. § 23 c, stk. 1.

For en uddybning af disse regler henvises til vejledning om overdragelse og tildeling af ret til fravær med barselsdagpenge efter barselsloven til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer.

4.1.2.4. Retsvirkning af overdragelse

Når barselsdagpengene er overdraget til den anden forælder, en social forælder eller et nærtstående familiemedlem, anses retten til barselsdagpenge for udnyttet, jf. barselslovens § 21, stk. 2, 3. pkt. Det gælder også, selvom den anden forælder, den sociale forælder eller det nærtstående familiemedlem, der har fået ugerne overdraget, endnu ikke har afholdt ugerne med barselsdagpenge.

At retten til barselsdagpenge anses for udnyttet har den betydning, at en forælder, der f.eks. er kontanthjælpsmodtager på tidspunktet for barnets fødsel, og som har overdraget sin ret til barselsdagpenge efter

enten §§ 21 eller 21 b til f.eks. den anden forælder, forinden pågældende kommer i beskæftigelse som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel, ikke vil have ret til barselsdagpenge på ny efter §§ 21 eller 21 b, da forælderen allerede har udnyttet retten til barselsdagpenge.

Forælderen kan derimod være omfattet af § 21 a, som giver en forælder, der bliver lønmodtager inden for 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, ret til op til 9 ugers barselsdagpenge ved fravær efter § 9 som lønmodtager. Se nærmere om retten til barselsdagpenge efter barselslovens § 21 a i vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022.

4.1.2.5. Forælders beskæftigelsesmæssige status på tidspunktet for overdragelse

Antallet af uger med ret til barselsdagpenge efter barselslovens §§ 21 eller 21 b, som forælderen kan overdrage til den anden forælder, afhænger af, om forælderen er lønmodtager i beskæftigelse eller andet end lønmodtager, da lønmodtagere i beskæftigelse har 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge, som ikke kan overdrages, jf. § 21, stk. 3.

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

Det er forælders beskæftigelsesmæssige status på tidspunktet for overdragelsen, der er afgørende for, hvor mange uger med ret til barselsdagpenge, forælderen kan overdrage til den anden forælder. Er forælderen på tidspunktet for overdragelsen lønmodtager i beskæftigelse, der opfylder beskæftigelseskravet for lønmodtagere i § 27, er forælderen omfattet af den øremærkede orlov, som betyder, at 9 af ugerne med ret til barselsdagpenge ikke kan overdrages, jf. barselsbekendtgørelsens § 8, stk. 1. Beskæftigelseskravet for lønmodtagere fremgår af § 27, og kravet er opfyldt, hvis én af betingelserne i bestemmelsen er opfyldt. For en uddybning af, hvornår man anses for lønmodtager i beskæftigelse, og dermed er omfattet af den øremærkede orlov, henvises til afsnit 3.2.6.1. i vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022.

Som udgangspunkt skal uger med ret til barselsdagpenge efter §§ 21 og 21 b være udnyttet inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, medmindre forælderen udskyder udnyttelsen af fraværet ved at genoptage arbejdet, jf. § 11, § 12, stk. 3, og § 23, stk. 2.

Da forælderen som udgangspunkt har ét år til at afholde fravær med ret til barselsdagpenge, kan forælderen i perioden skifte beskæftigelsesmæssig status. Forælderen kan f.eks. skifte fra lønmodtager til ledig eller selvstændig, eller fra selvstændig eller ledig til lønmodtager.

En forælder, der var lønmodtager på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, og som bliver ledig, f.eks. en måned efter barnets fødsel, kan som ledig overdrage alle tildelte og ikke afholdte uger med barselsdagpenge til den anden forælder, da forælderen som ledig ikke længere er omfattet af den øremærkede orlov.

Hvis en forælder, der var ledig på tidspunktet for barnets fødsel, kommer i beskæftigelse som lønmodtager, inden ugerne med barselsdagpenge er udnyttet enten ved afholdelse eller overdragelse, omfattes forælderen af den øremærkede orlov, hvis forælderen opfylder beskæftigelseskravet i § 27, jf. barselsbekendtgørelsens § 8, stk. 1. I den situation vil der være 9 ugers barselsdagpenge, som er øremærkede, og som ikke kan overdrages.

En forælder, der har fået overdraget retten til barselsdagpenge fra den anden forælder, har mulighed for at overdrage retten til barselsdagpenge tilbage til den forælder, som pågældende har fået barselsdagpenge fra, jf. barselsbekendtgørelsens § 17, stk. 4.

4.2. Ansøgning om overdragelse

En forælder, der ønsker at overdrage uger med barselsdagpenge til den anden forælder efter barselslovens §§ 21 eller 21 b, skal søge Udbetaling Danmark om dette. Ansøgningen sker i den digitale selvbetjeningsløsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed, jf. barselsbekendtgørelsens § 17, stk. 1.

Der kan tidligst søges om overdragelse af ret til barselsdagpenge, når barnet er født eller modtaget, jf. barselsbekendtgørelsens § 17, stk. 2. En forælder kan også søge om at overdrage uger med barselsdagpenge på et tidspunkt, efter den anden forælder har holdt fraværet.

I forbindelse med ansøgning om overdragelse af uger med ret til barselsdagpenge skal forælderen på tro og love oplyse, hvilken beskæftigelsesmæssige status forælderen har på det tidspunkt, hvor der søges om overdragelse af retten til barselsdagpenge, jf. barselsbekendtgørelsens § 17, stk. 3, dvs. på tidspunktet, hvor forælderen søger i selvbetjeningsløsningen. Der henvises til Ankestyrelsens principmeddelelse 7-23.

Hvis en forælder er ude af stand til at overdrage sin ret til barselsdagpenge til den anden forælder, f.eks. på grund af en ulykke eller alvorlig sygdom, kan Udbetaling Danmark efter ansøgning overdrage hele eller dele af denne forælders ret til barselsdagpenge efter §§ 21 og 21 b, til den anden forælder. Dette gælder dog ikke for den øremærkede ret til barselsdagpenge, som gælder for lønmodtagere, jf. § 21, stk. 3, jf. barselsbekendtgørelsens § 19, stk. 1.

Ansøgning til Udbetaling Danmark sker i den digitale selvbetjeningsløsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed, jf. barselsbekendtgørelsens § 17, stk. 1. Udbetaling Danmark kan kræve dokumentation for, at den anden forælder er ude af stand til selv at overdrage sin ret til barselsdagpenge. Udbetaling Danmark betaler for den lægelige dokumentation, hvis der er behov for en lægeerklæring, jf. barselsbekendtgørelsens § 19, stk. 4.

Der kan tidligst søges om overdragelse af den anden forælders barselsdagpenge, når barnet er født eller modtaget, jf. barselsbekendtgørelsens § 18, stk. 3.

Kapitel 5 Fleksibel afholdelse af fravær med ret til barselsdagpenge

Barselsloven giver en række muligheder for fleksibel afholdelse af fravær for barnets forældre. Forældrene kan bl.a. genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær med mulighed for at forlænge eller udskyde fraværet, jf. §§ 11, 12 og § 14 a, stk. 5, med ret til barselsdagpenge, jf. §§ 22 og 23.

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

5.1. Forlængelse af fravær

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

5.1.1. Forlængelse af fravær efter § 10

Hver af forældrene har ret til at forlænge de 32 ugers fravær efter § 9 med op til 8 uger. Beskæftigede lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende kan desuden vælge at forlænge fraværet med op til 14 uger.

Muligheden for at forlænge retten til fraværet kan være relevant, hvis en forælder har ret til barselsdagpenge for flere uger end, forælderen har ret til fravær.

Hvis forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har bopælsforælderen, hvis denne har eneforældremyndighed over barnet, ud over retten til barselsdagpenge i 18 uger efter § 21, stk. 1, ret til yderligere 13 ugers barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1. Hvis bopælsforælderen desuden har eneforældremyndigheden over barnet, har bopælsforælderen efter ansøgning ret til yderligere 9 ugers barselsdagpenge, dvs. i alt 40 ugers ret til barselsdagpenge til fravær efter § 9, hvilket betyder, at de 32 ugers fraværsret efter § 9 ikke kan dække hele barselsdagpengeperioden. Fraværet efter § 9 kan efter barselslovens § 10 forlænges til 40 uger, som der er ret til barselsdagpenge i.

Forlængelsen skal være varslet over for arbejdsgiveren senest 6 uger efter fødslen, jf. § 15, stk. 4.

En forælder, der har været i beskæftigelse som lønmodtager, og som f.eks. har varslet forlænget fravær med 14 uger efter § 10, 2. pkt., og som ophører i ansættelsesforholdet, vil uanset det ophørte ansættelsesforhold fortsat have ret til som ledig at holde forlænget fravær med 14 uger. Det samme er tilfældet, hvis forælderen opnår ny beskæftigelse som lønmodtager i et ansættelsesforhold, inden det varslede forlængede fravær med 14 uger efter § 10, 2. pkt., er afholdt. Dvs. forælderen har fortsat ret til som lønmodtager i et nyt ansættelsesforhold at holde forlænget fravær med 14 uger.

Lønmodtagere kan kombinere en retmæssig forlængelse af fraværet efter § 10 med en retmæssig udskydelse af op til 5 ugers fravær efter § 11. En lønmodtager kan desuden ved genoptagelse af arbejdet på fuld tid efter aftale med en arbejdsgiver udskyde et andet antal uger, jf. § 12, stk. 3.

5.1.2. Forlængelse af fravær ved genoptagelse af arbejdet efter § 12

Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter barselslovens §§ 6-11, jf. § 12, stk. 1.

Hel eller delvis genoptagelse af arbejdet skal for en beskæftiget lønmodtager ske efter aftale med arbejdsgiveren, jf. barselslovens § 12. Der er således ikke tale om en ret for lønmodtageren.

Retten til barselsdagpenge ved hel eller delvis genoptagelse af arbejdet er reguleret i §§ 22 og 23.

5.1.2.1. Lønmodtagers genoptagelse af arbejde

Efter barselslovens § 12, stk. 1 og 2, kan en lønmodtager efter aftale med en arbejdsgiver, genoptage arbejdet delvist med mulighed for at få forlænget fraværet. I forbindelse med aftale om delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 8, stk. 6, og § 8 a, stk. 1, og § 9, kan det aftales, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, jf. § 12, stk. 2.

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås, at arbejdet i en hel uge genoptages med mindre ugentlig arbejdstid, end pågældende havde forud for fraværets begyndelse. Der bruges derved færre fraværstimer med ret til barselsdagpenge pr. uge, og forælderen kan på den måde forlænge fraværperioden med barselsdagpenge med den tid, hvor arbejdet er genoptaget, jf. § 23, stk. 1.

Der er også tale om delvis genoptagelse af arbejdet, hvis forælderen ikke er påbegyndt en fraværperiode, men vælger at arbejde på nedsat tid i en fraværperiode efter § 8, stk. 6, § 8 a, stk. 1, og § 9.

Arbejdstiden skal ses på ugebasis i forhold til forælderen normale ugentlige arbejdstid forud for fraværets begyndelse. Der kan således godt være tale om delvis genoptagelse af arbejdet, når en forælder genoptager arbejdet i hele dage. Der skal blot inden for en uge være tale om mindre arbejdstid end før fraværet.

Eksempel

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

Hvis arbejdet er genoptaget delvis under fravær efter § 8, stk. 6, § 8 a, stk. 1, og § 9, skal den forlængede fraværsperiode afholdes i direkte forlængelse af fraværsperioden efter de pågældende bestemmelser.

Hvis forælderen ikke holder de 6 ugers fravær efter § 8, stk. 6, og § 8 a, stk. 1, inden for de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, bortfalder de. Hvis arbejdet er genoptaget på fuld tid under fravær efter barselslovens § 8, stk. 6, eller § 8 a, stk. 1, bortfalder disse ugers fravær og ret til barselsdagpenge efter § 20.

Hvis fraværet er forlænget som følge af, at arbejdet har været genoptaget delvis under fravær efter § 9, kan lønmodtageren efter aftale med arbejdsgiveren afbryde den forlængede fraværsperiode og genoptage arbejdet på fuld tid med mulighed for, at den resterende fraværsperiode med ret til barselsdagpenge kan afholdes som udskudt fravær, jf. § 12, stk. 3, jf. § 23, stk. 2. Det udskudte fravær skal holdes, inden barnet fylder 9 år.

Hvis en lønmodtager, der har genoptaget arbejdet på nedsat tid i en fraværsperiode efter § 9 hos en tidligere arbejdsgiver, ikke kan indgå aftale med sin nye arbejdsgiver om afholdelse af forlænget fravær, henstår en eventuel uudnyttet barselsdagpengeret, som kan holdes i et senere arbejdsforhold - inden barnet fylder 9 år - hvis der kan opnås en aftale herom med en ny arbejdsgiver. Forælderen kan desuden overdrage den uudnyttede barselsdagpengeret til den anden forælder, jf. § 23, stk. 3.

Ophører en lønmodtager i et ansættelsesforhold, mens lønmodtageren under fravær med ret til barselsdagpenge arbejder på nedsat tid, kan det fravær, der er forlænget som følge af den delvise genoptagelse af arbejdet, holdes på fuld tid (med ret til barselsdagpenge) i umiddelbar forlængelse af det ophørte ansættelsesforhold. Det vil sige, at der ikke må være en periode med ledighed eller ferie uden løn eller feriegodtgørelse mellem arbejdsforholdets ophør og starten på den udskudte fraværsperiode, da retten til barselsdagpenge under senere fravær er betinget af, at ansøgeren er i beskæftigelse umiddelbart forud for fraværsperioden, jf. § 23, stk. 6. Se Ankestyrelsens principmeddelelse 89-19.

5.1.2.2. Selvstændigt erhvervsdrivendes genoptagelse af arbejde

Selvstændigt erhvervsdrivende har ligeledes mulighed for at genoptage arbejdet delvist. Ved delvis genoptagelse af arbejdet for selvstændigt erhvervsdrivende forstås genoptagelse af arbejdet i op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, jf. barselsbekendtgørelsens § 3. Selvstændigt erhvervsdrivende kan genoptage arbejdet delvis enten med op til og med en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid eller med op til og med halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, jf. barselsbekendtgørelsens § 3, stk. 2. Se desuden afsnit 5.1.2.2.1. om bagatelgrænse for arbejde i selvstændig virksomhed.

Eksempel

En selvstændigt erhvervsdrivende, der normalt arbejder 45 timer om ugen, genoptager arbejdet i 20 timer om ugen. Barselsdagpengene nedsættes til det halve, og fraværsperioden forlænges med en halv uge for hver uge, arbejdet er genoptaget delvist.

Eksempel

En selvstændigt erhvervsdrivende, der normalt arbejder 45 timer om ugen, genoptager arbejdet i 10 timer om ugen (dvs. op til en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid). Barselsdagpengene nedsættes til

tre fjerdedele af barselsdagpengebeløbet pr. uge ved fuldt fravær, og fraværperioden forlænges med en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid for hver uge, arbejdet er genoptaget delvist.

Genoptager en selvstændigt erhvervsdrivende arbejdet i mere end halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, anses arbejdet for genoptaget på fuld tid, jf. barselsbekendtgørelsens § 3, stk. 3.

Hvis arbejdet er genoptaget på fuld tid under fravær efter barselslovens § 8, stk. 6, eller § 8 a, stk. 1, bortfalder disse ugers orlov med ret til barselsdagpenge.

Hvis arbejdet er genoptaget delvis under fravær § 8, stk. 6, § 8 a, stk. 1, eller § 9, skal den forlængede fraværperiode afholdes i direkte forlængelse af fraværperioderne efter § 8, stk. 6, § 8 a, stk. 1, eller § 9.

Hvis arbejdet er genoptaget delvis under fravær med ret til barselsdagpenge efter § 9, kan den forlængede fraværperiode med ret til barselsdagpenge også afholdes som udskudt fravær, jf. § 23, stk. 2. Det udskudte fravær kan holdes inden barnet fylder 9 år, jf. § 23, stk. 2.

5.1.2.2.1. Bagatelgrænse for arbejde i selvstændig virksomhed

Efter barselslovens § 22, stk. 2, kan en selvstændig, som arbejder op til 3,5 timer om ugen i sin virksomhed, vælge, at dette ikke skal anses for, at den pågældende har genoptaget arbejdet. Dette gælder dog ikke i perioder med fravær efter § 6, stk. 2 (graviditetsbetinget sygefravær inden 4 uger før fødslen), § 7, stk. 1, 1. pkt. (morens pligtorlov i de første to uger efter fødslen), eller § 13, stk. 3 (graviditetsbetinget fravær efter fødslen). Det er frivilligt for den selvstændige, om pågældende ønsker at arbejde i op til 3,5 timer om ugen i sin virksomhed uden at det medfører fradrag i barselsdagpengene, eller om arbejdet skal anses for genoptaget med den konsekvens, at den selvstændiges fraværperiode kan forlænges eller udskydes til senere afholdelse for den periode, hvor arbejdet har været genoptaget efter reglerne beskrevet ovenfor i afsnit 5.1.2.2.

Reglen om bagatelgrænse for arbejde i selvstændig virksomhed træder i kraft den 5. januar 2026 og finder anvendelse på fravær, som afholdes fra og med denne dato. Reglen kan også anvendes for igangværende barselsperioder, men det er alene de perioder eller dele af perioder, som afholdes fra og med den 5. januar 2026, der omfattes af bagatelgrænsen.

Reglen gælder kun for hele kalenderuger. En selvstændig er derfor ikke omfattet af reglen i den uge, hvor barslen starter midt i en uge eller slutter midt i en uge.

En selvstændig kan således udføre op til 3,5 timers arbejde om ugen i sin virksomhed og samtidig bevare retten til fulde barselsdagpenge. Der er ikke nogen begrænsning i, hvilke typer af opgaver den selvstændige kan udføre. Det afgørende er alene det ugentlige tidsforbrug i virksomheden, som ikke må overstige 3,5 timer. Hvis den selvstændige udfører lønmodtagerarbejde eller arbejde i anden selvstændig virksomhed, nedsættes barselsdagpengene for dette arbejde uden for virksomheden.

Reglen omfatter selvstændige, som anses for selvstændige efter barselsloven. Er personen ansat i eget ApS eller A/S, og får udbetalt løn, der beskattes som A-indkomst, er personen lønmodtager og ikke selvstændig ift. barselslovens regler om opfyldelse af beskæftigelseskravet, beregning af barselsdagpenge samt reglerne om genoptagelse af arbejdet under barslen, og pågældende er derfor ikke omfattet af reglen. Pågældende kan i stedet som lønmodtager genoptage arbejdet helt ned til en time om ugen med mulighed for på et senere tidspunkt at kunne holde fravær svarende til antallet af timer for det genoptagede arbejde. Barselsdagpenge udbetales i forhold til fraværet.

Muligheden for at udføre op til 3,5 timers arbejde om ugen og samtidig modtage fulde barselsdagpenge omfatter alt fravær efter barselsloven, dog ikke graviditetsbetinget sygefravær efter § 6, stk. 2, og § 13,

stk. 3, samt morens pligtorlov i 2 uger efter fødslen efter § 7, stk. 1, 1. pkt. Det betyder, at en selvstændig kan arbejde op til 3,5 timer om ugen i sin virksomhed, uanset om der er tale om f.eks. barsel, udskudt orlov, sorgorlov eller pasning af alvorligt sygt barn med dagpenge efter barselsloven og samtidig modtage fulde barselsdagpenge.

Da arbejde op til 3,5 timer om ugen ikke anses for at være genoptagelse af arbejdet, vil det ikke give ret til f.eks. udskydelse eller forlængelse af retten til fraværet og barselsdagpenge, hvilket er tilfældet, når arbejdet i virksomheden genoptages.

Udføres arbejde i virksomheden i mere end 3,5 timer om ugen, f.eks. 5 timer om ugen, anses arbejdet for genoptaget under fraværet, og barselsdagpengene nedsættes efter reglerne i barselsbekendtgørelsens §§ 3 og 4. Se afsnit 5.1.2.2.

En selvstændig, der har genoptaget arbejdet i virksomheden i op til en fjerdedel eller op til halvdelen af den ugentlige arbejdstid i virksomheden, kan ikke derudover udføre arbejde i 3,5 timer, uden at timerne medfører nedsættelse af dagpengene.

Eksempel

En selvstændig erhvervsdrivende, der normalt arbejder 40 timer om ugen i virksomheden, genoptager under sin orlov arbejdet i 10 timer om ugen. Da arbejdet er genoptaget med en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid, opgøres fraværet som tre fjerdedele af en uge, jf. barselsbekendtgørelsens § 3, stk. 2.

Hvis arbejdet genoptages i yderligere 3,5 timer om ugen, vil disse timer betyde, at fraværet opgøres som en halv uge, da arbejdet er genoptaget med mere end en fjerdedel, jf. barselsbekendtgørelsens § 3, stk. 2.

Reglen giver således ikke mulighed for at lægge timerne fra bagatelgrænsen til muligheden for at genoptage arbejdet med op til en fjerdedel eller op til halvdelen af den ugentlige arbejdstid i virksomheden uden, at det får betydning for barselsdagpengene.

Eksempel

En selvstændig erhvervsdrivende, der normalt arbejder 40 timer om ugen i virksomheden, genoptager under sin orlov arbejdet i 10 timer om ugen. Da arbejdet er genoptaget med en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid, opgøres fraværet som tre fjerdedele af en uge, jf. barselsbekendtgørelsens § 3, stk. 2.

Hvis arbejdet genoptages i yderligere 3,5 timer om ugen, vil disse timer betyde, at fraværet opgøres som en halv uge, da arbejdet er genoptaget med mere end en fjerdedel, jf. barselsbekendtgørelsens § 3, stk. 2.

5.1.2.3. Lediges mulighed for at genoptage arbejde

Forældre, der er fuldt ledige, når fraværet begynder, kan ikke påbegynde arbejde på mindre end fuld tid svarende til 37 timer om ugen med den virkning, at fraværet med barselsdagpengeret forlænges. Se Ankestyrelsens principmeddelelse 89-19.

Eksempel

En mor er fuldtidsforsikret ledig, da hun påbegynder fravær. Hun starter under fraværet som lønmodtager i et ansættelsesforhold med 15 timer om ugen. Hun kan efter barselsbekendtgørelsens § 2, stk. 4, få udbetalt barselsdagpenge for 22 timer ugentligt. Se Ankestyrelsens principmeddelelse D-3-07. Hun kan imidlertid ikke forlænge fraværet med de 15 timer, hun er i beskæftigelse, idet der ikke er tale om en delvis genoptagelse af arbejdet, da hun ikke havde arbejde før fraværets start.

Eksempel

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

Påbegynder en ledig arbejde på fuld tid (37 timer pr. uge) under orloven, kan pågældende aftale med sin arbejdsgiver allerede fra påbegyndelsen af sin fuldtidsansættelse at arbejde mindre end fuld tid og kan derved forlænge eller udskyde ikke afholdt fravær. Se Ankestyrelsens principmeddelelse 89-19.

5.2. Udskydelse af fravær efter § 9 med ret til barselsdagpenge

5.2.1. Betingelser for at kunne udskyde fravær

Fraværsret, der efter barselslovens § 8, stk. 6, og § 8 a, stk. 1, er knyttet til de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, kan ikke udskydes, jf. barselslovens § 12, stk. 3, modsætningsvist og Ankestyrelsens principmeddelelse 88-19.

Forældre har i direkte forlængelse af fraværet i 10-ugers perioden efter fødslen eller modtagelsen af barnet en fraværsret på 32 uger efter § 9.

I forhold til arbejdsgiveren kan udskydelsen være retsbaseret eller aftalebaseret.

Lønmodtagere har efter § 11 ret til at genoptage arbejdet og udskyde op til 5 uger af fraværet efter § 9 (retsbaseret mulighed for udskydelse), se afsnit 5.2.2. Herudover kan lønmodtagere efter § 12 efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter § 9, og aftale udskydelse af ikke afholdt fravær.

Selvstændigt erhvervsdrivende kan under fravær efter § 9 genoptage arbejdet helt eller delvis og udskyde det fravær, som ikke afholdes. Hvis arbejdet genoptages på fuld tid under fravær efter § 9, kan den resterende fraværsret udskydes til senere afholdelse.

Perioder, hvor der er modtaget tabt arbejdsfortjeneste efter lov om social service eller barnets lov eller dagpenge til pasning af alvorligt sygt barn efter barselslovens § 26, anses ikke som en genoptagelse af arbejdet. Sådanne perioder berettiger derfor ikke til, at fraværet kan forlænges eller udskydes til afholdelse på et senere tidspunkt efter barnets første år.

En forælder, der afbryder orloven, kan efter aftale med sin arbejdsgiver afholde det ikke-afholdte fravær som udskudt orlov jf. § 12, stk. 3.

Hvis en fuldt ledig under orloven påbegynder et ansættelsesforhold på fuld tid, svarende til 37 timer pr. uge, eller det timetal, der i henhold til gældende overenskomst anses som fuld tid, betragtes pågældende for at være i beskæftigelse i den periode, hvor der udføres arbejde under fraværet. Se Ankestyrelsens principmeddelelse 89-19. Dette gælder, uanset om den pågældende i ansættelsesforholdet midlertidigt er fraværende fra arbejdet af andre grunde, f.eks. som følge af afvikling af ferie, sygdom eller ny graviditet. Det er forudsat, at der er tale om et reelt ansættelsesforhold, hvor lønmodtageren bl.a. modtager løn. En ledig, der påbegynder arbejde under orloven, vil derfor også kunne udskyde fraværsret til senere afholdelse.

En lønmodtager kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde en del af eller hele fraværsperioden på 32 uger efter § 9 til afholdelse efter 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, men inden barnet fylder 9 år. Det

gælder dog ikke det fravær med barselsdagpenge, som skal holdes inden et år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 21, stk. 3. Det gælder heller ikke fravær efter barselslovens § 14 a.

Fravær, der varsles afholdt inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, forudsætter ikke en aftale med arbejdsgiveren, hvis lønmodtageren varsler afholdelsen senest 6 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 15, stk. 4.

Det følger af § 22, stk. 1, at lønmodtagere og selvstændige kan genoptage arbejdet helt eller delvist i de perioder, hvor der er ret til barselsdagpenge efter §§ 20 og 21.

Retten til udskudt fravær med ret til barselsdagpenge gælder også forældre, som har været i arbejde uden at holde fravær inden for det første år efter fødslen eller modtagelsen af barnet, men som ville have haft ret til barselsdagpenge, hvis de i denne periode havde holdt fravær.

5.2.2. Lønmodtageres retsbaserede udskydelse af fravær efter § 11

Beskæftigede lønmodtagere har ret til at genoptage arbejdet og udskyde op til 5 uger af fraværsretten efter § 9. Det udskudte fravær skal, når det udnyttes, holdes i en sammenhængende periode. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. Disse regler fremgår af § 11. Muligheden for at udskyde op til 5 ugers fraværsret gælder begge forældre.

Retsbaseret udskydelse af fraværet efter § 11 kan desuden kombineres med en retsbaseret forlængelse af fraværet efter § 10.

En retsbaseret udskudt fraværsret bortfalder ikke, selv om der skiftes arbejdsgiver, inden fraværet er holdt. Se afsnit 5.2.3.

5.2.3. Betingelser for afholdelse af udskudt fravær med ret til barselsdagpenge

Retten til barselsdagpenge under udskudt fravær følger af barselslovens § 23, stk. 2. I forhold til retten til barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark er det uden betydning, om der er tale om en retsbaseret eller en aftalebaseret udskydelse af fraværet.

Det er en betingelse for at holde udskudt fravær med barselsdagpenge, at forælderen opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, på tidspunktet for påbegyndelsen af den udskudte fraværsperiode, og det er desuden en betingelse, at forælderen er i beskæftigelse umiddelbart forud for afholdelsen af den udskudte fraværsperiode, jf. § 23, stk. 5 og 6.

Det er endvidere en betingelse, at forælderen har en barselsdagpengeret i perioden, hvor arbejdet er genoptaget, jf. § 23, stk. 2, 2. pkt. Hvis forældrene af andre grunde end arbejde ikke har holdt fravær med barselsdagpenge inden for det første år efter fødslen eller modtagelsen af barnet, f.eks. fordi de har været studerende eller haft ophold i udlandet, har de ikke ret til barselsdagpenge, som kan udbetales under udskudt orlov.

Den udskudte fraværsperiode med barselsdagpenge opgøres på ugebasis som andele af en uge for en lønmodtager efter barselsbekendtgørelsens § 1 og for en selvstændigt erhvervsdrivende efter barselsbekendtgørelsens § 3.

Det udskudte fravær med ret til barselsdagpenge skal for lønmodtagere opgøres på grundlag af det maksimale ugentlige timetal, som lønmodtageren er berettiget til barselsdagpenge for på det tidspunkt, hvor det udskudte fravær holdes, jf. barselsbekendtgørelsens § 1, stk. 6. For selvstændigt erhvervsdrivende opgøres det udskudte fravær med ret til barselsdagpenge på grundlag af den indtægt og det ugentlige

timetal, som den selvstændigt erhvervsdrivende har på det tidspunkt, hvor det udskudte fravær holdes, jf. barselsbekendtgørelsens § 3, stk. 6.

Eksempel

En lønmodtager er beskæftiget med et lavere timetal på tidspunktet for afholdelse af det udskudte fravær end på tidspunktet for udskydelsen.

Hvis en lønmodtager har udskudt 3 ugers fravær med ret til barselsdagpenge, og på afholdelsestidspunktet er beskæftiget 25 timer ugentligt, har lønmodtageren ret til 25 timers fravær i 3 uger med barselsdagpenge. Dette gælder også, selv om den pågældende var beskæftiget i 37 timer ugentligt i den periode, hvor fraværet blev udskudt.

Eksempel

Lønmodtager er beskæftiget med et højere timetal på tidspunktet for afholdelse af det udskudte fravær end på tidspunktet for udskydelsen.

På samme måde vil en lønmodtager, der på afholdelsestidspunktet er beskæftiget i 37 timer ugentligt, have ret til 37 timers fravær i 3 uger med barselsdagpenge, selv om den pågældende har udskudt 3 ugers fravær i en periode, hvor denne kun var beskæftiget i 25 timer ugentligt. Dette forudsætter dog, at de 25 timer var det maksimale ugentlige timetal, som den pågældende havde ret til barselsdagpenge for, på udskydelsestidspunktet. Hvis den pågældende havde ret til barselsdagpenge i 37 timer på udskydelsestidspunktet og genoptog arbejdet delvist i 3 uger med 25 timer ugentligt, vil der kun være ret til barselsdagpenge for 25/37 af de maksimale ugentlige barselsdagpenge i 3 uger på det tidspunkt, hvor det udskudte fravær afholdes.

Eksempel

En selvstændigt erhvervsdrivende udskyder en del af sit fravær efter § 9 ved delvis genoptagelse af arbejdet og er beskæftiget i virksomheden med et lavere timetal på tidspunktet for afholdelsen af det udskudte fravær.

En selvstændigt erhvervsdrivende, der normalt er beskæftiget 60 timer om ugen i virksomheden, genoptager under afholdelse af fravær efter § 9 arbejdet i virksomheden med 15 timer om ugen i 8 uger; (de 15 timer svarer til en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid). Den selvstændigt erhvervsdrivende modtager under de 8 ugers fravær tre fjerdedele af barselsdagpengebeløbet pr. uge ved fuldt fravær; og udskyder det resterende fravær til senere afholdelse. Dvs. det udskudte fravær udgør 8 x en fjerdedel af en uge, svarende til 2 fulde uger.

Ved afholdelse af det udskudte fravær opgøres fraværet med ret til barselsdagpenge på samme måde som fravær opgjort efter barselsbekendtgørelsens § 3, stk. 1 og 2, – dvs. enten som fulde uger (2 uger), eller som halve uger (4 uger) eller som tre fjerdedele uger (2 uger) plus en halv uge (1 uge). På tidspunktet for afholdelsen af det udskudte fravær er den selvstændigt erhvervsdrivende beskæftiget i virksomheden i 30 timer om ugen. Beregningen af barselsdagpenge sker herefter på baggrund af indtægten og beskæftigelsens omfang på tidspunktet, hvor det udskudte fravær holdes.

Forældre kan holde aftalebaseret udskudt fravær efter § 12 med ret til barselsdagpenge i en eller flere samlede perioder eller drypvis. En samlet periode betyder, at der er ret til fravær i hver uge. Retsbaseret udskudt fravær skal holdes i en sammenhængende periode, jf. § 11, 2. punktum. Retsbaseret udskudt fravær kan dog efter aftale med arbejdsgiveren også holdes i flere perioder eller i en forlænget fraværperiode, hvor lønmodtageren arbejder delvist.

For en beskæftiget lønmodtager og en selvstændigt erhvervsdrivende er virkningerne af en forlængelse af fravær efter § 9 ved delvis genoptagelse af arbejdet og en udskydelse af fraværet ved fuld genoptagelse af arbejdet de samme. For lønmodtagere beror afholdelsen af den ”opsparede” fraværsret på, hvad der kan aftales med arbejdsgiveren herom, medmindre der er tale om retsbaseret udskudt fravær efter § 11, som kan varsles efter § 16, stk. 2. Udbetaling Danmark skal alene kontrollere, at der ikke samlet udbetales barselsdagpenge til en forælder i flere uger, end forælderen har ret til efter reglerne i §§ 21-21 c.

Hvis en forælder har udskudt fravær med barselsdagpenge ved genoptagelse af arbejdet efter aftale med en tidligere arbejdsgiver jf. § 12, men der ikke kan opnås en aftale med den aktuelle arbejdsgiver om at holde udskudt fravær, har lønmodtageren fortsat en fraværsret med barselsdagpenge til afholdelse inden 9 år efter barnets fødsel. Fraværet med barselsdagpenge vil kunne holdes på et senere tidspunkt, hvis dette kan aftales med en evt. ny arbejdsgiver. Fraværet vil også kunne holdes i umiddelbar forlængelse af et arbejdsophør, dvs. der må ikke være en periode med ledighed eller ferie mellem arbejdsforholdets ophør og starten på det udskudte fravær.

En lønmodtager kan ikke udskyde afholdelse af fravær efter § 9 med øremærkede barselsdagpenge efter § 21, stk. 3, til afholdelse efter 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, da retten til barselsdagpenge, som er øremærket for lønmodtagere, ikke kan udnyttes efter barnet er fyldt 1 år, eller 1 år efter barnets modtagelse, medmindre lønmodtageren har en barselshindring i de sidste 9 uger op til ét årsfristen, jf. barselsbekendtgørelsens § 9.

Ret til barselsdagpenge under udskudt fravær bortfalder, når barnet fylder 9 år. Dette gælder også for adoptanter, der har udskudt fravær med barselsdagpenge, hvor det seneste tidspunkt for at holde fravær med barselsdagpenge er, når barnet fylder 9 år fra fødselsdagen. Det vil sige, at fristen for afholdelsen også her er fødselsdagen og ikke adoptionstidspunktet. Fristen er absolut. Det betyder bl.a., at heller ikke lang sagsbehandlingstid kan medføre, at der ses bort fra fristen.

5.2.4. Overdragelse af udskudt fravær med ret til barselsdagpenge

En forælder, som har fået udskudt sin ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 23, stk. 2, kan overdrage retten til barselsdagpenge for den udskudte orlov til den anden forælder til afholdelse inden barnets fyldte 9. år.

For lønmodtagere i beskæftigelse kan overdragelse af retten til barselsdagpenge enten ske for den retsbaserede udskudte orlov i op til 5 uger efter § 11 eller for den aftalebaserede udskudte orlov efter § 12, stk. 3, med barselsdagpenge efter § 23, stk. 2.

Muligheden for at overdrage retten til barselsdagpenge gælder, uanset om forælderen selv har ret til barselsdagpenge. En forælder kan derfor overdrage sin ret til barselsdagpenge til den anden forælder, selv om forælderen på overdragelsestidspunktet ikke selv opfylder betingelserne for ret til barselsdagpenge.

Det betyder bl.a., at en lønmodtager, som har udskudt fravær med barselsdagpenge, og som efterfølgende bliver ledig, kan overdrage retten til barselsdagpengene til den anden forælder.

5.2.4.1. Betingelser for afholdelse af udskudt, overdraget fravær med ret til barselsdagpenge

For den forælder, som får overdraget retten til udskudt fravær med barselsdagpenge, er det en betingelse for udbetaling af barselsdagpenge under fraværet, at beskæftigelseskravet i barselslovens §§ 27 eller 28, er opfyldt, jf. § 23, stk. 5, og at fraværet enten kan holdes som selvstændig eller som lønmodtager i beskæftigelse jf. § 23, stk. 6. Som lønmodtager forudsætter det derfor en aftale med den arbejdsgiver, som lønmodtageren ønsker at holde fraværet hos.

Det er desuden en betingelse, at forælderen selv har genoptaget arbejdet inden for det første år efter barnets fødsel eller modtagelse i et omfang, der svarer til den udskudte periode, der ansøges om barselsdagpenge for, og at forælderen har haft barselsdagpengeret i den periode, hvor arbejdet har været genoptaget jf. § 23, stk. 4.

Forælderen, som får overdraget retten til barselsdagpenge, skal således selv opfylde betingelserne for at kunne have udskudt fraværet i den pågældende periode med barselsdagpenge, for at have ret til barselsdagpenge under fravær, der holdes senere end 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

5.3. Særligt om fravær efter § 14 a

Forældre, der får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, har hver ret til ekstra fravær i 13 uger. For adoptanter, som adopterer to eller flere børn født ved samme fødsel, er det en betingelse for ret til ekstra fravær i 13 uger, at børnene på tidspunktet for modtagelsen er under 1 år. Disse regler fremgår af § 14 a, stk. 1.

Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager genoptage arbejdet helt eller delvis under dette fravær og i den forbindelse aftale, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, eller at fraværet holdes på et senere tidspunkt, jf. § 14 a, stk. 5. Fraværet skal dog være holdt inden 1 år efter børnenes fødsel eller modtagelse af adoptivbørnene.

Det betyder, at en lønmodtager har samme mulighed for efter aftale med sin arbejdsgiver, at genoptage arbejdet delvist og aftale forlængelse af fraværet, som for andre typer fravær, jf. barselslovens § 12, stk. 2.

Samtidig kan en lønmodtager efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet på fuld tid og i stedet holde fraværet på et senere tidspunkt inden 1 år efter barnets fødsel. Dette skal ses i sammenhæng med, at lønmodtageren ensidigt kan varsle fraværet til afholdelse enten i en sammenhængende periode eller i opdelte perioder på fuld tid. Der henvises til § 14 a, stk. 7.

Fraværet skal under alle omstændigheder være afholdt, inden børnene fylder 1 år, hhv. inden 1 år efter modtagelsen af adoptivbørnene.

En selvstændig kan ligeledes genoptage arbejdet delvis under fraværet og forlænge retten til barselsdagpenge efter § 5 i barselsbekendtgørelsen. En selvstændig kan desuden på samme måde som en lønmodtager holde fuldt fravær ad flere omgange, så længe fraværet holdes inden 1 år efter fødslen eller modtagelse af børnene.

Barselslovens § 22 samt de regler, der er fastsat med hjemmel i § 22, stk. 3, regulerer udbetalingen af barselsdagpenge, når arbejdet er delvist genoptaget.

Kapitel 6 Forældres anmodning om barselsdagpenge samt refusion til arbejdsgivere

6.1. Anmodning om barselsdagpenge

Lønmodtageres og lediges anmodning om barselsdagpenge skal ses i sammenhæng med arbejdsgiverens og arbejdsløshedskassens pligt til – via den digitale løsning Nemrefusion – at afgive oplysninger til brug for Udbetaling Danmarks behandling af sagen jf. bekendtgørelse om digital kommunikation via Nemrefusion.

Arbejdsgiveren skal således afgive oplysninger om lønmodtagerens fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption til brug for Udbetaling Danmarks behandling af sagen. Oplysningerne skal afgives via Nemrefusion. På baggrund af arbejdsgiverens oplysninger får lønmodtageren et underretningsbrev. I brevet oplyses lønmodtageren om, at pågældende skal ansøge om barselsdagpenge via den digitale

løsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed (digital selvbetjening) samt fristen herfor, jf. barselsbekendtgørelsens § 28.

Et ledigt medlem af en arbejdsløshedskasse, der ønsker at anmode om barselsdagpenge skal anmelde fraværet til arbejdsløshedskassen. Arbejdsløshedskassen skal herefter via Nemrefusion anmelde medlemmets fravær til Udbetaling Danmark. På baggrund af arbejdsløshedskassens anmeldelse sender Udbetaling Danmark et underretningsbrev til den ledige. I brevet oplyses om, at den ledige skal anmode om barselsdagpenge via den digitale løsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed (digital selvbetjening) samt fristen herfor, jf. barselsbekendtgørelsens § 29, stk. 3.

Selvstændigt erhvervsdrivende skal anmode om udbetaling af barselsdagpenge direkte via Nemrefusion, jf. barselsbekendtgørelsens §§ 24 og 30.

Reglerne om anmeldelse og anmodning om barselsdagpenge fremgår af barselslovens § 30 samt kapitel 8 og 9 i barselsbekendtgørelsen.

Borgerens mulighed for at blive undtaget fra pligten til digital selvbetjening, er reguleret i § 2 i bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v. Udbetaling Danmarks ret til at undlade at afvise en ansøgning eller meddelelse, der ikke er indgivet ved digital selvbetjening er reguleret i bekendtgørelsens § 4. Borgeren har mulighed for at klage over kommunens afslag på at blive undtaget fra digital selvbetjening, jf. bekendtgørelsens § 6. I vejledning om bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v., findes yderligere beskrivelse af disse regler.

6.1.1. En lønmodtagers anmodning om barselsdagpenge og arbejdsgiverens afgivelse af oplysninger om fravær

En lønmodtagers anmodning om barselsdagpenge skal indgives til Udbetaling Danmark senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Påbegyndes en fraværperiode på et senere tidspunkt, skal anmodning om barselsdagpenge indgives senest 8 uger efter 1. fraværsdag i denne periode, jf. barselslovens § 30, stk. 2. Dette kan være tilfældet, når en forælder påbegynder fravær med barselsdagpenge efter fødslen eller modtagelsen af barnet eller efter en udskydelse af fraværet med barselsdagpenge.

Har arbejdsgiveren udbetalt løn under fraværet, skal lønmodtagerens anmodning om barselsdagpenge efter ophør af lønudbetalingen indgives til Udbetaling Danmark senest 8 uger efter, at udbetaling af løn fra arbejdsgiveren er ophørt, jf. barselslovens § 30, stk. 3.

En frist anses for overholdt, når anmodningen modtages samme ugedag, som fristen løber fra.

Eksempel

Hvis ansøgningsfristen er 8 uger efter første fraværsdag, og første fraværsdag er en tirsdag, anses fristen for overholdt, hvis Udbetaling Danmark modtager anmodningen om tirsdagen 8 uger efter.

En arbejdsgiver skal afgive oplysninger om lønmodtagerens fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, til brug for Udbetaling Danmarks behandling af sagen. Oplysningerne skal afgives via Nemrefusion, jf. § 28, stk. 3, i barselsbekendtgørelsen.

Lønmodtageren skal anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge på baggrund af de oplysninger, som arbejdsgiveren har afgivet i Nemrefusion. Lønmodtageren skal anmode via den digitale løsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed (digital selvbetjening), jf. § 28, stk. 4, i barselsbekendtgørelsen og § 1, stk. 1, i bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v.

En lønmodtager, som ikke har modtaget meddelelse fra Udbetaling Danmark om arbejdsgiverens indberetning af fravær, eller som er undtaget fra digital selvbetjening efter § 2 i bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v., skal anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge på en blanket, der anvises af Udbetaling Danmark, jf. barselsbekendtgørelsens § 28, stk. 5.

Hvis anmodningen om barselsdagpenge er indgivet efter den frist, der fremgår af barselsbekendtgørelsens § 28, stk. 1 eller 2, bortfalder retten til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmodningen, men Udbetaling Danmark kan dog udbetale dagpenge for tiden før, anmodningen er modtaget i visse situationer, jf. barselsbekendtgørelsens § 28, stk. 7. Se afsnit 6.1.4.1. om muligheden for, at Udbetaling Danmark kan udbetale barselsdagpenge for tiden, før anmodningen om barselsdagpenge er modtaget.

Når en forælder udskyder fraværsret med barselsdagpenge, betragtes de udskudte perioder som separate fraværperioder. Forælderen skal derfor søge om barselsdagpenge, når en fraværperiode har været afbrudt i en uge, dvs. at der i en hel kalenderuge eller mere ikke har været fravær, der berettiger til refusion, jf. barselslovens § 40, stk. 3.

En lønmodtager behøver imidlertid ikke at genanmode om barselsdagpenge, efter at orlovsperioden har været afbrudt i forbindelse med afholdelse af ferie i et omfang svarende til ferie efter ferielovens regler, jf. § 28, stk. 1, 3. pkt. i barselsbekendtgørelsen. En lønmodtager kan således efter aftale med arbejdsgiveren afholde ferie undervejs i sin barsel, uden at lønmodtageren skal anmode om barselsdagpenge én gang til efter ferien. Ferieperioden kan således indberettes i forbindelse med ansøgningen om barselsdagpenge.

At lønmodtageren alene skal søge én gang angår alene administrationen af barselsdagpenge, og ændrer ikke ved, at afholdelse af ferie i en periode med fravær betyder, at fraværperioden afbrydes, og at arbejdet anses for genoptaget i ferieperioden. Det vil sige, at lønmodtageren som udgangspunkt fortsat skal opfylde beskæftigelseskravet ved påbegyndelsen af den nye fraværperiode efter ferien. For en forælder, der allerede har holdt fravær efter barselslovens §§ 6-9, anses beskæftigelseskravet dog for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, hvis forælderen fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende. I denne situation anses beskæftigelseskravet for opfyldt i forhold til den efterfølgende fraværperiode efter ferien, jf. barselslovens § 29, stk. 1, 2. pkt.

Hvis lønmodtageren har flere arbejdsforhold, som lønmodtageren er fraværende fra i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, skal lønmodtageren via den digitale løsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed (digital selvbetjening), anmode Udbetaling Danmark om de barselsdagpenge, der er ret særskilt for hvert arbejdsforhold, ud fra de meddelelser som lønmodtageren modtager fra Udbetaling Danmark, på baggrund af arbejdsgivernes oplysninger og indberetninger, som hver arbejdsgiver har afgivet i Nemrefusion om medarbejderens fravær.

Har lønmodtageren, ikke modtaget meddelelse fra Udbetaling Danmark om en arbejdsgivers indberetning af fravær, eller er lønmodtageren undtaget fra digital selvbetjening efter § 2 i bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v., skal lønmodtageren anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge på en blanket, der anvises af Udbetaling Danmark, jf. barselsbekendtgørelsens § 28, stk. 5.

6.1.2. Et ledigt medlems anmodning om barselsdagpenge

Et ledigt medlem af en arbejdsløshedskasse, der ønsker at søge om barselsdagpenge i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, skal senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse anmelde fraværet til arbejdsløshedskassen. Påbegyndes en fraværperiode på et senere tidspunkt, skal anmeldelse af fravæ-

ret til arbejdsløshedskassen ske senest 8 uger efter 1. fraværsdag i denne periode, jf. barselslovens § 30, stk. 4, og barselsbekendtgørelsens § 29, stk. 1.

Hvis anmeldelsen af fraværet er sket efter fristen, bortfalder retten til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmeldelsen, jf. barselslovens § 30, stk. 7, jf. dog § 30, stk. 8, og barselsbekendtgørelsens § 29, stk. 6 og 7, om muligheden for, at Udbetaling Danmark kan udbetale barselsdagpenge for tiden, før anmodningen om barselsdagpenge er modtaget.

Arbejdsløshedskassen skal via Nemrefusion anmelde medlemmets fravær til Udbetaling Danmark senest 1 uge efter, at medlemmet har anmeldt fraværet til arbejdsløshedskassen, jf. § 30, stk. 5, i barselsloven og § 1, stk. 4, i bekendtgørelse om digital kommunikation via Nemrefusion.

Det ledige medlem skal anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge på baggrund af de oplysninger, som arbejdsløshedskassen har afgivet i Nemrefusion. Den ledige skal anmode via den digitale løsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed (digital selvbetjening). Anmodningen skal ske senest 8 uger efter modtagelsen af underretningsbrevet, jf. barselslovens § 30, stk. 6, og barselsbekendtgørelsens § 29, stk. 3.

En frist anses for overholdt, når anmodningen modtages samme ugedag, som fristen løber fra.

Eksempel

Hvis ansøgningsfristen er 8 uger efter modtagelsen af underretningsbrevet, og dette modtages en tirsdag, anses fristen for overholdt, hvis Udbetaling Danmark modtager anmodningen om tirsdagen 8 uger efter.

Et ledigt medlem, som ikke har modtaget meddelelse fra Udbetaling Danmark om arbejdsløshedskassens indberetning af fravær, eller som er undtaget fra digital selvbetjening efter § 2 i bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v., skal anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge på en blanket, der anvises af Udbetaling Danmark, jf. barselsbekendtgørelsens § 29, stk. 4.

6.1.3. En selvstændigt erhvervsdrivendes anmodning om barselsdagpenge

En selvstændigt erhvervsdrivende, der vil ansøge om barselsdagpenge i forbindelse med fravær på grund af graviditet, barsel og adoption, skal anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Påbegyndes en fraværperiode på et senere tidspunkt, skal anmodning om barselsdagpenge indgives senest 8 uger efter 1. fraværsdag i denne periode, jf. barselslovens § 30, stk. 2, og barselsbekendtgørelsens § 30, stk. 1. Anmodningen skal ske via Nemrefusion.

Hvis anmodningen om barselsdagpenge er indgivet efter fristen, bortfalder retten til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmodningen, jf. barselsloven § 30, stk. 7, jf. dog § 30, stk. 8, og barselsbekendtgørelsens § 30, stk. 2.

Se afsnit 6.1.4.2. om muligheden for, at Udbetaling Danmark kan udbetale barselsdagpenge for tiden, før anmodningen om barselsdagpenge er modtaget.

6.1.4. Overskridelse af fristen for anmodning

Hvis forælderen anmoder Udbetaling Danmark om barselsdagpenge efter udløbet af den fastsatte frist, har forælderen kun ret til barselsdagpenge for den fraværperiode, der ligger efter anmodningen, jf. barselslovens § 30, stk. 7. Udbetaling Danmark har dog mulighed for at udbetale barselsdagpenge for tiden før anmodningen er modtaget efter barselsbekendtgørelsens § 28, stk. 7 (lønmodtager), § 29, stk. 7 (ledig) og § 30, stk. 3 (selvstændigt erhvervsdrivende).

6.1.4.1. Lønmodtageres og lediges mulighed for dispensation ved overskridelse af fristen

Er en lønmodtagers eller et ledigt medlems anmodning om barselsdagpenge efter barselsloven indgivet efter udløbet af fristen for anmodningen, bortfalder retten til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmodningen, jf. barselsbekendtgørelsens § 28, stk. 6, og § 29, stk. 6. Udbetaling Danmark kan dog udbetale barselsdagpenge for tiden før anmodningen er modtaget, når lønmodtageren eller det ledige medlem på grund af hospitalsophold har været forhindret i at anmode til tiden, eller når andre særligt undskyldende forhold har bevirket, at anmodningen ikke er sket rettidigt, jf. barselsbekendtgørelsens § 28, stk. 7, og § 29, stk. 7.

Det fremgår af skrivelse nr. 10278 af 2. december 2014 om digital selvbetjening på barseldagpengeområdet fra 1. december 2014, at i de tilfælde, hvor Udbetaling Danmark vurderer, at der har været driftsforstyrrelser i de it-systemer, som forudsættes anvendt ved obligatorisk digital selvbetjening i sager efter barselsloven, f.eks. hos borger.dk eller hos NemID, i et omfang og en varighed, der har afskåret lønmodtageren eller det ledige medlem fra at anmode om barselsdagpenge inden for fristen, vil der kunne være tale om andre særligt undskyldende forhold, jf. barselsbekendtgørelsens § 28, stk. 7 og § 29, stk. 7.

Endvidere fremgår det af skrивelsen, at Udbetaling Danmark vil kunne dispensere for en lønmodtager eller et ledigt medlems overskridelse af fristen for anmodning om barselsdagpenge på grund af andre særligt undskyldende forhold i den situation, hvor overskridelse af fristen skyldes, at pågældende har søgt om fritagelse fra kravet om digital selvbetjening i kommunen, jf. § 2 i bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v., og kommunen ikke har truffet afgørelsen inden fristens udløb.

Udbetaling Danmark kan ligeledes udbetale barselsdagpenge for tiden før anmodningen, hvis fristen overskrides med højst en uge og overskridelse af fristen skyldes, at lønmodtageren eller den ledige har afventet modtagelse af underretning om, at der kan ansøges via den digitale selvbetjening.

Endelig kan Udbetaling Danmark udbetale barselsdagpenge for perioden før anmodningen, hvor lønmodtageren som følge af arbejdsgiverens manglende indberetning om lønophør ikke har modtaget et underretningsbrev, og lønmodtageren derfor ikke har anmodet rettidigt om barselsdagpenge. I denne situation skal anmodningen afgives senest 6 måneder efter lønophøret, jf. barselsbekendtgørelsen § 28, stk. 7, nr. 3.

6.1.4.2. Selvstændige erhvervsdrivendes mulighed for dispensation ved overskridelse af fristen

Er en selvstændigt erhvervsdrivendes anmodning om barselsdagpenge indgivet efter udløbet af fristen for anmodningen, bortfalder retten til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmodningen, jf. barselsbekendtgørelsens § 30, stk. 2.

Udbetaling Danmark kan dog udbetale barselsdagpenge for tiden før anmodningen er modtaget, når den selvstændigt erhvervsdrivende på grund af hospitalsophold har været forhindret i at anmode til tiden, eller når andre særligt undskyldende forhold har bevirket, at anmodningen ikke er sket rettidigt, jf. barselsbekendtgørelsens § 30, stk. 3. Se Ankestyrelsens principmeddelelse 79-13, hvor Ankestyrelsen har vurderet, at det kan være et særligt undskyldende forhold, hvis en selvstændigt erhvervsdrivende anmelder sit eget sygefravær for sent på grund af forkert eller misvisende vejledning fra KOMBIT A/S, NemRefusion ved anvendelse af løsningen.

Udbetaling Danmark kan udbetale barselsdagpenge for tiden, før anmodningen er modtaget, hvis overskridelse af fristen skyldes driftsforstyrrelser hos Nemrefusion af et omfang og en varighed, der har afskåret en selvstændigt erhvervsdrivende fra at anmode rettidigt, jf. barselsbekendtgørelsens § 30, stk. 3. Se Ankestyrelsens principmeddelelse 155-12, hvor Ankestyrelsen tog stilling til, om det forhold, at

adgangen til at indberette via Nemrefusion var afskåret en del af den sidste dag, var tilstrækkelig til at dispensere fra fristen. Ankestyrelsen fastslog, at det ikke er tilstrækkeligt til at dispensere fra fristen, at der er driftsforstyrrelser én af dagene i fristperioden.

6.2. Arbejdsgiverens refusionskrav

Det fremgår af barselslovens § 39, at en arbejdsgiver, der udbetaler løn til en ansat under fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, indtræder i lønmodtagerens ret til barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark vedrørende samme arbejdsforhold.

Retten til refusion af barselsdagpenge gælder, uanset om arbejdsgiveren udbetaler løn under orloven i henhold til en lovbestemmelse, f.eks. funktionærloven, i henhold til overenskomst eller aftale og kutyme, og uanset om der er tale om fuld eller delvis løn.

Når retten til barselsdagpenge er opbrugt, er der ikke ret til barselsdagpenge eller refusion for den periode, der ligger efter den dag, hvor retten til barselsdagpenge er opbrugt.

Arbejdsgiveren skal anmelde refusionskravet efter reglerne i barselslovens § 40.

6.2.1. Afledet krav

Da arbejdsgiverens ret til refusion er en afledet ret, er refusionen betinget af, at lønmodtageren opfylder betingelserne i barselsloven for at få barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark. Kravet er begrænset til det beløb, som lønmodtageren ville have haft ret til fra Udbetaling Danmark, hvis arbejdsgiveren ikke havde udbetalt løn.

Hvis lønmodtageren har ret til barselsdagpenge, og arbejdsgiveren udbetaler løn, har arbejdsgiveren ret til refusion. Dette gælder også, selv om der ikke skulle have været udført arbejde i perioden, f.eks. pga. turnus.

Når en arbejdsgiver anmoder om refusion, skal lønmodtageren orienteres om de oplysninger, som arbejdsgiveren ved anmodningen om refusion har givet til Udbetaling Danmark via et underretningsbrev, jf. § 1, stk. 8, i bekendtgørelse om Nemrefusion. Lønmodtageren har pligt til at gøre Udbetaling Danmark opmærksom, hvis pågældende ikke er enig i det oplyste.

6.2.2. Flere arbejdsforhold

Hvis en lønmodtager under fraværet modtager løn fra flere arbejdsgivere, skal refusionen deles mellem arbejdsgiverne i forhold til de barselsdagpengebeløb, som de enkelte arbejdsforhold berettiger til, jf. barselslovens § 39, stk. 2. Samlet kan de udbetalte barselsdagpenge ikke overstige det ugentlige dagpengemaximum, ligesom der kun kan udbetales barselsdagpenge for 37 timer ugentlig svarende til den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, jf. barselslovens § 35, stk. 1. Hvis borgeren sammenlagt arbejder mere end 37 timer om ugen, fordeles refusionen for 37 timer imellem arbejdsgiverne, uanset om de enkelte arbejdsgivere anmoder om refusion eller ej. En arbejdsgiver får kun det, denne er berettiget til ift. fordelingen mellem alle lønmodtagerens arbejdsgivere. Om de enkelte arbejdsgivere gør brug af deres evt. ret til refusion, er ikke afgørende for, hvor meget en arbejdsgiver har ret til.

6.2.3. Anmeldelse og frist for anmodning om refusion

Arbejdsgiveren skal efter barselslovens § 40, stk. 1, anmelde sit refusionskrav til Udbetaling Danmark. Anmeldelsen skal ske via Nemrefusion.

Arbejdsgiveren skal anmode Udbetaling Danmark om refusion for løn, som arbejdsgiveren har udbetalt i forbindelse med fravær senest 8 uger efter en orlovsperiodes udløb, jf. barselslovens § 40, stk. 2.

Hvis en lønmodtager holder det samlede fravær i en sammenhængende periode, f.eks. fravær efter § 8, stk. 6, og fravær efter § 9, med barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, er fraværperiodens udløb den sidste dag, som Udbetaling Danmark udbetaler barselsdagpenge for.

Når en forælder udskyder fravær med barselsdagpenge efter § 9, betragtes de udskudte perioder som separate orlovsperioder, dvs. at arbejdsgiveren dels skal anmelde et refusionskrav senest 8 uger efter den sidste dag i "hovedorloven", og dels skal anmelde sit krav senest 8 uger efter, at en udskudt periode er slut.

En orlovsperiode anses for udløbet, når der i en uge ikke har været fravær, der berettiger til refusion, jf. barselslovens § 40, stk. 3.

Fristen for ansøgning om refusion udløber 8 uger efter, arbejdsgiveren er ophørt med at udbetale løn under fravær, også selv om lønmodtageren efter lønophøret fortsat har haft fravær og modtager barselsdagpenge.

Indgiver arbejdsgiveren sit refusionskrav efter udløbet af 8 ugers fristen, mister arbejdsgiveren retten til refusion for den pågældende periode, jf. barselslovens § 40, stk. 2, sidste pkt.

Udbetaling Danmark kan dog udbetale refusion, hvis overskridelse af fristen skyldes driftsforstyrrelser hos Nemrefusion af et omfang og en varighed, der har afskåret arbejdsgiveren fra at anmelde rettidigt, jf. barselslovens § 40, stk. 4. Se Ankestyrelsens principmeddelelse 155-12 hvor Ankestyrelsen tog stilling til, om det forhold, at adgangen til at indberette via Nemrefusion var afskåret en del af den sidste dag, var tilstrækkelig til at dispensere fra fristen. Ankestyrelsen fastslog, at det ikke er tilstrækkeligt til at dispensere fra fristen, at der er driftsforstyrrelser én af dagene i fristperioden.

6.3. Arbejdsgivers ret til tillæg til refusion

Det fremgår af barselslovens § 39 a-39 c, at en arbejdsgiver, som modtager refusion efter barselsloven, har ret til at modtage et tillæg til refusionen, og at beskæftigelsesministeren har hjemmel til at fastsætte nærmere regler herom.

I §§ 1-4 i bekendtgørelse om tillæg til refusion til arbejdsgivere efter barselsloven, lov om sygedagpenge og lov om aktiv socialpolitik, er fastsat regler om tillæg til refusion efter barselsloven.

Udbetaling Danmark udbetaler tillægget til arbejdsgivere, som modtager refusion efter barselsloven. Tillægget beregnes af Udbetaling Danmark efter § 39 a i barselsloven for de uger, hvor arbejdsgiver får udbetalt refusion efter § 39 i samme lov. Tillægget for en periode udbetales til arbejdsgiveren sammen med udbetaling af refusionen for den pågældende periode, og arbejdsgiveren skal således ikke anmelde et krav om tillæg til refusion.

Tillægget beregnes fra 6. januar 2020 med en procentsats på 0,3 pct., og stiger med 0,3 pct. om året frem til 2030, hvor det beregnes med en procentsats på 3,3 pct., jf. barselslovens § 39 b. Udbetaling Danmark opgør tillægget ved, at refusionsbeløbet for den enkelte uge ganges med den procentsats, der er gældende for perioden. Resultatet afrundes til nærmeste hele kronebeløb. Der er ikke fastsat en mindstegrænse for tillæg til refusionen.

Hvis der sker omberegning eller ændring af refusionen til arbejdsgiveren for en periode, beregner Udbetaling Danmark tillægget for perioden tilsvarende, således at tillægget beregnes af ændringen af refusionen

med den procentsats, der er gældende for perioden. Eventuel efterbetaling af tillægget sker sammen med efterbetaling af refusionen for den pågældende periode.

Når en arbejdsgiver helt eller delvist skal tilbagebetale den refusion, som et tillæg er beregnet på grundlag af, skal tillægget eller den forholdsmæssige del heraf ligeledes tilbagebetales. Tilbagebetalingen sker efter barselslovens § 49.

Arbejdsgiveren kan klage over afgørelser om tillæg til refusion efter de samme regler som ved klage over refusionen.

Kapitel 7 Særlige forhold i forbindelse med retten til barselsdagpenge

7.1. Barselorloven skal tilbringes sammen med barnet

Der er ikke i barselsloven fastsat nærmere betingelser om, hvordan man skal forholde sig under et barselsfravær for at have ret til at bevare barselsdagpenge.

Det er imidlertid en almindelig antagelse, at det som følge af lovens formål er en betingelse for ret til barselsdagpenge, at fraværet tilbringes sammen med barnet. Det betyder ikke nødvendigvis, at man skal bo sammen med barnet, men det må forudsættes, at en person, der modtager barselsdagpenge under fraværet, dagligt har fysisk samvær med barnet. Det er ikke en betingelse, at hele dagen tilbringes sammen med barnet.

Der er således ingen bestemmelser, der forhindrer, at barnet f.eks. kan være i et dagpasningstilbud under orloven, eller at modtageren af barselsdagpenge kan deltage i et undervisningsforløb under orloven.

7.2. Ret til barselsdagpenge ved ophold i udlandet

Der kan efter barselslovens § 3, stk. 5, udbetales barselsdagpenge til personer, der tager ophold i udlandet, når de ved starten af en fraværsperiode havde ret til barselsdagpenge fra Danmark. Det er et krav, at den pågældende forælder er sammen med barnet.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at påbegyndes arbejde i et andet EU/EØS-land i en periode, hvor der modtages barselsdagpenge fra Danmark, bliver den pågældende forælder omfattet af beskæftigelseslandets lovgivning, jf. artikel 11 i EF-forordning nr. 883/2004, og er således ikke længere berettiget til barselsdagpenge fra Danmark fra tidspunktet for arbejdets begyndelse – uanset om dette er en delvis genoptagelse af arbejdet. Ved påbegyndelse af arbejdet i et andet EU/EØS-land kan den pågældende forælder således ikke forlænge eller udskyde den resterende periode med danske barselsdagpenge.

En fraværsperiode kan begynde *før* retten til barselsdagpenge er indtrådt, f.eks. på grund af afvikling af ferie, afspadsering eller overenskomstmæssigt fravær med løn. Hvis f.eks. en person umiddelbart forud for, at retten til barselsdagpenge indtræder, holder ferie eller fravær med løn fra arbejdsgiver, mister personen derfor ikke retten til barselsdagpenge fra Danmark ved i denne periode at tage ophold i udlandet, jf. Ankestyrelsens principmeddelelse D-26-08.

I afsnit II i EF-forordning 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger, er der bestemmelser, der fastlægger, hvilket lands lovgivning der finder anvendelse i en række forskellige situationer.

Hvis en person opholder sig i udlandet ved fraværsperiodens start, vil den pågældende være omfattet af de danske barselsregler, hvis denne efter ovennævnte forordning er omfattet af den danske lovgivning om social sikring. Dette vil f.eks. være tilfældet, hvis den pågældende bor i Sverige og er beskæftiget i Danmark.

Tilsvarende vil en person, der opholder sig i Danmark ved fraværperiodens start, ikke have ret til barseldagpenge fra Danmark, hvis den pågældende efter forordningen er omfattet af et andet lands lovgivning om social sikring, f.eks. fordi den pågældende er beskæftiget i et andet EU/EØS-land.

Hvis en person, der opholder sig i udlandet ved fraværperiodens begyndelse, er udstationeret af en dansk arbejdsgiver til beskæftigelse i højst et år i udlandet, og hvis den udsendes indkomst kan beskattes i Danmark, jf. barsellovens § 3, stk. 2, vil den pågældende ligeledes være omfattet af de danske barselsregler.

Hvis der er tale om udstationering i et andet EU/EØS-land, kan der for privatansatte træffes afgørelse om, at den pågældende er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, selv om udstationeringen varer mere end et år. Afgørelsen træffes af Udbetaling Danmark – International Social Sikring.

Det fremgår af forordningen, at tjenestemænd er omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, i hvis forvaltning de er ansat. Det betyder, at danske tjenestemænd, der opholder sig i et andet EU/EØS-land, uden tidsbegrænsning er omfattet af dansk lovgivning under arbejde i et andet EU/EØS-land.

Tilsvarende er tjenestemænd fra andre EU/EØS-lande, der opholder sig i Danmark, omfattet af det ansættende lands lovgivning om social sikring og har således ikke ret til barseldagpenge fra Danmark.

Udbetaling Danmark – International Social Sikring træffer desuden afgørelse om, hvorvidt dansk lovgivning om social sikring finder anvendelse, når en person, der bor i Danmark, har beskæftigelse i mere end ét EU/EØS-land – herunder beskæftigelse ved international transport, jf. bekendtgørelse om Udbetaling Danmarks opgaver vedrørende international social sikring. Hvis personen bor i et andet EU/EØS-land, er det dette lands myndigheder, der skal træffe afgørelse om, hvilken lovgivning om social sikring personen er omfattet af.

Der henvises i øvrigt til vejledning nr. 9254 af 31. maj 2010 om barseldagpenge – EF-forordning 883/2004 om koordinering af sociale sikringsordninger.

7.3. Ret til barseldagpenge ved hjemkomst fra udlandet

Hvis en kvindelig lønmodtager forud for en fødsel tager ophold i Danmark for at føde her, er retten til barseldagpenge fra Danmark betinget af, at hun ved fraværperiodens start opfylder beskæftigelseskravet for en lønmodtager, jf. § 27. Ved opførelse af beskæftigelseskravet vil beskæftigelse i et andet EU/EØS-land skulle tælles med, jf. artikel 6 i EF-forordning 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger. Retten til barseldagpenge fra Danmark forudsætter imidlertid, at den pågældende senest umiddelbart forud for fraværets start har været beskæftiget i Danmark.

Hvis en person tager ophold i Danmark inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og der ikke længere er ret til ydelser fra det land, som den pågældende kommer fra, kan der være ret til barseldagpenge fra Danmark for en eventuel resterende fraværperiode, hvis beskæftigelseskravet er opfyldt. Dette kan være tilfældet, hvis den pågældende bliver medlem af en dansk arbejdsløshedskasse og ville have ret til arbejdsløshedsdagpenge i Danmark. Det kan endvidere være tilfældet, hvis en lønmodtager opfylder beskæftigelseskravet i § 27. Forælderen eventuelle ret til ”supplerende” barseldagpenge fra Danmark vil være i forhold til pågældendes familiemæssige situation på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse. Hvis forælderen f.eks. boede sammen med den anden forælder, omfattes pågældende af § 21, stk. 1.

Personer, der har haft ret til barseldagpenge på Færøerne eller i Grønland på grundlag af en dér beskattet indtægt, og som tager ophold her i landet, har ret til barseldagpenge fra Danmark, hvis de ikke længere har ret til barseldagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt på Færøerne eller i Grønland, jf. barsellovens § 4. Dette fremgår ligeledes af Ankestyrelsens principmeddelelse 106-09, hvorefter der ikke

kan stilles krav om 13 ugers beskæftigelse forud for barsel (som var en del af det tidligere beskæftigelseskrav for lønmodtagere), når en person, der allerede modtager barselsdagpenge i Grønland flytter til Danmark.

7.4. Særligt om ferie

Ferie under orlov

Efter § 12, stk. 3, i barselsloven kan en lønmodtager efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet på fuld tid og aftale at udskyde fraværsretten med den tid, hvor arbejdet har været genoptaget. Lønmodtageren kan således efter aftale med arbejdsgiveren afholde ferie i den periode, hvor arbejdet er genoptaget på fuld tid og efter aftale med arbejdsgiveren udskyde fraværet.

Feriehindringer

Fravær efter barselslovens regler er en feriehindring, jf. bekendtgørelse om feriehindringer.

En forælder med alvorligt syge børn under 18 år har ret til dagpenge fra Udbetaling Danmark, hvis de i forbindelse med barnets sygdom helt eller delvis opgiver lønarbejde eller personligt arbejde i selvstændig virksomhed, jf. barselslovens § 26. En forælders fravær i den forbindelse er også en feriehindring.

Hvis feriehindringen ligger op til ferieafholdelsesperiodens udløb (den 31. december) overføres optjent ferie ud over 4 uger til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, jf. ferielovens § 22. Optjent ferie ud over 4 uger kan enten overføres efter aftale med arbejdsgiveren efter ferielovens § 21 eller udbetales til lønmodtageren efter ferielovens §§ 23, 24 og § 24 a.

Optjening af ferieydelse

En forælder, som ikke får løn fra en arbejdsgiver eller ikke har ret til feriedagpenge fra en arbejdsløshedskasse, kan optjene ret til ferieydelse under fravær efter barselsloven i de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse. Det gælder også adoptanters ret til fravær efter § 8, stk. 6, 1. pkt., tiltænkte forældres ret til fravær efter § 8 a, stk. 1, og en surrogatmors ret til fravær efter § 8 a, stk. 4, jf. § 25 b og d.

Adoptanter og tiltænkte forældre, som hver har ret til 6 ugers fravær efter § 8, stk. 6, 1. pkt. og § 8 a, stk. 1, inden for de første 10 uger efter barnets modtagelse eller fødsel, kan hvis betingelserne er opfyldt optjene ferieydelse under dette fravær.

Tilsvarende kan en surrogatmor, som har ret til fravær efter § 8 a, stk. 4, optjene ret til ferieydelse. Det vil i den forbindelse være en betingelse, at surrogatmoren er socialt sikret i Danmark, jf. den foreslåede § 8 a, stk. 4.

For en uddybning af reglerne om ferieydelse henvises til vejledning om optjening af ferieydelse for forældre til et barn, der er født den 2. august 2022 eller senere.

7.5. Indtægter og udbetaling af andre ydelser under barselsfravær

Indtægter under barselsfravær medfører ikke fradrag i barselsdagpenge, medmindre indtægterne stammer fra arbejde, der er udført under barselsfraværet. Se nærmere herom i kapitel 4 vejledning om beregning af barselsdagpenge.

Indtægter fra f.eks. udgivelse af en bog, der ikke er skrevet på under barselsfraværet, medfører ikke fradrag i barselsdagpenge.

Indtægter fra et plejeforhold eller en rådighedsforpligtelse, der medfører en forpligtelse under barselsfraværet medfører fradrag i barselsdagpengene. Fradraget kan beregnes ved at omregne indtægten til timer med omregningsfaktoren ved ukendt arbejdstid efter § 3, stk. 7, i bekendtgørelse om medlemskab, bidragspligt, beregning og indberetning af bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension, når det gennemsnitlige ugentlige timetal inden for lønperioden skal opgøres.

Modtagelse af rådighedsvederlag, personligt tillæg m.m. for hverv i hjemmeværn, lokalt beredskab, frivilligt brandværn, kystredningsberedskabet, digebereðskabet og lignende, sidestilles ikke med genoptagelse af arbejdet. Modtagelse af vederlag for hverv som medlem af en kommunalbestyrelse eller et regionsråd efter kommunestyrelsesloven og regionsloven, sidestilles ikke med genoptagelse af arbejdet. Indtægter fra sådanne forhold medfører således ikke fradrag i barselsdagpengene, jf. § 2, stk. 7 og 8 i bekendtgørelse om ret til barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022. Se endvidere vejledning om beregning af barselsdagpenge.

Udbetaling af godtgørelse fra Lønmodtagernes Garantifond medfører ikke fradrag i barselsdagpenge, der er udbetalt for samme periode.

Udbetaling af supplerende kontanthjælp til en modtager af barselsdagpenge kan forekomme, hvis barselsdagpengene er lavere end den kontanthjælp, modtageren er berettiget til.

Optjent ferie ud over 4 uger kan udbetales efter ferieafholdelsesperiodens udløb og medfører ikke fradrag i barselsdagpengene. Tilsvarende kan feriegodtgørelse, som stammer fra et ophørt ansættelsesforhold udbetales, uden fradrag i barselsdagpengene. Dette skyldes, at ferien netop ikke holdes.

Udbetaling af SU medfører heller ikke til fradrag i retten til barselsdagpenge.

Kapitel 8 Klageregler

8.1. Barselsdagpengeretten

Når Udbetaling Danmark har truffet en afgørelse om ret til barselsdagpenge efter barselsloven, kan afgørelsen indbringes for Ankestyrelsen inden 4 uger efter, at ansøgeren har fået meddelelse om afgørelse, jf. barselslovens § 54 og kapitel 10 i retssikkerhedsloven.

Ankestyrelsens afgørelse kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Udbetaling Danmark skal, hvis sagens parter ikke får fuldt ud medhold, give klagevejledning samtidig med, at Udbetaling Danmark meddeler afgørelsen til parterne.

Udbetaling Danmark har pligt til at genvurdere en afgørelse, når de modtager en klage over afgørelse inden for klagefristen.

Af Ankestyrelsens principmeddelelse 59-16 fremgår følgende i forhold til de forskellige situationer m.v., der kan opstå i forbindelse med en klage:

”Afgørelsen fastholdes

Udbetaling Danmark skal sende klagen til Ankestyrelsen, når Udbetaling Danmark fastholder afgørelsens resultat. Det skal som udgangspunkt ske senest 4 uger efter, at klagen er modtaget.

Selv om Udbetaling Danmark ændrer eller uddyber begrundelsen for afgørelsen i genvurderingen, skal Udbetaling Danmark sende sagen til Ankestyrelsen, når resultatet af afgørelsen er det samme.

Udbetaling Danmark skal også sende sagen til Ankestyrelsen, når genvurderingen sker mundtligt.

Det vil sige, at sagen sendes til Ankestyrelsen, hvis Udbetaling Danmark ikke giver borgeren medhold. Det gælder også, når Udbetaling Danmark ringer til borgeren for at uddybe begrundelsen for afgørelsen, men afgørelsen fastholdes. Hvis Udbetaling Danmark telefonisk kontakter borgeren for at uddybe begrundelsen for deres afgørelse, men i øvrigt fastholder afgørelsens resultat, må dette betragtes som en genvurdering, hvorefter klagen skal sendes til Ankestyrelsen.

Udbetaling Danmark kan ikke kræve en ny klage. Udbetaling Danmark kan heller ikke kræve, at borgeren igen skal tilkendegive, at klagen fastholdes før sagen sendes til Ankestyrelsen. En sådan procedure er i strid med reglerne i retssikkerhedsloven.

Fuldt ud eller delvist medhold i klagen

Udbetaling Danmark skal sende en ny afgørelse til borgeren, hvis Udbetaling Danmark efter genvurderingen giver borgeren fuldt ud medhold eller delvist medhold i klagen. Udbetaling Danmark skal tage stilling til sagen inden 4 uger efter, at klagen er modtaget.

Den nye afgørelse skal være ledsaget af en klagevejledning, når Udbetaling Danmark alene har givet borgeren delvist medhold. Det skal stå i klagevejledningen, at borgeren inden 4 uger skal oplyse, om borgeren ønsker at klage over den nye afgørelse. Udbetaling Danmark skal sende klagen til Ankestyrelsen inden 14 dage efter modtagelsen, hvis borgeren fastholder klagen.

Hvis borgeren ikke ønsker sin klage behandlet alligevel

En borger har krav på at få behandlet sin klage af Ankestyrelsen, når borgeren har klaget inden for klagefristen.

En borger kan dog til enhver tid tilbagekalde sin klage.

Borgeren skal udtrykkeligt have tilkendegivet over for Udbetaling Danmark, at borgeren ikke ønsker klagen behandlet, før Udbetaling Danmark kan undlade at sende sagen til Ankestyrelsen.

Hvis dette er tilfældet, bør Udbetaling Danmark tilkendegive skriftligt over for borgeren, at det er noteret, at klagen er tilbagekaldt, og at Udbetaling Danmark derfor ikke foretager sig mere i sagen.

Vejledning om praksis i forbindelse med en klage

Der kan være tilfælde, hvor en borger beder Udbetaling Danmark om at vejlede om Ankestyrelsens praksis. Der kan også være tilfælde, hvor borgeren beder Udbetaling Danmark om en nærmere forklaring på sagens resultat.

Udbetaling Danmark kan i den forbindelse vejlede om praksis. Det kan de gøre ved at henvise til Ankestyrelsens principmeddelelser. Udbetaling Danmark kan også uddybe begrundelsen eller ændre begrundelsen for afgørelsen.

Hvornår er en henvendelse en klage?

Der er ikke formkrav til en klage over Udbetaling Danmarks afgørelser.

Selv om en borger ikke nævner ordet klage, skal en henvendelse fra borgeren som udgangspunkt betragtes som en klage, når borgeren tilkendegiver at være uenig eller utilfreds med en afgørelse.

Udbetaling Danmark skal spørge borgeren, om henvendelsen skal betragtes som en klage, hvis Udbetaling Danmark er i tvivl, om en borgers henvendelse er en klage.

Hvis Udbetaling Danmark er i tvivl om, hvad borgeren klager over, må Udbetaling Danmark afklare dette spørgsmål nærmere. ”

8.2. Fraværsretten

Tvister om ret til fravær efter barselslovens kapitel 4 kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet og domstolene.

I det omfang overenskomster regulerer retten til barsel, behandles sagerne i det fagretlige system.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 30. juni 2025

MIE SKOVBAEK MORTENSEN

/ Yvonne Olesen