

Vejledning om barselsloven, som gælder for børn født fra den 2. august 2022

Den 1. juni 2019 blev EU direktivet (EU) 2019/1158 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner ("orlovsdirektivet") vedtaget. Direktivet er blandt andet implementeret i den danske barselslov. Ændringerne trådte i kraft den 1. juli 2022 med virkning for børn født den 2. august 2022 og senere.

Vejledningen beskriver reglerne for lønmodtagere, medmindre andet fremgår. Regler for selvstændige og ledige behandles kun i et meget begrænset omfang.

INDHOLDSFORTEGNELSE

Vejledning om barselsloven, som gælder for børn født fra den 2. august 2022.....	1
1 Fravær pga. fertilitetsbehandling samt læge-/jordemoderkonsultationer mv.	4
1.1 Fertilitetsbehandling	4
1.2 Læge-/jordemoderkonsultationer (§ 18, jf. § 6, stk. 3)	4
1.3 Hvis graviditeten har et sygeligt forløb (§ 6, stk. 2).....	4
2 Orlovperioderne (§§ 6, 7, 9, 10 og 21).....	5
2.1 Orlovperioder	5
2.2 Illustration	5
2.3 Graviditetsorlov (§ 6, stk. 1).....	5
2.4 Mors særlige rettigheder – 10 uger efter fødslen (§ 7, stk. 1 og 2 og § 20)	6
2.5 Fars/medmors særlige rettigheder – 2 uger efter fødslen (§ 7, stk. 3 og § 20).....	6
2.6 Orlov fra den 11. uge efter fødslen (tidligere forældreorlov) (§§ 9, stk. 1 og 21, stk. 1)	6
2.7 Tilrettelæggelse af orloven (§ 9, stk. 1 og 2).....	7
2.8 De 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge (§ 21, stk. 3).....	8
2.9 Op til 14 ugers ekstra orlov (§ 10)	8
3 Retsbaseret udskydelse af orlov (§ 11).....	9
4 Genoptagelse af arbejdet under orloven / ”aftalebaseret udskydelse af orloven” (§ 12).....	9
4.1 Delvis genoptagelse af arbejdet (§ 12, stk. 2)	9
4.2 Fuld genoptagelse af arbejdet med udskydelse af orlov (§ 12, stk. 3).....	10
4.3 Generelt	10
5 Overdragelse af orlov (§§ 7 a og 21)	11
5.1 Overdragelse af mors orlov inden for de første 10 uger efter fødslen (§ 7 a).....	11
5.2 Overdragelse af de ikke-øremærkede uger fra 11. uge (§ 21, stk. 1, 2 og 3).....	11
5.3 Særlige overdragelsesregler for ikke-lønmodtagere	12
6 Varslingsregler (§§ 15, 16 og 17)	13
6.1 Forventet fødselstidspunkt og graviditetsorlov (§ 15, stk. 1)	13
6.2 Mors særlige rettigheder – 10 uger efter fødslen (§ 15, stk. 1 og 2)	13
6.3 Fædre/medmors særlige rettigheder (§ 15, stk. 3).....	13
6.4 Forældres orlov fra den 11. uge efter fødslen (§ 15, stk. 3 og 4 og § 14a, stk. 7)	14
6.5 Udskudt retsbaseret orlov (§ 16).....	14
6.6 Efterfølgende ændringer (§ 17)	15
6.7 Manglende eller ufuldstændig varsling	15
6.8 Orienteringsbrev til mor, far/medmor, nærtstående familiemedlemmer og sociale forældre	15
7 Særlige regler for adoptanter (§§ 8, 15, stk. 5 og 21, stk. 1).....	15
8 Særlige regler for forældre, der ikke bor sammen (§ 21 b).....	16
8.1 Tilførsel af ekstra orlovsuger med barselsdagpenge (§ 21 b)	16
9 Særlige regler for soloforældre (§§ 21 c og 23 c)	17
9.1 Definition.....	17
9.2 Tilførsel af ekstra orlovsuger med barselsdagpenge (§ 21 c, stk. 1 og 4).....	17

9.3	Overdragelse af orlov for soloforældre (§ 23 c)	18
10	Særlige regler for medmødres rettigheder	19
11	Overdragelse af orlov til sociale forældre (§§ 23 a og b).....	19
11.1	Definition (§ 23 a, stk. 3)	19
11.2	Overdragelse af orlov (§ 23 b).....	20
12	Mere orlov med dagpenge til forældre, der får to eller flere børn ved samme fødsel/adoption (§ 14 a)	21
12.1	Mere orlov med barselsdagpenge (§ 14 a, stk. 1)	21
12.2	Overdragelse af orlov (§14 a, stk. 2 og 3)	21
13	Ret til barselsdagpenge (§§ 3, 27 og 29 m.fl.).....	21
13.1	Beskæftigelseskrav (§§ 27 og 29)	21
13.2	Social sikring i Danmark (§ 3)	22
13.3	Satser	22
13.4	Orlovperioder med barselsdagpenge	22
13.5	Overdraget orlov (§ 21, stk. 2).....	23
13.6	Forlænget orlov (§ 10).....	23
13.7	Udskudt orlov (§§ 11, 12 og 29).....	23
14	Barselsdagpengerefusion (§ 39)	24
14.1	Tag forbehold ved løn under orlov.....	24
14.2	Frister – Ansøgning om dagpengerefusion (§ 39, stk. 3 og 4)	24
14.3	Ansøgning om dagpengerefusion	24
14.4	DA-Barsel.....	24
14.5	Den offentlige barselsfond (Barsel.dk)	26
15	Ikrafttræden	26
	<i>Flerlinge</i>	27
	Reglerne om ekstra orlov gælder for forældre til to eller flere børn, som er født eller modtaget den 1. maj 2024 eller senere.	27
15.	Sorgorlov.....	27
	Bilag 1 – overblik over varslingsreglerne.....	28

1 Fravær pga. fertilitetsbehandling samt læge-/jordemoderkonsultationer mv.

1.1 Fertilitetsbehandling

Undersøgelse og behandling for barnløshed betragtes som sygdom. Funktionærer har derfor krav på fuld løn under fraværet, mens ikke-funktionærer kan have ret til løn i henhold til en overenskomst eller individuel aftale. Det er dog kun den af parterne, der er årsag til barnløsheden, der har ret til løn.

Hvis den, der er årsag til barnløsheden, ikke har krav på løn under fraværet, er der ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i arbejdsgiverperioden på 30 dage. Er der tale om ambulante behandlinger, starter der som udgangspunkt en ny arbejdsgiverperiode, hver gang medarbejderen går til behandling.

Efter omstændighederne kan arbejdsgiveren imidlertid indgå en såkaldt § 56-aftale med en medarbejder, der er i behandling for barnløshed. En sådan aftale vil bevirke, at arbejdsgiveren får refusion fra 1. fraværdsdag, når fraværet skyldes fertilitetsbehandling. En § 56-aftale skal godkendes af medarbejderens bopælskommune og gælder for 2 år ad gangen. Da Ankestyrelsens praksis om godkendelse af en § 56-aftale ved fertilitetsbehandling er blevet temmelig restriktiv, anbefaler vi, at du kontakter Dansk Erhverv for rådgivning om mulighederne for at indgå en § 56-aftale i denne situation.

1.2 Læge-/jordemoderkonsultationer (§ 18, jf. § 6, stk. 3)

En gravid medarbejder har krav på frihed til forebyggende læge-/jordemoderkonsultationer i det omfang, undersøgelserne ikke kan finde sted uden for den normale arbejdstid. Medarbejderen har krav på dagpengesatsen (og altså ikke almindelig løn) fra arbejdsgiveren under dette fravær.

1.3 Hvis graviditeten har et sygeligt forløb (§ 6, stk. 2)

Graviditetsbetinget sygdom

Normalt har kvinden ret til at påbegynde graviditetsorloven 4 uger før forventet fødsel. Hvis det efter en lægelig vurdering vil indebære en fare for kvindens helbred eller fosteret, såfremt hun fortsætter med at arbejde, vil kvinden være berettiget til at være graviditetsbetinget sygemeldt frem til hun automatisk overgår til graviditetsorlov 4 uger før forventet termin. Det kan fx være tilfældet ved truende abort eller bækkenløsning.

Hvis kvinden i forvejen lider af en sygdom, der forværres på grund af graviditeten, behandles det som graviditetsbetinget sygdom.

Under graviditetsbetinget sygdom har medarbejderen krav på samme betaling som under anden sygdom. Det betyder, at funktionærer har krav på fuld løn. Ikke-funktionærer kan have krav på løn i henhold til overenskomst eller individuel aftale. Har ikke-funktionæren ikke krav på løn, får vedkommende dagpenge fra kommunen.

Arbejdsgivere, der betaler løn under graviditetsbetinget sygdom, har krav på refusion fra første fraværdsdag. Der gælder altså ingen arbejdsgiverperiode som ved almindelig sygdom.

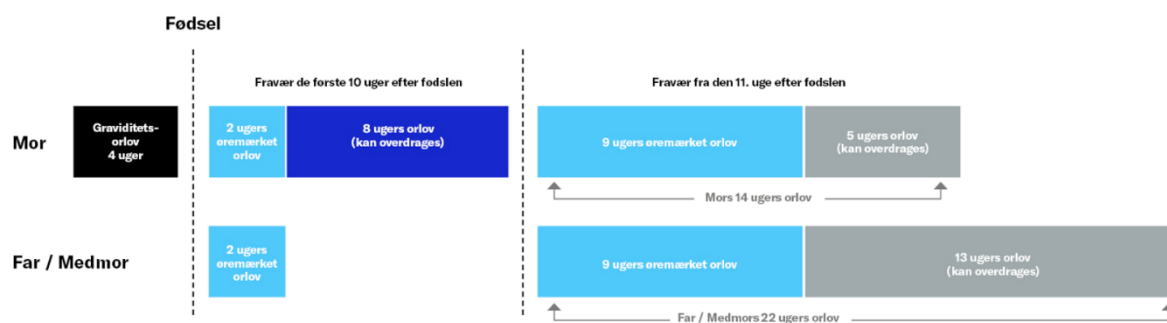
Arbejdsgiveren skal dog huske at anmelde graviditetsbetinget sygdom, der indtræder tidligere end 4 uger før fødslen, til Udbetaling Danmark. Anmeldelsen skal ske senest 5 uger efter første fraværsdag. Hvis denne frist overskrides, har arbejdsgiveren først ret til refusion fra det tidspunkt, hvor fraværet er anmeldt til Udbetaling Danmark.

2 Orlovsprioriteter (§§ 6, 7, 9, 10 og 21)

2.1 Orlovsprioriteter

For at understøtte en ligelig fordeling af den betalte del af orloven mellem forældrene, har begge forældre ret til 24 ugers orlov med barselsdagpenge. Forældrene ligestilles således med hensyn til barselsdagpengeberettiget orlov.

2.2 Illustration



Med orlovsfordelingen har begge forældre ret til 48 ugers orlov med dagpenge i alt efter fødslen. Der skelnes mellem graviditetsorlov, ret til fravær (og dagpenge) i de første 10 uger efter fødslen og ret til fravær (og dagpenge) i perioden fra den 11. uge efter fødslen og frem. Loven skelner også mellem øremærket og ikke-øremærket orlov. Øremærket orlov defineres ved at være den orlov, som ikke kan overdrages til den anden forælder.

2.3 Graviditetsorlov (§ 6, stk. 1)

Mor har ret til at begynde graviditetsorloven 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Den dag, fødslen forventes at finde sted, regnes med i 4-ugers perioden. Som udgangspunkt anvendes den praktiserende læges vurdering af det forventede fødselstidspunkt. Hvis senere undersøgelser, fx i forbindelse med en scanning, peger på et andet forventet fødselstidspunkt, og dette fremgår af vandrejournalen, fastlægges 4-ugers perioden efter dette.

Er der planlagt kejsersnit på en fastsat dato, beregnes 4-ugers perioden ud fra denne dato.

Datoen for forventet fødsel dokumenteres i form af forevisning af vandrejournalen eller en attest fra praktiserende læge eller sygehus.

Det har ingen betydning for længden af orloven efter fødslen, om mor føder før eller efter det forventede fødselstidspunkt (terminen). Hvis fødslen sker før det forventede tidspunkt, forlænges

orloven efter fødslen således ikke. Der sker tilsvarende heller ikke en forkortelse af orloven efter fødslen, hvis moren går over tid.

Mor har ret til barselsdagpenge under hele graviditetsorloven.

2.4 Mors særlige rettigheder – 10 uger efter fødslen (§ 7, stk. 1 og 2 og § 20)

Efter fødslen har mor ret til 10 ugers orlov med dagpenge, der beregnes fra dagen efter fødslen.

Af de 10 uger, er 2 uger øremærket til mor, og hun har pligt til at afholde dem lige efter fødslen. De resterende 8 uger kan mor vælge at afholde selv eller overdrage helt eller delvist den anden forælder. Overdragelse af mors 8 ugers orlov beskrives nærmere i afsnit 5.1.

Hvis mor dør eller er for syg til at passe barnet, kan far/medmor indtræde i mors ret til orlov.

2.5 Fars/medmors særlige rettigheder – 2 uger efter fødslen (§ 7, stk. 3 og § 20)

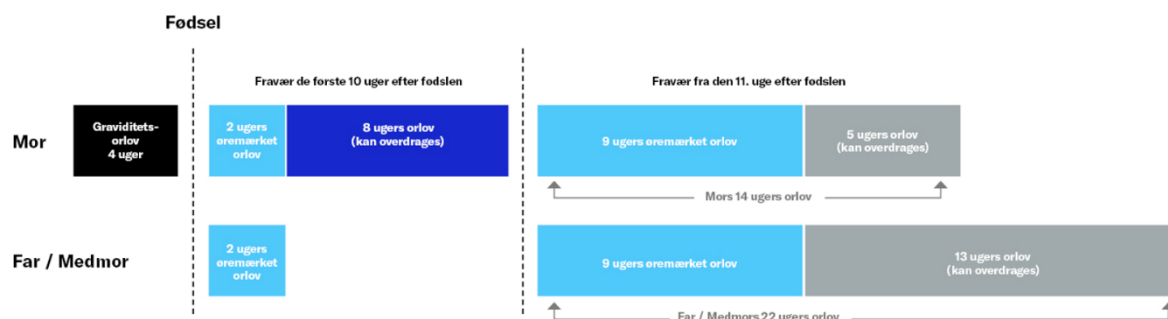
Efter fødslen har far/medmor ret til 2 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge, som skal afholdes enten efter barnets fødsel, efter barnets hjemkomst fra hospitalet eller på et andet tidspunkt inden for de første 10 uger efter aftale med arbejdsgiveren. 10-ugers perioden beregnes fra dagen efter fødslen. Orloven skal i udgangspunktet holdes i en sammenhængende periode, medmindre andet aftales med arbejdsgiveren.

Far/medmors ret til fravær er ikke betinget af, at forældrene bor sammen, men det er en forudsætning, at far/medmor opholder sig sammen med barnet i fraværsperioden.

De 2 uger er øremærket til far/medmor og kan derfor ikke overdrages.

2.6 Orlov fra den 11. uge efter fødslen (tidligere forældreorlov) (§§ 9, stk. 1 og 21, stk. 1)

Begge forældre har fra den 11. uge efter fødslen ret til fravær i 32 uger (64 uger frihedsret til sammen) med mulighed for forlængelse i op til 40 (for selvstændige) eller 46 uger (for lønmodtagere). Dog er der kun en samlet barselsdagpengeret i 36 uger.



Som det fremgår af modellen ovenfor, fordeler orloven med barselsdagpengeret sig på følgende måde:

- Begge forældre har ret til 9 ugers øremærket orlov. Disse uger skal som udgangspunkt holdes fra den 11. uge efter fødslen, og inden barnet fylder 1 år.
- Mor har ret til 5 ugers orlov, som kan overdrages til far/medmor. Ugerne skal som udgangspunkt holdes fra den 11. uge efter fødslen, og inden barnet fylder 1 år.
- Far/medmor har ret til 13 ugers orlov, som kan overdrages til mor. Ugerne skal som udgangspunkt holdes fra den 11. uge efter fødslen, og inden barnet fylder 1 år.

Mor har således sammenlagt ret til 14 ugers orlov (9 + 5 uger) med barselsdagpenge fra den 11. uge efter fødslen, mens far/medmor sammenlagt har ret til 22 ugers orlov (9 + 13 uger) med barselsdagpenge fra den 11. uge efter fødslen.

2.7 Tilrettelæggelse af orloven (§ 9, stk. 1 og 2)

Selv om der i barselsloven allerede er en iboende placering af orloven, og at orloven på forhånd er delt mellem forældrene og derudover enten ligger indenfor de første 10 uger eller fra den 11. uge efter fødsel, så er der en stor fleksibilitet i placeringen af orloven, og forældrene kan vælge at placere orloven på mange måder.

I dette afsnit kan du læse mere om, hvordan orloven fra den 11. uge kan placeres og hvordan forældrene kan placere deres orlov i forhold til hinanden. Reglerne om overdragelse af orlov mellem forældrene er beskrevet i afsnit 5, mens overdragelse til et nærtstående familiemedlem fremgår af afsnit 9.3 og overdragelse til sociale forældre er beskrevet i afsnit 11.

Selvom udgangspunktet er, at orlovsugerne fra den 11. uge efter fødsel skal placeres i perioden fra den 11. uge efter fødsel og indtil barnet, er fyldt et år, er dette nemlig ikke den eneste mulighed.

Hvis mor har overdraget alle eller dele af sine 8 ugers orlov efter fødslen til far/medmor, har hun ret til at påbegynde sine 14 ugers orlov (dvs. orlov fra den 11. uge efter fødsel) i de første 10 uger efter fødslen.

Far/medmor har ret til at påbegynde sine 22 ugers orlov inden for de første 10 uger efter fødslen. Det vil sige samtidig med, at mor holder sine 8 ugers orlov.

Forældrene kan holde deres 32 ugers forældreorlov samtidig, i forlængelse af hinanden og på skift. Højesteret har tidligere givet en far medhold i, at forældrene kunne dele orloven op i så små enheder, at far holdt 2 dages orlov om ugen, og mor holdt 3 dage om ugen. Højesteretsdommen fastslog på den måde forældrenes adgang til at tilrettelægge orloven imellem sig fleksibelt, så længe at orloven blev afholdt sammenhængende sådan, at der hele tiden var én forælder på orlov

Med den ændrede barselslov af 1. juli 2022, er der opstået mulighed for, at forældrene nu kan holde deres orlov i opdelte perioder med "huller", hvor ingen er på orlov. Muligheden opstår, fordi udgangspunktet i loven er, at orloven fra 11. uge efter fødslen skal holdes inden for barnets første leveår, modsat tidligere hvor orloven skulle holdes indenfor 46 uger efter fødslen. Det følger også af loven, at forældre kan varsle flere orlovsperioder.

Beskæftigelsesministeriets har vurderet, at reglerne indebærer, at der ikke kan stilles krav om, at forældrenes orlov skal holdes sammenhængende. Det vil sige, at forældre inden for det første år efter de almindelige varslingsregler kan planlægge deres orlov således, at de skiftes til at holde orlovsperioder, hvor der godt kan være perioder, hvor ingen er på orlov, så længe orloven planlægges og holdes inden for det første år af barnets liv.

Da der er tale om nye regler, har ovenstående ikke været afprøvet ved domstolene. Dansk Erhverv anbefaler medlemmer at kontakte os, hvis der opstår spørgsmål om tilrettelæggelse af orlov i usammenhængende perioder.

2.8 De 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge (§ 21, stk. 3)

De 9 ugers øremærket orlov skal holdes, inden barnet fylder 1 år og kan ikke overdrages mellem forældrene. En forælder, der ikke holder den øremærkede orlov inden for 1 år efter barnets fødsel, vil som udgangspunkt miste retten til at holde orloven på et senere tidspunkt.

Dette gælder dog ikke, såfremt forælderen er forhindret i at holde orloven inden for 1 år på grund af særlige forhold. I den situation kan orloven udskydes til afholdelse inden 3 år efter barnets fødsel.

Udskydelse af orloven på grund af særlige forhold følger af barselsbekendtgørelsen og kan være en af følgende situationer:

- Forælderen bliver udsendt af den danske stat til at gøre tjeneste i udlandet
- Forælderen bliver midlertidigt alvorligt syg
- Forælderen afsoner frihedsstraf
- Forælderen har ikke haft mulighed for at være sammen med barnet, fx fordi forældrene ikke eller ikke i tilstrækkeligt omfang er blevet tilkendt samvær, eller fordi faderskabet først er blevet fastlagt længe efter barnets fødsel.

2.9 Op til 14 ugers ekstra orlov (§ 10)

Fra 1. maj 2024 har begge forældre mulighed for at forlænge orloven i op til 14 uger i forlængelse af de 32 ugers orlov, som hver forælder har fra 11. uge efter fødslen. Det skal kort bemærkes, at forældre, der ikke er lønmodtagere, kun har mulighed for at forlænge med op til 8 uger.

Før 1. maj 2024 var det kun muligt for forældre at forlænge orloven med enten 8 eller 14 uger, så fraværsretten var på totalt 40 eller 46 uger. Formålet med lovændringen har været at give forældre en større fleksibilitet til at forlænge orloven med et færre antal uger end 14.

Der er udelukkende tale om en forlængelse af fraværsretten, og en forlængelse medfører således ikke en samlet forøget ret til barselsdagpenge. Der er ikke længere mulighed for at udstrække barselsdagpengene til den forlængede fraværperiode, som efter de tidligere barselsregler. Såfremt forælderen vælger at forlænge orloven, vil forlængelsen være uden en tilsvarende forlængelse af barselsdagpengene.

Forældre, der har valgt at forlænge orloven, men som inden udløbet af den forlængede periode genoptager arbejdet, kan ikke udskyde resten af orloven til senere brug.

3 Retsbaseret udskydelse af orlov (§ 11)

Forældrene har ret til at udskyde op til 5 ugers ikke-øremærket orlov fra den 11. uge efter fødslen til afholdelse på et senere tidspunkt, dog senest inden barnet er fyldt 9 år. Den udskudte orlov skal holdes sammenhængende.

Retten til at genoptage arbejdet og udskyde op til 5 ugers orlov til afholdelse, inden barnet fylder 9 år, gælder begge forældre. Dette er en ændring i forhold til de tidligere regler, hvor kun den ene af forældrene havde mulighed for at genoptage arbejdet og udskyde mellem 8 og højst 13 uger af orloven. Vær opmærksom på, at en forælder godt kan have udskudt orlov efter de tidligere regler (mindst 8 og højst 13 uger) til samlet afholdelse inden barnet fylder 9 år.

Den udskudte orlov bortfalder, hvis den ikke er udnyttet, inden barnet er fyldt 9 år.

Hvis forælderen har udnyttet retten til at udskyde orlov, skal en ny arbejdsgiver respektere en sådan udskydelse og dermed acceptere, at orloven holdes med det gældende varsel. Vær opmærksom på, at længden af varslet kommer an på, om orloven er udskudt efter de nye eller tidligere regler, hvilket du kan læse mere om nedenfor i afsnit 6.5.

4 Genoptagelse af arbejdet under orloven / ”aftalebaseret udskydelse af orloven” (§ 12)

Efter aftale med arbejdsgiveren har begge forældre mulighed for at genoptage arbejdet helt eller delvist. I daglig tale er dette ofte benævnt ”aftalebaseret udskydelse af orloven”.

4.1 Delvis genoptagelse af arbejdet (§ 12, stk. 2)

Begge forældre kan – efter aftale med arbejdsgiveren – genoptage arbejdet delvist samtidig med, at orlovperioderne forlænges tilsvarende. Det gælder dog ikke mors orlov i de første 2 uger efter fødslen, som ikke kan overdrages, og som hun har pligt til at holde.

Muligheden for at aftale delvis genoptagelse af arbejdet gælder også for orlov, der er overdraget mellem forældrene.

Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske på to måder:

1. Delvis genoptagelse af arbejdet mod forlængelse af orloven. I denne situation udskydes orloven (fraværet og barselsdagpengene) med den tid, arbejdet har været genoptaget, og udbetales under senere fravær.
2. Delvis genoptagelse af arbejde uden forlængelse af orlov. I denne situation mistes barselsdagpengene for den tid, hvor arbejdet har været genoptaget.

Hvis medarbejderen fratræder, inden den forlængede periode er afholdt, er retten til orlov med barselsdagpenge betinget af, at forælderen indgår aftale med en ny arbejdsgiver om forlængelse af perioden.

4.2 Fuld genoptagelse af arbejdet med udskydelse af orlov (§ 12, stk. 3)

Begge forældre kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet på fuld tid og udskyde orloven med den tid, arbejdet har været genoptaget. Det kan ske under orlov fra den 11. uge efter fødslen. Genoptagelse kan også ske, hvor mor har overdraget orlov til far/medmor og påbegyndt de 14 ugers orlov fra 11. uge efter fødslen i direkte i forlængelse af de 2 ugers øremærket orlov efter fødslen.

Har forælderen udnyttet retten til retsbaseret udskydelse af 5 ugers orlov, jf. afsnit 3, fragår denne periode i de uger, som forælderen ønsker at udskyde efter aftale med arbejdsgiveren.

4.3 Generelt

Modsat den retsbaserede udskydelse, indeholder loven ingen regler for, med hvilket varsel en medarbejder kan holde sin udskudte orlov. Dansk Erhverv anbefaler derfor, at virksomheden i aftalen med medarbejderen får tilføjet et passende varsel for afholdelse. En sådan aftale bør foreligge skriftligt. Alternativt kan man allerede ved medarbejderens genoptagelse af arbejdet aftale, hvornår den resterende del af orloven skal holdes. Sidstnævnte mulighed giver virksomheden mere kontrol med, hvornår medarbejderen er fraværende.

Det bemærkes, at der ved en aftalt udskydelse af orlov ikke er det samme krav om, at den udskudte orlov holdes i sammenhæng, som det gælder ved den retsbaseret udskydelse. Passer det bedst med virksomhedens drift og forælders ønsker, kan den udskudte orlov holdes ad flere omgange.

Både orloven og barselsdagpengeretten udskydes med den tid, som arbejdet har været genoptaget. Forælderen får dermed på et senere tidspunkt ret til at afholde den udskudte orlov med udbetaling af barselsdagpenge.

Såfremt arbejdsgiveren og medarbejderen aftaler, at en del af orloven udskydes, kan forælderen ikke benytte muligheden for at forlænge orloven med op til 14 uger, jf. afsnit 2.9.

Orlov, som er aftalt til afholdelse på et senere tidspunkt, bortfalder når barnet fylder 9 år, hvis dette ikke er afholdt.

En ny arbejdsgiver har ikke pligt at acceptere en anmodning om at afholde udskudt orlov, der er aftalt med en anden arbejdsgiver. Er det ikke muligt for forælderen at indgå aftale med den nye arbejdsgiver om at afholde den udskudte orlov, bortfalder retten hertil ikke, men bevares indtil barnet er fyldt 9 år. Forælderen kan således forsøge at indgå en aftale med en anden arbejdsgiver om afholdelse af den udskudte orlov. Lykkes det ikke, bortfalder den udskudte orlov automatisk, når barnet er fyldt 9 år.

5 Overdragelse af orlov (§§ 7 a og 21)

Den ændrede barselslov giver forældrene en mulighed for at overdrage den del af deres orlov, der ikke er øremærket, til den anden forælder.

Derudover giver loven, fra 1. januar 2024, solo-forældre og lgbt+ familier ret til at overdrage orlov til andre personer end de juridiske forældre. Læs mere om reglerne i afsnit 9.3 og 11.

5.1 Overdragelse af mors orlov inden for de første 10 uger efter fødslen (§ 7 a)

Efter fødslen har mor ret til 10 ugers orlov med barselsdagpenge – heraf er to af ugerne øremærket, og mor har pligt til at holde dem umiddelbart efter fødslen. En mor kan vælge helt eller delvist at overdrage de resterende 8 ugers orlov til far/medmor. Det er både retten til barselsdagpenge og fravær, der overdrages. Hvis orloven overdrages, kan mor derfor ikke afholde den overdragede orlov uden barselsdagpenge på et senere tidspunkt.

Hvornår far/medmor skal holde den overdragede orlov, afhænger af, om mor genoptager arbejdet på fuld tid, eller om hun påbegynder orloven fra 11. uge efter fødslen.

Hvis mor genoptager arbejdet på fuld tid

Hvis mor genoptager arbejdet på fuld tid og overdrager op til 8 ugers orlov til far/medmor, skal far/medmor holde den overdragede orlov i ugerne 3-10 efter fødslen. Det vil sige, at mor kan undlade at benytte sin ret til fravær i 8 af de 10 ugers orlov efter barnets fødsel, betinget af at far/medmor i stedet afholder orlov i denne periode. Der skal således være en forælder hjemme med barnet.

Hvis mor påbegynder orlov fra 11. uge efter fødslen

Hvis mor påbegynder sin orlov fra den 11. uge efter fødslen og overdrager op til 8 ugers orlov til far/medmor, vil far/medmor ikke være forpligtet til at holde den overdragede orlov i uge 3-10. Den overdragede orlov skal blot afholdes inden for det første år efter barnets fødsel.

Det er ikke en betingelse for mors ret til at overdrage de op til 8 ugers orlov, at mor opfylder beskæftigelseskravet. Det er derimod en betingelse, at den far/medmor, som får overdraget orloven, opfylder beskæftigelseskravet for at få ret til barselsdagpenge.

5.2 Overdragelse af de ikke-øremærkede uger fra 11. uge (§ 21, stk. 1, 2 og 3)

Fra den 11. uge efter fødslen har mor ret til 14 ugers orlov med barselsdagpenge, hvoraf de 9 uger er øremærket, mens de 5 uger kan overdrages til far/medmor.

Far/medmor har ret til 22 ugers orlov med barselsdagpenge, hvoraf 9 uger er øremærket, mens de 13 uger kan overdrages til mor.

Eksempel 1

Hvis begge forældre er lønmodtagere, kan far/medmor overdrage op til 13 ugers orlov med barselsdagpenge til mor, som kan opnå i alt 27 ugers orlov med barselsdagpenge fra den 11. uge (mors egne 14 uger + 13 uger fra far/medmor).

Eksempel 2

Hvis begge forældre er lønmodtagere, kan mor overdrage op til 5 ugers orlov med barselsdagpenge til far/medmor, som ligeledes kan opnå 27 ugers orlov med barselsdagpenge fra den 11. uge (fars/medmors egne 22 uger + mors 5 uger).

Det er alene retten til barselsdagpenge, der bliver overdraget, og den forælder, der overdrager en del af sin orlov, kan derfor stadig holde orlov i de pågældende uger, blot uden barselsdagpenge.

5.3 Særlige overdragelsesregler for ikke-lønmodtagere

Der gælder særlige regler for overdragelse, når der er tale om forældre, der ikke er lønmodtagere, som fx selvstændige erhvervsdrivende, studerende eller ledige ydelsesmodtagere.

De 9 uger, der hidrører fra den 11. uge efter fødsel, og som for lønmodtagere er øremærket, er ikke øremærket for en forælder, der ikke er lønmodtager. De 9 uger kan derfor overdrages til den anden forælder, en social forælder eller et nærtstående familiemedlem, hvis man opfylder reglerne herfor.

Det er uden betydning, om forælderen, der overdrager de 9 orlovsuger, opfylder beskæftigelseskravet i loven. Den forælder der får overdraget ugerne, skal dog opfylde beskæftigelseskravet for at gøre brug af dem.

Det er alene mødre der er i beskæftigelse, som enten lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende, der kan overdrage de 8 ugers orlov, der hidrører fra de første 10 uger efter fødsel, og det er derfor ikke muligt for fx ledige ydelsesmodtagere.

Eksempel 1

En mor der er kontanthjælpsmodtager kan overdrage orlovsuger med barselsdagpenge fra den 11. uge efter fødsel, dvs. $9 + 5 = 14$ orlovsuger med barselsdagpenge.

Eksempel 2

En far/medmor i samme situation kan på samme måde overdrage alle orlovsuger fra den 11. uge efter fødsel, dvs. $9 + 13 = 22$ orlovsuger med barselsdagpenge.

Selvom de 9 uger ikke er øremærket, er udgangspunktet stadig, at de skal afholdes indenfor det første år efter fødsel.

Status på tidspunktet for overdragelsen

Det er forælderen status på overdragelsestidspunktet der er afgørende for, om de pågældende 9 uger er øremærket eller om de kan overdrages.

En forælder, der var lønmodtager på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, og som bliver ledig (ikke-lønmodtager) efter barnets fødsel kan overdrage de 9 orlovsuger, hvis de ikke allerede er afholdt, mens forælderen var lønmodtager.

Modsætningsvist gælder det, at hvis en forælder var ledig (ikke-lønmodtager) på fødselstidspunktet, men bliver lønmodtager indenfor det første år efter fødslen, vil de 9 ugers orlov blive øremærket og kan derfor ikke overføres. Forælderen kan dog have overført de 9 uger inden vedkommende blev lønmodtager.

6 Varslingsregler (§§ 15, 16 og 17)

Nedenfor gennemgås varslingsreglerne. Reglerne regulerer hvilket varsel forældrene skal give, når de ønsker at holde orlov i forbindelse med barnets fødsel. Et samlet overblik over varslingsreglerne findes i bilag 1.

6.1 Forventet fødselstidspunkt og graviditetsorlov (§ 15, stk. 1)

Mor skal med 3 måneders varsel give arbejdsgiveren besked om forventet fødselstidspunkt, og om hvorvidt hun vil udnytte retten til fravær før fødslen.

6.2 Mors særlige rettigheder – 10 uger efter fødslen (§ 15, stk. 1 og 2)

Det ligger implicit i varslingsreglerne, at mor vil afholde sine 10 ugers orlov efter fødslen. Mor skal derfor inden 6 uger efter fødslen give besked til sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

En mor, som ønsker at overdrage op til 8 ugers orlov til far/medmor for enten at genoptage arbejdet på fuld tid eller påbegynde sine 14 ugers orlov i forlængelse af de første 2 ugers øremærket orlov efter fødslen, skal senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt give sin arbejdsgiver besked herom.

6.3 Fædre/medmors særlige rettigheder (§ 15, stk. 3)

En far/medmor, der ønsker at bruge sin ret til sine 2 ugers fædre-/medmororlov fra fødselstidspunktet eller barnets hjemkomst, skal med 4 ugers varsel give besked til sin arbejdsgiver om forventet tidspunkt for fraværets begyndelse og længden heraf.

Der gælder særlige varslingsregler, hvis far/medmor har fået overdraget op til 8 ugers orlov fra mor, jf. ovenfor under afsnit 5.1:

- *Hvis mor genoptager arbejdet på fuld tid indenfor de første 10 uger efter fødslen*
Far/medmor, som har fået overdraget hele eller dele af mors 8 ugers orlov til afholdelse inden for 3.-10. uge efter fødslen, skal underrette arbejdsgiveren om afholdelsen senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt.
- *Hvis mor går direkte på orlov fra 11. uge efter fødslen indenfor de første 10 uger efter fødslen*

Hvis far/medmor ønsker at afholde den overdragede orlov inden for de første 10 uger efter fødslen, skal far/medmor underrette sin arbejdsgiver om afholdelsen senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

- Hvis far/medmor derimod først ønsker at afholde den overdragede orlov fra den 11. uge efter fødslen, skal far/medmor underrette sin arbejdsgiver om afholdelsen senest 6 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren skal underrettes om længden af den orlov, der ønskes afholdt.

6.4 Forældres orlov fra den 11. uge efter fødslen (§ 15, stk. 3 og 4 og § 14a, stk. 7)

Forældre, der ønsker at bruge retten til orlov fra den 11. uge efter fødslen, skal senest 6 uger efter fødslen give arbejdsgiveren besked om, hvornår og hvor længe man ønsker at holde orlov. Samtidig skal det oplyses, hvis forældrene ønsker at udnytte muligheden for at holde op til 14 ugers ekstra orlov, jf. afsnit 6.5.

Det samme varsel gælder for en forælder, der ønsker at benytte sig af retten til at afholde 13 ugers ekstra orlov ifbm. fødsel af to eller flere børn ved samme fødsel.

En far/medmor, som ønsker at påbegynde afholdelsen af sine 22 ugers orlov inden for de første 10 uger efter fødslen, skal varsle det over for arbejdsgiveren senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.

En mor, som overdrager op til 8 ugers orlov til far/medmor for at påbegynde sine 14 ugers orlov i forlængelse af de 2 ugers orlov, som hun har pligt til at afholde (dvs. inden for de første 10 uger efter fødslen), skal senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt give sin arbejdsgiver besked herom.

Vær opmærksom på, at der gælder særlige regler for en forælder, der kommer i beskæftigelse som lønmodtager inden for barnets første leveår.

6.5 Udskudt retsbaseret orlov (§ 16)

Forældrene skal inden 6 uger efter fødslen give besked til arbejdsgiveren, hvis de ønsker at udnytte retten til at udskyde op til 5 uger af orloven og herunder hvor meget orlov, de ønsker at udskyde.

Afholdelsen af de udskudte uger skal varsles senest 8 uger, før fraværet påbegyndes. Forældrene skal samtidig oplyse arbejdsgiveren om længden af den udskudte orlov. Hvis forældrene ikke varsler fraværet rettidigt, kan orloven først påbegyndes, når det afgivne varsel er udløbet.

Hvis en forælder har udskudt mellem 8 og 13 ugers orlov efter den tidligere lov, skal tidspunktet for afholdelse og længden heraf fortsat varsles overfor arbejdsgiveren senest 16 uger før fraværts påbegyndelse.

6.6 Efterfølgende ændringer (§ 17)

Forælderen har ret til at ændre tidspunktet for den varslede orlov, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af ovenstående varslingsperioder.

Når varslingsperioden er udløbet, er udgangspunktet, at den varslede orlovsplan er bindende.

Dog har forælderen ret til at ændre tidspunktet for den varslede orlov, efter udløbet af varslingsperioden, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde orloven som varslet. Der kan for eksempel være tale om situationer, hvor barnet er alvorligt sygt, eller hvor fars/medmors eller mors alvorlige sygdom gør det nødvendigt at ændre tilrettelæggelsen af fraværet. I sidstnævnte situation anses forælderen for at afbryde orloven for at være sygemeldt og evt. overgå til sygedagpenge. Forælderen har dog ikke automatisk ret til at genoptage arbejdet og få løn under sygdom hos arbejdsgiveren, hvis der er denne ret. Forælderen har derimod ret til at holde den resterende del af orloven på et senere tidspunkt.

Afholdelsen af det resterende fravær skal varsles over for arbejdsgiveren senest 16 uger, før fraværet påbegyndes. Forælderen kan også aftale et andet varsel end de ovenfor angivne med sin arbejdsgiver.

6.7 Manglende eller ufuldstændig varsling

Det fremgår ikke af lovgivningen, hvilken konsekvens det vil få, hvis forælderen ikke overholder ovenstående regler om varsling. Vi opfordrer vores medlemmer til at kontakte Dansk Erhverv, hvis I oplever situationer med manglende eller ufuldstændig varsling.

6.8 Orienteringsbrev til mor, far/medmor, nærtstående familiemedlemmer og sociale forældre

Det kan være vanskeligt for virksomheden at holde styr på det faktiske forløb for de enkelte forældres fravær mv. i forbindelse med graviditet og barsel. Derfor har Dansk Erhverv udarbejdet et orienteringsbrev med en skabelon til barselsskema, som kan anvendes til notering af fravær mv. Vi skal gøre opmærksom på, at skemaerne er udarbejdet på baggrund af reglerne i barselsloven, hvorfor der ikke tages højde for eventuelle særregler i overenskomster mv. Brevene kan findes på Dansk Erhvervs hjemmeside www.danskerhverv.dk.

7 Særlige regler for adoptanter (§§ 8, 15, stk. 5 og 21, stk. 1)

Kommende adoptanter, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, har ret til barselsdagpenge i op til 4 uger før modtagelsen af barnet. Retten til barselsdagpenge kan i visse tilfælde forlænges yderligere i op til 4 uger, så der sammenlagt kan ydes barselsdagpenge i 8 uger i alt før modtagelsen af barnet. Denne ret gælder altså begge de adopterende forældre.

Hvis de kommende adoptanter skal modtage et adoptivbarn i Danmark, ydes barselsdagpenge i op til 1 uge før modtagelsen af barnet, medmindre barnet allerede har ophold i adoptanternes hjem. Det er en forudsætning for retten til barselsdagpenge, at adoptanterne af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Retten til barselsdagpenge kan forlænges i op til 1 uge.

Der er desuden ret til barselsdagpenge i sammenlagt 48 uger efter modtagelsen af barnet. Det er dog en betingelse at, at de adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

De 48 ugers ret til barselsdagpenge, fordeler sig som følger:

- Hver adoptant har indenfor de første 10 uger efter barnets modtagelse ret til fravær i 6 uger med barselsdagpenge, som – bortset fra 2 sammenhængende uger – ikke kan holdes samtidig. 4 af de 6 uger kan adoptanten overdrage til den anden adoptant efter samme regler, som gælder for biologiske forældre. De resterende 2 uger kan adoptanten ikke overdrage til den anden forældre, og hvis adoptanten ikke afholder disse uger inden 10 uger efter barnets modtagelse, vil ugerne bortfalde.
- Fra den 11. uge efter modtagelsen har hver af adoptanterne ret til barselsdagpenge i 18 uger, som kan afholdes indtil 1 år efter barnets modtagelse. De 18 uger kan overdrages til den anden forælder efter samme regler, som gælder for biologiske forældre.

Adoptivforældrene får således ligesom biologiske forældre begge ret til 24 ugers orlov med barselsdagpenge efter barnets modtagelse.

Hvis barnet kun har en adoptivforælder, har forælderen udover ret til orlov med barselsdagpenge i 18 uger, ret til orlov med barselsdagpenge i yderligere 22 uger efter reglerne om soloforældre. Adoptanter skal så vidt muligt iagttage samme varslingsregler som biologiske forældre.

Adoptanter har også mulighed for at forlænge orloven og udskyde op til 5 ugers orlov med barselsdagpenge, jf. afsnit 2.9 og 3.

8 Særlige regler for forældre, der ikke bor sammen (§ 21 b)

I familier, hvor forældrene ikke bor sammen, fraviges 24-24-modellen således, at retten til barselsdagpenge ikke fordeles ligeligt mellem forældrene, men i stedet fordeles til fordel for den forælder, som barnet bor hos (herefter kaldet "bopælsforælderen").

8.1 Tilførsel af ekstra orlovsuger med barselsdagpenge (§ 21 b)

Bopælsforælderen får tilført yderligere 13 ugers orlov med barselsdagpenge, mens den forælder, som ikke har barnet boende, alene har ret til 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge fra den 11. uge. De tilførte orlovsuger skal som udgangspunkt afholdes inden for barnets første leveår, dog med mulighed for udskydelse eller forlængelse, jf. afsnit 2.9 og 3.

Bopælsforælderen får hermed tildelt det antal uger med barselsdagpenge, som bopælsforælderen ellers typisk ville kunne få overdraget fra den anden forælder. Det sikrer, at den forælder, der har barnet boende, får ret til barselsdagpenge i 37 uger i alt.

Hvis den forælder, som barnet ikke bor hos, stadig bruger tid sammen med barnet de første to uger efter fødslen, vil forælderen ligeledes have ret til orlov i de første to uger efter fødslen.

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

Hvis en forælder har eneforældremyndighed over barnet, tildeles forælderen 9 ekstra ugers barselsdagpenge, således at forælderen får ret til i alt 46 ugers orlov med barselsdagpenge efter barnets fødsel. Det vil fx være tilfældet, hvis forældrene aldrig har boet sammen og ikke har fælles forældremyndighed. Det vil også være tilfældet i situationer, hvor faderskab ikke er fastslået.

9 Særlige regler for soloforældre (§§ 21 c og 23 c)

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

9.1 Definition

En soloforælder er:

- en forælder, hvor den anden forælder er død,
- en mor, der har fået barn ved hjælp af assisteret reproduktion med ukendt donor,
- en eneadoptant eller en enlig far, der har fået barn ved hjælp af en udenlandsk surrogatmor.

Andre situationer, hvor faderskab ikke er fastslået, vil derimod ikke være omfattet.

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

Hvis forældrene ikke bor sammen på fødselstidspunktet, vil fordelingen af barselsdagpenge skulle ske efter reglerne om forældre, der ikke bor sammen, jf. afsnit 9.

9.2 Tilførsel af ekstra orlovsuger med barselsdagpenge (§ 21 c, stk. 1 og 4)

Hvis en forælder opfylder kriteriet for at være soloforælder, har denne forælder ret til orlov med barselsdagpenge i yderligere 22 uger, udover hvad forælderen har ret til i henhold til de almindelige regler i barselsloven.

Det betyder, at en soloforælder har ret til orlov med barselsdagpenge i 46 uger efter barnets fødsel eller modtagelse.

På trods af en eventuel tilførsel af ekstra orlovsuger vil en forælder, der er lønmodtager, have 9 ugers øremærket orlov, som skal holdes inden barnet fylder 1 år, medmindre der foreligger særlige forhold, der indebærer, at forælderen er forhindret i at holde orloven, og derfor vil få mulighed for at holde orloven inden for 3 år efter barnets fødsel.

9.3 Overdragelse af orlov for soloforældre (§ 23 c)

For børn født den 1. januar 2024 eller senere er det muligt for soloforældre at overdrage en del af orloven til et eller flere nærtstående familiemedlemmer.

Soloforældre har mulighed for at overdrage den ikke-øremærkede orlov med barselsdagpenge fra den 11. uge efter fødslen.

Definition

Ved nærtstående familiemedlem forstås i denne sammenhæng:

- Soloforælders egne forældre
- Soloforælders søskende over 18 år, inkl. halvsøskende.

Hvis den ene forælder til barnet er gået bort efter fødslen, kan den efterlevende forælder overdrage orlov til:

- den afdødes forældre
- den afdødes søskende over 18 år, inkl. halvsøskende
- egne forældre og søskende over 18 år, inkl. halvsøskende.

Er en af ovenstående betingelser opfyldt, kan soloforælderen helt eller delvist overdrage alle uger fra den 11. uge efter fødslen med ret til barselsdagpenge til et nærtstående familiemedlem. Dog kan forældre, der er lønmodtagere, ikke overdrage de 9 ugers øremærket orlov.

En mor, som er lønmodtager, vil således kunne overdrage op til 5 ugers fravær med barselsdagpenge, og en far/medmor, som er lønmodtager, vil kunne overdrage op til 13 ugers orlov med barselsdagpenge.

Betingelser for overdragelse af orlov

Det nærtstående familiemedlem skal opfylde barselslovens sædvanlige beskæftigelseskrav, jf. afsnit 13.1 for at få ret til fravær og barselsdagpenge. Den forælder, der ønsker at overdrage sin ret til fravær med barselsdagpenge, skal også selv opfylde lovens beskæftigelseskrav.

Den overdragede orlov skal som udgangspunkt afholdes, inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, dog med mulighed for udskydelse eller forlængelse, jf. afsnit 2.9 og 3.

Hvis en soloforælder får et barn inden den 1. januar 2024, har vedkommende alene krav på at få 22 ugers ekstra orlov, uden adgangen til at kunne overdrage til nærtstående familiemedlemmer.

Udskydelse eller forlængelse af overdraget orlov ved genoptagelse af arbejdet

Nærtstående familiemedlemmer, som har fået overdraget orlov fra en soloforælder eller eneadoptant, har mulighed for at aftale med deres arbejdsgiver, at de genoptager arbejdet helt eller delvist for derved at udskyde eller forlænge fraværsretten med den tid, arbejdet har været genoptaget.

Frister for varsling

En medarbejder, der ønsker at afholde overdraget fravær som nærtstående familiemedlem, skal varsle sin arbejdsgiver herom senest 8 uger inden orloven ønskes afholdt, og samtidig underrette arbejdsgiveren om længden af orloven.

10 Særlige regler for medmødres rettigheder

Fra den 1. december 2013 har det været muligt for den ikke-gravide partner i et homoseksuelt forhold mellem to kvinder at blive registreret som medmor. Hermed opnår medmor samme ret til orlov og barselsdagpenge som fædre i henhold til barselsloven.

Det er ikke en betingelse for at blive registreret som medmor, at partnerne er gift, eller har indgået registreret partnerskab. Derimod forudsætter det, at den gravide partner er blevet behandlet med kunstig befrugtning af en sundhedsperson eller under ansvar af en sundhedsperson, og at det må antages, at barnet er blevet til ved denne behandling. Herudover skal den ikke-gravide partner give samtykke til den kunstige befrugtning samt erklære, at hun skal være barnets medmor.

11 Overdragelse af orlov til sociale forældre (§§ 23 a og b)

For børn født den 1. januar 2024 eller senere er det muligt at overdrage en del af orloven til en social forælder.

I loven lægges der vægt på, at den personkreds, der omfattes af begrebet sociale forældre, er dem, som er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet. Formålet med orlov efter barselsloven er nemlig, at barnet og alle dets forældre får mulighed for at skabe en tidlig og reel tilknytning til barnet. Reglerne er primært målrettet lgbt+ familier, som kan defineres som familier med børn, hvor forældrene danner par med en af samme køn, og hvor der kan være flere, der har - eller er tiltænkt - en forældrelignende relation til barnet, fx en kendt donor og dennes ægtefælle eller samlever. Dog er reglerne ikke begrænset til lgbt+ familier, og så længe en person falder ind under definitionen af en social forælder, kan forælderen overdrage orlov til vedkommende, i henhold til reglerne herfor.

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

11.1 Definition (§ 23 a, stk. 3)

Følgende anses som en social forælder:

- En forælders ægtefælle eller samlever
- En kendt donor
- En kendt donors ægtefælle eller samlever

Udover en af de tre nævnte relationer, skal vedkommende have en forældrelignende relation til barnet, og må ikke være barnets forælder.

En *forælder* skal forstås som en mor, far, medmor eller adoptant.

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

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

11.2 Overdragelse af orlov (§ 23 b)

Forældre har mulighed for at overdrage deres ikke-øremærkede orlovsuger og barselsdagpengeret til sociale forældre på samme måde, som de vil kunne overdrage forældrene imellem.

Det betyder, at de personer, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, får mulighed for at tage del i orloven med barnet. Dermed vil familierne i langt højere grad selv kunne beslutte, hvad der er bedst for dem og deres barn.

Det skal bemærkes, at der hverken er tildelt selvstændige orlovsuger eller tilført ekstra orlovsuger til sociale forældre. En social forældres ret til orlov afhænger derfor af forældrens ønske om at overdrage hele eller dele af sin ikke-øremærkede orlov.

Sociale forældre i lgbt+ familier er med de nye regler ligestillet med biologiske forældre for så vidt angår muligheden for at få overdraget orlov fra en forælder. Det betyder dog samtidig, at en social forælder ikke kan få overdraget de uger, der er øremærket til forældrene.

I afsnit 5 kan du læse mere om, hvilke orlovsuger og barselsdagpengeret en forælder har mulighed for at overdrage til en anden forælder og dermed også til en social forælder.

En forælder vil desuden kunne overdrage en del af orloven til den anden forælder, og en anden del af orloven til en eller flere sociale forældre.

Betingelser for overdragelse

På samme måde som ved overdragelse af orloven mellem forældre, er det muligt for en forælder, der er lønmodtager og/eller selvstændig erhvervsdrivende at overdrage orlov til en social forælder.

Det er uden betydning om forælderen, der overdrager de 9 orlovsuger, opfylder beskæftigelseskravet i loven. Den forælder, der får overdraget ugerne, skal dog opfylde beskæftigelseskravet for at gøre brug af dem. Du kan læse mere om beskæftigelseskravet i afsnit 13.1.

Frister for varslings

Både den forælder, der ønsker at overdrage en del af, eller hele sin, ikke-øremærkede orlov, og den sociale forælder, som orloven bliver overdraget til, skal underrette sine arbejdsgivere herom.

Fristerne for at underrette er de samme for forælderen og den sociale forælder. Du kan læse om frister for overdragelse af orlov i afsnit 5.

Udskydelse eller forlængelse af overdraget orlov ved genoptagelse af arbejdet

Sociale forældre, som har fået overdraget orlov, har mulighed for at aftale med deres arbejdsgiver, at de genoptager arbejdet helt eller delvist for derved at udskyde eller forlænge fraværsretten med den tid, arbejdet har været genoptaget.

I afsnit 2.9 og 3 kan du læse om reglerne for en forælders mulighed for at forlænge eller udskyde orlov. Se også afsnit 4 om genoptagelse af arbejdet.

12 Mere orlov med dagpenge til forældre, der får to eller flere børn ved samme fødsel/adoption (§ 14 a)

12.1 Mere orlov med barselsdagpenge (§ 14 a, stk. 1)

Forældre, der får to eller flere børn ved samme fødsel, har ret til 26 ugers ekstra orlov med barselsdagpenge. Orloven fordeles med 13 uger øremærket orlov til hver forælder og skal være afholdt inden for børnenes første leveår. Reglerne gælder også for adoptanter.

De ekstra 26 ugers orlov giver medarbejdere ret til fravær og barselsdagpenge, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Barselsloven regulerer fortsat ikke eventuelle lønrettigheder. Disse følger af overenskomst, barselspolitikker eller individuelle rettigheder.

12.2 Overdragelse af orlov (§14 a, stk. 2 og 3)

De 13 ugers ekstra orlov er øremærket til hver forælder og kan derfor ikke overdrages forældrene imellem. Orloven kan derimod godt overdrages til en social forælder, men skal stadig afholdes inden for børnenes første leveår.

Soloforældre eller soloadoptanter, der opfylder beskæftigelseskravet i loven, har mulighed for at søge om 13 ugers ekstra orlov tildelt direkte til et nærtstående familiemedlem eller en social forælder.

En forælder, der ønsker at benytte sig af retten til at afholde 13 ugers ekstra orlov, skal underrette arbejdsgiveren herom efter reglerne beskrevet i afsnit 6.

13 Ret til barselsdagpenge (§§ 3, 27 og 29 m.fl.)

13.1 Beskæftigelseskrav (§§ 27 og 29)

Forælderen skal opfylde følgende betingelser for at have ret til barselsdagpenge:

- Forælderen skal være i beskæftigelse dagen før orloven eller på første dag i orloven.
- Forælderen skal have mindst 160 timer inden for de seneste fire hele måneder før orloven.
- Forælderen skal have mindst 40 timer om måneden i mindst tre af de fire måneder.

Beskæftigelseskravet skal som udgangspunkt være opfyldt ved starten af den enkelte fraværperiode.

Når en forælder først har afholdt orlov med ret til barseldagpenge, dvs. forælderen allerede har opfyldt beskæftigelseskravet én gang ved starten af den afholdte fraværperiode, vil beskæftigelseskravet også kunne anses for opfyldt for efterfølgende fraværperioder indtil 1 år efter barnets fødsel. Det er en forudsætning, at forælderen stadig er barseldagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende.

En forælder, der ikke selv opfylder beskæftigelseskravet, kan overdrage den ret til barseldagpenge, forælderen ville have haft ret til, hvis beskæftigelseskravet var opfyldt, til den anden forælder. En forælder, der helt eller delvist overdrager sin orlov til et nærtstående familiemedlem, skal dog også selv opfylde beskæftigelseskravet.

Det er en betingelse, at den forælder/nærtstående familiemedlem, som orloven overdrages til, opfylder beskæftigelseskravet for at få ret til barseldagpengene.

13.2 Social sikring i Danmark (§ 3)

Det er en generel betingelse for en forælders ret til barseldagpenge, at denne, ved fraværperiodens begyndelse, er socialt sikret i Danmark efter reglerne herom.

Hvis én af forældrene ikke er socialt sikret i Danmark, vil denne forælder ikke have ret til barseldagpenge efter barselloven. Det betyder, at hvis kun den ene forælder er socialt sikret i Danmark, og forældrene bor sammen ved fødslen, kan forælderen, som er socialt sikret i Danmark, søge om op til 13 ekstra uger med ret til barseldagpenge efter reglerne i pkt. 10 om forældre, der ikke bor sammen.

13.3 Satser

Fra 1. januar 2024 udgør barseldagpengesatsen 126,89 kr. pr. time eller 4.695 kr. pr. uge. Du kan altid finde de opdaterede satser på Dansk Erhvervs hjemmeside.

13.4 Orlovsperioder med barseldagpenge

Den ændrede fordeling af antallet af orlovsuger med barseldagpenge ændrer ikke ved den samlede ret til barseldagpenge. Forældrene har tilsammen 52 uger med barseldagpenge, der fordeles på følgende måde:

- 4 ugers graviditetsorlov (mor)
- Mors 10 ugers orlov, heraf 2 ugers øremærket orlov lige efter fødslen
- Far/medmors 2 ugers orlov ved fødslen
- Mors 14 ugers orlov, heraf 9 ugers øremærket orlov
- Far/medmors 22 uger, heraf 9 ugers øremærket orlov

Hvis den gravide kvinde går over tid i forhold til forventet fødselstidspunkt, forlænges barselsdagpengene under graviditetsorloven. Det har ingen betydning for barselsdagpengeretten efter fødslen, om kvinden føder tidligere eller senere end det forventede fødselstidspunkt.

Hvis forældrene sammenlagt ønsker at holde mere end 52 ugers orlov, skal forældrene selv finansiere fraværet.

13.5 Overdraget orlov (§ 21, stk. 2)

Hvis en forælder overdrager alt eller en del af den orlov, som indebærer en ret til barselsdagpenge, anses retten til barselsdagpenge for udnyttet. Det gælder uanset, om den forælder, der har fået overdraget orlov, ikke afholder orloven.

13.6 Forlænget orlov (§ 10)

Forældre har som tidligere nævnt mulighed for at forlænge orlov fra den 11. uge efter fødslen med op til 14 uger. Den ekstra orlov skal holdes i direkte forlængelse af de 32 ugers orlov.

I modsætning til de tidligere barselsregler, er der ikke mulighed for at udstrække barselsdagpengene til den forlængede fraværsperiode. Såfremt forælderen vælger at forlænge orloven, vil forlængelsen være uden en tilsvarende forlængelse af barselsdagpengene.

13.7 Udskudt orlov (§§ 11, 12 og 29)

Genoptager forældrene arbejdet helt eller delvist i orlovsperioden fra den 11. uge efter fødslen, kan barselsdagpengeperioden forlænges tilsvarende. Er arbejdet genoptaget på fx halv tid, forlænges barselsdagpengeperioden til det dobbelte. Der ydes dog maksimalt barselsdagpenge svarende til 36 fulde uger.

I forbindelse med afholdelse af retsbaseret udskydelse af orlov (max 5 uger), kan forælderen anmode om udbetaling af barselsdagpenge.

Er der tale om afholdelse af orlov, som er udskudt som følge af hel eller delvis genoptagelse af arbejdet, skal en forælder dokumentere, at vedkommende har indgået en aftale om udskydelse af perioden med arbejdsgiveren.

I alle tilfælde gælder det, at retten til at afholde den udskudte orlov med barselsdagpenge forudsætter, at medarbejderen opfylder beskæftigelseskravet på det tidspunkt, hvor orloven skal afholdes.

Det er ligeledes en betingelse for, at medarbejderen kan få barselsdagpenge under afholdelse af den udskudte orlov, at medarbejderen er i beskæftigelse umiddelbart forud for fraværsperioden.

14 Barselsdagpengerefusion (§ 39)

En arbejdsgiver, der betaler løn under barsel, indtræder i medarbejderens ret til barselsdagpenge fra kommunen, således at arbejdsgiveren får barselsdagpengene udbetalt som refusion for de perioder, hvor der betales løn.

14.1 Tag forbehold ved løn under orlov

Dansk Erhverv anbefaler, at virksomheder, som udbetaler løn under orlov enten i henhold til virksomhedens egen barselspolitik eller i henhold til anden aftale, udtrykkeligt tager forbehold for fuld barselsdagpengerefusion, således at lønnen reduceres tilsvarende eller evt. bortfalder, hvis der ikke kan opnås fuld refusion. Vær dog opmærksom på at hvis lønnen udbetales i henhold til reglerne i en overenskomst, kan der være begrænsninger for, hvilke forbehold man kan tage.

Derudover vil arbejdsgiveren altid være forpligtet til at betale halv løn under barsel til funktionærer i henhold til reglerne i funktionærloven, uanset om der er mulighed for refusion.

14.2 Frister – Ansøgning om dagpengerefusion (§ 39, stk. 3 og 4)

Arbejdsgiverens anmodning om barselsdagpengerefusion skal indgives til kommunen senest 8 uger efter, at udbetaling af løn fra arbejdsgiveren er ophørt.

Hvis en medarbejder holder orloven i en sammenhængende periode, er orlovspériodens udløb den sidste dag, som kommunen skal udbetale barselsdagpenge for.

Med hensyn til far/medmors ret til 2 ugers orlov ved fødslen skal arbejdsgiveren også anmode kommunen om refusion senest 8 uger efter, at udbetaling af lønnen er ophørt. Dette gælder, uanset om far/medmor påbegynder orlov der hidrører fra den 11. uge efter fødslen umiddelbart herefter.

Hvis orloven afholdes forskudt med mellemliggende perioder uden fravær, skal hver orlovspériode behandles separat, og arbejdsgiveren skal anmode kommunen om refusion senest 8 uger efter, at lønnen er ophørt for hver enkelt orlovspériode. En orlovspériode anses som udløbet, når der i en uge ikke har været fravær, der berettiger til refusion.

Indgives anmodningen om dagpengerefusion efter fristens udløb, bortfalder retten til refusion for denne periode.

14.3 Ansøgning om dagpengerefusion

Arbejdsgivere kan søge oplysninger og anmode om dagpengerefusion [her](#) eller på www.nemrefusion.dk.

14.4 DA-Barsel

Obligatorisk for medlemmer med arbejdsgivermedlemskab

For virksomheder, der er medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, er det obligatorisk at være tilmeldt DA-Barsel. Alle virksomhedens medarbejdere omfattes automatisk af ordningen med nogle få undtagelser, som er beskrevet nedenfor. Ikke-overenskomstansatte medarbejdere til-

meldes automatisk. Ønskes disse medarbejdere tilknyttet en anden ordning skal Dansk Erhverv kontaktes.

Lovpligtigt at betale til barselsfond

Det er lovpligtigt, at virksomheden betaler til en barselsfond i forhold til samtlige lønmodtagere. En virksomhed, som ikke er arbejdsgivermedlem, skal altså tilmeldes den offentlige barselsfond, Barsel.dk.

Hvilke lønmodtagere skal der betales bidrag for i DA-Barsel?

Virksomhederne skal som udgangspunkt betale bidrag til DA-Barsel for alle lønmodtagere mellem 18 og 67 år. Se dog undtagelser nedenfor.

Virksomhederne skal betale bidrag, uanset om lønmodtagerne er ansat i tidsbegrænset ansættelsesforhold, er midlertidigt ansatte, vikarbureauvikarer, sæsonarbejdere, løsarbejdere, deltidsansatte, voksne lærlinge eller lignende.

Virksomhederne skal ikke betale bidrag for:

- Unge under 18 år
- Elever/lærlinge under 25 år
- Ejere og direktører
- Medarbejdere, som er beskæftiget mindre end 9 timer ugentligt.

Hvad skal der betales?

Bidraget til DA-Barsel udgør fra den 1. juli 2024 1.164 kr. pr. år for en fuldtidsansat månedslønnet medarbejder.

Bidraget for deltidsansatte, vikarbureauvikarer, sæsonarbejdere, løsarbejdere og midlertidigt ansatte i øvrigt korrigeres efter omfanget af deres beskæftigelse efter de til enhver tid gældende kriterier for betaling af ATP-bidrag.

Månedslønnede (arbejdstimer pr. måned)	Bidrag til DA-Barsel pr. 1. juli 2024 kr. pr. måned
Mindst 117	97,00
Under 117, men mindst 78	65,00
Under 78, men mindst 39	32,00
Under 39	0,00

Ret til refusion

For at få ret til refusion, skal følgende krav være opfyldt:

- Virksomheden må ikke være i restance.
- Betaling og indberetning skal stemme overens.
- Der skal være betalt bidrag for den barslende medarbejder.

- Den barslende medarbejder skal have været ansat i mindst 9 måneder på datoen for forventet fødsel. For ansatte fra vikarbureauer skal de særlige bestemmelser i overenskomsterne følges.
- Der skal være betalt løn mv. under barsel.
- Virksomheden får dagpengerefusion fra Udbetaling Danmark.

14.5 Den offentlige barselsfond (Barsel.dk)

Der er etableret en offentlig barselfond, som skal udligne den enkelte arbejdsgivers udgifter til løn under barsel. Loven gælder som udgangspunkt for alle arbejdsgivere. Dog er arbejdsgivere, som er tilsluttet en godkendt decentral barselsudligningsordning – såsom DA-Barsel – undtaget. Der refunderes udgifter op til et nærmere fastsat kroneloft.

For yderligere oplysninger se [Barsel.dk](https://barsel.dk).

15 Ikrafttræden

Reglerne trådte i kraft 1. juli 2022 med virkning for børn født den 2. august 2022 eller senere. Der gælder et andet ikrafttrædelsestidspunkt for regler om overdragelse af orlov til sociale forældre eller nærtstående, jf. nedenfor.

Det er det faktiske fødselstidspunkt, som er afgørende for, hvilke barselsregler, der gælder. Forældrenes orlov vil således skulle holdes efter de regler, som gælder på fødselstidspunktet.

Sociale forælder og nærtstående

Reglerne om overdragelse af orlov til sociale forældre eller nærtstående trådte i kraft den 1. december 2023 med virkning for børn født den 1. januar 2024 eller senere.

Grunden til, at ikrafttrædelsestidspunktet ligger 4 uger før datoen for, hvornår barnet tidligst skal være født, skyldes varslingsreglerne. Hvis en forælder ønsker at overdrage orlov til en nærtstående eller en social forælder, skal dette varsles 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Det er derfor nødvendigt, at reglerne træder i kraft på et tidspunkt, hvor det er muligt at varsle overdragelsen og afholdelsen af orloven overfor arbejdsgiveren.

Er barnet født eller modtaget før 1. januar 2024, vil det ikke være muligt at overdrage orlov til en social forælder eller for en soloforælder at overdrage orlov til et nærtstående familiemedlem.

Hvis et barn fødes før den 1. januar 2024, men hvor der er varslet efter de kommende regler, fordi det forventede fødselstidspunkt lå efter reglernes ikrafttræden, vil forældrene have mulighed for at omvarsle orloven, således, at orloven kan holdes efter de gældende regler.

Hvis barnets forventede fødselstidspunkt er før den 1. januar 2024, men barnet faktisk bliver født den 1. januar 2024 eller senere, vil forælderen kunne udnytte reglerne om overdragelse af orlov til en social forælder. Også her skal der ske omvarsling. Omvarsling skal ske uden ugrundet ophold, hvilket betyder, at forælderen skal omvarsle på det tidspunkt, hvor det står klart, at denne vil blive omfattet af andre regler, end de regler, der er varslet efter.

Flerlinge

Reglerne om ekstra orlov gælder for forældre til to eller flere børn, som er født eller modtaget den 1. maj 2024 eller senere.

15. Sorgorlov

Forældre, der mister et barn inden barnet fylder 18 år, har ret til sorgorlov i 26 uger. Reglerne gælder også, hvis barnet er dødfødt. Det er en lægelig vurdering, om det er en abort eller dødfødsel. Som udgangspunkt er det en abort indtil fosteret er 22 uger gammelt.

Retten til at tage sorgorlov gælder begge forældre, herunder adoptivforældre.

Der vil være ret til barselsdagpenge under orloven, hvis medarbejderen opfylder betingelserne i barselsloven. Loven giver ikke ret til løn under sorgorloven. En eventuel ret hertil vil afhænge af overenskomst, kontrakt, personalepolitikker osv.

Medarbejdere, der ønsker at benytte sig af retten til sorgorlov, skal uden ugrundet ophold orientere arbejdsgiveren om fraværet samt længden heraf. Hvis medarbejderen efterfølgende ønsker at ændre længden af fraværet, skal arbejdsgiveren ligeledes orienteres uden ugrundet ophold. Det vil også være muligt at komme tilbage på arbejde på deltid, hvis der indgås en aftale med arbejdsgiveren herom.

Bilag 1 – overblik over varslingsreglerne

Varslingsfrister NY LOV	3 måneder før forventet fødsel	4 uger før forventet fødsel	6 uger efter fødsel	8 uger før fravæ- rets begyndelse	16 uger før fra- værets begyn- delse
Mor	Forventet fødselstidspunkt + afholdelse af graviditetsorlov.	Overdragelse af op til 8 ugers orlov fra de første 10 uger efter fødslen.	Oplysning om, hvornår arbejdet genoptages.		
Far/medmor		Afholdelse af fædre-/medmorlov. Afholdelse af op til 8 ugers overført orlov fra de første 10 uger efter fødslen, såfremt orloven skal afholdes indenfor de første 10 uger efter fødslen.	Afholdelse af op til 8 ugers overført orlov fra de første 10 uger efter fødslen, såfremt orloven skal afholdes fra den 11. uge efter fødslen.		
Begge forældre		Afholdelse af orlov fra den 11. uge efter fødslen, såfremt orloven skal afholdes indenfor de første 10 uger efter fødslen.	Afholdelse af orlov fra den 11. uge efter fødslen, Afholdelse af 13 ugers ekstra orlov ved flerlinger. Forlængelse af orlov med op til 14 uger. Oplysning om udskydelse af orlov (op til 5 uger).	Afholdelse af udskudt orlov (op til 5 uger).	Afholdelse af fravær der er udskudt som følge af ændret varslings- og omstændigheder, der gør det urimeligt at opretholde den oprindelige varslings- Afholdelse af udskudt orlov (mellem 8-13 uger).