



Lovtidende A

2021

Udgivet den 23. februar 2021

12. februar 2021.

Nr. 235.

Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven)¹⁾

Herved bekendtgøres lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 106 af 2. februar 2020, med de ændringer, der følger af § 2 i lov nr. 1335 af 11. september 2020, § 3 i lov nr. 1337 af 11. september 2020, lov nr. 1427 af 29. september 2020, § 1 i lov nr. 2189 af 29. december 2020 og § 3 i lov nr. 2204 af 29. december 2020.

Kapitel 1

Formål

§ 1. Formålet med denne lov er

- 1) at sikre forældre ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel, adoption, herunder midlertidig placering, og sorgorlov m.v. og
- 2) at sikre forældre med tilknytning til arbejdsmarkedet ret til barselsdagpenge under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel, adoption, herunder midlertidig placering, og sorgorlov og at sikre ret til dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn m.v.

Kapitel 2

Afgrænsning af personkredsen, der har ret til fravær og barselsdagpenge efter denne lov

§ 2. Ret til fravær efter denne lov omfatter alle forældre.

Stk. 2. Dagpenge efter denne lov ydes i form af barselsdagpenge til lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 3. Det er en betingelse for retten til barselsdagpenge for de personer, som er nævnt i stk. 2, at personen opfylder beskæftigelseskravet efter § 27 for lønmodtagere eller § 28 for selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 4. Barselsdagpenge, som lønmodtagere har ret til efter stk. 2 og 3, kan udbetales til arbejdsgivere, der har udbetalt løn under fraværet, jf. § 39, stk. 1.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter særlige regler om barselsdagpenge til søfarende.

Kapitel 3

Ophold og beskatning her i landet

§ 3. Retten til barselsdagpenge er betinget af, at personen ved fraværperiodens begyndelse har lovligt ophold her i landet eller efter EF-forordninger om koordinering af de

sociale sikringsordninger, er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

Stk. 2. Barselsdagpenge kan dog udbetales under ophold i udlandet til en person, der er udsendt af en arbejdsgiver med hjemsted her i landet til beskæftigelse i højst 1 år i udlandet, når den udsendtes indkomst kan beskattes i Danmark.

Stk. 3. Barselsdagpenge kan endvidere udbetales til en person, der ved fraværperiodens begyndelse opholder sig i udlandet i en periode, som der efter § 27, stk. 3, eller § 28, stk. 2, ses bort fra ved vurderingen af, om beskæftigelseskravet er opfyldt.

Stk. 4. Personer, der efter en international aftale om social sikring er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til barselsdagpenge, selv om de ikke har ophold her i landet.

Stk. 5. En person, der ved starten af en fraværperiode er berettiget til barselsdagpenge i overensstemmelse med stk. 1-4, bevarer retten til barselsdagpenge for den resterende del af denne periode, uanset hvor personen opholder sig.

§ 4. Retten til barselsdagpenge er betinget af, at den indkomst, der indgår i beregningsgrundlaget efter kapitel 8, kan beskattes i Danmark.

Stk. 2. Barselsdagpenge kan dog udbetales til personer, hvis indkomst ikke er omfattet af stk. 1, når

- 1) indkomsten kan beskattes på Færøerne eller i Grønland og
- 2) de pågældende ikke har eller ikke længere har ret til barselsdagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt efter lovgivningen for Færøerne og Grønland og de pågældende i øvrigt enten har ophold her i landet eller har ophold i Grønland eller på Færøerne og indtægten er erhvervet ved beskæftigelse her i landet eller på dansk skib.

Stk. 3. Personer, der efter EF-forordninger om koordinering af de sociale sikringsordninger er omfattet af dansk

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

lovgivning om social sikring, har ret til barselsdagpenge, selv om deres indkomst omfattet af stk. 1 ikke kan beskattes i Danmark.

Stk. 4. Personer, der efter en international aftale om social sikring er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til barselsdagpenge, selv om deres indkomst omfattet af stk. 1 ikke kan beskattes i Danmark.

Stk. 5. Får en person, der har ret til barselsdagpenge efter denne lov, udbetalt løn fra en udenlandsk arbejdsgiver i forbindelse med graviditet, fødsel, adoption og sorgorlov og ved pasning af alvorligt syge børn, har arbejdsgiveren ret til refusion af barselsdagpenge, jf. § 39.

§ 5. Personer med ophold her i landet eller indkomst omfattet af § 4, stk. 1, kan ikke opnå barselsdagpenge, hvis de efter et andet lands lovgivning eller efter lovgivningen for Færøerne eller Grønland har ret til dagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt eller de efter EF-forordninger om koordinering af de sociale sikringsordninger er omfattet af en anden medlemsstats lovgivning om social sikring.

Kapitel 4

Ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption m.v.

Ret til fravær under graviditet

§ 6. En kvinde har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, når der skønnes at være 4 uger til fødslen.

Stk. 2. En gravid kvinde er berettiget til fravær inden 4-ugers-perioden før fødslen, hvis

- 1) det efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fosteret, eller
- 2) 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 hende anden passende beskæftigelse.

Stk. 3. En kvinde har ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden.

Ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen

§ 7. En moder har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter en fødsel. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 12 uger.

Stk. 2. Faderen eller medmoderen indtræder i moderens ret til fravær efter stk. 1, hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet.

Stk. 3. En fader eller medmor har ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende kan afholde de 2 ugers fravær som ikkesammenhængende perioder inden for de første 14 uger efter fødslen. For lønmodtagere forudsætter ikkesammenhængende fravær en aftale med arbejdsgiveren.

Adoptanters ret til fravær i forbindelse med en adoption

§ 8. 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. Retten til fravær forlænges i op til 4 uger, hvis opholdet i udlandet før modtagelsen af barnet bliver længere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

Stk. 2. Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt.

Stk. 3. Det er en betingelse for ret til fravær efter stk. 1, at der er tale om en adoption, der er formidlet af en organisation, der er godkendt efter adoptionsloven, eller en privat fremmedadoption gennemført efter tilladelse fra Ankestyrelsen.

Stk. 4. Til kommende adoptanter, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark, er der ret til fravær i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptanternes hjem. Det er en forudsætning, at adoptanterne af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig, inden modtagelsen. Retten til fravær forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

Stk. 5. Når de adoptionsundersøgende myndigheder har bestemt, at adoptanten eller den ene af de adopterende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet, har forældrene ret til fravær efter stk. 6 og 7.

Stk. 6. I de første 14 uger efter modtagelse af barnet har en af de adopterende forældre ad gangen ret til fravær bortset fra ret til samtidigt fravær i 2 sammenhængende uger. De 2 uger, hvor begge forældre har ret til fravær, kan lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende afholde som ikkesammenhængende perioder. For lønmodtagere forudsætter ikkesammenhængende fravær en aftale med arbejdsgiveren. Retten til fravær efter stk. 7 kan påbegyndes inden for de første 14 uger efter modtagelse af barnet.

Stk. 7. Efter den 14. uge efter modtagelse af barnet har adoptanter ret til fravær fra arbejdet under forældreorlov efter §§ 9 og 10.

Ret til fravær under forældreorlov

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

§ 10. Hver af forældrene har ret til at forlænge forældreorloven efter § 9 fra 32 uger til 40 uger. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende har ret til at forlænge forældreorloven efter § 9 fra 32 uger til 46 uger.

Ret til at genoptage arbejdet og til at udskyde fraværsret

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

§ 12. Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter §§ 6-11, jf. dog stk. 5.

Stk. 2. I forbindelse med aftale om delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 8, stk. 6, og § 9 kan det aftales, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

Stk. 3. I forbindelse med aftale om genoptagelse af arbejdet på fuld tid under fravær efter § 9 kan det aftales, at fraværsretten udskydes med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

Stk. 4. Udskudt fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. Hvis en lønmodtager fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte fraværsret.

Stk. 5. Retten til at genoptage arbejdet efter stk. 1 omfatter ikke moderens fravær i de 2 første uger efter fødslen.

Fraværsret i særlige tilfælde

§ 13. Hver af forældrene har 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 adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år.

Stk. 2. Hver af forældrene har ret til fravær i 14 uger, hvis barnet bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen.

Stk. 3. I tilfælde omfattet af stk. 1, 1. pkt., eller stk. 2, hvor moderen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværsret, dog højst indtil 46 uger efter fødslen.

Stk. 4. For en forælder, der udnytter retten til fravær efter stk. 1, udsættes retten til fravær efter § 9 for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

§ 14. Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

Stk. 2. Såfremt 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. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter § 8, stk. 6.

Stk. 3. 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.

Lønmodtageres pligt til at underrette arbejdsgivere om udnyttelse af retten til fravær

§ 15. En kvindelig lønmodtager skal med 3 måneders varsel underrette arbejdsgiveren om forventet fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, jf. § 6, stk. 1.

Stk. 2. En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen, jf. § 7, stk. 1, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

Stk. 3. En kommende fader eller medmor, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter fødslen, jf. § 7, stk. 3, skal senest 4 uger før fraværets forventede begyndelse underrette arbejdsgiveren herom og om længden af fraværet.

Stk. 4. En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, jf. §§ 9 og 10, skal inden 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf. Såfremt fraværsretten afholdes således, at lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal underretningen omfatte påbegyndelsen og længden af senere fravær.

Stk. 5. Ved fravær efter § 8 skal adoptanter så vidt muligt iagttage frister svarende til de i stk. 1-4 nævnte frister.

Stk. 6. En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 13, skal uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiveren om fraværet, herunder fraværets længde. Ønsker lønmodtageren efter varslets afgivelse at ændre fraværets længde, skal arbejdsgiveren på ny varsles uden ugrundet ophold. Har lønmodtageren afgivet varsel efter stk. 1-5, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt. 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 1. og 2. pkt. Hvis det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. er under 4 uger, skal lønmodtageren uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om overgang til fravær efter § 9.

Stk. 7. En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet, jf. § 14, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om indlæggelsen. Forældrene skal uden ugrundet ophold underrette deres arbejdsgivere om, hvornår barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelsen. Hvis barnet er modtaget, inden der er afgivet varsel efter stk. 2-5, forlænges fristen herfor med den tid, barnet har været indlagt. Hvis barnet modtages efter, at der er afgivet varsel efter stk. 2-5, bortfalder de afgivne varsler, og der skal varsles på ny inden 2 uger efter modtagelsen.

Stk. 8. En forælder, der indtræder i moderens ret til fravær efter § 7, stk. 2, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om længden af fraværet.

§ 16. En lønmodtager, der ønsker at udskyde mellem 8 og 13 uger af forældreorloven, jf. § 11, skal underrette arbejdsgiveren herom senest 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

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

§ 17. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter § 15, stk. 1-5, og § 16. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet.

Kapitel 5

Ret til barselsdagpenge under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption m.v.

§ 18. Arbejdsgiveren udbetaler dagpenge under fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, jf. § 6, stk. 3. Bestemmelsen finder ikke anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at udbetale dagpenge eller anden passende ydelse følger af kollektiv overenskomst, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

§ 19. Til personer, der opfylder betingelserne for ret til barselsdagpenge, herunder beskæftigelseskravet for lønmodtagere i § 27 eller for selvstændige erhvervsdrivende i § 28, udbetaler Udbetaling Danmark barselsdagpenge efter reglerne i dette kapitel under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.

§ 20. Ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, og §§ 7, 8, 13 og 14 udbetaler Udbetaling Danmark barselsdagpenge beregnet efter kapitel 9.

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

Stk. 2. Hvis fraværet forlænges efter § 10, ophører dagpengeudbetalingen, når der i alt er udbetalt barselsdagpenge til forældrene uden nedsættelse efter stk. 3 i 32 uger.

Stk. 3. Hvis forældrene anmoder Udbetaling Danmark herom, kan udbetalingen af barselsdagpenge under fravær efter § 10 dog udstrækkes, så de udbetales i 40 uger, ved at det ugentlige dagpengebeløb beregnet efter kapitel 9 nedsættes, således at den samlede dagpengeudbetaling højst udgør et beløb, der svarer til fulde barselsdagpenge i 32 uger. For beskæftigede lønmodtagere og selvstændige kan udbetalingen af barselsdagpenge under forældreorlov udstrækkes, så de udbetales i 46 uger.

Stk. 4. Nedsættelsen efter stk. 3, der skal omfatte barselsdagpenge til begge forældre, sker fra det tidspunkt, som forældrene anmoder Udbetaling Danmark om, og fordeles på den resterende udstrakte dagpengeperiode.

Stk. 5. Efter at udbetaling af nedsatte barselsdagpenge er begyndt, har forældrene ikke mulighed for helt eller delvis at genoptage arbejdet med den virkning, at den barselsdagpengeret, der ikke udnyttes, senere kan udnyttes efter § 23.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1, når kun den ene

af forældrene er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

§ 22. Lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende kan genoptage arbejdet helt eller delvis i de perioder, hvor der er ret til barselsdagpenge efter §§ 20 og 21. Dette gælder dog ikke for en moder i de 2 første uger efter fødslen.

Stk. 2. Der udbetales ikke barselsdagpenge for uger, hvor arbejdet er genoptaget på fuld tid.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om udbetaling af barselsdagpenge for uger, hvori arbejdet er genoptaget delvis.

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

Stk. 2. Ved genoptagelse eller påbegyndelse af arbejde under fravær efter § 9 kan retten til barselsdagpenge, i det omfang denne ikke udnyttes af den anden forælder, udskydes med den tid, hvor arbejdet er genoptaget, og udbetales under senere fravær, jf. dog § 21, stk. 5.

Stk. 3. Retten til barselsdagpenge under senere fravær er betinget af, at dagpengemodtageren opfylder beskæftigelseskravet i § 27 eller § 28, når den udskudte orlov skal holdes.

Stk. 4. Retten til barselsdagpenge under senere fravær er endvidere betinget af, at ansøgeren er i beskæftigelse umiddelbart forud for fraværperioden.

Stk. 5. Retten til barselsdagpenge under senere fravær bortfalder, når barnet fylder 9 år.

§ 24. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter §§ 18-23, herunder regler om, hvorledes barselsdagpengene fordeles mellem barnets forældre.

Optjening af ret til ferieydelse under barsel

§ 25. Når der udbetales barselsdagpenge under fravær efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., til og med den 31. august 2019, optjenes der ret til ferieydelse. Ferieydelsen udbetales i det efterfølgende ferieår. Ferie med ferieydelse optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til og med den 31. august 2019 afholdes dog i perioden fra den 1. maj 2020 til og med den 31. august 2020.

Stk. 2. Denne ret gælder ikke, i det omfang der i den i stk. 1 nævnte periode optjenes ret til

- 1) løn under ferie og ferietillæg efter ferieloven, kollektiv overenskomst m.v.,
- 2) feriegodtgørelse efter ferieloven m.v., der som minimum svarer til dagpengesatsen efter § 35, stk. 1, eller
- 3) feriedagpenge med ret til udbetaling i det efterfølgende ferieår efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Beskæftigelseskravet, jf. § 27, finder tilsvarende anvendelse ved udbetaling af ferieydelse efter denne bestemmelse ved påbegyndelsen af ferien i det efterfølgende ferieår.

Stk. 4. § 33, stk. 1, og § 35 finder tilsvarende anvendelse ved beregning af ferieydelse efter denne bestemmelse.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om retten til optjening og udbetaling af ferieydelse.

Optjening af ret til ferieydelse for personer i ansættelse

§ 25 a. En lønmodtager, som er i et ansættelsesforhold under fravær efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., i perioden fra den 1. september 2019 til og med den 31. august 2020, optjener ret til ferieydelse, uanset om der er udbetalt barselsdagpenge under fraværet.

Stk. 2. Retten efter stk. 1 gælder ikke, i det omfang der under fravær efter stk. 1 optjenes ret til

- 1) løn under ferie og ferietillæg efter ferieloven, kollektiv overenskomst m.v.,
- 2) feriegodtgørelse efter ferieloven m.v., der som minimum svarer til dagpengesatsen efter § 35, eller
- 3) feriedagpenge med ret til udbetaling i perioden fra den 1. maj 2020 til og med den 31. august 2020 efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Ferie med ferieydelse, som er optjent efter stk. 1 i perioden fra den 1. september 2019 til og med den 31. december 2019, afholdes i perioden fra den 1. maj 2020 til og med den 31. august 2020, hvis lønmodtageren i perioden fra den 1. januar 2019 til og med den 31. august 2019 har optjent mindre end 8,4 dages betalt ferie efter ferieloven. Anden ferie med ferieydelse optjent efter stk. 1 udbetales af Udbetaling Danmark efter anmodning.

Stk. 4. En lønmodtager, som på grund af særlige forhold, jf. ferielovens § 38, ikke inden den 1. september 2020 kan afholde ferien efter stk. 3, 1. pkt., har ret til at afholde ferien i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Stk. 5. En lønmodtager, som i et ansættelsesforhold har optjent feriedagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. under fravær efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., har ret til ferie med ferieydelse i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, hvis lønmodtageren på grund af særlige forhold, jf. ferielovens § 38, er forhindret i at afholde ferien med feriedagpenge inden den 1. september 2020.

Stk. 6. Fratræder lønmodtageren, inden ferien efter stk. 3-5 er afholdt, udbetales ferieydelsen af Udbetaling Danmark efter anmodning.

Stk. 7. Ferieydelsen beregnes efter §§ 33 og 35 ud fra forholdene på tidspunktet for fraværet efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., når ferien afholdes eller udbetales, jf. stk. 3-6.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om retten til optjening og udbetaling af ferieydelse efter denne bestemmelse.

§ 25 b. En lønmodtager, som er i et ansættelsesforhold under fravær efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., fra den 1. september 2020, optjener ret til ferie med ferieydelse, uanset om der er udbetalt barselsdagpenge under fraværet.

Stk. 2. Retten efter stk. 1 gælder ikke, i det omfang der under fravær efter stk. 1 optjenes ret til

- 1) løn under ferie og ferietillæg efter ferieloven, kollektiv overenskomst m.v.,

- 2) feriegodtgørelse efter ferieloven m.v., der som minimum svarer til dagpengesatsen efter § 35, eller
- 3) feriedagpenge med ret til udbetaling i ferieafholdelsesperioden efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Ferie med ferieydelse optjent i ferieåret efter stk. 1 afholdes i den tilknyttede ferieafholdelsesperiode, jf. dog stk. 4.

Stk. 4. En lønmodtager, som på grund af særlige forhold, jf. ferielovens §§ 12-14, ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb kan afholde optjent ferie med ferieydelse efter stk. 1, har ret til at afholde ferien i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Stk. 5. En lønmodtager, som i et ansættelsesforhold har optjent feriedagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. under fravær efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., har ret til ferie med ferieydelse i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, hvis lønmodtageren på grund af særlige forhold, jf. ferielovens §§ 12-14, er forhindret i at afholde ferien med feriedagpenge inden ferieafholdelsesperiodens udløb.

Stk. 6. Fratræder lønmodtageren, inden ferien efter stk. 3-5 er afholdt, udbetales ferieydelsen af Udbetaling Danmark efter anmodning.

Stk. 7. Ferieydelsen beregnes efter §§ 33 og 35 ud fra forholdene på tidspunktet for fraværet efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., når ferien afholdes eller udbetales, jf. stk. 3-6.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om retten til optjening og udbetaling af ferieydelse efter denne bestemmelse.

Optjening af ret til ferieydelse for personer, som ikke er i ansættelse

§ 25 c. En person, som ikke er i et ansættelsesforhold under fravær efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., i perioden fra den 1. september 2019 til og med den 31. august 2020, optjener alene ret til ferieydelse i perioden fra den 1. september 2019 til og med den 31. december 2019. Retten er betinget af, at der er udbetalt barselsdagpenge under fraværet, og at der i perioden fra den 1. januar 2019 til og med den 31. august 2019 er optjent mindre end 8,4 dages betalt ferie efter ferieloven. Ferien afholdes i perioden fra den 1. maj 2020 til og med den 31. august 2020.

Stk. 2. Retten efter stk. 1 gælder ikke, i det omfang der under fravær efter stk. 1 optjenes ret til feriedagpenge med ret til udbetaling i perioden fra den 1. maj 2020 til og med den 31. august 2020 efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. eller ferieydelse efter § 25 a, stk. 1. Der kan i perioden fra den 1. januar 2019 til og med den 31. december 2019 ikke optjenes mere end sammenlagt 16,6 dage med feriedagpenge med ret til udbetaling i perioden fra den 1. maj 2020 til og med den 31. august 2020 og ferieydelse efter stk. 1.

Stk. 3. Udbetaling af ferieydelse er betinget af, at personen opfylder beskæftigelseskravet i § 27 ved påbegyndelsen af ferien i ferieperioden efter stk. 1, 3. pkt.

Stk. 4. Ferieydelsen beregnes efter §§ 33 og 35 ud fra forholdene på tidspunktet for afholdelsen af ferien.