



FREDESBORG  
KOMMUNE

# Nye barselsregler



ÉN KOMMUNE - FEM UNIKKE STEDER  
• FREDESBORG • HUMLEBÆK • NIVÅ • KOKKEDAL • LANDET

## Indhold

Hvad betyder de nye barselsregler.....	3
Anden fordeling af orlov forældre der ikke bor sammen ved fødslen.	4
Forlængelse af orlov.....	4
Overdragelse af orlov.....	4
Nye varslingsfrister.....	4
Adoptanter.....	5
Abort.....	5
Sorgorlov.....	5
Omsorgsorlov.....	6
Ret til at anmode om ændrede arbejdstider- eller mønstre.....	6
Kommende nye regler.....	7
Forældre der får tre eller flere børn ved samme fødsel.....	7
Soloforældre.....	7
Sociale forældre.....	7
Bilag 1 – oversigt over nye varselsfrister.....	8

## Hvad betyder de nye barselsregler

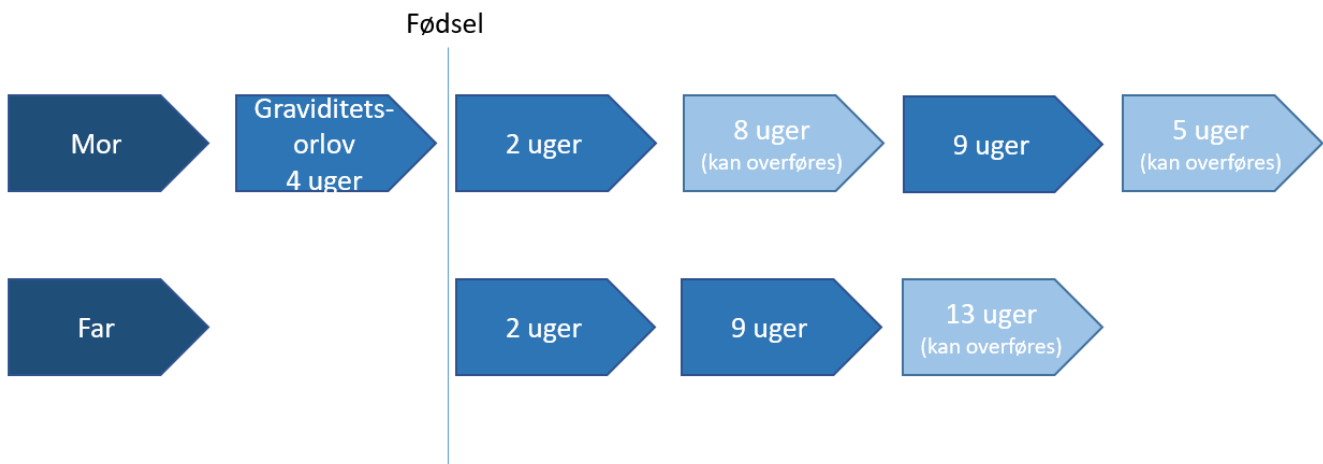
Den 3. marts 2022 vedtog Folketinget flere ændringer af barselsloven. De nye regler gælder for forældre til børn født den 2. august 2022 eller senere. Det er fødselstidspunktet og ikke terminstidspunktet, som er afgørende for, om den ansatte er omfattet af de nye regler.

Efter de gamle regler er der 14 uger til moren, 2 uger til faren/medmoren og 32 uger til fri fordeling mellem forældrene.

De nye barselsregler betyder, at orlovsugerne med ret til barselsdagpenge efter fødslen som udgangspunkt vil blive ligeligt fordelt mellem forældrene.

Hver forælder vil som hovedregel have en individuel ret til 24 ugers orlov med barselsdagpenge efter fødslen.

Den nye model med barselsdagpenge:



Særligt for morens overdragelse af 8 ugers orlov, er at de skal afholdes inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Medarbejders ret til løn under barslen:

Medarbejders ret til løn under barslen	
Mor	Far/medmor
14 uger	2 uger
6 uger	7 uger
6 uger til deling	

Hvis medarbejder er kommunalt ansat

Medarbejders ret til løn under barslen er fortsat uændret, dog hvis mor skal anvende fulde 26 ugers barsel med løn, skal far/medmor overdrage 2 uger med barselsdagpenge.

Forældrene kan holde orloven:

- I umiddelbar forlængelse af hinanden
- Samtidig
- Forskudt
- Skiftevis

## Anden fordeling af orlov for forældre der ikke bor sammen ved fødslen

Forælderen, som barnet har folkeregisteradresse hos, får 13 ugers ekstra orlov med ret til barseldagpenge, dvs. i alt 37 ugers barselorlov efter fødslen.

De 13 ugers orlov skal som udgangspunkt holdes inden barnet er fyldt 1 år. Dog med mulighed for forlængelse og udskydelse.

De 13 uger kan overdrages til den anden forældre.

Vi anbefaler, at den daglige leder beder medarbejderen om et udskrift fra [Borger.dk/Udbetaling Danmark](http://Borger.dk/UdbetalingDanmark), for at fastsætte hvor mange barselsuger den ansatte har.

## Forlængelse af orloven

Retsbaseret forlængelse af forældreorlov indebærer:

- At de 32 uger kan forlænges til 40 eller 46 uger (forlængelsen sker med enten 8 eller 14 uger)
- Forlængelsen skal holdes i sammenhæng
- Der kan ikke samtidigt ske udskydelse af de 32 uger
- Dagpengereetten forlænges ikke
- Forlængelsen følger med til ny arbejdsgiver
- Adgangen til at strække pension og ferieoptjening opretholdes indtil den 31. marts 2024, på trods af at der ikke længere er dagpenget i perioden.

Hvis barnet indlægges på hospital inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelse af adoptivbarnet, kan forældrene få perioden med fraværsret med ret til barseldagpenge forlænget eller udskudt. Perioden kan dog højst forlænges i 3 måneder.

## Overdragelse af orlov

Forældrene kan ikke overdrage de 2 og 9 ugers øremærket orlov, da ugerne som hovedregel skal holdes af den ansatte selv. Hvis ikke de bruges vil de gå tabt.

En forælder kan efter fødslen kun holde mere end 24 ugers orlov, hvis den anden forælder har overdraget orlov til ham eller hende.

De nye barselsregler ændrer på antallet af orlovsuger, der kan udskydes. Efter de nye regler har begge forældre ret til at udskyde op til 5 ugers orlov til afholdelse på et senere tidspunkt, inden barnets 9 år.

## Nye varslingsfrister

Med de nye barselsregler betyder det også, at der er kommet nye varslingsfrister.

Forældrenes orlov skal holdes efter de regler, der gælder på fødselstidspunktet. Hvis barnets forventede fødselstidspunkt afviger fra barnets faktiske fødselstidspunkt således, at barnet omfattes af andre regler end dem, der er varslet efter, skal din medarbejder hurtigst muligt varsle orloven til dig efter de regler, de er omfattet af.

Eksempel: Din medarbejder har forventet termin fx den 31. juli 2022 og varsler orlov efter de nu-gældende regler. Hun går over tid og føder den 4. august 2022 og overgår dermed til de nye barselsregler. Så skal din medarbejder hurtigst muligt varsle orloven overfor dig efter de nye regler.

Se detaljeret oversigt over de nye varslingsfrister i bilag 1.

## Adoptanter

Adoptanter har hver især 6 ugers fravær indenfor de første 10 uger efter barnets modtagelse. Adoptanterne kan hver især overdrage op til 4 uger til den anden adoptant af de 6 ugers fravær.

Adoptanter har hver især ret til barselsdagpenge i 18 uger efter de første 10 uger, hvoraf 9 af de 18 uger er øremærket. De øremærkede uger skal afholdes inden barnet fylder 1 år, medmindre der er tale om en barselshindring, dog skal barslen være afholdt inden barnet fylder 3 år. En barselshindring kunne f.eks. være at adoptanten skal opereres og ikke kan passe barnet.

## Abort

Ved abort beror det på en lægelig vurdering, om der er tale om en abort eller en for tidlig fødsel.

Normalt vil der efter den 22. graviditetsuge være tale om en fødsel, uanset om barnet er levende- eller dødfødt.

Fravær som følge af abort, både spontan og provokeret, sidestilles med almindeligt sygefravær og skal behandles efter de almindelige regler som sygefravær.

## Sorgorlov

De nye regler om sorgorlov trådte i kraft pr. 1. januar 2021. Lovændringen udvidede retten til fravær til at omfatte alle forældre der mister et barn inden det fyldte 18 år.

Fraværsperioden er blevet forlænget fra 14 uger til 26 uger efter barnets død for hver af forældrene. Retten gælder uafhængigt af, om der på tidspunktet for barnets død allerede er afholdt barselsorlov eller fædre/medmødres orlov.

Er der født mere end ét barn ved fødslen, f.eks. en tvillingefødsel, og hvor ét af børnene dør ved fødslen, vil begge forældre fra dette tidspunkt have ret til 26 ugers fravær i forbindelse med det ene barns død. Moderen har i denne situation også ret til barselsorlov i 10 uger efter fødsel, efter de nye barselsregler, for det andet barn, hvoraf de 2 uger efter fødslen er obligatoriske. Der kan ikke holdes begge typer orlov på samme tid, derfor vil de 10 barselsuger først afholdes, og dernæst 16 ugers sorgorlov.

Faren/medmøden har ret til 2 ugers fædreorlov, som skal holdes inden for de første 10 uger efter barnets fødsel, efter de nye barselsregler. Derefter kan faren/medmøden starte på den resterende sorgorlov.

Bestemmelserne omkring forældreorlov udsættes, således at forældre der er på sorgorlov ikke mister muligheden for at afholde den fulde periode med orlov for det levende barn, selvom perioden med sorgorlov går ind over perioden med orlov efter de 10 uger.

Fra 1. april 2022 er der ret til sædvanlig løn under hele den udvidede sorgorlov (26 uger), uanset hvornår barnet dør inden det fyldte 18 år. Det er en forudsætning, at arbejdsgiver kan få fuld dagpengerefusion. Arbejdsgiver betaler også fuld pension i hele perioden.

## Omsorgsorlov

Der er vedtaget en ændring af loven om lønmodtageres ret til fravær af særlige familiemæssige årsager.

Det betyder at en lønmodtager har ret til omsorgsorlov – uden løn - i 5 arbejdsdage hvert kalenderår (2 dage i 2022) til at yde personlig omsorg eller støtte til egne børn, forældre, ægtefælle, partner eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Omsorgsorlov kan afholdes som en samlet periode eller som enkelte dage.

Ubrugte omsorgsdage bortfalder ved årets udgang.

Arbejdsgiver kan kræve, at lønmodtageren dokumenterer ved lægeerklæring behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand ved en lægeerklæring.

Ikrafttrædelse pr. 2. august 2022.

## Ret til at anmode om ændrede arbejdstider- eller mønstre

En lønmodtager med et eller flere børn under 9 år skriftligt kan anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i en nærmere angivet periode.

Lønmodtageren har ret til at anmode om at vende tilbage til den oprindelige arbejdstid eller det oprindelige arbejdsmonster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette.

Arbejdsgiveren skal overveje og besvare anmodninger under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

Arbejdsgiveren skal begrunde afslag på lønmodtagerens anmodninger.

Ikrafttrædelse pr. 2. august 2022.

## Kommende nye regler

### **Forældre der får tre eller flere børn ved samme fødsel**

Forældre der får tre eller flere børn ved samme fødsel får, med virkning fra 1. januar 2023, ret til ekstra fravær med dagpenge i 26 uger til afholdelse senest 18 måneder efter fødslen.

### **Soloforældre**

Ikrafttrædelse sker pr. 1. august 2024.

Den nye lov forbedrer orlovsmulighederne for enlige forældre – i loven betegnet disse som soloforældre.

Med udtrykket soloforældre menes der, at barnet kun har én forælder på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, eller hvis en forælder dør mens barnet er helt lille, f.eks.;

- En forælders dødsfald inden orloven med dagpenge er udnyttet
- En eneadoptant
- En mor der har fået barn ved assisteret reproduktion med en ukendt donor
- Barnets mor er en udenlandsk surrogatmor, som efter lovgivningen i fødselslandet ikke anses som mor til barnet

Efter de nye regler er soloforældre blevet ligestillet med solomødre i forhold til orlovslængden, så begge kan afholde op til 46 ugers orlov med barseldagpenge efter fødslen.

Soloforældre kan overføre en del af deres forældreorlov til et nærtstående familiemedlem (voksne søskende og bedsteforældre). Hensigten er bl.a. at soloforælderen kan blive aflastet i den første tid med barnet.

### **Sociale forældre**

Ikrafttrædelse sker pr. 1. august 2024.

De to retlige forældre får mulighed for at overføre den ikke øremærkede orlov med tilhørende dagpenge til sociale forældre, f.eks. regnbuefamilier.

Det betyder, at der vil være mulighed for at dele den overdragelige orlov mellem op til 4 forældre.

En social forælder er:

- Den retlige forælders ægtefælle eller samlever, som er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet (en samlever defineres som en person der har levet et ægteskabslignende forhold i mindst 2 år på tidspunktet for orlovens begyndelse).
- En kendt donor, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet.
- Den kendte donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet.

Den sociale forældre skal opfylde barselslovens beskæftigelseskrav.

Efter gældende dansk ret vil den kvinde, som føder barnet, altid være retlig mor til barnet ved fødslen, indtil der er gennemført en adoption, f.eks. ved brug af rugemor. Det gælder også, når barnet er født efter en forudgående surrogataftale, også når denne er gennemført i udlandet. Det er uden betydning om den tiltænkte mor har leveret ægget og dermed er genetisk mor til barnet.

## Bilag 1 – oversigt over nye varslingsfrister

Fraværstype	Varslingsfrist	Forklaring
<b>Mors fravær før fødslen</b>	<b>3 måneder før forventet fødsel</b>	En mor skal med 3 måneders varsel underrette sin arbejdsgiver om forventet fødselstidspunkt, og om hun vil benytte retten til fravær før fødslen. Adoptanter skal så vidt muligt iagttage samme frister.
<b>Hvis mor holder orlov de første 10 uger efter fødslen</b>	<b>6 uger efter fødslen</b>	En mor, der vil holde orlov i de første 10 uger efter fødslen, skal senest 6 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver herom, og hvornår hun vil genoptage arbejdet. Adoptanter skal så vidt muligt iagttage samme frister.
<b>Far/medmor holder orlov indenfor de første 10 uger efter barnets fødsel</b>	<b>4 uger før forventet fødsel</b>	En kommende far eller medmor, der ønsker at holde orlov i de første 10 uger efter fødslen (dvs. op til 8 ugers overdraget orlov fra mor, eller anden orlov i de første 10 uger) skal senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt underrette arbejdsgiveren om dette og om længden af fraværet. Adoptanter skal så vidt muligt iagttage samme frister.
<b>Lønmodtager der holder orlov efter de 10 uger efter fødslen</b>	<b>6 uger efter fødslen</b>	Forældre, der er lønmodtagere og ønsker at holde egen orlov eller overdraget orlov efter de 10 uger efter fødslen, skal inden 6 uger efter fødslen underrette deres arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden af orloven. Adoptanter skal så vidt muligt iagttage samme frister.
<b>Lønmodtager der vil udnytte retten op til 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge, fordi de er blevet lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel/modtagelse</b>	<b>8 uger før fraværets påbegyndelse</b>	Lønmodtageren har ikke haft muligheden for tidligere at varsle afholdelse af fravær overfor arbejdsgiver, da han/hun ikke var i ansættelse. Derfor skal han/hun med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiver om, hvornår orloven påbegyndes og om længden heraf.  Det gælder både forældre til børn født i perioden 2. august 2021 til 1. august 2022.
<b>Lønmodtager der vil udnytte retten til at udskyde op til 5 ugers orlov</b>	<b>Senest 8 uger efter fødslen eller modtagelse af barnet</b>	En lønmodtager, der ønsker at udskyde op til 5 ugers orlov, skal underrette arbejdsgiveren herom senest 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.



<b>Lønmodtager der vil holde op til 5 ugers udskudt orlov</b>	<b>Senest 8 uger før fraværets begyndelse</b>	En lønmodtager, der ønsker at holde orlov, der er udskudt på op til 5 uger, skal senest 8 uger før fraværets begyndelse underrette arbejdsgiveren herom og længden af fraværet.
<b>Lønmodtagerens ændrede anvendelse af fraværsretten pga. det er urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet</b>	<b>Senest 16 uger før fraværet påbegyndes</b>	Afholdelse af resterende fravær skal varsles over for arbejdsgiveren senest 16 uger før fraværet påbegyndes.



**FREDENSBORG**  
KOMMUNE

Fredensborg Kommune  
Egevangen 3 B  
2980 Kokkedal

Telefon 72 56 50 00  
[fredensborg@fredensborg.dk](mailto:fredensborg@fredensborg.dk)  
[fredensborg.dk](http://fredensborg.dk)