

Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Indtil 31. marts 1991 var landstingslov nr. 9 af 25. oktober 1979 gældende for ansættelse af grønlandske tjenestemænd. Loven var en tilslutningslov til den dengang gældende lov om statens tjenestemænd i Grønland. Den gældende lov, landstingslov nr. 5 af 14. maj 1990, var således den første selvstændige lov om Grønlands Hjemmestyres og kommunernes tjenestemænd i Grønland.

Der er igennem årene foretaget ændringer af loven for at tilpasse den til den øvrige lovgivning. Som følge af vedtagelse af landstingslov om Landstinget og Landsstyret blev der i 1998 udarbejdet en landstingslov for tjenestemænd ansat ved Landstingets institutioner. Disse blev ved en samtidig lovændring undtaget fra landstingslov nr. 5 af 14. maj 1990. Som følge af vedtagelsen af Budgetloven blev der i 2000 indført ændringer i bestemmelserne om normering af tjenestemandstillinger under Grønlands Hjemmestyre, som tidligere skete ved Landstingets finanslov, men som nu sker ved normativ. Disse ændringer har indebåret, at det for brugerne af loven er nødvendigt at søge informationer om retsstillingen for Grønlands Hjemmestyres og kommunernes tjenestemænd i forskellige love, hvilket ikke findes hensigtsmæssigt.

Derudover har der gennem de 12 år, loven har været i brug, udviklet sig en praksis, der fra lovgivers synspunkt gør det påkrævet at indskrive denne praksis direkte i loven. Desuden har man ved benyttelsen af loven kunnet konstatere, særligt i lovens kapitel 5, at nogle bestemmelser ikke har været tilstrækkeligt tydelige. Derfor er ordlyden specielt i dette kapitel ændret, uden at det er hensigten at ændre indholdet af bestemmelserne. I visse tilfælde har ændringer dog ikke været mulige, da nogle udtryk er så fast forankret i tjenestemandssystemet som sådan, at disse udtryk ikke har kunnet tilpasses sprogets udvikling.

Der har endvidere vist sig at være behov for, i forbindelse med de mere komplicerede bestemmelser, at få udarbejdet detaljerede bemærkninger. Ved de mindre komplicerede bestemmelser er bemærkningerne som hovedregel kortfattede, da det er hensigten, at loven skal kunne stå alene og være forståelig uden benyttelse af bemærkninger.

Det kan sammenfattende anføres, at det er hensigten med den nye lov, at lovens ord generelt er mere forståelig, både i lovteksten og i bemærkningerne, lettere læselig, og tilpasset den udviklede praksis.

2. Lovforslagets indhold

Som ovenfor beskrevet, er en del af de rent indholdsmæssige ændringer af loven begrundet i behovet for forenkling og indskrivning af praksis.

Af forenklinger kan nævnes, at det i alle bestemmelser, hvor det har været muligt, er skrevet ind, at det er ansættelsesmyndigheden, dvs. enten den enkelte kommune eller Grønlands Hjemmestyre, der træffer beslutning i de enkelte sager.

Bortset fra, at en del af teksten i kapitel 5 omkring suspension og disciplinærfølgning er omskrevet, så den er nemmere at forstå, kan det som et eksempel på forenkling nævnes, at det nu er den enkelte ansættelsesmyndighed, der fremsender sager om disciplinær undersøgelser til landsdommeren i Grønland, i stedet for som tidligere, hvor sagen skulle fremsendes via Landsstyret.

Siden vedtagelsen af landstingslov nr. 5 af 14. maj 1990 har det været forudsat, at man skulle have dansk indfødsret for at blive ansat som tjenestemand under Grønlands Hjemmestyre eller i en grønlandsk kommune, jf. Grundlovens § 27. I den danske tjenestemandsløvs og i lov om statens tjenestemænd i Grønland er der indføjet en bestemmelse, som åbner mulighed for at tilbyde personer, som ikke har dansk indfødsret, ansættelse på vilkår, der giver samme pensionsrettigheder, som tjenestemænd oppebærer. På Grønlands Hjemmestyres forespørgsel om muligheden for at indføje den samme bestemmelse i den grønlandske tjenestemandsløvs har Finansministeriet oplyst, at man er af den opfattelse, at det ikke er en betingelse for at blive ansat som tjenestemand i Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner, at en ansat har dansk indfødsret. Da landstingslov nr. 9 af 25. oktober 1979, som var gældende før 1. april 1991, var en tilslutningslov til lov om statens tjenestemænd i Grønland, og det fremgår af de dertil udstedte retningslinier, at det er et krav, at tjenestemanden har dansk indfødsret, må Finansministeriets tilkendegivelse forstås på den måde, at dette krav ikke har været gældende efter 1. april 1991. Denne opfattelse er dog først kommet til Grønlands Hjemmestyres kendskab i forbindelse med forarbejdet til nærværende forslag til landstingslov.

Der er foretaget en forenkling og modernisering af bestemmelserne om offentliggørelse af oplysninger om ansøgere til tjenestemandstillinger i § 7, og en lempelse af bestemmelserne om udtalelser fra hidtidig arbejdsgiver i forbindelse med, at tjenestemanden søger anden stilling i § 10, ligesom særbestemmelsen i tilknytning til § 10 om kirkens tjenestemænd i den gældende lovs § 45 er ophævet.

Ved denne landstingslov ophæves den gældende lovs § 40, der bestemte, at tjenestemænd på åremål kun kunne afskediges uden ansøgning, såfremt afskeden var begrundet enten i helbredsmæssige årsager, eller i, at tjenestemanden måtte anses som uskikket til at forblive i stillingen som følge af forhold, der kan medføre en kriminalretlig foranstaltning, tjenesteforseelse eller mislighed. Det var altså ikke muligt at afskedige en åremålsansat tjenestemand diskretionært, f.eks. på grund af samarbejdsvanskeligheder eller andre forhold, som ikke indebærer tjenesteforseelser. Det kan nævnes, at den tilsvarende bestemmelse både i den danske tjenestemandsløvs og i lov om statens tjenestemænd i Grønland er ophævet.

Som følge af ophævelse af denne paragraf er åremålsansatte tjenestemænd nu omfattet af samme regler for afskedigelse som alle andre tjenestemænd. For at tydeliggøre, at ansættelsesforholdet i øvrigt udløber med åremålsansættelsens ophør er der i stedet indføjet nye bestemmelser i § 30, stk. 2, og i § 33, stk. 3.

Ved denne landstingslov ophæves den gældende lovs § 48, som omhandler muligheden for at henvise disciplinærsager mod præster til afgørelse ved Provsteretten. Ophævelsen er tildels begrundet i, at der ikke er etableret en provsteret for præster ansat i Grønland siden vedtagelse af 1990-loven. En sådan ret skulle i givet fald på samme måde som tjenestemandssretten etableres ved en rigslov. Hverken Kirkeministeriet eller Direktoratet for Kultur, Uddannelse, Forskning og Kirke har anset det for nødvendigt at etablere en provsteret i Grønland. Disciplinærsager mod præster vil herefter skulle behandles efter samme regler, som gælder for alle andre tjenestemænd.

Bestemmelserne i Kapitel 13 om Lønningsrådet er dels efter ønske fra De Grønlandske Kommuners Landsforening ændret med hensyn til udpegning af de medlemmer, der repræsenterer landsforeningen, dels er der indskrevet bestemmelser om nedsættelse af et forretningsudvalg. Lønningsrådet har i sin forretningsorden fastlagt bestemmelser om et forretningsudvalg, som herved er indarbejdet i loven.

Ved denne landstingslov ophæves den gældende lovs § 58, som åbnede mulighed for, at en tjenestemand under ganske særlige og påtrængende omstændigheder kunne opnå et lønforskud uden sikkerhedsstillelse, dvs. at den enkelte tjenestemand kunne opnå et lån i kommune- eller landskassen uden at stille sikkerhed herfor. Det har under arbejdet med revision af loven vist sig, at bestemmelsen ikke blev udnyttet i kommunerne, og kun i særdeles begrænset omfang inden for Hjemmestyret. Set i forhold til tidens lønninger er det lån, der kan ydes i henhold til den gældende bekendtgørelse, af en særdeles beskedent størrelse, som ikke står mål med den administration, ydelsen af og indeholdelse af afdrag på lånet indebærer. Derudover findes det urimeligt og ude af takt med tiden, at tjenestemænd skal have adgang til lån uden sikkerhedsstillelse hos arbejdsgiver, når denne mulighed ikke gælder for andre ansatte.

Øvrige ændringer er alene af teknisk karakter, f.eks. begrundet i ændringer i andre love.

3. Afsked

Det kan være vanskeligt at adskille de to former for uansøgt afsked inden for tjenestemandssretten - disciplinær og diskretionær afsked.

Tjenestemænd afskediges med hjemmel i lovens kapitel 6.

Diskretionær afsked

Forvaltningen har en almindelig adgang til at afskedige sine ansatte uansøgt efter et frit skøn, også kaldet diskretionær afsked. I denne lov findes hjemlen til at afskedige en tjenestemand efter et frit skøn i § 30, 1. pkt. Denne bestemmelse hviler på en lang tradition for den diskretionære afskedigelsesadgang i tjenestemandsretten. Der er ikke i tjenestemandsloven fastsat nærmere bestemmelser om, af hvilke grunde afskedigelse kan ske. Forvaltningsmyndighedens afskedigelser er undergivet de almindelige forvaltningsretlige grundsætninger for udøvelse af administrativt skøn, herunder kravet om forholdsmæssighed og kravet om, at forvaltningen udelukkende må varetage saglige hensyn.

De hensyn, der lovligt kan tillægges betydning ved ansættelse, vil ofte også lovligt kunne tillægges betydning ved afskedigelse. Det gælder således f.eks. de almindelige egnethedskrav, den ansattes helbredsforhold, men også uegnet på grund af andet end helbredsforhold vil lovligt kunne tillægges betydning. Det kan være manglende evne til samarbejde, hyppigt sygdomsfravær og stillingsnedlæggelse.

Hvis det kan dokumenteres, at tjenestemanden udviser manglende vilje til at samarbejde, er der tale om en tjenesteforseelse, og sagen behandles efter reglerne om disciplinær afsked.

Hensyn, der som hovedregel ikke lovligt kan tillægges betydning, er den ansattes køn, race, tro, hudfarve, seksualitet, partipolitiske tilhørsforhold eller ytringer, som den ansatte har fremsat som privatperson inden for rammerne af den offentligt ansattes ytringsfrihed.

Blandt de vigtigste begrænsninger i afskedigelsesskønnet er lighedsgrundsætningen, proportionalitetsprincippet, "skøn under regel", og at der ikke må inddrages ulovlige hensyn i den skønsmæssige afvejning, jf. bemærkningerne under afsnittet om sagsbehandlingsloven.

Det er et krav for en afgørelse om afsked, at den inden for de retlige grænser træffes på grundlag af en afvejning af en lang række lovlige hensyn, og forvaltningen har pligt til at inddrage alle relevante hensyn i den skønsmæssige afvejning.

Bestemmelsen omfatter også tjenestemænd ansat på åremål. Dette følger af ophævelsen af den gældende lovs § 40. Efter ophævelsen af denne bestemmelse gælder de almindelige afskedigelsesregler også for tjenestemænd ansat på åremål.

Diskretionær afsked medfører, at tjenestemanden er berettiget til pension fra afskedstidspunktet, såfremt tjenestemandspensionslovens betingelser for udbetaling af egenpension er opfyldt.

Disciplinær afsked

Tjenestemænd kan ved tilsidesættelse af de pligter, der påhviler dem, pådrage sig strafansvar og/eller tjenstligt ansvar, som kan få ansættelsesretlig konsekvens i form

af disciplinærstraf. Reglerne om individuel disciplinærfølgning findes i lovens kapitel 5.

De disciplinære straffe, der kan anvendes som straf for tjenesteforseelse er: advarsel eller irettesættelse, bøde, der dog ikke kan overstige ½ måneds løn, overførsel til andet arbejde eller andet arbejdssted eller til anden stilling, degradering eller afsked, jfr. § 27, stk. 1.

Der er herudover i § 20, stk. 1, hjemmel til, at en tjenestemand kan suspenderes eller midlertidigt overføres til andet arbejde. Det er sanktioner, der betegnes som foreløbige indgreb. Betingelsen for at ikende en tjenestemand disciplinærstraf er, at han har gjort sig skyldig i en tjenesteforseelse, jfr. § 27. Det vil sige, at der objektivt set skal foreligge en tjenesteforseelse, og tjenesteforseelsen skal kunne tilregnes tjenestemanden (som forsætlig eller uagtsom). Hvis disse to betingelser ikke begge er opfyldt, kan der ikke ikendes disciplinærstraf. Kernen i tjenesteforseelsen er et pligtstridig forhold, og pligtforsømmelsen kan bestå i såvel tilsidesættelse af udtrykkelige retsforrifter som tilsidesættelse af uskrevne retsgrundsætninger med hensyn til tjenstlige handle- og undladelsespligter, hvis indholdet heraf kan fastlægges med rimelig sikkerhed.

Hvis forvaltningen som straf for en tjenesteforseelse ønsker at afskedige tjenestemanden uden sædvanligt varsel, gælder det yderligere krav, at tjenestemanden som følge af forhold, som kan medføre en kriminalretlig foranstaltning, tjenesteforseelse eller mislighed "er uskikket til at forblive i stillingen" jfr. § 30, stk. 1, 2. pkt.

Hvis betingelserne er opfyldt vælger forvaltningen principielt frit, om den vil anvende disciplinærstraf, og i bekræftende fald hvilken disciplinærstraf den vil ikende. Dog skal det huskes, at de forvaltningsretlige grundsætninger skal følges, herunder proportionalitetsprincippet, og at der ikke må inddrages ulovlige hensyn i grundlaget for sanktionsvalget.

Inden der kan ikendes en disciplinærstraf, skal der være afholdt tjenstlig forhør. Det gælder dog ikke, hvis tjenestemanden har aflagt fuld tilståelse, jfr. § 27, stk. 2, eller der er tale om en af de mildere disciplinærstraffe i § 27, stk. 3, eller forholdet er fastslået ved dom, jfr. § 27, stk. 4.

Der gælder et forbud mod procedurefordrejning. Forbuddet indebærer, at forvaltningen ikke må vælge diskretionær afskedigelse eller stillingsændring, der i det højeste kræver partshøring, for at undgå den besværligere domstolslignende proces, der er knyttet til disciplinære afgørelser om afsked og stillingsændring.

Sagsbehandlingsloven

Man skal i forvaltningen være opmærksom på, at det ved afsked af tjenestemænd ikke kun er reglerne i tjenestemandensloven, der skal overholdes, men at reglerne i sagsbehandlingsloven og almindelige retsgrundsætninger ligeledes skal overholdes,

for at der kan blive truffet en korrekt og rigtig afgørelse. Overholdes reglerne ikke, kan det føre til, at afgørelsen bliver kendt ugyldig, med de konsekvenser, der følger heraf.

Desuden kan der være indgået sær aftaler om orientering og høring af tillidsrepræsentanter, som forvaltningen skal følge.

De vigtigste regler i sagsbehandlingsloven, der skal overholdes, er reglerne om partshøring og begrundelse. Reglerne om partshøring findes i SL §§ 19 og 20. Partshøringsreglerne gælder ved siden af reglerne om høring i tjenstemandsloven. Reglerne skal sikre, at den, der er part i en sag, får mulighed for at gøre sig bekendt med og kommentere myndighedens beslutnings grundlag, inden der træffes afgørelse. Partshøring skal ske, når parten ikke kan antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger om sagens faktiske omstændigheder. Det gælder dog kun, hvis oplysningerne er til ugunst for den pågældende og er af væsentlig betydning for sagens afgørelse. Myndigheden bør dog gå ud fra, at parten ikke er bekendt med, at en oplysning indgår i grundlaget for sagen, medmindre andet klart fremgår.

I ombudsmandspraksis er det fast antaget, at der i visse sager gælder en ulovbestemt grundsætning om partshøring - videregående pligt til partshøring. De sager, det drejer sig om, er sager om uansøgt afsked af disciplinære grunde, bortvisning og disciplinære sanktioner som advarsler samt sager, hvor samarbejdsvanskeligheder, uegnethed mv. indgår i grundlaget for den påtænkte afsked. Den videregående partshøringspligt medfører, at der ikke alene skal høres på de faktiske omstændigheder, men også på myndighedens egen vurdering af sagens bevismæssige og retlige spørgsmål.

Reglerne om begrundelse findes i SL § 22. En afgørelse, der meddeles skriftligt, skal være ledsaget af en begrundelse, medmindre afgørelsen fuldt ud giver den pågældende part medhold. Begrundelsen skal fremtræde som en forklaring på, hvorfor afgørelsen har fået det pågældende indhold. Begrundelsen skal indeholde en henvisning til de relevante retsregler, en sagsfremstilling, en redegørelse for hovedhensynene i skønmæssige afgørelser og en stillingtagen til partsanbringender, jfr. SL § 24.

De almindelige retsgrundsætninger, der specielt skal gøres opmærksom på her, er officialmaksimen, lighedsgrundsætningen og proportionalitetsprincippet.

Officialmaksimen vedrører det faktum, at det er myndigheden, der har ansvaret for, at en sag er tilstrækkeligt oplyst. Det er af væsentlig betydning for afgørelser lovlighed og rigtighed, at en sag er tilstrækkeligt oplyst. Er sagen ikke tilstrækkeligt oplyst, vil den afgørelse, der er truffet, kunne tilsidesættes som ugyldig.

Lighedsgrundsætningen vedrører det forhold, at der ikke må ske direkte eller indirekte forskelsbehandling af borgerne, heller ikke ved afskedigelse af de ansatte.

Proportionalitetsprincippet indebærer, at der skal være et rimeligt forhold mellem det passerede og sagens udfald, f.eks. skal en sanktion overfor en tjenestemand stå i rimeligt forhold til forseelsen.

"Skøn under regel". Ved skønmæssige afgørelser må der ikke opstilles regler, der udelukker skønnet. Det er således ikke tilladt udelukkende at lægge vægt på eet kriterium med den konsekvens, at andre saglige kriterier udelukkes.

4. Økonomiske konsekvenser

Bortset fra den ovenfor beskrevne ophævelse af tjenstemænds adgang til lønforskud (lån uden sikkerhedsstillelse) hos arbejdsgiver, er der ingen økonomiske konsekvenser af lovforslaget.

Administrationsdirektoratet afholder udgifter til afholdelse af møder i Lønningsrådet. Indskrivning i landstingsloven af den hidtil gældende praksis om Lønningsrådets forretningsudvalg vil ikke medføre yderligere udgifter.

Det forventes, at den aftale om vilkårene for afskedigelse af åremålsansatte tjenestemænd, som Økonomidirektoratets Forhandlingsafdeling er anmodet om at indgå med centralorganisationer i forbindelse med ophævelse af den hidtil gældende lovs § 40 ikke vil medføre større udgifter end den udgift, der ville være forbundet med, at ansættelsesmyndigheden ellers ville være bundet til at udbetale løn i hele åremålsperioden.

5. Administrative konsekvenser

Som det fremgår ovenfor, er hensigten med den nye lov blandt andet, at loven skal være mere overskuelig, lettere læselig og på visse områder moderniseret. Det overordnede mål med loven er dermed, at den administrativt bliver nemmere at anvende.

Sideløbende med arbejdet med udarbejdelse af lovforslaget er der påbegyndt en fornyelse af de bekendtgørelser, der har hjemmel i loven. Der er ikke udarbejdet nye bekendtgørelser siden vedtagelse af den gældende lov, og de fleste af de eksisterende er udarbejdet af staten før vedtagelse af 1979-loven.

Derudover er der visse steder i loven hjemlet adgang til, at Landsstyret udsteder bekendtgørelser til udfyldelse af bestemmelserne, men hvor der ikke har været udarbejdet bekendtgørelser. Arbejdet med fornyelse af bekendtgørelser omfatter således også udarbejdelse af bekendtgørelser på områder, hvor der hidtil ikke har været sådanne.

Også fornyelse af de gældende og udarbejdelse af nye bekendtgørelser skulle medvirke til en nemmere anvendelse af loven.

6. Høring

Nærværende forslag til landstingslov om Grønlands Hjemmestyres og kommunernes tjenestemænd i Grønland har før den første forelæggelse på EM 2002 været i høring i samtlige direktorater, De Grønlandske Kommuners Landsforening, Ilinniagartuut Kattuffiat/Akademikernes Sammenslutning i Grønland (AS-G), Atorfillit Kattuffiat(AK), Peqqinnissaq Pillugu Kattuffiit/Sundhedskartellet (PPK), Ilinniartitsisut Meeqqat Atuarfianneersut Kattuffiat (IMAK), Finansministeriet, Personalestyrelsen og hos Landsdommeren i Grønland.

Da nærværende lovforslag, bortset fra den af lovudvalget foreslåede ændring af § 7, stk. 3 er uændret i forhold til det oprindeligt forelagte forslag, har der ikke været foretaget fornyet høring.

De af direktoraterne i Grønlands Hjemmestyre, som har afgivet høringssvar, har ikke haft bemærkninger til lovforslaget.

De Grønlandske Kommuners Landsforening har modtaget høringssvar fra seks kommuner. Kommunerne udtrykker generelt tilfredshed med, at loven er forsøgt moderniseret og gjort mere brugervenlig. Høringssvarene har derudover ikke givet KANUKOKA anledning til at fremsætte bemærkninger til lovforslaget.

Økonomidirektoratets Forhandlingsafdeling har meddelt, at man efter indstilling fra Administrationsdirektoratet vil optage forhandling med de forhandlingsberettigede centralorganisationer om indgåelse af aftale om vilkårene for afsked af åremålsansatte tjenestemænd som følge af ophævelse af den gældende lovs § 40, jf. ovenfor.

I forbindelse med revision af tjenestemandsløven har der været nedsat en arbejdsgruppe, hvor centralorganisationerne var repræsenteret ved Ilinniartitsisut Meeqqat Atuarfianneersut Kattuffiat (IMAK) og Peqqinnissaq Pillugu Kattuffiit/Sundhedskartellet (PPK) på vegne af Atorfillit Kattuffiat(AK) og Ilinniagartuut Kattuffiat/Akademikernes Sammenslutning i Grønland (AS-G).

Der er ikke modtaget høringssvar fra Ilinniagartuut Kattuffiat/Akademikernes Sammenslutning i Grønland (AS-G), men da PPK repræsenterede organisationen i arbejdsgruppen, må PPK's høringssvar også tages til indtægt for AS-G.

Atorfillit Kattuffiat(AK) har i sit høringssvar i det hele tilsluttet sig det af PPK afgivne høringssvar.

Peqqinnissaq Pillugu Kattuffiit/Sundhedskartellet (PPK) har i sit høringssvar fremført, at det ikke kan accepteres, at den gældende lovs § 40 på det foreliggende

grundlag udgår, da det vil medføre, at også åremålsansatte tjenestemænd kan afskediges diskretionært. Organisationerne har i arbejdsgruppen forlangt, at en ophævelse af § 40 forudsætter en aftale mellem Grønlands Landsstyre og centralorganisationerne om vilkårene ved sådan afsked. Så længe der ikke er indgået en sådan aftale, vil der efter PPK's opfattelse for disse tjenestemænd være tale om en væsentlig forringelse af deres ansættelsesvilkår. PPK anfører, at selv om Økonomidirektoratets Forhandlingsafdeling også har været repræsenteret i arbejdsgruppen, og derfor kender dette krav, har Forhandlingsafdelingen endnu ikke taget skridt til indgåelse af en sådan aftale, og således ikke forpligtet sig til at indgå en aftale eller tilkendegivet, hvilke vilkår man vil foreslå. PPK kan ikke, før der foreligger et reelt forslag til en sådan aftale, gå med til, at § 40 udgår.

Landsstyret fastholder dog, at § 40 udgår, idet det forudsættes, at der indgås aftale, jf. bemærkningerne ovenfor. Den af PPK omtalte forringelse af åremålsansatte tjenestemænds ansættelsesvilkår kommer ikke til at gælde for de tjenestemænd, der er ansat på tidspunktet for landstingslovens ikrafttræden, men alene for nyansættelser efter lovens ikrafttræden.

PPK anfører desuden, at det ikke kan accepteres, at den gældende lovs § 58 udgår, og foreslår med henvisning til den ovenfor anførte argumentation om, at det lån, der kan ydes i henhold til den gældende bekendtgørelse, set i forhold til tidens lønninger er af en særdeles beskedne størrelse, som ikke står mål med den administration, ydelsen af og indeholdelse af afdrag på lånet indebærer, at lånebeløbet i stedet forhøjes. Der er efter PPK's opfattelse tale om en forringelse for de tjenestemænd, der fremover får behov for at optage et sådant fordelagtigt lån, hvorfor PPK henstiller, at bestemmelsen bibeholdes.

Landsstyret fastholder dog, at § 58 udgår, jf. bemærkningerne ovenfor, herunder også ud fra oplysningerne om den meget begrænsede anvendelse af bestemmelsen.

PPK foreslår desuden, at bestemmelsen i lovforslagets § 45, stk. 2 udgår, idet det ikke er rimeligt, at en præst, der søger og får et andet embede, kan tilpligtes at forblive i sin hidtidige stilling begrundet i forhold hos arbejdsgiveren. PPK anfører, at der er tale om stavnsbinding af en bestemt personalekategori, som ikke hører hjemme i et moderne samfund.

Direktoratet for Kultur, Uddannelse, Forskning og Kirke er i sin egenskab af ressortdirektorat for Kirken i Grønland anmodet om særligt at forholde sig til denne bestemmelse. KIIP har ønsket bestemmelsen opretholdt, hvorfor Landsstyret ønsker at fastholde bestemmelsen.

Derudover har PPK haft forskellige bemærkninger til formuleringer i og ønske om tilføjelser til de almindelige bemærkninger og bemærkningerne til lovforslagets enkelte paragraffer. Disse er efterkommet i vid udstrækning.

Ilinniartitsisut Meeqqat Atuarfianneersut Kattuffiat (IMAK) har tilkendegivet, at man ikke kan tilslutte sig ophævelse af den gældende lovs § 40 uden kompensation herfor i form af en væsentligt forbedret aftale om ansættelse på åremålsvilkår.

IMAK kan ligesom PPK ikke tilslutte sig ophævelse af den gældende lovs § 58, da der er tale om forringelse for såvel nuværende som fremtidigt ansatte tjenestemænd.

Landsstyret fastholder, som begrundet under PPK's høringssvar, at begge paragraffer udgår.

Derudover har IMAK foreslået en del tilføjelser, præciseringer og ændrede formuleringer i de almindelige bemærkninger og bemærkningerne til lovforslagets enkelte paragraffer. Disse er efterkommet i vid udstrækning.

Både PPK og IMAK har udtrykt tilfredshed med, at organisationerne har været inddraget i arbejdet i den af Administrationsdirektoratet nedsatte arbejdsgruppe til revision af loven. Ud over PPK og IMAK var Økonomidirektoratets Forhandlingsafdeling og KANUKOKA repræsenteret i arbejdsgruppen, ligesom en tidligere kontorchef i Direktoratet for Sociale Anliggender og Arbejdsmarked med stor viden inden for tjenestemandsområdet deltog i gruppen.

Finansministeriet, Personalestyrelsen har uddybet de ovenfor anførte oplysninger om, at det efter Finansministeriets opfattelse ikke er en betingelse for ansættelse som tjenestemand i Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner, at den ansatte har dansk indfødsret.

Da lovforslaget ikke indeholder et sådant krav, agter Landsstyret efter vedtagelse af forslaget ikke længere at gøre denne betingelse gældende. Derefter kan Grønlands Hjemmestyre og den enkelte kommune som ansættelsesmyndighed beslutte også at ansætte personer, der ikke har dansk indfødsret, som tjenestemænd.

Landsdommeren i Grønland har ikke afgivet høringssvar.

Forslaget har endvidere været til lovteknisk gennemgang i Landsstyrets Sekretariat, Lovkontoret.

Den lovtekniske gennemgang medførte bemærkninger omkring lovens terminologi, som er indarbejdet i lovforslaget, og forslag om indarbejdelse af bemærkninger om økonomi som følge af indskrivning af bestemmelserne om Lønningsrådets Forretningsudvalg, hvilket er sket.

Derudover har lovkontoret foreslået, at den personkreds, der er omtalt i lovforslagets § 23, om muligt præciseres. Det er Administrationsdirektoratets opfattelse, at § 23 definerer, at den personkreds, der er tale om, er samtlige ansatte hos den ansættelsesmyndighed, hvor tjenestemanden er ansat, og at det ikke er muligt eller nødvendigt at præcisere det yderligere. Hvis forhørslederen ønsker at indkalde vidner derudover, må det ske med hjemmel i kriminalloven.

Lovkontoret har desuden ønsket, at det i bemærkninger til § 23 beskrives, hvorfor den enkelte tjenestemand ikke kan fremsætte ønske om, at forhørslederen ved afslutningen af et tjenstligt forhør afgiver en indstilling om sagens afgørelse, hvilket er sket.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Som det fremgår af bestemmelsen, regulerer loven ansættelse af tjenestemænd i Grønland, for så vidt angår hjemmestyreansatte og kommunalt ansatte.

Ved lovændring i 1998 blev definitionen ændret, således at ansatte under Landstinget ikke er omfattet af nærværende lov.

Til § 2

Formulering af stk. 1 er en konsekvens af vedtagelse af budgetloven, landstingslov nr. 8 af 29. oktober 1999 om Grønlands Hjemmestyres budget. Det fremgår af bemærkningerne til denne, at normeringer af tjenstemandsstillinger ikke som indtil 31. december 2000 skal fremgå af finanslovens bilag 3.

Der vil for Grønlands Hjemmestyres vedkommende blive udarbejdet et normativ svarende til Finanslovens bilag 3. Dette normativ vil udover lønrammeangivelse og tillæg angive den forhandlingsberettigede organisation.

Opdateringer af dette normativ vil blive udsendt til centralorganisationerne og relevante institutioner i forbindelse med vedtagelse af nye finanslove og derudover efter behov.

Som det fremgår af stk. 2, fastsættes tjenstemandsstillingers klassificering, dvs. aftale om indplacering i lønramme, eventuelle tillæg i tilknytning hertil og betingelser for ydelse af sådanne tillæg, efter reglerne i kapital 12, altså gennem forhandling mellem Landsstyret og den forhandlingsberettigede organisation.

Til § 3

Ved ændring af bestemmelsen i forhold til den hidtidige lov tilsigtes ingen ændringer i bestemmelsens indhold. Der er udelukkende tale om, at det anses for mere naturligt, at opliste ansættelse på prøve forud for varig ansættelse, da varig ansættelse som hovedregel er betinget af forudgående ansættelse på prøve. Ansættelse på åremål er en særskilt ansættelsesform, jf. kapitel 8.

Til § 4

Hvem der er ansættelsesmyndighed for den enkelte tjenestemand eller tjenestemandsgroupe er ikke reguleret i denne lov. Bestemmelsen anfører alene, hvem der indenfor henholdsvis Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner har udnævnelseskompetencen, henholdsvis Grønlands Landsstyre og kommunalbestyrelsen.

Til § 5

For at kunne opnå ansættelse som tjenestemand skal man være myndig. Det har desuden siden vedtagelsen af landstingslov nr. 5 af 14. maj 1990 været forudsat, at man skulle have dansk indfødsret, jf. Grundlovens § 27. I den danske tjenestemandsløvs og i lov om statens tjenestemænd i Grønland er der indført en bestemmelse, som åbner mulighed for at tilbyde personer, som ikke har dansk indfødsret, ansættelse på vilkår, der giver samme pensionsrettigheder, som tjenestemænd oppebærer. På Grønlands Hjemmestyres forespørgsel om muligheden for at indføre den samme bestemmelse i den grønlandske tjenestemandsløvs har Finansministeriet oplyst, at man er af den opfattelse, at det ikke er en betingelse for at blive ansat som tjenestemand i Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner. Da den grønlandske tjenestemandsløvs, som var gældende før 1. april 1991, var en tilslutningslov til lov om statens tjenestemænd i Grønland, og det fremgår af de dertil udstedte retningslinier, at det er et krav, at tjenestemanden har dansk indfødsret, må Finansministeriets tilkendegivelse forstås på den måde, at dette krav ikke har været gældende efter 1. april 1991. Denne opfattelse er dog først kommet til Grønlands Hjemmestyres kendskab i forbindelse med forarbejdet til nærværende lov.

Til § 6

Indholdet af bestemmelsens stk. 1 er begrundet i hensynet til en mulighed for at opnå det bredest mulige ansøgerfelt. Det er hensigten, at offentligheden får kendskab til opslag, således at det sikres, at tjenestemandstillingerne kan besættes med den bedst kvalificerede. Dette ville ikke kunne sikres med internt opslag. Det er endvidere i tilknytning til dette, at der er krav om, at ansøgningsfristen almindeligvis i et opslag skal være 3 uger.

Undtagelsen fra at benytte offentligt opslag efter ansættelse på prøve, er begrundet i, at den på prøve ansatte tjenestemand har søgt stillingen efter offentligt opslag.

Til § 7

Stk. 1 svarer til den tidligere bestemmelse. Det er dog af betydning, at de nødvendige oplysninger begrænses så meget som muligt. Oplysninger om ansøgernes navn, uddannelse og stilling vil kunne udleveres. Ansøgernes cpr.numre og personlige forhold vil ikke kunne udleveres på trods af, at disse oplysninger klarere vil kunne identificere de enkelte ansøgere.

Stk. 2 er ændret i forhold til den tidligere bestemmelse. Den tidligere bestemmelse forudsatte, at alle, der ansøgte om tjenestemandstillinger havde kendskab til bestemmelsen, for at kunne undgå, at oplysninger blev givet offentligt.

Ved den ændrede formulering er der stadig adgang til offentlig gengivelse, men dette kan ikke ske uden alle ansøgers positive stillingtagen til offentliggørelsen.

Konsekvensen ved ændringen er, at den eventuelle offentlige gengivelse af oplysningerne bliver på et lidt senere tidspunkt. Samtykke kan først gives efter ansøgningsfristens udløb, og udfaldet af forsøgene på at indhente samtykke kan først derefter meddeles videre til den ansøger eller organisation, der vil gengive oplysningerne offentligt.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 er alene møntet på ansøgere og organisationer, hvis medlemmer er naturlige ansøgere til en given stilling, ikke på ansættelsesmyndigheden, dvs. Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner. Stk. 3 fastlægger, at ansøgere og organisationer, som uden samtlige ansøgers samtykke offentliggør oplysninger om ansøgerne, kan pålægges et bødeansvar.

Til § 8

Det er ansættelsesmyndigheden, der vurderer, om de indkomne ansøgninger er tilstrækkeligt grundlag for besættelse af tjenestemandstillingen. Genopslag skal ske, hvis ansættelsesmyndigheden vurderer, at for sent fremkomne ansøgninger bør tages i betragtning ved bedømmelsen af ansøgerne.

Til § 9

Som det fremgår af § 3, sker ansættelsen af tjenestemænd først på prøve, hvortil er knyttet særbestemmelser omkring afsked m.v., jf. § 34. Det forudsættes, at prøvetiden afløses af en varig ansættelse, eller at ansættelsen bringes til ophør, hvis prøvetiden ikke er forløbet tilfredsstillende. Stk. 2 åbner mulighed for, at der kan fastsættes regler om varig ansættelse uden forudgående ansættelse på prøve.

Til § 10

Af ordlyden af den tidligere bestemmelse fremgår det, at en tjenestemand, der søger en ledig stilling, skal indhente en udtalelse fra deres chef. Det anses for at være uhensigtsmæssigt, at der er et sådant krav i loven. Med den ændrede formulering er det op til tjenestemanden, om denne vil anmode sin chef om en udtalelse. Som følge heraf bortfalder de tidligere stk. 2 og 3.

Til § 11

Ved varig ansættelse udfærdiges der et særligt ansættelsesbrev til tjenestemanden. Varig ansættelse sker ved prøvetidens udløb eller i tilfælde, hvor der ikke kræves prøvetid. I et følgebrev til ansættelsesbrevet tilskrives tjenestemanden om stillingens klassificering på ansættelsestidspunktet og det aktuelle tjenestested.

Det er muligt for en varigt ansat tjenestemand at overgå til ansættelse på åremål eller i en tjenestefrihedsperiode at være ansat på prøve ved en anden ansættelsesmyndighed i Grønland.

Bestemmelsen i stk. 4 betyder, at en varigt ansat tjenestemand fra Danmark, som kan opnå tidsubegrænset tjenestefrihed uden løn til ansættelse i Grønland, også kan varigt ansættes efter denne lov. I henhold til aftale mellem staten og de danske kommuner og amtskommuner, som Grønlands Hjemmestyre har tilsluttet sig, overføres optjent pensionsalder mellem ansættelses/pensionsmyndighederne, og det er således den sidste ansættelse, tjenestemanden har før eller på pensioneringstidspunktet, der er afgørende for, efter hvilken pensionslov, pensionen beregnes og udbetales.

Til § 12

Bestemmelsen om den agtelse og tillid, som stillingen kræver, bliver ofte betegnet deorumkravet. Dette krav afhænger af tjenstemandens stilling, og hvilke normer, der på et givent tidspunkt er i samfundet. Hvorvidt tjenestemanden opfylder disse krav beror på en konkret vurdering.

Grunden til, at der er behov for at pålægge tjenestemanden at vise sig værdig også uden for arbejdstiden, hænger sammen med et behov for at borgerne generelt har tillid til de beslutninger, der træffes i administrationen. Kravet sætter grænser både for tjenestemandens opførsel og for udførelse af bibeskæftigelse, jf. § 18.

Indholdet af bestemmelsens stk. 2 svarer principielt til Sagsbehandlingslovens og Kriminallovens regler om tavshedspligt.

Ordlyden er blevet ændret en smule og ordene "eller bliver foreskrevet", som fremgår af den tidligere lov, er slettet af teksten. Det er ikke hensigten at ændre det konkrete indhold, men at undgå, at bestemmelsen virker udvidende i forhold til Sagsbehandlingsloven.

Til § 13

Det geografiske ansættelsesområde er Grønland. Det geografiske ansættelsesområde er dog begrænset af ansættelsesmyndigheden. Dette betyder, at tjenestemænd ansat i en kommune har et geografisk ansættelsesområde, der svarer til kommunens geografiske udstrækning. Hjemmestyrets tjenestemænd har hele Grønland som det geografiske ansættelsesområde. På baggrund af en konkret vurdering kan ændringer i tjenestestedets fysiske placering, selv om det ligger inden for det geografiske ansættelsesområde for tjenestemænd, have karakter af forflyttelse. Hver gang der sker stillingsændring, skal man ind konkret og vurdere, om der er tale om en stillingsændring, som tjenestemanden skal finde sig i, eller om stillingsændringen har karakter af forflyttelse. Ved den konkrete vurdering skal der tages udgangspunkt i en række momenter, der skal afvejes mod hinanden. De momenter der skal afvejes, er blandt andet sammenligning mellem stillingen før, og efter den foretagne ændring, stillingsbeskrivelse og om ændringerne har været forudseelige for tjenestemanden. Herunder vil en geografisk ændring også indgå som et element i vurderingen.

Til § 14

Midlertidig tjeneste i en anden stilling finder sted i tilfælde, hvor der er ubesatte stillinger på et ansættelsessted, eller hvor en tjenestemand i en periode er fraværende fra sin stilling. Det er ansættelsesstedet, der vurderer nødvendigheden af at besætte stillinger ved funktion/konstitution. Konstitution af længere varighed end 3 måneder bør ske efter opslag.

Til § 15

Tjenestemænd skal acceptere forandringer i stillingens omfang og indhold, der ikke ændrer tjenestens karakter, og som anses for passende. Hvilke ændringer en tjenestemand skal acceptere, må vurderes konkret. Afgørende for, hvad der kan anses for passende, er tjenestemandens saglige ansættelsesområde. Med sagligt ansættelsesområde forstås: stillingens betegnelse i tilknytning til stillingens indhold, som forudsat ved stillingens oprettelse og efterfølgende lønfastsættelse.

Hvis det vurderes, at stillingsændringen ikke kan anses for passende, er det muligt for tjenestemanden at kræve sig afskediget med pension. Ved stillingsnedlæggelse kan tjenestemænd afskediges med rådighedsløn, jf. § 33.

Som det fremgår af stk. 2, er det muligt ved aftale mellem de forhandlingsberettigede parter at pålægge tjenestemænd at overtage en stilling med en anden stillingsbetegnelse, uden at tjenestemanden kan gøre indsigelse over for dette.

Hvis tjenestemanden af helbredsmæssige grunde ikke længere kan varetage tjenesten i den stilling, som ansættelsesmyndigheden på ansættelsestidspunktet vurderede, at han kunne varetage tilfredsstillende, men ikke er så svækket, at han kan afskediges på grund af sygdom, kan det pålægges ham at overtage en stilling, der er passende i forhold til helbredstilstanden.

Til § 16

Tjenesteboliger benyttes i tilfælde, hvor det skønnes nødvendigt af hensyn til varetagelsen af stillingen. Det er et krav, at tjenestemanden bebor tjenesteboligen i hele ansættelsesperioden. Dette kan gøre sig gældende, hvor det f.eks. er nødvendigt for tjenestemanden at holde opsyn el.lign. med virksomheden udenfor arbejdstiden.

Af bestemmelsens stk. 3 fremgår det, at det endvidere er muligt at anvise en bolig. Der indgås aftale med centralorganisationerne om betingelserne for anvisning af bolig. Det skal ved stillingsopslag fremgå, hvorvidt der kan anvises bolig, ikke anvises bolig, eller om der er knyttet en tjenestebolig til stillingen.

Til § 17

En tjenestemand har pligt til at påtage sig et borgerligt ombud, og optjener efter reglerne herom lønanciennitet og pensionsalder under varetagelse af ombuddet. Afhængig af omfanget af det borgerlige ombud kan ansættelsesmyndigheden dog på foranledning af tjenestemanden ansøge Landsstyret om, at tjenestemanden bliver fritaget for at varetage det borgerlige ombud, hvis ansættelsesmyndigheden finder, at det er til hinder for tjenestens forsvarlige udførelse.

Til § 18

Det er muligt for en tjenestemand at have bibeskæftigelse ved siden af sin tjenestemandsstilling. Bibeskæftigelsen skal dog være forenelig med de tjenesteplichter, der er knyttet til tjenestemandsstillingen. Bestemmelsen skal dermed ses i sammenhæng med lovens § 12, stk. 1, deorumkravet, omkring tjenestemandens agtelse og tillid. For så vidt angår bibeskæftigelse skal denne harmonere med tjenestemandsstillingen, både i forbindelse med selve indholdet af stillingerne, men også omfanget af bibeskæftigelsen. Ved indholdet af stillingerne skal man være opmærksom på både eventuelle interessekonflikter mellem

stillingerne, men også om bibeskæftigelsen konkret kan fratage tjenestemanden agtelsen i tjenestemandstillingen.

Til § 19

Bestemmelsen er udtryk for, at tjenestemandslønnen er den fulde betaling for arbejdskraften, og at lønnen alene kan fastsættes efter forhandling med de forhandlingsberettigede organisationer eller, hvis det ikke er muligt at opnå enighed herom, ved lovgivning som fastsat i nærværende lov. Eneste undtagelse er bestemmelsen i § 56 om, at der ydes tjenestemænd, som uden egen skyld er overgået til ansættelse i en lavere lønnet stilling, et pensionsgivende udligningstillæg op til lønnen i den tidligere stilling. Et sådan tillæg udlignes ved aftale- og anciennitetsmæssige lønstigninger i den lavere lønnede stilling.

Til § 20

Bestemmelsens stk. 1 gør det muligt for ansættelsesmyndigheden at vurdere, hvorvidt det er nødvendigt at suspendere tjenestemanden, eller om det under hensyntagen til forholdets karakter skønnes at være tilstrækkeligt at overføre tjenestemanden midlertidigt til andet arbejde.

Suspension er en selvstændig afgørelse, og reglerne om partshøring og begrundelse i sagsbehandlingsloven skal overholdes.

Forhold, der begrundet suspension, men ikke forfølges kriminalretligt, undersøges efter reglerne om disciplinær undersøgelse i §§ 21-27.

Til § 21

Stk. 1 fastsætter, at ansættelsesmyndigheden, forinden der iværksættes disciplinær undersøgelse eller tjenstligt forhør, skal høre tjenestemanden om de forhold, der begrundet undersøgelsen, så tjenestemanden får mulighed for at fremkomme med en udtalelse.

I stk. 2 fastsættes det, at Landsdommeren i Grønland udpeger en forhørsleder. Det forudsættes, at Landsdommeren har mulighed for at udpege sig selv som forhørsleder.

Til § 22

Tjenestemanden er ikke afskåret fra at benytte andre personer end de nævnte som bisidder under de forhør, der foretages som et led i den disciplinære undersøgelse.

Foruden de mundtlige forklaringer, tjenestemanden skal afgive under forhørene, har han mulighed for at fremkomme med skriftlige indlæg, både under forhørene og efter forhørenes afslutning.

Til § 23

Forhørslederen er ansvarlig for sagens oplysning og kan pålægge tjenestemanden, dennes centralorganisation eller administrationen at fremskaffe yderligere beviser, samt afgøre, hvorvidt det er påkrævet at føre yderligere vidner.

Alle ansatte både tjenestemænd og andre har pligt til at vidne. De har endvidere sandhedspligt.

Forhørslederens beretning er udelukkende en sammenfattende redegørelse for det passerede. Hvis forhørslederen efter anmodning fra ansættelsesmyndigheden eller centralorganisationen afgiver en indstilling om sagens afgørelse, skal der ske partshøring af tjenestemanden efter de almindelige regler.

Da tjenstligt forhør afholdes på ansættelsesmyndighedens foranledning, eventuelt efter krav fra tjenestemanden, anbefalet af centralorganisationen, er det alene ansættelsesmyndigheden eller centralorganisationen, der kan anmode om, at forhørslederen afgiver en indstilling om sagens afgørelse.

Til § 24

Hovedreglen er, at tjenstemandsforhør og retsmøder ikke er offentlige. I særlige tilfælde kan det ved enighed besluttes, at tjenstemandsforhør og retsmøder er offentlige.

Bestemmelsen om bødestraf ved offentlig gengivelse af ikke offentlige forhør er tilsvarende gældende for vidneafhøring ved kredsretten, jf. § 23, stk. 2.

Til § 25

Hvis et tjenstligt forhør forventes at munde ud i, at tjenestemanden overføres til en anden stilling, at han degraderes eller afskediges, skal centralorganisationen have meddelelse om dette, så den har lejlighed til at udtale sig i sagen, inden den afgøres. Foruden tjenstemandslovens regler skal ansættelsesmyndigheden også overholde

reglerne i sagsbehandlingsloven. Dette medfører, at tjenestemanden skal have lejlighed til at udtale sig samtidig med centralorganisationen.

Når der på grundlag af det materiale, der er tilvejebragt under det tjenstlige forhør, er truffet afgørelse om, hvilken disciplinær foranstaltning, der skal bringes i anvendelse overfor tjenestemanden, har centralorganisationen på begæring krav på at blive orienteret om den.

Som det fremgår af bestemmelsen i stk. 3, kan tjenestemanden forlange, at et forhold, der kan medføre en kriminalretlig foranstaltning, først behandles som en kriminalsag. Efter en eventuel kriminalsags afslutning er der mulighed for tjenstligt forhør mod tjenestemanden. Dette er begrundet i, at der i visse tilfælde er forhold, der udelukkende angår tjenestemandens pligter som tjenestemand, og som derfor ikke er behandlet i retten. Et eksempel på dette kan være, at tjenestemanden bliver frifundet i en kriminalsag, men at forholdet er så indgribende i forhold til tjenestemandens stilling, at grænsen for denne anses for overskredet. Det må antages, at der skal mere til for at begå et strafbart forhold i kriminallovens forstand, end for at forholdet berettiger ansættelsesmyndigheden til at forfølge tjenestemanden disciplinært.

Hvis tjenestemanden er straffet disciplinært i h.t. bestemmelserne i § 27, stk.1-3, har tjenestemanden mulighed for at begære en tjenstlig undersøgelse af det forhold, der er straffet for. Ansættelsesmyndigheden har dog kun pligt til at efterkomme en sådan begæring, hvis centralorganisationen anbefaler den.

Til § 26

Hvis en disciplinærundersøgelse afsluttes uden disciplinær straf, har tjenestemanden krav på godtgørelse af udgifter til bisidder og tolk.

I andre tilfælde afgør ansættelsesmyndigheden, om sådanne udgifter skal godtgøres helt eller delvis. I forbindelse med refusion af bisidderudgifter er det af afgørende betydning, om sagen efter sin beskaffenhed har gjort det rimeligt at benytte den valgte bisidder, f.eks. en advokat. Derudover er det af betydning, at udgiften står i forhold til sagen som sådan og det arbejde, det har været nødvendigt for bisidderen at udføre.

Har tjenestemanden fremskaffet relevante beviser, godtgøres udgifterne til disse helt eller delvist.

Til § 27

I denne lov er det forsøgt at gøre bestemmelserne om, hvilke disciplinære straffe, der kan anvendes, og i hvilke tilfælde, der er mulighed for ikendelse af disciplinær straf uden skriftlig tilståelse eller forhør, mere tydelige.

Stk. 1 oplister samtlige de disciplinære foranstaltninger, der kan tages i brug. Degradering kan omfatte nedrykning til ansættelse i en stilling i en lavere lønramme end den hidtidige stilling, men kan også bestå i, at tjenestemanden fratages optjent lønanciennitet, og dermed rykkes ned på et lavere skalatrin (løntrin) inden for samme lønramme.

Stk. 2 omhandler de disciplinære foranstaltninger, der kan tages i brug, hvis tjenestemanden har aflagt fuld skriftlig tilståelse om og erkendt sig skyldig i et forhold, som kan medføre et tjenstligt forhør. Hvis en sådan tilståelse foreligger, kan ansættelsesmyndigheden undlade at foretage tjenstligt forhør.

Stk. 3 omhandler de disciplinære foranstaltninger, som kan tages i brug, hvis der foreligger en disciplinær forseelse, som ikke er af en sådan karakter, at der foranstaltes tjenstligt forhør, og uden, at tjenestemanden har tilstået en sådan forseelse.

Stk. 4 omhandler de disciplinære foranstaltninger, der kan tages i brug, hvis tjenestemanden er idømt en kriminalretlig foranstaltning, eller hvis der har været afholdt tjenstligt forhør om forholdet.

Bøder, der ikendes efter stk. 2 eller 3 kan indeholdes i tjenstemændens løn.

Til § 28

Bestemmelsen fastslår, at den udnævrende myndighed også er afskedigende myndighed. Bestemmelsen skal læses i sammenhæng med lovens § 4.

Til § 29

Varigt ansatte tjenstemænd samt åremålsansatte tjenstemænd kan søge sig afskediget med 3 måneders varsel til fratræden med udgangen af en måned. Ansættelsesmyndigheden kan imødekomme ønske fra tjenstemændens side om kortere varsel end tre måneder.

For tjenstemænd ansat på prøve er der særlige regler vedrørende afskedigelse, jf. § 34.

Til § 30

Tjenestemænd kan med 3 måneders varsel afskediges uansøgt, hvis afskedigelsen er sagligt begrundet. Saglige grunde kan for eksempel være: sygdom, tjenesteforseelse, stillingsnedlæggelse og uegnethed. Inden ansættelsesmyndigheden skrider til afskedigelse af tjenestemanden, skal de forvaltningsretlige grundregler dog opfyldes. Her tænkes særlig på proportionalitetsgrundsætningen, hvorefter ansættelsesmyndigheden skal vurdere, om der kan benyttes mildere foranstaltninger end afsked. Som det fremgår af bestemmelsen, er det muligt at afskedige en tjenestemand med kortere varsel end 3 måneder. Afsked med kortere varsel skal dog følge af forhold, som kan medføre en kriminalretlig foranstaltning, tjenesteforseelse eller mislighed. For så vidt angår kriminalretlig foranstaltning tænkes både på kriminelle forhold begået i ansættelsesforholdet/indenfor arbejdstiden, og udenfor arbejdstiden. Ved vurderingen af forholdet er det afgørende, om tjenestemanden kan betegnes som uskikket til at forblive i stillingen.

Disse regler gælder ikke ved uansøgt afsked på grund af alder ved det fyldte 65. år, jf. § 31.

Stk. 2 er indsat for at præcisere, at tjenestemænd på åremål følger de almindelige afskedigelsesregler for tjenestemænd, hvis de søger sig afskediget inden åremålets ophør. Ellers ophører ansættelsen automatisk ved åremålets udløb.

Til § 31

Tjenestemænd kan med 3 måneders varsel søge sig afskediget til fratræden på grund af alder og med pension fra udgangen af den måned, hvori de fylder 60 år. En tjenestemand skal senest afskediges på grund af alder og med pension til fratræden med udgangen af den måned, hvori han fylder 65 år. Henvielsen til kapitel 12 indeholder muligheden for ved aftale mellem Landsstyret og en centralorganisation at fastsætte en anden (lavere) pligtig afgangsalder for bestemte stillinger eller grupper af ansatte.

Til § 32

Hvis en tjenestemand afskediges uden ansøgning, og afskedigelsen ikke er begrundet i tjenestemandens alder, skal både tjenestemanden og dennes centralorganisation høres omkring afskedigelsen. De generelle bestemmelser om høring i tjenestemandsløven og sagsbehandlingsloven indeholder udelukkende krav om høring vedrørende sagens faktum. I afskedigelsessager er dette krav udvidet til også at omfatte en pligt til at høre omkring sagens retlige grundlag. Dette indebærer, at myndigheden i sager om afsked, bortset fra afsked på grund af sygdom, i høringen skal gøre rede for myndighedens opfattelse af de retlige omstændigheder.

Høring af pensionsmyndigheden i henhold til stk. 2 sker i alle sager om uansøgt afsked og ved ansøgt afsked begrundet i svagelighed. Høringen sker til sikring af, at

der sker en ensartet behandling af, om de nævnte afskedigelser berettiger til pension, og efter hvilke regler pension vil kunne gives.

Til § 33

Hvis en tjenestemandstilling nedlægges som følge af ændringer i forvaltningens organisation, forvaltningens arbejdsform eller generel arbejdsmangel, har tjenestemanden krav på rådighedsløn i 3 år, dog maksimalt indtil udgangen af den måned, hvori tjenestemanden fylder 65 år. Dette er dog under forudsætning af, at det ikke har været muligt at tilbyde tjenestemanden en anden passende stilling, se § 15. Tjenestemanden har ikke ret til rådighedsløn, hvis det er forhold, der kan tillægges tjenestemanden, der umuliggør overflytning til anden passende stilling.

Som det fremgår af stk. 2, bortfalder tjenestemandens ret til rådighedsløn hvis vedkommende i rådighedslønperioden ansættes i en anden tjenestemandstilling, hvori der optjenes pensionsalder efter tjenestemandspensionslovens bestemmelser. Da det ikke har været muligt at fastlægge, om der stadig er tjenestemænd ansat inden for Grønlands Hjemmestyre eller i kommunerne, som er omfattet af bestemmelser i den forud for 9. juni 1971 gældende tjenestemandsløvgivning, har man valgt at opretholde bestemmelsen i stk. 2, 2.pkt.

I stk. 3 fastlægges det, at rådighedsløn til åremålsansatte tjenestemænd længst ydes til det tidspunkt, hvor åremålsansættelsen i forvejen var aftalt at ophøre. Bestemmelsen har betydning, hvor åremålsstillingen nedlægges, uden at der kan anvises den ansatte en i forhold til åremålsstillingen passende stilling, og den ansatte ikke har tilbagegangsret til en anden stilling.

Det er i øvrigt i overensstemmelse med de almindelige regler om tidsbegrænset ansættelse, at alle gensidige forpligtelser bortfalder ved periodens udløb, hvis andet ikke er aftalt.

Til § 34

For prøveansatte tjenestemænd gælder særlige, kortere opsigelsesvarsler for ansøgt afsked. Disse regler fremgår af stk. 1.

Ved uansøgt afsked følges stk. 2. Tjenestemanden kan afskediges med 14 dages varsel i de første 6 måneder. Dette varsel skal kunne indeholdes i de 6 måneder. Ved uansøgt afsked i den resterende del af prøvetjenesten gælder § 30. Bestemmelserne om høring i § 32, stk. 1 og 2, skal overholdes i forbindelse med uansøgt afsked af prøveansatte tjenestemænd.

I stk. 3 fastsættes det, at de generelle bestemmelser i § 32, stk. 3, og § 33 om at indhente pensionsmyndighedens udtalelse før uansøgt afsked ikke gælder for

prøveansatte tjenestemænd. Det kan dog være påkrævet at indhente en udtalelse fra den pensionsgivende myndighed, hvis tjenestemanden tidligere har optjent pensionsalder.

Til § 35

Ansættelse som tjenestemand på åremål er ikke begrænset til allerede ansatte eller tidligere ansatte tjenestemænd.

I stk. 3 fastlægges det, at personer, som ikke i forvejen er eller tidligere har været ansat som tjenestemænd, ikke er omfattet af tjenestemandspensionsloven, jf. § 41. Disse personer kan i øvrigt ansættes på samme vilkår som personer omfattet af stk. 2.

Til § 36

Ansættelse på åremål kan ske, hvis det vurderes, at stillingens karakter og indhold som sådan for en tidsbegrænset periode er særligt belastende, kræver særlig kreativitet, fornyelse, fleksibilitet eller lignende. Det er således i helt særlige tilfælde, det er muligt at ansætte på åremål.

Beslutning om ansættelse på åremål træffes af Landsstyret eller kommunalbestyrelsen efter indhentet udtalelse fra Lønningsrådet. Lønningsrådet udtaler sig om, hvorvidt det er rimeligt at besætte en bestemt stilling på åremål, men udtaler sig ikke om åremålets længde.

Til § 37

Sammenlagt er der mulighed for at være åremålsansat i en periode af 9 år, før der er krav om fornyet opslag.

Til § 38

Løn og eventuelle andre særlige vilkår for åremålsansatte aftales mellem Landsstyret og centralorganisationerne.

Til § 39

Tjenestemanden har krav på at genindtræde i den lønramme, han var varigt ansat i før åremålsansættelsen, hvis ikke der er aftalt tilbagegangsret i en anden stilling. Andre genindtrædelsesvilkår forudsætter aftale.

Til § 40

Grundlaget for beregning af pension til åremålsansatte tjenestemænd er den lønramme, pågældende var varigt ansat i ved den sidste ansættelse inden pensioneringstidspunktet. Denne ansættelse kan ligge før eller efter åremålsansættelsen. Åremålsansættelsen medregnes i pensionsalderen. I åremålsansættelsen opnås et pensionstillæg på 2,7 % af højeste pension fra åremålsstillingens lønramme. Dette tillæg tillægges pensionen på pensionstidspunktet, dog således, at den samlede pension ikke kan overstige den pension, der kunne være opnået ved pensionering fra samme lønramme som åremålsstillingen.

Til § 41

Stk.1 omhandler åremålsansatte tjenestemænd, som ikke på ansættelsestidspunktet er eller tidligere har været ansat som tjenestemænd, jf. § 35, stk. 3. Der skal ved ansættelse af sådanne personer tilbydes en anden pensionsordning.

Stk. 2 åbner mulighed for, at ansættelsesmyndigheden i ganske særlige tilfælde kan bestemme, at en tjenestemand eller en tidligere ansat tjenestemand, der ansættes på åremålsvilkår, kan undtages fra bestemmelsen i § 40, og i stedet henføres til § 41, stk.1. Afgørelsen beror på en konkret vurdering i hvert tilfælde.

Stk. 3 er analog med bestemmelserne i tjenestemandspensionsloven, hvor en opsat pension kan komme til udbetaling før det fyldte 60. år ved erhvervsudygtighed på grund af sygdom. Den pensionsbevilgende myndighed for personer omfattet af § 41 er ansættelsesmyndigheden, mens den pensionsbevilgende myndighed for alle andre tjenestemænd er staten.

Til § 42

Uanset bestemmelsen i § 15, stk.1, forudsættes der opnået enighed med såvel centralorganisationen som mellem to ansættende myndigheder, inden en tjenestemand overflyttes til anden ansættende myndighed end den, hvorunder han er udnævnt.

Til § 43

Denne bestemmelse åbner mulighed for, at også andre end ansatte kan indkaldes med pligt til at give møde og afgive forklaring under forhørene. På alle andre områder i loven, kan man kun indkalde ansatte til at møde og give forklaring under forhørene. Med denne bestemmelse kan forhørslederen indkalde såvel ansatte ved folkeskolen, den relevante kommunale forvaltning og ressortdirektoratet i Grønlands Hjemmestyre, som medlemmer af kommunalbestyrelser, relevante kommunale udvalg og skolebestyrelser.

Til § 44

Bestemmelsen indeholder angivelser af, hvilke generelle bestemmelser for tjenestemænd, der ikke er gældende for kirkens tjenestemænd. Der er for kirkens tjenestemænd fastsat særbestemmelser p.g.a. det særlige indhold i disse stillinger.

Den tidligere bestemmelses stk. 2 bortfalder, da indholdet af § 10, stk. 1 er ændret betydeligt. Der ses derfor ikke nogen begrundelse for mulighed for fastsættelse af særregler for kirkens tjenestemænd.

Til § 45

Bestemmelsens indhold svarer overordnet til indholdet af lovens § 14. For så vidt angår kirkens tjenestemænd er denne bestemmelse dog udvidet. Landsstyret kan ved stillingsskift pålægge præster at forblive i deres oprindelige stilling, indtil genbesættelse kan ske, dog højst op til 6 måneder. Dette under forudsætning af, at den hidtidige stilling ikke kan bestrides af nabopræsten.

Til § 46

Bestemmelsens indhold svarer overordnet til indholdet af lovens § 15, stk.1. Tjenestemænd i kirken kan dermed ikke pålægges at overtage en anden stilling som andre tjenestemænd. Bemærk, at § 15, stk. 2 og 3 er gældende for kirkens tjenestemænd.

Til § 47

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes mellem de forhandlingsberettigede parter, d.v.s. Landsstyret og de centralorganisationer, der er nævnt i § 51. Det er dermed

Landsstyret, der er forhandlingsberettiget part på arbejdsgiverside, både for så vidt angår tjenestemænd ansat i Grønlands Hjemmestyre og i kommunerne.

Iflg. stk. 2 kan der ikke med hjemmel i stk. 1 indgås aftaler om forhold, der bestemmes ved lov eller i henhold til lov, eller som angår forvaltningens opgaver, organisation eller personalebehov.

Bestemmelsen i stk. 3 er for så vidt angår tjenestemænd af samme indhold som § 65 i Landstingslov nr. 20 af 3. november 1994 om kommunalbestyrelser og bygdebestyrelser mv. og tager desuden højde for eventuel lovgivning om samme forhold. Bestemmelsen erstatter § 49, stk. 3 og 4 i den hidtidige lov. Ændringen er en følge af ændringen i loven om kommunalbestyrelser m.v.

Til § 48

Stk. 1. Såfremt der ikke kan opnås enighed mellem de forhandlingsberettigede parter vedrørende spørgsmålet om størrelsen af det samlede beløb til ændring af løn- og ansættelsesvilkår, fremsætter Landsstyret særligt lovforslag herom.

Stk. 2. Er det spørgsmålet vedrørende anvendelsen af det samlede beløb til ændring af løn- og ansættelsesvilkår, de forhandlingsberettigede parter ikke kan nå til enighed om, fremsætter Landsstyret særligt lovforslag herom efter indhentet udtalelse fra Lønningsrådet.

De mellem centralorganisationerne og Grønlands Landsstyre indgåede hovedaftaler indeholder procedureregler og tidsfrister til fastlæggelse af, hvornår forhandlingerne må anses for at være afsluttet, uden at der er opnået enighed om de ovenfor nævnte spørgsmål, og dermed det tidspunkt, hvor Landsstyret skal fremsætte lovforslag.

Til § 49

Såfremt det ikke er muligt for de forhandlingsberettigede parter at indgå aftale om andre forhold end løn- og ansættelsesvilkår, træffer Landsstyret afgørelse herom efter indhentet udtalelse fra Lønningsrådet. Andre forhold end løn- og ansættelsesvilkår kan være forhold som fastsættelse af bestemmelser om boligbidrag for tjenesteboliger eller bestemmelser om særlige ydelser, der har til formål at holde tjenestemanden skadesløs for udgifter, som tjenesten påfører ham, herunder befordringsgodtgørelse, dagpenge samt flyttegodtgørelse.

Til § 50

Denne bestemmelse vedrører forhandlinger om ansættelsesvilkår, der ligger uden for aftaleområdet. Efter bestemmelsen fastsætter Landsstyret efter forudgående forhandling med de i § 51 nævnte centralorganisationer bestemmelser om ansættelsesvilkår, hvorom der ikke kan indgås aftale, samt ændring af sådanne bestemmelser.

De i § 51 nævnte centralorganisationer kan forhandle med Landsstyret om ethvert fagligt spørgsmål, der angår tjenestemænd.

Til § 51

De grønlandske centralorganisationer har ikke forhandlingsret vedrørende størrelsen af den pension, der udbetales til pensionerede bestillingsmænd og tjenestemandspensionister. Denne er fastsat i lov om pension til statens tjenestemænd i Grønland og reguleres i henhold til de lønjusteringsaftaler, der indgås vedrørende statens tjenestemænd i Grønland. Der er dog mulighed for at indgå aftaler om andre forhold for disse grupper .

Til § 52

Lønningsrådet sammensættes af repræsentanter for Hjemmestyret, De Grønlandske Kommuners Landsforening, centralorganisationerne og Landstinget, således at repræsentanterne for organisationerne er i overtal i forhold til administrationsrepræsentanterne samt at antallet af politisk valgte medlemmer svarer til antallet af øvrige, stemmeberettigede medlemmer.

Medlemmer indstillet af Grønlands Hjemmestyre, De Grønlandske Kommuners Landsforening og centralorganisationerne skal udpeges af Landsstyret.

I den tidligere lov fremgik det af stk. 2, at Landsstyret udpeger to medlemmer af De Grønlandske Kommuners Landsforenings bestyrelse efter indstilling fra De Grønlandske Kommuners Landsforening. Dette har vist sig uhensigtsmæssigt. Derfor er bestemmelsen ændret, således at Landsstyret udpeger to medlemmer af De Grønlandske Kommuners Landsforenings bestyrelse eller en kommunalbestyrelse efter indstilling fra De Grønlandske Kommuners Landsforening. Dermed er der skabt videre rammer for udpegning for De Grønlandske Kommuners Landsforening.

Udpegnings- eller valgperioden er 4 år. For Landstingets medlemmer afgår disse dog, hvis de udtræder af Landstinget. Det er muligt for centralorganisationerne og for De Grønlandske Kommuners Landsforening at indstille nye medlemmer. For De Grønlandske Kommuners Landsforenings vedkommende sigtes særligt på de politisk udpegede medlemmer, da det har vist sig umuligt at tilpasse udpegningen til bestyrelsesvalget.

Næstformanden kan kun deltage i afstemninger i rådet, såfremt formanden er forhindret i at deltage.

Til § 53

Som indarbejdelse af praksis i forbindelse med Lønningsrådet, nedsættes der et forretningsudvalg til varetagelse af de daglige opgaver i Lønningsrådets regi, her tænkes som eksempel på vurdering af anmodning om åremålsansættelser. Forretningsudvalgets består af et mindre antal af Lønningsrådets faste medlemmer. De nærmere regler omkring forretningsudvalgets bemyndigelse fastsættes af Lønningsrådet.

Til § 54

Lønningsrådets kompetence er alene rådgivende.

I bestemmelsens stk. 2 tænkes på forhandlinger jf. § 48. Det er forudsat, at centralorganisationerne ikke har mulighed for at rette henvendelse til Lønningsrådet, når der forligger en aftale.

Stk. 3 er ændret på grund af, at der er etableret en tjenestemandsret. Ved vedtagelsen af 1990-loven var der endnu ikke etableret en tjenestemandsret vedrørende tjenestemænd under Grønlands Hjemmestyre og i de grønlandske kommuner. Området henhører fortsat under staten, idet tjenestemandsretten har en domstolslignende sammensætning. Loven blev vedtaget i 1991 og er revideret i december måned 2000. Tjenestemandsretten behandler overtrædelse eller fortolkning af indgåede aftaler om løn- og andre ansættelsesvilkår samt om brud på eller fortolkning af hovedaftaler indgået mellem Landsstyret og de forhandlingsberettigede centralorganisationer.

Til § 55

Pensionsbestemmelsen i denne lov knyttes op på lov om pension til statens tjenestemænd i Grønland.

Landsstyret og De grønlandske Kommuners Landsforening har indgået aftale med staten om beregning og udbetaling af pension til tidligere tjenestemænd i Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner. Tjenestemænd ved Landstinget og Landstingets institutioner er også omfattet af lov om pension til statens tjenestemænd i Grønland. Finansministeriet har tilkendegivet, at det forudsættes, at Landstingets tjenestemænd er omfattet af denne aftale.

Til § 56

Såfremt en tjenestemand overgår til ansættelse i en lavere lønnet stilling på grund af ændringer i organisationen, f.eks. nedlæggelse af stilling, eller af anden årsag, som ikke kan tilregnes tjenestemanden, bevarer tjenestemanden sin hidtidige løn. Det sker ved ydelse af et pensionsgivende tillæg, beregnet som forskellen mellem lønnen i den hidtidige stilling og lønnen i den nye, lavere lønnede stilling.

Ifølge stk. 2 reduceres eller bortfalder et sådant tillæg, hvis den nye stilling omklassificeres til en højere lønramme eller ved anciennitetsmæssig indplacering på højere løntrin i den nye lønramme.

Til § 57

Centralorganisationerne kan oprette låneforeninger eller indgå aftale med andre låneinstitutter, hvori medlemmer af organisationerne kan optage lån. Låneinstituttet fastsætter regler for lånets optagelse. Når en låneforening eller et låneinstitut er anerkendt ved aftale mellem centralorganisationen og Landsstyret, kan tjenestemanden give transport i sin løn, således at ansættelsesmyndigheden foretager indeholdelse og afregning til låneinstituttet af afdrag på det lån, tjenestemanden har optaget i låneinstituttet. Landsstyret kan fastsætte regler om afdragenes størrelse i forhold til den udbetalte løn, om lånets længde og begrænsninger i tjenestemandens adgang til at optage nye lån.

Derudover kan tjenestemænd ikke overdrage, pantsætte eller på anden måde disponere over løn, som endnu ikke er udbetalt.

Til § 58

I stk. 1 fastsættes det, at ansættelsesmyndigheden kan bevilge tjenestemanden tjenestefrihed uden løn i en på forhånd fastsat periode af mindst 1 måneds varighed. Der optjenes ikke lønanciennitet og pensionsalder under tjenestefrihed uden løn, med mindre tjenestefriheden er omfattet af reglerne om borgerligt ombud.

Stk. 2 åbner mulighed for, at Landsstyret fastsætter retningslinier også for tjenestefrihed med løn.

Ansættelsesmyndigheden kan jf. stk. 3 efter anmodning fra tjenestemanden i en afgrænset periode eller indtil videre bevilge nedsat tjenestetid mod tilsvarende nedsættelse af lønnen. Optjening af pensionsalder reduceres svarende til den nedsatte tjenestetid.

I henhold til stk. 4 kan Landsstyret efter indhentet udtalelse fra Lønningsrådet fastsætte bestemmelser om, at tjenestemanden helt eller delvis kan bevare løn og lønanciennitet under tjenestefrihed i h.t. stk. 2.

Ud over den i stk. 1 hjemlede adgang for den enkelte ansættelsesmyndighed til at bevilge tjenestemanden tjenestefrihed uden løn, kan Landsstyret efter indhentet udtalelse fra Lønningsrådet fastsætte bestemmelser om tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål.

Til § 59

I henhold til stk. 1 kan Landsstyret fastsætte regler omkring tjenestefrihed med løn til supplerende uddannelse for tjenestemænd, uden tab af lønanciennitet og pensionsalderoptjening.

I stk. 2 er der hjemmel til, efter forhandling med centralorganisationerne, at gøre tjenestestedets afholdelse af uddannelsesomkostninger betinget af tjenestemandens forbliven i tjenesten i en vis periode, alternativt fastsætte regler om tilbagebetaling.

Til § 60

Denne lov træder i kraft den 1. januar 2004.

Til § 61

Bestemmelsen ophæver landstingslov nr. 5 af 14. maj 1990 om Grønlands Hjemmestyre og kommunernes tjenestemænd i Grønland. Ændringslovene, landstingslov nr.3 af 20. maj 1998 og landstingslov nr. 8 af 11. november 2000, ophæves ligeledes.

Til § 62

Bestemmelsen er en minimumsregel, således at den ikke udelukker, at aftaler, der indgås efter ikrafttrædelsestidspunktet, og som eventuelt måtte forbedre et eller flere løn- og ansættelsesvilkår, kan omfatte tjenestemænd, der er udnævnt inden den 1. januar 2004.

Tjenestemænd ansat før den 31. marts 1991, og som har været i uafbrudt ansættelse siden, bevarer rettigheder efter bestemmelserne i den hidtil gældende lovs § 56, stk. 3, og § 64. Bestemmelsen gælder også for sådanne ansatte, der skifter stilling i et

ubruds og for den pågældende tjenestemandsgroupe naturligt forløb, herunder advancement, men ikke brancheskift.

Bestemmelserne i § 24 i lovbekendtgørelse nr. 879 af 23. december 1988 om pension til statens tjenestemænd m.v. i Grønland blev sat ud af kraft i forbindelse med vedtagelse af 1990-tjenestemandsløven, dog således at den fortsat er gældende for de tjenestemænd, som pr. 31. marts 1991 var ansat på ikke-hjemmehørende vilkår, så længe disse forbliver i ansættelse og i øvrigt er omfattet af § 62 i denne lov.

Tjenestemænd, som er ansat på åremål før den 31. december 2003, bevarer rettigheder og pligter efter den hidtil gældende lov indtil åremålets udløb eller udløbet af en eventuel forlængelse.

For tjenestemænd, som før den 31. december 2003 har fået bevilget lønforskud efter den hidtil gældende lovs § 58, og hvor afdragsperioden strækker sig ud over den 1. januar 2004, vil den indgåede aftale fortsat være gældende.

Til § 63

Bekendtgørelser eller aftaler, der knytter sig til tidligere gældende tjenestemandsløve forbliver i kraft, indtil der udsendes nye bekendtgørelser eller indgås nye aftaler.