

## Bemærkninger til forslaget

### Almindelige bemærkninger

#### 1. Indledning

Inatsisartutloven har til formål at sikre lønmodtagerens ret til oplysninger og dokumentation for ansættelsen og de væsentligste forhold deri.

En dokumentation af de væsentligste forhold i ansættelsen vil imødegå tvister imellem parterne, da tvisterne ofte stammer fra uoverensstemmelser omkring vilkårene i ansættelsesforholdet.

Dokumentation for ansættelsesforholdet vil være med til at skabe tryghed og trivsel på arbejdspladsen til gavn for både lønmodtager og arbejdsgiver, som begge vil kunne henvise til ansættelsesbrevet, for at afklare de nærmere vilkår i ansættelsesforholdet.

Det forventes, at der vil komme en større mobilitet i arbejdsstyrken, og sammenholdt med de mange forskellige former for ansættelsesforhold og -aftaler, vil det skabe et behov for, at lønmodtageren får ret til at få præciseret sine arbejdsvilkår og mulighed for at dokumentere sin tidligere beskæftigelse.

Dokumentationen af ansættelsernes vilkår vil også medføre mere gennemsigtighed på arbejdsmarkedet.

Inatsisartutloven vil gælde for alle lønmodtagere, uafhængigt af om man er offentligt eller privat ansat.

Inatsisartutloven vil ikke direkte have nogen indvirkning på ansættelsesaftalen. Inatsisartutloven vil dermed i princippet ikke have nogen indflydelse på ansættelsesforholdene. Inatsisartutloven vil dog skabe øget oplysning af vilkårene i ansættelsen og derved blotlægge ”skjulte” uoverensstemmelser, som først ville blive opdaget ved en tvist imellem parterne.

Inden for reglerne om offentligt ansatte og i forskellige overenskomster findes allerede regler, som giver arbejdsgiveren en pligt til at oplyse forhold omkring ansættelsen. Inatsisartutloven finder ikke anvendelse i det omfang, en pligt for arbejdsgiveren til som minimum at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet svarende til pligterne efter denne inatsisartutlov følger af kollektiv overenskomst.

Inatsisartutloven stiller krav til, at de oplysninger som gives lønmodtageren, udfærdiges på et sprog, som lønmodtageren forstår.

#### 2. Hovedpunkter i forslaget

Inatsisartutloven vil medføre en pligt over for næsten alle lønmodtageres arbejdsgivere til skriftligt at give lønmodtageren oplysninger om de væsentligste forhold i ansættelsen, herunder arbejdsgiverens identitet, arbejdssted, tid, lønvilkår, ferie, opsigelsesvarsel, udstationering mv.

Lønmodtageren vil få ret til en godtgørelse fra arbejdsgiveren, hvis denne ikke har overholdt sin oplysningspligt.

### **3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige**

Inatsisartutloven har ingen nævneværdige økonomiske konsekvenser.

Både kommunerne og Selvstyret anvender – som arbejdsgivere - allerede i dag ansættelsesbreve i vid udstrækning. Det må forventes at der i mindre omfang vil skulle foretages kontrol med allerede etablerede ansættelsesforhold.

Forslagets administrative og økonomiske konsekvenser er anslået på den forudsætning, at kommunerne og Selvstyret ved Økonomi- og Personalestyrelsen kan tage det kommende fælles offentlige HR-IT-system i brug. IT-systemet er fortsat under udvikling.

Det forventes, at IT-systemet kan tages i brug medio 2023.

På grund af forudsætningen om færdiggørelse af IT-systemet, sker endelig ikrafttrædelse af loven ved udstedelse af en bekendtgørelse af Naalakkersuisut.

Der forventes derudover ingen nævneværdige administrative eller økonomiske konsekvenser.

### **4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet**

Det må antages, at der på kort sigt vil kunne være nogle økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet. Der vil være konsekvenser i forbindelse med administrative udfordringer med hensyn til udarbejdelsen af fyldestgørende underretningsmateriale og i tilfælde af, at man som arbejdsgiver ikke har overholdt sin pligt.

Det forventes dog, at der efter overgangsperioden ikke vil være væsentlige administrative og økonomiske konsekvenser. Formålet med Inatsisartutloven, som omfatter klare fastlagte ansættelsesforhold og mere gennemsigtighed i arbejdsmarkedet, vil på sigt komme erhvervslivet til gavn. Ligeledes vil tvister omkring bevis af ansættelsesaftalers vilkår i videre omfang kunne undgås.

### **5. Konsekvenser for miljø, natur og folkesundhed**

Inatsisartutloven har ingen konsekvenser for miljøet og naturen.

Inatsisartutloven vil være med til at skabe tryghed og trivsel på arbejdspladsen til gavn for lønmodtageren.

### **6. Konsekvenser for borgerne**

Inatsisartutloven forventes ikke at have administrative eller økonomiske konsekvenser for borgerne, men forventes at medføre en forbedring af forholdene for lønmodtagere.

### **7. Andre væsentlige konsekvenser**

Inatsisartutloven forventes ikke at have andre væsentlige konsekvenser.

### **8. Høring af myndigheder og organisationer mv.**

Forslaget har været i høring herunder været offentliggjort på Naalakkersuisuts høringsportal [www.naalakkersuisut.gl](http://www.naalakkersuisut.gl) i perioden 12. november 2021 til 10. december 2021.

Høringssvarene gennemgås i høringssvarsnotatet. Der henvises til bilag 1.

## **Bemærkninger til Inatsisartutlovens enkelte bestemmelser**

### *Til § 1*

Til stk. 1

Inatsisartutloven vil som udgangspunkt gælde for alle lønmodtagere, undtagen kortvarige ansættelser på under en måned og ansættelser, som er i et omfang på gennemsnitligt under 15 timer om ugen.

Da det er gennemsnitligt, vil en lønmodtager som én enkelt uge overstiger 15 timer ikke medføre at arbejdsgiveren får oplysningspligt i henhold til denne Inatsisartutlov.

Naalakkersuisut er bemyndiget efter stk. 7 til at fastsætte, hvilke ansættelser der ikke skal være omfattet af Inatsisartutloven.

Afgrænsningen betyder, at bl.a. løsarbejdere kan undtages Inatsisartutlovens anvendelsesområde.

Inatsisartutlovens tidsmæssige anvendelsesområde er ansættelsesvarighed på mere end en måned. F.eks. hvis den ansatte startede d. 8., skal arbejdsgiveren have givet lønmodtageren oplysningerne senest d. 8. i efterfølgende måned. Dette er uafhængigt af, om det er en fridag for lønmodtageren.

Fastsættelsen af ansættelsestiden til 1 måned er sat af hensyn til, at det ofte er i begyndelsen af et ansættelsesforhold, at der opstår uoverensstemmelser omkring ansættelsesforholdet, ligesom en prøveperiode ofte kun varer et par måneder. For at imødegå usikkerhed omkring hvorvidt ansættelsesforholdet reelt var på prøve, en tidsbegrænset ansættelse eller en varig ansættelse som blev afbrudt tidligt vil det derfor være vigtigt, at bevis for ansættelsesforholdet også gælder for ansættelsesforhold, som kun varer et par måneder.

Mere end 1 måned skal forstås sådan, at det i aftalen er tydeligt, at ansættelsesforholdet ikke skal vare mere end en måned.

En gentagende nyansættelse på 4 uger med kortvarige mellemrum vil beregnes samlet som et ansættelsesforhold.

Til stk. 2

Arbejdsmarkedets parter kan vælge at anvende Inatsisartutlovens bestemmelser i videre omfang, end disse er fastsat i denne Inatsisartutlov.

Gennemfører arbejdsmarkedets parter arbejdsgiverens oplysningspligt ved overenskomst kan det medføre, at uoverensstemmelser som udgangspunkt behandles efter de almindelige regler om overenskomstbrud.

Til stk. 3.

Baggrunden for at Inatsisartutloven ikke gælder for søfarende er, der gør sig særlige forhold gældende for dette område.

Til stk. 4

Begrebet lønmodtager har ikke i grønlandsk ret en almen fortolkning, begrebet fortolkes forskelligt i forskellige love og områder.

Da denne Inatsisartutlovs formål er at sikre lønmodtageres ret til at modtage oplysninger, skal begrebet lønmodtager fortolkes bredt.

Af praktiske årsager betyder begrebet lønmodtager, at en arbejdsgiver kan forvente, at hvis vederlaget, lønnen osv. for lønmodtageren er skattepligtigt som en indtægt i henhold til skattelovgivningen, så har arbejdsgiveren pligt til at give oplysningerne i henhold til denne Inatsisartutlov.

Frivilligt arbejde og lignende ulønnet arbejde er ikke omfattet af denne Inatsisartutlov

Til stk. 5

Inatsisartutlovens formål er at sikre lønmodtageren dokumentation for sine ansættelsesforhold, og at der i ansættelsesforhold i videre grad undgås uenigheder om ansættelsesaftalens væsentligste indhold. Inatsisartutloven indfører ikke formkrav for ansættelsesaftaler. En mundtlig aftale om ansættelse eller ansættelsesforhold bliver derved ikke ugyldig.

Til stk. 6

Inatsisartutloven er en minimumslov. Med undtagelse af stk. 7, kan Inatsisartutloven ikke tilsidesættes til skade for lønmodtageren.

Til stk. 7

Naalakkersuisut er bemyndiget til at justere Inatsisartutlovens anvendelsesområde i mindre grad og en sådan regulering kan ske i bekendtgørelsesform.

Der kan under hensyn til § 1, stk. 1, være situationer, hvor der ud fra omstændighederne i øvrigt vil være et misforhold mellem arbejdsgiverens oplysningspligt og ansættelsens øvrige omkostninger f.eks. hvis ansættelsesforholdet har en midlertidig karakter, som forskellige former for løsarbejde.

Her kan en ansættelses varighed og omfang f.eks. være sæsonbestemt og afhængig af fangst, indhandling, anløb af turistskibe mv. og Naalakkersuisut kan fastsætte at bestemte typer ansættelser, som kun i mindre omfang opfylder betingelserne i stk. 1 ikke skal være omfattet af loven.

## *Til § 2*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter arbejdsgiverens oplysningspligt. Ved beregning af fristen regnes der i hele dage. F.eks. hvis den ansatte startede d. 8., skal arbejdsgiveren have givet

lønmodtageren oplysningerne senest d. 8. i efterfølgende måned. Dette er uafhængigt af, om det er en fridag for lønmodtageren.

Forpligtelsen opstår og består uafhængigt af ansættelsesforholdet. Forpligtelsen kan derfor ikke forhindres ved at afbryde ansættelsesforholdet. Der skal her også henledes til § 1, stk. 1, at selvom ansættelsen varede under 1 måned, men havde til hensigt at skulle være længere, så er det inden for lovens anvendelsesområde, og arbejdsgiveren har derfor oplysningspligten som skal være opfyldt senest 1 måned efter ansættelsens begyndelse.

Der tales flere sprog i Grønland, det officielle sprog i Grønland er grønlandsk og retssproget i Grønland er både grønlandsk og dansk. Derudover findes der på arbejdsmarkedet et større antal personer, som hverken taler dansk eller grønlandsk. Da lønmodtagerens modersmål nødvendigvis ikke er det samme som det sprog, arbejdsgiveren bruger, skal det sikres, at de oplysninger, som gives, kan forstås af lønmodtageren.

For udefrakommende arbejdskraft skal der allerede i dag som udgangspunkt indsendes dokumentation for ansættelsesforholdene til myndighederne, inden der kan opnås arbejds- og opholdstilladelse.

Til stk. 2

Lønmodtageren kan anmode om at få oplysningerne på grønlandsk eller dansk.

Arbejdsgiveren vil derefter have 1 måned til at få oplysningerne oversat til dette sprog. Af rimelighedshensyn fastsættes det, at denne pligt ikke gælder for alle sprog, men alene for grønlandsk og dansk.

Fristen gælder ikke fra ansættelsens start, men fra det tidspunkt, hvor lønmodtageren anmoder om at få oplysningerne på grønlandsk eller dansk.

Til stk. 3

Her angives, hvilke oplysninger som arbejdsgiveren er forpligtet til at give til lønmodtageren.

Til nr. 2, Arbejdsgiveren skal med oplysningerne gøre det klart for lønmodtageren, hvor denne skal møde på arbejde, og om muligt hvor arbejdet udføres.

En oplysning om at arbejdet udføres i Grønland vil ikke være tilstrækkelig, ligesom oplysning om by eller bygd normalt ikke vil være tilstrækkelig.

Bestemmelsen skal forstås sammen med oplysninger givet ved nr. 3. En buschauffør vil fra stillingsbetegnelsen kunne udlede at arbejdet normalt ikke udføres i den lokale busterminal. Vedkommende vil dog fortsat være berettiget til at få oplyst det vanlige mødested.

Til nr. 6-9, kan disse oplysninger gives med en henvisning til de specifikke regler, som gælder i ansættelsesforholdet, jf. stk. 4.

1. punktum i nr. 8, som lyder: "Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi", omfatter oplysninger om eventuel overtidbetaling.

Til nr. 10, skal det stå klart, hvilke overenskomster der er gældende. F.eks. SIK har flere forskellige overenskomster med GE. Derudover er der et større antal overenskomster med

forskellige virksomheder, både offentlige og privatejede. Det vil derfor ikke være tilstrækkelig præcist at henvise til ”SIK-overenskomsten”.

Til stk. 4

Dokumentet som gives til lønmodtageren kan både være fysisk eller elektronisk. Et dokument er givet når det er overdraget til lønmodtageren til at råde over. Et dokument som alene arbejdsgiveren råder over, eller hvor adgang til dokumentet kun kan ske med arbejdsgiverens accept vil derfor ikke være tilstrækkeligt. F.eks. hvis lønmodtageren ikke selv kan læse, kopiere eller dele dokumentet.

Til nr. 1-4, dokumentet skal være indrettet på en sådan måde, at det er overskueligt og oplysningerne er let tilgængelige.

Til stk. 5

Henvisningen skal være præcis. F.eks. vil en skrivelse om ”ansættelsesforholdet er i overensstemmelse med funktionærloven” ikke være tilstrækkeligt præcis.

### *Til § 3*

Til stk. 1

Oplysningerne ville som udgangspunkt allerede være omfattet af oplysningskravet i § 2, stk. 3 og § 5. Bestemmelsen medfører, at arbejdsgiveren er forpligtet til at give centrale oplysninger til lønmodtageren inden udstationeringen i udlandet.

### *Til § 4*

Til stk. 1

Denne bestemmelse findes ikke i den danske *ansættelsesbevislov*. I Grønland er der store afstande imellem de forskellige byer og bygder. Der er begrænsede transportmuligheder imellem disse og betydelige omkostninger ved en evt. flytning eller medbringning af medlemmer af husstanden. Af de nævnte hensyn vil en udstationering i Grønland være næsten lige så omfattende som en udstationering i udlandet. Arbejdsgiveren er derfor også forpligtet til at give centrale oplysninger til lønmodtageren inden udstationering i Grønland.

### *Til § 5*

Ændringer i ansættelsesforholdet er fortsat fastsat i henhold til de grønlandske aftaleretlige regler om ansættelse og ændringer i disse, jf. § 1, stk. 5. Bestemmelsen medfører, at ændringer i oplysningerne givet i §§ 2-4 ligeledes skal gives til lønmodtageren.

Dette medfører, at *ansættelsesbeviset* vil være retvisende i forhold til ansættelsesaftalen, også med efterfølgende ændringer i ansættelsesforholdet.

### *Til § 6*

Det fastsættes at lønmodtageren kan tilkendes en godtgørelse ved domstolene, hvis Inatsisartutloven er overtrådt.

Ved overvejelsen om godtgørelsesniveauet bør man være forberedt på, at der på arbejdsmarkedet indgås aftaler i overensstemmelse med Inatsisartutlovens § 1, stk. 2. I så fald vil overtrædelse af overenskomsten ofte kunne prøves i det fagretlige system, hvor sanktionen i sidste instans vil kunne være en arbejdsretligt fastsat bod.

Det godtgørelsesniveau, der skal fastsættes for overtrædelser af loven, bør derfor fastsættes under hensyntagen til, hvad der for sammenlignelige tilfælde vil blive resultatet i det fagretlige system. Eftersom sager i det fagretlige system kan afgøres på en række niveauer, er der tale om et sanktionssystem med en betydelig spændvidde.

På det grønlandske arbejdsmarked er der en forholdsmæssigt stor tilgang af arbejdskraft fra Danmark, ligesom der i retspraksis og lovgivning findes flere ligheder imellem grønlandsk og dansk ret. Af denne grund vil det være hensigtsmæssigt, hvis regelgrundlaget for fastsættelsen af godtgørelsens størrelse ikke som udgangspunkt afviger væsentligt fra dansk ret.

Godtgørelse efter bestemmelsen er skattefri, uanset om godtgørelsen tilkendes ved dom, eller sagen bliver afgjort forligsmæssigt.

#### *Til § 7*

Til stk. 1

Det foreslås i § 7, at Naalakkersuisut sætter Inatsisartutloven i kraft ved bekendtgørelse.

Af hensyn til arbejdsgiverne bør bekendtgørelsen offentliggøres mindst 6 måneder inden Inatsisartutloven træder i kraft.

Til stk. 2

Fra Inatsisartutlovens ikrafttræden ved bekendtgørelse vil Inatsisartutloven gælde for aftaler om ansættelser, som indgås fra tidspunktet for Inatsisartutlovens ikrafttræden og efterfølgende.

For ansættelser indgået inden ikrafttrædelsestidspunktet gælder særlige overgangsbestemmelser i forslagets § 8.

#### *Til § 8*

Til stk. 1

Bestemmelsen indeholder en overgangsbestemmelse for lønmodtagere, som har indgået en aftale om et ansættelsesforhold før tidspunktet for Inatsisartutlovens ikrafttræden, og hvis ansættelsesforhold består efter tidspunktet for Inatsisartutlovens ikrafttræden. Tidspunktet for Inatsisartutlovens ikrafttræden fastsættes som bestemt i § 7 i en bekendtgørelse, der udstedes af Naalakkersuisut.

Af hensyn til at det er en ny lovgivning i Grønland, og arbejdsgiverne derfor skal have tid til at sætte sig ind i lovgivningen, har arbejdsgiverne efter § 8, stk. 1 ved påkrav 2 måneder til at udlevere oplysningerne i de første 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

For udstationeringer efter §§ 3 og 4, som iværksættes efter tidspunktet for Inatsisartutlovens ikrafttræden, vil arbejdsgiveren dog have en oplysningspligt.

Til stk. 2

Der sættes en frist på 6 måneder efter tidspunktet for Inatsisartutlovens ikrafttræden for arbejdsgiverne, til at opfylde oplysningspligten overfor de ansatte, der var ansat inden tidspunktet for inatsisartutlovens ikrafttræden. Denne frist fastsættes af hensyn til Inatsisartutlovens effektive implementering i Grønland.

Formålet med stk. 2 er, at arbejdsgivere fra tidspunktet for Inatsisartutlovens ikrafttræden gives en frist på 6 måneder, til at give lønmodtagere, som allerede er ansat, de i § 2, stk. 3, nr. 1-10, nævnte oplysninger som lønmodtageren ikke i forvejen har fået skriftligt.

For udstationeringer efter §§ 3 og 4, som iværksættes efter tidspunktet for Inatsisartutlovens ikrafttræden, vil arbejdsgiveren dog have en oplysningspligt.

I overgangsperioden fra tidspunktet for Inatsisartutlovens ikrafttræden og 6 måneder derefter er arbejdsgiver derfor ikke forpligtet til at give oplysningerne til lønmodtagere, som allerede er ansat inden lovens ikrafttrædelsestidspunkt. Dog kan lønmodtageren anmode om oplysningerne, som så skal gives 2 måneder efter anmodningen, jf. stk. 1.



## **Høringssvarnotat vedrørende Inatsisartutlov om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet**

Forslaget har været i høring herunder været offentliggjort på Naalakkersuisuts høringsportal [www.naalakkersuisut.gl](http://www.naalakkersuisut.gl) i perioden 12. november 2021 til 10. december 2021.

Forslaget har i samme periode været sendt direkte i høring til følgende:

NUSUKA (Nunaqavissut Suliffiutillit Kattuffiat), Grønlands Erhverv, SIK (Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat), AK (Atorfilit Kattuffiat), ASG (Akademikernes Sammenslutning i Grønland), Royal Greenland, IMAK (Ilinniartitsisut Meeqqat Atuarfianneersut Kattuffiat) og de grønlandske kommuner.

### **Modtagne høringssvar**

Der er modtaget høringssvar fra følgende: SIK (Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat), AK (Atorfilit Kattuffiat), Grønlands Erhverv, Kommune Kujalleq, Qeqqata Kommunua, IMAK (Ilinniartitsisut Meeqqat Atuarfianneersut Kattuffiat), Departementet for Råstoffer og Justitsområdet, Departementet for Børn, Unge og Familie, Departementet for Landbrug, Selvforsyning, Energi og Miljø.

IMAK (Ilinniartitsisut Meeqqat Atuarfianneersut Kattuffiat), Departementet for Landbrug, Selvforsyning, Energi og Miljø og Departementet for Råstoffer, Departementet for Børn, Unge og Familie og Justitsområdet har alle meddelt, at de ingen kommentarer har.

Den 6. januar 2022 er desuden modtaget et høringssvar fra Kommuneqarfik Sermersooq. Høringssvaret fra Kommuneqarfik Sermersooq og bemærkningerne dertil indgår i høringssvarnotatet, på samme måde som de øvrige høringssvar.

Endelig er der 19. september 2022 modtaget høringssvar fra Royal Arctic Line (RAL). RAL bemærker, at de ser positivt på forslaget, samt at de er enige i lovbemærkningernes afsnit 4 om forslagets økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Høringssvarene kan findes på Naalakkersuisuts høringsportal under forslaget.

### **Indledning**

Nedenfor gennemgås høringssvarene.

Indkomne høringssvar gengives i deres helhed, dog er mindre relevant tekst fra høringssvarene bortsorteret.

Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggendes kommentarer er anført i kursiv.

### **Høringssvar**

**1. Høringssvar fra SIK (Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat):**

”SIK takker for muligheden for at komme med bemærkninger til det fremsendte forslag til inatsisartutlov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

SIK kan støtte intentionerne i lovforslaget, således at det bliver en pligt for en arbejdsgiver skriftligt at oplyse lønmodtageren om de vigtigste ansættelsesvilkår i pågældende stilling. I dag oplever SIK således ofte, særligt på det private arbejdsmarked, at lønmodtageren ikke har nogen form for skriftlig dokumentation for hvilke vilkår vedkommende er ansat efter, og dette forhold skaber alt for ofte usikkerhed om rettigheder og pligter, og skaber desuden i flere tilfælde unødige konflikter mellem parterne. Indførelse af en ansættelsesbevislov i Grønland vil således kunne bidrage til, at der er ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

SIK har noteret sig, at lovforslaget stort set er identisk med den danske ansættelsesbevislov, hvilket kan være fornuftigt nok langt hen ad vejen, men SIK har dog som det fremgår nedenfor nogle enkelte ændringsforslag, som indebærer en forskel i forhold til de danske bestemmelser.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser:

**Ad § 1, stk. 3:**

Ad forslaget fremgår det, at loven ikke finder anvendelse for personer, som er omfattet af sømandslovgivningen. SIK har noteret, at der er en tilsvarende bestemmelse i den danske ansættelsesbevislov, men hvad er egentlig grunden til, at lovforslaget her i landet ikke skal finde anvendelse for personer, som er omfattet af sømandslovgivningen?

I bemærkningerne til lovforslaget står der intet om forslagets § 1, stk. 3. Såfremt departementet ønsker at fastholde denne undtagelse fra lovens krav om ansættelsesbevis, opfordres der til, at der i bemærkningerne til lovforslaget er en nærmere beskrivelse af, hvorfor disse personer skal være undtaget for lovforslagets bestemmelser.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Det bemærkes, at der allerede i dag findes regler om bemandingsskema og mønstringsbevis for søfarende.*

*Det er Naalakkersuisuts vurdering, at søfarendes ansættelsesforhold reguleres i særskilt lovgivning på søfartsområdet og således følger den hidtidige struktur. Det kan tilføjes, at der pågår en dialog mellem Naalakkersuisut og Rigsmyndighederne om at forberede en kongelig anordning om ikrafttræden for Grønland af lov om søfarendes ansættelsesforhold. Det er baggrunden for, at det i § 1, stk. 3, er bestemt, at ansættelsesbevisloven ikke finder anvendelse for personer, som er søfarende.*

*Inatsisartutloven er ikke udarbejdet med henblik på at få virkning for søfarende. Ændring af reglerne for søfarende vurderes at forudsætte et særligt forarbejde, ligesom det vil forudsætte inddragelse af erhvervet.*

*På baggrund af høringsvaret er i der nu ændret i lovbemærkningerne til § 1. Ordlyden af § 1, stk. 3 er desuden blevet præciseret.*

**”Ad § 2, stk. 1 og sk. 2**

Af § 2 stk. 1 fremgår det, at arbejdsgiveren senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt, skal give lønmodtageren oplysninger om de forhold, der er opregnet i forslaget § 2, stk. 3, nr. 1-10, og at oplysningerne skal gives på et sprog, som lønmodtageren forstår. Af stk. 2 fremgår det så, at hvis lønmodtageren anmoder om, at oplysningerne gives på enten grønlandsk eller dansk, skal arbejdsgiveren senest 1 måned efter give lønmodtageren oplysningerne på det ønskede sprog. I princippet kan der derfor gå op til 2 måneder, før lønmodtageren har en ansættelseskontrakt på sit modersmål.

Det er SIK's vurdering, at § 2, tk. 1 og 2 med fordel kan omskrives for at gøre tingene mere enkle i den virkelige verden. Her er et forslag til en ny formulering: 'Arbejdsgiveren skal senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt, give lønmodtageren oplysninger om de forhold, der er opregnet nedenfor i stk. 3, nr. 1-10. Arbejdsgiveren er forpligtet til at give oplysningerne enten på grønlandsk, dansk eller engelsk, alt efter hvad lønmodtageren fremsætter ønske om'.

Ovennævnte forslag ses således at give en mere enkel og bedre regulering af området, og vil sikre, at lønmodtageren i første omgang får en sproglig version, som vedkommende foretrækker at få den på."

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Forslaget er ikke fulgt.*

*Det er vurderingen, at den hidtil foreslåede § 2, stk. 1 er hensigtsmæssig fordi, det i stk. 1 udtrykkeligt fremgår, at arbejdsgiveren skal give oplysningerne på et sprog, som lønmodtageren forstår.*

*Den af høringsparten foreslåede formulering anses for mindre hensigtsmæssig, da den vil begrænse arbejdsgivers og lønmodtagers frihed til indbyrdes at vælge fremgangsmåde for ansættelsen, ligesom f.eks. en lønmodtager, der længere henne i ansættelsen finder ud af at have brug for oplysningerne på dansk eller grønlandsk, vil være sikret muligheden med den nuværende stk. 2.*

*Efter § 2, stk. 2 kan lønmodtager bede om at få oplysningerne på enten dansk eller grønlandsk.*

**"Ad § 2, stk. 3:**

SIK finder de i punkt 1-10 nævnte punkter fyldestgørende i forhold til arbejdsgiverens oplysningspligt. SIK vil dog foreslå, at reguleringen af vilkårene for overtidsbetaling, ligeledes indsættes i stk. 3. Dette henset til, at SIK ofte oplever, at der i et ansættelsesforhold ikke er en klar og tydelig aftale om, hvad overtidsbetalingen skal være, såfremt der arbejdes ud over den normale fastsatte arbejdstid."

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Det er blevet præciseret i lovbemærkningerne til § 2, at 1. punktum i stk. 3, nr. 8, som lyder: "Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi", omfatter oplysninger om eventuel overtidsbetaling.*

**”Ad § 2, stk. 4:**

SIK er vidende om, at de opremsede muligheder i stk. 4, nr. 1-4 for at opfylde oplysningspligten efter loven, svarer til de danske regler, men SIK skal foreslå, at § 2, stk. 4 omformuleres, så den er mere anvendelig i den virkelige verden. “keep it simple” kan man også sige i denne sammenhæng.

SIK er således overbevist om, at det vil skabe alt for meget forvirring og vilkårlighed – og gøre tingene unødigt kompliceret – hvis arbejdsgiveren har de nævnte 4 muligheder for at opfylde loven, herunder at der vil kunne florere flere forskellige dokumenter, der tilsammen skal dokumentere, hvilke vilkår en lønmodtager er ansat efter. Det er derfor bedre, at der alene stilles krav til arbejdsgiveren om, at man enten udformer et ansættelsesbrev eller en ansættelseskontrakt som dokumentation (ansættelsesbrev og ansættelseskontrakt er umiddelbart det samme, men anvendes vist lidt vilkårligt som begreb af forskellige arbejdsgivere).

SIK har med henvisning til ovennævnte følgende forslag til formulering af § 2, stk. 4: “Oplysninger skal gives skriftligt i form af enten et ansættelsesbrev eller en ansættelseskontrakt”. Man kan så i bemærkningerne til loven beskrive nærmere hvad der forstås ved et ansættelsesbrev og ansættelseskontrakt.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*For at give arbejdsgiver og lønmodtager størst mulig fleksibilitet er der ikke lavet ændringer i § 2, stk. 4.*

**”Ad § 5:**

SIK er betænkelig ved, at ændring af ansættelsesvilkår først skal meddeles skriftligt til lønmodtageren op til en måned efter at ændringen træder i kraft. SIK skal derfor opfordre departementet til at overveje, hvorvidt det skal være et krav, at sådan ændring kun kan få virkning, fra det tidspunkt, hvor ændringen meddeles skriftligt til lønmodtageren.

SIK skal ligeledes opfordre departementet til at overveje, hvorledes sådan ændring skal meddeles lønmodtageren. Her tænkes på om der skal udarbejdes en ny ansættelseskontrakt, eller der blot skal være krav om, at der udarbejdes et tillæg til den eksisterende ansættelseskontrakt.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*§ 5 regulerer ikke hvordan og hvornår, ændringer af kontraktvilkår er gyldige. Sådan regulering falder i det hele taget uden for formålet med inatsisartutloven.*

*§ 5 giver alene arbejdsgiver en oplysningspligt, så lønmodtager får oplysninger om ændring af ansættelsesvilkårene, på samme måde som lønmodtageren i øvrigt er berettiget til at modtage oplysninger om ansættelsesforholdet ifølge inatsisartutloven.*

**”Ad § 6:**

Denne bestemmelse fastsætter hvilke konsekvenser der skal være ved manglende overholdelse af oplysningspligten. Her fremgår det, at lønmodtageren ved manglende overholdelse af oplysningspligten kan tilkendes en godtgørelse på op til 13 ugers løn, som ved

skærpende omstændigheder kan forhøjes op til 20 ugers løn. Men så fremgår det også, at godtgørelsen dog højst kan udgøre 1.000 kr., hvis manglen er 'undskyldelig og i øvrigt ikke har haft betydning for ansættelsesforholdet'.

SIK må i den forbindelse spørge, hvad der menes med en 'undskyldelig mangel' og 'i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet'. Det vil være hensigtsmæssigt, at dette beskrives nærmere i bemærkningerne til lovforslaget, såfremt departementet fastholder denne formulering i lovteksten."

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*§ 6, stk. 1, 4. punktum lyder: "Godtgørelsen kan dog højst udgøre 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet."*

*En maksimumgodtgørelse på 1.000 kroner er relevant ved de rent formelle mangler, f.eks. hvis en virksomhed skifter forretningssted og dermed adresse, men på grund af almindelig travlhed ikke får ajourført ansættelsesbeviset med adresseændringen, og lønmodtageren på intet tidspunkt har været i tvivl om arbejdsgiverens adresse eller arbejdsstedets placering.*

*Der er i eksemplet ganske vist tale om en mangel, men den har ikke haft væsentlig betydning, da lønmodtageren på intet tidspunkt har været i tvivl om arbejdspladsens placering. Lønmodtageren er efter flytningen mødt på den nye adresse. Sanktionen bør i sådanne tilfælde være symbolsk.*

#### **"Ad § 8:**

Departementet opfordres til at sammenholde og på ny vurdere § 8, stk. 1 og 2 og bemærkningerne til forslaget med hinanden, da der ses at være uoverensstemmelse med det der fremgår af formuleringerne i selve forslaget, og så bemærkningerne."

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Ordlyden af § 8, stk. 2 er blevet præciseret. Lovmærkningerne er blevet tilrettet.*

#### **2. Høringssvar fra AK (Atorfillit Kattuffiat)**

"Atorfillit Kattuffiat (herefter; AK) skal for det første kvittere for, at der med lovforslaget er taget et væsentligt skridt i retning af, at sikre lønmodtageres ret til oplysninger samt dokumentation for ansættelse og de væsentligste forhold deri, og bakker derfor op om lovforslagets formål, dog med følgende bemærkninger;

AK bemærker for det første, at det i lovforslaget angives, at loven ikke vil finde anvendelse i det omfang, en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst. AK stiller spørgsmålstegn ved formuleringen af denne, og skal forespørge til hvorvidt målet er, at overenskomstdækkede virksomheder ikke skal være omfattet af lovforslaget."

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*§ 1, stk. 2 er præciseret, så der står, det kun er er, når en overenskomst indeholder pligt for arbejdsgiver svarende til pligterne efter denne inatsisartutlov, at inatsisartutloven ikke finder anvendelse.*

*Inatsisartutloven er således en minimumslov.*

”AK mener, at det er for ukonkret blot at angive, at fravigelse sker såfremt lønmodtager modtager oplysninger om ansættelsesforholdet, uden angivelse af hvilke oplysninger der skal gives. Derfor anbefaler AK at der indsættes krav om, at der alene kan finde fravigelse sted såfremt den kollektive overenskomst indeholder regler, der som minimum svarer til lovforslaget, således der ikke skabes en ubalance mellem de overenskomstdækkede og ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser. AK mener dog, at arbejdstageres organisationer samt arbejdsgiverne fortsat skal kunne aftale mere vidtgående krav til oplysninger, der skal gives lønmodtageren, samt hvornår oplysningerne skal gives, end lovforslaget angiver.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Bemærkningen er fulgt. § 1, stk. 2 er blevet præciseret. Se ovenstående svar.*

”AK bemærker for det andet, og finder det utilfredsstillende, at lovforslaget ikke finder anvendelse for personer, som er omfattet af sømandslovgivningen. Hertil stiller AK spørgsmålstegn ved, hvilken sømandslovgivning der hertil henvises til, da dette hverken fremgår af lovforslaget, eller lovforslagets bemærkninger. Der findes på nuværende tidspunkt ingen sømandslovgivning, udover landstingslov af 1986 om mønstring af søfarende, der forpligter grønlandske arbejdsgivere at oplyse og/eller dokumentere søfarendes ansættelsesforhold, hvorfor AK gerne havde set, at retsstillingen for søfarende blev forbedret, på lige fod med øvrige fagfolk. Det er AKs klare opfattelse, at Grønland halter efter – både hvad angår internationale konventioner samt lovgivning – der beskytter vores søfarende, hvorfor lovforslaget skaber en stor forskelsbehandling blandt fagfolk. Såfremt søfarendes retsstilling skal undtages i lovgivningen, skal AK opfordre til, at tempoet øges i arbejdet med udarbejdelse af internationalt acceptable minimumsregler for grønlandske søfarendes ansættelsesforhold.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Der svares på samme måde som i et lignende svar fra SIK.*

*Det bemærkes, at der allerede i dag findes regler om bemanningsskema og mønstringsbevis for søfarende.*

*Det er Naalakkersuisuts vurdering, at søfarendes ansættelsesforhold reguleres i særskilt lovgivning på søfartsområdet og således følger den hidtidige struktur. Det kan tilføjes, at der pågår en dialog mellem Naalakkersuisut og Rigsmyndighederne om at forberede en kongelig anordning om ikrafttræden for Grønland af lov om søfarendes ansættelsesforhold. Det er baggrunden for, at det i § 1, stk. 3, er bestemt, at ansættelsesbevisloven ikke finder anvendelse for personer, som er søfarende.*

*Inatsisartutloven er ikke udarbejdet med henblik på at få virkning for søfarende. Ændring af reglerne for søfarende vurderes at forudsætte et særligt forarbejde, ligesom det vil forudsætte inddragelse af erhvervet.*

*På baggrund af høringssvaret er der nu ændret i lovbemærkningerne til § 1. Ordlyden af § 1, stk. 3 er desuden blevet præciseret.*

”AK bemærker for det andet, at arbejdsgivere har en måned til at sørge for at opfylde sine forpligtelser efter loven. AK oplyser, at den uvished den ansatte vil befinde sig i, den måned, er betænkelig. Dog håber AK på, at fristen vil medføre en positiv adfærdsændring hos arbejdsgiverne, herunder de offentlige arbejdsgivere, der på nuværende tidspunkt ansætter arbejdskraft med mundtlig lovning om løn og vilkår, som arbejdstager ikke kan få på skrift før ansættelsesbeviset, er modtaget, mange gange efter prøvetidens udløb. Dette medfører, at en arbejdstager starter i en stilling, med forventning om en løn og vilkår som denne har modtaget oplysninger om mundtligt, hvorefter personaleadministrationerne på arbejdspladsen udsteder et ansættelsesbevis, der ikke stemmer overens med de mundtlige oplysninger den ansatte har fået stillet i udsigt, hvilket medfører flere uoverensstemmelser mellem ansattes organisationer samt arbejdsgiver.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Fristen i § 2, stk. 1, 1. punktum på 1 måned er fastsat af hensyn til at give arbejdsgiver og lønmodtager fleksibilitet. Der er intet i inatsisartutloven til hinder for, at forpligtelserne efter inatsisartutloven opfyldes hurtigere end 1 måned, ligesom der i overenskomster vil kunne aftales kortere frister, hvis overenskomstparterne ønsker det.*

”Slutteligt påpeges fastsættelsen af godtgørelsesniveauet. Det påpeges, at lovforslaget som det fremgår i nuværende form, alene vil få virkning for de ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere, idet loven vil kunne fraviges, hvis lønmodtageren er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår, at ved overenskomstansættelse vil uoverensstemmelser som udgangspunkt behandles efter de almindelige regler om overenskomstbrud, i stedet for domstolene. Derudover fremgår af bemærkningerne, at godtgørelsesniveauet vil have en betydelig spændvidde, da godtgørelsesniveauet vil skulle fastsættes under hensyntagen til, hvad der for sammenlignelige tilfælde vil blive resultatet i det fagretlige system. Lovforslaget sammenholdt med bemærkningerne findes tvetydig, idet godtgørelsesniveauet er fastsat meget konkret i lovforslaget, men fremgår som værende uspecifik og værende afhængig af det fagretlige system i lovforslagets bemærkninger.

AK vurderer, at dette vil medføre, at de uorganiserede samt ikke-overenskomstdækkede virksomheder belønnes, fordi de med forslaget vil kunne blive sikret hjemmel til at betale en lavere godtgørelse som fastsat i lovforslaget, og at godtgørelsesniveauet i lovforslaget højest sandsynligt vil have en direkte afsmittende effekt i det fagretlige system, fremfor den omvendte situation.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Godtgørelsesniveauet er reguleret i § 6. Naalakkersuisut har vurderet beløbsrammerne for udmåling af godtgørelse efter § 6 som værende passende. Beløbsrammen er på et niveau svarende til de i Danmark gældende beløbsrammer.*

*Den mere præcise størrelse på godtgørelserne vil blive fastlagt i praksis ved domstolene og i det fagretlige system.*

”Desuden påpeges, at begrebet ”undskyldelig” for så vidt angår mangler, vurderes at kunne give anledning til mange fortolkningsspørgsmål, og gøre sagsbehandlingen omfattende, både

på arbejdsgiver samt arbejdstager side. En arbejdsgiver har en måned til at opfylde sin forpligtelser efter forslaget, hvilket må være tilstrækkeligt til også at afhjælpe almindelig travlhed og ”undskyldelige” mangler. AK er derfor uenig i, at der fastsættes et godtgørelsesniveau på højst 1000 kr., hvis en mangel er undskyldelig, og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet. AK anbefaler som følge af dette, at sætningen samt godtgørelsesniveauet på 1000 kr. fjernes fra forslaget, og i modsat fald forhøjer godtgørelsesniveauet betydeligt.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender. Der svares på samme måde som i et lignende svar fra SIK.*

*§ 6, stk. 1, 4. punktum lyder: ” Godtgørelsen kan dog højst udgøre 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet. ”*

*En maksimumgodtgørelse på 1.000 kroner er relevant ved de rent formelle mangler, f.eks. hvis en virksomhed skifter forretningssted og dermed adresse, men på grund af almindelig travlhed ikke får ajourført ansættelsesbeviset med adresseændringen, og lønmodtageren på intet tidspunkt har været i tvivl om arbejdsgiverens adresse eller arbejdsstedets placering.*

*Der er i eksemplet ganske vist tale om en mangel, men den har dog ikke haft væsentlig betydning, da lønmodtageren på intet tidspunkt har været i tvivl om arbejdspladsens placering. Lønmodtageren er efter flytningen mødt på den nye adresse. Sanktionen bør i sådanne tilfælde være symbolsk.*

### **3. Høringssvar fra Grønlands Erhverv**

”Grønlands Erhvervs har følgende bemærkninger til lovforslag om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtagere om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Generelt arbejder GE meget på at få vores medlemsvirksomheder til at få udfærdiget ansættelseskontrakter/-beviser.

Men en lov om ansættelsesbeviser må ikke være for administrativ tung for virksomhederne, da der inden for visse brancher er mange løsarbejdere, løst ansatte og meget udskiftning blandt medarbejderne.

Det vil være meget administrativt tungt for disse virksomheder, hvis de skal nå at skrive beviser til alle, der har været ansat i få timer.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*For at gøre forslaget mindre administrativt tungt for arbejdsgiverne er forslaget ændret, så det gennemsnitlige arbejde skal være mindst 15 timer ugentligt, i stedet for 8 timer.*

*Som følge af høringssvaret er § 1, stk. 1 blevet præciseret, så det mere tydeligt fremgår af bestemmelsen, at inatsisartutloven alene finder anvendelse for lønmodtagere, som er ansat 1 måned eller længere, og som i gennemsnit arbejder mindst 15 timer ugentligt.*

*Begrænsningen fremgår desuden som hidtil af lovbemærkningerne til § 1, stk. 1.*



”Man kan overveje om retten til et bevis skal komme efter 1 måneds ansættelse eller 2 måneders ansættelse. I GE’s overenskomster med SIK har lønmodtager ret til en kontrakt når de har været ansat i 3 måneder.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Grænsen på 1 måned fremgår af § 1, stk. 1. Grænsen er fastsat ud fra et ønske, om at der på et tidligt stadie i ansættelsen opnås klarhed omkring vilkårene for ansættelsesforholdet. Reglen svarer til den tilsvarende danske regel, og overensstemmelse med den danske bestemmelse gør forudsigeligheden større for virksomheder og arbejdstagere, der opererer i Grønland og Danmark.*

”Det fremgår af § 1, stk. 1 at loven gælder for lønmodtagere, der har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer.

GE skal anbefale, at retten til et ansættelsesbevis først skal gælde, hvis lønmodtageren har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 15 timer.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Forslaget fra GE er fulgt, og § 1, stk. 1 er ændret til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 15 timer.*

”Der er også krav om mindst en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 15 timer for at en lønmodtager kan karakteriseres som funktionær, jf. § 1, stk. 2 i FL.

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Forslaget fra GE er fulgt, og § 1, stk. 1 er ændret til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 15 timer.*

#### **4. Høringssvar fra Kommune Kujalleq**

”Tak for at blev inddraget i høringen.

Kommune Kujalleq har følgende bemærkninger til lovforslaget:

Kommunerne er forpligtet til, at ansættelsesforholdet for medarbejder sker i henhold til gældende overenskomst for pågældendes arbejdsområde og/eller i henhold til medarbejderens uddannelse.

For overenskomstmæssige ansættelser regulerer den gældende overenskomst skriftform og indholdsmæssige minimalkrav for ansættelseskontrakten.

I bemærkningernes første afsnit, ’Almindelige bemærkninger’ under nr. 3, hhv. nr. 4 nævnes, at både kommuner og Selvstyret – som arbejdsgivere – allerede i dag anvender ansættelsesbeviser, ansættelsesbreve og ansættelseskontrakter for de ansættelsesforhold, som den kommende lov skal være gældende for.

Relevant nyt for kommunen er

1. Bemærkning til § 2, stk. 1 vedr. sprog – det skal sikres af arbejdsgiveren, at lønmodtager kan forstå oplysninger i ansættelseskontrakt
2. Bemærkning til § 4, stk. 1 vedr. udstationering i Grønland, dvs. på en arbejdsplads i en anden by hhv. bygd i en længere periode end 3 måneder

Hertil har kommunen ikke yderligere bemærkninger.

Det undrer vedr. bemærkning til § 1 stk. 5 til loven, og det lyder modsætningsfyldt i henhold til lovens formål hhv. forslaget § 2 stk. 4 at sikre lønmodtagerens ret til dokumentation af sine ansættelsesforhold, at oplysnings- og dokumentationspligt ikke knyttes til, at der skal indføres formkrav for de ansættelsesforhold, som varer længere end 1 måned og med mere end 8 timers ugentligt arbejde.

Sådan et skrift/- formkrav ville ikke betyde, at en mundtlig aftale om ansættelse eller ansættelsesforhold bliver ugyldig, men kun dokumentere og bekræfte med underskrift af begge parter senest 1 måned efter, lønmodtageren reelt har udført arbejde iht. den mundtlige aftale om ansættelsesforhold.

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Det er ikke formålet med inatsisartutloven at regulere, hvornår en aftale er gyldig, eller at sikre dokumentation for, om et arbejde er udført. Formålet er først og fremmest at bidrage til at skabe klarhed over vilkårene for de omfattede ansættelsesforhold.*

## 5. Høringssvar fra Qeqqata kommunia

”Qeqqata Kommunia takker for muligheden for at afgive høringssvar og har gennemgået det tilsendte materiale i samarbejde med ledelsen og skal undtagelsesvis acceptere den korte høringsfrist henset til, at der er tale om en ny lov. Qeqqata Kommunia har bemærkninger til lovforslagets indhold, idet det ville have en administrativ betydning for kommunen. Dog er Qeqqata Kommunia glad for, at der endelig tages hånd om problematikken for at legalisere i form af lov for at beskytte lønmodtagere og sikre en lovhjæmmel, hvis ikke arbejdsgiveren har opfyldt pligten til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet i det offentlige og private. Til det har Qeqqata Kommunia oplyst ønsker, som enten kan stå i loven eller i bemærkningerne:

1. Lovforslagets § 1, stk. 2. står der, at Inatsisartutloven ikke finder anvendelse i det omfang, en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst. Denne sætning mener kommunen bør defineres om hvad der står ved ret, når der i ansættelseskontrakten ikke står, måske på grund af fejl, at det er Kollektiv overenskomst der skal stå ved magt og ikke omvendt. Dvs. at det ikke er ansættelseskontrakten der står ved magt, når en vilkår ikke er med eller skrevet forkert i kontrakten, men det der står i den kollektive overenskomst.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Det er ikke hensigten med inatsisartutloven at ændre de aftaleretlige regler eller opstille formkrav for, hvornår en aftale er gældende. Herunder er det ikke hensigten med inatsisartutloven at regulere, hvornår en aftale er gyldig eller ugyldig.*

*Formålet er først og fremmest at bidrage til at skabe klarhed over vilkårene for de omfattede ansættelsesforhold, ved at sikre, at arbejdsgiver giver lønmodtager oplysninger om vilkårene for ansættelsesforholdet.*

”2. Det andet ønske kan være at arbejdsgiverens også ved lov, når medarbejderen afvikles af forskellige årsager, ved arbejdsdygtighed, skal være en pligt at udlevere en tjenesteattest, som lønmodtageren kan udlevere til en ny arbejdsgiver.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Høringssvaret er ikke fulgt.*

”Det tredje ønske er, at man i det nye lovforslag § 1 stk.6 står, at Inatsisartut ikke ved aftale kan fravige ugunst for lønmodtageren. Idet det forstås, at man har sammensæt prøvetidsansættelser, tidsbegrænsede ansættelser og varige ansættelser og derfor ønsker Qeqqata Kommunia at tidsbegrænsede ansættelser/ vikar / projektmedarbejdernes følges den danske lov om tidsbegrænsede ansættelsesbevislov § 5 stk. 1 der vedrører fornyelse af tidsbegrænset ansættelsesforhold. Idet der står i § 5. stk. 1 Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold, jf. dog undtagelsen i stk. 2. Det gælder f.eks. fornyelse, 1) der skyldes uforudselige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Det er ikke hensigten med inatsisartutloven at regulere de aftaleretlige regler. Herunder er det ikke hensigten med inatsisartutloven at opstille regler for, hvornår en aftale kan indgås eller ej.*

*Formålet er først og fremmest at bidrage til at skabe klarhed over vilkårene for de omfattede ansættelsesforhold, ved at sikre, at arbejdsgiver giver lønmodtager oplysninger om vilkårene for ansættelsesforholdet.*

*En eventuel regulering af muligheden for at indgå tidsbegrænsede ansættelser falder uden for denne inatsisartutlovs formål, ligesom en lovregulering af spørgsmålet vil forudsætte, at reguleringen gennemgår den almindelige lovgivningsproces.*

”For Qeqqata Kommunias administration vil lovforslaget betyde bedring styring af ansættelsesforhold i kommunen. Som det er i dag, er det kun månedslønnede, der ses en ansættelseskontrakt for. Qeqqata Kommunia har allerede påbegyndt arbejdet med at anvende standardskabeloner til ansættelseskontrakter, som vil medføre ensartet administrering af lovgivningen på tværs af ansættelsesformer.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Ingen bemærkninger.*

## **6. Høringssvar fra Kommuneqarfik Sermersooq**

”Indledningsvist vil Kommuneqarfik Sermersooq takke for muligheden for at kunne give høringssvar til lovforslaget.

Kommuneqarfik Sermersooq skal anbefale at en sådan lovgivning ikke vil være hensigtsmæssig for det offentlige, hvor der kun vil komme ekstra administrationsomkostninger uden at der ændres på retstilstanden imellem kommunen og dennes ansatte.

Dette begrundes ved, at kommunen er en offentlig virksomhed, som er bundet ikke alene af overenskomstaftaler men af de offentligretlige og forvaltningsretlige regler. Kommunen er derfor videre forpligtet til at give oplysninger i afgørelser, samt at partshøre i disse, den ansatte vil derfor ikke få en bedre retsstilling hvad angår at skulle have ret til oplysninger.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Inatsisartutloven forpligter arbejdsgiver til at give lønmodtager oplysninger om en række nærmere præciserede vilkår for ansættelsen.*

*At sikre dette formål på det offentlige område alene gennem overenskomster samt eksisterende offentligretlige og forvaltningsretlige regler, herunder regler om partshøring, vurderes ikke at være hensigtsmæssigt.*

*Med inatsisartutloven sikres klare regler for, at lønmodtagere fra arbejdsgivere skal have en række nærmere præciserede oplysninger om vilkår for ansættelsen.*

*De krævede oplysninger i inatsisartutloven er ganske basale oplysninger, som arbejdsgiveren forudsættes at kende allerede – det drejer sig om basale oplysninger som arbejdsstedets beliggenhed, den gældende løn, opsigelsesvarsel, evt. gældende overenskomst, arbejdstagerens navn, adresse og stilling eller jobbeskrivelse, arbejdsgivers navn og adresse, normale daglige eller ugentlige arbejdstid, hvad der gælder for ferie, om ansættelsen er tidsbestemt eller evt. forventede varighed samt hvornår ansættelsesforholdet begynder.*

*I forslagens § 8, stk. 2 er indskrevet en overgangsbestemmelse, der giver arbejdsgiverne 6 måneder fra tidspunktet for inatsisartutlovens ikrafttræden til at implementere inatsisartutloven for lønmodtagere, der allerede var ansat inden inatsisartutloven træder i kraft.*

*Af hensyn til implementeringen af Inatsisartutloven, er forslagens § 7 blevet ændret, så ikrafttræden ikke sker på en bestemt dato, men når Naalakkersuisut udsteder en bekendtgørelse om ikrafttræden. Dette skal gøre det muligt at give arbejdsgiverne tid til at gøre sig klar på Inatsisartutlovens ikrafttræden. Der henvises om denne problemstilling i øvrigt til beskrivelsen i afsnit 3 i de almindelige lovbemærkninger.*

*Inatsisartutloven er en minimumslov, der sikrer, at lønmodtager modtager et vist minimum af oplysninger om vilkårene for ansættelsesforholdet. Der kan findes overenskomster, der pålægger arbejdsgiver at give de samme eller flere oplysninger om ansættelsesforholdet til den ansatte. Arbejdsgiver og lønmodtager kan også individuelt aftale, at arbejdsgiveren skal give flere oplysninger til lønmodtageren, end de oplysninger der fremgår af inatsisartutloven.,*

”Kommunen vil alene få administrative omkostninger ved at skulle opstille yderligere kontrol med ansættelsesaftaler overholder loven, ligesom der gives de ansatte en direkte hjemmel/mulighed for at få godtgørelse selvom de allerede ved andre regler har ret til oplysningerne.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Det anses for hensigtsmæssigt, at arbejdsgiverne pålægges en pligt til at underrette de ansatte om de væsentligste vilkår for ansættelsesforholdet. Det kan bl.a. bidrage til gennemsigtighed på arbejdsmarkedet, øge trygheden for lønmodtagerne, skabe klarhed mellem arbejdsgiver og lønmodtager om, hvad der er aftalt og på den måde forebygge konflikter mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.*

*For så vidt angår reglerne om godtgørelse, så anses de for hensigtsmæssige, også selvom arbejdstagere gennem eksisterende regler kan have ret til at få oplysninger om ansættelsesforholdet.*

*I forslaget § 8, stk. 2 er indskrevet en overgangsbestemmelse, der giver arbejdsgiverne 6 måneder fra tidspunktet for ikrafttræden til at implementere Inatsisartutloven for lønmodtagere ansat inden loven sættes i kraft. På baggrund af høringerne er ikrafttrædelsesbestemmelsen desuden ændret, så der ikke er en fast dato for ikrafttrædelse. I stedet sættes Inatsisartutloven i kraft ved bekendtgørelse udstedt af Naalakkersuisut. Der henvises til yderligere bemærkninger herom i de almindelige bemærkninger afsnit 3.*

”Til afsnit 3 i bemærkningerne, dette lovforslag vil medføre væsentlige omkostninger for kommunerne til administration og kontrol med alle ansættelser, herunder vil kommunen få en betydelig udgift til godtgørelser for fejl som ellers ikke nødvendiggør et krav efter de nu gældende regler.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*I forslaget § 8, stk. 2 er indskrevet en overgangsbestemmelse, der giver arbejdsgiverne 6 måneder fra tidspunktet for ikrafttræden til at implementere Inatsisartutloven for lønmodtagere ansat inden loven sættes i kraft.*

*På baggrund af høringerne er ikrafttrædelsesbestemmelsen desuden ændret, så der ikke er en fast dato for ikrafttrædelse. I stedet sættes Inatsisartutloven i kraft ved bekendtgørelse udstedt af Naalakkersuisut. Der henvises til yderligere bemærkninger herom i de almindelige bemærkninger afsnit 3. ”Derudover har vi følgende bemærkninger til de enkelte bestemmelser:*

Til § 1, stk. 1: som indledningsvist bemærket burde denne lov kun finde anvendelse på private ansættelser.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Det er ikke fundet hensigtsmæssigt at lade inatsisartutloven gælde for det private område alene og ikke det offentlige.*

*Der henvises i øvrigt til besvarelserne ovenfor.*

”Til § 1, stk. 1: Under henvisning til § 1, stk. 2 i funktionærloven burde den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ændres til 15 timer, så det er den samme grænse som gælder for funktionærer som ansættelsesbeviser.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Forslaget fra høringsparten er fulgt. § 1, stk. 1 er ændret, så den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 15 timer i stedet for 8 timer.*

”Til § 1, stk. 3: Såfremt loven alligevel skal gælde for det offentlige jf. ovennævnte bemærkninger til § 1, stk. 1, så skal tjenestemandsansættelser, tjenestemandslignende ansættelser og andre offentligt varige ansættelser ikke være omfattet af loven.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Der henvises til besvarelsen ovenfor om, hvorfor inatsisartutloven bør gælde på det offentlige område, såvel som på det private område.*

*Det er ikke anset for hensigtsmæssigt at undtage tjenestemandsansættelser, tjenestemandslignende ansættelser og andre offentligt varige ansættelser fra inatsisartutlovens anvendelsesområde. Dette blandt andet på grund af, at inatsisartutloven er en minimumslov, som er forholdsvis simpel.*

*Det er Departementets vurdering, at det vil gøre en forholds simpel inatsisartutlov unødigt kompliceret, hvis der undtages for mange typer lønmodtagere fra inatsisartutlovens anvendelsesområde.*

”Til § 1, stk. 6: Bemærkningerne til denne bestemmelse burde fremgå af ordlyden af bestemmelsen, for at gøre det klart hvornår der alligevel kan ske en tilsidesættelse af rettighederne burde fremgå af ordlyden og ikke alene af bemærkningerne.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*§ 1, stk. 6 gør det klart, at inatsisartutloven er en minimumslov, der ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtagerne. Bemærkningerne til bestemmelsen er blevet tilrettet på baggrund af høringsvaret, så det klart fremgår, at inatsisartutloven er en minimumslov.*

*Det er ikke anset for lovteknisk nødvendigt, at henvisningen til § 1, stk. 7, i bemærkningen indskrives direkte i ordlyden af § 1, stk. 6.*

”Til § 1, stk. 7: Det burde fastsættes, at bestemmelserne kun kan fastsættes efter forhandling med arbejdsmarkedets parter og kommunerne, dette for at sikre at kommunerne som har en betydelig andel af ansættelser i Grønland høres inden reglerne ændres.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Det er ikke fundet hensigtsmæssigt at skrive en særlig høringspligt ind i bestemmelsen. Ved udstedelse af bekendtgørelse, vil de almindelige retningslinjer for høringer blive fulgt, hvilket er fundet tilstrækkeligt.*

”Til § 2, stk. 2: Under hensyn til kravet i § 2, stk. 1, så burde det fastsættes at ‘Såfremt arbejdsgiveren har givet oplysningerne på grønlandsk, og evt. dansk, så har arbejdsgiveren opfyldt sprogkravet.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Den nuværende formulering i § 2, stk. 1 og 2 er fundet hensigtsmæssig. Det afgørende er, at lønmodtageren får oplysningerne på et sprog, som denne forstår, hvilket følger af § 2, stk. 1. Dette giver fleksibilitet for arbejdsgiverne og lønmodtagerne.*

*§ 2, stk. 2 fastsætter derudover krav om, at oplysningerne efter anmodning gives på grønlandsk og dansk.*

*”Til § 2, stk. 3, nr. 10: Til bemærkningerne, her vil en henvisning til at ”SIK-overenskomsten” være nok, da det er åbenlyst, at en ansat sundhedshjælper er omfattet af overenskomst mellem Naalakkersuisut og SIK for sundhedshjælpere, det vil derfor ud fra ansættelsen i øvrigt stå klart hvilken overenskomst personen er omfattet.”*

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Efter bestemmelsen skal det stå klart, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der er gældende for ansættelsesforholdet. Hvorvidt dette i enkelte situationer er opfyldt, må afgøres i det konkrete tilfælde.*

*”Til § 4, stk. 2: Burde omformuleres, `...i de i § 2, stk. 4, nævnte dokumenter, § 2, stk. 5 finder tilsvarende anvendelse.”*

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*§ 4, stk. 2 indeholder ikke formuleringen ”, § 2, stk. 5 finder tilsvarende anvendelse”. En henvisning i § 4, stk. 2 til § 2, stk. 5 laves ikke, da § 2, stk. 5 handler om, hvordan arbejdsgiver kan give oplysninger om ferie, opsigelsesvarsel, løn m.v. og normale daglige eller ugentlige arbejdstid.*

*§ 4, stk. 2 handler om, at arbejdsgiver skal give lønmodtager nogle yderligere oplysninger, i tilfælde af udstationering. Der er derfor ingen grund til at henvise til § 2, stk. 5, da oplysningerne i § 2, stk. 5 allerede skal gives til lønmodtageren efter bestemmelserne i § 2.*

*Da oplysningerne om udstationeringen må anses for at være meget væsentlige for arbejdstageren, er det ikke fundet hensigtsmæssigt at give mulighed for alene at henvise til overenskomst, da det drejer sig om oplysninger om varigheden af det arbejde, der udføres på arbejdsstedet, vilkårene for at lønmodtagerens tilbagevenden til det oprindelige arbejdssted og de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet på det andet sted.*

*”Til § 6, stk. 1: Såfremt det vil skulle gælde for offentlige arbejdsgivere skal bødestørrelserne være væsentligt lavere, da det offentlige allerede er forpligtet til at give oplysningerne, så manglende overholdelse af oplysningspligten vil alene ske ved sagsbehandlingsfejl, det er derfor uhensigtsmæssigt at godtgørelserne skal være af den størrelsesorden som bestemmelsen lægger op til.”*

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Godtgørelsesniveauet anses for passende, henset til betydningen af, at lønmodtagere informeres om vilkårene for deres ansættelser og henset til, at kravene i ansættelsesbevisloven er forholdsvis simple og enkle at leve op til for arbejdsgiverne.*

*godtgørelsesniveauerne i inatsisartutloven er inddelt i 3 niveauer, alt efter hvor omstændighederne i det enkelte tilfælde. Herunder lægges ved vurderingen vægt på om manglen har haft konkret betydning for lønmodtageren og om manglen er undskyldelig.*

*Hvis manglen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet kan godtgørelsen højst udgøre 1.000 kr.*

”Bestemmelsen vil derudover påføre kommunen udgifter og potentielle udgifter som skal godtgøres igennem bloktilskuddet.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Det forudsættes at kommunerne kan efterleve inatsisartutlovens krav, og det er ikke vurderingen, at der i forbindelse med lovforslaget afsættes midler til kommunerne.*

*Som nævnt er godtgørelsesniveauerne i inatsisartutloven inddelt i 3 niveauer, alt efter omstændighederne i det enkelte tilfælde. Herunder lægges ved vurderingen vægt på om manglen har haft konkret betydning for lønmodtageren og om manglen er undskyldelig.*

*I forslagets § 8, stk. 2 er indskrevet en overgangsbestemmelse, der giver arbejdsgiverne 6 måneder fra tidspunktet for ikrafttræden til at implementere Inatsisartutloven for lønmodtagere ansat inden loven sættes i kraft.*

*På baggrund af høringerne er ikrafttrædelsesbestemmelsen desuden ændret, så der ikke er en fast dato for ikrafttrædelse. I stedet sættes Inatsisartutloven i kraft ved bekendtgørelse udstedt af Naalakkarsuisut. Der henvises til yderligere bemærkninger herom i de almindelige bemærkninger afsnit 3.”Til § 6, stk. 2: Det skal fremgå at kommunerne skal anses for en del af arbejdsmarkedets parter.”*

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*Bestemmelsen er blevet slettet som følge af lovteknik. Kommunerne er en væsentlig part på arbejdsmarkedet.*

”Til § 8: For så vidt det fastholdes at loven skal gælde for offentlige ansættelser, så skal det kun gælde for ansættelser som indgås efter d. 1. juli 2023 og ikke allerede indgåede ansættelsesaftaler.”

*Svar fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender.*

*I forslagets § 8, stk. 2 er indskrevet en overgangsbestemmelse, der giver arbejdsgiverne 6 måneder fra tidspunktet for ikrafttræden til at implementere Inatsisartutloven for lønmodtagere ansat inden loven sættes i kraft.*

*På baggrund af høringerne er ikrafttrædelsesbestemmelsen desuden ændret, så der ikke er en fast dato for ikrafttrædelse. I stedet sættes Inatsisartutloven i kraft ved bekendtgørelse udstedt af Naalakkarsuisut. Der henvises til yderligere bemærkninger herom i de almindelige bemærkninger afsnit 3.*