

Bemærkninger til forslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

a. Baggrund

Med indførelsen af hjemmestyre den 1. maj 1979 blev Grønlands Hjemmestyre ansættelsesmyndighed for sit eget personale. Ved landstingslov nr. 9 af 25. oktober 1979 blev der fastsat regler for tjenestemænd, der overgik fra ansættelse i staten til ansættelse i hjemmestyret og for tjenestemænd, der ansattes i Grønlands Hjemmestyre.

Indførelsen af hjemmestyre gav også mulighed for at overtage lovgivningskompetencen på arbejdsmarkedsområdet i henhold til §§ 4 eller 5 i lov nr. 577 af 29. november 1977.

Der blev dog hverken ved den lejlighed eller senere lovgivet om den efterhånden langt større gruppe af funktionærer på det offentlige og private arbejdsmarked, og spørgsmålet ses ikke berørt i betænkning nr. 837/1978, der lå til grund for loven om Grønlands Hjemmestyre. Man nøjedes allerede fra de første overenskomster mellem de offentlige grønlandske arbejdsgivere (hjemmestyret og kommunerne) og de faglige organisationer med at henvise til konkrete bestemmelser i den danske funktionærlov, og også det private arbejdsmarked anvendte denne praksis. Brugen af væsentlige dele af funktionærloven, enten ved direkte henvisning til den, eller ved at anvende den analogt, er blevet en arbejdsretlig kutyme.

Det er især opsigelsesbestemmelserne, der anvendes. Men anvendelsen af den danske funktionærlov er ikke konsekvent, og det giver anledning til usikkerhed om retstilstanden. Arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at der er behov for en lov, der fastsætter retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer i Grønland.

b. Dansk eller grønlandsk funktionærlov

Den danske funktionærlov, Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, lov-bekendtgørelse nr. 81 af 3. februar 2009, har i § 22, stk. 3 en bestemmelse om, at loven kan sættes i kraft for Grønland ved kongelig anordning, men denne mulighed er ikke blevet udnyttet.

Den oprindelige lov, der er fra 1938, er siden blevet ændret adskillige gange, men ikke alle ændringer indeholder en ikrafttrædelsesbestemmelse for Grønland. Dette skyldes, at ikke alle ændringer er relevante for Grønland, enten fordi de udspringer af EU-lovgivning, som for eksempel de detaljerede regler om konkurrenceklausuler, eller fordi de knytter sig til dansk lovgivning på et område, hvor Grønland allerede under hjemmestyret havde egen lovgivningskompetence, fx barselsreglerne.

Funktionærloven har flere gange været rejst som spørgsmål i Inatsisartut, senest af Kuupik

Kleist, Inuit Ataqatigiit på efterårssamlingen 2008 (EM 2008/55). I modsætning til tidligere, hvor Naalakkersuisut havde afvist en grønlandsk funktionærlov, svarede daværende medlem af Naalakkersuisut for finanser, Per Berthelsen, Siumut, at man ville sætte arbejdet med en funktionærlov for Grønland i gang.

Med indførelsen af selvstyre er lovgivningskompetencen overgået til Grønland, og den danske funktionærlov kan ikke længere sættes i kraft i Grønland. Derfor bør Grønland have sin egen funktionærlov.

c. Det lovforberedende arbejde

Der blev i slutningen af 2008 nedsat en arbejdsgruppe under forsæde af Økonomi- og Personalestyrelsen og med repræsentanter for Grønlands Arbejdsgiverforening og de grønlandske lønmodtagerorganisationer. KANUKOKA ønskede af resurse-mæssige grunde at blive orienteret om gruppens arbejde frem for at deltage i arbejdsgruppen.

I arbejdsgruppen var der enighed om, at en grønlandsk funktionærlov skulle følge den danske funktionærlov, hvor dette var hensigtsmæssigt, men med passende hensyntagen til forholdene i Grønland. Dels fordi den danske funktionærlov som nævnt er kendt og anvendt på arbejdsmarkedet i Grønland. Dels fordi Færøernes funktionærlov fra 1958 også byggede på den danske funktionærlov, og endelig fordi det med den frie bevægelighed af arbejdskraften i Rigsfællesskabet er mest praktisk, at der er ensartede regler på ensartede områder.

Det foreliggende forslag til lovtekst er udarbejdet af arbejdsgruppen.

2. Hovedpunkter i forslaget

a. Gældende ret

Som nævnt er den danske funktionærlov ikke sat i kraft for Grønland. Retstilstanden bygger derfor på indholdet af kollektive overenskomster og aftaler, som henviser til funktionærloven. Der henvises også i stort omfang til funktionærloven i individuelle ansættelsesaftaler, både på det private og det offentlige arbejdsmarked. Desuden er arbejdsmarkedets parter og domstolene tilbøjelige til at anvende funktionærloven analogt i tvivlstilfælde.

b. Forslagets hovedpunkter

Forslaget bygger som nævnt på den danske funktionærlov, lov bekendtgørelse nr. 81 af 3. februar 2009. Funktionærloven omhandler retsforholdet mellem den enkelte funktionær og arbejdsgiveren. Loven er beskyttelsespræceptiv. Det betyder, at de rettigheder, der fremgår af loven, ikke kan fraviges til skade for funktionæren. Herved er funktionæren sikret over for arbejdsgiveren, men arbejdsgiveren er også sikret over den funktionær, der overtræder reglerne i loven. Disse principper genfindes i det foreliggende forslag.

Forskellene mellem den danske funktionærlov og forslaget er forklaret i afsnit c nedenfor.

Forskellene skyldes dels forskellen på arbejdsmarkedets størrelse, der betyder, at man i Grønland i nogle tilfælde ikke behøver så detaljerede regler, dels forskellen i lovgivningen på områder, der knytter sig til funktionærloven, for eksempel barsel, refusion af dagpenge og ligebehandling.

Forslaget indledes med en definition af hvem, der er funktionær. Det er stort set alle månedslønnede, der ikke er beskæftiget med manuelt arbejde, samt alle ledere.

De følgende bestemmelser, §§ 2 – 6, omfatter arbejdsforholdets ophør, herunder længden af varslerne for en opsigelse og godtgørelse til funktionæren, hvis grunden til arbejdsforholdets ophør har været usaglig samt om funktionærens misligholdelse af ansættelsesforholdet. § 3 giver funktionærer med lang anciennitet adgang til fratrædelsesgodtgørelse. § 4 om godtgørelse ved uberettiget bortvisning svarer til § 2 b i den danske funktionærlov. Dermed fjernes tvivlen, om reglerne om fratrædelsesgodtgørelse og godtgørelse for usaglig opsigelse i den danske funktionærlovs §§ 2 a og b også gælder i Grønland.

Resten af forslaget er en beskrivelse af funktionærens rettigheder over for arbejdsgiveren.

§ 7 fastslår funktionærens ret til løn under sygdom, og den såkaldte 120 dages regel om forkortet opsigelsesvarsel foreslås også videreført i overensstemmelse med hidtidig praksis.

Selv om der ikke er værnepligt i Grønland, foreslås det alligevel at medtage reglen om funktionærens ret til genansættelse efter aftjent værnepligt og til løn under genindkaldelser. Begrundelsen er, at når der er værnepligt i Danmark skal mænd, der er omfattet af denne, ikke stilles ringere fordi de bor i Grønland, forslagets § 8.

§ 9 – 11 er bestemmelser om ret til efterløn ved funktionærens død, funktionærens ret til at få dækket udgifter, der er afholdt for arbejdsgiveren samt om provision.

§§ 12 – 16 omhandler funktionærernes ret til at organisere sig og til at forhandle løn- og ansættelsesforhold samt regler for løsning af uenighed om disse forhold.

§§ 17 – 19 giver funktionæren ret til at have hverv uden for virksomheden, frihed til at søge nyt arbejde i en opsigelsesperiode og ret til en udtalelse om sin ansættelse.

§ 20 giver funktionærer, der har ret til resultatafhængig bonus og lignende, ret til en forholdsmæssig andel heraf ved fratræden inden det normale udbetalingstidspunkt.

§§ 21 og 22 er regler der sikrer, at en funktionær ikke begrænses unødigt i sine jobmuligheder ved skifte af arbejdsgiver, de såkaldte konkurrence- og kundeklausuler. I Grønland er dette særdeles vigtigt, idet jobmulighederne i forvejen er ret begrænsede på grund af arbejdsmarke-

dets beskedne størrelse.

§ 23 begrænser adgangen til annoncering, hvor arbejdsgiverens navn ikke fremgår af annoncen.

Forslaget afsluttes med at fastslå, at loven ikke uden særlig hjemmel kan fraviges til skade for funktionæren, og det foreslås, at Naalakkersuisut bemyndiges til at fastsætte særlige regler om arbejdets ophør og sygdom, hvis hensynet til funktionæren taler herfor, samt at allerede indgåede konkurrence- og kundeklausuler opretholdes uændret.

c. Forskelle mellem forslaget og den danske funktionærlov

(1) Generelt. Paragrafferne er fortløbende nummereret. Bortset fra §§ 1 og 2 har forslagets paragraffer andre numre end de tilsvarende bestemmelser i den danske funktionærlov. For eksempel svarer § 3 i forslaget til § 2 a i den danske funktionærlov. Desuden er sproget moderniseret, hvor det er skønnet at lette forståelsen og for at lette ensartetheden mellem den grønlandske og den danske version.

(2) Funktionærbegrebet, § 1, stk. 1. Den danske funktionærlov er præget af det danske arbejdsmarked lige efter Anden Verdenskrig, og dens ordlyd er derfor ikke længere dækkende. Den udvikling, der har fundet sted i årenes løb med tilkomsten af mange nye arbejdsfunktioner og med overgangen fra tjenestemandsansættelse til overenskomstansættelse, har medført et stort antal sager om rækkevidden af funktionærbegrebet. Dette har medført en meget udvidende fortolkning af lovteksten. Fx omfatter kontormedhjælpere også sagsbehandlere.

Det vil derfor været mere hensigtsmæssigt at udforme et funktionærbegreb, der passer til, hvad der i daglig opfattelse forstås ved en funktionær. Desuden henvises der som nævnt i stor udstrækning til funktionærloven i kollektive overenskomster.

Det foreslås, at butiksmedhjælpere og lagerekspedienter ikke omfattes af loven. Butiksansatte, der er ledere, vil være omfattet i medfør af § 1, stk. 1, nr. 3 og nr. 4.

(3) Anvendelsesområde, § 1, stk. 2. Der foreslås indsat en nedre aldersgrænse på 18 år.

(4) Undtagelserne fra funktionærbegrebet, § 1, stk. 3. Henvisningen til lærlinge i den danske funktionærlov, § 1, stk. 3, foreslås ændret til elever. TNI-elever (svarer til HG elever på de danske handelsskoler) har en overenskomst, der regulerer deres ansættelsesforhold i praktikperioder. Kunstnere, musikere og artister, § 1, stk. 3, nr. 3 er ikke nævnt i den danske funktionærlov, men det fremgår af betænkninger om dens revision, at de ikke er funktionærer. Det foreslås at nævne dette udtrykkeligt i det foreliggende forslag, i stedet for at henvide til en gammel betænkning.

(5) Fratrædelsesgodtgørelse. § 2 a, stk. 4 i den danske funktionærlov foreslås udeladt, da overenskomsterne i Grønland ikke indeholder bestemmelser om, at der kan udbetales fratrædelsesgodtgørelse uanset at funktionæren overgår til arbejdsgiverbetalt alderspension.

(6) 120 dages reglen, § 5, stk. 2 i den danske funktionærlov. Sygdom, der skyldes en godkendt arbejdsskade og graviditet, medregnes ikke.

(7) Barselorlov. Det foreslås, at der ikke indføres andre regler for funktionærer end de, der fremgår af Inatsisartutlov nr. 14 af 7. december 2009 om orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption (barselsloven). Ret til halv løn under barsel som i den danske funktionærlov § 7, stk. 2, har ikke været anvendt i Grønland. De fleste overenskomster og en del individuelle ansættelsesaftaler giver ret til fuld løn under barsel. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslaget § 7

(8) Udgifter til rejser samt provision. I den danske funktionærlov er bestemmelserne herom samlet i § 9. Det foreslås, at de opdeles i to selvstændige paragraffer, §§ 10 og 11.

(9) Referat af forhandlinger. Arbejdsgivers pligt til at føre protokol over forhandlinger om løn- og ansættelsesforhold i den danske funktionærlov, § 10, stk. 3, blev ophævet i 2008. Det foreslås, at der indføres en pligt til at udarbejde referat af forhandlingernes resultat således at det svarer til, hvad der er fastsat i hovedaftalerne mellem arbejdsmarkedets parter, jf. forslaget § 12.

(10) Mægling. Det foreslås, at anvende samme procedure som i hovedaftalerne mellem arbejdsmarkedets parter, nemlig at parterne først selv forsøger at finde en mæglingsmand, forslaget §§ 13 – 16 og den danske funktionærlov, §§ 11 – 14.

(11) Frihed til at søge nyt arbejde. Da megen arbejdssøgning på grund af Grønlands udstrækning og arbejdskraftens sammensætning må formodes at ske uden for den by eller bygd, hvor arbejdspladsen er beliggende, foreslås det at begrænse retten til tjenestefrihed med løn til 5 arbejdsdage. Den danske funktionærlov § 16 og forslaget § 18.

(12) Retten til en tjenesteattest foreslås opretholdt, forslaget § 19, lige som det foreslås at nægtelse heraf kan sanktioneres med bøde. Den tilsvarende bestemmelse i den danske funktionærlov, § 17, blev ophævet i 2008.

(13) § 17 a, stk. 2 i den danske funktionærlov om købe- og tegningsrettigheder er udeladt, da lovgivningen herom ikke gælder i Grønland.

(14) Konkurrence- og kundeklausuler foreslås forenklet i forhold til reglerne i den danske funktionærlov, §§ 18 og 18 a. Klausulerne foreslås tidsbegrænset til 1 år efter fratrædelsen,

lige som forslaget indeholder et andet minimum for kompensationen og andre regler for udbetalingen.

(15) Annoncering. Forbuddet i den danske funktionærlov § 19, stk. 1 og 2 mod annoncering efter militærfri arbejdskraft eller at ansættelse er betinget af kapitalindskud, foreslås udeladt, da de ikke skønnes at have praktisk betydning.

(16) Den danske funktionærlovs § 20 om funktionærens sikkerhedsstillelse skønnes heller ikke at have betydning og foreslås udeladt.

d. Forslagets geografiske afgrænsning

Da forslaget omhandler arbejdskontrakter mellem en arbejdsgiver og dennes ansatte funktionærer, vil forslaget som udgangspunkt kun omfatte sådanne kontrakter, som er indgået mellem en arbejdsgiver, der er bosat i Grønland, eller hvis virksomhed er registreret her og en funktionær, der har bopæl i Grønland.

Forslaget omfatter derfor ikke funktionærer, der er ansat af en arbejdsgiver, som har bopæl eller er registreret uden for Grønland, medmindre funktionæren har fast bopæl i Grønland. Statens funktionærer i Grønland vil derfor være omfattet. Udstationerede funktionærer er derimod ikke omfattet, medmindre udstationeringen har varet så længe, at den udstationerede må anses for at have fast bopæl i Grønland.

For eksempel vil bureauvikarer i sundhedsvæsenet ikke være omfattet af forslaget, lige som udstationerede fra firmaer i råstofsektoren eller som er beskæftiget med projektering og rådgivning heller ikke vil være omfattet. Ansatte under Grønlands Selvstyre i Danmark er omfattet af den danske funktionærlov.

Lov om udstationering af lønmodtagere m.v., lovbekendtgørelse nr. 256 af 25. marts 2011 gælder ikke for Grønland. Retstilstanden bygger i stedet på konvention af 19. juni 1980 om hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser (Rom-konventionen).

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget skønnes ikke at få økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige, da de offentlige ansættelsesforhold allerede bygger på de centrale bestemmelser i forslaget.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

I det omfang private arbejdsgivere ikke har anvendt funktionærlovens opsigelses- og godtgørelsesregler og løn under sygdom, kan forslaget få økonomiske konsekvenser. Dette skal opvejes mod den øgede retssikkerhed, som forslaget giver funktionærerne. Derimod skønnes forslaget ikke at få administrative konsekvenser.

5. Konsekvenser for miljø, natur og folkesundhed

Forslaget skønnes ikke at få miljø- og naturmæssige konsekvenser.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget skønnes ikke at få administrative konsekvenser for borgerne.

7. Andre væsentlige konsekvenser

Forslaget skønnes ikke at få andre væsentlige konsekvenser..

8. Høring af myndigheder og organisationer m.v.

Følgende har i perioden 25. juli – 9. september 2011 haft forslaget til høring:

Samtlige departementer	Ilinniartitsisut Meeqqat Atuarfianneersut Kattuffiat (IMAK)
KANUKOKA for kommunerne	Ingeniørforeningen i Danmark
Rigsombuddet	Konstruktørforeningen
Grønlands Retsvæsen	Landslægeembedet
Grønlands Arbejdsgiverforening (GA)	Lægeforeningen
Nusuka	Maskinmestrenes Forening
Akademikersammenslutningen i Grønland (ASG)	Perorsaasut Ilinniarsimasut Peqatigiiffiat (PIP)
Atorfiit Kattuffiat (AK)	Peqqinnissaq Pillugu Katuffiit (PPK)
Attaveqaat	Radiotelegrafistforeningen af 1917
BAT-kartellet	Råstofdirektoratet
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK)
Dansk Magisterforbund	Sulisumik Siulersuisut Kattuffiat (SSK)
Finansforbundet	Tandlægeforeningen
Gymnasieskolernes Lærerforening	Teknisk Landsforbund
HK Stat	Tusagassiortut Peqatigiiffiat
Bureau for Inatsisartut	Udenrigsdirektoratet
Inatsisartuts ombudsmand	

Der er modtaget høringssvar med bemærkninger fra: Akademikernes Centralorganisation (AC) på vegne af Akademikersammenslutningen i Grønland (ASG), Danmarks Jurist- og Økonomforbund, Dansk Magisterforbund, Gymnasieskolernes Lærerforening og Ingeniørforeningen i Danmark Aningaasaqarnermut Naalakkersuisoqarfik/Departementet for Finanser; Grønlands Arbejdsgiverforening (GA); Ilinniartitaanermut Ilisimatusarnermullu Naalakkersuisoqarfimmud/Departementet for uddannelse og forskning (IIN); Atorfiit Kattuffiat (AK); Finansforbundet; Ilinniartitsisut Meeqqat Atuarfianneersut Kattuffiat (IMAK); Maskinmestrenes Forening; Kommuneqarfik Sermersooq; Nukissiorfiit for Ineqarnermut, Attaveqarnermut Angallannermullu Naalakkersuisoqarfimmud/Departementet for Boliger, Infrastruktur og Trafik (IAAN); Nunatsinni Advokatit/Grønlands Advokater; Peqqissutsimut Naalakkersuisoqarfik/Departementet for Sundhed (PN); Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK); Tusagassiortut Peqatigiiffiat.

Der er modtaget hørings svar uden bemærkninger fra: Ilaqutariinnermut, Kultureqarnermut, Ilageeqarnermut Naligiissitaanermullu Naalakkersuisoqarfik /Departementet for Familie, Kultur, Kirke og Ligestilling, Qaasuitsup Kommunia og Perorsaasut Ilinniarsimasut Peqatigiiffiat (PIP).

Høringssvarene

Neden for følger et sammendrag af hørings svarene. Der indledes med de generelle punkter, derefter følger hørings svarene til de enkelte paragraffer. Naalakkersuisuts kommentarer er skrevet med *kursiv*.

Generelle bemærkninger

Der er generelt tilfredshed med forslaget om en funktionærlov for Grønland og med tilpasningerne indholdsmæssigt og sprogligt i forhold til den danske funktionærlov. Det fremhæves i flere hørings svar såvel fra høringsparter i Grønland som i Danmark, at det en fordel, at der i så høj grad som muligt er ensartede regler i de to rigsdele. AC finder det dog ikke indlysende, hvorfor og på hvilket grundlag det er nødvendigt og hensigtsmæssigt at fastsætte regler, der afviger fra den danske funktionærlov, og at dette må forventes at skabe problemer af arbejds- og ansættelsesretlig karakter. AC lægger til grund, at vilkår, der er aftalt eller vil blive aftalt ved henvisning til den danske funktionærlov vil være gældende i den udstrækning, de stiller den ansatte bedre end efter den grønlandske funktionærlov. *Hertil bemærkes, at forslaget afspejler de grønlandske forhold, hvor de afviger fra de tilsvarende danske, men at der konkret kan aftales bedre vilkår. I tvivlstilfælde vil forslagets regler gælde, jf. de almindelige bemærkninger, pkt. 2 b.*

Moderniseringen af sproget i lovteksten bliver påskønnet, og enkelte høringsparter har konkrete forslag. Disse forslag er i et vist omfang blevet indarbejdet i lovteksten. Bemærkningerne er også blevet ændret flere steder som følge af hørings svarene.

AC finder det navnlig positivt, at der indføres et sæt beskyttelsespræceptive regler for de privatansatte, der for akademikernes vedkommende, overvejende er ansat på individuel kontrakt. AC finder det også oplagt, at man benytter lejligheden til at sikre, at alle funktionærer får de samme minimumsvilkår, uanset om de er overenskomstansatte eller ansat på individuel kontrakt.

Emner, der ikke er medtaget i forslaget:

AC ønsker halv løn til funktionærer på barselsorlov medtaget i forslaget og henviser til bestemmelsen herom i den danske funktionærlovs § 7, stk. 2. AC ønsker endvidere, at der indføres bestemmelser om løn under fædreorlov. Begrundelsen er, at forskellen mellem løn og dagpenge er betydelig for akademikerne, og at akademikerne i den private sektor ikke er sik-

ret minimumsrettigheder på niveau med rettighederne i den danske funktionærlov. Den manglende lovfæstelse af lønrettighederne under barselsorlov, har en stærkt uheldig betydning for ligestilling mellem kønnene ... og der er nærliggende risiko for udviklingen af et kønsopdelt arbejdsmarked, navnlig for de højestlønnede. *Naalakkersuisut deler ikke denne bekymring, men finder det vigtigt, at lovgivningen sikrer nogle minimumsrettigheder på centrale områder som ferie og barsel, der er fælles for alle i samfundet. Det er derefter op til arbejdsmarkedets parter at forhandle sig frem til bedre forhold. Barselsreglerne i den danske funktionærlov har ikke på samme måde som reglerne om beskyttelse af funktionærer ved opsigelse været en del af reglerne på det grønlandske arbejdsmarked.*

AC foreslår ligeledes, at reglerne i den danske funktionærlovs § 7, stk. 3 om ret til fuld løn under graviditetsbetinget uarbejdsdygtighed eller på grund af forskrifter, der forhindrer den gravide i at arbejde, indsættes. *Bemærkningerne til forslagets § 7 nævner nu udtrykkeligt, at graviditetsbetinget uarbejdsdygtighed og forbud mod at arbejde, jf. § 7, stk. 3 og 4 i Inatsisartutlov nr. 14 af 7. december 2009 om orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption (barselsloven), sidestiles med sygdom. I praksis vil der altid foreligge en sygemelding i sådanne tilfælde.*

AC foreslår desuden, at indsætte reglen i den danske funktionærlovs § 7, stk. 4 om ret til fuld løn, hvis den gravide funktionær afskediges inden barselsorlovens påbegyndelse eller i den periode, hvor hun i henhold til den danske funktionærlov er berettiget til halv løn. *Reglen er indført på baggrund af et EU-direktiv og svarer til tidligere retspraksis. Dens anvendelsesområde er begrænset til de få tilfælde, hvor en gravid funktionær lovligt kan opsiges. Bemærkningerne til forslagets § 2 er ændret, så de omtaler denne situation.*

Nukissiorfiit finder det ønskeligt, at der henvises til de gældende regler om orlov ved barsel og adoption. *Naalakkersuisut finder det unødvendigt at henvise til regler i anden lovgivning.*

Grønlands Arbejdsgiverforening peger på, at det vil være hensigtsmæssigt, at der i bemærkningerne gøres rede for forholdet til udenlandsk arbejdskraft i lyset af den forventede udvikling af råstofsektoren. Det anbefales, at loven kun skal gælde fastboende med folkeregisteradresse i Grønland. *Der er på baggrund af høringsvaret redegjort for dette i de almindelige bemærkninger, pkt. 2 d.*

Grønlands Arbejdsgiverforening ønsker overgangsbestemmelser for de, der er ansat på individuelle kontrakter, som afviger fra forslaget. *Se forslagets § 25, stk. 2 og bemærkningerne hertil*

Til § 1.

AC lægger til grund, at forslaget ikke tilsigter at begrænse lovens anvendelsesområde og ønsker, at bevare den fleksibilitet, der ligger i fortolkningen af eksempelvis ”kontorarbejde” i

den danske funktionærlov. TP ønsker ligeledes fortolkningen af kontorarbejde opretholdt. Finansforbundet finder det væsentligt, at alle dets medlemmer er omfattet af forslaget. *Formålet med formuleringen i § 1, stk. 1 er at fjerne den usikkerhed, der har hersket om funktionærbegrebet uden at sætte fleksibiliteten over styr.*

Nunatsinni Advokatiit/Grønlands Advokater, IIN og Nukissiorfiit ønsker butiksarbejde indsat, som i den danske funktionærlov. *De organisationer, der repræsenterede de butiksansatte og deres arbejdsgivere i den arbejdsgruppe, der forberedte forslaget, var enige om, at butiksansatte ikke skal være omfattet. Naalakkersuisut vil ikke modsætte sig dette.*

TP gør opmærksom på, at den teknologiske udvikling har medført, at også teknisk uddannet personale udfører redaktionelt arbejde. TP nævner fotojournalister, som et specielt område, og henviser til, at Lønmodtagernes Garantifond har betragtet dem som funktionærer. *Naalakkersuisut har ved formuleringen af § 1 forsøgt at tage højde for den teknologiske udvikling, men det er ikke praktisk muligt at afgrænse nøjagtigt, hvilke stillinger, der er funktionærstillinger.*

Nunatsinni Advokatiit/Grønlands Advokater finder 18 års grænsen aldersdiskriminerende. *18 års grænsen i den danske funktionærlov blev ophævet ved vedtagelsen af forskelsbehandlingsloven (nu lbkg. 1349/2008). Loven kan ikke sættes i kraft for Grønland, og der er ingen tilsvarende grønlandsk bestemmelse. Tanken bag funktionærloven er, at der kræves en fast tilknytning til arbejdsmarkedet for at opnå den beskyttelse, som funktionæren har. Det er ikke i sig selv diskriminerende at fastsætte en aldersgrænse. Lovgivningen indeholder adskillige eksempler herpå.*

AC, Finansforbundet og Nukissiorfiit foreslår, at funktionærstatus opnås med 8 timers ugentlig beskæftigelse som i den danske funktionærlov. *De danske regler er en følge af EU-regler. Indtil 2001 var grænsen i DK også 15 timer. Der henvises til den forrige bemærkning.*

Nunatsinni Advokatiit/Grønlands Advokater foreslår, at stk. 2, nr. 3 kunstnere m.fl. udgår, da det er åbenbart, at denne gruppe ikke er funktionærer. *Da den overvejende del af denne gruppe er selvstændigt erhvervsdrivende eller har det som bierhverv, foreslås det, at gruppen undtages.*

IIN foreslår elever undtaget fra forslaget. *Naalakkersuisut er enig heri. Der er indsat et nr. 4 i § 1, stk. 3 med tilhørende bemærkning.*

Til § 2

IIN foreslår, at kravet om begrundelse for en opsigelse udgår, da dette allerede fremgår af forvaltningsretlige regler. *De forvaltningsretlige regler (fx offentlighedsloven) gælder kun mellem en offentlig myndighed og en borger. Reglen pålægger derfor også private arbejdsgivere en begrundelsespligt, der svarer til begrundelsespligten for myndigheder, der træffer bebyr-dende afgørelser. Den danske funktionærlov, § 7, stk. 2. har samme formulering.*

IMAK ønsker, at personaleboliger også er omfattet af stk. 9. *Naalakkersuisut skal gøre opmærksom på, at en personalebolig er et tilbud, hvorimod funktionæren har pligt til at bebo en tjenestebolig.*

Til § 3

På baggrund af høringssvaret fra AC bemærker Naalakkersuisut følgende: *Da alderspension i Grønland svarer til folkepension, og da alderspension også bruges om pension fra arbejdsgever, er teksten præciseret. Bestemmelsen i den danske funktionærlov § 2 a, stk. 3 (50 års grænse) foreslås indsat. På baggrund af en ny dom fra EF-domstolen ventes det, at den danske praksis bliver ændret, således at funktionæren har ret til fratrædelsesgodtgørelse, hvis funktionæren ikke vælger at udnytte sin pension fra fratrædelsesdatoen.*

Til § 4

AC ønsker at fjerne bestemmelsen om, at funktionæren skal have 1 års anciennitet for at kunne få godtgørelse for usaglig opsigelse. *Naalakkersuisut finder ikke tiden inde til at pålægge den private sektor dette krav. På det offentlige overenskomstområde har det hidtil været forhandlingsstof.*

Til § 7

GA og Nukissiorfiit ønsker indføjet, at 120 dages reglen i stk. 2 kan fraviges ved overenskomst. *Formuleringen blev indført i den danske funktionærlov i 1948, og Naalakkersuisut finder derfor ingen grund til at ændre den. De fleste offentlige overenskomster indeholder en bestemmelse om, at 120 dages reglen ikke finder anvendelse.*

GA ønsker mulighed for, at arbejdsgiver kan bede om en lægeerklæring inden for 14 dage, hvis en funktionær inden for en kort periode har haft gentagne sygdomsforløb. *Denne mulighed findes i den danske sygedagpengelov, § 36 a fra 2009. Tidligere var det antaget, at et sådant krav skulle have støtte i ansættelsesaftalen. En regel som § 36 a bør gælde hele arbejdsmarkedet.*

Til § 8

Til høringssvaret fra SIK skal Naalakkersuisut bemærke, at reglen ikke medfører, at arbejdsgiveren holder funktionæren skadesløs.

Til § 12

Følgende ønsker at slette, at en forhandlingsberettiget organisation skal have hjemsted i Grønland: AC, Finansforbundet, Maskinmestrenes Forening og Nukissiorfiit, medens IMAK og indirekte AK ønsker kravet opretholdt. *Efter en gennemgang af argumentationen i høringssvarene er Naalakkersuisut usikker på, om et hjemstedskrav er i overensstemmelse med foreningsfriheden, også selv om hjemstedskravet findes i tjenestemandsløvene tilbage til 1980. Naalakkersuisut har forståelse for opfattelsen af, at løn- og ansættelsesvilkår i et selvstyret*

Grønland forhandles med organisationer, der har et grundigt kendskab til det grønlandske arbejdsmarked. Naalakkersuisut mener dog, at det tjener såvel funktionærerne som arbejdsgiverne bedst, at de organisationer, der har de bedste forudsætninger herfor, herunder kendskab til det grønlandske arbejdsmarked, har forhandlingsretten. Naalakkersuisut kan derfor tilslutte sig Finansforbundets forslag om at finde en mindre vidtgående løsning end et hjemstedskrav og foreslår derfor i stedet et tilknytningskrav.

Til § 18

SIK ønsker 10 dages tjenestefrihed uden løn for funktionærer i bygder og yderdistrikter. AC og Nunatsinni Advokatiit/Grønlands Advokater ønsker præciseret i lovteksten, at der er tale om 5 dages tjenestefrihed uden løn. *Der vil formentlig kun i få tilfælde være et reelt behov for mere end fem dage til jobsøgning. Funktionæren har ellers mulighed for at anvende ferie eller afspadseringsdage. Lovteksten er præciseret, så det fremgår, at det er tjenestefrihed med løn.*

Til § 20

AC, Maskinmestrenes Forening, Nukissiorfiit og Nunatsinni Advokatiit/Grønlands Advokater ønsker bestemmelsen om forholdsmæssig bonus i den danske funktionærlov § 17 a, stk. 1 medtaget, da den er af stor praktisk betydning i den private sektor, og med den forventede udvikling vil det være formålstjenligt med en tilsvarende bestemmelse i Grønland. *Teksten er ændret så det fremgår, at bestemmelsen ikke omfatter fastholdelsesbonus.*

Til §§ 21 og 22

Forslagene til konkurrence- og kundeklausuler i det udkast, der blev sendt til høring, var forenklet i forhold til de omfattende regler i den danske funktionærlovs §§ 18 og 18 a, idet flere forhold var overladt til aftale mellem arbejdsgiver og funktionær. Høringssvarene viser, at de på flere områder ikke var i overensstemmelse med praksis og gav funktionæren en utilstrækkelig sikkerhed. De to bestemmelser er derfor ændret, således at konkurrenceklausuler foreslås kun at kunne pålægges særligt betroede funktionærer. Det foreslås, at minimumskompensationen for begge klausuler bliver 33 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet henset til, at klausulerne kun kan gælde i et år. Desuden foreslås en, proportionalitetsregel om klausulernes varighed ved kortvarige ansættelser indsat.

Bemærkninger til forslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Bestemmelsen afgrænser lovens anvendelsesområde i relation til arbejdets art og omfang. Af-lønningsformen (månedsløn, timeløn eller hel eller delvis provisionsløn) er ikke afgørende for funktionærstatus. Uddannelsesbaggrunden er heller ikke afgørende. Der er indsat et alderskriterium på 18 år. Ansatte under 18 år er således ikke omfattet af loven. Der er ligeledes

indsat et beskæftigelseskriterium. Ansatte, der arbejder mindre end 15 timer om ugen er således ikke omfattet af loven.

Som udgangspunkt er ufaglærte og faglærte håndværkere ikke omfattet af funktionærloven. Den gælder heller ikke tjenestemænd, sømænd og kunstnere m.fl., idet disse er omfattet af en anden lovgivning.

Til stk. 1

Bestemmelsen definerer, hvem der er funktionærer ud fra arbejdets art. Den er anderledes end den tilsvarende bestemmelse i den danske funktionærlovs § 1, stk. 1, der er præget af det danske arbejdsmarked efter Anden Verdenskrig. Den udvikling, der har fundet sted i årenes løb med tilkomsten af mange nye arbejdsfunktioner og med overgangen fra tjenestemandsansættelse til overenskomstansættelse, har medført et stort antal sager om rækkevidden af funktionærbegrebet. Henvisninger til funktionærlovens bestemmelser er almindelige i såvel danske som grønlandske kollektive overenskomster, således at ganske mange personalegrupper, der ikke ville være omfattet af en snæver fortolkning af funktionærbegrebet, nu betragtes som funktionærer. Det gælder især personer med en akademisk uddannelse i administrative stillinger, men også det betydelige antal personer, der er beskæftiget med rådgivning og informationsformidling. Denne gruppes ansættelsesform betegnes ofte som funktionærlignende ansættelse.

Forslaget tager konsekvensen af denne udvikling og udvider funktionærloven til direkte at omfatte dem, der til dagligt betragtes som funktionærer.

Til nr. 1

Administration omfatter sagsbehandling i bred forstand og omfatter også ansatte i pengeinstitutter, revisionsfirmaer og forsikringsselskaber. I betegnelsen kontorarbejde ligger noget kvalitativt. Det forhold, at den ansatte fysisk udfører arbejde fra et kontor er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at arbejdets art er kontorarbejde. Bogholdere, korrespondenter, sekretærer og hotelreceptionister er eksempler på ansatte der udfører kontorarbejde og er omfattet af funktionærloven.

Informationsformidling omfatter redaktionelt arbejde i trykte og elektroniske medier samt informationsmedarbejdere i offentlige og private virksomheder og interesseorganisationer. Rådgivning er fx konsulentvirksomhed, mæglere og ansatte psykologer, mens undervisning og forskning omfatter lærere, herunder faglærere på erhvervs- og brancheskoler samt Piareersarfiit, og undervisere og forskere på Ilisimatusarfik og Naturinstituttet.

Til nr. 2.

Teknisk bistandsydelse omfatter først og fremmest teknisk personale som ingeniører, konstruktører, arkitekter, tegnere og lignende. Endvidere anses driftsteknikere, it-administratorer,

webmastere og lignende for omfattet. Derimod anses for eksempel en datatekniker ikke for omfattet af funktionærloven. Eksempler på klinisk bistandsydelse er læger, sygeplejersker, tandlæger, dyrlæger, ergoterapeuter, fysioterapeuter og lignende. Derimod har frisører ikke funktionærstatus, idet der er tale om håndværksmæssigt arbejde.

Ved pædagogisk arbejde forstås personale på dag- og døgninstitutioner og andre sociale institutioner. Andre medhjælpere, som udfører et arbejde, der kan sidestilles med teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke håndværks- eller fabriksmæssig art samt pædagogisk arbejde betragtes ligeledes som funktionærer.

Til nr. 3.

Ledere er funktionærer, medmindre de ejer virksomheden eller er direktører, der er ansat af en bestyrelse i et selskab, se bemærkningerne til § 1, stk. 2. Udtrykket ”i det væsentligste” skal forstås kvalitativt, således at det er lederens beføjelser til at føre tilsyn, der er afgørende, og ikke den andel af arbejdstiden, som lederen bruger på tilsyn. En sjakbajs er således ikke funktionær, da vedkommende deltager i manuelt arbejde, men en formand, der også varetager administrativt arbejde, er funktionær.

Til nr. 4.

I retspraksis anlægges der en tidsmæssig vurdering i modsætning til omfanget af arbejdsledelse i nr. 3, hvor der også indgår kvalitative vurderinger.

Til stk. 2

Funktionærstatus bør være betinget af en fast tilknytning til virksomheden, og da Grønland ikke er bundet af EU-regler, foreslås det at anvende et krav om 15 timers ugentlig beskæftigelse, svarende til, hvad der tidligere gjaldt i den danske funktionærlov. Hvis den ugentlige arbejdstid varierer, skal den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid være 15 timer.

Reglen sikrer, at også deltidsbeskæftigede, der udfører funktionærarbejde, er omfattet af loven. Da der er flere kvinder end mænd på deltid, bidrager den også til ligestilling mellem kønnene.

Ved tjenestestilling forstås, at funktionæren er underlagt arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse, således at arbejdsgiveren kan gribe ind i enkeltheder i funktionærens arbejde. Det er muligheden herfor, der er afgørende, og ikke om det rent faktisk sker. Derfor er direktører i selskaber ikke funktionærer, uanset om selskabet er privat eller offentligt ejet. Derimod er direktører i den offentlige administration og direktører i Grønlands Selvstyres nettostyrede virksomheder som udgangspunkt omfattet. Daglejere og plejeforældre er heller ikke funktionærer, da de ikke er ansat, men modtager et vederlag for deres arbejde. Vikarer i et vikarbureau anses ikke for at være funktionærer, men længere tids ansættelse som vikar i samme virksomhed kan efter retspraksis medføre, at vikaren betragtes som funktionær for at undgå omgåelse

af loven.

Til stk. 3

Formålet med bestemmelsen er at gøre det muligt at ansætte en funktionær for en bestemt periode.

Efter stykkets 2. punktum kan der ikke gyldigt ske fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede arbejdsaftaler med mindre fornyelse er begrundet i objektive forhold. Er fornyelse ikke begrundet i objektive forhold anses ansættelse sket uden tidsbegrænsning. De enkelte sammenhængende ansættelsesperioder betragtes herefter som én samlet ansættelse. Opsigelsesvarslets længde beregnes for den samlede ansættelsesperiode.

Som objektive forhold, der kan begrunde fornyelse af en tidsbegrænset arbejdsaftale anses f.eks. 1) fornyelse, der skyldes uforudselige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud, 2) fornyelse, der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord, 3) fornyelse, der er nødvendig til løsning, herunder udbedring, af en oprindeligt bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter eller 4) fornyelse til varetagelse af anden tidsbegrænset opgave.

Den i Danmark gældende Lov om tidsbegrænsede ansættelser, for tiden lovbekendtgørelse nr. 907 af 11. september 2008, kan ikke sættes i kraft i Grønland, men det findes rimeligt at anvende lovens principper i det her foreliggende forslag.

Aftalen skal opfylde de almindelige regler for aftalers gyldighed. En tidsbegrænset aftale må ikke stille den ansatte ringere end en tilsvarende person, der udfører samme eller tilsvarende arbejde og med samme kvalifikationer og færdigheder, der er ansat uden tidsbegrænsning, medmindre forskellene er begrundet i objektive forhold.

Til stk. 4

Bestemmelsen præciserer hvilke grupper, der ikke er omfattet af funktionærloven, selv om de eventuelt ville være omfattet af stk. 1.

Til nr. 1.

Tjenestemænd og tjenestemænd på prøve er omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning om tjenestemænd i Staten, for tiden lov nr. 263 af 9. juni 1971 m. fl., institutioner under Inatsisartut (Grønlands Landsting), for tiden landstingslov nr. 4 af 20. maj 1998 med senere ændringer, samt i Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner, for tiden landstingslov nr. 21 af 18. december 2003.

Om tjenestemandslignende ansatte er funktionærer, afhænger af deres ansættelsesvilkår.

Til nr. 2.

Ved sømænd forstås enhver person, bortset fra skibsføreren, der er ansat af rederen til udførelse af skibstjeneste om bord i et skib i søen, jf. § 1, stk. 1 i lovbekendtgørelse nr. 742 af 18. juli 2005 (Sømandsloven). Loven er ikke sat i kraft for Grønland, men det vil være hensigtsmæssig at bruge samme afgrænsning som i den danske funktionærlov. Fiskere er derfor heller ikke funktionærer, heller ikke hvis de er forhyret. Nogle personalegrupper, fx maskinmestre har overenskomster, der anvender funktionærlovens bestemmelser om opsigelse, men ellers reguleres sømænds ansættelsesforhold af forhyringskontrakter.

Til nr. 3.

Bestemmelsen opfatter grupper, der typisk er i frie erhverv. Allerede i betænkningen om revision af den danske funktionærlov i 1948 forklares det, at det vil være uhensigtsmæssigt, at nogle i en faggruppe (fastansatte) er funktionærer, mens andre ikke er det. Ved kunstnere forstås personer, der forfatter litteratur, udøver scenekunst eller skaber billedkunst.

Til nr. 4.

Elever på erhvervsskolerne, TNI-elever, er uanset alder omfattet af særlige regler, for tiden Inatsisartutlov nr. 10 af 19. maj 2010 om erhvervsuddannelser og kurser på erhvervsuddannelsesområdet, kapitel 8, der regulerer elevernes løn- og ansættelsesforhold.

Til § 2

Bestemmelsen, der handler om arbejdsforholdets ophør ved varslet opsigelse, har samme formulering som § 2 i den danske funktionærlov. Dette skyldes, at de danske regler er kendte og almindeligt anvendt på det grønlandske arbejdsmarked, og der henvises til reglerne i alle overenskomster for funktionærer. Parterne har fri opsigelsesret, dvs., at de til enhver tid kan bringe ansættelsen til ophør med de varsler, der gælder. Den almindelige aftaleretlige regel om, at opsigelsen af en aftale skal være saglig gælder også i funktionærforhold. Er opsigelsen ikke saglig, har den krænkede part nogle rettigheder, der fremgår af §§ 4 – 6.

Til stk. 1

Ophøret af en tidsbegrænset aftale skal kun varsles, hvis opsigelsen sker inden ophørsdatoen. Hvis en gravid funktionær lovligt opsiges, har hun efter dansk retspraksis ret til fuld løn indtil fratrædelsen, uanset om hun påbegynder sin barselsorlov i opsigelsesperioden.

Opsigelsen bør være klart og tydeligt formuleret for at undgå unødvendige konflikter om sagsligheden. Arbejdsgivers forringelse af funktionærens vilkår skal meddeles funktionæren med det varsel, der gælder for funktionæren i henhold til stk. 2 og 3.

Til stk. 2 og 3

Om meddelelse af opsigelsesvarslet se bemærkningerne til stk. 7. Prøvetid skal medregnes ved beregningen af opsigelsesanciennitet. Om forlængede opsigelsesvarsler se bemærkningerne til stk. 6.

Til stk. 4

Når funktionæren er ansat midlertidigt og ikke for længere tid end 1 måned, kan ansættelsen bringes til ophør uden varsel, hvis parterne ikke har aftalt andet. Varer den midlertidige ansættelse længere end 1 måned, finder bestemmelsen kun anvendelse den første måned.

Til stk. 5

Bestemmelsen gælder kun, hvor der aftalt en prøvetid og kun i prøvetidens første 3 måneder. Derefter gælder opsigelsesvarslet i stk. 2, nr. 1. Arbejdsgiveren kan, medmindre længere varsel er aftalt, opsiges når som helst med en frist på 14 dage inden for de 3 måneder. Funktionæren kan i disse tilfælde opsiges fra dag til dag, jf. herved forslaget § 2, stk. 6.

Forslaget pålægger ikke funktionæren et tilsvarende mindstevarsel, men der er ikke noget til hinder for at arbejdsgiveren betinger sig et varsel af tilsvarende længde.

Til stk. 6

Bestemmelsen handler om funktionærens opsigelsesvarsel. Reglerne for afgivelse af opsigelse er de samme som for arbejdsgiver, jf. stk. 2 og 3. Hvis funktionæren er ansat midlertidigt eller på prøve, og der er forløbet mindre end 3 måneder af prøvetiden, gælder opsigelsesvarslene i stk. 4 eller 5 i stedet. Hvis ansættelsen er sket på prøve, kan det aftales, at opsigelse fra funktionæren skal ske med et varsel, som dog ikke kan være længere end arbejdsgiverens varsel, jf. stk. 6, sidste pkt.

En aftale om forlænget opsigelsesvarsel skal være gensidig, således at begge parter opsigelsesvarsel forlænges med det samme antal måneder. Arbejdsgiver kan altid ensidigt forlænge sit eget opsigelsesvarsel over for funktionæren.

Til stk. 7

Opsigelsesvarslet skal meddeles senest med udgangen af en måned til fratrædelse med udgangen af en måned, således at der er mindst en fuld måneds varsel. Da opsigelsen er et aftaleretligt påbud, skal det blot være kommet frem til funktionæren. Det er således ikke et krav, at funktionæren også skal have gjort sig bekendt med indholdet inden udgangen af den måned, hvor opsigelsen er fremsendt.

Funktionæren har ret til at få en begrundelse for opsigelsen. Begrundelsen gives normalt i opsigelsen, men kan fremsendes særskilt. For offentligt ansatte gælder reglerne om partshøring og begrundelse i sagsbehandlingsloven, for tiden landstingslov nr. 8 af 13. juni 1994, kap. 5 og 6, således at opsigelse ikke kan ske inden funktionæren har haft mulighed for at give en

udtalelse herom (partshøring). Når afskedigelsen af en offentlig ansat skyldes uegnethed, samarbejdsvanskeligheder eller andre grunde, der indebærer kritik af den ansatte, består der endvidere en ulovbestemt pligt til udvidet partshøring.

Funktionærens ret til at få en tjenesteattest fremgår af § 19.

Til stk. 8

Landstingsforordning nr. 7 af 15. december 2008 om arbejdstagers retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, § 2, forpligter den nye arbejdsgiver til at respektere de aftaler om løn- og ansættelsesforhold, der er indgået mellem den tidligere arbejdsgiver og arbejdstagerne. Stk. 8 har derfor kun begrænset betydning, men det er praktisk at opretholde bestemmelsen sammen med de øvrige bestemmelser om arbejdsforholdets ophør.

Hverken denne bestemmelse eller landstingsforordningen afskærer den nye arbejdsgiver fra at opsiges funktionæren i overensstemmelse med reglerne i funktionærloven.

Til stk. 9

Bestemmelsen gælder ikke personaleboliger, idet en funktionær, der tiltræder en stilling, hvortil der er knyttet personalebolig, ikke har pligt til at bebo denne. Der er derimod pligt til at bebo en tjenestebolig. For funktionærer med tjenestebolig betyder det, at opsigelsesvarslet altid er mindst 3 måneder, uanset om det i henhold til stk. 2, nr. 1) og stk. 5 er kortere.

Det forlængede opsigelsesvarslet på 3 måneder er overensstemmende med opsigelsesvarslet for tjenestemænd.

Arbejdsgiveren kan kræve fraflytning fra en tjenestebolig straks. ”Straks” betyder på tidspunktet for funktionærens fratreden ifølge lovlig opsigelse eller ved død. Ved død regnes månedsfristen fra dødsdagen. Krav om fraflytning straks kræver alene at hensynet til virksomhedens tarv tilsiger det. Hensynet til virksomhedens tarv har karakter af en retlig standard, der udfyldes ad domstolene i påkommende tilfælde. Det vil typisk være, hvor arbejdsgiveren har brug for at have tjenesteboligen til rådighed for en anden medarbejder.

Udgifter til fraflytning kan være egentlige flytteudgifter og omkostninger til opmagasinering indtil funktionæren skulle være fraflyttet. Grænserne for arbejdsgivers forpligtelse må i øvrigt vurderes konkret. Som vejledende moment kan tages hensyn til at funktionæren ikke kan påføre arbejdsgiver udgifter, der væsentligt overstiger hvad, der er rimeligt og normalt for en flytning af den pågældende art.

Der skal være saglige grunde til at kræve familiens fraflytning straks ved funktionærens dødsfald.

Til stk. 10

Hvis der i kollektive overenskomster gælder særlige varslingsregler, kan funktionæren opsiges med kortere varsel end i denne paragraf, fx ved strejke eller lockout. Hvor der ikke er særlige varslingsregler, skal de kollektive kampskridt tilrettelægges således, at varslerne i denne paragraf overholdes.

Til § 3

Bestemmelsen sikrer funktionærer med lang anciennitet i samme virksomhed, der ikke overgår til en pensionsordning, ret til en godtgørelse i forbindelse med opsigelsen (fratrædelsesgodtgørelse), idet det kan være vanskeligt for ældre funktionærer hurtigt at finde et nyt arbejde. De fleste offentlige overenskomster har henvist til denne bestemmelse, mens fratrædelsesgodtgørelse ikke har været almindeligt udbredt på det private arbejdsmarked. Stk. 2 og 3 er undtagelsesbestemmelser fra stk. 1, således at funktionæren, selv om betingelsen i stk. 1 er opfyldt, alligevel ikke kan få fratrædelsesgodtgørelse. De svarer til § 2 a, stk. 2 og 3 i den danske funktionærlov.

Til stk. 1

Ved "løn" forstås den løn, funktionæren fik på fratrædelsestidspunktet samt værdien af fri telefon, kost, bolig og ret til kørsel i firmabil, arbejdsgivers pensionsbidrag samt påregnelige variable løndelev, hvis funktionæren har gået i vagt eller har haft fast overarbejde. Feriegodtgørelse er ikke omfattet. Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales med et samlet beløb ved fratrædelsen.

Til stk. 2

Retten til fratrædelsesgodtgørelse bortfalder, hvis funktionæren ved fratrædelsen faktisk vil få alderspension i henhold lovgivningen herom, for tiden landstingsforordning nr. 3 af 7. maj 2007. Med alderspension sidestilles dansk folkepension og tilsvarende færøsk alderspension. Retten til fratrædelsesgodtgørelse bortfalder derimod ikke, hvis funktionæren overgår til førtidspension eller efterløn, og den kan ikke betinges af, at funktionæren har opnået en bestemt alder.

Til stk. 3

Retten til fratrædelsesgodtgørelse bortfalder desuden, hvis funktionæren ved fratrædelsen vil få en aldersbetinget pension fra arbejdsgiveren. Hvis funktionæren først er indtrådt i pensionsordningen efter at være fyldt 50, bevares retten til fratrædelsesgodtgørelse i stk. 1. Begrundelsen er, at funktionærer, der er indtrådt i en pensionsordning i en sen alder, kun har optjent en beskeden pension.

Til § 4

Bestemmelsen svarer til § 2 b i den danske funktionærlov. Den omhandler de såkaldte "usaglige" eller "urimelige" opsigelser og giver funktionæren adgang til en godtgørelse. Hvis funktionæren er omfattet af en overenskomst, der indeholder tilsvarende regler, finder disse anvendelse i stedet, medmindre de stiller funktionæren ringere end reglerne i denne lov, jf. § 24.

Ancienniteten skal foreligge på opsigelsestidspunktet, og altså ikke på fratrædelsestidspunktet som i § 2, stk. 2 og 3. Formålet med et-årsreglen er at give arbejdsgiveren længere tid end prøvetid til at vurdere funktionæren og derved adskiller den sig fra bestemmelserne i forslaget §§ 2-3.

En opsigelse er ikke usaglig, hvis den er begrundet i hensynet til en rationel drift af virksomheden eller myndigheden, eller hvis funktionærens optræden har gjort et fortsat samarbejde umuligt. Der er en omfattende praksis for, hvornår en opsigelse er usaglig, dvs. at den ikke kan anses for rimeligt begrundet. Hensyn til virksomhedens rationelle drift omfatter fx. rationaliseringer, organisationsændringer og lønbesparelser. Sager om funktionærens forhold handler typisk om samarbejdsproblemer, uegnet, sygdom og misligholdelse af ansættelsesforholdet, herunder navnlig misbrug af rusmidler, vold på arbejdspladsen, berigelseskriminalitet, arbejdsvægring og illoyalitet. Formelt har funktionæren bevisbyrden for, at opsigelsen er usaglig, men i praksis stilles der store krav til arbejdsgiverens begrundelse for, at opsigelsen har været saglig.

Godtgørelse til funktionærer over 30 år kan udgøre indtil 3 måneders løn. Der lægges herved vægt på at sådanne funktionærer typisk har påtaget sig en række forpligtelser i forhold til børn og bolig mv. og derfor kan have et særligt behov for at mildne overgangen til anden beskæftigelse. Hensynet til at mildne overgangen til anden beskæftigelse gør sig særligt gældende for medarbejdere med længere anciennitet i den pågældende virksomhed og som typisk er i en moden alder. Forslagets stk. 2. og stk. 3 giver mulighed for godtgørelse på indtil 6 måneders løn.

Til § 5

Bestemmelsen svarer til § 3 i den danske funktionærlov. Den omfatter de situationer, hvor arbejdsgiveren: 1) uberettiget afbryder ansættelsesforholdet, inden det er påbegyndt, 2) uberettiget bortviser funktionæren og 3) groft misligholder ansættelsesforholdet over for funktionæren. I disse tilfælde skal arbejdsgiveren betale en erstatning til funktionæren.

Til stk. 1

Vurderingen af i hvilke situationer, arbejdsgiver berettiget kan afbryde ansættelsesforholdet svarer til vurderingerne i § 4, jf. bemærkningerne til § 4, 3. afsnit.

Ved bortvisning afbrydes ansættelsesforholdet fra bortvisningstidspunktet. Det betyder, at

lønnen stoppes og funktionæren skal forlade arbejdsstedet. For offentligt ansatte gælder reglerne om partshøring og begrundelse i landstingslov nr. 8 af 13. juli 1994, kap. 5 og 6 (sagsbehandlingsloven), således at bortvisningen først kan ske, når funktionæren har haft mulighed for at give en udtalelse herom (partshøring). Når afskedigelsen af en offentlig ansat skyldes uegnethed, samarbejdsvanskeligheder eller andre grunde, der indebærer kritik af den ansatte, består der endvidere en ulovbestemt pligt til udvidet partshøring. Ved uberettiget bortvisning kan funktionæren ud over erstatning også få godtgørelse for usaglig opsigelse, jf. § 3, stk. 3. Hele den resterende løn indtil fratrædelsestidspunktet udbetales samlet.

Til stk. 2

Erstatningen, der svarer til 3 måneders løn, er en minimalerstatning. Har funktionæren lidt et større tab, kan dette kræves godtgjort efter de almindelige erstatningsregler.

Til stk. 3

Den almindeligste årsag til arbejdsgivers misligholdelse er manglende lønudbetaling, men også vold, mobning og sexchikane kan være grov misligholdelse.

Til § 6

Bestemmelsen svarer til § 4 i den danske funktionærlov. Den er en parallel til § 5, idet den giver arbejdsgiver ret til erstatning på grund af funktionærens forhold. Disse forhold omfatter 1) undladelse af at tiltræde tjenesten, 2) uberettiget udeblivelse fra og forladelse af tjenesten ("bortgang") og 3) gyldig bortvisning på grund af funktionærens grove misligholdelse. Almindelige regler om erstatning i misligholdelsestilfælde finder anvendelse og indebærer, at der alene kan tilkendes erstatning såfremt misligholdelsen kan tilregnes funktionæren som forsætlig eller uagtsom. Erstatningsansvaret omfatter arbejdstagers tab opgjort efter almindelige erstatningsretlige regler. Ved udeblivelse eller ulovlig bortgang har arbejdsgiver som udgangspunkt krav på en erstatning svarende til mindst en ½ månedsløn.

Det hviler på et skøn, hvornår der er tale om en misligholdelse, der berettiger en bortvisning, og der er en omfattende retspraksis herom. Hvis bortvisningen ikke vurderes som gyldig, har funktionæren et erstatningskrav i henhold til § 4, hvis arbejdsgiver fastholder bortvisningen. I praksis er der lagt vægt på tilsidesættelse eller stærkt mangelfuld udførelse af arbejdsopgaver, lydighedsnægtelse, udeblivelse og bortgang, illoyalitet, voldelig optræden, indtagelse af rusmidler og berigelseskriminalitet over for arbejdsgiver. Bortvisningen skal ske snarest efter at hændelsen har fundet sted. Det er ikke muligt at samle flere hændelser til en bortvisning. I praksis er det arbejdsgiver, der skal godtgøre, at en bortvisning har været berettiget.

Til § 7

Bestemmelsen svarer til § 5 i den danske funktionærlov. Den fastslår, at funktionærens syg-

dom som hovedregel er lovligt fravær. Funktionæren har dermed ret til løn under egen sygdom.

I forhold til den danske funktionærlov præciseres, at sygdom efter nærværende forslags § 7 tillige omfatter graviditetsbetinget uarbejdsdygtighed af de grunde, der er nævnt i § 7, stk. 3 og 4 i Inatsisartutlov nr. 14 af 7. december 2009 om orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption (barselsloven).

Graviditetsbetinget uarbejdsdygtighed og med ret til fuld løn foreligger herefter, hvis

- graviditeten, efter lægeligt skøn, har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse, vil medføre risiko for kvindens helbred eller fosteret.
- arbejdets karakter, efter lægeligt skøn, medfører risiko for fosteret eller graviditeten eller såfremt offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at udføre sit arbejde og arbejdsgiver i disse tilfælde ikke kan tilbyde anden passende beskæftigelse.

Til stk. 1

Det følger af almindelige regler om lønmodtageres forpligtelser ved midlertidigt fravær, at funktionæren meddeler sit fravær til arbejdsgiver hurtigst muligt.

Funktionæren skal hurtigst muligt give arbejdsgiveren meddelelse om sygefraværet, for at dette kan godtages som lovligt fravær. Undlader funktionæren at melde sig syg og uden at funktionæren har været forhindret heri, foreligger der ikke lovligt forfald. Arbejdsgiveren vil da kunne opsigte eller efter omstændighederne bortvise funktionæren.

Selv uden aftale må arbejdsgiveren, i hvert fald hvor sygdommen varer flere dage, kunne stille krav om at funktionæren dokumentere sygefravær ved lægeerklæring. Arbejdsgiveren kan bestemme, hvornår sygemelding skal afgives.

Der stilles i praksis strenge krav til den grove uagtsomhed. Sygefravær, som skyldes udøvelse af sport, der kan være farlig, som fx. faldskærmsudspring og paraglidning, betragtes normalt ikke som pådraget ved grov uagtsomhed. Derimod vil sygefravær, der skyldes uheld efter overdreven indtagelse af rusmidler normalt blive betragtet som pådraget ved grov uagtsomhed. Aftalelovens regler anvendes ved vurderingen af, om funktionærens fortielse har været svigagtig, idet der ikke er særlige lovregler om helbredsoplysninger i Grønland.

Til stk. 2

Den såkaldte ”120 dages regel” forkorter opsigelsesvarslene i § 2 ved længere tids sygdom. Reglen anvendes kun, hvis den er aftalt mellem funktionæren og arbejdsgiveren. Den kan ikke aftales i en kollektiv overenskomst, men det kan aftales i en kollektiv overenskomst, at reglen ikke finder anvendelse. Sygedagene behøver ikke at være sammenhængende, men de

skal falde inden for 365 dage. Sygedage, der skyldes en anmeldt arbejdsskade, medregnes ikke i de 120 dage. Fravær af de grunde, der er nævnt i § 7, stk. 3 og 4 i Inatsisartutlov nr. 14 af 7. december 2009 om orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption (barselsloven) medregnes ikke.

Opsigelsen skal ske umiddelbart efter den 120. sygedag og mens funktionæren stadig er sygemeldt. Hvis funktionæren er offentligt ansat, skal høringen i medfør af sagsbehandlingslovens kap. 5 og 6 være afsluttet umiddelbart efter den 120. sygedag, således at opsigelsen kan foregå i tilknytning til denne.

Til stk. 3

Ved arbejdsgiverens hus forstås, at funktionæren har bopæl hos arbejdsgiveren og at betaling herfor er en del af lønnen. I disse tilfælde, men ikke, hvis arbejdsgiveren har skaffet funktionæren logi uden for sin egen bopæl, har arbejdsgiveren pligt til at tilse funktionæren, sørge for mad og medicin og eventuelt tilkalde læge.

Til stk. 4

I modsætning til funktionærens sygemelding og dokumentation for sygdom efter forslaget § 7, stk. 1 reguleres i stk. 4 længerevarende sygdom. Arbejdsgiveren har straks efter 14. sygedag ret til at kræve lægeerklæring med nærmere oplysninger om varigheden af sygdommen.

Undlader funktionæren dette, kan arbejdsgiveren bortvise funktionæren. Arbejdsgiveren afholder udgiften til lægeerklæring. I modsætning til reglerne i den danske sygedagpengelov, § 36 a, kan arbejdsgiver ikke kræve en lægeerklæring ("mulighedserklæring") inden 14 dage fra sygemeldingen.

Til § 8

Lov om værnepligt, jf. lovbekendtgørelse nr. 225 af 13. marts 2006, finder ikke anvendelse på Færøerne eller i Grønland.

Efter lov om værnepligt er enhver mand med dansk indfødsret undergivet værnepligt. Værnepligtige, der har bopæl eller ophold i Danmark, skal møde til session (Forsvarets dag) i det år, hvori de fylder 18 år.

Lov om værnepligt skelner mellem værnepligtige, sessionsmødepligtige, udskrevne, fordelte og indkaldte. Finder sessionen en værnepligtig egnet, udskrives han. Udskrevne værnepligtige fordeles til forsvar og redningsberedskabet. Nogle af de fordelte indkaldes.

Personer, der flytter til Grønland efter at være udskrevet på session, vil kunne indkaldes til at aftjene værnepligt. Personer, der flytter til Grønland efter aftjening af værnepligt, vil kunne genindkaldes til aftjening af værnepligt.

Forsvarets Rekruttering har oplyst, at der under den nuværende sikkerhedspolitiske situation udskrives få værnepligtige ligesom der ikke sker genindkaldelse af værnepligtige. Bestemmelsen forventes derfor ikke at få et stort anvendelsesområde. Bestemmelsen er dog medtaget, idet den giver en indkaldt funktionær en opsigelsesbeskyttelse og ret til løn i et vist omfang under genindkaldelser, og idet lov om værnepligtsorlov, lovbekendtgørelse nr. 309 af 3. marts 2011, ikke gælder i Grønland.

For at undgå opsigelse som følge af indkaldelse til aftjening af værnepligt, herunder i Beredskabskorpset og til civil værnepligt (militærnægtere), og i forbindelse med genindkaldelser, skal funktionæren underrette arbejdsgiveren med mindst det opsigelsesvarsel, som funktionæren har i medfør af § 2, stk. 6. Hvis arbejdsgiveren vil opsiges funktionæren, kan det kun ske til fratræden ved indkaldelsens ophør, og med respekt af de frister, der gælder i medfør af § 2.

Bestemmelsen i stk. 1 og stk. 2 er udtryk for en samlet afvejning af den enkeltes værnepligt, hensynet til, at funktionæren forskånes for den bratte afbrydelse af den faste aflønning og arbejdsgivers fordele ved funktionærforholdet.

Ved indkaldelse til aftjening af værnepligt er det vurderingen at byrden – når bortses fra de almindelige opsigelsesfrister - må bæres af funktionæren og det offentlige. Ret til løn for funktionæren fra arbejdsgiveren under den længerevarende første indkaldelse vil ramme især mindre virksomheder for hårdt.

Ved genindkaldelse har funktionæren ret til løn fra arbejdsgiveren i en kortere periode. Ved udformning af den tilsvarende bestemmelse i den danske funktionærlov blev der lagt vægt på at den senere genindkaldelser typisk er af kortere varighed og er en af de fordele for arbejdsgiveren, der flyder af funktionærforholdet. Endelig blev der lagt vægt på ikke at pålægge især mindre arbejdsgivere en yderligere lønbyrde.

Ved længerevarende værnepligt er det op til det offentlige at sikre funktionæren fornøden indtægt.

Frivillig tjeneste eller rådighedstjeneste i henhold til kontrakt herom er ikke genindkaldelse, og er derfor ikke omfattet af bestemmelsen.

Stk. 3 omfatter alene genindkaldelse til militærtjeneste. Den tilsvarende bestemmelse i den danske funktionærlov er begrundet i, at den funktionær, der har opfyldt en samfundspligt

gennem militærtjeneste, har krav på at kunne vende tilbage til sin hidtidige stilling og under hensyn til de normalt kortere genindkaldelser.

Bestemmelsen svarer til § 6 i den danske funktionærlov.

Til § 9

Bestemmelsen, der svarer til § 8 i den danske funktionærlov, giver en afdød funktionærs nærmeste efterladte ret til den såkaldte "efterløn" (som ikke må forveksles med den efterløn, som ældre ansatte kan optjene ret til). Efterlønnen indgår ikke i dødsboet. Retten til efterløn består også i en opsigelsesperiode. Efterlønnen tilkommer også registrerede partnere, jf. lov om registreret partnerskab som sat i kraft ved kongelig anordning nr. 575 af 15. maj 2009. En frasepareret ægtefælle har ligeledes ret til efterløn, i hvert fald hvis funktionæren fortsat har forsørgerpligt. Derimod kan en papirløs samlever ikke kræve efterløn.

Børn har kun ret til efterløn, hvis der ikke er en ægtefælle. Retten gælder både ægte og uægte børn, som funktionæren havde forsørgerpligt overfor eller betalte børnebidrag til.

Til § 10

Bestemmelsen giver funktionæren ret til at få dækket udgifter til tjenesterejser. Arbejdsgiver har pligt til at udbetale et forskud og kan derfor ikke kræve, at funktionæren lægger penge ud. Det er almindeligt at bruge de satser, der gælder for selvstyrets og kommunernes tjenestemænd, men bestemmelsen giver også mulighed for aftale, at funktionæren rejser efter regning.

2. pkt. omhandler de tilfælde, hvor det er aftalt, at funktionærens løn eller provision også skal dække rejseudgifter, men hvor de skønnede rejseudgifter ikke kan dækkes af, hvad funktionæren har tilbage af sin løn eller har optjent ved sit salg på det tidspunkt, hvor udgifterne skal afholdes.

Bestemmelsen svarer til § 9, stk. 1 i den danske funktionærlov.

Til § 11

Bestemmelsen fastslår, at arbejdsgiveren kun kan kræve tilbagebetaling af for meget udbetalt provision ved at modregne i funktionærens løn eller senere optjente provision. Der kan ikke modregnes i feriegodtgørelse, lige som det heller ikke er muligt at kræve beløbet tilbagebetalt ved at oprette et gælds brev eller andre skylderklæringer.

Beregningen af erstatningsbetaling i stk. 2 sker ud fra en konkret vurdering af, hvad der kunne være indtjent i fraværperioden. Beregningsmetoden kan være forklaret i den enkelte ansættelseskontrakt. Bestemmelsen gælder kun provisionslønnede, og kan ikke anvendes på variable ydelser under fravær for andre funktionærer.

Bestemmelsen svarer til § 9, stk. 2 og 3 i den danske funktionærlov.

Til § 12

Bestemmelsen giver funktionæren ret til at organisere sig fagligt. Den er udtryk for den positive foreningsfrihed, som har hjemmel i Grundlovens § 78. Tilsvarende bestemmelser findes i Den europæiske Menneskerettighedskonvention, art. 11, samt i Den internationale Arbejdsorganisations (ILO) konventioner. Bestemmelsen betyder også, at en arbejdsgiver ikke kan nægte en funktionær at organisere sig fagligt, og at arbejdsgiveren heller ikke kan forbyde en funktionær at opfordre sine kolleger til at organisere sig. Bestemmelsen fastslår også funktionærens ret til forhandling om løn- og ansættelsesforhold gennem en faglig organisation. Den svarer i det væsentligste til den danske funktionærlovs § 10.

Til stk. 1

Retten til at organisere sig omfatter også personaleforeninger.

Bestemmelsen regulerer ikke spørgsmålet om den såkaldte negative foreningsfrihed – dvs. retten til ikke at være medlem af en faglig organisation. Bestemmelsen indebærer ikke et forbud mod eksklusivaftaler. Betegnelsen eksklusivaftaler anvendes typisk om aftaler der indebærer, at en arbejdsgiver udelukkende må antage eller fortrinsvis skal antage medarbejdere fra en bestemt fagforening.

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol har i en dom af 11. januar 2006 (Sørensen og Rasmussen mod Danmark) fastslået, at sådanne aftaler ikke er i overensstemmelse med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention art. 11 (forsamlings- og foreningsfriheden).

Menneskerettighedskonventionen og den danske gennemførelseslovgivning er sat i kraft for Grønland ved Kongelig Anordning nr. 814 af 18. september 2001.

Dommen er indarbejdet i dansk lovgivning ved Lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet, lovbekendtgørelse nr. 424 af 8. maj 2006. Loven er ikke sat i kraft for Grønland, og retstilstanden i Grønland må derfor hvile på den anførte dom og retspraksis baseret på dommen.

Funktionærens ret til at videregive oplysninger om løn- og ansættelsesvilkår til sin faglige organisation kan ikke indskrænkes ved aftale.

Til stk. 2

Bestemmelsen giver ikke den enkelte funktionær krav på at forhandle med arbejdsgiveren uden om organisationen, og arbejdsgiveren har ikke pligt til dette. Hvis funktionæren er utilfreds hermed, må funktionæren bede sin organisation forhandle for sig eller opsige sin stilling. Bestemmelsen giver ikke ret til at forhandle paralleloverenskomster. Den forhandlingsberettigede organisation skal have tilknytning til Grønland. Det kan enten være en særlig grønlandsk organisation, en selvstændig afdeling af en dansk organisation eller en klub under en dansk organisation med egne vedtægter og ret til at vælge tillidsrepræsentanter. Det er ikke et krav, at en forhandlingsberettiget organisation skal være hjemmehørende i Grønland, således som det bestemmes i tjenestemandsløvene.

Arbejdsgivers undladelse af at forhandle med en organisation er en misligholdelse af ansættelsesforholdet. Bestemmelsen giver ikke ret til, at to faglige organisationer kan forhandle for den samme gruppe funktionærer (paralleloverenskomster). Der kan heller ikke kræves forhandlinger om vilkår, der er dækket af en overenskomst.

Til stk. 3

I den kollektive arbejdsret er det enten bestemt i hovedaftalerne eller kutyme, at et forhandlingsresultat underskrives af begge parter, og det bør derfor også fremgå af funktionærloven. Parterne bestemmer selv, hvem, der skriver forhandlingsresultatet, men i praksis vil det formentlig blive arbejdsgiveren. I den danske funktionærlov var det i § 10, stk. 3 bestemt, at arbejdsgiveren skulle føre en protokol over forhandlingerne. Bestemmelsen er nu ophævet.

Til stk. 4

I hovedaftalerne foregår mægling om brud på eller fortolkning af overenskomster og aftaler uden mæglingmænd, og det vil være hensigtsmæssigt at parterne indledningsvis forsøger at opnå enighed uden brug af en ekstern mæglingmand.

Til § 13 - 16

Bestemmelserne skal ses i sammenhæng med § 12. Hovedaftalerne indeholder regler om udpegning af mæglingmænd og om, hvorledes mægling gennemføres. I lighed med principperne i hovedaftalerne foreslås det, at parterne selv i første omgang udpeger en mæglingmand. Kan de ikke blive enige, udpeges mæglingmanden af Retten i Grønland. Vederlag til en mæglingmand, som parterne selv udpeger fastsættes på samme måde som for opmænd i faglige voldgifter, hvor hver part afholder sine egne udgifter og deler de fælles udgifter med halvdelen til hver part, således som det fremgår af § 16, stk. 2.

§ 13 - 16 finder derfor kun anvendelse, hvis der ikke er en hovedaftale på området og svarer nogenlunde til disses regler om behandling af retskonflikter, bortset fra, at der ikke er mulig-

hed for faglig voldgift. En mæglingmand kan forsøge at finde en løsning, der kan tilfredsstille parterne, men kan ikke træffe afgørelser.

Til § 17

Bestemmelsen, der svarer til § 15 i den danske funktionærlov, omfatter både lønnet og ulønnet beskæftigelse uden for virksomheden. Arbejdsgiveren har en interesse i at kunne disponere over funktionærens fulde arbejdskraft, men funktionæren må kunne råde over sin fritid, uden at det skader udførelsen af arbejdet eller arbejdsgiverens interesser. Bestemmelsen er en retlig standard, hvis rækkevidde er afhængig af den enkelte funktionærs arbejdsopgaver og af omfanget af fritidsbeskæftigelsen, samt om denne er lønnet eller ulønnet. Begrænsninger i funktionærens adgang til at have anden lønnet beskæftigelse eller påtage sig ulønnede hverv uden arbejdsgiverens samtykke er derfor ikke ulovlige, så længe de ikke fuldstændigt fratager funktionæren ret til en fritidsbeskæftigelse. Begrænsninger i funktionærens adgang til beskæftigelse uden for virksomheden kan i øvrigt fastsættes i ansættelsesaftalen.

Stillingens indhold eller virksomhedens art kan medføre, at funktionæren må tåle begrænsninger i, hvilke lønnede eller ulønnede hverv, vedkommende kan påtage sig. Ledende funktionærer må tåle større indskrænkninger end underordnede funktionærer. Sidste led i bestemmelsen er enslydende med tjenestemandslovens § 18, sidste led.

Arbejdsgiveren kan ikke forbyde deltagelse i sportsaktiviteter, selv om de medfører en øget risiko for tilskadekomst, men nok hvis de medfører ulemper i form af meget fravær.

Funktionæren må ikke have beskæftigelse, der konkurrerer med virksomheden. Dette følger allerede af § 4, hvor illoyalitet kan være en saglig grund til at opsige eller bortvise funktionæren.

Bestemmelsen hindrer ikke, at funktionæren kan påtage sig borgerlige ombud.

Til § 18

Arbejdsgiveren har ikke altid den samme interesse i at benytte funktionærens arbejdskraft, når funktionæren er i en opsigelsesperiode. Funktionæren har derfor adgang til at søge nyt arbejde i arbejdstiden, uden at fraværet er misligholdelse. Bestemmelsen anvendes analogt på funktionærer, der er ansat midlertidigt eller tidsbegrænset, idet disse har den samme interesse i at skaffe sig et nyt arbejde. Funktionæren og arbejdsgiveren skal på forhånd være enige om tidspunktet for fraværet.

Det vil være naturligt for en del funktionærer at søge ny stilling i en anden by eller bygd eller uden for Grønland, og det er derfor ønskeligt at begrænse den samlede adgang til fravær med

løn til, hvad der svarer til muligheden for at flyve fra Grønland til Danmark og tilbage. Hvis funktionæren har behov for længere fravær, må det ske som afvikling af ferie, afspadsring eller tjenestefrihed uden løn. Bortset fra tidsbegrænsningen, svarer bestemmelsen til § 16 i den danske funktionærlov.

Til § 19

Bestemmelsen omhandler funktionærens ret til at få en dokumentation fra arbejdsgiveren om ansættelsesperioden, arbejdets art og indhold samt den løn, funktionæren modtog. En sådan tjenesteattest kan udstedes på funktionærens begæring såvel under ansættelsesforholdet som efter dets ophør. Funktionæren har derimod ikke krav på en udtalelse om andre forhold end dem, der er nævnt i bestemmelsen, eller en anbefaling, og det er arbejdsgiverens afgørelse, om funktionærens ønske herom skal efterkommes.

I den tilsvarende bestemmelse i den danske funktionærlov, § 17, der blev ophævet i 2008, kunne arbejdsgiver ifalde bødestraf, hvis han nægtede at udstede en tjenesteattest. På baggrund af erfaringerne på det grønlandske arbejdsmarked foreslås sanktionsmuligheden medtaget i nærværende forslag. Arbejdsgiver kan efter omstændighederne pådrage sig et almindeligt erstatningsansvar, hvis oplysningerne i tjenesteattesten er forkerte.

Funktionæren har desuden ret til på begæring at få en skriftlig begrundelse for en opsigelse, jf. § 2, stk. 7.

Til § 20

Bestemmelsen svarer indholdsmæssigt til § 17 a, stk. 1 i den danske funktionærlov. Den omfatter ikke en aftalt fastholdelsesbonus, men giver en funktionær, der i sin ansættelsesaftale eller efter sædvane har en lønandel, der afhænger af funktionærens præstation eller virksomhedens overskud, ret til en andel, der svarer til den del af optjeningsåret eller regnskabsåret, hvor funktionæren har været ansat i den pågældende virksomhed. Retten er uafhængig af, hvilken part der opsiges ansættelsesforholdet, og den gælder også ved bortvisning. Funktionæren kan ikke kræve sin andel udbetalt i forbindelse med sin fratræden, men må afvente det normale udbetalingstidspunkt. Udbetalingen kan ikke gøres afhængig af, om funktionæren er ansat på et bestemt tidspunkt, for eksempel ved regnskabsårets afslutning.

Bestemmelsen anvendes også på aktieoptioner og tegningsrettigheder, der var indgået aftale om, eller som funktionæren havde optjent ret til inden fratrædelsen.

Den danske funktionærlov, § 17 a, stk. 2 bestemmer, at købe- og tegningsrettigheder til aktier m.v., der er omfattet af Lov om brug af køberet eller tegningsret m.v. i ansættelsesforhold, ikke er omfattet af § 17 a, stk. 1. Den omtalte lov, nr. 309 af 5. maj 2004, gælder ikke for

Grønland og kan heller ikke sættes i kraft ved kongelig anordning. Retstilstanden i Grønland vil formentlig hvile på retspraksis før lovens ikrafttræden.

Til § 21

Bestemmelsen omhandler konkurrenceklausuler og tager udgangspunkt i § 18 i den danske funktionærlov. Konkurrenceklausuler har hidtil ikke været lovreguleret, men i praksis har reglerne i den danske funktionærlov til dels været anvendt. Mange brancher i Grønland er præget af få virksomheder og begrænset konkurrence. En skrap konkurrenceklausul kan derfor forhindre eller stærkt begrænse en funktionær i at få ny ansættelse inden for sit erhverv. Samtidig skal klausulen beskytte virksomheden mod økonomisk skade, fordi det er for let for medarbejderne at tage ansættelse hos en konkurrent. Bestemmelsen skal sammenholdes med § 14, stk. 2 i landstingslov nr. 10 af 13. november 1986 om forbrugerråd, markedsføring, mærkning, priser og forbrugerklageudvalg, der indeholder forbud mod at viderebringe eller benytte erhvervshemmeligheder i 3 år efter tjenesteforholdets eller samarbejdsforholdets ophør.

Til stk. 1

Bestemmelsen omfatter kun særligt betroede medarbejdere. Ved særligt betroet forstås en medarbejder, der indtager en stilling i virksomheden, der betyder, at vedkommende vil være i stand til at påføre sin tidligere arbejdsgiver væsentlig konkurrence ved ansættelse i en konkurrerende virksomhed. Konkurrenceklausulen kan efter praksis kun gøres gældende, hvis funktionæren selv siger op eller hvis en opsigelse skyldes funktionærens forhold. Den kan altid gøres gældende ved berettiget bortvisning. Derimod kan konkurrenceklausulen ikke gøres gældende, hvis en opsigelse skyldes virksomhedens forhold, fx arbejdsmangel eller dårlig økonomi.

Forpligtelsen kan fremgå af ansættelsesaftalen eller indgås i særskilt aftale. Konkurrenceklausulen kan kun gøres gældende i 1 år fra fratrædelsen og kun mod betaling af en kompensation til funktionæren. En konkurrenceklausul med en længere løbetid kan derfor kun gøres gældende i 1 år. Det afhænger i øvrigt af aftaleretlige regler, om forpligtelsen er gyldig.

Kompensationen skal mindst pr. måned udgøre en tredjedel af månedslønnen på fratrædelsesdagen, dvs., den dag opsigelsesperioden udløber, uanset om funktionæren har været fritstillet. Hvad angår lønnen på fratrædelsestidspunktet henvises til bemærkningerne til § 3, stk. 1. Parterne kan, i modsætning til i Danmark, frit aftale om vederlaget skal udbetales på én gang eller i rater ved fratrædelsen.

En funktionær, der bryder en lovlig konkurrenceklausul, kan ifalde en bod (konventionalbod), der tilfalder arbejdsgiveren. En urimelig konventionalbod kan nedsættes med hjemmel i aftalelovens § 36. Aftalelovens § 38 er et forbud mod vidtgående konkurrence- og kundeklausuler.

Er arbejdsgiver berettiget til at bortvise funktionæren - dvs. i tilfælde af grov misligholdelse af ansættelsesforholdet – er funktionæren fortsat bundet af konkurrenceklausulen, men har ikke krav på kompensation. Der er herved lagt vægt på, at funktionæren ikke ved grov misligholdelse af ansættelsesforholdet skal kunne udløse krav på kompensation.

Til stk. 2

Det er i sagens natur kun arbejdsgiveren, der kan opsigte aftalen om konkurrenceklausul. Opsigelsen kan også ske efter funktionærens fratreden, dog uden krav om tilbagebetaling af et allerede udbetalt vederlag. Der er ingen modregningsadgang for arbejdsgiveren, hvis funktionæren får nyt arbejde, således som i den danske funktionærlov § 18, stk. 3.

Til stk. 3

Det vil begrænse mobiliteten på arbejdsmarkedet unødigt, hvis der kunne pålægges konkurrenceklausuler for kortvarige ansættelser som for eksempel vikariater, og den mulige skade på arbejdsgiverens konkurrenceforhold må anses for at være begrænset. Derfor er varigheden af en klausul også begrænset til 6 måneder ved ansættelser på mellem 3 og 6 måneder.

Til stk. 4

Reglen giver arbejdsmarkedets parter mulighed for selv at forhandle regler for konkurrenceklausuler, også selv om disse stiller funktionæren dårligere end loven, jf. § 24. Derved er der mulighed for at tage hensyn til særlige forhold inden for de enkelte brancher. Sådanne overenskomstsmæssige regler vil være omfattet af aftalelovens §§ 36 og 38.

Til § 22

Bestemmelsen omhandler kundeklausuler. En kundeklausul er typisk ikke så indgribende for funktionæren som en konkurrenceklausul, men den kan være vigtigere for arbejdsgiveren, idet kundeforhold kan være meget personafhængige, og det kan derfor skade arbejdsgiveren, hvis en tidligere ansat funktionær tager kunder med fra sin tidligere arbejdsgiver. Lige som § 21 er den et udtryk for en afvejning af modstående hensyn. Den er opbygget på tilsvarende måde som § 21 og er en forenklet udgave af § 18 a i den danske funktionærlov.

Til stk. 1

Direkte erhvervsmæssig kontakt med en kunde kan forekomme, hvor funktionæren starter sin egen virksomhed. Indirekte erhvervsmæssig kontakt kan forekomme, hvor funktionæren bliver ansat i en virksomhed, der har erhvervsmæssig kontakt med den pågældende kunde. Kundeklausulen kan kun gøres gældende i forhold til funktionærens egne kunder og ikke i forhold til virksomhedens samlede kundekreds, og den kan heller ikke gøres gældende, hvor kunden selv henvender sig.

Kundeklausulens varighed foreslås til 1 år med begrundelse i erhvervsforholdene i landet. I Danmark kan en kundeklausul gøres gældende i 18 måneder. Det har ingen betydning, hvilken part, der har opsagt.

Til stk. 2

Kompensationen skal mindst pr. måned udgøre en tredjedel af månedslønnen på fratrædelsesdagen, dvs., den dag opsigelsesperioden udløber, uanset om funktionæren har været fritstillet. Hvad angår lønnen på fratrædelsestidspunktet henvises til bemærkningerne til § 3, stk. 1. Parterne kan, i modsætning til i Danmark, frit aftale om vederlaget skal udbetales på én gang eller i rater ved fratrædelsen.

En funktionær kan have både en konkurrenceklausul og en kundeklausul, men funktionæren kan ikke gives vederlag for en kundeklausul, hvis funktionæren også får vederlag for konkurrenceklausulen. Det afhænger i øvrigt af aftaleretlige regler, om forpligtelsen er gyldig. Overtrædelse af en kundeklausul kan sanktioneres med en konventionalbod, lige som det er tilfældet ved overtrædelse af en konkurrenceklausul.

Er arbejdsgiver berettiget til at bortvise funktionæren - dvs. i tilfælde af grov misligholdelse af ansættelsesforholdet – er funktionæren fortsat bundet af konkurrenceklausulen, men har ikke krav på kompensation. Der er herved lagt vægt på, at funktionæren ikke ved grov misligholdelse af ansættelsesforholdet skal kunne udløse krav på kompensation.

Til stk. 3

Det er i sagens natur kun arbejdsgiveren, der kan opsigte aftalen. Opsigelsen kan også ske efter funktionærens fratreden, dog uden krav om tilbagebetaling af et allerede udbetalt vederlag. Der er i øvrigt ingen modregningsadgang for arbejdsgiveren, hvis funktionæren får nyt arbejde, således som i den danske funktionærlov § 18a, stk. 3.

Til stk. 4

Det vil begrænse mobiliteten på arbejdsmarkedet unødigt, hvis der kunne pålægges kundeklausuler for kortvarige ansættelser som for eksempel vikariater, og den mulige skade på arbejdsgiverens kundekreds må anses for at være begrænset. Derfor er varigheden af en klausul også begrænset til 6 måneder ved ansættelser på mellem 3 og 6 måneder.

Til stk. 5

Reglen giver arbejdsmarkedets parter mulighed for selv at forhandle regler for kundeklausuler, også selv om disse stiller funktionæren dårligere end loven, jf. § 24. Derved er der mulighed for at tage hensyn til særlige forhold inden for de enkelte brancher.

Til § 23

Bestemmelsen omfatter også rekruttering af funktionærer gennem mellemmand så som rekrutteringsfirmaer og konsulenter. Foranstaltning i form af bøde for overtrædelse pålægges annoncøren. Efter omstændighederne kan der også pålægges erstatningsansvar i henhold til § 27 i landstingslov nr. 17 af 19. november 2007 om medieansvar.

Til § 24

Til stk. 1

Bestemmelsen fastslår, at loven er beskyttelsespræceptiv. Arbejdsgiveren kan give eller acceptere gunstigere vilkår for funktionæren, end loven tilsiger, for eksempel længere opsigelsesvarsler. Hvis arbejdsgiveren fastsætter vilkår, der er ringere end i loven, er de ikke gyldige og kan ikke gøres gældende overfor funktionæren. Dette gælder både vilkår fastsat i en individuel aftale og i en kollektiv overenskomst. Det er ikke hele ansættelsesaftalen eller overenskomsten, der tilsidesættes, men kun de dele, der strider mod funktionærloven. Funktionærlovens bestemmelser træder derfor uden videre i stedet for de tilsidesatte vilkår. Der kan dog med hjemmel i kollektiv overenskomst indgås aftaler om konkurrenceklausuler og kundeklausuler, der stille funktionæren ringere end funktionærlovens §§ 21, stk. 4 og 22, stk. 5.

Det beror på en samlet vurdering, om et vilkår er til ugunst for funktionæren. I en fratrædelsesaftale kan der således aftales et kortere opsigelsesvarsel end i § 2, hvis det modsvares af en fratrædelsesgodtgørelse, der samlet set stiller funktionæren bedre end lønnen i den legale fratrædelsesperiode.

En aftale, der strider mod aftaleloven, fx tvang eller udnyttelse, vil blive tilsidesat.

Til stk. 2

Da opsigelsesreglerne og reglerne om løn under sygdom er ufravigelige kan små og mindre virksomheder nære betænkeligheder ved at ansætte personer, der lider af kronisk sygdom eller personer, der har lidt af sygdom med risiko for tilbagefald. Bestemmelsen giver Naalakkersuisut hjemmel til at fastsætte særlige regler om opsigelsesvarsler, § 2, og forhold under sygdom, § 7, hvis der af hensyn til funktionæren er særlige grunde herfor.

Bestemmelsen svarer til § 21, stk. 2 i den danske funktionærlov. Der er for tiden ikke fastsat sådanne regler i Danmark.

Til § 25

Det foreslås at loven træder i kraft den 1. januar 2013. Da forslaget ikke kræver omfattende forberedelse hos myndigheder, faglige organisationer eller private arbejdsgivere, kan loven sættes i kraft med kort varsel.

Til stk. 2

På det grønlandske arbejdsmarked anvendes i dag konkurrenceklausuler og kundeklausuler. Nogle klausuler henviser til eller anvender reglerne i den danske funktionærlovs § 18 og § 18a. Andre klausuler er udformet uden henvisning til eller anvendelse af reglerne i den danske funktionærlovs § 18 og § 18a.

Forslagets § 21 og § 22 om konkurrence- og kundeklausuler har ikke virkning for forpligtelser, der er indgået inden lovens ikrafttrædelsesdato. Dette følger af almindelige principper for loves virkningstidspunkt men det er fundet hensigtsmæssigt at præcisere dette i forslaget.

Det er endvidere vurderingen, at det vil rejse en lang række konkrete problemstillinger såfremt allerede indgåede forpligtelser i konkurrenceklausuler og kundeklausuler skulle reguleres af forslagens § 21 og § 22 og uden at forslaget giver anvisning på løsning heraf. Et praktisk eksempel vil være en funktionær, der som en del af sin lønsum modtager kompensation for en klausul men uden at det præcise beløb herfor er aftalt.

Det afgørende er ikke, om der bestod et ansættelsesforhold på ikrafttrædelsestidspunktet. Det afgørende er, hvornår der i et løbende ansættelsesforhold er aftalt en konkurrence- og/eller kundeklausul.