

Inatsisartutlov nr. 11 af 29. november 2013 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

Kapitel 1

Funktionærbegrebet

§ 1. Ved funktionærer forstås i denne lov følgende personer:

- 1) Personer, hvis arbejde består i administration, kontorarbejde, informationsformidling, rådgivning, undervisning eller forskning.
- 2) Personer, hvis arbejde består i teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller -fabrikmæssig art, pædagogisk arbejde og andre medhjælpere, som udfører et arbejde, der kan sidestilles hermed.
- 3) Personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde.
- 4) Personer, hvis arbejde overvejende er af den under nr. 1 og 2 angivne art.

Stk. 2. Det er en betingelse for lovens anvendelse, at den pågældende er fyldt 18 år, beskæftiges af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitlig mere end 15 timer ugentlig og indtager en tjenestestilling og dermed er undergivet arbejdsgiverens instruktioner.

Stk. 3. Loven finder også anvendelse på tidsbegrænsede arbejdsaftaler. Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede arbejdsaftaler kan kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold. Ved tidsbegrænsede arbejdsaftaler forstås, at tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier såsom en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelse af en bestemt begivenhed.

Stk. 4. Denne lovs bestemmelser finder ikke anvendelse på:

- 1) Tjenestemænd ansat af Staten, i Grønlands Selvstyre eller i de grønlandske kommuner.
- 2) Søtmænd.
- 3) Kunstnere, musikere og artister.
- 4) Elever.

Kapitel 2

Funktionærforholdets ophør

§ 2. Arbejdsaftalen mellem arbejdsgiveren og funktionæren kan ved opsigelse kun bringes til ophør

efter forudgående varsel i overensstemmelse med nedenstående regler. Det samme gælder ved ophør af en tidsbegrænset arbejdsaftale før tidspunktet for arbejdsaftalens udløb.

Stk. 2. Opsigelse fra arbejdsgiverens side skal ske med mindst:

- 1) 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen.
- 2) 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.

Stk. 3. Opsigelsesvarslet i stk. 2, nr. 2, forhøjes med 1 måned for hvert tredje ansættelsesår, dog højst til 6 måneder.

Stk. 4. Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 1 måned, finder reglen i stk. 2, nr. 1, ikke anvendelse.

Stk. 5. Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at ansættelsen er sket på prøve, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder, skal opsigelse fra arbejdsgiverens side ske med mindst 14 dages varsel.

Stk. 6. Opsigelse fra funktionærens side skal ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang, medmindre der er truffet aftale om, at arbejdsforholdet er af rent midlertidig karakter og ikke vedvarer ud over 1 måned, eller arbejdsforholdet er på prøve og ikke vedvarer ud over 3 måneder. Der kan dog ved skriftlig kontrakt træffes bestemmelse om længere opsigelsesvarsel fra funktionærens side under forudsætning af, at opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side forlænges tilsvarende.

Stk. 7. Opsigelse må ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb. Opsigelse i henhold til stk. 2, 3 og 6 skal være meddelt skriftligt senest den sidste dag i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe. På funktionærens begæring skal arbejdsgiveren skriftligt oplyse om årsagen til opsigelsen.

Stk. 8. Såfremt en funktionær fortsætter i en virksomhed, efter at den har skiftet ejer, skal den tid, funktionæren har haft ansættelse i virksomheden som funktionær før ejerskiftet, medregnes ved beregningen af ansættelsestiden.

Stk. 9. Såfremt der som led i arbejdsaftalen stilles tjenestebolig til rådighed for funktionæren og dennes familie, skal opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side være mindst 3 måneder. Funktionæren er med sin familie berettiget til mod det aftalte vederlag - henholdsvis vederlagsfrit - at bebo tjenesteboligen i indtil 1 måned efter tidspunktet for sin fratræden. Samme ret tilkommer familien i tilfælde af funktionærens død. Hvor arbejdsgiveren skønner det nødvendigt af hensyn til virksomhedens tarv, er han dog berettiget til at kræve familiens fraflytning straks mod at afholde de med flytningen forbundne udgifter.

Stk. 10. Ovennævnte regler viger for organisationernes varslingsbestemmelser i tilfælde af lovlig varslet arbejdsstandsning.

§ 3. Såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt funktionæren ved fratrædelsen vil modtage alderspension i henhold til lovgivningen herom.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 finder heller ikke anvendelse, såfremt funktionæren ved fratrædelsen vil modtage alderspension fra arbejdsgiveren og funktionæren er indtrådt i pensionsordningen før det fyldte 50. år.

Stk. 4. Bestemmelsen i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

§ 4. Såfremt opsigelse af en funktionær, som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Denne fastsættes under hensyn til funktionærens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder, men kan ikke overstige funktionærens løn for en periode svarende til halvdelen af det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende i henhold til § 2, stk. 2 og 3. Er funktionæren ved opsigelsen fyldt 30 år, kan godtgørelsen dog udgøre indtil 3 måneders løn.

Stk. 2. Såfremt en funktionær ved opsigelsen har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 10 år, kan den i stk. 1 omhandlede godtgørelse udgøre indtil 4 måneders løn. Efter 15 års uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kan godtgørelsen udgøre indtil 6 måneders løn.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

§ 5. Hvis arbejdsgiveren uberettiget nægter at modtage funktionæren i sin tjeneste eller uberettiget bortviser ham fra tjenesten, og funktionæren ved afbrydelsen har krav på højst 3 måneders varsel i overensstemmelse med § 2, har arbejdsgiveren pligt til, såfremt almindelige erstatningsregler ikke måtte medføre et større ansvar, at betale en erstatning svarende til lønnen indtil det tidspunkt, til hvilket den ansatte den pågældende dag lovligt kunne have været opsagt, eller - såfremt han allerede var opsagt - til opsigelsesfristens udløb. Tilsvarende gælder, hvis funktionæren er tidsbegrænset ansat og der er 3 måneder eller mindre tilbage af denne ansættelse.

Stk. 2. Har funktionæren ved arbejdsgiverens uberettigede afbrydelse af tjenesteforholdet krav på mere end 3 måneders varsel, fastsættes erstatningen efter de almindelige erstatningsregler. Tilsvarende gælder, hvis funktionæren er tidsbegrænset ansat og der er mere end 3 måneder tilbage af denne ansættelse. Funktionæren har dog mindst krav på en erstatning svarende til lønnen indtil fratræden med 3 måneders varsel i overensstemmelse med § 2.

Stk. 3. Bestemmelserne i denne paragraf kommer også til anvendelse, når funktionæren hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse fra arbejdsgiverens side.

§ 6. Hvis funktionæren uberettiget undlader at tiltræde tjenesten eller forlader denne, eller arbejdsgiveren hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse af kontrakten fra funktionærens side, har arbejdsgiveren ret til erstatning for det tab, arbejdsgiveren påføres derved. I tilfælde af ulovlig udeblivelse, eller hvis tjenesten forlades, har arbejdsgiveren mindst krav på en erstatning svarende til en halv måneds løn, medmindre der foreligger særlige omstændigheder.

Kapitel 3

Funktionærens rettigheder og pligter

Sygdom

§ 7. Bliver funktionæren på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for funktionæren, medmindre denne i ansættelsestiden har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller ved stillingens overtagelse svigagtigt har fortiet at lide af den pågældende sygdom.

Stk. 2. Det kan dog ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold bestemmes, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har modtaget løn under sygdom i alt i 120 dage og sygefraværet ikke skyldes en arbejdsskade. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens funktionæren endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at funktionæren er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

Stk. 3. Yder arbejdsgiveren funktionæren kost og logi som en del af lønnen, har arbejdsgiveren pligt til at yde funktionæren den fornødne pleje under sygdommen, så længe funktionæren forbliver i arbejdsgiverens hus.

Stk. 4. Under sygdom af mere end 14 dages varighed har arbejdsgiveren ret til - uden udgift for funktionæren - at kræve nærmere oplysninger om varigheden af funktionærens sygdom gennem funktionærens læge eller en af funktionæren valgt specialist. Opfylder funktionæren ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet uden varsel.

Værnepligt

§ 8. En funktionærs indkaldelse til aftjening af civil eller militær værnepligt berettiger ikke arbejdsgiveren til at afskedige funktionæren. Arbejdsforholdet kan kun afvikles ved opsigelse i henhold til § 2, og funktionæren har ret til løn i overensstemmelse med nærværende paragrafs stk. 2. Funktionæren har dog pligt til at underrette arbejdsgiveren, så snart han modtager meddelelse om tidspunktet for indkaldelsen, dog tidligst så lang tid forinden indkaldelsen, at funktionæren efter reglerne i § 2, stk. 6, kunne have opsagt tjenesteforholdet til ophør ved udgangen af den forud for indkaldelsestidspunktet liggende måned. Undladelse heraf berettiger arbejdsgiveren til ved den første indkaldelse at hæve forholdet uden varsel fra indkaldelsesdagen og ved senere indkaldelser at kræve erstatning for det tab, der er forvoldt ved undladelsen af at give underretning.

Stk. 2. En funktionær har ikke krav på løn under den første indkaldelse, men arbejdsgiveren har under senere indkaldelser pligt til at betale løn for den måned, i hvilken indkaldelsen finder sted, og den følgende måned.

Stk. 3. Efter genindkaldelse til militærtjeneste har funktionæren ret til at genindtræde i sin stilling med uændret anciennitet. Hvis funktionæren vil benytte sig af denne ret, påhviler det ham samtidig med, at han giver underretning om indkaldelsen, jf. stk. 1, at meddele arbejdsgiveren dette, og han er i så tilfælde forpligtet til ved hjemsendelsen at genindtræde i stillingen.

§ 9. Dør en funktionær i ansættelsestiden, tilkommer der funktionærens ægtefælle eller børn under 18 år, som funktionæren har forsørgelsespligt for, 1, 2 eller 3 måneders løn, når funktionæren ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Udgifter til rejse, ophold o.l.

§10. Såfremt en funktionærs arbejde i arbejdsgiverens tjeneste medfører udgifter til rejse, ophold uden for hjemstedet og lignende har funktionæren krav på, at alle nødvendige udgifter hertil bæres af arbejdsgiveren, og denne har pligt til at yde funktionæren passende forskud til afholdelse af disse udgifter. Dette gælder også, hvor de nævnte udgifter ifølge aftale udredes af aftalt løn eller provision, men det stedfundne salg ikke muliggør dækning af sædvanemæssige omkostninger.

§ 11. Forskud på provision kan af arbejdsgiveren kun kræves dækket af funktionærens løntilgodehavende eller indtjente provision og kan ikke indtales som almindelig gældsfordring.

Stk. 2. De i §§ 4, 5, 7, 8, og 9 omhandlede ydelser udregnes for provisionslønnede funktionærer på grundlag af den provisionsindtægt, som funktionæren antagelig ville have optjent, såfremt funktionæren ikke var blevet hindret i sin virksomhed i de pågældende tidsperioder.

Organisationsret, forhandling og mægling

§ 12. Funktionærer har ret til at organisere sig til varetagelse af deres interesser og til at give oplysninger til deres organisation om deres egne løn- og arbejdsvilkår.

Stk. 2. Alle arbejdstagere/ansatte har ret til gennem sin organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og arbejdsvilkår. Forhandlingsretten udøves af organisationer, der har tilknytning til Grønland.

Stk. 3. Forhandlingsresultatet underskrives af begge parter. Hver part beholder et eksemplar af det underskrevne forhandlingsresultat.

Stk. 4. Såfremt der under forhandlingerne ikke opnås enighed mellem parterne, eller en part unddrager sig forhandling, har enhver af parterne ret til at foranledige forhandlingerne videreført under medvirken af en mæglingsmand efter reglerne i §§ 13 - 16.

§ 13. Kan parterne ikke blive enige om at udpege en mæglingsmand, jf. § 12, udpeges denne efter indstilling fra parterne for hver sag af Retten i Grønland.

Stk. 2. Henvendelse om udpegning af en mæglingsmand skal fremsættes skriftligt og bilægges det i § 12, stk. 3, omhandlede forhandlingsresultat vedlagt en kort sagsfremstilling. I tilfælde, hvor mægling ønskes, fordi en part har unddraget sig forhandling, skal der dog alene bilægges en kort sagsfremstilling.

§ 14. Senest 5 dage efter sin udpegning indkalder mæglingsmanden parterne til forhandling og berammer tid og sted for denne.

Stk. 2. Mæglingsmanden skal søge at opnå enighed mellem parterne. Hvis dette ikke lykkes, afgiver den udpegede mæglingsmand en rapport om forhandlingerne til Retten i Grønland. Parterne skal

samtidig have en bekræftet kopi af rapporten.

§ 15. Undladelse af at give møde for mæglingssmanden kan medføre foranstaltning i form af bøde, der tilfalder landskassen. Juridiske personer kan idømmes bøde efter reglerne i Kriminallov for Grønland, kapitel 5.

§ 16. Mæglingssmændene modtager et vederlag. For udpegede mæglingssmænd fastsættes dette af Retten i Grønland.

Stk. 2. Er mæglingssmanden udpeget af Retten i Grønland udredes de med mæglingen forbundne udgifter forskudsvis af det offentlige, men betales med halvdelen af hver af parterne. De kan tvangsfuldbyrdes i henhold til reglerne herom i Retsplejelov for Grønland.

Andet hverv og beskæftigelse

§ 17. En funktionær er berettiget til uden samtykke fra arbejdsgiveren at påtage sig hverv uden for tjenesten, når hvervet kan varetages uden ulempe for arbejdsgiveren og er foreneligt med den agtelse og tillid som stillingen kræver.

§ 18. Efter at funktionæren har afgivet eller modtaget opsigelse, skal arbejdsgiveren give funktionæren den nødvendige fritagelse fra arbejdet til at søge anden beskæftigelse. Fritagelse uden fradrag i lønnen kan dog ikke overstige 5 arbejdsdage. Funktionæren skal tage passende hensyn til arbejdsgiverens ønske om, at arbejdssøgningen lægges på det for virksomhedens arbejde gunstigst mulige tidspunkt.

§ 19. Funktionæren har til enhver tid ret til af arbejdsgiveren skriftligt at få bekræftet i hvilket tidsrum tjenesteforholdet har varet, med hvilket arbejde funktionæren i hovedsagen har været beskæftiget og hvilken løn funktionæren modtog.

Stk. 2. Overtrædelse af denne bestemmelse kan medføre foranstaltning i form af bøde, der tilfalder landskassen. Juridiske personer kan idømmes bøde efter reglerne i Kriminallov for Grønland, kapitel 5.

§ 20. Hvis en funktionær, der efter aftale eller sædvane modtager gratiale, resultatafhængig bonus eller lignende ydelse, fratræder i løbet af regnskabsåret, tilkommer der funktionæren en forholdsmæssig andel af den ydelse, funktionæren ville være berettiget til, hvis funktionæren havde været ansat i virksomheden ved regnskabsårets slutning eller på det tidspunkt, hvor ydelsen ville blive udbetalt.

Konkurrence- og kundeklausuler

§ 21. Har en funktionær forpligtet sig til, at vedkommende af konkurrencehensyn ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, finder aftalelovens §§ 36 og 38 anvendelse. Forpligtelsen kan kun pålægges særligt betroede funktionærer, og den kan kun gøres gældende indtil 12 måneder fra fratrædelsesdagen, og kun såfremt funktionæren har modtaget eller modtager en i en skriftlig kontrakt fastsat rimelig kompensation for indskrænkningen i adgangen til

erhverv. Kompensationens størrelse skal være anført særskilt i kontrakten, men skal pr. måned mindst udgøre en tredjedel af månedslønnen på fratrædelsesdagen. Retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist funktionæren.

Stk. 2. En arbejdsgiver kan opsige en aftale som nævnt i stk. 1. Dette skal ske med 1 måneds varsel til udløbet af en måned.

Stk. 3. Hvis funktionæren har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos sin arbejdsgiver, kan en aftale efter stk. 1 ikke gøres gældende, og der skal ikke betales kompensation efter stk. 1. Hvis funktionæren har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan aftalen ikke gøres gældende i længere end 6 måneder efter fratrædelsen.

Stk. 4. Stk. 1 - 3 finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst, der er indgået efter lovens ikrafttrædelsesdato, er fastsat regler om indholdet af og vilkår for indgåelse af de aftaler, der er nævnt i stk. 1.

§ 22. En forpligtelse for funktionæren til efter fratrædelsen ikke at tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte at have erhvervsmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser kan kun gøres gældende, hvis der har været en forretningsmæssig forbindelse med den pågældende kunde m.v. inden for de seneste 12 måneder før opsigelsestidspunktet. Forpligtelsen gælder endvidere kun i forhold til kunder m.v., som funktionæren selv har haft erhvervsmæssig kontakt med hos sin tidligere arbejdsgiver. I øvrigt finder aftalelovens § 36 anvendelse.

Stk. 2. Forpligtelsen kan kun gøres gældende for funktionæren indtil 12 måneder fra fratrædelsesdagen, og kun såfremt funktionæren har modtaget eller modtager en i en skriftlig kontrakt fastsat rimelig kompensation for indskrænkningen i adgangen til erhverv. Denne kompensation skal i kontrakten være anført særskilt, men skal pr. måned mindst udgøre en tredjedel af månedslønnen på fratrædelsesdagen. Hvis funktionæren modtager kompensation i medfør af § 21, bortfalder retten til kompensation for kundeklausulen. Retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist funktionæren.

Stk. 3. En arbejdsgiver kan opsige en aftale som nævnt i stk. 2. Dette skal ske med 1 måneds varsel til udløbet af en måned.

Stk. 4. Hvis funktionæren har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos sin arbejdsgiver, kan en aftale efter stk. 1 ikke gøres gældende, og der skal ikke betales kompensation efter stk. 2. Hvis funktionæren har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan aftalen ikke gøres gældende i længere end 6 måneder efter fratrædelsen.

Stk. 5. Stk. 1-4 finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst indgået efter lovens ikrafttrædelsesdato er fastsat regler om indholdet af og vilkår for indgåelse af de aftaler, der er nævnt i stk. 1.

Kapitel 4

Andre bestemmelser og ikrafttræden

§ 23. Såfremt en virksomhed gennem annoncering, hvor den pågældende virksomheds navn og adresse ikke er nævnt, søger personale, som er omfattet af denne lov, skal det tydeligt fremgå af annoncen, hvilken uddannelse og øvrige kvalifikationer ansøgere skal være i besiddelse af, samt mindstelønnen for det pågældende arbejde.

Stk. 2. Såfremt der som forudsætning for tiltrædelse af en stilling kræves indbetalt kontant depositum, skal virksomhedens navn og adresse nævnes i annoncen.

Stk. 3. Overtrædelse af disse bestemmelser kan medføre foranstaltning i form af bøde, der tilfalder landskassen. Juridiske personer kan idømmes bøde efter reglerne i Kriminallov for Grønland, kapitel 5.

§ 24. De i denne lov indeholdte bestemmelser kan ikke ved aftale mellem parterne fraviges til ugunst for funktionæren, jf. dog § 21, stk. 4, og § 22, stk. 5.

Stk. 2. Naalakkersuisut kan fastsætte regler, hvorefter bestemmelserne i §§ 2 og 7, kan fraviges i særlige tilfælde, såfremt hensyn til funktionæren taler herfor.

§ 25. Inatsisartutloventræder i kraft den 1. januar 2014.

Stk. 2. § 21 og § 22 træder i kraft 1. januar 2014 med virkning for forpligtelser, der indgås den 1. januar 2014 eller senere.

Grønlands Selvstyre, den 29. november 2013

Aleqa Hammond