

Funktionærlov for Grønland

Af advokat Henrik Karl Nielsen, Koch / Christensen Advokatfirma

Med inatsisartutlov¹ nr. 11 af 29. november 2013 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer har Grønland fået en funktionærlov. Den trådte efter § 25, stk. 1, i kraft den 1. januar 2014. Inatsisartutloven indeholder flere bestemmelser, der er ordret formuleret som bestemmelser i funktionærloven, der aldrig har været gældende hverken for Grønland eller Færøerne, jf. § 22, stk. 3, og § 22, stk. 1. Færøerne har siden 1. juli 1958 haft egen lagtingslov om funktionærer.² Inatsisartutloven har også bestemmelser, der afviger fra funktionærloven og lagtingsloven. Flere bestemmelser i funktionærloven med EU-retlig baggrund genfindes ikke i inatsisartutloven.

1. Inatsisartutlovens historiske kontekst

Et retligt reguleret arbejdsmarked i Grønland er resultatet af en markant kortere udvikling end den, der kendes i Danmark. Inatsisartutloven er derfor ikke forankret i mange årtiers retsudvikling.³ Flere bestemmelser i funktionærloven kan føres tilbage til funktionærloven af 1938 og den reviderede funktionærlov af 1948. På daværende tidspunkt var funktionærbegrebet ikke eksisterende i Grønland, hvor retsreglerne om ansættelsesforhold var kolonial regulering af forholdet mellem den statslige kolonimagt og danske henholdsvis grønlandske ansatte.⁴ Et overenskomsts system opstod i Grønland først fra 1970'erne.⁵ Den kollektive arbejdsret i Grønland har i dag mange fælles træk med den danske. Arbejdsretten⁶ og Forligsinstitutionen⁷ har dog ik-

ke kompetence i Grønland. Arbejdsretten i Danmark har de seneste årtier udviklet sig i takt med vedtagelsen af EU-direktiver, der også har nødvendiggjort ændringer i funktionærloven. Den retsudvikling har ikke haft nævneværdig indflydelse i Grønland, der siden 1985 er undtaget fra det danske medlemskab af EU.⁸ Inatsisartutloven kommer derfor ikke til i samme omfang at indgå i et samspil med anden ansættelsesretlig lovgivning, som funktionærloven gør i Danmark. Grønland har f.eks. ingen lovgivning om ansættelsesbeviser,⁹ deltid,¹⁰ tidsbegrænset ansættelse,¹¹ foreningsfrihed¹² og forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.¹³ Grønland har egen ferielov¹⁴ og ligebehandlingslov,¹⁵ der i vidt omfang indeholder bestemmelser svarende til dem, der i Danmark kendes i ferieloven og ligebehandlingsloven.

2. Inatsisartutlovens territoriale anvendelsesområde

Inatsisartutloven indeholder ingen bestemmelser om dens territoriale anvendelsesområde og om dens afgrænsning i forhold til funktionærloven. Funktionærloven gælder efter § 22, stk. 3, ikke for Grønland. Romkonventionen af 1980¹⁶ omfatter efter art. 19 også inter-

1. Den lovgivende magt i Grønland er fra den 21. juni 2009 hos Inatsisartut, jf. Lov nr. 473 af 12. juni 2009 om Grønlands Selvstyre § 1, stk. 1. Selvstyrets lovgivning findes på www.lovgivning.gl.
2. Lagtingslov nr. 13 af 20. marts 1958 om funktionærer (Løgtingsløg nr. 13 fra 20. marts 1958 um starvsmenn) som ændret ved lagtingslov nr. 186 af 7. juni 1958 og lagtingslov nr. 36 af 2. juni 1970.
3. Arbejdsretlige forhold i Grønland har kun marginalt været genstand for analyse i den juridiske litteratur, se bl.a. H.C. Raffnsøe: *Arbejdskontrakter*, Tidsskrift for Grønlands Retsvæsen 1971-72, s. 5 ff. Se mere generelt Lars Svenning Andersen mfl.: *Funktionærret*, 4. udg., Kbh. 2011, s. 110 f.
4. Retstillingen dengang, der i dag kun har historisk interesse, er beskrevet i *Betænkning afgivet af den juridiske ekspedition til Grønland 1948-1949* (upubliceret), Hefte 3, s. 19 ff.
5. Se Jakob Janussen: *Det grønlandske aftalesystem* i Hanne Petersen og Jakob Janussen (red.): *Retsforhold og samfund i Grønland*, Nuuk 1998, s. 277 ff.
6. Lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter med senere ændringer § 36. Se *Arbejdsrettens dom af 20. april 1998 i sag nr. 98.066* og *Arbejdsrettens dom af 13. december 1983 i sag nr. 9909*.

7. Forligsmandsloven (Lovbkg. nr. 709 af 20. august 2002 om mægling i arbejdsstridigheder) er fra før Grønlands formelle retlige integration i Kongeriget Danmark ved Grundloven af 1953, og loven har derfor ikke været gældende for Grønland. Se om denne problemstilling Peter Blume: *Et lovforklæningsproblem*, UfR 1986 B 278 f. og Frederik Harhoff: *Dansk rets gyldighed i grønlandske og færøske særanliggender*, UfR 1987 B 347 ff.
8. Grønland fik fra 1985 status af »oversøisk område« i henhold til EØF-traktatens 4. del, jf. den nye § 9 i tiltrædelsesloven, jf. Lov nr. 259 af 28. maj 1984 om ændring af Grønlands status i forhold til EF mv.
9. Lovbkg. nr. 240 af 17. marts 2010 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet gælder ikke for Grønland, jf. § 7, stk. 2.
10. Deltidsloven (Lovbkg. nr. 815 af 26. september 2002) gælder ikke for Grønland, jf. § 6.
11. Lovbkg. nr. 907 af 11. september 2008 om tidsbegrænset ansættelse gælder ikke for Grønland, jf. § 10.
12. Lovbkg. nr. 424 af 8. maj 2006 om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet gælder ikke for Grønland, jf. § 6, 1. pkt.
13. Lovbkg. nr. 1349 af 16. december 2008 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet gælder ikke for Grønland, jf. § 11.
14. Landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 om ferie.
15. Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder.
16. Lov nr. 188 af 9. maj 1984 om gennemførelse af konvention om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser mv. § 2. Loven er i medfør af § 5 sat i kraft for Grønland ved Kgl. anordning af 413 af 13. september 1985 og for Færøerne ved Kgl. anordning nr. 361 af 30. maj 1986.

provinsielle lovvalg, hvor en stat omfatter flere territoriale enheder, som hver har sine egne retsregler. Efter Romkonventionens art. 6, stk. 2, litra a, er arbejdsaftaler undergivet loven i det land, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde.¹⁷ Der vil naturligvis kunne opstå afgrænsningsproblemer i tilfælde af arbejde, der midlertidigt (også) udføres i Grønland, hvor det vil kunne være arbejdsgiveres forretningssted, der efter Romkonventionens art. 6, stk. 2, litra b, afgør, om funktionærloven eller inatsisartutloven finder anvendelse, eller man kan afhængigt af de konkrete omstændigheder falde tilbage på en eventuel »nærmere tilknytning« til et bestemt retssystem, jf. Romkonventionens art. 6, stk. 2, *in fine*. Henset til Romkonventionens klare lovvalgsregler er det overraskende, at lovbemærkningerne¹⁸ udtrykker, at forslaget til inatsisartutlov »som udgangspunkt« kun vil omfatte arbejdskontrakter mellem en arbejdsgiver i Grønland og en funktionær, der har bopæl i Grønland. Bopæl må kunne have relevans ved en vurdering af »nærmere tilknytning«, jf. Romkonventionens art. 6, stk. 2, *in fine*, men er irrelevant ved vurderingen af lovvalget efter bestemmelsens øvrige lovvalgsregler.

Parterne i en ansættelsesaftale i Grønland har naturligvis hidtil frit kunnet aftale, at funktionærloven skulle gælde. I det omfang inatsisartutloven efter den 1. januar 2014 stiller funktionæren bedre end funktionærloven, vil et aftalevilkår om anvendelse af funktionærloven vige for inatsisartutloven, jf. dennes § 24, stk. 1. Det vil fra inatsisartutlovens ikrafttræden også gælde for aftaler, der er indgået før den 1. januar 2014.¹⁹ I den modsatte situation, hvor funktionærloven er mere gunstig for lønmodtageren end inatsisartutloven, vil aftalevilkåret om anvendelse af funktionærloven skulle opretholdes.²⁰

3. Fortolkning af inatsisartutloven

Inatsisartutloven må som anden lovgivning i Grønland fortolkes ud fra ordlyd og forarbejder og i lyset af udviklingen i retspraksis. Det fremgår af de almindelige bemærkninger til forslaget til inatsisartutloven, at forslaget »bygger (...) på den danske funktionærlov«. Domstolene i Grønland, der i første række vil komme til at anvende inatsisartutloven, må derfor forventes at fortolke den i lyset af den retspraksis, der findes vedrørende ensartede

bestemmelser i funktionærloven og den færøske lagtingslov.

4. Funktionærbegrebet i inatsisartutloven

Funktionærbegrebet afgrænses af inatsisartutlovens § 1, der grundlæggende er opbygget som funktionærlovens § 1. Formuleringen af funktionærbegrebet er dog flere steder anderledes i inatsisartutloven, og funktionærbegrebet er bredere end i funktionærloven. Mens funktionærlovens § 1, stk. 1, litra a, omhandler handels- og kontormedhjælpere, omhandler inatsisartutlovens § 1, stk. 1, nr. 1, personer, hvis arbejde består i administration, kontorarbejde, informationsformidling, rådgivning, undervisning eller forskning. Lovforslagets bemærkninger til § 1, stk. 1, henviser til det forhold, at der forekommer henvisninger til funktionærloven i kollektive overenskomster,²¹ således at mange personalegrupper, der ikke vil være omfattet af en snæver fortolkning af funktionærbegrebet, nu betragtes som funktionærer. Der henvises bl.a. til personer med akademisk uddannelse i administrative stillinger.²² Informationsformidling omfatter redaktionelt arbejde i trykte og elektroniske medier, hvilket må indebære, at journalister i vidt omfang har funktionærstatus. Til forskel fra funktionærloven vil lærere *ex lege* have funktionærstatus i Grønland.²³ Begrebet »teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller -fabriksmæssig art« er ordret formuleret som i funktionærlovens § 1, stk. 1, litra b, og der er intet i forarbejderne til inatsisartutloven, der indebærer, at de 2 regelsæt skal fortolkes forskelligt. Derimod er det en væsentlig forskel fra funktionærloven, at inatsisartutloven eksplicit omfatter pædagogisk arbejde.²⁴ Inatsisartutlovens § 1, stk. 1, nr. 3 og 4, indeholder bestemmelser om arbejdsledere og en opsamlingsbestemmelse svarende til funktionærlovens § 1, stk. 1, litra c og d.

17. *UfR 2002.1047 H* finder ikke arbejdstidsdirektivets (Rdir. 93/104/EF) art. 6 anvendelig på et ansættelsesforhold på Thule Air Base. Der henvises til, at der er tale om en »arbejds miljøretlig regel«, der ikke er omfattet af Romkonventionens art. 6. Afgørelsen har derfor ingen betydning ved afgrænsningen af inatsisartutloven over for funktionærloven.

18. Inatsisartut dok. EM 2013/99 af 8. august 2013.

19. Inatsisartutlovens § 25, stk. 2, indeholder alene en overgangsbestemmelse vedrørende §§ 21 og 22 om konkurrence- og kunde-klausuler.

20. Se tilsvarende høringssvaret fra Akademikerne, der er refereret i lov bemærkningerne, Inatsisartut dok. EM 2013/99 af 8. august 2013, s. 8.

21. Der nævnes ingen konkrete eksempler. Linket til overenskomster på Grønlands Arbejdsgiverforenings hjemmeside www.ga.gl er forbeholdt medlemmer og spærret ved krav om log in.

22. Disse vil i vidt omfang være omfattet af overenskomst mellem Naalakkersuisut (Grønlands Selvstyre) og De Samforhandlende Akademikerorganisationer for ansatte i Grønlands Selvstyre og i de grønlandske kommuner (Akademikeroverenskomsten), Naalunarutit – Grønlands Lovsamling, serie C-II af 14. februar 2013 og overenskomst mellem Naalakkersuisut (Grønlands Selvstyre) og Danmarks Jurist- og Økonomforbund for juridiske kandidater og universitetsøkonomer mfl. ansat i Grønlands Selvstyre og i kommunerne i Grønland (DJØF-overenskomsten), Naalunarutit – Grønlands Lovsamling, serie C-II af 22. august 2011.

23. I Danmark er lærere i folkeskolen mv. tillagt funktionærstatus efter § 9 i overenskomst for lærere mfl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne, jf. Lov nr. 409 af 26. april 2013 om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område.

24. I Danmark vil pædagoger i daginstitutioner i vidt omfang have tilsvarende beskyttelse efter funktionærloven, jf. § 11 i overenskomst (60.01) mellem Kommunernes Landsforening og BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv.

Betingelsen for funktionærstatus i Danmark om gennemsnitlig beskæftigelse i mere end 15 timer ugentlig blev i 2001 sænket til 8 timer.²⁵ Aldersgrænsen på 18 år for beskyttelse mod usaglig afskedigelse efter funktionærlovens § 2 b blev ophævet i 2005.²⁶ Begge ændringer var en konsekvens af konstateret mulig uoverensstemmelse med EU-retten *in casu* Rdir. 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde og Rdir. 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. Det er en afgørende forskel fra funktionærloven, at inatsisartutlovens § 1, stk. 2, generelt lovfæster en 18 års regel og et 15 timers krav som betingelse for funktionærstatus. Det strider naturligvis ikke mod EU-direktiverne, der ikke gælder for Grønland. Lovforslagets bemærkninger giver dog ingen logisk mening, idet det anføres, at reglen »sikrer«, at også deltidsbeskæftigede er omfattet af inatsisartutloven, og at den bidrager til ligestilling mellem kønnene, da »der er flere kvinder end mænd på deltid«. Til sammenligning indeholder den færøske lagtingslov om funktionærer ikke en tilsvarende alders- og timegrænse.²⁷ Timegrænsen må ikke forveksles med den for funktionæren aftalte aflønningsform. Der er intet i ordlyden af inatsisartutloven, der indebærer, at ansatte, der timelønnes, ikke er omfattet af funktionærbegrebet, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne i § 1. Retsstillingen vil her være den samme som efter funktionærloven.²⁸

5. Regler om opsigelse

Inatsisartutlovens § 2, stk. 2, fastsætter opsigelsesvarsler svarende til dem, der kendes fra funktionærlovens § 2, stk. 2, og lagtingslovens § 2, stk. 2. En hjemmel til at pålægge arbejdsgiveren pligt til at udbetale godtgørelse ved urimelige opsigelser findes i inatsisartutlovens § 4, der svarer til funktionærlovens § 2 b. Regler om fratrædelsesgodtgørelse svarende til funktionærlovens § 2 a findes i inatsisartutlovens § 3. Retten til fratrædelsesgodtgørelse bortfalder efter inatsisartutlovens § 3, stk. 2, hvis funktionæren ved sin fratræden vil modtage alderspension i henhold til »lovgivningen herom«. I Grønland vil den relevante lovgivning for tiden være Landstingsforordning²⁹ nr. 3 af 7. maj 2007 om alderspension, der er vedtaget i medfør af § 2 i Lov nr. 580 af 29. november 1978 for Grønland om arbejds-

25. Lov nr. 444 af 7. juni 2001.

26. Lov nr. 1416 af 22. december 2004.

27. Lagtingslovens § 1, stk. 2.

28. Se til sammenligning *UfR 1998.135 V*.

29. Grønlands Landsting kunne efter lov nr. 577 af 29. november 1978 om Grønlands Hjemmestyre § 4, stk. 4, vedtage landstingslove inden for områder, som Grønlands Hjemmestyre efter lovens bilag selv kunne beslutte at overtage. Landstingsforordninger blev vedtaget af Grønlands Landsting efter hjemmestyrelovens § 5, stk. 2, inden for områder, der var nævnt i lovens bilag som områder, der kunne overgå til Grønlands Hjemmestyre efter forhandling med rigsmyndighederne og efter bemyndigelse fra rigsmyndighederne.

og socialvæsenet. Efter landstingsforordningens § 5, stk. 1, 1. pkt., kan alderspension tilkendes fra den 1. i måneden efter det fyldte 65. år. Efter lovbemærkningerne til inatsisartutlovens § 3 sidestilles med grønlandsk alderspension, dansk folkepension og færøsk alderspension.

Muligheden for at aftale forkortet opsigelsesvarsel på 1 måned i tilfælde af at funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har modtaget løn under sygdom i 120 dage (120-dages reglen) findes i inatsisartutlovens § 7, stk. 2. Det gælder dog ikke sygefravær, der skyldes arbejdsskade. Bestemmelsen er i øvrigt formuleret som funktionærlovens § 5, stk. 2 og lagtingslovens § 5, stk. 2.

Indførelsen af regler om opsigelsesvarsler efter inatsisartutlovens § 2, stk. 2, vil medføre en væsentligt klarere retstilstand end hidtil. I fravær af regler om opsigelsesvarsler i anvendelige kollektive overenskomster eller vilkår om opsigelsesvarsler i individuelle ansættelseskontrakter er domstolene i Grønland hidtil faldet tilbage på almindelige uskrevne obligationsretlige principper om udfyldning af aftaler i fravær af eksplicite vilkår. Der er i retspraksis tilkendt beløb som erstatning for manglende opsigelsesvarsel under hensyn til hvad der i det pågældende fag har været sædvanligt.³⁰ Betydningen af denne udfyldende retspraksis ophører for de persongrupper, der fra den 1. januar 2014 omfattes af inatsisartutloven.

6. Bortvisning

I lighed med funktionærloven og lagtingsloven regulerer inatsisartutloven ikke generelt betingelserne for, at arbejdsgiveren kan afbryde et ansættelsesforhold med omgående virkning ved at bortvise funktionæren. Inatsisartutlovens §§ 5-6 fastsætter som funktionærlovens §§ 3-4 og lagtingslovens §§ 3-4 regler om parternes ret til erstatning ved uberettiget tiltræden og uberettiget afbrydelse af ansættelsesforholdet. Begge bestemmelser fastslår det almindelige erstatningsretlige princip om ret til fuld erstatning for det lidte tab, dog således at funktionæren efter inatsisartutlovens § 5 altid har krav på erstatning svarende til løn i opsigelsesperiode. Arbejdsgiveren kan minimum kræve erstatning svarende til en halv månedsløn ved funktionærens ulovlige udeblivelse. Der gælder dog også efter inatsisartutloven en regel om, at der for løn i opsigelsesperiode er tale om en minimalerstatning svarende til 3 måneders løn. Efter § 5, stk. 2, fastsættes erstatningen ud over de 3 måneders løn efter »almindelige erstatningsretlige regler«. Det vil bl.a. betyde, at funktionærens manglende overholdelse af tabsbegrænsningspligten eller opnåelse af ny ansættelse vil kunne medføre, at erstatning for løntab ud over 3 måneder fortabes. Udebli-

30. F.eks. *Grønlands Landsrets dom af 26. marts 1976, Tidsskrift for Grønlands Retsvæsen 1976, s. 102 f.* Se mere generelt gennemgangen af retspraksis fra Grønland om udfyldende obligationsretlige regler i Henrik Karl Nielsen: *Arbejdsret og ansættelsesret i Grønland* i Aksel V. Carlsen (red.): *Arbejdsmarkedet i Grønland – fortid, nutid og fremtid*, Nuuk 2005, s. 33 ff. (a.st. s. 40 f.) og Henrik Karl Nielsen: *Ansættelsesretten i Grønland*, UfR 1999 B 307 ff.

velse, der skyldes indkaldelse til civil eller militær værnepligt, vil efter inatsisartutlovens § 8, stk. 1, ikke berettigede arbejdsgiveren til at bortvise funktionæren. På samme måde som efter funktionærloven er udeblivelse som følge af sygdom lovligt forfald og dermed ikke misligholdelse, jf. inatsisartutlovens § 7, stk. 1. Sygdom berettiger derfor ikke arbejdsgiveren til at foretage løntræk (forholdsmæssigt afslag) eller til at bortvise (hæve). Uacceptabel sygefrekvens og ustabilitet vil utvivlsomt også efter inatsisartutloven være sagligt grundlag for en opsigelse, uden at der derved opstår krav om betaling af godtgørelse efter inatsisartutlovens § 4.

Betingelserne for bortvisning må i øvrigt vurderes ud fra de konkrete omstændigheder, herunder om misligholdelse tidligere er passeret uden påtaler.³¹ Proportionalitetsbetragtninger kan betyde, at mindre eller bagatelagte forhold lades ude af betragtning.³² Retsstillingen i Grønland svarer på dette punkt til den, der gælder i Danmark og på Færøerne.³³

7. Virksomhedsoverdragelse

Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse³⁴ gælder ikke for Grønland, jf. § 8. Landstinget, Inatsisartut, har for Grønland vedtaget en nærmest tilsvarende Landstingsforordning nr. 7 af 5. december 2008 om arbejdstageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse. Landstingsforordningen, der trådte i kraft den 1. januar 2009, er vedtaget af Landstinget i medfør af Lov nr. 580 af 29. november 1978 for Grønland om arbejds- og socialvæsenet § 2.

Efter inatsisartutlovens § 2, stk. 8, medregnes funktionærens anciennitet fra før en virksomheds ejerskifte ved beregningen af den ansættelsestid, der er afgørende for længden af opsigelsesvarslet efter inatsisartutlovens § 2, stk. 2. Efter landstingsforordningens § 2, stk. 1, indtræder en erhverver af en virksomhed eller en del heraf umiddelbart i de rettigheder, der på overdragelsestidspunktet bestod i henhold til bl.a. individuel aftale om løn- og arbejdsforhold. Landstingsforordningens § 2, stk. 1, og § 5 indebærer ligeledes regler om erhververs ret til frasigelse af kollektive overenskomster og indtræden i sådanne i tilfælde af manglende frasigelse. Reglerne og de deri indeholdte frasigelsesfrister svarer til retsstillingen i Danmark efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, og § 4 a. Landstingsforordningen indeholder i § 3 en afskedigelse

sesbeskyttelse i tilfælde af virksomhedsoverdragelse, der svarer til virksomhedsoverdragelseslovens § 3. Sanktionen for overtrædelse af landstingsforordningens § 3 vil være udmåling af godtgørelse efter inatsisartutlovens § 4, der svarer til funktionærlovens § 2 b. Godtgørelse efter inatsisartutlovens § 4 vil naturligvis forudsætte, at den eller de berørte lønmodtagere er funktionærer, jf. inatsisartutlovens § 1. Landstingsforordningen indeholder ikke selv sanktionsbestemmelser knyttet til § 3,³⁵ og beskyttelsen uden for inatsisartutlovens område må derfor findes på (eventuelt) andet retsgrundlag.

I forbindelse med overgangen af ansatte fra Staten til Naalakkersuisut (Grønlands Selvstyre) er der ved Lov nr. 463 af 12. juni 2009 om visse personalemæssige spørgsmål i forbindelse med Grønlands Selvstyres overtagelse af sagsområder § 2, stk. 1, fastsat en pligt for Naalakkersuisut til at overtage ikke-tjenestemandsansat personale. Der er en samtidig pligt efter lovens § 2, stk. 2, til at sikre, at de pligter og rettigheder, der følger af virksomhedsoverdragelsesloven, finder tilsvarende anvendelse. Der er lovteknisk set tale om en pudsig konstruktion, hvor en rigslov partikulært sættes i kraft på en del af arbejdsmarkedet i Grønland, hvor der allerede eksisterer tilsvarende grønlandske regler i landstingsforordning.

8. Organisationers repræsentationsret i lønforhandlinger

I lighed med funktionærlovens § 10, stk. 1, fastslår inatsisartutlovens § 12, stk. 1, at funktionærer har ret til at organisere sig til varetagelse af deres interesser og til at give oplysninger til deres organisation om egne løn- og arbejdsvilkår.³⁶ Forhandlingsreglen i inatsisartutlovens § 12, stk. 2, indebærer, at funktionærer har ret til at kræve forhandling gennem deres faglige organisation med virksomhedens ledelse om løn- og arbejdsvilkår. Bestemmelsen adskiller sig fra funktionærlovens § 10, stk. 2, idet funktionærens valg af forhandling gennem »sin« organisation underkastes den begrænsning, at »forhandlingsretten« udøves af organisationer, der har »tilknytning til Grønland«, jf. § 12, stk. 2, 2. pkt. Hverken funktionærlovens § 10, stk. 2, eller lagtingslovens § 9, stk. 2, indeholder et lignende territorielt tilknytningskrav. Lovbemærkningerne til inatsisartutloven er ikke informative om baggrunden for denne indskrænkning. Det anføres, at 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 indebærer efter ordlyden, at faglige organisationer med hjemsted i Danmark og uden organisering i Grønland i form af en juridisk enhed med f.eks. vedtægter og/eller forretningssted, ikke vil have lovsikret retskrav efter inatsisartutlovens § 12, stk. 2, på repræsentation af

35. Landstingsforordningens § 8, stk. 1, hjemler alene bødestraf for overtrædelse af § 5, stk. 3, og §§ 6-7.

36. Tilsvarende lagtingslovens § 9, stk. 1.

31. Se *Grønlands Landsrets dom af 26. marts 1976, Tidsskrift for Grønlands Retsvæsen 1976, s. 102 f.*, hvor tidligere tilfælde af udeblivelse ikke havde ført til påtaler. I *UfR 1968.926 SH* forelå den modsatte situation, idet der blev lagt vægt på gentagne forudgående advarsler.

32. Se f.eks. *Retten i Grønland, retsbog af 13. november 2013 (skriftlig tilkendegivelse)*, sagl. nr. RIG-ILU-CS 0173-2012.

33. Se gennemgangen af retspraksis i sager om bortvisning i Henrik Karl Nielsen: *Arbejdsret og ansættelsesret i Grønland* i Aksel V. Carlsen (red.): *Arbejdsmarkedet i Grønland – fortid, nutid og fremtid*, Nuluk 2005, s. 33 ff. (a.st. s. 41 f.) og Henrik Karl Nielsen: *Ansættelsesretten i Grønland*, UfR 1999 B 307 ff.

34. Lovbkg. nr. 710 af 20. august 2002 om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.

egne medlemmer i lønforhandlinger med arbejdsgiveren. Lovbemærkningerne forudsætter dermed, at funktionærernes valg af faglig organisation er indskrænket i den forstand, at ikke ethvert valg giver samme retskrav på repræsentation gennem organisationen. Det er ensbetydende med, at arbejdsgiveren kan afvise forhandling afhængigt af funktionærers valg af organisation uden de anførte kendetegn. Funktionæren vil i denne situation kunne være ilde ude, idet lovbemærkningerne også anfører, at den enkelte funktionær ikke har krav på forhandling uden om »organisationen«. Lovbemærkningerne forekommer ikke gennemtænkte. Ethvert ansættelsesforhold er etableret ved individuel aftale med den enkelte lønmodtager. En sådan aftale kan i sagens natur kun være resultat af en udveksling af samstemmende viljeserklæringer³⁷ herunder om løn- og arbejdsvilkår. I den forstand giver det ingen mening ved lov at fratage den ene part i aftalen en ret til at »forhandle«. Lovforslagets sammenfatning af de indkomne høringssvar anfører, at Naalakkersuisut var »usikker på«, om visse organisationers ønske om i bestemmelsen at indskrive et hjemstedskrav ville være i overensstemmelse med »foreningsfriheden«. Da det vedtagne tilknytningskrav på samme måde vil kunne stille funktionærer forskelligt afhængigt af deres valg af faglig organisation, er mulig uoverensstemmelse med »foreningsfriheden« ikke fjernet med inatsisartutlovens § 10, stk. 2, 2. pkt.³⁸ Bestemmelsen bør ophæves, så den er formuleret på samme måde som funktionærlovens § 10, stk. 2, og lagtingslovens § 9, stk. 2. Derved vil valget af faglig organisation suverænt ligge hos funktionæren, og organisationens kompetence til repræsentation kan afgrænses alene på lønmodtagersiden efter almindelige fuldmagtsregler og formålsbestemmelser i foreningsvedtægter.

9. Konkurrence- og kundeklausuler

Inatsisartutloven indeholder i §§ 21 og 22 bestemmelser under overskriften »Konkurrence- og kundeklausuler«.³⁹ Bestemmelserne er i det væsentlige opbygget på samme måde som funktionærlovens §§ 18 og 18 a.⁴⁰ De beløb, som arbejdsgiveren skal betale som kompensation for klausuler, skal dog efter inatsisartutlovens § 21, stk. 1, 3. pkt., og § 22, stk. 2, 2. pkt., mindst udgøre en tredjedel

37. Aftalelovens § 1.

38. Den lovhjemlede forskelsbehandling bør underkastes en retlig undersøgelse af forholdet til Den Europæiske Menneskeretskonventions art. 14 sammenholdt med art. 11. Konventionen er inkorporeret i Grønland ved Kgl. anordning nr. 814 af 18. september 2001. Det bør også udredes, om der kan forventes reaktion fra ILO i anledning af kravet i art. 2 i ILO-konvention nr. 87 om, at arbejdstagere »without distinction whatsoever« har ret til at tilslutte sig organisationer »of their own choosing«. Inatsisartutloven indfører et lovhjemlet redskab til arbejdsgiverens indblanding i denne ret.

39. Det er uklart, hvad der i de generelle bemærkninger (pkt. 1 a) til lovforslaget menes, når det anføres, at funktionærlovens §§ 18 og 18 a »udspringer af EU-lovgivning« Bestemmelserne gennemfører ikke underliggende EU-ret.

40. Lagtingslovens § 17 indeholder til sammenligning en langt mere generel bestemmelse, der kun regulerer konkurrenceklausuler.

af månedslønnen på fratrædelsesdagen. Pligten til at udbetale særskilt kompensation for brug af kundeklausuler bortfalder efter inatsisartutlovens § 22, stk. 2, 3. pkt., hvis der i forvejen betales kompensation for en konkurrenceklausul efter § 21. Det er naturligvis for tidligt at vurdere, om denne rabat i vederlæggelsen ved simultan benyttelse af begge klausultyper sammenholdt med det relativt lave kompensationsbeløb vil indebære videregående brug af erhvervsbegrænsende klausuler på det grønlandske arbejdsmarked end på det danske. I modsat retning trækker det, at inatsisartutloven ikke som funktionærloven hjemler bortfald af retten til kompensation, når en fratrådt funktionær efterlever klausulerne og oppebærer lønindkomst fra en ny arbejdsgiver.⁴¹ Inatsisartutlovens §§ 21 og 22 indeholder ingen bestemmelser om forfaldstidspunkt for betaling af kompensation. Det vil derfor være op til parternes aftale, om den skal betales som et engangsbeløb eller løbende. Funktionærlovens bestemmelser om konkurrence- og kundeklausuler indgår i Danmark i et samspil med den almindelige ansættelsesretlige loyalitetspligt, der består frem til fratrædelsesdagen, og markedsføringslovens § 1 om god markedsføringsskik og § 19 om benyttelse af erhvervshemmeligheder. Loyalitetspligten må også i Grønland gælde under et løbende ansættelsesforhold frem til fratrædelsesdagen. Det fremgår også forudsætningsvis af inatsisartutlovens § 17, der lovfæster funktionærens ret til at påtage sig hverv uden for tjenesten. § 17 indeholder den betingelse, at hvervet skal kunne varetages uden ulempe for arbejdsgiveren og med den agtelse og tillid, som stillingen kræver. Markedsføringsloven⁴² gælder efter § 33 ikke for Grønland. Men der er fastsat en generalklausul om erhvervsvirksomheders iagttagelse af god markedsføringsskik i § 9 i Landstingslov nr. 10 af 13. november 1986 om forbrugerråd, markedsføring, mærkning, priser og forbrugerklageudvalg. Landstingslovens § 14, stk. 2, indeholder et forbud i 3 år mod ubeføjet viderebringelse eller benyttelse af erhvervshemmeligheder, som der er erhvervet kendskab til på retmæssig måde.

Inatsisartutlovens §§ 21 og 22 om konkurrence- og kundeklausuler har efter § 25, stk. 2, virkning for forpligtelser, der indgås den 1. januar 2014 eller senere. Klausuler fra før inatsisartutlovens ikrafttræden vil derfor fortsat kun være reguleret af aftaleloven herunder navnlig §§ 36 og 38.⁴³ Generelt gælder det efter inatsisartutlovens § 21, stk. 4, og § 22, stk. 5, – som efter funktionærloven – at inatsisartutlovens § 20, stk. 1-3, og § 21, stk. 1-4, ikke finder anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst, der er indgået efter inatsisartutlovens ikrafttræden, er fastsat regler om indholdet af og vilkår for aftaler, der er nævnt i § 21, stk. 1, og § 22, stk. 1.

41. Funktionærlovens § 18, stk. 3, og § 18 a, stk. 3.

42. Lovbkg. nr. 1216 af 25. september 2013.

43. Retten i Grønland, beslutning af 14. november 2012, sagl. nr. FS 180/2012, hvor en begæring om fagedforbud nægtes fremme efter en vurdering af en konkurrenceklausul efter aftalelovens § 38. Retten henviser også til, at klausulen ikke bør »tilsidesættes efter den danske funktionærlovs § 18«. Noget sådant var ikke gjort gældende af parterne.

10. Funktionæransættelse i storskalaprojekter

Den såkaldte »storskalalov«⁴⁴ har givet anledning til offentlig debat i Grønland og Danmark i 2012 og 2013. Storskalaloven vedrører efter § 4 projekter inden for udnyttelse af mineralske råstoffer samt anvendelse af elektricitet fra vandkraft og udnyttelse af vandkraft til produktion af elektricitet.⁴⁵ Storskalalovens kap. 5 indeholder bestemmelser om ansættelsesforhold fortrinsvis rettet mod udenlandske arbejdstagere. Storskalalovens kap. 5 anvender terminologien »udenlandske ansatte«, og der er ikke undtagelser, der indebærer, at sådanne ikke vil kunne få status af funktionærer efter inatsisartutloven. Tværtimod må inatsisartutloven gælde også for disse ansatte. Inatsisartutloven har til sammenligning fundet det nødvendigt ved storskalalovens § 14 eksplicit at gøre undtagelse fra lovgivningen om ferie og i stedet indsatte separate bestemmelser om ferie i storskalalovens § 10 d. Der er ingen tilsvarende hjemmel i storskalaloven til at fravige funktionærreglerne i inatsisartutloven. Overordnet foreskriver storskalalovens § 10 a, stk. 1, at projektselskaber skal »sørge for«, at en »udenlandsk arbejdstager« har løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold, som er »acceptable, objektivt og sagligt begrundede«. For funktionærers vedkommende må det indebære, at deres vilkår lever op til inatsisartutloven, jf. dennes § 24, stk. 1, uanset om ansættelsesforholdet ved aftale er underlagt fremmed ret, jf. Romkonventionens art. 6, stk. 1. Hvis funktionæren ikke »sædvanligvis« udfører sit arbejde i Grønland, må Romkonventionens art. 6, stk. 2, litra a, indebære, at fremmed ret kan regulere et ansættelsesforhold, selvom der midlertidigt er tale om beskæftigelse i Grønland. Der er ikke sket nogen koordinering med Romkonventionen i storskalalovens § 10, stk. 1, nr. 2. Bestemmelsen omhandler den »udenlandske arbejdstager«, der i en »bestemt periode« udfører arbejde i Grønland. Det fremgår af lovforslaget til inatsisartutloven, at »udstationerede fra firmaer i råstofsektoren« ikke vil være omfattet af funktionærbeskyttelsen.⁴⁶ Men spørgsmålet er slet ikke reguleret i lovtæksten. I sit hørings svar synes Grønlands Arbejdsgiverforening at have ønsket bredere rammer for undtagelse fra funktionærbegrebet, idet der blev udtrykt ønske om, at inatsisartutloven kun skulle gælde for »fastboende med folkeregisteradresse i Grønland«.⁴⁷ Heller ikke dette følger af lovtæksten. I fravær af nærmere regler om afgrænsning, må udgangspunktet derfor være, at der er funktionærstatus efter inatsisartutloven også ved tidsbegrænsede ansættelsesforhold i storskalaprojekter i Grønland, jf. eksplicit inatsisartutlovens § 1, stk. 3. Hvis der ikke foreligger udstationering til Grønland fra en udenlandsk ansættelse, må det være uden betydning for anvendelsen af

44. Inatsisartutlov nr. 25 af 18. december 2012 om bygge- og anlægsarbejder ved storskalaprojekter som ændret ved inatsisartutlov nr. 13 af 29. november 2013.

45. Nærmere reguleret af inatsisartutlov nr. 12 af 1. december 2009 om udnyttelse af vandkraftressourcer til produktion af energi.

46. Inatsisartut dok. EM 2013/99 af 8. august 2013, s. 6.

47. Inatsisartut dok. EM 2013/99 af 8. august 2013, s. 9.

inatsisartutloven i storskalaprojekter, om arbejdsgiveren er grønlandsk, dansk eller udenlandsk. Tvister herom vil skulle afgøres af Retten i Grønland som 1. instans, jf. storskalalovens § 10 h, stk. 1.

11. Forum for afgørelse af tvister

En tvist om anvendelsen af inatsisartutloven i forholdet mellem en funktionær og en arbejdsgiver vil som udgangspunkt skulle behandles ved de almindelige domstole. Civile sager anlægges efter Lov nr. 305 af 30. april 2008 retsplejelov for Grønland⁴⁸ § 203, stk. 1, som udgangspunkt i den retskreds, hvor sagsøgte har bopæl.⁴⁹ Efter § 206, stk. 1, kan sager om kontraktforhold anlægges i den retskreds, hvor den forpligtelse, der ligger til grund for sagen, er opfyldt eller skal opfyldes. Det gælder efter § 206, stk. 2, ikke for pengekrav, medmindre kravet er opstået under ophold i retskredsen under sådanne omstændigheder, at det skulle opfyldes, inden stedet blev forladt. Efter § 204 kan sager mod personer, der driver erhvervs-mæssig virksomhed, anlægges i den retskreds, hvorfra virksomheden udøves, når sagen vedrører virksomheden. Sagerne anlægges efter § 264 ved kredsret. Kredsretten skal henvise en sag til Retten i Grønland, hvis sagen angår særlig vanskelige faktiske eller retlige spørgsmål, sagen er af principiel karakter, eller sagen har særlig indgribende betydning for en part.⁵⁰ Domme afsagt af kredsret og Retten i Grønland kan ankes til Grønlands Landsret, jf. den grønlandske retsplejelovs § 494, stk. 1. Procesbevillingsnævnet kan efter § 515, stk. 1, 2. pkt., give tilladelse til anke fra Grønlands Landsret til Højesteret, hvis sagen er af »principiel karakter«.

Danske domstole vil naturligvis skulle anvende inatsisartutloven, hvis en tvist skal afgøres ved en domstol i Danmark, fordi funktionæren eller arbejdsgiveren (også) måtte have værneting efter retsplejeloven her i landet og i ankesager til Højesteret fra Grønlands Landsret.⁵¹

Sager om prøvelse af sagligheden af opsigelser er på det offentlige arbejdsmarked i Grønland allerede underlagt en kollektivarbejdsretlig tvisteløsningsprocedure. Akademikeroverenskomstens § 56 og DJØF-overenskomstens § 34⁵² hjemler procedurer med behandling ved afskedigelsesnævnet efter forudgående fagretlig forhandling. Der er intet i inatsisartutloven eller forarbejderne til denne, der indebærer, at disse organer mister deres kompetence i sager, hvor den eller de berørte lønmodtagere har funktionærstatus efter inatsisartutloven. Behandling ved afskedigelsesnævnet strider ikke i sig selv mod inatsisartutlovens

48. Se om denne Anders Herping Nielsen og Jens Røn: *Reform af det grønlandske retsvæsen*, Juristen 2009, s. 219 ff.

49. Værnetingsreglerne for civile sager i Grønland er gennemgået generelt i Kenneth Bøjler og Henrik Karl Nielsen: *Værneting for sager om leje af fast ejendom i Grønland*, Juristen 2012, s. 254 ff.

50. Se *beslutning af 22. juni 2012 fra Ilulissat Kredsret (sagl. nr. 99/2012)*, hvor en sag om et aktieselskabs bortvisning af en direktør blev henvist til Retten i Grønland.

51. Se til sammenligning om den færøske lagtingslov *UfR 2000.1445 Ø*.

52. Se nærmere note 22.

§ 24, stk. 1.⁵³ Den funktionær, der er medlem af den overenskomstbærende faglige organisation, vil være henvist til at lade sagen gennemføre fagretsligt af organisationen og vil være bundet både af den fagretslige afgørelse og eventuelle forligsmæssige løsninger af sagen.⁵⁴ Det må dog antages – som i Danmark – at den enkelte lønmodta-

ger, der ikke bistås af en overenskomstbærende faglig organisation, altid vil have mulighed for at forfølge sin sag ved de almindelige domstole,⁵⁵ og at det samme må gælde, hvis et medlem af den overenskomstbærende faglige organisation af den ene eller anden grund står i den situation, at organisationen slet ikke vil rejse sagen fagretsligt.

53. *UfR 2007.1569 H* om betydningen af funktionærlovens § 21.

54. *UfR 2002.1966 Ø*.

55. *UfR 2002.898 Ø* og *UfR 1985.800 V*.