



Departementet for Arbejdsmarked
Postboks 1039
GLN: 5790001954031
3900 Nuuk
Att.: isn@nanog.gl

Nuuk, den 9. december 2021
Brev nr. D21-9387
Sagsnr. S21-1071

GE's bemærkninger til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren

Grønlands Erhverv har følgende bemærkninger til lovforslag om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

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

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

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

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

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

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

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

Der er uoverensstemmelse mellem bemærkninger til § 7 og § 8 og lovens bestemmelser.

Ligeledes kan det overvejes at sætte loven i kraft fra den 1. juli 2022 for så vidt angår §§ 3-4 og at §§ 1-2 samt 5-6 først sættes i kraft fra 1. januar 2023.

GE har ikke yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Karsten Lyberth-Klausen | Grønlands Erhverv