

Forslag til:**Inatsisartutlov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (Ansættelsesbevisloven)***Anvendelsesområde*

§ 1. Denne Inatsisartutlov gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 15 timer eller mere.

Stk. 2. Inatsisartutloven finder ikke anvendelse i det omfang, en pligt for arbejdsgiveren til som minimum at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet svarende til pligterne efter denne inatsisartutlov følger af kollektiv overenskomst.

Stk. 3. Inatsisartutloven finder ikke anvendelse for personer, som er søfarende.

Stk. 4. Som lønmodtagere anses personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

Stk. 5. Pligter og rettigheder i medfør af denne Inatsisartutlov har ikke indflydelse på reglerne for indgåelse og ændring af ansættelsesforhold.

Stk. 6. Inatsisartutloven kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren

Stk. 7. Naalakkersuisut kan bestemme, at lønmodtagere, som har lejlighedsvist arbejde eller arbejde af særlig karakter, ikke skal være omfattet af denne lov.

Arbejdsgiverens oplysningspligt

§ 2. Arbejdsgiveren skal senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt, give lønmodtageren oplysninger om de forhold, der er opregnet nedenfor i stk. 3, nr. 1-10. Arbejdsgiveren er forpligtet til at give oplysningerne på et sprog, som lønmodtageren forstår.

Stk. 2. Hvis lønmodtageren anmoder om, at oplysningerne gives på enten grønlandsk eller dansk, skal arbejdsgiveren senest 1 måned efter give lønmodtageren oplysningerne på det ønskede sprog.

Stk. 3. Arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter følgende oplysninger:

- 1) Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
- 2) Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsageligt udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder og om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
- 3) Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.

- 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse. Herunder også prøveperiodens sluttidspunkt og særlige forhold under prøveperioden.
- 6) Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- 7) Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- 8) Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer. Hvis lønnens størrelse ikke er fast, skal måden, hvorpå lønnen udregnes, være tilgængeligt for lønmodtageren.
- 9) Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
- 10) Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer ansættelsesforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.

Stk. 4. Oplysningerne kan gives i følgende dokumenter:

- 1) en skriftlig erklæring, som indeholder alle de i stk. 3, anførte oplysninger bortset fra de oplysninger, der eventuelt er givet i et af de nedenfor i nr. 2-4 nævnte dokumenter,
- 2) en skriftlig arbejdskontrakt,
- 3) et ansættelsesbrev, eller
- 4) et eller flere andre dokumenter, forudsat at mindst et af disse indeholder samtlige oplysninger nævnt i stk. 3, nr. 1-4, 8 og 9.

Stk. 5. For så vidt angår oplysningerne i stk. 3, nr. 6-9, anses oplysningspligten for at være opfyldt, hvis der i de dokumenter, som er omtalt i stk. 4, henvises til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektiv overenskomst, der gælder for de pågældende forhold.

Udstationerede lønmodtagere

§ 3. Hvis lønmodtageren skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande, og arbejdets varighed overstiger tre måneder, skal det eller de i § 2, stk. 4, nævnte dokumenter være lønmodtageren i hænde inden afrejsen. Ud over de oplysninger, som fremgår af § 2, stk. 3, skal dokumentet indeholde følgende supplerende oplysninger:

- 1) varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet,
- 2) den valuta, som lønnen udbetales i,
- 3) i givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet,
- 4) i givet fald vilkårene for lønmodtagerens tilbagevenden til hjemlandet og
- 5) om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

Stk. 2. For så vidt angår oplysninger, der er omfattet af stk. 1, nr. 2 og 3, kan de gives i det eller de i § 2, stk. 4, nævnte dokumenter ved en henvisning til de love, administrative

bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

§ 4. Hvis lønmodtageren skal udstationeres et andet sted i Grønland, og skal udstationeringen vare mere end 3 måneder, skal arbejdsgiveren tillige udlevere følgende supplerende oplysninger:

- 1) varigheden af det arbejde, der udføres på arbejdsstedet,
- 2) i givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet på det andet sted, og
- 3) vilkårene for lønmodtagerens tilbagevenden til hjemstedet.

Stk. 2. Oplysningerne skal gives til lønmodtageren i det eller de i § 2, stk. 4, nævnte dokumenter inden afrejsen.

Ændring af ansættelsesvilkårene

§ 5. Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de i § 2, stk. 3, § 3, stk. 1, og § 4, stk. 1, omhandlede forhold hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, give lønmodtageren skriftlig besked herom. Det gælder dog ikke, hvis ændringen skyldes ændringer i de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som arbejdsgiveren efter § 2, stk. 5, eller § 3, stk. 2, kan henvise til.

Manglende overholdelse af oplysningspligten

§ 6. Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Godtgørelsen, der for den enkelte ikke kan overstige 13 ugers løn, fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder, herunder om manglen har haft konkret betydning for lønmodtageren. Godtgørelsen kan, hvis der foreligger skærpende omstændigheder, forhøjes op til 20 ugers løn. Godtgørelsen kan dog højst udgøre 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Ikrafttræden

§ 7. Naalakkersuisut fastsætter ved bekendtgørelse tidspunktet for Inatsisartutlovens ikrafttræden.

Stk. 2. Fra tidspunktet for Inatsisartutlovens ikrafttræden har Inatsisartutloven virkning for aftaler om ansættelsesforhold, som indgås på tidspunktet for Inatsisartutlovens ikrafttræden eller senere.

Overgangsbestemmelse

§ 8. For så vidt angår aftaler om ansættelsesforhold, som er indgået før tidspunktet for Inatsisartutlovens ikrafttræden, jf. § 7, stk. 1, og som fortsat består efter tidspunktet for Inatsisartutlovens ikrafttræden, er arbejdsgiveren på lønmodtagerens anmodning forpligtet til senest 2 måneder efter anmodningen at give lønmodtageren de i § 2, stk. 3, nr. 1-10, nævnte oplysninger som lønmodtageren ikke i forvejen har fået skriftligt. §§ 3 og 4 gælder dog for udstationeringer, som foretages fra tidspunktet for Inatsisartutlovens ikrafttræden.

Stk. 2. For ansættelser omfattet af stk. 1, opstår arbejdsgiverens pligt til at give lønmodtageren de i § 2, stk. 3, nr. 1-10, nævnte oplysninger som lønmodtageren ikke i forvejen har fået skriftligt senest 6 måneder efter tidspunktet for Inatsisartutlovens ikrafttræden.

Grønlands Selvstyre, den . 20xx.

(Formanden for Naalakkersuisut)