

## Bemærkninger til forslaget

### Almindelige bemærkninger

#### 1. Indledning

Familien udgør fundamentet for vores samfund, og familiernes trivsel er altafgørende, når vi arbejder med at forbedre vilkårene for vores børn og unge. Naalakkersuisut har løbende overvejet, hvordan man kan skabe bedre vilkår for børnefamilierne, herunder gennem forbedring af forholdene omkring orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.

Dette forslag har først og fremmest til formål at indføre en barselsfond for det private arbejdsmarked.

I forbindelse med udarbejdelsen af dette forslag har Naalakkersuisut set på, hvilke yderligere forbedringer der er behov for, således at familiernes forhold op til og umiddelbart efter fødslen forbedres. Forslaget indeholder derfor en revidering og ajourføring af de eksisterende regler om orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

Herudover implementeres Inatsisartutbeslutning om forlængelse af orlov før fødslen, som blev fremsat på FM 2019/53.

#### 1.1. Barselsfonden for private

En barselsfond har længe været et ønske fra både Naalakkersuisut, GE og SIK.

Ved overenskomstfornyelsen mellem SIK og GE i 2016 underskrev parterne et protokollat om i fællesskab at rette henvendelse til Naalakkersuisut med ønske om etableringen af en barselsfond således, at der indføres løn under barsels- og forældreorlov og et refusionssystem i stedet for barselsdagpenge til privatansatte lønmodtagere.

Naalakkersuisut har derfor i 2017-2019 i samarbejde med GE og SIK udformet en model for en barselsfond. Arbejdet med en model for en barselsfond har taget udgangspunkt i, at den skal være administrativ enkel og give arbejdsgiverne så få administrative byrder som muligt. Barselsfonden har til formål at udligne arbejdsgivernes udgifter til løn under orlov. Der er dermed ikke tale om en egentlig fond, men en refusionsordning og en omfordelingspulje.

Barselsfonden skal sikre:

- bedre ligestilling på arbejdsmarkedet, så kvinder i den fødedygtige alder ikke fravælges på arbejdsmarkedet,
- at børnefamilier har et rimeligt forsørgelsesgrundlag under orlov, og
- større levedygtighed, økonomisk stabilitet og konkurrencekraft for grønlandske virksomheder.

Erfaringer fra andre lande, der igennem en årrække har haft barselsfonde, tyder på, at barselsfondene er medvirkende til at løse problemer med overledighed blandt fødedygtige kvinder, sikre ligeløn blandt mænd og kvinder, og bryde med det kønsopdelte arbejdsmarked.

Endelig vil barselsfonden betyde, at det fremover bliver væsentligt billigere for arbejdsgiverne at tilbyde fuld løn under barsel, hvilket må forventes at bane vejen for, at alle lønmodtagere på sigt dækkes af fuld løn under barsel.

Hidtil har man set eksempler på, at kvinder i den fødedygtige alder er blevet fravalgt på arbejdspladser, hvor de ansatte er ansat med vilkår om ret til løn under orlov på grund af, at virksomhederne vil skulle betale kvinden fuld eller delvis fuld løn, uden at den enkelte arbejdsgiver kan opnå delvis dækning af udgifterne fra en barselsfond. Det ændres nu ved at lave en solidarisk barselsfond, der sikrer, at virksomhederne får størstedelen af lønudgiften refunderet af barselsfonden.

Erfaringer fra Industriens Barselsfond i Danmark peger på, at indførelse af en barselsfond kan medvirke til, at fædre tager barsel i længere tid. Dermed sikres større ligestilling på arbejdsmarkedet for begge forældre.

For mindre virksomheder med få ansatte kan det være en uoverkommelig økonomisk og driftsmæssig udfordring, hvis eksempelvis 2 ud af 4 medarbejdere går på barsel samtidigt. Virksomheden mister værdifuld arbejdskraft, og de virksomheder der er forpligtet til at udbetale løn under barsel, får en betydelig økonomisk byrde, da der med de gældende regler ikke gives refusion til virksomhederne. Dette betyder ofte, at der ikke er økonomi til at ansætte erstatningsarbejdskraft.

## **1.2. Implementering af Inatsisartutbeslutning FM 2019/53**

På forårssamlingen 2019 vedtog Inatsisartut Inatsisartutbeslutning FM 2019/53 om forlængelse af graviditetsorloven med 2 uger.

Inatsisartutbeslutningen er implementeret i dette forslags § 3, stk. 1.

## **1.3. Revision af de nuværende regler om orlov ved graviditet, barsel og adoption**

I forbindelse med etableringen af en barselsfond for det private arbejdsmarked har der været behov for at tilpasse de nuværende regler i Inatsisartutlov om orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption.

Herudover har det vist sig, at de nuværende regler indeholder en række uhensigtsmæssigheder, hvorfor der er behov for en modernisering og ajourføring af reglerne.

Det er vigtigt for Naalakkersuisut at give børnefamilier den bedst mulige start. Derfor er der med forslaget indført en række tiltag, der skal forbedre forholdene for børnefamilier i orlovsperioden, herunder:

- forlængelse af orlov før fødslen med 2 uger,
- indførelse af ret til fravær for kvinder, der henvises til at føde uden for deres hjemsted,
- indførelse af ret til fravær i 4 uger for forældre, der mister et barn under orloven, samt
- forbedring af retsstillingen for forældre af samme køn,

Herudover sættes barnets tarv yderligere i fokus ved, at der med forslaget bliver stillet krav om, at orloven skal holdes sammen med barnet.

Da der samlet set er tale om omfattende ændringer af den hidtil gældende Inatsisartutlov, fremsættes forslag til en helt ny Inatsisartutlov.

## **2. Hovedpunkter i forslaget**

### **2.1 Orlovsreglerne i dag**

Retten til orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption, samt retten til barseldagpenge i den forbindelse er på nuværende tidspunkt fastsat i henhold til Inatsisartutlov nr. 14 af 7. december 2009 om orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption, som ændret ved Inatsisartutlov nr. 26 af 28. november 2019.

En kvinde har ret til orlov i 2 uger før det forventede fødselstidspunkt samt i 15 uger efter fødsel ved fødsel af 1 barn. Ved fødsel af 2 eller flere børn har moren ret til orlov i 19 uger efter fødslen.

Fædre har ret til orlov i 3 uger.

Adoptanter, der modtager et barn fra Grønland, de ikke kender, har ret til 1 uges fravær før modtagelsen af barnet. Adoptanter, der modtager et barn uden for Grønland, har ret til 3 ugers fravær før modtagelsen.

Efter modtagelsen af 1 barn har den ene af forældrene ret til 15 ugers orlov. Modtager forældrene 2 eller flere børn har den ene forælder ret til 19 ugers orlov.

I samme periode har den anden forælder ret til at holde 3 ugers orlov, så begge forældre er på orlov sammen i 3 uger.

Herudover har forældre ret til forældreorlov i 21 uger ved fødsel eller modtagelse af 1 barn og 25 uger ved fødsel eller modtagelse af 2 eller flere børn. Forældrene vælger selv, hvem der skal holde forældreorlov, og de kan holde forældreorloven på skift.

De gældende regler vedrører også retten til barselsdagpenge under orlovsperioden. Forældre, der har været tilknyttet arbejdsmarkedet i de sidste 13 uger før fraværperiodens begyndelse, kan være berettiget til barselsdagpenge i orlovsperioden. Herudover kan selvstændigt erhvervsdrivende og medhjælpende ægtefælle eller samlever samt forældre under uddannelse have ret til barselsdagpenge.

I de gældende regler modregnes en eventuel lønudbetaling under barsel 1:1 i barselsdagpengene. Dvs. at orlovshaver modregnes krone for krone, såfremt der udbetales løn under orlov. Arbejdsgiveren modtager endvidere ikke nogen compensation for udbetalt løn under orloven. Dette har givet anledning til en del kritik fra både lønmodtagers og arbejdsgivers side, idet mange arbejdsgivere har et ønske om at supplere barselsdagpengene med et løntilskud, således at orlovshaver holdes økonomisk skadesfri under orloven.

Denne mulighed eksisterer som nævnt ikke med de gældende regler, idet et eventuelt løntilskud oven i barselsdagpengene modregnes, således at orlovshaver altid kun vil kunne modtage et beløb svarende til barselsdagpengene. Alternativt kan arbejdsgiver vælge at udbetale fuld løn under barsel uden barselsdagpengetilskud eller refusion.

## **2.2 Målgruppe**

Forslaget omfatter alle personer, der bor i Grønland, og som får et barn, uanset om de får et barn ved fødsel eller adoption. Forslaget indeholder også bestemmelser om personer, der modtager et barn i pleje.

Alle forældre har ret til fravær i både fravær- og orlovsperioder. Dette gælder uanset om forældrene er i arbejde eller ej og uanset deres ansættelsesform.

### *Privatansatte*

Med forslaget gives privatansatte ret til løn i orlovsperioden. I perioder med fravær gives der ret til barselsdagpenge. Alle rettigheder i henhold til den ansattes overenskomst opretholdes, hvis de stiller den ansatte bedre end forslaget.

Samtidig oprettes en barselsfond, som private arbejdsgivere betaler ind til gennem arbejdsmarkedsafgiften. Når en privatansat går på orlov, har arbejdsgiveren ret til at få refusion fra barselsfonden for udgifter til løn til den ansatte, der er på orlov.

Privatansattes rettigheder beskrives nærmere i afsnit 2.2.1.

### *Offentligt ansatte*

Offentligt ansatte, herunder ansatte ved den danske stat, omfattes ikke af retten til løn under orlov, men opretholder ret til barselsdagpenge, såfremt de ikke er dækket af ret til løn i henhold til overenskomst eller øvrige ansættelsesforhold.

Offentligt ansattes rettigheder beskrives nærmere i afsnit 2.2.2.

#### *Selvstændigt erhvervsdrivende*

Reglerne for selvstændigt erhvervsdrivende videreføres. Selvstændigt erhvervsdrivende og disses medhjælpende ægtefæller eller samlevere har ret til barselsdagpenge under fravær og orlov i minimum 14 timer og maksimum 40 timer ugentligt, baseret på deres indtægt.

Selvstændigt erhvervsdrivende og disses medhjælpende ægtefæller eller samlevere, der har arbejde ved siden af, vil samtidig være omfattet af reglerne for ret til løn for privatansatte. Selvstændigt erhvervsdrivende kan dog ikke modtage barselsdagpenge og løn for mere end 40 timer sammenlagt.

Selvstændigt erhvervsdrivendes rettigheder beskrives nærmere i afsnit 2.2.3.

#### *Uddannelsessøgende*

Reglerne for uddannelsessøgende videreføres. Uddannelsessøgende har ret til barselsdagpenge under orlov og fravær svarende til uddannelsesstøtten, praktikstøtten eller praktiklønnen inkl. et tillæg pr. barn, de har forsørgelsespligt over.

Uddannelsessøgende, der har arbejde ved siden af, vil samtidig være omfattet af reglerne for ret til løn for privatansatte eller offentligt ansatte. Uddannelsessøgende kan dog ikke modtage barselsdagpenge og løn for mere end 40 timer sammenlagt.

#### *Personer uden for arbejdsmarkedet*

Personer, der ikke har været i arbejde, har været selvstændige eller under uddannelse inden for de sidste 13 uger før orlov, vil have ret til orlov og fravær efter denne lov, men ikke barselsdagpenge eller løn under orlov. De kan i stedet være berettiget til andre sociale ydelser, herunder eksempelvis førtidspension eller offentlig hjælp.

### **2.2.1 Privatansatte**

#### *Løn under orlov*

Med forslaget gives privatansatte lønmodtagere ret til løn under orlov. Forslaget forpligter arbejdsgiveren til som udgangspunkt at udbetale 80 % af den løn, som lønmodtageren sædvanligvis ville modtage i orlovsperioden.

Arbejdsgiveren er ikke forpligtet til at udbetale en timeløn, der er højere end en maksimumssats, også selv om dette vil betyde, at lønmodtageren modtager mindre end 80 % af den sædvanlige løn. Maksimumssatsen forventes fastsat til 125 kr. i 2021.

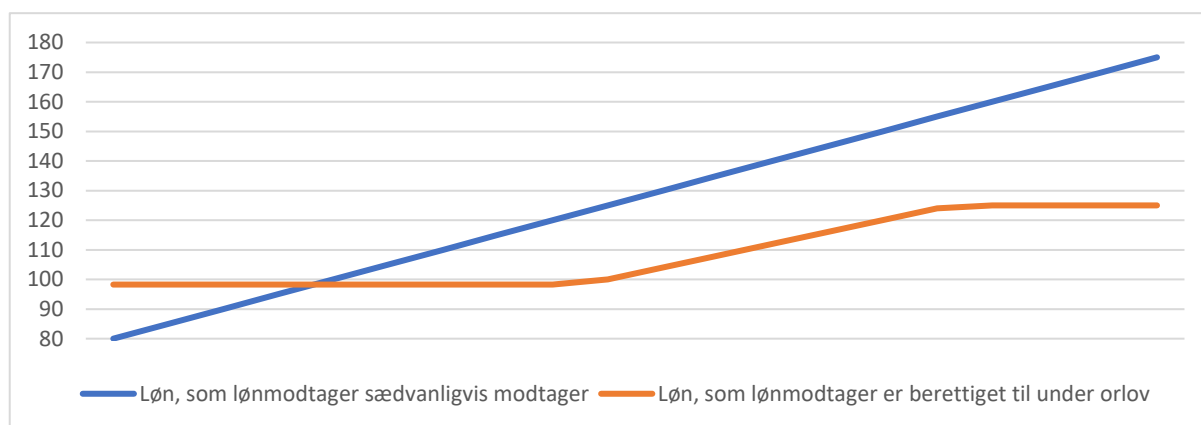
Arbejdsgiveren kan dog ikke udbetale en timeløn, der er mindre end barselsdagpengetaksten, også selv om dette vil betyde, at lønmodtageren modtager mere end 80 % af den sædvanlige løn.

Barselsdagpengetaksten udgør 98,27 kroner pr. time (pr. 1. april 2020).

Med udgangspunkt i den ovenstående barselsdagpengetakst vil en lønmodtager, der sædvanligvis modtager en timeløn på 98,27 kroner pr. time, have ret til en timeløn på 98,27 kroner i timen, også selv om dette udgør 100 % af den sædvanlige løn.

Er lønmodtagerens sædvanlige løn 115 kr. i timen eller derover, vil lønnen under orlov som minimum skulle udgøre 80 % af den hidtidige løn og dermed en højere timeløn end barselsdagpengetaksten.

Nedstående illustration tager udgangspunkt i en barselsdagpengetakst på 98,27 kroner i timen og en maksimumssats på 125 kroner i timen.



Alle lønmodtagere på det private arbejdsmarked omfattes af barselsfonden. Både lønmodtagere på deltid og lønmodtagere på fuld tid. Lønmodtagere på deltid vil have ret til løn svarende til det antal timer, den pågældende er beskæftiget.

Lønnen under orlov beregnes ud fra timetallet i de seneste 13 uger, såfremt lønmodtageren ikke er ansat på fast tid, idet der dog ses bort fra arbejdsfrie perioder, der skyldes sygdom, fravær og orlov efter Inatsisartutloven, ferie, ledighed pga. råvaremangel, maskinskade og vejrlig eller lignende uforudsete omstændigheder, kortvarige kurser og efteruddannelse uden løn, og perioder lønmodtageren har været uden for arbejdsmarkedet.

Forslaget vil ikke tilsidesætte overenskomster eller aftaler, der stiller de ansatte bedre end forslaget. En ansat, der har ret til fuld løn under hele eller dele af orloven, vil beholde retten til fuld løn, også selv om dette overstiger maksimumssatsen.

#### *Barselsfonden for private arbejdsgivere*

Med forslaget etableres en barselsfond for det private arbejdsmarked. Barselsfonden for det private arbejdsmarked er en solidarisk udligningsfond, der sikrer, at udgifter til løn under or-

lov fordeles mere ligeligt blandt alle arbejdsgivere, således at lønmodtagere og arbejdsgivere på det private arbejdsmarked omfattes af en ret til løn og refusion af lønudgifter under orloven.

Alle private arbejdsgivere, der er forpligtet til at indbetale arbejdsmarkedsafgift, omfattes af barselsfondens regler. Barselsfonden er obligatorisk for de omfattede arbejdsgivere.

#### *Refusion af lønudgifter*

Arbejdsgiveren kan efter ansøgning modtage refusion fra barselsfonden for lønudgifter til ansatte på orlov.

Refusionen tilsvare det beløb, som forslaget forpligter arbejdsgiveren til at udbetale under orloven.

En arbejdsgiver, der udbetaler 80 % af den sædvanlige løn inden for minimums- og maksimumssatsen, får dermed fuldt ud refunderet den udbetalte løn. Udbetaler arbejdsgiveren en højere løn skal arbejdsgiveren selv afholde merudgiften.

#### *Finansiering af barselsfonden*

Barselsfondens udgifter finansieres dels af et arbejdsgiverbidrag, der betales via arbejdsmarkedsafgiften, dels af et årligt indskud fra Selvstyret, svarende til den nuværende udgift til barselsdagpenge for privatansatte.

Barselsfondens indtægter skal dække alle udgifter forbundet med fondens aktiviteter, herunder refusioner, administration m.v. Et eventuelt overskud i fonden overføres til efterfølgende finansår. Fonden må ikke opbygge formue ud over, hvad der er nødvendigt for fondens kontinuerlige drift.

Arbejdsgiverbidraget opkræves via arbejdsmarkedsafgiften af Skattestyrelsen (AKA) og overføres til barselsfonden fra Skattestyrelsen.

#### *Drift af barselsfonden*

Barselsfonden ledes af en bestyrelse, der etablerer et sekretariat med den fornødne ekspertise til at drive barselsfonden. Administrationen af barselsfonden kan ske i samarbejde med en ekstern part.

Bestyrelsen består af 1 formand og 4 bestyrelsesmedlemmer; i alt 5 medlemmer. Naalakkersuisut udpeger alle 5 medlemmer, hvoraf 4 udpeges efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter.

### **2.2.2 Offentligt ansatte**

En gennemgang af ansættelsesforhold for offentligt ansatte ved selvstyret og kommunerne har vist, at en stor andel af offentligt ansatte på nuværende tidspunkt er omfattet af en ret til løn under orlov i henhold til deres overenskomst. De offentligt ansatte, der ikke har ret til løn efter overenskomst, modtager generelt set en løn, der ligger tæt på barselsdagpengetaksten.

Det har derfor vist sig at være urentabelt at oprette en fond eller en udligningsordning for offentligt ansatte.

Offentligt ansatte, der ikke har ret til løn under orlov i henhold til deres overenskomst, vil fortsat have ret til barselsdagpenge.

### **2.2.3 Selvstændigt erhvervsdrivende**

Selvstændigt erhvervsdrivende og medhjælpende ægtefæller eller samlevende vil med dette forslag forsat være berettiget til barselsdagpenge under orloven. Reglerne videreføres stort set uændret.

Selvstændige og disses medhjælpende ægtefæller eller samleverer har ret til barselsdagpenge under fravær og orlov i minimum 14 timer og maksimum 40 timer ugentligt, baseret på deres indtægt.

Selvstændigt erhvervsdrivende, der har lønindtægter ved siden af den selvstændige erhvervsvirksomhed, vil få ret til løn under orlov på samme vilkår, som andre lønmodtagere vil få med dette forslag. Dog kan der ikke modtages løn og barselsdagpenge svarende til mere end sammenlagt 40 timer ugentligt.

Der indføres ikke en obligatorisk barselsudligningsordning for selvstændigt erhvervsdrivende med denne Inatsisartutlov. Dette skyldes blandt andet erfaringerne fra Danmark, hvor der med virkning fra 1. januar 2014 blev indført en obligatorisk barseludligningsordning, som blev finansieret af bidrag fra selvstændigt erhvervsdrivende.

Ordningen fik imidlertid en kort levetid og blev allerede ophævet med virkning fra den 1. april 2016. Der viste sig i praksis at være store problemer med at afgrænse området for selvstændigt erhvervsdrivende, idet den første opkrævning af bidrag til ordningen havde resulteret i et stort antal henvendelser fra personer, der havde modtaget en bidragsopkrævning, uden at de efter almindelig sproglig forståelse kunne betegnes som selvstændigt erhvervsdrivende. Der var blandt andet tale om pensionister, der har været valgtilforordnede, og studerende, der havde afholdt en forelæsning og derved opnået en ganske lille B-indkomst.

### **2.3 Retten til barselsdagpenge**

De gældende regler for barselsdagpenge videreføres i det store hele. Målgruppen for barselsdagpenge vil dog blive mindre. Ca. 45 % af forældre, der i dag modtager barselsdagpenge, er



ansat i en privat virksomhed. Disse vil overgå til at få ret til løn under orloven i medfør af Inatsisartutloven.

For studerende og selvstændigt erhvervsdrivende vil fortsat gælde, at de overordnet set vil være berettiget til at få udbetalt barselsdagpenge som hidtil.

Studerende og selvstændigt erhvervsdrivende, der har beskæftigelse ved siden af studiet eller den selvstændige erhvervsvirksomhed, vil have ret til både barselsdagpenge og løn under orlov.

## **2.4 Implementering af Inatsisartutbeslutning FM 2019/ 53**

Herudover udmøntes Inatsisartuts vedtagelse af forslag til Inatsisartutbeslutning om, at Naalakkersuisut pålægges at fremsætte forslag til ændring af gældende regler om orlov ved graviditet, barsel og adoption, således at en kvinde får ret til at gå på graviditetsorlov, når der skønnes at være 4 uger til fødslen.

## **2.5 Fleksibel forældreorlov**

Med forslaget lægges der op til, at der gives mere fleksibilitet omkring afholdelsen af de sidste 4 ugers forældreorlov. Lønmodtageren kan således efter aftale med arbejdsgiveren vælge at udskyde afholdelsen af 4 uger eller dele heraf til et senere tidspunkt, eller vælge at påbegynde arbejde på deltid og afholde den ikke forbrugte orlovsperiode på et senere tidspunkt.

## **2.6 Revision af de nuværende regler om orlov ved graviditet, barsel og adoption**

*Kvinder, der henvises til at føde uden for deres hjemsted*

De nuværende orlovsregler tager ikke hensyn til kvinder, der efter en lægefaglig anbefaling henvises til at føde på et fødested uden for deres hjemsted.

Nogle kvinder vil skulle rejse til fødestedet, før deres ret til orlov før fødslen indtræder.

Dette har medført, at nogle kvinder har oplevet udfordringer på arbejdspladsen, da deres arbejdsgiver indtil nu ikke har været forpligtet til at give dem lovligt fravær fra arbejdet før 2 uger før forventet fødsel.

Med forslaget gives kvinder derfor ret til fravær fra den dag, de rejser for at føde. Kvinden vil samtidig være berettiget til barselsdagpenge, såfremt hun ikke har ret til løn efter overenskomst eller ansættelsesforhold.

Forslaget vil ikke ændre ved, hvor mange kvinder der henvises til fødsel uden for deres hjemsted. Det forventes derfor ikke, at forslaget vil medføre en ændring i, hvor mange kvinder der vil have fravær fra deres arbejdsplads.

Forslaget vil medføre, at det fravær, kvinden vil have på baggrund af henvisningen, ikke vil kunne anses for ulovligt fravær. Med forslaget gives gravide en lovfæstet ret til fravær, som arbejdsgiveren ikke kan fravige til ugunst for den rejsende kvinde.

*Forældre, der mister et barn under orloven.*

Efter de nuværende regler vil forældre, der mister et barn inden for de første 15 henholdsvis 19 uger efter fødslen, være berettiget til at opretholde deres orlov.

Hvis barnet derimod dør under forældreorlovsperioden, vil orlovsperioden, herunder forældrenes ret til fravær, ophøre samme dag.

Derfor indføres en ret til fravær på 4 uger for forældre, der mister et barn under orloven. Der ændres ikke i retten til at opretholde orloven inden for de første 15 henholdsvis 19 uger efter fødslen.

Tal fra Grønlands Statistik viser, at der årligt er 5-7 børn, der dør, før de fylder 1 år. Ca. halvdelen af dem er børn, der dør kort efter fødslen. Forslaget vil ikke omfatte en særligt stor personkreds, men for de forældre, der mister et barn, vil der være tale om en væsentlig forbedring af deres retstilstand.

*Forældre af samme køn*

Efter de nuværende regler gives registrerede partnere adgang til barselsorlov ved adoption af partnerens barn. Reglerne har imidlertid vist sig ikke at være i overensstemmelse med adoptionsreglerne, hvorefter en adoption først kan gennemføres, når barnet er 3 måneder.

Derfor er reglerne for par af samme køn ændret.

Med forslaget ændres ”far” til ”far eller medmor”. Dette giver kvinder, der er medmødre, samme rettigheder og pligter efter dette forslag som fædre.

Medmoderskab blev indført i Danmark i 2013 ved ændring af Børneloven. Reglerne om medmoderskab er på nuværende tidspunkt ikke sat i kraft for Grønland.

Forslaget vedrører ikke indførelse af begrebet ”medmoderskab” i Grønland. En kvinde skal derfor være registreret som barnets medmor i henhold til anden lovgivning for at få ret til barsel som barnets medmor.

Forslaget vedrører alene medmorens rettigheder i forbindelse med orlov og fravær efter dette forslag.

Ændringen har til formål at ophæve grænsehindre i Rigsfællesskabet, således at en kvinde, der er anerkendt som medmor i Danmark eller på Færøerne, også vil have ret til orlov og

fravær i Grønland. Herudover har ændringen til formål at fremtidssikre lovgivningen, således at denne Inatsisartutlov er tilpasset en eventuel fremtidig indførelse af medmoderskab i Grønland.

Det har ikke været muligt inden for de lovgivningsmæssige rammer at give en tilsvarende ret til orlov og fravær til forældrepar, hvor begge er mænd.

Efter de nugældende regler vil en kvinde, der føder et barn, også blive registreret som barnets mor. Der bliver derfor fastslået et moderskab fra fødslen, og dette moderskab kan kun fortrænges ved bortadoption, som først vil kunne gennemføres, når barnet er 3 måneder.

En indførelse af en tilsvarende rettighed for 2 mandlige forældre vil således være i strid med adoptionsreglerne, og vil ikke kunne gennemføres uden en fortrængning af morens ret til orlov.

#### *Orloven skal holdes sammen med barnet*

Forslaget indeholder som noget nyt en bestemmelse om, at orloven som udgangspunkt skal holdes sammen med barnet. Dette gælder dog ikke for forældre, hvis barn indlægges, eller forældre, der mister deres barn i de første 15 henholdsvis 19 uger efter fødslen, jf. forslagens §§ 16-18.

Bestemmelsen er et udtryk for, at Inatsisartutloven først og fremmest skal læses ud fra et børneperspektiv, og at orloven først og fremmest skal være til pleje og omsorg af barnet.

Bestemmelsen medfører, at forældre, der holder orlov, som udgangspunkt skal være i daglig kontakt med barnet.

Bestemmelsen skal ikke fortolkes så indskrænkende, at der ikke er plads til, at den ene forælder eksempelvis kan tage på jagt i et par dage, eller at forældrene kan få barnet passet en weekend.

Det er vigtigt, at bestemmelsen ikke implementeres på bekostning af forældrenes retssikkerhed, herunder respekten for privatlivets fred. Derfor vil bestemmelsen som udgangspunkt kun finde anvendelse på helt åbenlyse tilfælde, eksempelvis tilfælde, hvor barnet bor i en anden by eller bygd end forælderen, eller tilfælde, hvor en far ikke ønsker at have noget med barnet at gøre og som følge heraf ikke vil anerkende faderskabet.

*Selvstyrets bekendtgørelse nr. 3 af 26. februar 2010 om orlov ved plejebringelse af et barn*  
Regler vedrørende plejefamiliers ret til orlov ved modtagelse af et barn i pleje er i dag reguleret i Selvstyrets bekendtgørelse nr. 3 af 26. februar 2010 om orlov ved plejebringelse af et barn.

Denne bekendtgørelse ophæves med denne lov, og en ny bekendtgørelse vil blive udarbejdet.

## **2.7 Andre forbedrede økonomiske forhold for forældre**

Med forslaget forbedres forholdene for forældre, der i orlovsperioden har en lav indkomst.

Retten til løn eller barseldagpenge under orlov og fravær beregnes på baggrund af, hvor mange timer den pågældende har været i beskæftigelse de seneste 13 uger forud for orlovsperioden. Der kan derfor være forældre, der vil få en lav timeopgørelse og dermed vil have en lav indkomst under orlovsperioden og vil have svært ved at få pengene til at række.

Efter de nuværende regler vil timeopgørelsen i forhold til beregning af barseldagpenge beregnes ud fra, hvor mange timer den pågældende har været i arbejde samt har holdt ferie med løn eller feriegodtgørelse, deltaget i arbejdsrelaterede kurser og har været berettiget til arbejdsmarkedsydelse.

Med forslaget tages der forsat udgangspunkt i, hvor mange timer den pågældende har været i beskæftigelse. Som noget nyt indføres, at en række arbejdsfrie perioder ikke indgår som fravær ved beregningen. Dette gælder arbejdsfrie perioder, der skyldes:

- Sygdom, uanset om den pågældende har været berettiget til arbejdsmarkedsydelse i perioden.
- Fravær efter dette forslag, herunder graviditetsbetinget fravær eller fravær som følge af, at kvinden skal føde uden for sit hjemsted.
- Periodisk ledighed, som skyldes råvaremangel, maskinstop, vejrlig eller lignende uforudsete omstændigheder.
- Ferie, uanset om det har været med eller uden løn eller feriegodtgørelse.
- Efter- eller videreuddannelse uden løn, der har betydning for at fastholde beskæftigelse.

Med forslaget vil eksempelvis gravide, som går på nedsat tid, fordi det efter en lægefaglig vurdering vil medføre risiko for hende eller fosteret, hvis hun fortsat arbejder på fuld tid, ikke blive ramt i orlovsperioden, da der skal ses bort fra den nedsatte tid ved hendes timeopgørelse. En kvinde, som er ansat til 30 timer om ugen, men har haft 10 timers graviditetsbetinget fravær, vil fortsat have en timeopgørelse på 30 timer om ugen.

På samme måde vil en forælder, der hjemsendes fra arbejde på grund af råvaremangel eller dårlige vejrforhold, ikke blive skåret i indkomst under orlovsperioden.

Efter de nugældende regler om barseldagpenge kan der ikke udbetales barseldagpenge for mindre end 14 timer om ugen, også selv om den gennemsnitlige arbejdstid er mindre. Dette videreføres i forslaget.

## **3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige**

### 3.1 Økonomiske konsekvenser for det offentlige

Den samlede udgift til barselsdagpenge er i 2021 budgetteret til 41,2 mio. kr. Herudover er der afsat 4.025.000 kr. fra 2021 til en barselsfond og forlængelse af orloven før fødslen.

Efter vedtagelsen af finansloven for 2020 er barselsdagpengetaksten forhøjet fra 91,67 kr. til 98,27 kr. Dette betyder en forventet forhøjelse af udgifterne til barselsdagpenge, således at udgiften for 2021 forventes at udgøre i omegnen af 44,2 mio. kr. Denne merudgift er uafhængig af dette forslag, og er derfor ikke medregnet som en merudgift.

Forlængelse af orlov før fødsel er beregnet til at koste i omegnen af 3,9 mio. kr.

I forbindelse med, at barselsfonden varetager administration og udbetaling af barselsfonden, vil udgifterne til barselsdagpenge frigive nogle midler, som vil blive overført som et tilskud til barselsfonden.

Der skal udvikles et nyt modul til ERP-systemet hos Skattestyrelse for ændringer i satser og udskillelse af offentlige og private ansatte. Udvikling af ERP-modul er beregnet til 0,9 mio. kr.

Efter nugældende regler er udgifterne til barselsdagpenge fordelt således, at Selvstyret finansierer 90 % og kommunerne 10 %. Dette ændres med forslaget til at Selvstyret finansierer 100 %. Dette medfører en øget udgift for Selvstyret på 2,2 mio. kr., som udlignes over kommunernes bloktilskud, og derfor vil være budgetneutralt.

Forslaget indeholder herudover en række tiltag, der samlet set forventes at medføre en beskednen merudgift.

De samlede udgifter fremgår i nedenstående skema. Her skal dog tages forbehold for, at det ikke er muligt at give et skøn over, hvad et ændret beregningsgrundlag for barselsdagpenge forventes at koste.

Overordnet set forventes det at udgifterne til forslaget kan holdes inden for de midler, der er afsat på Finansloven fra 2021.

Udgiftsfordeling for forslaget i mio. kr.	2021	2022
Nedsættelse af udgifter til barselsdagpenge, som følge af oprettelse af barselsfonden	10,823	21,645

Selvstyrets bidrag til barselsfonden	-10,823	-21,645
Overgang til 100 % finansiering af barselsdagpenge for selvstyret	0	0
Midler afsat til barselsfonden og forlængelse af orloven før fødslen	4,025	4,025
Forlængelse af orlov før fødsel	-3,9	-3,9
Administrative besparelser i kommunerne	0,6	1,2
Udvikling af modul til ERP-system for beregning af arbejdsgeberbidrag til Fonden	-0,9	0
Ret til fravær for forældre, der mister et barn	-0,05	-0,05
Ret til fravær for kvinder, der henvises til at føde uden for deres hjemsted	-0,09	-0,09
Ændret beregningsgrundlag for barselsdagpenge	(ukendt)	(ukendt)
<b>I alt</b>	<b>-0,315</b>	<b>1,186</b>

### *Barselsdagpenge*

Grønlands Statistik har opgjort, at Selvstyrets og kommunernes samlede udgifter til barselsdagpenge for beskæftigede i private virksomheder i 2016 udgjorde ca. 45 pct. af de samlede udgifter til barselsdagpenge. Opgørelsen er dog behæftet med en vis usikkerhed på grund af usikkerhed omkring datakvaliteten.

Efter den nuværende ordning behandles sager om barselsdagpenge af kommunerne. Grønlands Statistik har opgjort, at der i 2015 var 553 barselssager vedrørende offentligt ansatte og 518 barselssager vedrørende private virksomheder. Antallet af sager i hver sektor varierer dog lidt fra år til år. Hertil kommer et antal sager vedrørende studerende samt selvstændigt erhvervsdrivende. Antallet af barselsdagpengesager vedrørende studerende og selvstændigt erhvervsdrivende skønnes at ligge mellem 50 og 100 sager årligt.

Med forslaget vil alle privatansatte overgå til at få ret til løn under orlov. Det forventes derfor, at udgiften til barselsdagpenge vil falde med omkring 45 % af omkostningerne, forbundet med en overgang pr. 1. juli 2021, svarende til 10,823 mio. kr. i 2021. I 2022 er beløbet 21,6 mio. kr.

#### *Barselsfonden for det private arbejdsmarked*

Barselsfondens udgifter vil blive finansieret dels af et arbejdsgiverbidrag, der betales af arbejdsgiveren gennem arbejdsmarkedsafgiften, dels af et årligt indskud fra Selvstyret. Bidraget fra Selvstyret vil svare til den besparelse der opnås ved at privatansatte ikke længere vil være berettigede til barselsdagpenge under orloven. Selvstyret bidrager således med 10,8 mio. kr. til fonden i 2021. Heraf forudbetales 0,25 mio. kr. den 1. januar 2021 til udbudsmateriale til etablering af sekretariat. Beløbet modregnes udbetalingen pr. 1. juli 2021.

Set i lyset af usikkerheden omkring beregningen af Selvstyrets indskud i den private barselsfond lægges der op til, at der foretages en efterregulering af beløbet, når de faktiske tal for forbruget foreligger.

Det kan ikke på nuværende tidspunkt opgøres præcist, hvor store de administrative udgifter vil være. Der vil dog være udgifter til etableringen og driften af den private barselsfond, herunder til personaleressourcer, lokaler, IT-redskaber, informations- og vejledningsvirksomhed, hjemmeside m.m. Udgifterne hertil dækkes inden for de midler, den private barselsfond har til rådighed.

#### *Kvinder, der henvises til at føde uden for deres hjemsted*

Med forslaget gives ret til fravær for et antal kvinder, som er henvist til at føde på et andet fødested, og skal rejse før orloven indtræder. Denne ret vil give kvinderne ret til barselsdagpenge, indtil orloven efter § 3, stk. 1, begynder, såfremt kvinderne ikke har ret til løn i perioden.

Det har ikke været muligt at indhente et tal på, hvor mange kvinder, der er omfattet. Sundhedsledelsen ved Styrelsen for Sundhed og Forebyggelse oplyser, at det som udgangspunkt kun er kvinder, der skal sejle til fødestedet, som vil skulle rejse før retten til orlov indtræder. Disse kvinder vil oftest rejse tæt på orlovens indtræden, da denne gruppe kvinder ikke har komplicerede graviditeter eller fødsler, og derfor ikke har nogen lægefaglig grund til at rejse tidligere end orlovens begyndelse.

Det skønnes at ca. 80 kvinder vil være omfattet af bestemmelsen.

Det er ikke muligt at angive et præcist beløb for, hvad de økonomiske konsekvenser for retten til fravær bliver. Dette skyldes, at det ikke har været muligt at indhente data for, hvor lang tid før orlovens begyndelse disse kvinder henvises, og hvor mange af kvinderne der har ret til løn efter overenskomst, og derfor får ret til barselsdagpenge. Hvor meget disse kvinder har ret til

at få i barselsdagpenge afhænger af hvor mange timer, kvinderne er beskæftiget inden orlovens begyndelse. Merudgifterne forventes dog at være beskedne. Et forsigtigt skøn anslår, at merudgifterne vil udgøre under 90.000 kr.

Kvinder, der henvises til Landshospitalet i Nuuk eller Rigshospitalet i Danmark grundet komplikationer i graviditeten er ikke omfattet af denne bestemmelse, da de allerede har ret til fravær med barselsdagpenge på grund af komplikationerne i graviditeten.

#### *Ret til 4 ugers fravær, såfremt barnet dør under orloven*

Der indføres med forslaget en ret til fravær i 4 uger for forældre, der mister et barn under orloven, hvilket vil betyde en mindre merudgift til barselsdagpenge. Det vurderes, at der vil være tale om 2-4 børn på årsbasis, svarende til en merudgift på 50.000 kr. på årsbasis.

#### *Ændring af beregningsgrundlaget for timetallet, der danner grundlag for beregning af barselsdagpengene*

Med forslaget lægges der op til, at beregningen af timetallet for lønmodtagere, der ikke har haft et fast timetal i de seneste 13 uger, ændres, således at visse fraværperioder ikke indgår i opgørelsen. Det gælder bl.a. graviditetsrelateret fravær, ledighed grundet sygdom og råvaremangel, maskinskade og vejrlig. Dette vil betyde en mindre merudgift. Det er dog ikke muligt at skønne over merudgifterne, idet der ikke foreligger data, der kan danne grundlag for beregningerne af de økonomiske konsekvenser.

### **3.2 Administrative konsekvenser for det offentlige**

#### *Administrative konsekvenser for kommunerne*

Det skønnes, at ca. 45 % af de barselsdagpengesager, der i dag behandles af kommunerne fremover vil overgå til at være refusionssager i barselsfonden for det private arbejdsmarked.

Kommunerne vil fremover skulle udbetale barselsdagpenge til en mindre gruppe borgere, herunder studerende, selvstændigt erhvervsdrivende, personer, der har mistet deres arbejde inden for 13 uger før orloven, og offentligt ansatte, der ikke har ret til løn under orlov. Denne gruppe borgere skønnes at udgøre ca. 55 % af de sager, der behandles i dag.

Det betyder, at kommunerne vil opnå en administrativ besparelse på 45 % af de administrative ressourcer, der anvendes i dag på sager om barselsdagpenge.

Informationer fra kommunerne viser, at en kommune gennemsnitligt anvender omkring 1 årsværk pr. 160 sager om barselsdagpenge.

I 2020 forventes kommunerne at behandle 1080 barselsdagpengesager, svarende til ca. 7 årsværk.



Der anvendes således ca. 3 årsværk i kommunerne på sagsbehandling relateret til udbetaling af barselsdagpenge til privatansatte svarende til ca. 45 % af de samlede barselsdagpengesager.

Den administrative besparelse for kommunerne vil derfor udgøre 3 årsværk. Kommunernes bloktilskud skal således reduceres med et beløb svarende til udgiften til 3 årsværk. For 2021 starter barselsfonden pr. 1. juli 2021, hvorfor bloktilskuddet reduceres med 1,5 årsværk i 2021 og med 3 årsværk de efterfølgende år.

#### *Administrative konsekvenser for selvstyret*

Forslaget vil medføre en øget administration for Skattestyrelsen.

Private arbejdsgivers bidrag til den private barselsfond vil blive opkrævet som en forøgelse af arbejdsmarkedsbidraget og herefter overført til barselsfonden.

Arbejdsmarkedsafgiften opkræves af Skattestyrelsen. Forslaget vil i begrænset omfang øge administration for skattestyrelsen i forbindelse med opstarten af barselsfonden, da der skal udvikles et modul i ERP-system til varetagelse af opkrævning og fordeling af midler til fonden.

## **4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet**

### **4.1. Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet**

Erhvervslivet vil med etableringen af barselsfonden blive pålagt at indbetale et arbejdsgiverbidrag, der skønnes at ville udgøre 2 promille af lønsummen, svarende til i omegnen af 19 mio. kr. årligt.

Erhvervslivets bidrag til barselsfonden vil imidlertid ikke give en væsentlig merudgift for det samlede erhvervsliv, idet der blot er tale om en solidarisk omfordeling. Virksomheder, hvor der er få ansatte, der forventes at gøre brug af retten til orlov, må forventes at komme til at bidrage til virksomheder med mange ansatte, der forventes at gøre brug af retten til orlov.

Erhvervslivet vil dog samlet set få en beskeden merudgift for arbejdsgivere, der har lønmodtagere, der ikke har ret til fuld løn under orlov i forhold til overenskomst eller ansættelsesvilkår, og som tjener mere end 125 kr. i timen.

Disse lønmodtagere har på nuværende tidspunkt kun ret til barselsdagpenge på 98,27 kr. i timen. Med forslaget vil lønmodtagerne få udbetalt som minimum 80 % af deres oprindelige løn under orloven. En lønmodtager med en timeløn på 125 kr. i timen vil således få en løn, der som minimum ligger 2 kr. over barselsdagpengetaksten pr. time, som er det beløb, der udbetales i dag. Denne merudgift dækkes af arbejdsgivernes bidrag.

Da arbejdsgiveren ikke forpligtes til at udbetale en højere løn end maksimumssatsen, holdes denne merudgift på et beskedent niveau.

Arbejdsgivere, der har lønmodtagere med ret til fuld løn under orloven, betaler i dag den fulde løn ud af eget lønbudget. Med forslaget vil disse arbejdsgivere kunne få refusion for lønudgifter op til og med maksimumssatsen. Dette medfører en væsentlig besparelse for den pågældende arbejdsgiver, men en merudgift for det samlede erhvervsliv. Denne merudgift dækkes ligeledes af arbejdsgiverens bidrag.

Med forslaget forlænges orloven før fødsel med 2 uger. Dette forventes at medføre en merudgift til erhvervslivet. For det samlede erhvervsliv indgår merudgiften i grundlaget for fastsættelsen af arbejdsgiverens bidrag til fonden. For de enkelte arbejdsgivere vil der være en merudgift til personale, som har ret til en løn, der er højere end maksimumssatsen, samt til erstatningspersonale.

Med forslaget indføres en ret til fravær for kvinder, der skal føde uden for hjemstedet. Dette vurderes ikke at medføre en nævneværdig merudgift for erhvervslivet, dels fordi arbejdsgiverne ikke forpligtes til at betale løn under fraværperioden, medmindre kvindens ansættelsesvilkår giver ret til løn under fraværet, og dels fordi forslaget ikke forventes at medføre en ændring i, hvor mange kvinder der har fravær, fordi de henvises til at føde uden for deres hjemsted.

Endvidere indføres der med forslaget en ret til 4 ugers fravær for forældre, der mister et barn under orloven. Forslaget forventes dog ikke at medføre en nævneværdig merudgift for erhvervslivet, da det kun er ganske få personer, der vil få brug for at udnytte denne ret.

Det har imidlertid ikke været muligt at tilvejebringe et datagrundlag, som kan give en præcis beregning af den samlede faktiske merudgift. Arbejdsgiverbidragets størrelse vil afhænge af flere variable faktorer, herunder fødselstallet, hvor længe lønmodtagerne tager orlov, og hvilken løn de får i perioden. Herudover viser tendenser fra andre lande, at etablering af en barselsfond ofte vil betyde, at flere lønmodtagere vil gøre brug af deres ret til orlov, end det har været tilfældet hidtil. Det er dog ikke muligt at vurdere, om dette forslag vil have samme effekt og i så fald i hvilket omfang. På samme måde er det ikke muligt at vurdere, hvor mange kvinder der vil gøre brug af den forlængede orlov før fødslen.

Forslaget vil medføre administrative konsekvenser forbundet med ansøgning og håndtering af refusion fra barselsfonden. De nærmere regler om formkrav til ansøgning vil blive fastsat i en bekendtgørelse, og det vil her blive prioriteret, at ansøgningsprocessen holdes så simpel som muligt, så de administrative konsekvenser for erhvervslivet holdes på et minimum.

Der vil ikke være administrative konsekvenser forbundet med betaling af arbejdsgiverens bidrag til barselsfonden, da dette vil blive indkrævet gennem den arbejdsmarkedsafgift, som arbejdsgiveren i forvejen er forpligtet til at indbetale efter Landstingslov om Arbejdsmarkedsafgift.

## **5. Konsekvenser for miljø, natur og folkesundhed**

Det vurderes ikke, at forslaget vil have konsekvenser for miljø, natur og folkesundhed.

## **6. Konsekvenser for borgerne**

Det vurderes, at forslaget vil have en væsentlig betydning for ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Etableringen af en barselsfond forventes at medføre, at kvinder ikke fremover vil blive fravalgt på det private arbejdsmarked på grund af, at de er i den fødedygtige alder.

Forslaget indeholder en generel tydeliggørelse og forbedret systematik i forhold til de gældende regler. Dette vil gøre det nemmere for borgerne at sætte sig ind i de regler, der har betydning for deres situation.

Forlængelsen af orloven før fødsel med 2 uger vil have en positiv betydning for gravide, der vil få ret til at starte graviditetsorloven allerede 4 uger før fødslen.

Forslaget indeholder også en række tiltag, der vil medføre positive konsekvenser for borgere, der skal holde orlov. Herunder kan nævnes muligheden for fravær for kvinder, der henvises til at føde uden for deres hjemsted, en ret til fravær for forældre, der mister et barn under orlovsperioden, samt en forbedring af forholdene for forældre af samme køn.

Samtidig vil forsørgelsesgrundlaget for familier, der afholder orlov i forbindelse med graviditet og barsel, blive forbedret.

## **7. Andre væsentlige konsekvenser**

Forslaget forventes ikke at have andre væsentlige konsekvenser.

## **8. Høring af myndigheder og organisationer m.v.**

Forslaget blev den 10. april 2019 offentliggjort på høringsportalen på [www.naalakkersuisut.gl](http://www.naalakkersuisut.gl) med høringsfrist den 15. maj 2019.

Høringssvar med bemærkninger til forslaget er gengivet i deres fulde ordlyd og kommenteret i relevant omfang i forslagets bilag 1. Kommentarerne til høringssvarene er skrevet med kursiv.

## **Supplerende høring af myndigheder og organisationer m.v.**

På baggrund af de indkomne høringssvar fra høringsperioden 10. april-15. maj 2019 er der efterfølgende foretaget flere væsentlige ændringer i forslaget. Af den grund blev en tilrettet version af lovforslaget udsendt i supplerende høring i perioden 1. november 2019-29. november 2019. Forslaget har været offentliggjort på høringsportalen på [www.naalakkersuisut.gl](http://www.naalakkersuisut.gl) i samme periode.

Hørings svar med bemærkninger til forslaget er gengivet i deres fulde ordlyd og kommenteret i relevant omfang i forslagets bilag 2. Kommentarerne til hørings svarene er skrevet med kursiv.

## Bemærkninger til forslagets enkelte bestemmelser

### *Til § 1*

Til stk. 1

Bestemmelsen sætter rammen for, hvornår personer er berettiget til orlov i forbindelse med graviditet og barsel, forældreorlov, orlov i forbindelse med modtagelse af et barn i pleje med henblik på adoption, samt orlov i forbindelse med adoption.

Retten til orlov indebærer, at personen får ret til fravær. For personer, der er i arbejde, betyder dette, at personen får ret til fravær fra arbejdspladsen. For personer uden arbejde, betyder dette, at der ikke kan stilles krav om, at personen står til rådighed for arbejdsmarkedet under orlovsperioden.

Hvilken indtægt, personen er berettiget til i orlovsperioden, er fastsat i Inatsisartutlovens kapitel 2 eller 5, samt de ansættelsesvilkår, personen er ansat under.

Der skelnes i forslaget mellem ret til orlov og ret til fravær.

Ved orlov har man ret til løn under orlov efter kapitel 2, såfremt man er privatansat. Personer, der ikke er privatansatte, kan have ret til løn efter overenskomst eller barselsdagpenge efter kapitel 4.

Ved fravær har man ret til barselsdagpenge efter kapitel 4, såfremt betingelserne herfor er opfyldt.

Eksempelvis vil en kvindelig lønmodtager, der har graviditetsrelateret fravær efter § 5, alene have ret til løn, hvis det fremgår af hendes ansættelsesvilkår. Kvinden vil dog kunne modtage barselsdagpenge i perioden.

Nr. 1

Nr. 1 fastsætter, at personen både skal have fast bopæl og være tilmeldt folkeregisteret i Grønland for at være berettiget til orlov efter Inatsisartutloven.

Ved fast bopæl forstås det sted, hvor man regelmæssigt sover og har sine ejendele, når man ikke er midlertidigt fraværende på grund af ferie, forretningsrejse, sygdom eller lignende.

Nr. 2

Nr. 2 fastsætter, at retten til orlov også gælder for personer, som er omfattet af Nordisk Konvention om Social Sikring eller anden international aftale, som er gældende for Grønland.

Som eksempel på anden international aftale kan nævnes FN's flygtningekonvention fra 1951, og den tilhørende New York-protokol af 31. januar 1967.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at orloven efter barnets fødsel eller modtagelse skal tilbringes sammen med barnet.

Ved "modtagelse" menes tidspunktet, hvor et forældrepar, der adopterer et barn, modtager barnet. For øvrige regler vedrørende adoption henvises til §§ 8-10 samt bemærkningerne her til.

Det er ikke et krav, at orlovshaver skal bo sammen med barnet, men det er et krav, at orlovshaver som udgangspunkt er sammen med barnet på daglig basis.

Det er således ikke nok at have kontakt med barnet gennem telefonsamtaler eller elektroniske kommunikationsformer som FaceTime eller Skype.

Retten til orloven bortfalder ikke, hvis forælderen tilbringer enkelte dage uden barnet. Bestemmelsen er således ikke til hinder for eksempelvis, at orlovshaveren kan tage på jagt en weekend, eller at forældrene kan få barnet passet i en weekend.

Bestemmelsen indebærer, at en forælder som udgangspunkt ikke vil have ret til orlov, hvis den pågældende ikke bor i samme by eller bygd som barnet, da det så må antages, at personen ikke vil være sammen med barnet til daglig.

Efter § 16 bortfalder retten til orlov efter § 3, stk. 2-3, § 7, eller § 9 dog ikke, hvis barnet er dødfødt, bortadopteret, anbringes uden for hjemmet, eller hvis barnet dør inden for de første 15 uger henholdsvis 19 uger efter fødslen.

Tilsvarende vil forældre stadig have ret til fravær, hvis deres barn dør i orlovsperioden, herunder også forældreorlovsperioden, jf. § 17, stk. 2.

Bestemmelsen omfatter ligeledes ikke indlæggelser efter § 18. I indlæggelsesperioden stilles der ikke krav om dagligt samvær med barnet.

### *Til § 2*

Bestemmelsen fastsætter, at det ikke er muligt at fravige reglerne i Inatsisartutloven til ugunst for personer, der har ret til orlov eller fravær efter denne Inatsisartutlov.

En arbejdsgiver kan eksempelvis ikke indgå aftale med en lønmodtager om, at denne kun er berettiget til 10 ugers forældreorlov, eller at en lønmodtager, der vil være berettiget til løn

under orlov efter kapitel 2, kun er berettiget til løn under barselsorloven, men ikke under forældreorloven.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

### *Til § 3*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter kvindens ret til orlov i forbindelse med graviditet og fødsel. En kvinde har ret til 4 ugers graviditetsorlov før datoen for forventet fødsel.

Kvinden har ret til orlov i forbindelse med graviditet fra den dag, der er 4 uger til forventet fødsel, og indtil barnet fødes.

Føder kvinden før forventet, vil kvinden ikke have uudnyttet orlov til gode. Retten til orlov efter fødslen vil således ikke blive forlænget.

Føder kvinden senere end forventet, har kvinden også ret til graviditetsorlov i tiden fra datoen for forventet fødsel og indtil fødslen. Retten til orlov efter fødslen forkortes ikke.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter kvindens ret til orlov efter fødslen. Ved fødslen af 1 barn, har kvinden ret til orlov i 15 uger efter fødslen.

Orloven starter på dagen for barnets fødsel, og varer indtil 15 uger efter fødslen.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastsætter kvindens ret til orlov efter fødslen ved fødsel af 2 eller flere samtidigt fødte børn.

Såfremt en kvinde føder mere end 1 barn samtidigt, forlænges hendes ret til orlov til 19 uger efter fødslen.

### *Til § 4*

Bestemmelsen omhandler kvinder, som efter de perinatale retningslinjer anbefales at føde på et fødested, der ligger i en anden by, uden for kvindens hjemsted.

Dette vil være kvinder, som bor i en by eller bygd, hvor der ikke tilbydes fødselsbetjening, og som derfor skal rejse for at komme til deres fødested.

Ofte vil kvinden skulle rejse med transportselskaber, der har interne regler, der begrænser kvinders muligheder for at rejse tæt på forventet fødsel. Herudover kan sejlplaner og flytider betyde, at kvinden bliver nødt til at rejse, før hun har ret til orlov.

Disse kvinder vil have ret til fravær fra og med den dag de rejser, og indtil deres ret til orlov efter § 3, stk. 1, indtræder.

Det er et krav, at kvinden rejser på dagen, hvor det lægefagligt vurderes nødvendigt for kvinden at rejse. Hvis kvinden rejser ved lægeordineret transport, vil dette være fra og med den dag rejsen ordineres til. Betingelserne for lægeordineret transport findes i Hjemmestyrets bekendtgørelse om ydelser ved undersøgelse og behandling uden for patientens hjemsted.

Rejser kvinden på anden måde, vil retten til fravær indtræde den dag, kvinden og fødestedet har aftalt, at det er nødvendigt for kvinden at rejse. Dette kan eksempelvis være, hvis kvinden vælger at sejle til fødestedet i egen båd.

Såfremt kvinden vælger at rejse før det vurderes nødvendigt, vil hun ikke have ret til fravær, før retten til orlov efter § 3, stk. 1, indtræder.

#### *Til § 5*

Bestemmelsen fastsætter, at kvinder har ret til fravær før retten til orlov efter § 3, stk. 1, indtræder, hvis der er komplikationer i graviditeten, der vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fosteret, hvis hun fortsætter med at arbejde. Bestemmelsen giver således kvinden ret til graviditetsbetinget fravær, før hun vil have ret til at gå på orlov.

Det er en betingelse, at kvindens komplikationer er graviditetsrelaterede. Hvis kvinden får en sygdom uden relation til graviditeten, vil hun ikke have ret til fravær efter denne bestemmelse.

Det er endvidere en betingelse, at fortsat arbejde vil medføre en risiko for enten kvindens helbred eller for fosteret. Almindelige graviditetsgener er således kun omfattet, hvis det vil være forbundet med risiko for kvinden eller fosterets helbred, hvis kvinden fortsætter arbejdet. Der skal foreligge et lægefagligt skøn herom, hvilket normalt vil ske i form af en lægeerklæring.

#### *Til § 6*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at kvinder har ret til fravær før retten til orlov efter § 3, stk. 1, indtræder, hvis arbejdets karakter efter en lægefaglig vurdering medfører risiko for fostret, eller hvis offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer den gravide kvinde i at udføre sit arbejde, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.



Bestemmelsen er en beskyttelse af gravide, der arbejder under forhold, der kan være sundhedsskadelige under graviditeten. Kvindens arbejdsgiver forpligtes til, så vidt det er muligt, at indrette kvindens arbejde således, at det er egnet for den gravide. Kan dette ikke lade sig gøre, skal arbejdsgiveren tilbyde kvinden omplacering til en anden passende beskæftigelse. Kan dette heller ikke lade sig gøre, har kvinden ret til fravær fra arbejdet.

Bestemmelsen omfatter 2 situationer:

- 1) situationer, hvor en læge vurderer, at kvindens arbejde medfører en risiko for kvindens helbred eller for fosteret, eller
- 2) situationer, hvor offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer kvinden i at udføre sit arbejde.

Bestemmelsen finder ikke anvendelse, såfremt kvindens arbejdsgiver kan tilbyde kvinden en anden passende beskæftigelse.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at kvinder under visse omstændigheder har ret til at afslå tilbud fra arbejdsgiveren om anden passende beskæftigelse. Hvorvidt der er tale om en passende beskæftigelse, beror på en konkret fortolkning.

Nr. 1

Nr. 1 fastsætter, at kvinden kan afslå andet tilbud om arbejde fra arbejdsgiver, når der er tale om beskæftigelse af væsentlig anden karakter end kvindens sædvanlige arbejdsområde. Dette kan eksempelvis være et arbejdsområde, der ligger uden for kvindens kompetencer.

Nr. 2

Nr. 2 fastsætter, at kvinden kan afslå andet tilbud om arbejde fra arbejdsgiver, når der er tale om beskæftigelse på et andet niveau end hendes nuværende.

Et eksempel på arbejde med et væsentligt andet niveau end det nuværende kan være, hvis en kvinde, som varetager en ledelsesfunktion, tilbydes et arbejde uden ledelsesfunktion.

Nr. 3

Nr. 3 fastsætter, at kvinden kan afslå andet tilbud om arbejde fra arbejdsgiver, når der er tale om et skift i arbejdspladsen, der medfører, at kvinden enten skal flytte eller vil få væsentlig transport til og fra arbejdet. Dette vil typisk være, hvis kvinden bliver tilbudt arbejde i en anden by eller bygd.

Nr. 4

Nr. 4 fastsætter, at kvinden kan afslå andet tilbud om arbejde fra arbejdsgiver, når der er tale om et arbejde, der ligger på et væsentligt andet tidspunkt på døgnet eller ugen. Dette kan eksempelvis være, hvis kvinden bliver tilbudt natarbejde, hvor hun normalt har arbejdstid i dagtimerne.

Nr. 5

Nr. 5 fastsætter, at kvinden kan afslå andet tilbud om arbejde fra arbejdsgiver, når der er tale om en væsentlig ændring af hendes ugentlige arbejdstid. Dette vil som udgangspunkt omfatte situationer, hvor kvinden bliver tilbudt arbejde med en ugentlig arbejdstid, som er under 50 % af den sædvanlige. Det vil dog være op til en konkret vurdering.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastsætter, at kvinden har ret til at arbejde på nedsat tid, hvis der ikke kan findes anden passende beskæftigelse, jf. stk. 1, på samme ugentlige timetal, som kvinden hidtil har arbejdet.

Dette betyder, at hvis en arbejdsgiver eksempelvis kun kan tilbyde kvinden anden passende beskæftigelse i 30 timer om ugen, og kvindens ugentlige timetal i det tidligere arbejdsområde var 40 timer om ugen, har kvinden ret til fravær i 10 timer om ugen.

#### *Til § 7*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at fædre og medmødre har ret til 3 ugers sammenhængende orlov inden for de første 15 uger efter fødslen.

Ved ”far” forstås den juridiske far efter reglerne i Lov for Grønland om børns retsstilling. En mand, der er gift med eller samlevende med en barslende, har ikke alene på grund af ægteskab eller samlivet adgang til orlov efter denne Inatsisartutlov.

Ved ”medmor” forstås en kvinde, som er registreret som barnets medmor i henhold til anden lovgivning. Det bemærkes, at forslaget ikke vedrører indførelse af begrebet ”medmoderskab” i Grønland.

En far og en medmor er omfattet af samme rettigheder og pligter i medfør af denne Inatsisartutlov.

Til stk. 2.

Bestemmelsen fastsætter farens eller medmorens ret til orlov, såfremt moren føder 2 eller flere børn samtidigt.

Såfremt moren føder mere end 1 barn samtidigt, har faren eller medmoren ret til 3 ugers sammenhængende orlov inden for de første 19 uger efter fødslen.

#### *Til § 8*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at adoptanter, der henter et barn i Grønland, har ret til fravær 1 uge før modtagelsen af barnet.

Bestemmelsen giver mulighed for, at de kommende adoptivforældre kan rejse til det sted, hvor de skal hente barnet eller børnene. Bestemmelsen giver også mulighed for, at de kommende adoptivforældre kan tilbringe tid sammen med barnet eller børnene inden modtagelsen, så barnet eller børnene når at knytte sig til adoptivforældrene inden modtagelsen.

Barnet anses for modtaget efter denne Inatsisartutlov, når barnet er fysisk overdraget i de adoptanternes varetægt.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at adoptanter, der henter et barn uden for Grønland, har ret til fravær 3 uger før modtagelsen af barnet. Fraværperioden tager således højde for, at det tager tid at hente et barn uden for Grønland.

Barnet anses for modtaget efter denne Inatsisartutlov, når barnet er fysisk overdraget i de adoptanternes varetægt.

### *Til § 9*

Til stk. 1

Bestemmelsen ligestiller adoptanter med de biologiske forældre for så vidt angår orlovsperiodens længde, herunder den interne fordeling af orloven mellem adoptanterne.

Adoptanterne har tilsammen ret til 15 ugers orlov. Inden for disse 15 uger er der ret til at holde 3 ugers orlov samtidigt. Adoptanterne har således samlet 18 ugers orlov, som skal afholdes inden for de første 15 uger efter modtagelsen af barnet.

De 15 uger tilsvarende den orlovsperiode, en mor har efter fødslen, jf. § 3, stk. 2, og de 3 uger tilsvarende den orlovsperiode, en far eller medmor har efter fødslen, jf. § 7, stk. 1.

De resterende uger kan kun udnyttes af 1 af adoptanterne ad gangen. Det er op til adoptanterne selv at fordele ugerne.

Til stk. 2

Bestemmelsen ligestiller adoptanter med de biologiske forældre for så vidt angår orlovsperiodens længde, herunder den interne fordeling af orloven mellem adoptanterne.

Bestemmelsen fastsætter, at adoptanter, der modtager 2 eller flere børn samtidigt, tilsammen har ret til 19 ugers orlov. Inden for disse 19 uger er der ret til at holde 3 ugers orlov samtidigt.

Adoptanterne har således samlet 22 ugers orlov, som skal afholdes inden for de første 19 uger efter modtagelsen af børnene.

De 19 uger tilsvarende den orlovsperiode, en mor har efter fødslen af 2 eller flere samtidigt fødte børn, jf. § 3, stk. 3, og de 3 uger tilsvarende den orlovsperiode, en far eller medmor har efter fødslen, jf. § 7, stk. 2.

De resterende uger kan kun udnyttes af 1 af adoptanterne ad gangen. Det er op til adoptanterne selv at fordele ugerne.

### *Til § 10*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at adoptanters ligestilling med biologiske forældre i §§ 8 og 9 kun gælder for de adoptanter, der modtager et barn, de ikke kender før modtagelsen. Således er eksempelvis stedbarnsadoption eller familieadoption ikke omfattet af §§ 8 og 9.

Adoptanter godkendes efter Bekendtgørelse for Grønland om godkendelse som adoptant.

Adoptanter skal herefter have indgået ægteskab for at adoptere. Der skelnes her ikke mellem, om ægteskabet er indgået mellem personer af forskelligt køn eller mellem personer af samme køn.

Personer, der har indgået registreret partnerskab, vil kunne adoptere, såfremt de får deres partnerskab omdannet til ægteskab.

Bestemmelsen omfatter også adoptanter, der er godkendt som plejefamilie med adoption for øje.

Til stk. 2.

Bestemmelsen giver kommunalbestyrelsen mulighed for at bevillige orlov for adoptanter, der adopterer et barn, de kender på tidspunktet for adoptionen.

Ved adoption af et spædbarn vil de adopterende forældre og barnet have behov for, at adoptivforældrene tildes orlov, uanset om der er tale om et barn, som adoptanterne kender før modtagelsen.

Omvendt vil der eksempelvis ikke være behov for orlov ved stedbarnsadoption af et større barn.

Det er op til kommunalbestyrelsen at vurdere, om der skal bevilliges orlov, herunder også hvor længe orloven skal vare.

### *Til § 11*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at hvis et barn anbringes hos en plejefamilie, kan kommunalbestyrelsen træffe afgørelse om, at 1 af plejeforældrene bevilliges orlov i forbindelse med modtagelsen af barnet.

Til stk. 2

Naalakkersuisut bemyndiges til at fastsætte nærmere regler for orlov i forbindelse med anbringelse af et barn i en plejefamilie. Naalakkersuisut kan eksempelvis fastsætte vilkår for, hvornår kommunalbestyrelsen kan bevillige orlov til plejeforældre, orlovens længde samt vilkår om underretning af arbejdsgiver.

Der henvises til de almindelige bemærkninger punkt 2.6.

### *Til § 12*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at forældre har ret til forældreorlov i tilsammen 21 uger i forlængelse af de første 15 ugers orlov efter § 3, stk. 2, § 7, stk. 1, og § 9, stk. 1.

Forældre omfatter barnets juridiske forældre, herunder også adoptivforældre.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at forældre til 2 eller flere samtidigt fødte eller modtagne børn har ret til 25 ugers forældreorlov i forlængelse af de første 19 ugers orlov efter § 3, stk. 3, § 7, stk. 2, og § 9, stk. 2.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastsætter, at retten til forældreorlov efter stk. 1 og 2 kun kan udnyttes af en af forældrene ad gangen.

Der er intet til hinder for, at forældre skiftes til at holde forældreorlov i løbet af perioden for forældreorloven, så længe der kun er 1 af forældrene, der afholder forældreorlov ad gangen. Eksempelvis kan forældreorloven fordeles, således at den ene forælder afholder de første 10 uger, hvorefter den anden forælder afholder resten af orloven.

### *Til § 13*

Til stk. 1

Bestemmelsen giver personer mulighed for at tilrettelægge de sidste 4 uger af forældreorloven fleksibelt.

Ved genoptagelse menes, at personen begynder på arbejde igen, herunder også hvis der er tale om en ny arbejdsplads.

Ved delvis genoptagelse af arbejdet vil personen starte arbejde på et lavere timetal, end personen er ansat til, og dermed være delvist på arbejde og delvist på forældreorlov. Personen har i det tilfælde ret til at forlænge forældreorloven.

Hvordan arbejdet genoptages, skal aftales med arbejdsgiveren. En arbejdsgiver kan eksempelvis ikke kræve, at en lønmodtager genoptager arbejdet på nedsat tid under den forlængede forældreorlov.

En arbejdsgiver kan dog afvise en lønmodtagers ønske om eksempelvis at starte på arbejde på halv tid.

Hvis en arbejdsgiver afviser et ønske om hel eller delvis genoptagelse af arbejdet, vil lønmodtageren beholde sin ret til forældreorlov som en sammenhængende periode.

Bestemmelsen gælder kun for personer, der er i beskæftigelse. En person, der modtager barselsdagpenge, og ikke har et arbejde, kan således ikke vælge at forlænge de sidste 4 uger af forældreorloven ved at strække barselsdagpengene over en længere periode.

Til stk. 2.

Vælger personen at genoptage arbejdet delvist efter aftale med arbejdsgiveren under de sidste 4 uger af forældreorloven, vil den resterende forældreorlov blive tilsvarende forlænget med den tid, arbejdet genoptages.

En person, der modtager løn eller barselsdagpenge under orlov svarende til 40 timer om ugen, vil over de 4 uger have et timetal på sammenlagt 160 timers orlov.

Ved at genoptage arbejdet delvist kan personen beholde de 160 timers orlov, og fordele timerne over en længere periode.

En person, der modtager løn eller barselsdagpenge under orlov svarende til 30 timer om ugen, vil tilsvarende have 4 gange 30 timer, altså 120 timer, som kan strækkes over en længere periode.

En person, der modtager barselsdagpenge og genoptager arbejdet delvist, vil have ret til barselsdagpenge i den tid, der udgør forskellen mellem det antal timer, personen arbejder, og det antal timer, personen er berettiget til barselsdagpenge.

En person, der modtager barselsdagpenge svarende til et timetal på 30 timer om ugen, og som starter i en stilling på 30 timer om ugen, men under de sidste 4 uger af forældreorloven arbejder i 20 timer om ugen, vil få løn for 20 timer og barselsdagpenge for 10 timer.

Hvis personen derimod starter i en stilling på 30 timer om ugen, vil der ikke være tale om delvis genoptagelse af arbejdet, men fuld genoptagelse efter § 14.

Bestemmelsen er fleksibel, og det er op til lønmodtageren og arbejdsgiveren at finde en løsning, der fungerer for dem begge.

Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan eksempelvis aftale, at lønmodtageren:

- 1) genoptager arbejdet på halv tid i 8 uger,
- 2) genoptager arbejdet 75 % af tiden i 16 uger,
- 3) afholder 2 ugers fuld orlov og derefter genoptager arbejdet på halv tid i 4 uger, eller
- 4) afholder 3 ugers fuld orlov og derefter genoptager arbejdet på halv tid i 2 uger.

Forældre kan endvidere vælge at fordele de sidste 4 uger af forældreorloven mellem sig, så den ene forælder eksempelvis har orlov på fuld tid de første 2 uger, hvorefter den anden forælder genoptager arbejdet på halv tid i de efterfølgende 4 uger.

Der er ikke tale om fleksibel tilrettelæggelse af den forlængede forældreorlov, hvis lønmodtageren genoptager arbejdet på nedsat tid og den anden forælder i umiddelbar tilknytning hertil udnytter den resterende del af forældreorloven. Forældrene har på samme måde ikke ret til begge at være på halv tid i de sidste 4 uger af forældreorloven.

Bestemmelsen kan kombineres med den udskydelse af de sidste uger af forældreorloven, som beskrevet i § 14. En lønmodtager kan eksempelvis dele de sidste 4 uger op, således at de første 2 uger tilrettelægges fleksibelt, og de sidste 2 uger udskydes.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

#### *Til § 14*

Til stk. 1.

Bestemmelsen giver lønmodtagere ret til at aftale med sin arbejdsgiver, at lønmodtageren udskyder op 4 uger af forældreorloven til et senere tidspunkt.

Vælger personen ikke at afholde de sidste 4 uger af forældreorloven, vil lønmodtageren således have 4 ugers forældreorlov til gode, såfremt dette er aftalt med arbejdsgiveren.

Vælger personen derimod ikke at afholde de sidste 4 uger af forældreorloven, uden at der er indgået en aftale med arbejdsgiveren om udskydelse af orloven, bortfalder den resterende orlov. Der henvises til § 19.

Det er kun de sidste 4 uger af orloven, der kan udskydes.

Bestemmelsen kan eksempelvis finde anvendelse for personer i sæsonfølsomme brancher. Ligger de 4 sidste uger af forældreorloven i en periode med høj beskæftigelse, kan personen genoptage arbejdet her og udskyde den resterende forældreorlov til en periode med lav beskæftigelse.

Bestemmelsen kan endvidere finde anvendelse for personer, der ikke er i arbejde under orloven, men får tilbudt arbejde med start 4 uger inden udløbet af forældreorloven. Personen kan så tage imod arbejdet, og indgå aftale med den nye arbejdsgiver om at personen ikke mister den resterende orlov.

Det kan eksempelvis også aftales med arbejdsgiveren, at personen genoptager arbejdet helt og afholder den resterende forældreorlov i forlængelse af en ferie, eller at lønmodtageren gemmer den resterende forældreorlov til barnet skal starte i børnehave.

Bestemmelsen er fleksibel, og det er op til lønmodtageren og arbejdsgiveren at finde en løsning, der fungerer for dem begge.

Bestemmelsen kan kombineres med den fleksible tilrettelæggelse, som beskrevet i § 13. En lønmodtager kan eksempelvis dele de sidste 4 uger op, således at de første 2 uger tilrettelægges fleksibelt, og de sidste 2 uger udskydes.

Der er ikke tale om udskydelse af den forlængede forældreorlov, hvis lønmodtageren genoptager arbejdet fuldt ud, og den anden forælder i umiddelbar tilknytning hertil udnytter den resterende del af forældreorloven.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

Til stk. 2

Den resterende forældreorlov skal udnyttes, inden barnet fylder 5 år. Udnyttes den ikke, bortfalder orloven. Da orloven er en ret til fravær, er det ikke muligt for personen at få udbetalt timerne, hverken som løn eller barselsdagpenge, i stedet for at afholde orloven.

Afholdelse af restorloven skal dog aftales med arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren er således berettiget til at betinge, at restorloven skal afholdes inden for en kortere tidshorisont.

Retten til den resterende forældreorlov beholdes ved jobskifte.



Ved afholdelse af den resterende forældreorlov vil personen være omfattet af reglerne i kapitel 2 om løn under orlov, hvis personen er lønmodtager i en privat virksomhed på tidspunktet for afholdelse af den resterende forældreorlov.

Såfremt personen ikke er i beskæftigelse ved afholdelse af den resterende forældreorlov, kan personen være berettiget til barselsdagpenge, hvis betingelserne herfor i kapitel 4 er opfyldt.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastsætter, at den udskudte orlov skal afholdes i mere end 1 uge ad gangen.

En person har således ikke ret til eksempelvis at fordele den resterende orlov som enkelte, adspredte dage.

Det er ikke et krav, at hele perioden afholdes samlet. Hvis en person har 3 ugers forældreorlov til gode, vil personen kunne afholde alle 3 uger samlet eller dele dem op i eksempelvis 3 gange 1 uge eller 2 gange 1,5 uge. Alle perioder skal blot være over 1 uge.

Afholdelse af restorloven skal dog aftales med arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren er således berettiget til at betinge, at restorloven eksempelvis skal afholdes som en samlet periode.

#### *Til § 15*

Bestemmelsen fastsætter, at en forælder har ret til at indtræde i den anden forælders orlovsret, hvis en forælder afgår ved døden eller bliver så syg, at den pågældende ikke kan passe barnet, eller der foreligger andre særlige omstændigheder.

Som eksempel på en særlig omstændighed kan være en situation, hvor en mor bliver optaget på en uddannelse i en anden by, og det ikke er hensigtsmæssigt, at barnet flytter med moren. I dette tilfælde vil en far eller medmor kunne overtage morens orlov.

#### *Til § 16*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at retten til orlov efter § 3, stk. 2-3, § 7 og § 9 også omfatter tilfælde, hvor barnet er dødfødt.

Der er tale om et dødfødt barn, når barnet fødes efter 22. svangerskabsuge uden at vise livstegn. Et barn, der efter fødslen viser livstegn, anses for levendefødt uanset fødselstidspunktet. Det vil bero på en lægefaglig vurdering, om barnet har vist livstegn efter fødslen.

Bestemmelsen omfatter endvidere bortadoption og alle anbringelser uden for hjemmet i henhold til Inatsisartutlov om støtte til børn, herunder anbringelse i pleje eller på døgninstitution.

Bestemmelsen præciserer vedrørende retten til orlov ved barnets død, at dette gælder dødsfald inden for 15 henholdsvis 19 uger efter fødslen afhængig af, om der er tale om fødsel af 1 eller 2 eller flere samtidigt fødte børn, jf. § 3, stk. 2-3.

Bestemmelsen er en undtagelse til § 1, stk. 2, hvorefter det er et krav, at den person, der tager orlov, også tilbringer orlovsperioden med barnet.

Til stk. 2

Bestemmelsen giver en forælder ret til at supplere sin orlov med op til 4 ugers fravær, hvis barnet dør inden for de første 15 henholdsvis 19 uger efter fødslen, og forælderen har mindre end 4 ugers orlov efter § 3, stk. 2-3, § 7 eller § 9 tilbage.

Bestemmelsen betyder, at en forælder, der mister et barn i de første 15 henholdsvis 19 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet, som minimum er sikret en sorgperiode på 4 uger, også selv om forælderen har mindre end 4 ugers orlov tilbage.

En forælder, der eksempelvis mister et barn 1 uge før dennes orlov udløber, vil være berettiget til at opretholde den resterende 1 uges orlov og herefter have ret til 3 ugers fravær.

På samme måde vil en forælder, der har 3 ugers orlov tilbage, have ret til at supplere med 1 uges fravær.

Den resterende orlov skal holdes, før fraværet kan begyndes.

Bestemmelsen vil ikke være relevant for en mor eller adoptant, der har mere end 4 ugers orlov tilbage efter § 3, stk. 2-3 eller § 9 på tidspunktet for barnets død, da morens eller adoptantens orlov ikke bortfalder ved barnets død.

Begge forældre har hver ret til op til 4 ugers fravær.

Forældre vil kunne modtage barselsdagpenge under fraværsperioden efter kapitel 4, hvis forælderen ikke har ret til løn i henhold til deres ansættelsesvilkår.

### *Til § 17*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at retten til forældreorlov efter § 12 bortfalder ved barnets død eller ved barnets anbringelse uden for hjemmet i medfør af Inatsisartutlov om støtte til børn.

Såfremt et barn anbragt uden for hjemmet i medfør af Inatsisartutlov om støtte til børn hjem-gives under forældreorlovsperioden, genindtræder retten til forældreorlov for den resterende periode. Den periode, hvor barnet har været anbragt uden for hjemmet, medregnes således i perioden for den samlede forældreorlov.

Til stk. 2

Bestemmelsen giver forældre ret til 4 ugers fravær, hvis barnet dør under forældreorloven efter § 12.

Begge forældre har hver ret til 4 ugers fravær. Fraværsretten indtræder på tidspunktet for barnets død og gælder de 4 efterfølgende uger. Det er således ikke muligt at gemme fraværsretten til senere.

Forældre vil kunne modtage barselsdagpenge under perioden efter kapitel 4, hvis forælderen ikke har ret til løn i henhold til deres ansættelsesvilkår. En forælder, der har ret til løn i 2 uger efter overenskomst, vil således som udgangspunkt have ret til 2 uger med løn og 2 uger med barselsdagpenge.

#### *Til § 18*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at hvis barnet indlægges på sygehus inden for den periode, hvor forældrene har ret til orlov, forlænges orlovsperioden med indlæggelsesperioden.

Dette gælder både for retten til orlov i de første 15 henholdsvis 19 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet og for forældreorloven. Farens eller medmorens ret til orlov efter § 7 er dog ikke omfattet.

Til stk. 2

Det samme gælder, såfremt barnet af lægelige årsager ikke kan udskrives efter den periode, der er normal indlæggelsesperiode efter fødslen.

Hvis barnet eksempelvis indlægges i 2 uger under forældreorloven, forlænges forældreorlovsperioden således med 2 uger.

Orlovsperioden kan ikke forlænges efter denne bestemmelse med mere end 13 uger.

#### *Til § 19*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at når orlovsperioden er afbrudt, bortfalder den resterende del af orloven. Orlovshaveren kan således ikke påbegynde arbejde eller uddannelse og gemme den resterende orlov til afholdelse senere.

Dette gælder ikke de sidste 4 uger af forældreorloven efter § 12, da denne efter § 13 kan tilrettelægges fleksibelt, eller udskydes efter § 14.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at orloven betragtes som afbrudt, såfremt arbejde eller uddannelsesforløb genoptages, uden at den anden forælder påbegynder orlov i umiddelbar tilknytning hertil.

Orloven betragtes som afbrudt, hvis en lønmodtager vender tilbage på sin arbejdsplads og eksempelvis modtager løn, indgår i en vagtplan, genoptager sædvanlige arbejdsopgaver og lignende.

Orloven betragtes ligeledes som afbrudt, hvis en orlovshaver afholder ferie, uanset om dette er ferie med løn eller med feriegodtgørelse, eller ferie for egen regning.

For uddannelsessøgende betragtes orloven som afbrudt, hvis den uddannelsessøgende deltager i undervisningen i en sådan grad, at den uddannelsessøgende kan betragtes som studieaktiv.

I særlige tilfælde kan orlovshaver genoptage arbejde eller uddannelse uden at orloven bortfalder.

Orloven betragtes eksempelvis ikke som afbrudt ved deltagelse i kortvarige arbejdsrelaterede konferencer, kurser, temadage eller lignende.

På samme måde kan en uddannelsessøgende deltage i undervisningen i begrænset omfang, uden at uddannelsesforløbet kan betragtes for genoptaget. Dette indebærer eksempelvis specialeskrivning, møde med medstuderende eller deltagelse i enkelte undervisningstimer. Deltagelse i eksamen betragtes som udgangspunkt ikke som afbrydelse af orloven i de tilfælde, hvor eksamen ligger kort tid efter fødslen, og en undladelse af at gennemføre eksamen vil forlænge studieperioden med en forholdsvis lang periode.

Andre særlige tilfælde kan være situationer, hvor lønmodtageren bliver bedt om at arbejde i et begrænset omfang i forbindelse med eksempelvis naturkatastrofer eller omfattende krisesituationer, som eksempelvis en epidemi.

Der er ikke tiltænkt nogle materielle ændringer.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastslår, at orloven ikke afbrydes, hvis forældrene vælger at tilrettelægge de sidste 4 uger af forældreorloven fleksibelt efter § 13, eller udskyder en del af orloven til senere efter § 14.

#### *Til § 20*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at en kvindelig lønmodtager har pligt til at underrette sin arbejdsgiver om sin graviditet senest 13 uger før forventet fødsel. Lønmodtageren er samtidig forpligtet til at oplyse arbejdsgiveren om, hvornår hun påtænker at begynde sin orlov.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at moren er forpligtet til senest 12 uger efter fødslen at underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun påtænker at genoptage arbejdet efter sin orlov.

#### *Til § 21*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at en far eller medmor er forpligtet til senest 4 uger før forventet orlov at underrette sin arbejdsgiver, når der ønskes orlov efter reglerne i denne lov, jf. dog stk. 2.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at hvis barnet indlægges eller beholdes på sygehus ud over den sædvanlige indlæggelsesperiode, kan faren eller medmoren ændre det efter stk. 1 opgivne tidspunkt for orlovens afholdelse.

Dette kan eksempelvis være i tilfælde, hvor moren skal føde uden for sit hjemsted, og faren eller medmoren vil vente med at afholde orlov efter § 7, til moren er kommet tilbage igen. Hvis komplikationer gør, at moren ikke kan rejse hjem lige efter fødslen, kan faren eller medmoren efter bestemmelsen ændre tidspunktet for, hvornår orloven efter § 7 begynder.

Arbejdsgiveren skal underrettes herom, så snart faren eller medmoren er vidende om indlæggelsen eller forlængelsen af ophold på sygehuset.

#### *Til § 22*

Bestemmelsen fastsætter, at hvis en lønmodtagers orlovsret forlænges på grund af barnets indlæggelse på sygehus, jf. § 18, skal lønmodtageren underrette sin arbejdsgiver herom, så snart lønmodtageren er vidende om forlængelsen. Ligeledes skal lønmodtageren underrette arbejdsgiveren om barnets udskrivning, samt den periode, orloven forlænges med.

### *Til § 23*

Bestemmelsen fastsætter, at hvis en lønmodtager indtræder i den anden forælders orlovsret, jf. § 15, skal lønmodtageren underrette sin arbejdsgiver om indtrædelsen samt om orlovsperiodens længde. Underretningen skal ske snarest muligt.

### *Til § 24*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastslår, at privatansatte lønmodtagere har ret til løn under orlov inden for de rammer, der er fastsat i § 25.

Bestemmelsen gælder kun for personer, der er ansat i en privat virksomhed.

Bestemmelsen omfatter således ikke personer, der er ansat ved en offentlig myndighed, herunder statens ansatte i Grønland. Disse kan have ret til løn i medfør af overenskomst eller ret til barselsdagpenge i medfør af kapitel 4.

Medlemmer af Inatsisartut og Naalakkersuisut har ret til vederlag under orlov ved graviditet, fødsel og adoption efter reglerne i Landstingslov om vederlag til medlemmer af Landstinget og Landsstyret mv. med senere ændringer og Forretningsorden for Inatsisartut. Medlemmerne er derfor ikke omfattet af bestemmelsen.

Medlemmer af kommunalbestyrelsen og bygdebestyrelser er berettiget til orlov uden tab af vederlag ved graviditet, barsel og adoption i henhold til Inatsisartutlov om den kommunale styrelse. Disse medlemmer er derfor ligeledes ikke omfattet.

Til stk. 2

Det bestemmes, at hvis en lønmodtager ikke har været ansat med et fast timetal før orloven, skal arbejdsgiveren foretage en beregning af gennemsnittet af det antal timer, som lønmodtageren har været beskæftiget hos arbejdsgiveren de seneste 13 uger forud for orloven.

Lønmodtageren vil da få en løn med udgangspunkt i den sædvanlige timeløn i det gennemsnitlige timetal. Rammerne for, hvilken løn der er ret til, er beskrevet i § 25.

Uanset hvor mange timer lønmodtageren gennemsnitligt har haft om ugen de seneste 13 uger før orloven, er arbejdsgiveren ikke forpligtet til at betale løn under orlov med mere end 40 timer ugentligt.

Til stk. 3

Bestemmelsen præciserer hvilke perioder der ikke indgår i opgørelsen efter stk. 1, for personer, der ikke har et fast ugentligt timetal.

Med bestemmelsen vil de nævnte arbejdsfrie perioder ikke indgå. Disse vil dermed ikke trække den gennemsnitlige arbejdstid ned, når timeopgørelsen skal udregnes.

Hvis en person eksempelvis har haft en arbejdsfri periode på 2 uger, skal der således tages udgangspunkt i det gennemsnitlige timetal for de resterende 11 uger.

Hvis en person har været på nedsat tid og sædvanligvis arbejder 30 timer om ugen, men har haft 10 timers nedsat tid, vil personen fortsat have en timeopgørelse på 30 timer om ugen, hvis den nedsatte tid skyldes et af de oplyste forhold.

#### Nr. 1

Perioder, hvor den pågældende ikke har arbejdet grundet sygdom, indgår ikke i tidsopgørelsen. Dette omfatter både perioder, hvor den pågældende har været sygemeldt fra sit arbejde og perioder, hvor den pågældende grundet sygdom har været uden arbejde.

Bestemmelsen omfatter kun egen sygdom. Eksempelvis er arbejdsfrie perioder grundet børns sygdom ikke omfattet.

#### Nr. 2

Perioder, hvor den pågældende ikke har arbejdet grundet fravær eller orlov efter denne Inatsisartutlov, indgår ikke i tidsopgørelsen.

Dette omfatter både perioder, hvor personen ikke har været på arbejde, fordi personen har været på orlov, samt gravides fravær efter §§ 4-6.

Såfremt den gravide har været på nedsat tid efter § 6, stk. 3, vil tidsopgørelsen skulle beregnes, som havde hun arbejdet det sædvanlige timetal.

#### Nr. 3

Udefrakommende forhold, som medfører periodisk ledighed, eksempelvis ved råvaremangel og vejrlig, indgår ikke i tidsopgørelsen.

Bestemmelsen er ikke udtømmende, men det er afgørende, at der er tale om en uforudset omstændighed. Omstændigheden skal være uforudset for både den ansatte og for arbejdsgiveren.

Dette kan eksempelvis være en fabrik, der har produktionsstop grundet maskinskade, en butik, der brænder ned, eller en skole eller daginstitution, der må lukke på grund af mangel på rent drikkevand.

Der er ikke tale om periodevis ledighed, hvis personen eksempelvis kun arbejder 3 dage om ugen og har fri de resterende dage, eller hvis personen får færre ugentlige arbejdsdage grundet besparelser eller lignende.

Nr. 4.

Ferie indgår ikke i beregningen. Dette gælder uanset, om der er tale om ferie med eller uden løn eller feriegodtgørelse.

Nr. 5.

Efter- og videreuddannelse uden løn indgår ikke i opgørelsen, såfremt der er tale om efter- eller videreuddannelse, der har betydning for at fastholde lønmodtageren i beskæftigelse.

Nr. 6

Perioder, hvor den pågældende har været uden for arbejdsmarkedet, indgår ikke i opgørelsen. Dette gælder uanset, om personen har været på offentlig hjælp, arbejdsmarkedsydelse eller lignende.

Personer, der får laveste eller mellemste førtidspension og samtidig har været i arbejde, anses ikke for at være uden for arbejdsmarkedet for den tid, de ikke arbejder. En person, der får laveste førtidspension og arbejder 20 timer ugentligt, er således berettiget til 20 timers løn.

Tilsvarende anses personer, der er under uddannelse, ikke for at være uden for arbejdsmarkedet.

### *Til § 25*

Til stk. 1

Private arbejdsgivere skal efter bestemmelsen som minimum udbetale en løn, der udgør 80 procent af den løn, lønmodtageren ville modtage i perioden, såfremt lønmodtageren ikke var på orlov. Dette indebærer også evt. lønstigninger som følge af anciennitet i ansættelsesforholdet, da orlovsperioden efter § 11, stk. 2, i Inatsisartutlov om ligestilling af mænd og kvinder, skal regnes med i ancienniteten i et ansættelsesforhold.

Bestemmelserne regulerer ikke overenskomstmæssige aftaler om eksempelvis fuld løn under orlov indgået mellem arbejdsmarkedets parter, såfremt overenskomsten stiller lønmodtageren bedre end Inatsisartutloven.

Til stk. 2

Lønnen kan ikke udgøre et beløb mindre end den til enhver tid gældende barselsdagpengetakst, uanset om dette udgør mere end 80 procent af lønmodtagerens sædvanlige løn.



En lønmodtager, der normalt modtager en timeløn svarende til barselsdagpengetaksten, vil fortsat modtage sin sædvanlige løn.

Til stk. 3

Arbejdsgiveren er ikke forpligtet til at udbetale en timeløn, der er højere end maksimumssatsen, medmindre andet er overenskomstmæssigt fastsat. Dette gælder også, selv om maksimumssatsen udgør mindre end 80 procent af den sædvanlige løn.

Maksimumssatsen fastsættes hvert år på Finansloven.

#### *Til § 26*

Bestemmelsen fastsætter anvendelsesområdet for Inatsisartutlovens kapitel 3 om barselsfonden for private arbejdsgivere.

Ved privat arbejdsgiver forstås en fysisk eller juridisk person, som ansætter 1 eller flere personer til mod betaling at udføre arbejde.

Bestemmelsen omfatter arbejdsgivere, der efter Landstingslov om arbejdsmarkedsafgift er forpligtet til at svare arbejdsmarkedsafgift af den lønsum, arbejdsgiveren udbetaler til sine ansatte.

Bestemmelsen omfatter ikke offentlige arbejdsgivere, herunder arbejdsgivere under den danske stat.

#### *Til § 27*

Til stk. 1

Det bestemmes, at arbejdsgiveren efter ansøgning har krav på at få refusion for løn, som er udbetalt til lønmodtagere, der holder orlov i medfør af denne Inatsisartutlov. Dette gælder også hvis arbejdsgiveren er forpligtet til at betale løn under orlov i henhold til overenskomst eller aftale.

Der ydes ikke refusion af lønudgifter til personer, der har løn under fraværperioderne efter §§ 4-6, § 8, § 16, stk. 2, og § 17, stk. 2. Dette skal ses i sammenhæng med, at Inatsisartutloven ikke forpligter arbejdsgivere til at udbetale løn under de nævnte fraværperioder. Dette gælder også, hvis arbejdsgiveren er forpligtet til at betale løn under de nævnte fraværperioder i henhold til overenskomst eller aftale.

Refusionsbeløbet svarer til det beløb, som arbejdsgiveren er forpligtet til at udbetale efter § 24.

Lønudgifter omfatter grundløn, personligt tillæg, arbejdsgiverbetalt pension, akkordløn og provisionsløn.

Til stk. 2

Refusionsbeløbet udgør 80 procent af den løn, som lønmodtageren sædvanligvis ville modtage i perioden, dog med forbehold for minimumssatsen i stk. 3 og maksimumssatsen i stk. 4.

En arbejdsgiver, der udbetaler 80 procent af den sædvanlige løn, vil få refusion for den fulde udbetalte løn, jf. dog stk. 3 og 4

Til stk. 3

Arbejdsgiveren har som minimum krav på refusion af et beløb svarende til den til enhver tid gældende barselsdagpengetakst, jf. § 42.

En arbejdsgiver vil således kunne modtage refusion på mere end 80 procent af den sædvanlige løn, hvis de 80 procent svarer til et beløb, der er mindre end barselsdagpengetaksten.

En arbejdsgiver, der udbetaler en timeløn svarende til barselsdagpengetaksten, får således fuld refusion for lønudgifterne.

Der henvises til afsnit 2.2.1 i de almindelige bemærkninger for yderligere eksempler.

Til stk. 4

Maksimumssatsen er den maksimale timelønssats, der kan ydes refusion op til.

Den fastsatte maksimumssats indebærer, at arbejdsgivere, der betaler mere end den maksimale refusionsberettigede timeløn til lønmodtagere, ikke vil få refusion for den del af timelønnen, der ligger over maksimumssatsen.

Arbejdsgiveren er ikke forpligtet til at udbetale mere end maksimumssatsen, medmindre andet fremgår af lønmodtagerens ansættelsesvilkår, jf. § 25, stk. 3.

Der henvises til afsnit 2.2.1 i de almindelige bemærkninger for yderligere eksempler.

Maksimumssatsen fastsættes årligt på Finansloven efter forslag fra barselsfondens bestyrelse.

Til stk. 5

Naalakkersuisut bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om, hvilke lønudgifter der kan gives refusion for.

Lønudgifter er defineret i bemærkningerne til stk. 1. Viser det sig senere nødvendigt også at medregne andre udgifter, vil bemyndigelsen blive anvendt til også at omfatte sådanne udgifter.

#### *Til § 28*

Til stk. 1

Fristen for at fremsende ansøgning om refusion er senest 3 måneder efter udgangen af det kvartal, som refusionen vedrører.

Vedrører refusionen eksempelvis 2. kvartal, dvs. perioden april-juni, udløber fristen for at ansøge om refusion den 30. september. Fristen udløber den 30. september, uanset hvilket tidspunkt i 2. kvartal refusionen vedrører.

Til stk. 2

Såfremt arbejdsgiveren ikke fremsender ansøgning inden den i stk. 1 anførte frist, bortfalder arbejdsgiverens ret til refusion for udgifter til løn under orlov for det ansøgte kvartal.

Hvis arbejdsgiveren eksempelvis for 2. kvartal ikke fremsender ansøgning om refusion inden den 30. september samme år, bortfalder arbejdsgiverens ret til refusion for 2. kvartal. Arbejdsgiveren bevarer imidlertid sin ret til refusion for løn under orlov for 3. kvartal, såfremt ansøgningen for 3. kvartal fremsendes inden for den i stk. 1 anførte frist. Således vil en ansøgning for 3. kvartal skulle fremsendes inden udgangen af året.

#### *Til § 29*

Til stk. 1

Bestemmelsen forpligter arbejdsgiverne til at dokumentere deres anmodning om refusion. Det er således op til arbejdsgiverne at godgøre deres krav om refusion. De nærmere regler om dokumentationen fastsættes i en bekendtgørelse, jf. stk. 2.

Til stk. 2

Naalakkersuisut bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om, hvilke formkrav arbejdsgiveren skal opfylde ved ansøgning om refusion, herunder hvilken dokumentation arbejdsgiveren skal indsende. Dette kan være regler om eksempelvis ansøgningskemaer, der skal udfyldes, eller regler om dokumentation af lønmodtagerens ugentlige timetal før orlovens begyndelse.

#### *Til § 30*

Til stk. 1

Det bestemmes, at administrationen og driften af barselsfonden for private arbejdsgivere henlægges til en bestyrelse.

Bestyrelsen skal efter § 34 etablere et sekretariat til den daglige administration og rådgivning af bestyrelsen.

Til stk. 2

Bestyrelsen består af 5 medlemmer, som alle udpeges af Naalakkersuisut. De 4 medlemmer udpeges efter indstilling, mens det sidste medlem udpeges som formand uden indstilling, som beskrevet i stk. 3.

2 af medlemmerne udpeges efter indstilling fra lønmodtagerorganisationer, og 2 medlemmer udpeges efter indstilling fra arbejdsgiverorganisationer.

Udpegningen sker efter reglerne i Inatsisartutlov om ligestilling af mænd og kvinder.

Til stk. 3

Det bestemmes, at Naalakkersuisut udpeger formanden for bestyrelsen, mens bestyrelsen selv konstituerer sig med en næstformand.

Formanden udpeges af Naalakkersuisut uden indstilling, for at sikre en ligelig fordeling af medlemmer, der varetager både lønmodtagernes og arbejdsgivernes interesse, samtidig med at det bliver muligt for fonden at tage beslutninger på baggrund af et flertal blandt medlemmerne.

Til stk. 4

Det bestemmes, at bestyrelsens medlemmer, herunder formanden, udpeges for en 4-årig periode med mulighed for genudpegning.

### *Til § 31*

Bestemmelsen fastsætter, at Naalakkersuisut kan afsætte et medlem af bestyrelsen, herunder også bestyrelsesformanden og næstformanden, inden udløbet af den 4-årige udpegningsperiode, såfremt 1 eller flere af betingelserne i nr. 1-3 er opfyldt.

Den opregnede liste er udtømmende.

Til nr. 1

Med grov forsømmelse ved udøvelsen af medlemmets opgaver forstås, at det er dokumenteret gennem flere ensartede fejl eller en enkelt alvorlig fejl, at medlemmet ikke er egnet til at varetage rollen som medlem af bestyrelsen.

Det er alene situationer, hvor der er tale om en vis kvalificeret grovhed fra medlemmets side, der vil kunne føre til en afsættelse af medlemmet. Samtidig skal de flere ensartede fejl eller

den enkelte alvorlige fejl give grund til at antage, at medlemmet ikke fremover vil kunne varetage sin opgave på forsvarlig måde.

Med grov forsømmelse ved udøvelsen af medlemmets opgaver skal endvidere forstås, at medlemmet gentagne gange, og uden gyldig grund, ikke møder op til bestyrelsens møder.

De nævnte eksempler er ikke udtømmende.

Til nr. 2

Med handlen på en måde, der i betydelig grad svækker tilliden til, at medlemmet vil udføre medlemmets opgaver på betryggende vis, forstås f.eks., at medlemmet har modtaget en dom for bedrageri, eller at medlemmet som arbejdsgiver har undladt at betale løn under orlov til en medarbejder.

Ligeledes vil det, at medlemmet møder alkoholpåvirket op til bestyrelsens møder, være at handle på en måde, der i betydelig grad svækker tilliden til, at medlemmet vil udføre opgaverne på betryggende vis.

Der kan også være tale om, at medlemmet har udvist en adfærd, som anses for uforenelig med varetagelsen af hvervet som medlem af bestyrelsen.

De nævnte eksempler er ikke udtømmende.

Til nr. 3

Indstilling til afsættelse af medlemmer skal indgives skriftligt og være begrundet.

Indstillingen skal være tilsluttet af mindst 3 medlemmer af bestyrelsen. Alle medlemmer, herunder også formanden, har mulighed for at skrive under på indstillingen.

Naalakkersuisuts grundige undersøgelse af sagens omstændigheder er underlagt officialprincippet, hvilket medfører, at der skal foretages en kontrol af de oplysninger, der fremgår af den skriftlige begrundelse vedlagt indstillingen. Hvis kontrollen medfører, at der skal foretages yderligere undersøgelser, inden der kan træffes en afgørelse, er Naalakkersuisut forpligtet hertil.

#### *Til § 32*

Det bestemmes, at hvis et medlem af bestyrelsen, herunder også formanden, udtræder eller dør inden udløbet af funktionsperioden, udpeger Naalakkersuisut en afløser for den resterende funktionsperiode.

#### *Til § 33*

Bestemmelsen fastslår, at bestyrelsen selv fastsætter sin forretningsorden.

Forretningsordenen kan eksempelvis indeholde bestemmelser vedrørende antal møder, og hvorledes møderne skal varsles. Den kan ligeledes indeholde bestemmelser omkring bestyrelsens muligheder for at vælge en næstformand.

#### *Til § 34*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at bestyrelsen selv skal etablere et sekretariat.

Til stk. 2

Sekretariatet skal varetage det daglige arbejde i barselsfonden, herunder sagsbehandling i forbindelse med udbetaling af refusion, samt medvirke til udarbejdelse af årsrapporter og årsregnskab.

Til stk. 3

Bestyrelsen bemyndiges til selv at beslutte, hvor mange og hvem der skal ansættes i sekretariatet, og tilsvarende, om der skal ske afskedigelse.

Bestyrelsen kan herunder ansætte fagpersoner til at varetage specifikke opgaver i en tidsbegrænset periode.

Personaleomkostninger afholdes inden for barselsfondens budget.

#### *Til § 35*

Til stk. 1

Hvervet som medlem af bestyrelsen er ulønnet.

Til stk. 2

Det bestemmes, at medlemmerne af bestyrelsen modtager dagpenge og godtgørelse for rejseudgifter til deltagelse i bestyrelsens møder i henhold til reglerne i Landstingslov om vederlag m.v. til medlemmer af Inatsisartut og Naalakkarsuisut mv.

Omkostningerne til dagpenge og godtgørelse for rejseudgifter skal afholdes inden for barselsfondens budget.

#### *Til § 36*

Da det er en forudsætning for administration af barselsfonden, at der kan indhentes oplysninger hos arbejdsgivere og offentlige myndigheder om blandt andet beregning af størrelsen af bidrag og refusion, fastsættelse af længden af refusionsperiode, opkrævning af bidrag samt udbetaling af refusion, fastsættes det, at barselsfonden kan indhente relevante oplysninger hos arbejdsgivere, kommuner, skatteforvaltning og andre offentlige myndigheder. Der er pligt til at udlevere de nævnte oplysninger.

#### *Til § 37*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastslår, at bestyrelsen for barselsfonden for private arbejdsgivere hvert år skal afgive en beretning til Naalakkersuisut.

Beretningen skal afgives senest den 1. april hvert år. Dette er i overensstemmelse med Hjemmestyrets Budgetregulativ fra 2008, og sikrer at fondens budget, samt forslag til maksimumssats og arbejdsgiverbidrag kan indarbejdes i forslaget til finansloven for det efterfølgende år.

Beretningen skal indeholde forslag til størrelsen på det arbejdsgiverbetalte bidrag efter § 52 og forslag til maksimumssatsen for det følgende finansår, jf. § 27, stk. 4.

Forslaget til bidraget og maksimumssatsen skal fastsættes ud fra konkrete beregninger og prognoser for bl.a. antallet af fødsler og ud fra et princip om, at barselsfonden skal hvile i sig selv.

Forslaget skal indeholde et forslag til budget over barselsfondens forventede indtægter og udgifter for det følgende år.

Naalakkersuisut er ikke forpligtet til at følge bestyrelsens forslag til bidraget eller maksimumssatsens størrelse for det følgende budgetår, da bidraget og maksimumssatsen fastsættes af Inatsisartut på Finansloven, jf. Landstingslov om arbejdsmarkedsafgift.

Beretningen til Naalakkersuisut skal endvidere indeholde statistik over udbetalinger, herunder antal uger afholdt orlov fordelt på brancher, køn samt om orloven er i tilknytning til graviditet, barsel, adoption eller forældreorlov.

Til stk. 2.

Naalakkersuisut bemyndiges til at fastsætte yderligere krav til beretningen, herunder en frist for afgivelse af beretningen. Der forventes fastsat en frist, der afstemmes i forhold til udarbejdelsen af forslag til finanslov for det følgende finansår.

#### *Til § 38*

Til stk. 1

Det bestemmes, at bestyrelsen skal udarbejde en årsrapport for barselsfonden. Årsrapporten skal indeholde et regnskab for barselsfonden.

Regnskabet skal udarbejdes og aflægges i overensstemmelse med gældende regler for afgivelse af årsregnskab.

Bestemmelsen forpligter bestyrelsen til at aflægge et klart og overskueligt årsregnskab, der indeholder oplysning om fondens indtægter og udgifter i regnskabsåret samt en angivelse af årsresultatet og dets anvendelse, administrationsomkostninger og henlæggelser.

Til stk. 2

Det bestemmes, at årsregnskabet for barselsfonden for private arbejdsgivere skal revideres af den revisor, der reviderer landskassens regnskab. Det bestemmes videre, at revideringen af barselsfonden skal ske efter reglerne i den til enhver tid gældende lovgivning om Grønlands Selvstyres regnskaber.

Til stk. 3

Bestemmelsen forpligter bestyrelsen til at underskrive regnskabet inden 4 måneder efter regnskabsårets afslutning. Et ikke-underskrevet årsregnskab eller et årsregnskab, der ikke er underskrevet af hele bestyrelsen, anses ikke for korrekt aflagt.

### *Til § 39*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at Naalakkersuisut skal føre tilsyn med barselsfonden.

Kontrollen vil som udgangspunkt omfatte de oplysninger, som har været lagt til grund for indbetalinger til og udbetalinger fra barselsfonden.

Til stk. 2.

Naalakkersuisut gives ret til at få adgang til de oplysninger, som er nødvendige for, at tilsynet kan gennemføres. Dette gælder også, selv om de oplysninger, der indhentes, fremgår af interne dokumenter eller er personfølsomme.

Til stk. 3

Naalakkersuisut bemyndiges til at fastsætte regler om tilrettelæggelse og indhold af tilsynet med barselsfonden, herunder kontrol med ind- og udbetalinger.

Bestemmelserne kan eksempelvis indeholde regler om, hvem der skal varetage tilsynet, og hvordan tilsynet skal varsles og foregå i praksis.



Opregningen er ikke udtømmende.

#### *Til § 40*

Til stk. 1

Bestemmelsen præciserer de persongrupper, som har ret til barselsdagpenge i fraværs- eller orlovsperioden.

Til nr. 1

En person skal være omfattet af retten til orlov eller fravær for at kunne modtage barselsdagpenge. Dette betyder blandt andet, at personen skal være omfattet af persongruppen i § 1.

Personen skal endvidere være på orlov eller fravær under de betingelser, der er fastsat i kapitel 1, ligesom der kun kan udbetales barselsdagpenge for den periode, der er fastsat i kapitel 1.

En gravid, der tager orlov fra studiet 5 uger før forventet fødsel, fordi det passer med semesterets afslutning, vil således som udgangspunkt først være berettiget til barselsdagpenge fra 4 uger før forventet fødsel, jf. § 3, stk. 1, medmindre hun har fravær efter bestemmelserne i kapitel 1.

Ligeledes vil en forælder, der ikke tilbringer orlovsperioden med barnet, ikke være berettiget til barselsdagpenge i perioden, medmindre forælderen er omfattet af undtagelserne i §§ 16-18.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

Til nr. 2

Det er et krav, at personen har haft tilknytning til arbejdsmarkedet, har været selvstændigt erhvervsdrivende eller har været under uddannelse i de seneste 13 uger før fraværsperiodens eller orlovsperiodens indtræden.

Ved tilknytning til arbejdsmarkedet menes, at personen har haft lønnet arbejde inden for de seneste 13 uger. Det er ikke væsentligt, hvor mange timer personen har haft beskæftigelse, men dette indgår dog i beregningen af, hvilket beløb personen får udbetalt, jf. § 41.

Selvstændigt erhvervsdrivende er også omfattet af bestemmelsen. De nærmere regler for selvstændigt erhvervsdrivende er beskrevet i §§ 48-49.

Personer, der er eller har været under uddannelse inden for 13 uger, før de har fravær eller går på orlov, er også omfattet. Dette omfatter både personer, der har fravær eller holder orlov fra uddannelsen, samt personer, der har afsluttet en uddannelse inden for de seneste 13 uger, inden de har fravær eller går på orlov.

Ved "orlovsperiodens indtræden" menes den samlede uafbrudte orlovsperiode, hvor den pågældende er på orlov.

En mor, der opfylder betingelserne for barselsdagpenge, når hun går på orlov 4 uger før forventet fødsel, vil således også være berettiget til barselsdagpenge, hvis hun påbegynder forældreorloven efter § 12 i forlængelse af orloven efter § 3, stk. 2-3.

En far eller medmor, der tager orlov efter § 7 og derefter påbegynder forældreorloven efter § 12 uden afbrydelse, vil ligeledes være berettiget til barselsdagpenge, hvis han eller hun opfylder betingelserne den dag, han tager orlov efter § 7. Hvis orloven efter §§ 7 og 12 ikke er som en sammenhængende periode, vil han eller hun skulle opfylde betingelserne både den dag, han eller hun tager orlov efter § 7, og den dag, han eller hun tager orlov efter § 12.

Perioder med fravær eller orlov efter kapitel 1 medregnes ikke i beregningen af barselsdagpenge, jf. § 41, stk. 2.

Til nr. 3

En person, der modtager løn eller anden lignende ydelse under orlovsperioden, vil ikke for de samme timer også kunne modtage barselsdagpenge.

Bestemmelsen omfatter situationer, hvor retten til lønnen eller ydelsen vedrører den indtægt, som barselsdagpengene i modsat fald skulle dække.

En lønmodtager, der modtager løn for 40 timer ugentligt, vil således ikke kunne få både løn for 40 timer og barselsdagpenge for de samme 40 timer.

En person kan dog være berettiget til løn og barselsdagpenge fra 2 forskellige indtægtstyper, jf. § 41, stk. 4.

Vederlag til plejefamilier, aflastningsfamilier og akutplejefamilier i henhold til reglerne i Inatsisartutlov om støtte til børn anses ikke for indtægt, som træder i stedet for barselsdagpenge. En plejeforælder kan således modtage plejeverderlag og stadig være berettiget til barselsdagpenge, jf. § 41, stk. 5. Det skal bemærkes, at professionelle plejeforældre ikke modtager vederlag, men aflønnes, hvilket anses for indtægt.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at personer, der har ophold på en institution under kriminalforsorgen ikke har ret til barselsdagpenge.

#### *Til § 41*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at barselsdagpengene under orloven beregnes ud fra gennemsnittet af det antal timer, som modtageren af barselsdagpenge har været beskæftiget de seneste 13 uger forud for orloven eller fraværets begyndelse.

Hvor mange penge, en person er berettiget til, afhænger således af, hvor mange timer den pågældende gennemsnitligt har arbejdet om ugen de sidste 13 uger inden fraværs- eller orlovsperioden.

En person, der eksempelvis har arbejdet 260 timer inden for de sidste 13 uger inden orloven, vil således have en gennemsnitlig arbejdstid på 20 timer om ugen, og personen vil dermed få barselsdagpenge, der svarer til 20 gange barselsdagpengetaksten efter § 42.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, hvilke perioder der ikke indgår i den tidsopgørelse, der lægges til grund for beregningen efter stk. 1.

Hvis en person eksempelvis har haft 1 uges ferie inden for de sidste 13 uger, vil tidsopgørelsen således baseres på arbejdstiden for de øvrige 12 uger.

Det er stadig et krav, at personen har været i beskæftigelse inden for de sidste 13 uger. En person, der ikke har været i et ansættelsesforhold grundet sygdom i alle 13 uger, vil således ikke være omfattet af retten til barselsdagpenge.

Nr. 1

Perioder, hvor den pågældende ikke har arbejdet grundet sygdom indgår ikke. Dette omfatter både perioder, hvor den pågældende har været sygemeldt fra sit arbejde, og perioder, hvor den pågældende grundet sygdom har været uden arbejde.

Nr. 2

Perioder, hvor den pågældende ikke har arbejdet grundet fravær eller orlov efter denne Inatsisartutlov indgår ikke i tidsopgørelsen.

Dette omfatter både perioder, hvor personen ikke har været på arbejde, fordi personen har været på orlov, samt gravides fravær efter §§ 4-6.

Såfremt den gravide har været på nedsat tid efter § 6, stk. 3, vil tidsopgørelsen skulle beregnes, som havde hun arbejdet det sædvanlige timetal.

Nr. 3

Udefrakommende forhold, som medfører periodisk ledighed, eksempelvis ved råvaremangel og vejrlig, indgår ikke i opgørelsen.

Bestemmelsen er ikke udtømmende, men det er afgørende, at der er tale om en uforudset omstændighed. Omstændigheden skal være uforudset for både den ansatte og for arbejdsgiveren.

Dette kan eksempelvis være en fabrik, der har produktionsstop grundet maskinskade, en butik, der brænder ned, eller en skole eller daginstitution, der må lukke på grund af mangel på rent drikkevand.

Der er ikke tale om periodevis ledighed, hvis personen eksempelvis kun arbejder 3 dage om ugen og har fri de resterende dage, eller hvis personen får færre ugentlige arbejdsdage grundet besparelser eller lignende.

Nr. 4

Ferie indgår ikke i opgørelsen. Dette gælder uanset, om der er tale om ferie med eller uden løn.

Nr. 5

Efter- og videreuddannelse uden løn ikke indgår i opgørelsen, såfremt der er tale om efter- eller videreuddannelse, der har betydning for at fastholde personen i beskæftigelse.

Til stk. 3

En person kan ikke modtage mindre end 14 timers barseldagpenge om ugen. Såfremt tidsopgørelsen giver en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der er mindre end 14 timer, er personen alligevel berettiget til at modtage 14 timers barseldagpenge om ugen.

Bestemmelsen er ikke relevant for personer med en gennemsnitlig arbejdstid på over 14 timer ugentligt.

Til stk. 4

En person kan være berettiget til at modtage både barseldagpenge og løn under fravær eller orloven. Dog kan en person maksimalt få udbetalt løn og barseldagpenge for sammenlagt 40 timer om ugen.

En person, der er under uddannelse og samtidig har deltidsarbejde, vil eksempelvis kunne modtage barseldagpenge i stedet for uddannelsesstøtte under orlovsperioden, samtidig med at personen får løn under orlov for deltidsarbejdet.

Tilsvarende vil en person, der både er selvstændigt erhvervsdrivende og lønmodtager, kunne modtage barseldagpenge til dækning af indtægten, der vedrører den selvstændige erhvervsvirksomhed, samtidig med at personen modtager løn.

Løn under fravær eller orlov går forud for barseldagpenge.

En person, der eksempelvis får løn for 30 timer og arbejder selvstændigt i 15 timer om ugen, vil kun få barselsdagpenge for 10 timer.

Til stk. 5

Bestemmelsen præciserer, at plejevederlag, der udbetales til plejeforældre, ikke har indflydelse på plejeforældres ret til barselsdagpenge.

Plejevederlaget anses i denne forbindelse ikke som løn, og indgår ikke i beregningen af barselsdagpenge.

En plejeforælder, der er ansat til 40 timer, og modtager et almindeligt plejevederlag, vil stadig være berettiget til barselsdagpenge i 40 timer. Plejeforældrens ret til plejevederlag påvirkes ikke af retten til barselsdagpenge.

En plejeforælder, der får forhøjet plejevederlag og samtidig arbejder på nedsat tid svarende til 30 timer om ugen, vil således kunne modtage barselsdagpenge i 30 timer, samtidig med at plejeforælderen modtager det forhøjede plejevederlag.

Bestemmelsen omfatter situationer, hvor plejeforældre tager orlov for at tage sig af et nyt plejebarn, samt situationer, hvor plejeforældre tager orlov med eget barn.

Professionelle plejefamilier kan ikke modtage plejeløn og barselsdagpenge samtidig. Dette skyldes, at professionelle plejefamilier ansættes som plejeforældre. Barselsdagpenge kan kun ydes i fraværs- eller orlovsperioder, jf. § 40. Efter § 19 er det ikke muligt at arbejde og samtidig være på orlov. En professionel plejeforælder, der tager orlov for at passe eget barn, og i den periode ikke arbejder som plejeforælder, vil kunne modtage barselsdagpenge.

#### *Til § 42*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at barselsdagpenge ydes med en fast takst pr. time, som tager udgangspunkt i den til enhver tid gældende mindsteløn for en ikke-faglært arbejder over 18 år i henhold til overenskomst mellem Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) og de offentlige arbejdsgivere.

Til stk. 2

Barselsdagpengetaksten fastsættes 1 gang årligt i Cirkulære om sociale kontantydelse, som departementet med ansvar for sociale anliggender udgiver.

Det er departementet med ansvar for sociale anliggender, der fastsætter barselsdagpengetaksten med udgangspunkt i mindstelønnen, jf. stk. 1. Departementet er således ikke forpligtet til

at følge mindstelønnen. Eksempelvis vil en overenskomst med tilbagevirkende kraft ikke betyde, at barselsdagpengetaksten skal justeres bagud.

Taksten fastsættes for 1 år ad gangen. Ved overenskomstændringer i løbet af året er det således taksten i Cirkulære om sociale kontantydelse, der er gældende.

Cirkulæret offentliggøres på Naalakkersuisuts hjemmeside.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastsætter, at der ikke optjenes ret til feriepenge af barselsdagpenge.

#### *Til § 43*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at ansøgning om udbetaling af barselsdagpenge i henhold til denne Inatsisartutlov indgives til kommunalbestyrelsen, hvor ansøgeren har fast bopæl og er tilmeldt folkeregistret.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at hvis ansøgeren har fast bopæl i et område uden for kommunal inddeling, skal ansøgningen indgives til Naalakkersuisut, som varetager sagsbehandlingen.

Ifølge § 5 i Inatsisartutlov nr. 34 af 23. november 2017 om Grønlands inddeling i landsdele og kommuner er følgende områder uden for kommunal inddeling:

- 1) De i henhold til Traktat af 27. april 1951 om forsvaret af Grønland oprettede dansk-amerikanske forsvarsområder (Pituffik).
- 2) Nationalparken i Nordøstgrønland.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastsætter, at hvis ansøgning om barselsdagpenge ikke indgives inden 5 måneder efter barselsdagpengerettens indtræden, bortfalder barselsdagpengeretten.

Dagpengeretten indtræder den første dag, den pågældende vil være berettiget til at få barselsdagpenge udbetalt.

Dette vil typisk være ved orlovens eller fraværets 1. dag. For personer, der modtager løn for en del af orlovsperioden, vil retten til barselsdagpenge indtræde den 1. dag, den pågældende ikke længere modtager løn.

#### *Til § 44*

Til stk. 1

Barselsdagpenge udbetales som udgangspunkt for 2 uger ad gangen. Bestemmelsen giver dog mulighed for, at kommunalbestyrelsen kan udbetale barselsdagpengene for en kortere periode end 2 uger efter principperne for udbetaling af offentlig hjælp.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at når særlige forhold taler herfor, kan kommunalbestyrelsen beslutte, at barselsdagpengene helt eller delvist skal udbetales i naturalier.

Er der risiko for, at en orlovshaver i løbet af få dage bruger alle barselsdagpengene, så der ikke er nok penge til mad, tøj og andre fornødenheder, kan barselsdagpengene udbetales i naturalier. Dette følger ligeledes principperne for udbetaling af offentlig hjælp.

Til stk. 3.

Det følger af bestemmelsen, at kommunalbestyrelsen i særlige tilfælde kan beslutte, at barselsdagpengene helt eller delvist skal administreres af kommunalbestyrelsen.

#### *Til § 45*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at den der modtager barselsdagpenge efter denne lov, er forpligtet til at meddele den udbetalende myndighed om alle ændringer i egne eller barnets forhold, der kan medføre nedsættelse eller bortfald af barselsdagpengeretten.

En orlovshaver, der modtager barselsdagpenge, har oplysningspligt over for kommunalbestyrelsen vedrørende alle forhold, der har betydning for, om orlovshaveren stadig er berettiget til at modtage barselsdagpenge. Oplysningspligten vedrører kun oplysninger, som er ændret i forhold til de oplysninger, kommunalbestyrelsen allerede er i besiddelse af.

Oplysningspligten omfatter blandt andet orlovshaverens afbrydelse af orlov samt orlovshaverens modtagelse af økonomiske ydelser under orloven, herunder, men ikke begrænset til, feriegodtgørelse, erstatning for tabt arbejdsfortjeneste eller lignende ydelser, der vedrører en periode, hvor orlovshaveren har modtaget barselsdagpenge.

Oplysningspligten omfatter også tilfælde, hvor orlovshaveren påbegynder arbejde delvist efter § 13.

Til stk. 2

Bestemmelsen giver kommunalbestyrelsen hjemmel til at indhente oplysninger fra andre myndigheder til vurdering af, om der er forhold, der gør, at modtageren af barselsdagpenge ikke længere er berettiget til at modtage barselsdagpenge.

Med bestemmelsen får kommunalbestyrelsen således en mulighed for at føre kontrol med udbetalingen af barselsdagpenge. Kommunalbestyrelsen vil eksempelvis kunne indhente oplysninger fra skattemyndighederne om modtagerens skattepligtige indkomst og på den måde føre kontrol med, om en person får udbetalt barselsdagpenge og løn for samme periode.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastsætter, at hvis penge modtages med urette på grund af manglende meddelelse om ændring i de i stk. 1 nævnte forhold, eller hvis en ansøger afgiver urigtige oplysninger til sagens behandling, skal det, der er modtaget med urette, tilbagebetales.

#### *Til § 46*

Bestemmelsen fastsætter, at såfremt orlovshaveren modtager erstatning for tabt arbejdsfortjeneste eller lignende ydelser for en periode, hvor orlovshaveren har modtaget barselsdagpenge, kan der kræves hel eller delvis tilbagebetaling af barselsdagpengene for den pågældende periode.

En orlovshaver, der afskediges eller bortvises under orloven, har ret til barselsdagpenge i medfør af denne lov, idet orlovshaveren har haft tilknytning til arbejdsmarkedet frem til orlovsperiodens indtræden, jf. § 40, stk. 1, nr. 2. En orlovshaver, der afskediges eller bortvises under orloven, kan eventuelt senere ved aftale eller dom få godtgørelse for uberettiget afskedigelse eller erstatning svarende til sit opsigelsesvarsel. Træder godtgørelsen eller erstatningen i stedet for tabt arbejdsfortjeneste under orloven, kan kommunalbestyrelsen kræve barselsdagpengene helt eller delvist tilbagebetalt.

#### *Til § 47*

Bestemmelsen fastsætter, at hvis en person modtager erstatning eller lignende til hel eller delvis dækning af vedkommendes forsørgelse i samme periode, hvori der er modtaget barselsdagpenge, kan den myndighed, der har udbetalt barselsdagpengene, kræve disse tilbagebetalt.

Der skal være tale om et beløb, der udbetales som erstatning i stedet for løn eller lignende, og som er beregnet til forsørgelse i orlovsperioden. Er beløbet lavere end barselsdagpengebeløbet, skal der ydes barselsdagpenge som supplement.

#### *Til § 48*

Til stk. 1

Bestemmelsen omfatter selvstændigt erhvervsdrivende.



For at få ret til barselsdagpenge er det et krav, at den selvstændigt erhvervsdrivende indstiller sin virksomhed i fraværs- eller orlovsperioden eller lader en anden overtage virksomhedsudøvelsen og dermed ikke arbejder i eller har indtjening for perioden.

Til stk. 2

Efter bestemmelsen er en medhjælpende ægtefælle eller samlever til den selvstændige berettiget til barselsdagpenge under orloven, såfremt den pågældende ikke er medhjælpende i ægtefællens eller samleverens virksomhed under fraværs- eller orlovsperioden.

Den medhjælpende ægtefælle skal have fravær eller tage orlov fra arbejdet på lige fod med en ansat for at være berettiget til barselsdagpenge.

#### *Til § 49*

Til stk. 1

Bestemmelsen omfatter selvstændigt erhvervsdrivende samt medhjælpende ægtefælle eller samlever til en selvstændigt erhvervsdrivende, der ikke har haft lønnet beskæftigelse inden for de seneste 13 uger inden fraværet ellers orlovens begyndelse.

Disse vil som udgangspunkt være berettiget til at modtage barselsdagpenge for 14 timer ugentligt.

Til stk. 2

Bestemmelsen giver mulighed for at fravige udgangspunktet i stk. 1, hvis det vil medføre et betydeligt indkomsttab for den selvstændigt erhvervsdrivende eller den medhjælpende ægtefælle eller samlever til en selvstændigt erhvervsdrivende.

Det er op til personen, som søger om barselsdagpenge, at sandsynliggøre indtægtstab ved at fremvise dokumentation for, at pågældende har haft en større indkomst de seneste 13 uger.

Såfremt personen kan dokumentere et indkomsttab, foretages en beregning ud fra den faktiske indkomst inden for de seneste 13 uger før orlovsperiodens indtræden.

Den faktiske indtægt i de 13 uger divideres med barselsdagpengetaksten, hvorved det samlede timetal for hele perioden fremkommer. Dette tal divideres med 13 for at få det ugentlige timetal, som anvendes til beregning af barselsdagpengebeløbet.

Der skal være tale om et betydeligt indkomsttab, før der skal laves en beregning. Hvornår der er tale om et betydeligt afvigelse, vil bero på en konkret vurdering. Et indkomsttab på 10 % eller mere vil som udgangspunkt være betydeligt.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastsætter, at hvis de seneste 13 ugers indtægt ikke kan anses for sædvanligt, anvendes den seneste årsindtægt som grundlag for beregningen.

#### *Til § 50*

Bestemmelsen fastsætter, at uddannelsessøgende, der har fravær eller holder orlov fra en uddannelse, hvor de i fraværs- eller orlovsperioden ikke er berettiget til uddannelsesstøtte, praktikstøtte eller praktikløn, vil være berettiget til barselsdagpenge med et beløb svarende til uddannelsesstøtten, praktikstøtten eller praktiklønnen inkl. et tillæg pr. barn, de har forsørgelsespligt over. Tillægget svarer til det til enhver tid gældende normalbidrag efter den til enhver tid gældende lovgivning om underholdsbidrag.

Satsen for børnetillæg eller normalbidrag fremgår af Cirkulære om sociale kontantydelse, som udgives af Naalakkersuisut mindst 1 gang årligt.

#### *Til § 51*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at den private barselsfonds midler dels finansieres af et bidrag fra de private arbejdsgivere omfattet af kapitel 3, dels af en bevilling fastsat på de årlige finanslove.

Bidraget beskrives nærmere i § 52.

Der henvises til de almindelige bemærkninger under punkt 3.1 og punkt 4 for nærmere beskrivelse af finansieringen af barselsfonden.

Til stk. 2.

Det er ikke hensigten at spare op i ordningen. Der vil dog af likviditetsmæssige hensyn være behov for et økonomisk råderum af en vis størrelse. I det omfang, der i et finansår er opkrævet betydeligt mere i bidrag, end der har været af udgifter til refusionsudbetaling, og der derved er opstået et betydeligt overskud i fonden, vil det afspejles i de efterfølgende finansårs fastsættelse af bidraget.

Der henvises til de almindelige bemærkninger under punkt 3.1 og punkt 4 for nærmere beskrivelse af finansieringen af fonden.

#### *Til § 52*

Bestemmelsen fastsætter, at enhver privat arbejdsgiver, der er omfattet af kapitel 3, er forpligtet til at betale et bidrag til barselsfonden. Dette gælder, uanset om arbejdsgiveren har medarbejdere, som må forventes at kunne gøre krav på ret til orlov. Bidraget indkræves som en del af arbejdsmarkedsafgiften efter Landstingslov om arbejdsmarkedsafgift.

I tilknytning til størrelsen på bidraget fastsætter Inatsisartut en maksimumssats, som udgør den maksimale timeløn, som kan danne grundlag for refusion. Se § 27, stk. 4, og bemærkningerne hertil.

Maksimumssatsen baseres tilsvarende på det forslag, som bestyrelsen for barselsfonden for private arbejdsgivere årligt fremsætter, jf. § 37 og bemærkningerne hertil. Inatsisartut er tilsvarende ikke forpligtede til at følge dette forslag.

Bidraget skal dække barselsfondens faktiske omkostninger, således at der ikke spares op i ordningen, jf. § 51, stk. 2.

#### *Til § 53*

Det fastslås, at udgifter til barselsdagpenge efter kapitel 4 afholdes af Landskassen.

#### *Til § 54*

Bestemmelsen fastsætter, at afgørelser truffet af bestyrelsen eller administrator af barselsfonden efter kapitel 3 ikke kan indbringes for anden myndighed.

#### *Til § 55*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at afgørelser truffet af kommunalbestyrelsen i henhold til denne Inatsisartutlov kan påklages til Det Sociale Ankenævn i overensstemmelse med reglerne i den til enhver tid gældende lovgivning om socialvæsenets styrelse og organisation.

Dette gælder endvidere kommunalbestyrelsens afgørelser, der er truffet efter bestemmelser, der har hjemmel i denne Inatsisartutlov.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at afgørelser truffet af Naalakkersuisut efter § 43, stk. 2 kan påklages til Det Sociale Ankenævn i overensstemmelse med reglerne i den til enhver tid gældende lovgivning om socialvæsenets styrelse og organisation.

§ 43, stk. 2 omhandler afgørelser om barselsdagpenge, for ansøgere, der bor i et område uden for kommunal inddeling. Her skal ansøgning om barselsdagpenge indgives til Naalakkersuisut, som varetager sagsbehandlingen.

#### *Til § 56*

Det bestemmes, at hvis arbejdsgiveren har afgivet urigtige eller vildledende oplysninger, eller hvis arbejdsgiveren har undladt at meddele oplysninger af betydning for udbetaling af refusion, bortfalder refusionen helt eller delvist, og den uberettigede modtagne refusion skal tilbagebetales.

#### *Til § 57*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at afgivelse af urigtige eller vildledende oplysninger eller undladelser af at afgive oplysninger, der har betydning for arbejdsgiverens ret til refusion, kan foranstaltes med bøde efter reglerne i Kriminallov for Grønland.

Til stk. 2

Det fastsættes, at der i forskrifter, der udstedes i medfør af denne Inatsisartutlov, skal kunne fastsættes foranstaltninger i form af bøde efter reglerne i Kriminallov for Grønland.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastsætter, at hvor overtrædelser af forslaget begås af en juridisk person, herunder et aktie- eller anpartsselskab, andelsselskab eller lignende selskabsformer, kan selskabet idømmes bødeansvar. I sådanne sager følges reglerne i kapitel 5 i Kriminallov for Grønland.

Til stk. 4

Efter bestemmelsen vil bøder, der idømmes efter denne Inatsisartutlov eller forskrifter udstedt i medfør af Inatsisartutloven, tilfalde Landskassen.

#### *Til § 58*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter tidspunktet for lovens ikrafttræden.

Inatsisartutloven træder i kraft den 1. januar 2021. Dog vil kapitel 2 og §§ 27-29 først træde i kraft den 1. juli 2021.

Til stk. 2

Inatsisartutlovens kapitel 2 og §§ 27-29 træder i kraft den 1. juli 2021. Disse bestemmelser vedrører privatansatte lønmodtageres ret til løn under orlov, jf. kapitel 2, og arbejdsgiverens ret til refusion af lønudgifter, jf. § 27. Den senere ikrafttræden for disse bestemmelser skyldes, at der skal være tid til at udpege bestyrelsesmedlemmer til barselsfonden og etablere et sekretariat.

Det forventes, at administrationen af barselsfonden skal i udbud. En udbudsrunde forventes at tage 2-3 måneder, hvorefter der skal være tid til at etablere en administration.

Herudover er der afsat tid til, at eksempelvis arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer kan igangsætte en oplysningskampagne om barselsfonden og de nye regler for deres medlemmer.

Privatansatte lønmodtagere, der allerede er begyndt på orlov inden den 1. juli 2021, men efter den 1. januar 2021, vil således have ret til løn under orlov, jf. kapitel 2, fra den 1. juli 2021.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastsætter, at Inatsisartutlov nr. 14 af 7. december 2009 om orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption ophæves samtidig med denne Inatsisartutlovs ikrafttræden.

Dette betyder samtidig, at Selvstyrets bekendtgørelse nr. 3 af 26. februar 2010 om orlov ved plejeanbringelse af et barn ophæves.

#### *Til § 59*

Denne Inatsisartutlov finder anvendelse for forældre, hvor barnet fødes den 1. januar 2021 eller senere.

For forældre der adopterer, finder Inatsisartutloven anvendelse, hvis forældrene modtager barnet den 1. januar 2021 eller senere.

Personer, der allerede er begyndt på orlov efter de hidtil gældende regler, og hvor barnet eller børnene er født eller modtaget før 1. januar 2021, opnår ikke ret til orlov efter denne Inatsisartutlov. Disse vil fortsat have ret til orlov efter reglerne i Inatsisartutlov nr. 14 af 7. december 2009 om orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption.