

Bemærkninger til forslaget

Almindelige bemærkninger**1. Indledning**

Dette forslag har til formål at indføre en barselsfond for det private arbejdsmarked, samt en offentlig barselsudligningsordning for det offentlige arbejdsmarked.

Forslaget har endvidere til formål at revidere og ajourføre de eksisterende regler om orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, herunder ved at implementere Inatsisartutbeslutning om forlængelse af forældreorloven, som blev fremsat på EM2018/106.

Barselsfonden for private

En barselsfond har længe været et ønske fra både Naalakkersuisut og arbejdsmarkedets parter. 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.

Naalakkersuisut har derfor i 2017-2019 i samarbejde med arbejdsmarkedets parter 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.

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. Dermed sikres større ligestilling på arbejdsmarkedet.

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.

Offentlig barselsudligningsordning for offentligt ansatte

Med forslaget indføres ligeledes en offentlig barselsudligningsordning for offentligt ansatte.

Detaljerne i ordningen fastsættes i en bekendtgørelse, som forventes at træde i kraft samtidigt med Inatsisartutloven.

Baggrunden for, at der etableres både en privat barselsfond og en offentlig barselsudligningsordning, skal bl.a. søges i, at medarbejdersammensætningen er forskellig i de 2 sektorer. Den offentlige sektor har statistisk set flere kvindelige ansatte end den private sektor. Dermed ville den private sektor skulle bidrage med midler til udligningen i den offentlige sektor. Den private sektor ville således blive påført en økonomisk byrde ud over det, som har været hensigten. Derfor er der i det skandinaviske område etableret såvel offentlige som private barselsfundsordninger.

For den offentlige sektor er der ligesom i den private sektor et behov for at sikre, at de enkelte institutioner, afdelinger under større offentlige institutioner etc. kompenseres helt eller delvist for udgifterne forbundet med barsels- og forældreorlov, så der ikke eksisterer et incitament til at fravælge kvinder i den fødedygtige alder. Hvis en daginstitution med eksempelvis 8 medarbejdere har 2 medarbejdere, der i løbet af bevillingsåret går på barselsorlov, vil institutionen skulle anvende op imod 25 pct. af sine lønressourcer på løn under barsel samtidig med, at normeringen falder med 25 pct. I det omfang institutionen ikke kompenseres herfor, så der kan ansættes nye medarbejdere i barselsperioden, vil det stille ledelsen af institutionen og medarbejderne i en meget vanskelig situation med for få ressourcer. I værste fald vil det lede til sygdommeldinger pga. stress, opsigelser etc. og dermed en yderligere forværret ressourcesituation i daginstitutionen.

Eksemplet illustrerer vigtigheden af, at der sker en udligning af udgifterne til barselsorlov, og at refusionen tilgår den enkelte institution direkte.

Implementering af Inatsisartutbeslutning EM2018/106

På efterårssamlingen 2018 vedtog Inatsisartut Inatsisartutbeslutning EM2018/106 om forlængelse af forældreorloven med 4 uger.

Inatsisartutbeslutningen er implementeret i dette forslags § 13.

Endvidere er der indført en mulighed for, at forældre kan tilrettelægge den forlængede forældreorlov mere fleksibelt, så orloven strækkes over længere tid som deltidsorlov, eller udskyde hele eller dele af den forlængede forældreorlov til senere afholdelse.

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

I forbindelse med etableringen af en barselsfond for private og en barselsudligningsordning for det offentlige 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:

- indførsel af ret til fravær for kvinder, der henvises til at føde uden for deres hjemsted,
- indførsel af ret til fravær i 4 uger for forældre, der mister et barn under orloven,
- forbedring af retsstillingen for forældre af samme køn, samt
- forbedring af de økonomiske forhold for lavindkomstfamilier, der sikres ret til supplerende offentlig hjælp, såfremt de ellers ville få et for lavt forsørgelsesgrundlag.

Herudover sættes barnets tarv yderligere i fokus ved, at der med forslaget bliver stillet krav til, 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 barselsorlov, forældreorlov og barselsdagpenge er på nuværende tidspunkt fastsat i henhold til Inatsisartutlov nr. 14 af 7. december 2009 om orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption.

En kvinde har ret til barselsorlov 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 moderen ret til barselsorlov i 19 uger efter fødslen.

Fædre har ret til barselsorlov i 3 uger.

Adoptanter der modtager et barn, de ikke kender her i landet, 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 forældrene ret til 15 ugers orlov. Modtager forældrene 2 eller flere børn har de ret til 19 ugers orlov.

I orlovsperioden har forældrene endvidere ret til at holde 3 ugers orlov samtidig.

Herudover har forældre ret til forældreorlov i 17 uger ved fødsel eller modtagelse af 1 barn og 21 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 således ikke nogen kompensation 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 oveni 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 dagpengetilskud eller refusion.

2.2 Ret til løn under orlov samt etablering af udligningsordninger for det private og det offentlige arbejdsmarked

Fra såvel arbejdsgivers som lønmodtagers side er der et ønske om at ændre reglerne, således at der indføres løn under barsels- og forældreorlov og et refusionssystem i stedet for barselsdagpenge til lønmodtagere.

Med forslaget lægges der op til, at der etableres en barselsfond for det private arbejdsmarked, således at lønmodtagere og arbejdsgivere på det private arbejdsmarked omfattes af en ret til løn og refusion af lønudgifter under orloven. Denne barselsfond vil omfatte alle arbejdsgivere,

der er forpligtede til at indbetale arbejdsmarkedsafgift efter Landstingslov om arbejdsmarkedsafgift, og alle lønmodtagere på det private arbejdsmarked. Barselsfonden er obligatorisk for de omfattede arbejdsgivere.

Samtidig etableres der en barselsudligningsordning for offentlige arbejdsgivere i Selvstyret og kommunerne, således at alle lønmodtagere og arbejdsgivere i det offentlige ligeledes omfattes af en ret til løn og ret til refusion under orloven.

2.2.1 Barselsfonden for det private arbejdsmarked

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 orlov fordeles mere ligeligt blandt alle arbejdsgivere. Alle private arbejdsgivere, der er forpligtet til at indbetale arbejdsmarkedsafgift, omfattes af barselsfondens regler.

Løn under orlov

Med etableringen af barselsfonden forpligtes arbejdsgiverne til at udbetale løn under orlov i henhold til dette forslag. Arbejdsgiveren skal i udgangspunktet udbetale 80 pct. af den hidtidige løn, dog er arbejdsgiveren forpligtet til som minimum at udbetale en løn, der svarer til den til enhver tid gældende dagpengetakst pr. time. Arbejdsgiveren er ikke forpligtet til at udbetale en løn pr. time, der overstiger kroneloftet, der udgør den maksimale refusionsberettigede timeløn.

Det betyder, at såfremt orlovshavers timeløn svarer til mindstelønnen for en ikke faglært lønmodtager efter overenskomst mellem SIK og Selvstyret, vil lønnen under orlov som minimum skulle svare hertil. Er orlovshavers hidtidige løn 115 kr. i timen eller derover, vil lønnen under orlov som minimum skulle udgøre 80 pct. af den hidtidige løn og dermed en højere timeløn end mindstelønnen og barselsdagpengetaksten (pr. 1. januar 2019).

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 efter loven, ferie, ledighed pga. råvaremangel og vejrlig og kortvarige kurser og efteruddannelse uden løn. Hvis lønnen under orlov, pga. et lavt timetal i 13 ugers perioden, er så lav, at den ikke kan udgøre et forsørgelsesgrundlag, er orlovshaveren berettiget til supplerende ydelser efter lovgivning om offentlig hjælp.

Refusion af lønudgifter

Arbejdsgiveren kan efter ansøgning modtage refusion for lønudgifter under orlov.

Refusionen udgør som udgangspunkt 80 procent af lønudgiften. Der er dog 2 undtagelser:

1) Refusionen kan ikke udgøre et beløb mindre end den til enhver tid gældende dagpengetakst pr. time. En arbejdsgiver, der udbetaler en løn svarende til dagpengesatsen, vil således få 100 procent refusion.

2) Refusionsbeløbet kan ikke udgøre et beløb, der er højere end kroneloftet, der er den maksimale refusionsberettigede timeløn.

Kroneloftet fastsættes årligt på Finansloven.

Finansiering af barselsfonden

Barselsfondens udgifter til refusion finansieres, dels af et arbejdsgiverbidrag, der betales af arbejdsgiveren, på samme måde og efter samme principper som arbejdsmarkedsafgiften, dels af et årligt indskud fra Selvstyret, svarende til den nuværende udgift til barselsdagpenge for privatansatte inklusive udgifterne til forlængelsen af forældreorloven med de 4 uger.

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 udover, hvad der er nødvendigt for fondens kontinuerlige drift.

Arbejdsgiverbidraget opkræves sammen med arbejdsmarkedsafgiften af Skattestyrelsen (AKA) og overføres løbende til barselsfonden fra Skattestyrelsen. Der gælder samme regler omkring opkrævning, betalingsfrister, inddrivelse m.v. som for arbejdsmarkedsafgiften.

Lovens bestemmelser træder i kraft med virkning fra den 1. januar 2020, dog således at arbejdsgiverbidraget først opkræves fra den 1. september 2020 og barselsfondens bestemmelser om udbetaling af løn og refusion først træder i kraft den 1. september 2020, således at barselsfonden får tid til at etablere sekretariat, udarbejde informationsmateriale, udvikle de nødvendige IT-værktøjer etc., inden barselsfonden skal være fuldt implementeret pr. 1. september 2020.

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, eksempelvis en pensionskasse.

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

Selvstændigt erhvervsdrivende

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 deltaget i medicinske forsøg eller været valgt til forordnede, og studerende, der havde afholdt en forelæsning og derved opnået en ganske lille B-indkomst.

Der er dog i dette forslag indsat en hjemmel til, at reglerne om barselsfonden kan sættes i kraft for selvstændige erhvervsdrivende, hvis der skulle vise sig at være et ønske herom.

Selvstændigt erhvervsdrivende vil med dette forslag forsat være berettiget til barselsdagpenge under orloven.

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.

2.2.2 Den offentlige barseludligningsordning

Den offentlige udligningsordning indrettes efter samme overordnede principper som den private barselsfond, herunder at arbejdsgiveren forpligtes til at udbetale løn under orlov, og den enkelte institution, afdeling etc. kan anmode om refusion for udgifterne. Det er således vigtigt, at refusionen tilfalder den enkelte institution, afdeling etc., idet hensigten er, at det er den lokale arbejdsplads, der bærer udgiften til løn under orlov, der opnår compensationen. Offentlige arbejdsgivere omfattes dog ikke af bidragspligten.

Det har desuden været et væsentligt udgangspunkt for arbejdsmarkedets parter, at vilkårene i den offentlige sektor er de samme som i den private.

2.3 Retten til barselsdagpenge

De gældende regler for barselsdagpenge videreføres i det store hele, idet målgruppen for barselsdagpenge efter lovens fulde implementering dog ændres. Forslaget indeholder enkelte tiltag, som skal forbedre forholdene for forældre med ret til barselsdagpenge. Disse er beskrevet i afsnit ”2.6 Andre forbedrede økonomiske forhold for forældre.”

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.

Det forventes, at ca. 10 % af alle forældre, der skal på orlov, vil være omfattet af retten til barselsdagpenge. Resten vil overgå til at få ret til løn under orloven. I en overgangsperiode vil der dog være flere, der omfattes af barselsdagpengereglerne, da den lovfæstede ret til løn under orlov først træder i kraft d. 1. september 2020.

2.4 Implementering af Inatsisartutbeslutning EM2018/106

Herudover udmøntes Inatsisartuts vedtagelse af Forslag til Inatsisartutbeslutning om, at Naalakkersuisut pålægges at fremsætte forslag til ændring af gældende regler om forældreorloven, således at orlovsperioden bliver forlænget med 4 uger. (EM2018).

Som led i udmøntningen af forlængelsen af forældreorloven lægges der op til, at der gives mere fleksibilitet omkring afholdelsen af yderligere 4 ugers forlænget 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.

Forlængelsen af forældreorloven berører ikke de allerede indgåede overenskomstmæssige aftaler omkring forældreorlov.

2.5 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.

Disse kvinder vil som udgangspunkt skulle rejse til fødestedet, når der er 4 uger til forventet fødsel, uanset at de først har ret til orlov, når der er 2 uger til forventet fødsel.

Dette har medført, at nogle kvinder har oplevet udfordringer på arbejdspladsen, da deres arbejdsgiver 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.

Efter de nuværende regler vil en arbejdsgiver lovligt kunne afskedige en kvindelig lønmodtager, der ikke møder op på arbejdet efter at være rejst til fødestedet, med den begrundelse, at kvinden er udeblevet fra arbejdet uden lovlig grund. Med forslaget medføres 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 orlovsperioden efter lovens §§ 3, 7 eller 12. 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.

Efter de nye regler gives moderens kvindelige partner adgang til at indtræde i farens ret til orlov, såfremt barnet er blevet til ved assisteret reproduktion (kunstig befrugtning).

Det er afgørende, at muligheden ikke fortrænger en fars ret til orlov. Derfor stilles der også krav om, at adgangen kun gælder, såfremt faderskabet til barnet ikke er fastslået.

Det har ikke været muligt inden for de lovgivningsmæssige rammer at give en tilsvarende ret til forældrepar, hvor begge er mænd. Dette skyldes flere forhold, herunder at moderens ret til orlov ikke kun er til barnets omsorg, men tilsvarende er til moderens restitution efter fødslen.

Endvidere betyder de nuværende regler, at en kvinde, der føder et barn, bliver registreret som barnets moder. 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 altid betyde en fortrængning af moderens 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, der mister deres barn i de første 15 henholdsvis 19 uger efter fødslen, jf. forslaget § 19 samt § 20, stk. 2.

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.

2.6 Andre forbedrede økonomiske forhold for forældre

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

Da retten til løn eller barseldagpenge under orloven beregnes på baggrund af, hvor mange timer, den pågældende har været i beskæftigelse de seneste 13 uger forud for orlovsperioden, kan der være forældre, der grundet en lav timeopgørelse, vil have en indkomst under orlovsperioden, der gør det svært for familien at få pengene til at række.

Med forslaget indføres en ordning, hvor forældre gives mulighed for at søge om supplerende offentlig hjælp, hvis de under orloven har så lav en indkomst, at det ikke danner et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag.

Efter de nuværende regler vil timeopgørelse beregnes ud fra hvor mange timer, den pågældende har været i arbejde, samt 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 dog ikke indgår i 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 eller vejrlig.
- 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 forsat arbejder på fuld tid, ikke blive ramt i orlovsperioden, da der skal ses bort fra den nedsatte tid ved hendes timeopgørelse.

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

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

3.1 Økonomiske konsekvenser for det offentlige

Den samlede udgift til barselsdagpenge er i 2019 budgetteret til 36,7 mio. kr. Heraf finansierer Selvstyret 90 pct. (33 mio. kr) og kommunerne 10 pct. (3,7 mio. kr)

Den private barselsfond.

Barselsfondens udgifter til refusion vil blive finansieret dels af et arbejdsgiverbidrag, der betales af arbejdsgiveren på samme måde som arbejdsmarkedsafgiften, dels af et årligt indskud fra Selvstyret, svarende til den nuværende udgift til barselsdagpenge for privatansatte inklusive de 4 ugers forlængelse af forældreorloven.

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. Det skønnes, at beløbet i 2020 vil udgøre ca. 16 mio. kr. Der skal således årligt indskydes omkring 16 mio. kr. i barselsfonden fra Selvstyret og kommunerne.

Herudover skal fonden tilføres midler til dækning af udgifterne til en forlængelse af forældreorloven med 4 uger på det private arbejdsmarked. Den samlede merudgift er af Departementet for Finanser skønsmæssigt beregnet til 7,8 mio. kr. Heraf skønnes 45 pct. af udgiften at vedrøre det private arbejdsmarked. I beregningen af merudgifterne er det forudsat, dels at alle orlovshavere er ansat på fuld tid, dels at det samme antal ansatte vil gøre brug af den forlængede forældreorlov som den almindelige forældreorlov. Det vurderes dog, at en del orlovshavere forinden orloven har været ansat på deltid, og at ikke alle orlovshavere vil vælge at gøre brug af den forlængede forældreorlov. Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) har således givet udtryk for, at man vurderer, at få ufaglærte orlovshavere vil gøre brug af den forlængede forældreorlov, så længe der ikke er fuld løn under barsels- og forældreorloven. Dermed er der en vis usikkerhed om de faktiske merudgifter.

Udgiftsfordeling for barselsdagpenge (i mio. kr)	I alt	Kommuner	Selvstyret	Merudgift 4 ugers forlænget forældreorlov	I alt
Samlet udgift til barselsdagpenge FL2019	36,67	3,7	33,0	7,8	44,5
Privat andel (45 %)	16,5	1,7	14,9	3,5	20,0
Offentlig andel (45 %)	16,5	1,7	14,9	3,5	20,0
Studerende og selvstændige (10 %)	3,67	0,4	3,3	0,8	4,4

I alt skønnes indskuddet i den private barselsfond at skulle udgøre 20 mio. kr. i udgangspunktet, og tilsvarende 20 mio. kr. til den offentlige barselsfond. De resterende 4,4 mio. kr. afsættes til dækning af udgifter til barselsdagpenge for uddannelsessøgende og selvstændige erhvervsdrivende.

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 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.

Den offentlige udligningsordning.

Offentlige arbejdsgivere undtages fra bidragspligten, dvs. indbetaling af arbejdsgiverbidraget, idet udligningsordningen administrativt lettere kan finansieres via en finanslovsbevilling. Finanslovsbevillingen tænkes finansieret ved en nedsættelse af den samlede lønsum i Selvstyret og kommunerne samt ved de allerede afsatte finanslovsmidler.

Forslaget forventes at medføre en beskeden merudgift for det offentlige, idet nogle i gruppen af medarbejdere, der ikke overenskomstmæssigt er dækket med fuld løn under hele barslen og forældreorloven, fremover vil kunne opnå en løn under barsel, der er højere end de hidtidige barselsdagpenge. Det gælder for de personer, der har en timeløn på mere end 115 kr. i timen, og som ikke har fuld løn under hele barsels- og forældreorlovsperioden. Eksempelvis vil en lønmodtager der tjener 120 kr. i timen som minimum få udbetalt 96 kr. i timen under barsel, hvilket er ca. 4 kr. i timen mere end barselsdagpengetaksten. Antallet af medarbejdere, der ikke er dækket af fuld løn under barsel og forældreorlov i det offentlige er imidlertid beskedent, idet det stort set alene drejer sig om timelønnede medarbejdere. Det er ikke muligt at beregne den faktiske merudgift, idet det dog skønnes, at merudgiften ikke vil overstige 0,5 mio. kr.

Kvinder, der henvises til at føde uden for deres hjemsted

Med forslaget gives kvinder ret til fravær fra den dag, de rejser for at føde. Denne ret vil give kvinderne ret til barselsdagpenge forinden den ordinære orlovsret indtræder. Det skønnes, på baggrund af oplysninger fra sygehusledelsen på Dronning Ingrid's Hospital, at der vil være tale om ca. 200 kvinder på årsbasis. Sygehusledelsen har oplyst, at der i 2017 var henvist og visiteret 294 kvinder. Heraf ønskede 29 kvinder fødsel i Nuuk, 58 kvinder var henvist på baggrund af manglende beredskab, 207 kvinder henvist med lægefaglig baggrund. I 2018 var der henvist og visiteret 310 kvinder. Heraf ønskede 41 kvinder fødsel i Nuuk, 59 kvinder blev henvist på baggrund af manglende beredskab og 210 kvinder blev henvist med lægefaglig baggrund. Det anslås, at de gravide i gennemsnit rejser 25 dage før termin.

Gravide har ret til orlov to uger før fødsel. Det betyder, at der blandt de erhvervsaktive kvinder indføres en ret til løn svarende til barselsdagpengene og kvinder under uddannelse en ydelse svarende til uddannelsesstøtten i 11 dage minus søgne- helligdage. Det skønnes, at der vil være en merudgift for 9 arbejdsdage. Erhvervsfrekvensen blandt kvinder i alderen 18-65 er ca. 71,5 pct. Det vurderes herudfra, at ca. 140 gravide vil have krav på en ydelse svarende til barselsdagpenge i 9 dage, hvilket giver en merudgift på 0,9 mio. kr. Hertil kommer en mindre merudgift til uddannelsesøgende. I alt skønnes merudgiften at udgøre 1 mio. kr. årligt.

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 0,05 mio. 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 der ses bort fra bl.a. ledighed grundet sygdom, råvaremangel og vejrlig. Dette vil betyde en mindre merudgift for såvel de private arbejdsgivere som de offentlige arbejdsgivere. Det er dog ikke muligt at skønne over merudgifterne, idet der ikke foreligger data, der kan danne grundlag for beregningerne af de økonomiske konsekvenser.

Ret til supplerende offentlig hjælp i særlige tilfælde

Med lovforslaget indføres en ret til at modtage supplerende ydelser efter lovgivningen om offentlig hjælp, såfremt barselsdagpengene eller lønnen under orlovsperioden udgør et så lavt beløb, at det ikke kan udgøre et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag. Det er dog ikke muligt at beregne den faktiske merudgift, men det skønnes, at merudgiften vil være ubetydelig.

3.2 Administrative konsekvenser for det offentlige

Administrationen af den offentlige udligningsordning forventes varetaget af Økonomi- og Personalestyrelsen.

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.

Det skønnes derfor, at ca. 45 pct. af de barselsdagpengesager, der i dag behandles af kommunerne fremover vil overgå til at være refusionsager i barselsfonden for det private arbejdsmarked, og 45 pct. af sagerne overgår til den offentlige udligningsordnings administration. Kommunerne vil fremover alene skulle udbetale barselsdagpenge til studerende og selvstændigt erhvervsdrivende, der skønnes at udgøre ca. 10 pct. af sagerne.

Det betyder, at kommunerne vil opnå en administrativ besparelse på 90 pct. af de administrative ressourcer, der anvendes i dag på sager om barselsdagpenge. En stikprøve fra Qeqqata Kommunian har vist, at man anvender 1 årsværk pr. 125 sager om barselsdagpenge. Der anvendes således i dag ca. 4 årsværk i kommunerne på sagsbehandling relateret til udbetaling af barselsdagpenge til privatansatte og 4,5 årsværk på sagsbehandling relateret til udbetaling af dagpenge til offentligt ansatte.

Den administrative besparelse for kommunerne vil således andrage 4 årsværk i udgangspunktet vedrørende den private barselsfond.

Hertil kommer, at kommunerne vil spare yderligere ressourcer, svarende til ca. 4,5 årsværk, idet den offentlige udligningsfond tænkes administreret af Økonomi- og Personalestyrelsen.

Kommunernes bloktilskud skal således reduceres med et beløb svarende til udgiften til 8,5 årsværk for en sagsbehandler.

Kommunerne vil fortsat som hidtil skulle udbetale barselsdagpenge til personer uden for arbejdsmarkedet, mens udbetaling af refusioner således overgår til henholdsvis den offentlige barselsudligningsordning og den private barselsfond.

Det skønnes, at antallet af barselsdagpengesager vedr. studerende og selvstændige erhvervsdrivende maksimalt vil udgøre 10 pct. af det samlede antal sager, svarende til 55 sager årligt. Antallet af sager vil svare til en årsværksbelastning på mindre end 0,5 årsværk.

Der vil således skulle overføres 8,5 årsværk fra kommunerne. Midler svarende til omkostningerne for 4 årsværk overføres til den offentlige barselsudligningsordning til administration af den offentlige barselsudligningsordning, mens midler svarende til 1,5 årsværk overføres til Skattestyrelsen til dækning af udgifterne forbundet med opkrævningen af arbejdsgiverbidraget.

Der må herudover påregnes IT-udgifter i forbindelse med en tilretning af de eksisterende systemer, idet opkrævningssystemet fremover bl.a. skal kunne sondre mellem det private og offentlige arbejdsmarked, samt udgifter til IT-systemer til udbetaling af refusion til arbejdsgivere. Det skønnes med forbehold for usikkerhed, at de samlede udgifter til IT-systemer vil udgøre ca. 1 mio. kr.

Midlerne vedrørende de resterende 3 årsværk, svarende til 1,5 mio. kr. anvendes til udvikling af de nødvendige IT-redskaber, og andre administrative udgifter i forbindelse med ordningens etablering.

Det vurderes samlet set, at de administrative ressourcer, der anvendes i kommunerne i dag, vil kunne dække de administrative opgaver for Selvstyret, herunder Skattestyrelsen, og kommunerne således, at der ikke vil være behov for tilførsel af nye ressourcer.

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 0,5-1,5 promille af lønsummen. Arbejdsgiverbidragets størrelse vil afhænge, dels af fødselstallet, dels af kroneloftets størrelse og dermed størrelsen af den refusion, der kan opnås.

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 få en beskeden merudgift samlet set for de medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under barsel og forældreorlov i forhold til overenskomst eller ansættelsesvilkår, og som tjener mere end 115 kr. i timen.

Med barselsfonden vil medarbejdere uden ret til løn under barsels- og forældreorlov få udbetalt som minimum 80 % af deres oprindelige løn som løn under barsels- og forældreorlov. En medarbejder med en timeløn på 120 kr. i timen vil således få en løn, der som minimum ligger 4 kr. over dagpengetaksten pr. time, som er det beløb, der udbetales i dag.

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

Erhvervslivet forventes endvidere at få en merudgift som følge af, at forældreorloven forlænges med 4 uger, herunder til erstatningspersonale. Det vurderes dog, at denne udgift vil være beskeden, særligt i overgangsperioden, hvor langt de fleste medarbejdere alene vil have ret til barselsdagpenge. Når arbejdsgiverens pligt til at udbetale løn under orlov træder i kraft den 1. september, vil arbejdsgiveren samtidigt have ret til refusion for lønudgiften.

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 mennesker, der vil få brug for at udnytte denne ret.

Det har imidlertid ikke været muligt at tilvejebringe et datagrundlag, hvor den samlede faktiske merudgift kan beregnes ud fra. Dette skyldes blandt andet, at det ikke er muligt at vurdere, om en etablering af en barselsfond vil betyde, at flere lønmodtagere vil gøre brug af deres ret til orlov end det har været tilfældet hidtil. På samme måde er det ikke muligt at vurdere, hvor mange der vil gøre brug af den forlængede forældreorlov.

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 sammen med 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 barselsfonde forventes at medføre, at kvinder ikke fremover vil blive fravalgt på arbejdsmarkedet 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 forældreorloven med 4 uger vil have en positiv betydning for børnefamilier, der vil have mere tid sammen i den første tid, ligesom barnet vil være ældre, når det starter i dagpleje eller vuggestue.

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 er den xx. xxx 2019 offentliggjort på høringsportalen på www.naalakkersuisut.gl med høringsfrist den xx. xxx 2019.

Forslaget har i perioden xx. xxx til xx. xxx 2019 været i høring hos følgende høringsparter:

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 hvilke 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 og 4.

Ved fravær har man ret til barselsdagpenge efter § 46, stk. 3.

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 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 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.

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 § 19 bortfalder retten til orlov efter §§ 3 eller 7 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, jf. § 20, stk. 2.

Til § 2

Bestemmelsen fastsætter, at det ikke er muligt at fravige reglerne i Inatsisartutloven til ugunst for orlovshaveren.

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 2 ugers graviditetsorlov før datoen for forventet fødsel og 15 ugers barselsorlov efter fødslen ved fødsel af 1 barn.

Kvinden har ret til orlov i forbindelse med graviditet fra den dag, der er 2 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 indtil fødslen. Retten til orlov efter fødslen forkortes ikke.

Til stk. 2

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 enten være kvinder, som bor i en by eller bygd, hvor der ikke tilbydes fødselsbetjening, eller kvinder som henvises til fødsel på Dronning Ingrid's Hospital i Nuuk på grund af en risikokategoriseret graviditet.

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

Det er et krav, at kvinden rejser ved lægeordineret transport. Betingelserne for dette findes i Hjemmestyrets bekendtgørelse om ydelser ved undersøgelse og behandling uden for patientens hjemsted.

Såfremt kvinden vælger at rejse for egen regning, herunder også før eller efter hun ville være berettiget til lægeordineret transport, vil hun ikke have ret til fravær før retten til orlov efter § 3 indtræder.

Til § 5

Bestemmelsen fastsætter, at kvinder har ret til fravær før retten til orlov efter § 3 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 forsat 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 forsætter 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 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 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 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 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 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.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastsætter, at kvinder har ret til at arbejde på nedsat tid, hvis der ikke kan findes anden passende beskæftigelse, jf. stk. 1, på samme ugentlige timeantal 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 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.

Efter § 18 vil en kvinde, som er i et ægteskab eller registreret partnerskab med moren, kunne opnå ret efter samme regler som en far til barnet.

Til stk. 2.

Bestemmelsen fastsætter farens ret til orlov, såfremt morenføder 2 eller flere børn samtidigt.

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

Til § 8

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at adoptanter, der modtager 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.

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.

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, og de 3 uger tilsvarende den orlovsperiode en far har efter fødslen.

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 barnet.

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

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 ægtefællerne er 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 § 11

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at hvis et barn anbringes i familiepleje, 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 pleje-anbringelse af et barn. Naalakkersuisut kan eksempelvis fastsætte vilkår for, hvornår kommunalbestyrelsen kan bevillige orlov til plejeforældre, orlovens længde samt vilkår om underretning af arbejdsgiver.

Til § 12

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at forældre har ret til forældreorlov i tilsammen 17 uger i forlængelse af de første 15 ugers orlov efter § 3, stk. 1, § 7, stk. 1 og § 9, stk. 1.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at forældre til 2 eller flere samtidigt fødte eller modtagne børn har ret til 21 ugers forældreorlov i forlængelse af de første 19 ugers orlov efter § 3, stk. 2, § 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 forældre ret til at forlænge forældreorloven med yderligere 4 uger. For forældre, der er på forældreorlov med 1 barn, betyder det, at forældrene tilsammen får ret til forældreorlov i 21 uger.

For forældre, der er på forældreorlov med 2 eller flere samtidigt fødte eller modtagne børn, betyder det, at forældrene tilsammen får ret til forældreorlov i 25 uger.

Til stk. 2

Som med den almindelige forældreorlov efter § 12, kan retten til den forlængede forældreorlov efter stk. 1 kun udnyttes af 1 af forældrene ad gangen.

Til § 14

Til stk. 1

Bestemmelsen giver lønmodtagere mulighed for at genoptage arbejdet helt eller delvist under den forlængede forældreorlov efter § 13.

Ved hel genoptagelse af arbejdet starter lønmodtageren på arbejde på sædvanligt timetal. Lønmodtageren har i det tilfælde ret til at udskyde den resterende forældreorlov efter stk. 3.

Ved delvis genoptagelse af arbejdet vil lønmodtageren være delvist på arbejde og delvist på forældreorlov. Lønmodtageren har i det tilfælde ret til at forlænge forældreorloven efter stk. 2.

Hvordan arbejdet helt eller delvist genoptages skal aftales med arbejdsgiveren. En arbejdsgiver kan ikke kræve, at en lønmodtager genoptager arbejdet 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 den forlængede forældreorlov efter § 13.

Til stk. 2.

Vælger lønmodtageren at genoptage arbejdet delvist efter aftale med arbejdsgiveren, vil den forlængede forældreorlov blive tilsvarende forlænget med den tid, arbejdet genoptages.

En lønmodtager, der er ansat på et timetal på 40 timer om ugen, vil have ret til 4 ugers forlænget forældreorlov efter § 13, udregnet som 4 uger med 40 timer, altså sammenlagt 160 timer. Ved at genoptage arbejdet delvist, vil lønmodtageren beholde de 160 timers orlov men fordele timerne over en længere periode.

En lønmodtager, der er ansat på et timetal på 30 timer om ugen vil tilsvarende have 4 gange 30 timer, altså 120 timer, som kan strækkes over en længere periode.

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, der begge er lønmodtagere, kan endvidere vælge at fordele den forlængede forældreorlov 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.

Forældre, hvor den ene er lønmodtager og den anden opfylder betingelserne for ret til barseldagpenge, kan vælge at fordele den forlængede forældreorlov mellem sig efter reglerne i henholdsvis §§ 14 og 15.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

Til stk. 3.

Vælger lønmodtageren at genoptage arbejdet helt efter aftale med arbejdsgiveren, vil den resterende forlængede forældreorlov blive udskudt til senere afholdelse.

Vælger lønmodtageren ikke at afholde de 4 ugers forlængede forældreorlov efter § 13, vil lønmodtageren således have 4 ugers forældreorlov til gode.

Bestemmelsen kan eksempelvis finde anvendelse for lønmodtagere i sæsonfølsomme brancher. Ligger de 4 ugers forlængede forældreorlov efter § 13 i en periode med høj beskæftigelse, kan lønmodtageren genoptage arbejdet her og udskyde den resterende forældreorlov til en periode med lav beskæftigelse.

Det kan eksempelvis også aftales med arbejdsgiveren, at lønmodtageren 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.

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 lønmodtageren at få udbetalt timerne i stedet for at afholde orloven.

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

Ved afholdelse af den resterende forældreorlov vil personen være omfattet af reglerne i kapitel 2 eller 4, om løn under orlov, hvis personen er lønmodtager 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 enten barselsdagpenge, hvis betingelserne herfor i kapitel 5 er opfyldt, eller offentlig hjælp, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

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 den forlængede forældreorlov.

Til § 15

Til stk. 1

Bestemmelsen giver en person på barselsdagpenge mulighed for at starte i arbejde helt eller delvist under den forlængede forældreorlov efter § 13.

Ved hel påbegyndelse af arbejdet starter personen på arbejde på det timetal, personen er ansat til, fra første arbejdsdag. Personen har i det tilfælde ret til at udskyde den resterende forældreorlov efter stk. 3.

Ved delvis påbegyndelse af arbejdet vil personen starte på arbejde på et lavere timetal, end personen er ansat til, og vil derfor delvist være på arbejde og delvist på forældreorlov. Personen har i det tilfælde ret til at forlænge forældreorloven efter stk. 2.

Hvordan arbejdet helt eller delvist påbegyndes, skal aftales med den nye arbejdsgiver.

Personen, der er på barselsdagpenge, er forpligtet til at ansøge kommunen om hel eller delvis genoptagelse af arbejdet, således at personen modtager det korrekte beløb i barselsdagpenge i den korrekte periode.

Til stk. 2.

Vælger personen at starte på arbejdet delvist efter aftale med arbejdsgiveren, vil den forlængede forældreorlov blive tilsvarende forlænget med den tid, arbejdet genoptages.

En person, der har ret til barselsdagpenge svarende til et timetal på 40 timer om ugen, vil have ret til 4 ugers forlænget forældreorlov efter § 13, udregnet som 4 uger med 40 timer, altså sammenlagt 160 timer med barselsdagpenge.

Ved aftale om, at personen starter på arbejde på nedsat tid under den forlængede forældreorlov efter § 13, vil personen beholde de 160 timers barselsdagpenge men fordele timerne over en længere periode.

En person, der har ret til barselsdagpenge svarende til et timetal på 30 timer om ugen vil tilsvarende have 4 gange 30 timer, altså 120 timer, som kan strækkes over en længere periode.

Ved aftale om, at personen starter på arbejde på deltid, vil personen 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 har ret til barselsdagpenge svarende til et timetal på 30 timer om ugen, og som starter i en stilling på 30 timer om ugen, men under den forlængede forældreorlov efter § 13 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 stk. 3.

Bestemmelsen er fleksibel, og det er op til personen og den nye arbejdsgiver at finde en løsning, der fungerer for dem begge.

Personen og arbejdsgiveren kan eksempelvis aftale, at personen

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

Forældre, der begge er berettiget til barselsdagpenge, kan endvidere vælge at fordele den forlængede forældreorlov mellem sig, så den ene forælder eksempelvis har orlov på fuld tid de første 2 uger, hvorefter den anden forælder påbegynder arbejde på halv tid i de efterfølgende 4 uger.

Forældre, hvor den ene er lønmodtager og den anden opfylder betingelserne for ret til barselsdagpenge, kan vælge at fordele den forlængede forældreorlov mellem sig efter reglerne i henholdsvis §§ 14 og 15.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

Til stk. 3.

Vælger personen at starte på arbejde under de 4 ugers forlængede forældreorlov efter § 13, vil den resterende forlængede forældreorlov blive udskudt til senere afholdelse.

Bestemmelsen kan eksempelvis finde anvendelse for personer i sæsonfølsomme brancher. Ligger de 4 ugers forlængede forældreorlov efter § 13 i en periode med høj beskæftigelse, kan personen tage arbejde i denne periode uden at miste retten til de 4 ugers forlængede forældreorlov. Den resterende forældreorlov kan da udskydes til en periode med lav beskæftigelse.

Det kan eksempelvis også aftales med den nye arbejdsgiver, at personen starter på arbejde helt, og afholder den resterende forældreorlov i forlængelse af en ferie, eller at personen gemmer den resterende forældreorlov, til barnet skal starte i børnehave.

Den resterende forældreorlov skal udnyttes inden barnet fylder 5 år. Udnyttes den ikke, bortfalder orloven. Da orloven er en ret til fravær, og barselsdagpengene er en dækning af manglende indkomst i perioden, vil det ikke være muligt for personen at få udbetalt barselsdagpengene i stedet for at afholde orloven.

Bestemmelsen er fleksibel, og det er op til personen og den nye arbejdsgiver at finde en løsning, der fungerer for dem begge.

Ved afholdelse af den resterende forældreorlov vil personen være omfattet af reglerne i kapitel 2 eller 4, om løn under orlov, hvis personen er lønmodtager 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 i kapitel 5 er opfyldt. Personen kan da vælge at udnytte den resterende forældreorlov efter reglerne i § 16.

Til § 16

Til stk. 1

Bestemmelsen omfatter personer, der efter § 14, stk. 3, eller § 15, stk. 3, har forlænget forældreorlov efter § 13 til gode men ikke er berettiget til løn under orloven, eksempelvis fordi personen er blevet afskediget. Hvis personen opfylder betingelserne for ret til barselsdagpenge i kapitel 5, vil personen kunne afholde den resterende forældreorlov med barselsdagpenge.

Bestemmelsen omfatter kun den del af den forlængede forældreorlov efter § 13, der er udskudt efter § 14, stk. 3, eller § 15, stk. 3. Evt. barselsdagpenge under forældreorloven, ind til personen påbegynder arbejde, er ikke omfattet.

Til stk. 2

For at få udbetalt barselsdagpenge for perioden er det dog et krav, at orloven afholdes i mere end 1 uge ad gangen. En person kan ikke få barselsdagpenge, hvis personen eksempelvis kun har 4 dages forlænget forældreorlov til gode.

Det er ikke et krav, at hele perioden afholdes samlet. Hvis en person har 3 ugers forældreorlov efter § 13 til gode, vil personen kunne afholde alle 3 uger samlet eller dele det op i eksempelvis 3 gange 1 uge eller 2 gange 1,5 uge. Alle perioder skal blot være over 1 uge for, at personen er berettiget til barselsdagpenge i den pågældende periode.

Til § 17

Bestemmelsen fastsætter, at kommunalbestyrelsen kan give tilladelse til, at den anden forælder indtræder i orlovsretten, hvis en forælder afgår ved døden eller bliver så syg, at den pågældende ikke kan passe barnet, eller der foreligger andre særlige omstændigheder.

Til § 18

Bestemmelsen giver mulighed for, at 2 kvinder, der sammen får et barn, kan holde orlov på lige fod med et forældrepar, der består af en mor og en far.

Det centrale for bestemmelsen er, at moderens ægtefælle eller registrerede partner kan få ret til orlov, som en far til barnet, såfremt barnet ikke har en far.

Ved indtræden i en fars ret til orlov vil kvinden blive omfattet af samme rettigheder og pligter efter denne Inatsisartutlov som et barns far. Dette betyder, at hun vil have ret til samme orlovsperiode og være omfattet af samme ret til fravær. Tilsvarende vil hun have samme ret til løn eller barseldagpenge i perioden.

Samtidig stilles der krav om, at hun er sammen med barnet dagligt i orlovsperioden.

Bestemmelsen indeholder 4 betingelser, der alle skal være opfyldt, for at kvinden kan indtræde i farens ret til orlov.

Nr. 1 stiller som krav, at barnet er blevet til ved behandling med assisteret reproduktion (tidligere kaldet kunstig befrugtning). Er barnet blevet til ved samleje, vil manden anses som far til barnet efter reglerne i Bekendtgørelse af lov for Grønland om børns retsstilling. Såfremt det er muligt at fastslå faderskabet til barnet, vil moderens kvindelige ægtefælle eller registrerede partner ikke kunne fortrænge farens ret til orlov.

Nr. 2 stiller krav om, at den kvinde, der skal indtræde i farens ret til orlov, har givet samtykke til behandlingen.

Nr. 3 fastsætter, at det er en betingelse, at parret var samlevende på tidspunktet for behandlingen med assisteret reproduktion. Det er ikke et krav, at parret på tidspunktet for behandlingen havde indgået ægteskab, men det er et krav, at kvinderne er gift eller i registreret partnerskab senest på ansøgningstidspunktet, jf. stk. 1, 1.pkt.

Nr. 4 stiller som betingelse, at faderskabet til barnet ikke er fastslået. Såfremt der er en far til barnet, kan moderens ægtefælle eller registrerede partner ikke fortrænge farens ret til orlov.

Til § 19

Bestemmelsen fastsætter, at retten til orlov efter § 3 og § 7 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 være 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.

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 § 20

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at retten til forældreorlov i medfør af §§ 12 og 13 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 hjemgives 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 i perioden for orloven efter §§ 3, 7 eller 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 barseldagpenge under perioden efter § 46, eller løn efter 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 barseldagpenge.

Forældre, der mister et barn, mens de har orlov efter §§ 3 eller 7, vil stadig opretholde orloven efter reglerne i § 19.

Bestemmelsen vil således ikke være relevant for en mor, der har mere end 4 ugers orlov tilbage efter § 3 på tidspunktet for barnets død.

En forælder, der eksempelvis har 2 ugers orlov efter §§ 3 eller 7 til gode, vil være berettiget til 2 ugers orlov efterfulgt af 2 ugers fravær.

Til § 21

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 ugers orlov efter fødslen eller modtagelsen af barnet og for forældreorloven og den forlængede forældreorlov. Farens ret til orlov efter § 7 er dog ikke omfattet.

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 § 22

Til stk. 1

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

Dette gælder ikke den forlængede forældreorlov efter § 13, da denne efter §§ 14 og 15 kan tilrettelægges fleksibelt.

Til stk. 2

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

Til § 23

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 den kvindelige lønmodtager er forpligtet til senest 12 uger efter fødslen at underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun påtænker at genoptage arbejdet efter sin orlov.

Til § 24

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at en far 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.

Bestemmelsen forpligter også kvinder, der indtræder i farens ret til orlov, jf. § 18.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at hvis barnet indlægges eller beholdes på sygehus ud over den sædvanlige indlæggelsesperiode, kan faren 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 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 efter bestemmelsen ændre tidspunktet for, hvornår hans orlov efter § 7 begynder.

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

Til § 25

Bestemmelsen fastsætter, at hvis en lønmodtagers orlovsret forlænges på grund af barnets indlæggelse på sygehus, jf. § 21, 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.

Til § 26

Bestemmelsen fastsætter, at hvis en lønmodtager indtræder i den anden forælders orlovsret, jf. §§ 17 og 18, skal lønmodtageren underrette sin arbejdsgiver om indtrædelsen samt om orlovsperiodens længde. Underretningen skal som hovedregel ske senest 8 uger før orlovsperiodens start. I akutte tilfælde kan underretningen ske snarest muligt.

Til § 27

Til stk. 1

Bestemmelsen fastslår, at lønmodtagere har ret til løn under orlov.

Lønmodtagerens løn beregnes ud fra det timetal, lønmodtageren er beskæftiget op til 40 timer pr. uge.

En lønmodtager, der arbejder 10 timer om ugen, vil have ret til løn for 10 timer om ugen under orloven.

En lønmodtager, der arbejder 45 timer om ugen, vil have ret til løn for 40 timer om ugen, da timetallet ikke kan overstige 40 timer om ugen.

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 Inatsisartut og Naalakkersuisut mv. og Forretningsorden for Inatsisartut. Disse er derfor ikke omfattet af § 27.

Medlemmer af kommunalbestyrelsen kan ikke bevilges orlov med vederlag ved graviditet, fødsel og adoption, jf. § 15, stk. 2, i Inatsisartutlov om den kommunale styrelse. Det beror derfor på en konkret vurdering, om den pågældende i øvrigt må anses berettiget til løn eller dagpenge under orlov i henhold til dette forslag.

Medlemmer af bygdebestyrelser er berettiget til orlov uden tab af vederlag ved graviditet, barsel og adoption i henhold til lovgivningen om orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption, jf. § 46, stk. 3, i Inatsisartutlov om den kommunale styrelse.

Til stk. 2

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

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 fastsætter endvidere, at ledighed på grund af hjemsendelse uden løn pga. sygdom, fravær efter denne Inatsisartutlov, vejrlig eller råvaremangel ikke skal indgå i beregningsgrundlaget. Ligeledes skal ferie og opkvalificerende kurser uden løn, der medvirker til, at lønmodtageren kan fastholde fodfæste på arbejdsmarkedet ikke tælle med.

Bestemmelsen omfatter eksempelvis lønmodtagere, der hjemsendes ufrivilligt i perioder med råvaremangel.

Til § 28

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

Arbejdsgiveren er dog ikke forpligtet til at udbetale en løn pr. time, der er højere end krone-loftet, med mindre andet er overenskomstmæssigt fastsat.

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

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

Til § 29

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter anvendelsesområdet for Inatsisartutlovens kapitel 3 om barselfon-den for private arbejdsgivere.

Nr. 1

Ved privat arbejdsgiver forstås en fysisk eller juridisk person, som ansætter 1 eller flere løn-modtagere 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 sine an-satte.

Bestemmelsen omfatter ikke offentlige arbejdsgivere, herunder Selvstyret og kommunerne. Disse er omfattet af reglerne i kapitel 4.

Arbejdsgivere under den danske stat er ikke omfattet.

Nr. 2

Kapitel 3 gælder for privatansatte lønmodtagere, der modtager indkomst, hvoraf der er svaret arbejdsmarkedsafgift efter landstingslov om arbejdsmarkedsafgift.

Bestemmelsen omfatter således ikke personer, der er ansat under en offentlig arbejdsgiver, den danske stat, eller personer, der kun har indkomst fra offentlig hjælp, uddannelsesstøtte, førtidspension eller alderspension og lignende.

En uddannelsessøgende med deltidsarbejde hos en privat arbejdsgiver, ved siden af studiet, vil være omfattet af kapitel 3 i kraft af deres deltidsarbejde. De vil dermed være berettiget til løn under orlov for den tid, de har haft deltidsbeskæftigelse, samtidig med at de vil være beretti-get til barseldagpenge efter kapitel 5.

En person på førtidspension, som også har arbejde hos en privat arbejdsgiver, vil være omfattet af kapitel 3 i kraft af deres arbejde. Personen vil være berettiget til løn under orlov for den tid, personen har arbejde, samtidig med at personen vil modtage førtidspension som hidtil under orlov, jf. § 59.

Til stk. 2

Gruppen af selvstændige erhvervsdrivende, herunder medhjælpende ægtefæller eller samlevere til selvstændige erhvervsdrivende er som udgangspunkt ikke omfattet af kapitel 3 men kan oppebære barseldagpenge, hvis de indstiller deres erhvervsvirksomhed under orloven eller undlader at medhjælpe ved deres ægtefælles eller samlevers erhvervsvirksomhed, jf. § 58.

Naalakkersuisut bemyndiges til at fastsætte regler om, at reglerne om barselsfonden i kapitel 3 finder anvendelse for selvstændigt erhvervsdrivende, herunder deres medhjælpende ægtefæller eller samlevere.

Til § 30

Til stk. 1

Det bestemmes, at arbejdsgiveren efter ansøgning har krav på at få udbetalt et refusionsbeløb af den faktuelle løn, som arbejdsgiveren har betalt til en lønmodtager under orlov i medfør af denne Inatsisartutlov.

Til stk. 2

Uanset hvor høj en løn arbejdsgiveren har betalt til en lønmodtager under orlov, kan arbejdsgiveren ikke få refunderet mere end 80 pct. af kroneloftet. I og med, at arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at udbetale en løn højere end kroneloftet, vil arbejdsgiveren altid kunne sikre sig, at der opnås refusion på 80 pct. af udgiften til løn, medmindre der er indgået overenskomst-mæssig aftale om hel eller delvis fuld løn under barselorlov.

Den fastsatte maksimumgrænse, eller kroneloft, indebærer, at arbejdsgivere der betaler mere end den maksimale refusionsberettigede timeløn til lønmodtagere, ikke vil få 80 pct. refusion for den del af timelønnen, der ligger over kroneloftet.

Arbejdsgiveren har som minimum krav på refusion af et beløb svarende til den til enhver tid gældende barseldagpengetakst, jf. dog stk. 2.

En arbejdsgiver, der udbetaler en løn svarende til dagpengesatsen får således fuld refusion for lønudgifterne.

Til stk. 3.

Der fastsættes et kroneloft, der er den maksimale timelønssats, der kan ydes refusion op til. Bestemmelsen fastsætter, at det kroneloft, der udgør den maksimale timelønssats, hvorefter der kan refunderes 80 pct., årligt fastsættes på Finansloven.

Til stk. 4.

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

Til § 31

Til stk. 1

Fristen for at fremsende ansøgning om refusion er senest 5 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. november. Fristen udløber den 30. november, 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 konkrete kvartal.

Hvis arbejdsgiveren eksempelvis for 2. kvartal ikke fremsender ansøgning om refusion inden den 30. november 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 februar året efter.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastsætter, at hvis det endelige krav på refusion ikke kan opgøres inden for den i stk. 1 anførte frist, skal arbejdsgiveren fastsætte et skønnet beløb til refusion. Ellers fortabes retten til refusion.

Det må antages at være i undtagelsestilfælde, at det endelige krav på refusion for et givent kvartal ikke kan opgøres. Dels fordi refusionen er bagudbetalt i forhold til den faktuelle løn, som arbejdsgiveren har betalt til orlovshaveren, og dels fordi fristen for ansøgning først udløber 5 måneder efter udgangen af det kvartal, refusionen vedrører.

Det fastsættes herudover, at arbejdsgiveren senest 14 måneder efter det kvartal reguleringen vedrører, skal indberette krav om regulering af tidligere ansøgt refusion.

Såfremt arbejdsgiveren ikke indberetter krav om regulering inden for den fastsatte frist, fortaber arbejdsgiveren kravet på at få yderligere refusion.

Har arbejdsgiveren derimod indberettet for meget til refusion uden at indberette regulering inden for den fastsatte frist, overtræder arbejdsgiveren sin oplysningspligt, jf. § 66, stk. 1.

Til stk. 4

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 egentlige timetal før orlovens begyndelse.

Til § 32

Bestemmelsen finder anvendelse i de tilfælde, hvor lønmodtageren har haft en anden arbejdsgiver inden for de seneste 13 uger før orlovsperioden. Lønmodtageren forpligtes dermed til at indsende dokumentation for lønudbetalinger for de arbejdsgivere, lønmodtageren havde før den nuværende arbejdsgiver.

Til § 33

Til stk. 1

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

Bestyrelsen kan efter § 37 etablere et sekretariat til den daglige administration og rådgivning af bestyrelsen.

Til stk. 2.

Bestyrelsen består af 5 medlemmer, som alle udpeges af Naalakkersuisut.

2 af medlemmerne udpeges efter indstilling fra organisationer, der arbejder for lønmodtagere, og 2 medlemmer udpeges efter indstilling fra organisationer, der arbejder for arbejdsgivere.

Det 5. medlem udpeges uden indstilling.

Til stk. 3

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

Til stk. 4

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

Til § 34

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 udøve virksomhed på forsvarlig måde.

Med grov forsømmelse ved udøvelsen af medlemmets opgaver kan 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 her-til.

Til § 35

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

Til § 36

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 § 37

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.

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

Til stk. 3

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

Personaleomkostninger afholdes inden for bestyrelsens budget.

Til § 38

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 medlemmerne af Inatsisartut, Naalakkersuisut, mv.

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

Til § 39

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, bestemmes, at barselsfonden kan indhente relevante oplysninger hos arbejdsgivere, kommuner, skatteforvaltning og andre offentlige registre. Der er pligt til at udlevere de nævnte oplysninger.

Til § 40

Til stk. 1

Bestemmelsen fastslår, at bestyrelsen for barselsfonden for private arbejdsgivere hvert år til Naalakkersuisut skal indgive forslag til størrelsen på det arbejdsgiverbetalte bidrag efter § 61, for det følgende finansår.

Bidraget skal fastsættes ud fra konkrete beregninger og prognoser for bl.a. antallet af fødsler og ud fra, at barselsfonden skal hvile i sig selv. Bestyrelsen foreslår bidragets størrelse for det kommende finansår.

Forslaget skal indeholde et budget over barselsfondens forventede indtægter og udgifter det kommende år. Naalakkersuisut er ikke forpligtet til at følge bestyrelsens forslag til bidragets størrelse for det følgende budgetår, da bidraget fastsættes af Inatsisartut på finansloven, jf. § 61, stk. 2.

Til stk. 2.

Naalakkersuisut bemyndiges til at fastsætte frist for afgivelse af forslag. Der forventes fastsat en frist for bestyrelsens forslag til bidrag og budget for det kommende finansår, der afstemmes i forhold til udarbejdelsen af forslag til finanslov for det følgende finansår.

Til § 41

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. Herved sikres ensartethed i forhold til årsrapporten for såvel den private barselsfond som den offentlige barselsudligningsordning, hvilket giver mulighed for sammenligning og analyse af barselsudligningsordningen for henholdsvis de offentlige som private arbejdsgivere.

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 § 42

Til stk. 1

Bestemmelsen forpligter bestyrelsen til at afgive en årlig beretning til Naalakkersuisut om fondens virksomhed med statistik over udbetalinger, herunder antal uger fordelt på brancher, køn samt på orlov ved graviditet, barsel, adoption eller forældreorlov.

Til stk. 2

Naalakkersuisut bemyndiges til at fastsætte nærmere regler for supplerende krav til beretningen med statistik over udbetalinger, jf. stk. 1.

Til § 43

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.

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 § 44

Til stk. 1

Naalakkersuisut etablerer en offentlig barselsudligningsordning. Ordningen sikrer offentlige arbejdsgivere hel eller delvis refusion for lønudgifter til lønmodtagere, der holder orlov efter kapitel 1.

Til stk. 2

Naalakkersuisut bemyndiges til at fastsætte nærmere regler for, hvordan administrationen og driften skal varetages, herunder regler om administrationens sammensætning og placering samt nærmere sagsbehandlingsregler.

Til stk. 3

Naalakkersuisut bemyndiges til at fastsætte nærmere regler, som danner rammen om den offentlige barselsudligningsordning.

Naalakkersuisut bemyndiges til at fastsætte regler om offentligt ansattes ret til løn under orlov, herunder i hvilket omfang offentlige arbejdsgivere forpligtes til at betale løn under orlov. I den forbindelse bemyndiges Naalakkersuisut endvidere til at fastsætte nærmere regler om offentlige arbejdsgivers ret til refusion, herunder i hvilket omfang arbejdsgiveren kan få refusion, og hvordan refusionen udbetales.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

Naalakkersuisut kan endvidere fastsætte nærmere regler om, at klage over afgørelser truffet af den offentlige barselsudligningsordning ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

Til § 45

Da det er en forudsætning for administration af barselsudligningsordningen, at der 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, bestemmes, at barselsfonden kan indhente relevante oplysninger hos arbejdsgivere, kommuner, skatteforvaltning og andre offentlige registre. Der er pligt til at udlevere de nævnte oplysninger.

Til § 46

Til stk. 1

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

Til nr. 1

En person skal være omfattet af retten til orlov for at kunne modtage barselsdagpenge.

Dette betyder blandt andet, at personen skal være omfattet af persongruppen i § 1.

Personen skal endvidere være på orlov 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 4 uger før forventet fødsel, fordi det passer med semesterets afslutning, vil således som udgangspunkt først være berettiget til barselsdagpenge fra 2 uger før forventet fødsel, jf. § 3, med mindre hun er omfattet af undtagelsen i stk. 3.

Ligeledes vil en forælder, der ikke tilbringer orlovsperioden med barnet, ikke være berettiget til barselsdagpenge i perioden, med mindre forælderen er omfattet af undtagelsen i § 19 eller § 20, stk. 2.

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 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, hvad personen får udbetalt, jf. § 48.

Selvstændigt erhvervsdrivende er ligeledes også omfattet. De nærmere regler for selvstændigt erhvervsdrivende er beskrevet i §§ 54-55.

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

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

En mor, der opfyldte betingelserne for barselsdagpenge, da hun gik på orlov 2 uger før forventet fødsel, vil således også være berettiget til barselsdagpenge, hvis hun påbegynder forældreorloven efter § 12 i forlængelse af orloven efter § 3.

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

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 arbejder 40 timer ugentligt, vil således ikke kunne få både løn for 40 timer og barselsdagpenge for de samme 40 timer.

En person, der er under uddannelse, og samtidig har deltidsarbejde, vil dog godt kunne modtage barselsdagpenge 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 barselsdagpenge til dækning af indtægten, der vedrører den selvstændige erhvervsaktivitet, samtidig med at personen modtager løn.

En person, der har ret til løn for en del af orlovsperioden, vil være omfattet af stk. 2.

Til stk. 2

Bestemmelsen giver personer, der kun har ret til løn under en del af orlovsperioden, ret til barseldagpenge for resten af perioden, såfremt personen opfylder betingelsen i stk. 1.

Bestemmelsen er særligt relevant under overgangsperioden efter § 69, for personer, der efter deres ansættelsesvilkår er dækket af ret til løn under en del af orlovsperioden. Disse vil således være berettiget til barseldagpenge efter udløbet af den periode, hvor de er berettiget til løn under orlov.

Bestemmelsen omfatter også personer, der bliver uden arbejde under orlovsperioden, eksempelvis fordi deres arbejdsplads nedlægges, eller fordi de er på en tidsbegrænset kontrakt, der udløber under orlovsperioden.

Til stk. 3.

Bestemmelsen omfatter de kvinder, der har fravær, enten fordi de skal føde uden for deres hjemsted, jf. § 4, eller har graviditetsbetinget fravær efter §§ 5 og 6.

Bestemmelsen omfatter endvidere forældre, der har fravær efter § 20, stk. 2, fordi de har mistet et barn.

Disse forældre kan være berettiget til barseldagpenge under fraværet, såfremt de ikke har ret til løn under fraværperioden i henhold til deres ansættelsesvilkår.

En kvinde, der efter § 6, stk. 3, arbejder på nedsat tid, kan være berettiget til barseldagpenge for den nedsatte arbejdstid. Hvis hun eksempelvis er ansat til 40 timer om ugen, men efter § 6, stk. 3 har fravær 10 timer om ugen, vil hun kunne være berettiget til barseldagpenge i 10 timer om ugen, hvis hun ikke er dækket af en overenskomst, der giver hende ret til løn under fraværet.

Til § 47

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at dagpengene under orloven beregnes ud fra gennemsnittet af det antal timer, som modtageren af barseldagpenge har været beskæftiget de seneste 13 uger forud for orloven.

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 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 dagpenge, der svarer til 20 gange dagpengetaksten efter § 48.

Til stk. 2.

Bestemmelsen fastsætter, hvilke perioder, der ikke skal indgå 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 har været uden arbejde 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 tælles ikke med. 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

Med i tidsopgørelsen tæller ikke perioder, hvor den pågældende ikke har arbejdet grundet fravær efter denne Inatsisartutlov.

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

Derudover tæller periodisk ledighed ved råvaremangel og vejrlig ikke med i opgørelsen.

Nr. 4.

Ferie tæller ikke med i perioden. Dette er uanset om der er tale om ferie med eller uden løn.

Nr. 5.

Efter- og videreuddannelse uden løn tæller endvidere ikke med, såfremt der er tale om efter- eller videreuddannelse, der har betydning for at fastholde beskæftigelse.

Til stk. 3

En person kan maksimalt få løn og barselsdagpenge for sammenlagt 40 timer om ugen.

En selvstændig erhvervsdrivende, der har haft lønnet beskæftigelse i eksempelvis 30 timer og arbejdet selvstændigt i 15 timer om ugen, vil kun få barselsdagpenge for 10 timer.

Til § 48

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at barselsdagpenge ydes med en fast takst pr. time, der svarer til 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

Bestemmelsen fastsætter, at barselsdagpengetaksten fremgår af cirkulære om sociale kontantydelse, som Naalakkersuisut udgiver mindst 1 gang årligt. Cirkulæret offentliggøres på Naalakkersuisuts hjemmeside.

Til stk. 3

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

Til § 49

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at ansøgning om udbetaling af barselsdagpenge i henhold til denne Inatsisartutlovs kapitel 5 indgives til kommunalbestyrelsen, hvor orlovshaveren har fast bopæl og er tilmeldt folkeregistret.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at hvis orlovshaveren 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 dagpengeretten indtræde den 1. dag, den pågældende ikke længere modtager løn.

Til § 50

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at kommunalbestyrelsen kan beslutte, om udbetalingen skal ske for 2 uger ad gangen eller for en kortere periode.

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. Det 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 § 51

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 barseldagpenge.

Oplysningspligten omfatter også tilfælde, hvor orlovshaveren påbegynder arbejde delvist efter § 15.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at hvis penge modtages med urette på grund af manglende meddelelse om oplysning 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 § 52

Til stk. 1

Bestemmelsen præciserer, at der ikke er ret til barseldagpenge i de perioder, hvor orlovshaveren modtager feriegodtgørelse under orloven.

Udbetaling af feriegodtgørelse forudsætter i medfør af ferielovgivningen, at lønmodtageren afholder ferie. Således udbetales feriegodtgørelse for det antal ferietimer ad gangen, som lønmodtageren holder ferie, idet feriegodtgørelse for månedslønnede udbetales umiddelbart efter afholdt ferie, idet der samtidig foretages lønreduktion svarende til den afholdte ferie.

Udbetaling af særlig feriegodtgørelse i medfør af ferielovgivningen er ikke omfattet af bestemmelsen, idet det forudsættes, at orlovshaveren får løn under ferie og ikke feriegodtgørelse.

Til stk. 2

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

En orlovshaver, der afskediges eller bortvises under orloven, har ret til barseldagpenge i medfør af denne lov, idet orlovshaveren har haft tilknytning til arbejdsmarkedet frem til orlovsperiodens indtræden, jf. § 46, 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 barseldagpengene helt eller delvist tilbagebetalt.

Til § 53

Bestemmelsen fastsætter, at hvis en ansøger om barselsdagpenge 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.

Det drejer sig 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 § 54

Til stk. 1

Bestemmelsen omfatter selvstændigt erhvervsdrivende, der indstiller sin erhvervsvirksomhed for at tage orlov efter kapitel 1.

For at få ret til barselsdagpenge er det et krav, at den selvstændige erhvervsdrivende indstiller sin virksomhed for perioden 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 medhjælper i ægtefælle eller samlevendes virksomhed under orloven.

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

Til § 55

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at for selvstændigt erhvervsdrivende og medhjælpende ægtefælle eller samlever til en selvstændig erhvervsdrivende, der ikke har haft lønnet beskæftigelse inden for de seneste 13 uger inden orlovens begyndelse, fastsættes antallet af ugentlige timer, der kan gives dagpenge for til 14 timer, medmindre orlovshaveren kan sandsynliggøre, at indtægtstab under orloven vil afvige betydeligt fra dagpengebeløbet.

Hvornår der er tale om en betydelig afvigelse, vil bero på en konkret vurdering.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at en person kan sandsynliggøre indtægtstabet ved at fremvise dokumentation for, at pågældende har udført en funktion, der de seneste 13 uger medfører større indkomst end svarende til 14 timers ugentligt arbejde honoreret efter SIK's mindsteløn, udregnet for en 13 ugers periode.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastsætter, at i de tilfælde, hvor orlovshaveren sandsynliggør, at der er tale om en større indkomstnedgang end svarende til 14 timer med SIK's mindsteløn, 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 SIK's mindsteløn, hvorved det samlede timetal for hele perioden fremkommer. Dette tal divideres med 13 for at få det ugentlige timetal, som anvendes til beregning af dagpengebeløbet.

Til stk. 4

Bestemmelsen fastsætter, at hvis de seneste 13 ugers indtægt ikke kan anses for sædvanligt, anvendes den seneste årsindtægt som grundlag for beregningen, jf. stk. 1.

Til § 56

Bestemmelsen fastsætter, at uddannelsessøgende, der holder orlov fra en uddannelse, hvor de i orlovsperioden ikke er berettiget til uddannelsesstøtte, praktikstøtte eller praktikløn, vil være berettiget til barseldagpenge 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 § 57

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at arbejdssøgende, der modtager hjælp i henhold til lovgivningen om offentlig hjælp og ikke har haft tilknytning til arbejdsmarkedet i de seneste 13 uger før forventet fødsel, har ret til orlov men ikke ret til barseldagpenge.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at arbejdssøgende i henhold til stk. 1, fortsat vil være berettiget til at modtage offentlig hjælp i orlovsperioden, hvis betingelserne fortsat er opfyldt. Personer på offentlig hjælp vil i henhold til lovgivningen om offentlig hjælp blandt andet kunne få revurderet størrelsen af deres offentlige hjælp ud fra, at orlovshaverens forsørgelsespligt har ændret sig efter fødsel.

Til § 58

Bestemmelsen fastsætter, at en person, der modtager førtidspension, forsætter med at modtage den førtidspension, de er berettiget til under orlovsperioden.

Personen vil efter Inatsisartutlovens andre bestemmelser kunne være berettiget til at modtage løn eller barselsdagpenge under orloven, hvis den pågældende har haft arbejde ved siden af førtidspensionen.

Til § 59

Efter bestemmelsen kan orlovshaveren søge om supplerende offentlig hjælp, hvis den udbetalte løn eller de udbetalte barselsdagpenge udgør et beløb, der er så lavt, at det ikke udgør et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag for orlovshaveren og dennes familie.

Hvis orlovshaverens gennemsnitlige arbejdstid i de sidste 13 uger medfører, at den pågældende vil få et mindre beløb udbetalt end den pågældende ville være berettiget til at få i offentlig hjælp, vil orlovshaveren kunne søge om at supplere barselsdagpenge med offentlig hjælp.

Modtager den pågældende både løn og barselsdagpenge for perioden, vil det samlede beløb skulle lægges til grund for beregningen.

Til § 60

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

Bidraget beskrives nærmere i § 61.

Til § 61

Til stk. 1

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.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastslår, at bidragets størrelse hvert år fastsættes af Inatsisartut på Finansloven. Bidragets størrelse baseres på det forslag, som bestyrelsen for barselsfonden for private årligt fremsætter jf. § 40, stk. 1, og bemærkningerne hertil. Inatsisartut er dog ikke forpligtet til at følge dette forslag.

I tilknytning til størrelsen på bidraget fastsætter Inatsisartut et kroneloft. Kroneloftet udgør den maksimale timeløn, som kan danne grundlag for refusion. Se nærmere herom i § 30, stk. 3, og bemærkningerne hertil.

Kroneloftet baseres tilsvarende på det forslag, som bestyrelsen for barselsfonden for private årligt fremsætter, jf. § 40, og bemærkningerne hertil. Inatsisartut er tilsvarende ikke forpligtet til at følge dette forslag.

Bidraget skal dække fondens faktiske omkostninger, således at der ikke spares op i ordningen, jf. stk. 4.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastsætter, at bidraget opkræves efter samme principper og regler som for arbejdsmarkedsafgiften, der indkræves efter Landstingslov om arbejdsmarkedsafgift.

Til stk. 4.

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.

Til § 62

Til stk. 1.

Offentlige arbejdsgiveres bidrag til den offentlige barselsudligningsordning finansieres ved sædvanlig bevilling på finansloven. Som offentlige arbejdsgivere anses alle dele af den offentlige forvaltning under Grønlands Selvstyre og kommunerne.

Til stk. 2.

Bestemmelsen fastsætter, at offentlige arbejdsgivere ikke skal betale bidrag til den offentlige barselsudligningsordning, da den finansieres ved bevilling på finansloven, jf. stk. 1.

Til § 63

Det fastslås, at udgifter til barseldagpenge efter kapitel 5 afholdes af Landskassen.

Til § 64

Bestemmelsen fastsætter, at afgørelser truffet af bestyrelsen eller administrator efter kapitel 4 ikke kan indbringes for anden myndighed.

Til § 65

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 § 66

Til stk. 1

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, borfalder refusionen helt eller delvist, og den uberettigede udbetalte refusion skal tilbagebetales.

Til stk. 2

Det bestemmes, at der er udpantningsret for krav på hel eller delvis tilbagebetaling af refusion og arbejdsgiverens lovpligtige bidrag til barselsfonden.

Udpantning er en form for tvangsfuldbyrdelse, hvorved det offentlige søger at inddrive kravet på tilbagebetaling af refusion og lovpligtigt bidrag til barselsfonden. I modsætning til civil tvangsfuldbyrdelse, der finder sted på grundlag af en afsagt dom, forlig eller skylderkendelse, kan udpantning ske alene på grundlag af det offentliges initiativ. Ved udpantningen foretages udlæg i arbejdsgivernes aktiver.

Udpantningen foretages af en pantefoged. Protesterer arbejdsgiveren over udpantningen, er pantefogeden forpligtet til at lade spørgsmålet forelægge for den stedlige fogedret, der således udøver judiciel kontrol med udpantningen. Indbringelse af sagen for fogedretten har dog ikke opsættende virkning for pantefogedens afgørelser.

Til stk. 3

Det bestemmes, at såfremt arbejdsgiveren ikke betaler bidrag til barselsfonden, pålægges arbejdsgiveren et rentetillæg svarende til reglerne for opkrævning af arbejdsmarkedsafgiften, jf. Landstingsforordning om arbejdsmarkedsafgift.

Til § 67

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at afgivelse af urigtige eller vildledende oplysninger eller undladelse af at afgive oplysninger, der har betydning for arbejdsgiverens betaling af bidrag eller arbejdsgiverens ret til refusion, kan foranstalles 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 Kriminallov for Grønlands kapitel 5.

Stk. 4

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

Til § 68

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter tidspunktet for lovens ikrafttræden.

Inatsisartutloven træder i kraft den 1. januar 2020. Dog vil dele af Inatsisartutloven, jf. § 69, først træde i kraft d. 1. september 2020.

Dette betyder, at forældre, der er på orlov efter den 1. januar 2020, omfattes af reglerne i kapitel 1 om ret til orlov, samt reglerne i kapitel 5 om ret til barseldagpenge og reglerne i kapitel 6 om andre sociale ydelser.

Lønmodtagere vil i perioden 1. januar 2020 til 31. august 2020 have ret til løn under orlov, hvis de har ret til løn under orlov i henhold til deres overenskomst eller som del af deres ansættelsesvilkår. Herudover vil de kunne være berettiget til dagpenge under orloven efter reglerne i kapitel 5, eller andre sociale ydelser efter kapitel 6.

Til stk. 2

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.

Til § 69

Bestemmelsen fastsætter at §§ 27-45, § 64, § 66 samt § 67, stk. 1 og 2, træder i kraft den 1. september 2020. Dermed er hele denne Inatsisartutlov trådt i kraft.

Dette indebærer, at barselsfonden for private samt den offentlige barselsudligningsordning, træder i kraft d. 1. september 2020.

Dette betyder, at lønmodtageren bliver berettiget til løn under orlov.

For private arbejdsgivere medfører ikrafttrædelsesdatoen, at de fra den 1. september 2020 forpligtes til at betale bidrag til den private barselsfond.

Samtidig bliver arbejdsgivere for både privatansatte og offentligt ansatte berettiget til refusion for udgifter til løn under barsel efter den 1. september 2020.

Til § 70

Efter bestemmelsen forbliver administrative forskrifter med hjemmel i Inatsisartutlov nr. 14 af 7. december 2009 om orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption i kraft, indtil de ændres eller ophæves.

Dette omfatter Selvstyrets bekendtgørelse nr. 3 af 26. februar 2010 om orlov ved plejeanbringelse af et barn.

Til § 71

Denne Inatsisartutlov finder anvendelse for orlovshavere, der er på orlov på dagen for ikrafttrædelsen eller senere.

En lønmodtager, der er på orlov i perioden før og efter den 1. september vil således blive berettiget til løn under orlov for den del af orlovsperioden, der ligger efter den 1. september 2020.