



Udlændinge- og Integrationsministeriet

Styrelsen for International Rekruttering og Integration

Bidrag til besvarelse af spørgsmål vedr. ansøgninger om forlængelse af opholds- og arbejdstilladelser i Grønland

Grønlands Selvstyre har ved henvendelse af 15. november 2024 ønsket SIRIs bemærkninger til nedenstående spørgsmål, stillet af Grønlands Erhverv og SIK vedr. SIRIs praksis i forlængelsessager.

”Betyder beslutningen at SIRI vil tage hensyn til følgende forhold i forbindelse med forlængelsessager.

- *Forældre med børn som opholder sig i Grønland, herunder situationer hvor de ikke kan få institutionsplads (Dette er ikke noget som departementet støder på i kontrakterne)*
- *Højgravid op til barsel og derved begrænset fysisk mobilitet (Så længe det dokumenteres med lægeerklæring, går vi ud fra at der kan tages hensyn)*
- *Barselsorlov*
- *Mistede familiemedlemmer og som følger heraf fri til at rejse, eller fri til at sørge*
- *Længerevarende sygdom og derved mistet arbejdstid (Dokumentation nødvendig)*
- *Ekstra bevilligede fridag pga. Private sårbare situationer (Antager at det er sygemelding)*
- *Barns sygdom*

Og betyder hvis det skyldes ovennævnte forhold at virksomheden ikke skal betale løn i 40 timer pr. uge? Hvis fravær skyldes ovennævnte forhold?”

Grønlands Selvstyre har i parentes indsat egne bemærkninger til spørgsmålene.

Indledningsvist kan SIRI oplyse, at en opholds- og arbejdstilladelse meddeles på baggrund af en konkret ansættelseskontrakt/ansættelsestilbud, der er udtryk for sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår i Grønland. Dette sker med hjemmel i § 9 stk. 2, nr. 3, i anordning nr. 150 af 23. februar 2001 om ikrafttræden af udlændingeloven for Grønland, hvoraf fremgår, at udlændinge kan opnå opholdstilladelse i Grønland, hvis væsentlige beskæftigelsesmæssige eller erhvervsmæssige forhold taler for at imødekomme ansøgningen.

Ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelse efter ”Aftale om adgang til at søge og opnå opholds- og arbejdstilladelse med henblik på beskæftigelse hos forhåndsgodkendte virksomheder i Grønland” (herefter Fast Track-aftalen) indebærer, at SIRI som altovervejende hovedregel ikke sender sagerne i høring ved Grønlands Selvstyre, idet selvstyret med forhåndsgodkendelsen allerede har vurderet, at virksomheden opfylder kravet om, at de væsentligste løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige.

18. november 2024

Landbrug
Carl Jacobsens Vej 39
2500 Valby

Tel. 7214 2000
Mail siri@siri.dk
Web www.siri.dk

CVR-nr. 36977191

Sagsbehandler
Vicki Dam Gaard Madsen

Tel. 72 14 23 27
Mail vima@siri.dk

Sags nr. 2024 - 4045
Akt-id 396238

SIRI kan dog sende en ansættelseskontrakt i høring hos Grønlands Selvstyre, hvis de oplyste løn- og ansættelsesforhold åbenlyst ikke er sædvanlige, f.eks. hvis kontrakten vedrører deltidsbeskæftigelse.

Ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelse ved en ikke Fast Track-godkendt virksomhed sendes altid i høring ved Grønlands Selvstyre således, at selvstyret på baggrund af ansættelseskontrakten kan vurdere, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter grønlandske forhold. Dette gælder både førstegangs- og forlængelsesansøgninger.

En opholds- og arbejdstilladelse på baggrund af beskæftigelse bliver således meddelt på baggrund af Grønlands Selvstyres vurdering af, hvad der er sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår i Grønland inden for det oplyste arbejdsområde. Selvstyret har tidligere tilkendegivet, at sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår, efter grønlandske forhold, som udgangspunkt indebærer en fuldtidsansættelse (40 timer), medmindre andet er sædvanligt inden for det enkelte arbejdsområde. Idet arbejdsmarkedsforhold er et grønlandsk særanliggende, er det de relevante parter i Grønland, der efter overenskomstforhandlinger definerer, hvad der er sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. Det betyder, at hvis de relevante parter i Grønland er af den opfattelse, at det kan betragtes som sædvanlige arbejdsvilkår, at en arbejdstager af forskellige grunde, f.eks. som følge af manglende institutionsplads til den pågældende barn, i en periode arbejder færre timer, vil dette kunne anføres i en ansættelseskontrakt, hvorefter SIRI - efter forelæggelse for Selvstyret – vil kunne lægge til grund, at der er tale om sædvanlige arbejdsvilkår. Ved forlængelsesansøgninger er det dog afgørende, at de løbende betingelser for den eksisterende opholds- og arbejdstilladelse har været opfyldt i hele tilladelsesperioden. Vi skal i den forbindelse igen bemærke, at det er de relevante parter i Grønland, der har kompetencen til at definere, hvad der er sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår i Grønland, idet der er tale om et grønlandsk særanliggende.

En arbejdstilladelse stedfæstes til en bestemt stilling og en bestemt arbejdsgiver

Særligt vedr. forlængelsesansøgninger

En opholds- og arbejdstilladelse kan forlænges, hvis ansættelsesforholdet er uændret, og hvis betingelserne for opholdstilladelsen har været overholdt i den seneste tilladelsesperiode. Betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen skal opfyldes under hele ansættelsen i Grønland.

En ansøgning om forlængelse på baggrund af fortsat beskæftigelse ved samme arbejdsgiver i samme stilling skal vedlægges en aktuel ansættelseskontrakt, kommunaltilladelse, paskopi samt lønsedler for udlændingens seneste tilladelsesperiode.

Ved behandlingen af ansøgninger om forlængelse af en opholds- og arbejdstilladelse påser SIRI, hvorvidt ansøger har efterlevet betingelserne for sin opholds- og arbejdstilladelse i Grønland i hele perioden for opholdstilladelsen, herunder om ansøgeren har fået løn i overensstemmelse med kon-

trakten samt har arbejdet, hvad der er sædvanligt efter grønlandske forhold, hvilket som udgangspunkt er 40 timer om ugen, svarende til 173 timer om måneden i gennemsnit. Dette sker ved en gennemgang af udlændingens lønsedler. Hvis SIRI mangler dokumentation til brug for vurderingen af, om ansøger har opfyldt betingelserne for sin seneste tilladelse, anmodes udlændingen om at fremsende den manglende dokumentation f.eks. i form af manglende lønsedler eller dokumentation for ferie, sygdom eller lignende.

Særligt vedrørende praksis ift. afholdelse af ferie og orlov

Afholdt ferie indgår i vurderingen af, om man har overholdt antallet af arbejdstimer. Afholdt selvbetalt ferie og orlov ud over 5-6 uger kan efter praksis indgå i vurderingen, såfremt det er dokumenteret til sagen, og hvis ønsket herom kommer fra ansøgeren, og der er indgået en gensidig aftale mellem ansøgeren og dens arbejdsgiver. Er der tale om tilbagevendende og langvarig selvbetalt ferie og orlov, vil det som udgangspunkt ikke kunne indgå. Uanset længden af den afholdte selvbetalte ferie er det en forudsætning, at ansøgeren i de øvrige perioder overholder antallet af arbejdstimer, som tilladelsen er givet til.

Såfremt ansøgeren konsekvent holder en ugentlig fridag, vil dette ikke kunne indgå i vurderingen som afholdt ferie, idet der dermed reelt vil være tale om ansættelse på mindre end 40 timer. Dette gælder også, hvis den ugentlige fridag skyldes, at udlændingen ikke kan få institutionsplads til sine børn i Grønland, jf. dog det ovenfor anførte om sædvanlige vilkår.

SIRI skal generelt bemærke, at uanset, at en udlændings manglende opfyldelse af betingelserne for sin opholdstilladelse aftales med og accepteres af arbejdsgiveren, og i øvrigt kan være muligt for lokal grønlandsk arbejdskraft, er dette ikke ensbetydende med, at betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse er opfyldt, og at der dermed kan meddeles forlængelse, idet opholdstilladelsen i Grønland er knyttet til vilkårene (i kontrakten) for det konkrete ansættelsesforhold som er selve grundlaget for personens opholdsgrundlag i Grønland.

Forhold, der kan tages hensyn til såsom sygdom f.eks. graviditetsgener, barsel, længerevarende rejser grundet sygdom i familien, barns sygdom o.l. skal dokumenteres førend, at dette kan indgå i SIRIs vurdering ved behandling af en forlængelsesansøgning.

Det skal samtidig bemærkes, at ansøgeren til enhver tid kan indgive en ny førstegangsansøgning fra udlandet gældende for en ny periode, evt. efter længerevarende ophold i udlandet i forbindelse med ferie, orlov eller lignende. En sådan ny førstegangsansøgning kan være begrundet i andre vilkår (som fremgår af en ny kontrakt), end den tidligere arbejdskontrakt, så længe disse vilkår fortsat kan anses for sædvanlige, jf. det ovenfor anførte om sædvanlige vilkår.