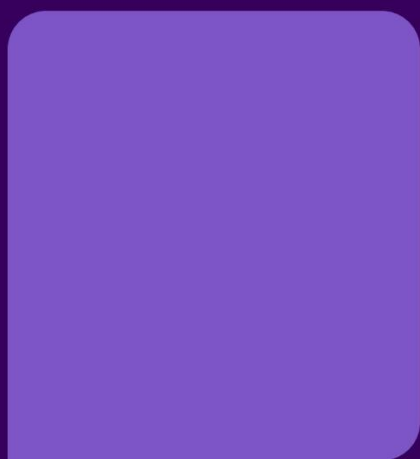


Minivejledning Grønland



Forord

Grønlandsvejledningen er udarbejdet af Dansk Industri i samarbejde med Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax. Vejledningen er målrettet bygge- og anlægsvirksomheder med midlertidige tjenesteydelser i Grønland (altså ikke etablering af virksomhed i Grønland). Mange af de heri beskrevne regler vil også gælde for virksomheder i andre brancher.

Indhold

1.	Praktisk og nyttig viden om Grønland	3
1.1.	Transport og logi	3
1.2.	Kultur.....	3
2.	Tilladelse til at bruge ikke grønlandsk arbejdskraft.....	3
2.1.	Nordiske statsborgere.....	4
2.2.	Andre udlændinge.....	4
	Ansvarlig myndighed i Grønland:	4
3.	Arbejds- og opholdstilladelse	4
3.1.	Nordiske statsborgere.....	4
3.2.	Statsborgere fra EU/EØS, Schweiz og tredjelande uden for EU.	4
3.3.	Enkelte undtagelser fra arbejds- og opholdstilladelse.....	4
3.4.	Visum.....	5
3.5.	Fast Track-ordning for grønlandske arbejdsgivere	5
4.	Arbejdsvilkår.....	5
5.	Moms.....	6
6.	Skat	6
6.1.	Entreprise.....	6
6.2.	Arbejdsudleje	7
7.	Social sikring	8
7.1.	Hvad omfatter dansk social sikring?	8
7.2.	Sygesikring.....	8
7.3.	Lovpligtig arbejdsskadeforsikring.....	9
7.4.	Andre sociale ydelser	9
8.	Anerkendelse af erhvervskvalifikationer	9
9.	Byggeteknisk lovgivning	10

Om brugen af denne vejledning:

Denne vejledning er vejledende og må ikke erstatte individuel rådgivning. Den er kun til intern brug i den virksomhed, der har adgang via abonnementet i Dansk Industri eller efter aftale med Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax. Deling uden for organisationen er ikke tilladt.

© DI, Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax, opdateret januar 2026.

Kontakt



Anita Kurowska Larsen
Chefkonsulent
DI International Business
Development
Telefon: +45 7216 0294
Mobil: +45 2381 2105
anl@di.dk



Britta Keldsen
Advokat
Arctic Law Greenland
Telefon: +299 31 30 85
bk@alg.gl



Karsten Lyberth Klausen
Senior Konsulent
Grønlands Erhverv
Telefon: +299 36 37 11
Mobil: +45 2213 8459
klausen@ga.gl



Thomas Iversen
Partner
KPMG Acor Tax
Tlf: +45 5374 7075
thomas.iversen@kpmg.com

HUSK!

Grønland er kun et af de lande, hvor din virksomhed skal forholde sig til forskellige love og regler, når I påtager jer midlertidige opgaver i udlandet. Besøg vores side [Landevejledninger | Få hjælp til udstationeringsopgaver - DI](#) og find guides og tjeklister, der hjælper dig med at komme hele vejen rundt om jeres udlandsprojekt.

Disclaimer

Denne vejledning er udarbejdet af Dansk Industri, Arctic Law Greenland, Grønlands Erhverv og KPMG Acor Tax og har udelukkende til formål at give et generelt overblik over de gældende regler i forbindelse med midlertidige tjenesteydelser i udlandet.

Vejledningen er af vejledende karakter og erstatter ikke individuel juridisk, skattemæssig eller anden professionel rådgivning. Der tages forbehold for ændringer i lovgivningen samt fortolkningsmæssige forskelle, og det anbefales, at brugeren altid søger konkret rådgivning i forbindelse med dispositioner truffet på baggrund af vejledningen.

Enhver anvendelse af vejledningen sker på brugerens eget ansvar. Dansk Industri, Arctic Law Greenland, Grønlands Erhverv og KPMG Acor Tax fraskriver sig ethvert ansvar for tab, skade eller andre konsekvenser, som måtte opstå ved brugen af vejledningen.

Vejledningen er ophavsretligt beskyttet og tilhører Dansk Industri, Arctic Law Greenland, Grønlands Erhverv og KPMG Acor Tax – den er ikke offentlig tilgængeligt og kan ikke deles frit. Materialet må alene anvendes af den virksomhed, der har erhvervet adgang hertil via abonnement hos Dansk Industri (medmindre virksomheden er medlem eller kunde hos Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland eller KPMG Acor Tax) og må ikke kopieres, deles eller på anden måde videregives uden for abonnentens organisation uden forudgående skriftlig tilladelse.

Om brugen af denne vejledning:

Denne vejledning er vejledende og må ikke erstatte individuel rådgivning. Den er kun til intern brug i den virksomhed, der har adgang via abonnementet i Dansk Industri eller efter aftale med Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax. Deling uden for organisationen er ikke tilladt.

© DI, Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax, opdateret januar 2026.

1. Praktisk og nyttig viden om Grønland

Landekode: +299

Tidsforskel: Grønland er gået over til tidszonen UCT-2, det vil sige tre timer efter det kontinentale Europa. Kl. 12.00 i Danmark er således kl. 09.00 i Grønland.

Population: Grønland har et samlet befolkningstal på ca. 56.000 indbyggere.

Særlige helligdage:

- 6. januar – Hellig tre konger (halv fredag)
- 1. maj – (halv fredag for offentlige ansatte og hel fredag for ansatte under Grønlands Erhvervs overenskomst)
- 21. juni – Grønlands nationaldag

Læs mere fakta om Grønland hos:

[Grønlands Selvstyre \(Naalakkersuisut\)](#)

[Grønlands Repræsentation i Danmark \(grl-rep.dk\)](#)

[FAQ Grønland | Greenland Travel DK DK \(greenland-travel.dk\)](#)

1.1. Transport og logi

Grønland er et stor land - lægger man landet ved siden af Europa, strækker det sig fra Oslo til syd for Sicilien. Al transport til og fra Grønland samt mellem byer og bygder foregår med skib eller fly. Der er ingen veje mellem landsdelene. På grund af klimaforhold kan ikke alle steder besejles hele året rundt. Skal der transporteres udstyr eller større mængder materialer, er det vigtigt at booke transport i god tid, da det er ikke sikkert, at der vil være plads på det næste skib. Ligeledes kan det være en udfordring at finde indkvartering med kort varsel. Hotelkapaciteten er begrænset, og på grund af geografien er det ikke altid muligt at opsætte beboelsescontainere. I disse år oplever Grønland dog en kraftig udbygning af infrastrukturen og boligmassen.

1.2. Kultur

Det forventes naturligvis, at man som udefrakommende respekterer de lokale traditioner og normer. Der er stor forskel på Nuuk og resten af Grønland. I Nuuk er der størst koncentration af arbejdskraft, og her tales der både grønlandsk, dansk og engelsk. Ved kysten kan man derimod ikke forvente, at der forstås dansk.

Det anbefales, at man i videst muligt omfang engagerer sig i lokalsamfundet, ud over myndigheder på lokalt og Selvstyre-niveau. Herunder finder du flere muligheder for at lære mere om Grønlands kultur:

- Firmaet Boman Qujan har mange års erfaring i at hjælpe med kommunikation og lokal inddragelse. Kontakt Jan Boman i [Boman Qujan](#).
- Også [Grønlands Erhverv](#) og [Arctic Law Greenland](#) bistår gerne med råd og vejledning.
- Grønlands Repræsentation i København afholder jævnligt kurser med en introduktion til grønlandske forhold. De er primært målrettet kommende ansatte i Grønlands Selvstyre og ansatte i private virksomheder i Grønland, men også medarbejdere i virksomheder, der i længere tid skal udstationeres til Grønland er velkomne. Læs mere om kurserne her: [Kursus for Nyansatte | Grønlands Repræsentation \(grl-rep.dk\)](#).

Selvom Grønland er en del af Rigsfællesskabet, opfattes arbejde på Grønland som arbejde i udlandet og som arbejde uden for EU/EØS, da Grønland ikke er en del af EU eller EØS. Det betyder med andre ord: grønlandske regler. I det følgende præsenterer vi et udpluk af de vigtigste forskelle og regler.

2. Tilladelse til at bruge ikke grønlandsk arbejdskraft

For at sikre, at den grønlandske arbejdsstyrke bruges i videst muligt omfang, gælder lov om regulering af arbejdskrafttilgangen i Grønland, der giver den grønlandske arbejdskraft forsterket til arbejde i Grønland. Hvis det ikke er

Om brugen af denne vejledning:

Denne vejledning er vejledende og må ikke erstatte individuel rådgivning. Den er kun til intern brug i den virksomhed, der har adgang via abonnementet i Dansk Industri eller efter aftale med Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax. Deling uden for organisationen er ikke tilladt.

© DI, Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax, opdateret januar 2026.

muligt at finde grønlandsk arbejdskraft med de ønskede kvalifikationer, kan arbejdsgivere benytte udefrakommende arbejdskraft.

I praksis skulle der tidligere søges lokal arbejdskraft ved at sætte et jobopslag i 14 dage på Suli.gl, inden den danske/udenlandske virksomhed kunne udstationere sine folk til Grønland. Nu er det tilstrækkeligt at henvende sig til kommunen, der har 14 dage til at tilbyde lokal grønlandsk arbejdskraft til at løse opgaven. I loven står, at det er arbejdsgiveren, der skal søge grønlandsk arbejdskraft. Ved underentrepriser er det underentreprenøren, der skal henvende sig til kommunen; ved arbejdsudleje er det brugervirksomheden (indlejevirksomheden).

2.1. Nordiske statsborgere

Hvis det via den grønlandske kommune ikke lykkes at finde lokalt kvalificeret arbejdskraft, kan arbejdsgiveren hente/udsende arbejdskraft fra Norden (statsborgere i Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige) uden at skulle søge om yderligere arbejds- og opholdstilladelse.

2.2. Andre udlændinge

Hvis der ansættes/udsendes arbejdskraft med statsborgerskab fra et land uden for Norden, skal virksomheden også først søge lokal arbejdskraft. Derudover skal man ansøge om arbejds- og opholdstilladelse hos SIRI (Styrelsen for International Rekruttering) - se kapitel 3.

Ansvarlig myndighed i Grønland: De lokale grønlandske Arbejdsmarkedskontorer – Majoriaq. Se hjemmesiden [Kontakt Majoriaq \(iserasuaat.gl\)](http://KontaktMajoriaq(iserasuaat.gl)).

3. Arbejds- og opholdstilladelse

Uafhængig af reglerne om udefrakommende arbejdskraft skal der tages stilling til arbejds- og opholdstilladelse. Grønland og Danmark er adskilte rejseområder. Det betyder, at en opholdstilladelse i Danmark ikke giver en udlænding ret til ophold i Grønland – og omvendt.

Muligheden for at få opholdstilladelse til at arbejde i Grønland afhænger først og fremmest af udlændingens nationalitet og kvalifikationer.

3.1. Nordiske statsborgere

Nordiske statsborgere, det vil sige statsborgere i Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige, kan indrejse frit og tage ophold i Grønland med mulighed for at studere eller arbejde. De behøver altså hverken visum, opholds- eller arbejdstilladelse.

Nordiske statsborgere kan indrejse i Grønland uden pas. En nordisk statsborger i Grønland skal dog kunne identificere sig, hvis det er nødvendigt. Det kan være tilfældet, hvis han eller hun skal overnatte på hotel eller lignende. Billedlegitimation vil i så fald være tilstrækkelig.

3.2. Statsborgere fra EU/EØS, Schweiz og tredjelande uden for EU.

Da Grønland ikke er medlem af EU, gælder EU-reglerne om fri bevægelighed ikke for Grønland. Hvis der altså skal udsendes f.eks. tyske eller polske medarbejdere, eller tredjelandsborgere til Grønland, skal der søges om opholds- og arbejdstilladelse.

Ansøgningen skal ske til Styrelsen for International Rekruttering (SIRI), der behandler ansøgningen efter høring af Grønlands Selvstyre. Udførlig vejledning med download af ansøgningsblanketter på [ny i danmark.dk-arbejde i Grønland](http://ny.i.danmark.dk-arbejde-i-Grønland).

Ansvarlig myndighed: [Styrelsen for International Rekruttering og Integration](#) sammen med [Grønlands Selvstyre \(Naalakkersuisut\)](#).

3.3. Enkelte undtagelser fra arbejds- og opholdstilladelse

En medarbejder kan arbejde uden arbejdstilladelse i Grønland, hvis opholdet **ikke er længere end 3 måneder**, og medarbejderen f.eks. er:

Om brugen af denne vejledning:

Denne vejledning er vejledende og må ikke erstatte individuel rådgivning. Den er kun til intern brug i den virksomhed, der har adgang via abonnementet i Dansk Industri eller efter aftale med Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax. Deling uden for organisationen er ikke tilladt.

© DI, Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax, opdateret januar 2026.

- **Repræsentant på forretningsrejse** i Grønland for udenlandske firmaer eller selskaber, der ikke har forretningskontor i Grønland.
- **Montør, konsulent eller instruktør** der skal indrejse for at montere, installere, efterse eller reparere tekniske anlæg (maskiner, udstyr, edb-programmer eller lignende). Læs mere om ['Montørreglen' her](#).

3.4. Visum

Medarbejderen skal dog stadig have et visum, hvis han/hun hører til de statsborgere, som er visumpligtige i Grønland. Se [listen med lande, hvor der kræves visum og hvordan man ansøger her](#).

Ansøgningen skal ske til Styrelsen for International Rekruttering (SIRI), der behandler ansøgningen efter høring af Grønlands Selvstyre. I ansøgningsproceduren skal arbejdsgiveren dokumentere, at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter grønlandske forhold. Det er Grønlands departement for sociale anliggender og arbejdsmarked, der fastsætter disse på baggrund af de gældende overenskomster mellem Grønlands Erhverv og fagforeningen SIK. Find udførlig vejledning med download af ansøgningsblanketter på [ny i danmark.dk](#).

3.5. Fast Track-ordning for grønlandske arbejdsgivere

Danmark og Grønland har i 2021 indgået en aftale, der giver udlændinge mulighed for at få opholds- og arbejdstilladelse til en forhåndsgodkendt virksomhed i Grønland, uden at deres sager sendes i høring hos Grønlands Selvstyre.

Grønlands Selvstyre kan forhåndsgodkende virksomheder, hvor løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter grønlandske forhold, og når særlige beskæftigelsesmæssige hensyn foreligger.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) behandler ansøgningerne fra udlændinge, som søger om opholds- og arbejdstilladelse i Grønland til en virksomhed, der er forhåndsgodkendt af Grønlands Selvstyre.

Ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelse efter Fast Track-ordningen kan indgives fra Grønland, hvis ansøgeren har lovligt ophold. Sagsbehandlingstiden er på op til 1 måned fra ansøgningstidspunktet.

Læs mere om [betingelser for ansøgning efter aftalen og en trin-for-trin guide til indgivelse af ansøgning her](#).

4. Arbejdsvilkår

Når du udsender medarbejdere på en kortvarig opgave, skal du vide følgende:

- Den danske overenskomst "stopper" ved grænsen. Virksomheden og medarbejderne vil ikke automatisk blive omfattet af en grønlandsk overenskomst, så der er som udgangspunkt aftalefrihed her. Dog gælder det for udenlandsk arbejdskraft, at de skal følge almindelige løn- og ansættelsesvilkår, hvilket svarer som minimum til de gældende grønlandske overenskomster. Det er de disse vilkår, der lægges til grund ved ansøgningen om arbejds- og opholdstilladelse.
- I henhold til danske regler har medarbejderne krav på en ansættelseskontrakt, som omfatter vilkårene for ansættelse. Ved udstationeringer skal medarbejderen efter de regler, der er trådt i kraft i Danmark den 1. juli 2023, allerede inden udstationeringens påbegyndelse oplyses om en række vilkår. Læs mere om [indhold og hvornår ansættelseskontrakten senest skal udleveres](#).
- Er der tale om en dansk ansættelse med midlertidig udstationering til Grønland, gælder den danske ferie- og funktionærlov. Ved ansættelse i Grønland derimod gælder den grønlandske funktionær- og ferielov. De er beskyttelsespræceptive for arbejdstager, det vil sige, at de ikke må fraviges til arbejdstagerens ugunst. Det er værd at vide, at der er stor lighed mellem den danske og grønlandske lovgivning på dette område, men den grønlandske ferielov ligner den gamle danske ferielov.
 - [Landstingslov om ferie](#)
 - [Landstingslov vedr. funktionærer](#)
 - [Barsel](#)

Om brugen af denne vejledning:

Denne vejledning er vejledende og må ikke erstatte individuel rådgivning. Den er kun til intern brug i den virksomhed, der har adgang via abonnementet i Dansk Industri eller efter aftale med Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax. Deling uden for organisationen er ikke tilladt.

© DI, Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax, opdateret januar 2026.

- [Ansættelsesbevislov](#)

- For alle, såvel udstationerede som lokalansatte i Grønland, er der kommet beskyttelseslovgivning for whistleblowere. Link til lovteksten: [Inatsisartutlov om beskyttelse af whistleblowere i Grønland](#).
- Virksomheden og medarbejderne **skal** overholde de grønlandske arbejdsmiljøregler, herunder 11-timers hvilereglen og kravet om ét ugentligt fridøgn. Der er kriminalretslige retsvirkninger ved at overtræde arbejdsmiljøloven. Link til [Arbejdsmiljølov i Grønland](#).
- Den grønlandske arbejdstid er normalt på 40 timer pr. uge. Man kan godt aftale varierende ugentlig arbejdstid, hvor medarbejderne arbejder flere timer, mens de er i Grønland. Hvis medarbejderne arbejder meget mere, og senere bliver arbejdsløse i Danmark, vil A-kassen dog forlange, at de afspadserer overtimerne. Kontakt evt. A-kassen forinden for afklaring.
- Medlemskab i Grønlands Erhverv (GE). Fuldt medlemskab med overenskomst kan først søges efter registrering i CVR registeret (se nærmere i kapitel 6). Men inden da, og inden aktiviteten påbegyndes i Grønland, er der mulighed for at søge et associeret medlemskab, der giver adgang til GE's rådgivning, men ikke overenskomstdækning.

Ansvarlig myndighed:

Arbejdstilsynet i Grønland [at.gl/da](#) og Arbejdstilsynet i Danmark [at.dk](#).

Arbejdsgiverorganisation: [Grønlands Erhverv](#).

Fagforening: [SIK](#).

5. Moms

Grønland er et momsfrit område.

Ansvarlig myndighed: [Skattestyrelsen \(AKA\)](#).

Læs mere om dokument- og eksportkrav til Grønland i DI's Eksportrådbog: [Eksportrådgivning - DI \(danskindustri.dk\)](#).

6. Skat

Mellem Danmark og Grønland foreligger en dobbeltbeskatningsaftale, som skal sikre, at der kun betales skat én gang af samme indkomst. (Grønland har ligeledes indgået individuelle dobbeltbeskatningsaftaler med Norge, Island og Færøerne.)

Det er vigtigt, at man skelner mellem entreprise og arbejdsudleje.

Kontaktoplysninger på Skattestyrelsen:

Telefon: + 299 34 65 00

E-mail: tax@nanoq.gl

<https://aka.gl/da>

6.1. Entreprise

6.1.1. Virksomhedsskat

Dobbeltbeskatningsaftalen siger, at virksomheden først bliver skattepligtig i Grønland, når den får såkaldt **fast driftssted**. Det defineres som: "stedet for et bygnings-, anlægs- eller monteringsarbejde af mere end 6 måneders varighed i sammenhæng". Det vil sige, at en byggevirksomhed vil blive skattepligtig i Grønland efter 6 måneder.

Udøvelse af tilsynsvirksomhed i mere end 6 måneder i sammenhæng med et bygnings-, anlægs- eller monteringsarbejde vil også medføre, at der statueres fast driftssted.

Læs mere i [artikel 5 om fast driftssted i den juridiske vejledning](#) fra Skattestyrelsen i Danmark.

Om brugen af denne vejledning:

Denne vejledning er vejledende og må ikke erstatte individuel rådgivning. Den er kun til intern brug i den virksomhed, der har adgang via abonnementet i Dansk Industri eller efter aftale med Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax. Deling uden for organisationen er ikke tilladt.

© DI, Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax, opdateret januar 2026.

Der gøres opmærksom på, at såfremt man efter grønlandsk ret er at anse som underleverandør til bygherre (uanset led i kæden), der har licens til at efterforske, eller udnytte mineralske stoffer, så gælder der specifikke regler på området.

6.1.2. Personskat

Når virksomheden **IKKE** har fast driftssted i Grønland, er det længden af medarbejderens ophold, der afgør, hvornår vedkommende bliver skattepligtig i Grønland. Medarbejdere, der ved udsendelsens start er skattepligtige i Danmark, vil blive skattepligtige i Grønland, når udsendelsen overskrider 6 måneder. Det medfører, at Grønland kan beskatte den pågældendes samlede indkomst (globalindkomst).

Læs mere om beregningen af de 6 måneder i [artikel 4 om skattemæssigt hjemsted i den juridiske vejledning](#) fra Skattestyrelsen i Danmark.

Ovenstående 6 måneders regel (183 dage) gælder for personer, der har bopæl i et af de fire lande, som Grønland har en DBO med (Danmark, Færøerne, Island og Norge). For personer med bopæl i andre lande gælder der en regel om, at personen bliver skattepligtig i Grønland efter 14 dages ophold. Hvis fristerne overskrides, gælder skattepligten fra første dag.

Hvis der udføres arbejde inden for råstofsektoren, større anlægsopgaver uden for eksisterende byer og bygder, samt opførelse af lufthavne, gælder der specifikke regler på området. KPMG Actor Tax bistår gerne med yderligere råd og vejledning.

6.1.3. Når der opstår fast driftssted

Ved etablering af fast driftssted skal virksomheden registreres fra første dag i Grønlands CVR-register, der administreres af CVR i Danmark. Adgangen sker [via selvbetjening på virk.dk](#) eller ved henvendelse til den lokale borgerservice i Skattestyrelsen.

En dansk virksomhed med fast driftssted i Grønland skal indeholde og afregne A-skat i Grønland for de ansatte, der arbejder i Grønland. Det kan gøres på to måder:

1. Virksomheden kan indberette løn og A-skat m.v. via e-indkomst-systemet efter aftale mellem Danmark og Grønland. Virksomhederne skal tilmeldes via [Grønlands Repræsentation i Danmark](#), som administrerer ordningen om redegørelse og indberetning mv. via det danske system.
2. Hvis virksomheden administrerer og udbetaler lønnen fra et kontor i Grønland, skal løn redegøres for og indbetales mv. via Sulinal, som er det grønlandske arbejdsgiverregister, der administrer løn mv.
 - Der skal udfyldes et skema, der kan downloades her: [Arbejdsgiverregisteret](#).
 - Skemaet skal sendes til Sulinal@nanoq.gl.

Der er ved fast driftssted ikke krav om, at virksomhedens ledelse skal være bosat i Grønland. Dog er det et krav, at der er en grønlandsk adresse. Selvangivelse skal indsendes senest den 1. maj i året efter det pågældende indkomstår.

Med hensyn til virksomhedsskat beskattes overskud af virksomhed fra fast driftssted for indkomståret 2026 med 25 % samt et tillæg på 6% iht. § 27 i Landstingslov om forvaltning af skatter. Dette giver en samlet virksomhedsskat på 26,5 %.

Skatteprocenter for henholdsvis virksomhed og ansatte fremgår af: [Udskrivningsprocenter for indkomståret 2026 \(PDF\)](#).

De gældende satser offentliggøres via [Skattestyrelsen \(aka.gl\)](#) under "[Meddelelser gældende fra 2021](#)."

6.2. Arbejdsudleje

Grønland har beskatningsretten til løn mv., som erhverves ved arbejdsudleje. Virksomheder fra Danmark, som foretager arbejdsudleje i Grønland, skal registreres i [Grønlands Repræsentation i Danmark](#) uanset, om de får fast driftssted i Grønland, det vil sige de skal redegøre og indberette løn for de ansatte fra første dag, de arbejder i Grønland (den danske virksomhed anses her som den reelle arbejdsgiver).

Om brugen af denne vejledning:

Denne vejledning er vejledende og må ikke erstatte individuel rådgivning. Den er kun til intern brug i den virksomhed, der har adgang via abonnementet i Dansk Industri eller efter aftale med Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax. Deling uden for organisationen er ikke tilladt.

© DI, Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax, opdateret januar 2026.

Hvis arbejdsudlejen derimod foretages fra f.eks. et polsk eller tysk koncernforbundet selskab, overgår pligten til at indeholde og indbetale A-skat til den grønlandske kunde, der får stillet arbejdskraften til rådighed (ved udenlandske virksomheder anses den grønlandske virksomhed i denne forbindelse som den reelle arbejdsgiver).

En virksomhed, der arbejdsudlejer personale, vil være omfattet af de samme regler om fast driftssted, som beskrevet i afsnittet om entreprise, det vil sige, at det er periodens længde der afgør, om der opstår fast driftssted.

Du kan få hjælp med det praktiske på [Grønlands Repræsentation i København](#) samt hos den grønlandske skattestyrelse på tax@nanoq.gl.

Ansvarlig myndighed i Grønland: [Skattestyrelsen \(AKA\)](#).

7. Social sikring

7.1. Hvad omfatter dansk social sikring?

- sygesikring
- syge- og barselsdagpenge
- arbejdsløshedsforsikring
- arbejdsskadeforsikring
- folkepension og førtidspension
- ATP
- efterløn
- børne- og ungedydelse, herunder børnetilskud.

Grundlæggende findes der i Grønland to forskellige aftalegrundlag, når det drejer sig om arbejdskraft udefra:

- Den Nordiske Konvention, der omfatter Sverige, Norge, Finland og Island.
- EØS-aftalen, der omfatter EU-landene og Schweiz.

Danske medarbejdere, der udsendes på opgaver til Grønland i op til seks måneder, er ikke omfattet af nogen af disse to aftaler, da Grønland er uden for EU, og heller ikke den Nordiske Konvention gælder inden for Rigsfællesskabet. Udbetaling Danmark kan derfor ikke hjælpe i dette tilfælde.

7.2. Sygesikring

Den offentlige danske rejsesygesikring omfatter ikke erhvervsrejser ([bekendtgørelse om offentlig rejsesygesikring ved rejse til Færøerne eller Grønland, senest ændret i 2014](#)).

Til gengæld er danske medarbejdere berettiget til akut sygebehandling ved midlertidige ophold op til seks måneder i henhold til grønlandske regler (jf. [Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 17 af 13. september 2006 om sundhedsvæsnets ydelser til personer med bopæl på Færøerne eller i Danmark under midlertidigt ophold i Grønland](#)).

Læs mere på denne side [sygehjælp ved midlertidigt ophold i Grønland | Nordisk Samarbejde](#), hvilke rettigheder med hensyn til sygehjælp og hjemtransport der gælder for medarbejdere, der udsendes midlertidigt til Grønland, og som inden udsendelse, har været social sikrede i henholdsvis:

- Danmark
- Et nordisk land
- Et EU/EØS-land
- Et tredjeland (resten af verden)

Om brugen af denne vejledning:

Denne vejledning er vejledende og må ikke erstatte individuel rådgivning. Den er kun til intern brug i den virksomhed, der har adgang via abonnementet i Dansk Industri eller efter aftale med Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax. Deling uden for organisationen er ikke tilladt.

© DI, Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax, opdateret januar 2026.

7.3. Lovpligtig arbejdsskadeforsikring

Da Danmark og Grønland er en rigsenhed, og Nordisk Konvention ikke anvendes i forholdet med rigsfællesskabets enheder (Danmark, Grønland og Færøerne), har Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring måttet finde en praktisk løsning vedrørende de medarbejdere, der er udsendt til Grønland:

1. Medarbejdere, der ved udsendelsen er socialt sikret i Danmark, forbliver sikret efter danske regler i indtil 12 måneder, og skal ikke forsikres efter grønlandske regler. Det gælder også medarbejdere af andre nationaliteter, hvis de har arbejdet længe nok i Danmark til at opnå dansk socialsikring (kræver afgørelse fra Udbetaling Danmark).
2. Dog er der en vigtig forskel, hvis medarbejderne ikke først har arbejdet i Danmark, men ansættes direkte til den pågældende opgave i Grønland: Det er praksis, at arbejdstagere, der arbejder og er sikret i land A (f.eks. Sverige, Polen), og som ansættes af en virksomhed i land B (Danmark) med henblik på udsendelse til land C (Grønland), ikke kan betragtes som udsendte. Det vil sige, at lovens hovedregel om sikring i arbejdslandet (Grønland) skal anvendes, og at de pågældende medarbejdere er sikret efter grønlandske regler.

Ansvarlig grønlandsk myndighed: [Grønlands Selvstyre \(Naalakkersuisut\)](#).

[Arbejdstilsynet i Grønland samt Grønlands Center for Arbejdsskader](#).

Ansvarlig dansk myndighed: [Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring](#).

7.4. Andre sociale ydelser

Konkrete spørgsmål om, hvordan medarbejderen er dækket af andre sociale ydelser under udsendelsesperioden, skal rettes til den myndighed, som dækker de enkelte områder.

Social pension og sygedagpenge:	Kommunen
Barseldagpenge:	Udbetaling Danmark, telefon +45 70 12 80 64
Familieydelser:	Udbetaling Danmark, telefon +45 70 12 80 62
Arbejdsløshedsforsikring:	Arbejdsløsheds kassen

Find links videre til de relevante myndighedssider via ATP's side [Kundeservice og selvbetjening | ATP.dk](#).

Hvis medarbejderen har adresse i Grønland, og beskattes i Grønland, er vedkommende omfattet af den grønlandske barselsfond samt lov om jobsøgningsydelse, der både giver ret til ydelse under arbejdsløshed og sygdom, hvis man ellers ikke under sygdommen er berettiget til løn (man har ikke sygedagpenge i Grønland). Link til loven: [Selvstyrets lovbekendtgørelse af Inatsisartutlov om Jobsøgningsydelse](#) (nr. 28 af 12.03.2025).

8. Anerkendelse af erhvervskvalifikationer

Danske AMU-certifikater anerkendes generelt, mens andre udenlandske certifikater skal godkendes ved Arbejdstilsynet i Danmark. Danske virksomheder, der ansætter eller indlejer arbejdskraft fra andre lande, skal sikre sig, at de ansatte er i besiddelse af de nødvendige kvalifikationer, herunder, at de har de nødvendige uddannelser, eller, at kvalifikationerne er anerkendt, når der er krav om uddannelse i Danmark.

Vælger virksomheden, at de ansatte også skal arbejde i Grønland, vil en dansk uddannelse (hvis der også stilles krav om en sådan i Lov om Arbejdsmiljø i Grønland) eller anerkendelse af sådanne kvalifikationer, blive accepteret i Grønland. Der er ikke krav om, at virksomheden gør noget aktivt, når de kommer til Grønland.

[Arbejdstilsynets portal: Anerkendelse af erhvervmæssige kvalifikationer erhvervet i udlandet](#).

Ansvarlig myndighed: [Arbejdstilsynet i Danmark](#).

Arbejdsmiljø: [Arbejdstilsynet i Grønland](#).

På EI- og Gasområdet skal der søges autorisation hos [Grønlands Elmyndighed og Grønlands Gasmyndighed](#).

Om brugen af denne vejledning:

Denne vejledning er vejledende og må ikke erstatte individuel rådgivning. Den er kun til intern brug i den virksomhed, der har adgang via abonnementet i Dansk Industri eller efter aftale med Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax. Deling uden for organisationen er ikke tilladt.

© DI, Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax, opdateret januar 2026.

9. Byggeteknisk lovgivning

Information om bygge- og anlæg, bl.a. tilbudsloven, bygningsreglement samt den grønlandske pendant til AB92, det vil sige AP95 finder du på: www.byginfo.gl.

Al grønlandsk lovgivning og kundgørelser af love, bekendtgørelser mv. kan søges og hentes på siden <https://nalunaarutit.gl> (findes i grønlandsk og dansk version).

Ansvarlig myndighed: [Grønlands Selvstyre \(Naalakkersuisut\)](#).

Om brugen af denne vejledning:

Denne vejledning er vejledende og må ikke erstatte individuel rådgivning. Den er kun til intern brug i den virksomhed, der har adgang via abonnementet i Dansk Industri eller efter aftale med Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax. Deling uden for organisationen er ikke tilladt.

© DI, Grønlands Erhverv, Arctic Law Greenland ApS og KPMG Acor Tax, opdateret januar 2026.

DI's Landevejledninger Grønland er kun et af de lande, hvor din virksomhed skal forholde sig til forskellige love og regler, når I påtager jer midlertidige opgaver i udlandet. DI's Landevejledninger er dit opslagsværk til tjenesteydelser i udlandet og udstationering af medarbejdere. Besøg vores side [Landevejledninger: Få hjælp til udstationeringsopgaver - DI](#) og find guides og tjeklister, der hjælper dig med at komme hele vejen rundt om jeres udlandsprojekt.

