



OVERENSKOMST

mellem

Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat

og

Royal Arctic Line A/S

For

Timelønnede faglærte og ikke-faglærte

Ved havnene i Nuuk og Sisimiut

1. Januar 2020 - 31. marts 2022

Indhold

§ 1 - OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	3
§ 2 - ARBEJDSSTIDEN	3
§ 3 - LØN	4
§ 4 - PENSIONSBI DRAG OG INDBETALING HERAF	5
§ 5 - LØNANCIENNITET	6
§ 6 - OVERARBEJDE OG AFSPADSERING	6
§ 7 - MERUDGIFTER VED TJENESTEREJSER, HERUNDER DAGPENGE OG NATTILLÆG	7
§ 8 - SØGNEHELLIGDAGSBETALING	7
§ 9 - KVALIFIKATIONSTILLÆG M.M.	8
§ 10 - SIKKERHEDSBEKLÆDNING M.V.	8
§ 11 - PÅTALERET	8
§ 12 - ARBEJDSAFBRYDELSE	9
§ 13 - LØNUDBETALING	9
§ 14 - FERIE OG FERIEGODTGØRELSE	9
§ 15 - EFTERINDTÆGT	10
§ 16 - SYGDOM	10
§ 17 - TJENESTEFRIHED VED BARN S FØRSTE SYGEDAG	11
§ 18 - ANDEN TJENESTEFRIHED VED BARN S SYGDOM	11
§ 19 - OMSORGS DAGE	12
§ 20 - ANDEN SÆRLIG TJENESTEFRIHED	12
§ 21 - OFFENTLIGE HVERV	13
§ 22 - UOVERENSSTEMMELSER OG VILKÅRLIGE AFSKEDIGELSER	13
§ 23 - OPSIGELSESVARSLER	13
§ 24 - TILSKUD TIL FONDE	14
§ 25 - OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSPERIODE	15

§ 1 - Overenskomstens område

Denne overenskomst omfatter:

- a) ikke-faglærte medarbejdere
- b) faglærte medarbejdere
- c) Lærlinge og elever

der ansættes på timeløn i Royal Arctic Line A/S datterselskaber i Grønland, og som ikke omfattes af anden overenskomst.

Stk. 2. Efter indstilling fra arbejdsgiveren og tillidsmanden, er der mulighed for, at tillærte ikke-faglærte medarbejdere, der har opnået færdighed i faget som egentligt faglærte, kan overgå til ansættelse som faglærte medarbejdere. Ved uenighed føres forhandlingerne mellem overenskomstparterne.

Stk. 3. Medarbejdere, der har afsluttet uddannelse som terminalmedarbejder, er omfattet af reglerne for faglærte medarbejdere.

Stk. 4. Lærlinge og elever, Overenskomst mellem Naalakkarsuisut, Finansministeriet og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat for Lærlinge og elever, til enhver tid gældende er gældende for alle lærlinge og elever. Dog er tilføjelser for lærlinge og elever i denne overenskomst gældende.

§ 2 - Arbejdstiden

Den normale arbejdstid er 40 timer for en 7 dages periode, der regnes fra og med mandag til og med søndag. Arbejdstiden på ugens enkelte dage ligges i overensstemmelse med virksomhedens behov. Af ugens 7 arbejdsdage er normalt 2 arbejdsfri, men dette kan dog fraviges ved lokal enighed.

Stk. 2. Tidsrummet, inden for hvilket den daglige arbejdstid lægges, fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med medarbejderne (og disses tillidsrepræsentanter) under hensyn til virksomhedens tarv. Ved uenighed har S.I.K. påtaleret, jf. § 11.

Stk. 3. Arbejdsgiveren kan tilrettelægge 12 timers vagter.

Stk. 4. Der foretages lønfradrag for forsømmelser inden for den daglige arbejdstid. Lønfradraget udgør for hver forsømt arbejdstime vedkommende medarbejders normale timeløn plus eventuelle tillæg for pågældende time. Forsømmelser beregnes i 1/4 timer.

Stk. 5. Rejsetiden på tjenesterejser regnes som ½ tjenestetid/arbejdstid. Den således beregnede tjenestetid/arbejdstid for rejsetiden kan dog ikke medføre, at arbejdstidsnormen for den pågældende dag ikke anses for opfyldt.

Stk. 6. Rejsetid mellem kl. 17.00 og kl. 08.00 medregnes dog ikke som tjenestetid / arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed for medarbejderen.

§ 3 - Løn

For ikke-faglærte medarbejdere under 18 år udgør lønnen pr. time:

	Pr. 1.1.2020	Pr. 1.4.2021
Alle år:	77,80 kr.	79,80 kr.

Stk. 2. For ikke-faglærte medarbejdere over 18 år, som i henhold til § 5 opfylder kravene om optjening af lønanciennitet, udgør lønnen pr. time:

Trin:	Anciennitet:	Pr. 1.1. 2020	Pr. 1.4.2021
A1.	1. - 2. år	116,40 kr.	118,40 kr.
A2.	3. - 5. år	121,10 kr.	123,10 kr.
A3.	6. - 7. år	124,50 kr.	126,50 kr.
A4.	8. – flg. år	128,70 kr.	130,70 kr.

Stk. 3. For faglærte medarbejdere over 18 år, som i henhold til § 5 opfylder kravene om optjening af lønanciennitet, udgør lønnen pr. time:

<u>Trin:</u>	<u>Anciennitet:</u>	<u>Pr. 1.1. 2020</u>	<u>Pr. 1.4.2021</u>
F1.	1. - 2. år	135,30 kr.	138,30 kr.
F2.	3. - 5. år	145,30 kr.	148,30 kr.
F3.	6. - 7. år	154,10 kr.	157,10 kr.
F4.	8. og flg. år	163,80 kr.	166,80 kr.

Stk. 4. For Lærlinge og elever, til enhver tid gældende overenskomst mellem Naalakkersuisut, Finansministeriet og Sulinermik Inuussutissarsiateqartut Kattuffiat for Lærlinge og elever for satsgruppe 5; IT-Supportere, Smede (VVS-Rørsmed), følgende satser:

<u>Trin:</u>	<u>Anciennitet:</u>	<u>Pr. 1.1. 2020</u>	<u>Pr. 1.4.2021</u>
1.	1. år	3.794,08 kr.	3.969,49 kr.
2.	2. år	4.757,20 kr.	4.932,61 kr.
3.	3. år	5.655,03 kr.	5.830,44 kr.
4.	4. år	5.894,42 kr.	6.069,83 kr.
5.	5. år + År	6.024,86 kr.	6.200,27 kr.

Stk. 5. For Lærlinge og elever til enhver tid gældende overenskomst mellem Naalakkersuisut, Finansministeriet og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat for Lærlinge og elever for satsgruppe 6: Terminal, Entreprenør, Smede-maskinarbejder, følgende satser:

<u>Trin:</u>	<u>Anciennitet:</u>	<u>Pr. 1.4. 2020</u>	<u>Pr. 1.4.2021</u>
1.	1. år	3.794,08 kr.	3.969,49 kr.
2.	2. år	4.826,67 kr.	5.002,08 kr.
3.	3. år	5.526,59 kr.	5.702,00 kr.
4.	4. år	5.799,49 kr.	5.974,90 kr.
5.	5. år + År	5.926,86 kr.	6.102,27 kr.

Stk. 6. For Lærlinge og elever til enhver tid gældende overenskomst mellem Naalakkersuisut, Finansministeriet og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat for Lærlinge og elever for satsgruppe 7: Maskinmekaniker, Service og Transport: Lager, følgende satser.

<u>Trin:</u>	<u>Anciennitet:</u>	<u>Pr. 1.4. 2020</u>	<u>Pr. 1.4.2021</u>
1.	2. år	5.350,07 kr.	5.525,48 kr.
2.	3. år	6.435,33 kr.	6.610,74 kr.
3.	4. år	6.693,73 kr.	6.869,14 kr.
4.	5. år	6.849,85 kr.	7.025,26 kr.

§ 4 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf

For ansatte over 18 år indbetaler arbejdsgiver til Arbejdstagernes Pensionskasse (SISA) i henhold til nedenstående pensionsbidrag af den i § 3 - Løn nævnte skalaløn til en pensionsordning. Pensionen ydes i henhold til pensionsordningens vedtægter.

	<u>Pr. 1.1. 2020</u>
Egendel:	3,91%

Firmadel:

9,03%

Stk. 2. Der tilkommer ud over det i stk. 1 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiver på grundlag af ansættelsen.

§ 5 - Lønanciennitet

Lønanciennitet optjenes på grundlag af beskæftigelse ved samme virksomhed. Medarbejdere, der efter aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren overgår direkte fra en virksomhed med lignende arbejdsrutiner til Royal Arctic Line A/S, bibeholder deres erhvervede anciennitet.

Stk. 2. Deltidsansatte medarbejdere med beskæftigelse på 20 timer pr. uge og derover optjener fuld lønanciennitet. Ved beskæftigelse på mindre end 20 timer i gennemsnit pr. uge optjenes anciennitet forholdsmæssigt.

Stk. 3. Under forudsætning af fortsat beskæftigelse ved samme arbejdsgiver optjenes lønanciennitet under fravær på grund af ferie, sygdom, barsel og adoption samt offentlige hverv.

Stk. 4. Ved nyansættelser, hvor der ikke er medtaget anciennitet jf. stk. 1, sker indplacering altid på 1. trin.

Stk. 5. For faglærte fastsættes lønancienniteten på grundlag af det tidsrum, medarbejderen har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen.

Stk. 6. For faglærte kan lønancienniteten tidligst regnes fra det tidspunkt, hvor uddannelsen er afsluttet.

§ 6 - Overarbejde og afspadsring

Overarbejde bør så vidt muligt undgås. For arbejde ud over normal arbejdstid – 8 timer, jf. § 2, stk. 1, og som er beordret og kontrolleret som overarbejde, beregnes et tillæg til timelønnen. Tillægget udgør for samtlige timer 50 % af timelønnen i henhold til § 3.

Stk. 2. Overarbejde kan afspadsres efter aftale mellem arbejderen og arbejdsgiveren.

Stk. 3. Overarbejde skal varsles senest 4 timer før normal arbejdstids ophør i tilfælde, hvor der

arbejdes med betalt middagspause. I tilfælde hvor der holdes 1 times middagspause er varslet fortsat 5 timer. For manglende varsel ydes der en ekstra overarbejdstimeløn ud over de faktiske overarbejdstimer.

Stk. 4. For overarbejde, der varer mindst 4 timer ud over en normal arbejdsdags sædvanlige arbejdstid, ydes en ekstra overarbejdstimeløn ud over de faktiske overarbejdstimer.

Stk. 5. Hvis en medarbejder tilkaldes (uden varsel) til arbejde uden for den normale arbejdstid – efter at arbejdsstedet er forladt eller på ellers arbejdsfrie dage – ydes mindst betaling for 4 timers arbejde.

Stk. 6. For arbejde på søn- og helligdage og som er beordret og kontrolleret som overarbejde betales et tillæg på 100% til timelønnen i henhold til § 3. stk. 1 eller afspadsering i henhold til § 6, stk. 2 plus tillæg i tid på 100%.

Stk. 7. Udfører Lærlinge og Elever undtagelsesvis overarbejde, ydes der overtidsbetaling efter § 3 - For ikke-faglærte arbejdere, dog er § 6, stk. 2 og 3 ikke gældende for Lærlinge og Elever.

§ 7 - Merudgifter ved tjenesterejser, herunder dagpenge og nattillæg

Der ydes dagpenge til ansatte, som midlertidigt udsendes til arbejde på et andet sted end hjemstedet, i henhold til de i Royal Arctic Line A/S gældende regler for tjenesterejser.

§ 8 - Søgnehelligdagsbetaling

Der ydes søgnehelligdagsbetaling på 240,00 kr. for en hel søgnehelligdag og 120,00 kr. for en halv søgnehelligdag (for ikke-faglærte medarbejdere under 18 år: 120,00 kr. og 60,00 kr.), hvis følgende betingelser er opfyldt:

Stk. 2. Der ydes også søgnehelligdagsbetaling til deltidsbeskæftigede:

- a) Til deltidsbeskæftigede medarbejdere med et timetal på mindre end 20 timer ugentligt ydes der søgnehelligdagsbetaling med 120,00 kr. for en hel søgnehelligdag og 60,00 kr. for en halv søgnehelligdag (for ikke-faglærte medarbejdere under 18 år: 60,00 kr. og 30,00 kr.).
- b) Til deltidsbeskæftigede medarbejdere med et timetal på 20 timer og derover ugentligt ydes

fuld søgnehelligdagsbetaling.

Stk. 3. Som helligdage betragtes følgende dage:

- a) Folkekirkens helligdage,
- b) Juleaftensdag,
- c) Nytårsaftensdag,
- d) Helligtrekongers dag (tiden efter kl. 12.00),
- e) Den 1. maj (tiden efter kl. 12.00) samt
- f) Grønlands Nationaldag (21. juni).

Stk. 4. Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag ydes der ikke søgnehelligdagsbetaling.

§ 9 - Kvalifikationstillæg m.m.

Der afsættes 2 % af lønsummen til kvalifikationstillæg, opnormeringer, evt. uddannelse med opnormering for øje samt andet. Indstillinger om anvendelse af disse midler indhentes fra tillidsrepræsentanten eller arbejdsgiveren og godkendes efter forhandling af overenskomstparterne.

§ 10 - Sikkerhedsbeklædning m.v.

Arbejdsgiveren stiller arbejdsbeklædning, sikkerhedsfodtøj, hjelme, handsker, overtrækstøj, m.v. vederlagsfrit til rådighed for medarbejdere i nødvendigt omfang i henhold til rederiets politik. Dette skal af sikkerhedsmæssige grunde benyttes.

Al udleveret beklædning skal afleveres ved fratrædelse – ellers modregnes dette i den sidste lønuddbetaling.

§ 11 - Påtaleret

S.I.K. har påtaleret i henhold til overenskomsten om behandling af faglig strid, hvis det menes, at manglende hensyntagen til medarbejdernes ønsker om den daglige arbejdstids beliggenhed og frilørdagsordninger ikke tilstrækkeligt kan begrundes i hensynet til virksomhedens tarv.

Stk. 2. Hvis der opstår tvivl om, hvorvidt en medarbejder er berettiget til at oppebære de i §§ 6-9 nævnte ydelser kan sagen behandles efter reglerne i overenskomsten om behandling af faglig strid.

§ 12 - Arbejdsafbrydelse

En medarbejder, der hjemsendes på grund af vejrlig, arbejdsmangel, maskinnedbrud o.l., skal mindst have betaling for normalarbejdsdagen, selv om hjemsendelse sker umiddelbar efter normal arbejdstids begyndelse.

Stk. 2. En ikke fastansat medarbejder skal iht. stk. 1 have betaling for mindst 4 timers arbejde.

§ 13 - Lønudbetaling

Lønningsperioden er en periode på 14 dage, der regnes fra og med mandag til og med søndag i den efterfølgende uge.

Stk. 2. Medarbejderen angiver en konto i et grønlandsk eller dansk pengeinstitut, som lønnen kan anvises til. Lønnen er til disposition fredag i ugen efter lønningsperiodens udløb.

Stk. 3. Hvis den normale lønudbetalingsdag falder på en helligdag, udbetales lønnen på den forudgående hverdag. Lønnen er til disposition inden for normal arbejdstid. Såfremt en medarbejder ikke har kunnet få lønnen udbetalt til normal aftalt tid, sker udbetalingen, på førstkommande bankdag.

§ 14 - Ferie og feriegodtgørelse

Medarbejdere har ret til årlig ferie efter reglerne i landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 vedrørende ferie – og i henhold til nedenstående.

Stk. 2. Medarbejderen optjener ret til en feriegodtgørelse på 12½ % af den indtjente løn, bortset fra dagpenge.

Stk. 3. Krav om tilgodehavende feriegodtgørelse skal være rejst over for arbejdsgiveren senest 3 måneder efter udløbet af ferieåret (30. april). I modsat fald tilfalder beløbet Feriefonden, jf. protokollat om Feriefonden.

Stk. 4. Hvis lærlinge og elever ikke har optjent ret til løn i alle feriedagene, betaler den aktuelle

arbejdsgiver lærlinge og elever løn i de feriedage, hvortil der ikke er optjent ret til løn.

§ 15 - Efterindtægt

Såfremt en ansat afgår ved døden i ansættelsesperioden, ydes der følgende beløb til den efterlevende ægtefælle eller børn under 18 år, som den ansatte har forsørgerpligt overfor:

Ved beskæftigelse i samme virksomhed i:

1 år:	4 ugers løn
2 år:	8 ugers løn
5 år og mere:	12 ugers løn

§ 16 - Sygdom

Bliver en lønmodtager på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes det heraf følgende fravær som lovligt forfald, medmindre den pågældende under arbejdsforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed eller ved ansættelsen svigagtigt har fortiet den pågældende sygdom.

Stk. 2. Sygdommen kan af arbejdsgiver forlanges dokumenteret ved lægeerklæring. Udgiften til selve lægeerklæringen afholdes af arbejdsgiver.

Stk. 3. Til timelønnede, fuldtidsansatte lønmodtagere, der er medlemmer af S.I.K., ydes der dagpenge under sygdom, under forudsætning af, at pågældende har været ansat fortløbende i mindst 30 dage forud for sygdommens indtræden.

Stk. 4. Dagpenge ydes fra den første uarbejdsdygtighedsdag. Der ydes dagpenge for seks (6) dage pr. uge. Dagpenge kan højst ydes i 26 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder. Såfremt uarbejdsdygtigheden skyldes ulykkestilfælde indtruffet under arbejdet, kan dagpenge dog ydes i yderligere 13 uger.

Stk. 5. Ydelse af dagpenge ophører den dag, hvor lønmodtageren på ny er arbejdsdygtig, selv om lønmodtageren ikke straks træder i arbejde, og selv om lønmodtageren undlader at raskmelde sig. Dagpenge ydes dog fortsat efter, at lønmodtageren på ny er arbejdsdygtig, såfremt lønmodtageren er behandlet for sin sygdom uden for det sted, hvor lønmodtagerens arbejdsplads er beliggende, og indtil den pågældende med den hurtigste rejseforbindelse kan nå tilbage til arbejdsstedet.

Stk. 6. Ved afskedigelse under sygdom oppebæres retten til dagpenge i opsigelsesperioden.

Stk. 7. Dagpenge udgør kr. 90,00 og udbetales sammen med lønnen for den pågældende lønningsperiode til S.I.K's medlemmer.

Stk. 8. Ordningerne kan for den enkelte lønmodtager inddrages ved misbrug.

§ 17 - Tjenestefrihed ved barns første sygedag

Der gives den ansatte adgang til hel eller delvis tjenestefrihed uden løntab til pasning af sygt, mindreårigt barn, første dag, barnet er sygt.

Ved barnets første sygedag forstås den første hele arbejdsdag, hvor fravær af hensyn til barnets sygdom er påkrævet. Hvis den ansatte tilkaldes på grund af opstået sygdom ved mindreårigt barn efter arbejdstids start betragtes dette ikke som barns første sygedag, men lovligt fravær uden løntab.

Stk. 2. Tjenestefriheden forudsætter:

- a) Det er barnets første sygedag,
- b) Hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt,

Stk. 3. Ordningen kan for den enkelte inddrages ved misbrug.

Stk. 4. For timelønnede ydes lønnen under tjenestefrihed uden løntab på grundlag af den ansattes normaltmetal og normalt meløn, inkl. faste tillæg, den pågældende dag.

§ 18 - Anden tjenestefrihed ved barns sygdom

Der gives den ansatte adgang til tjenestefrihed uden løntab i op til 12 dage til 0 – 16 årigt barns indlæggelse på sygehus i eller udenfor hjembyen – dette som rejseledsager og under barnets evt. indlæggelse i forbindelse med en af Sundhedsvæsnet betalt ledsagerrejse.

Stk. 2. Behov for ledsagelse ved nære pårørendes indlæggelse skal dokumenteres af Sundhedsmyndighederne.

Stk. 3. I ganske særlige tilfælde og behov dokumenteret af læge, kan tjenestefriheden forlænges med op til 5 dage.

§ 19 - Omsorgsdage

Der ydes 3 omsorgsdage pr. kalenderår, som kan anvendes efter aftale med vedkommendes leder, og som altid kan anvendes til barns sygdom eller alvorlig sygdom i nærmeste familie.

§ 20 - Anden særlig tjenestefrihed

Der ydes ansatte frirejse og tjenestefrihed med sædvanlig løn ved nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller begravelse efter nedenstående regler:

Til ansatte med mindst 2 års anciennitet i virksomheden ydes der, efter ansøgning, tjenestefrihed med sædvanlig løn i 5 arbejdsdage ved nære pårørendes alvorlige sygdom og/eller begravelse. Der ydes endvidere frirejse fra tjenestedet til nære pårørendes sygdom og/eller begravelse, såfremt begravelsen finder sted i en anden by eller bygd i Grønland eller i Danmark end tjenestedet. Til ovennævnte tjenestefrihed lægges normal rejsetid.

Stk. 2. Anmodning om tjenestefrihed og frirejse indgives skriftligt til arbejdsgiveren.

Stk. 3. Ved alvorlig sygdom forstås dokumenteret, livstruende sygdom.

Stk. 4. Ved nære pårørende forstås: forældre, ægtefæller og dermed ligestillede, børn og søskende, men ikke ægtefællens og dermed ligestilledes familie.

Stk. 5. Der gives tjenestefrihed med løn til medlemmer af S.I.K's hovedbestyrelse og S.I.K-p Inuusuttai's hovedbestyrelse i forbindelse med deltagelse i S.I.K's hovedbestyrelsesmøder indtil 4 gange årligt. Lønnen under tjenestefriheden beregnes på grundlag af den pågældendes normaltmetalt og normaltmetalløn, inkl. faste tillæg.

Stk. 6. Ønsker fra medlemmer af S.I.K's lokalafdelingsbestyrelser og S.I.K's hovedbestyrelse og S.I.K-p Inuusuttai's hovedbestyrelse om tjenestefrihed uden løn bør imødekommes. Sådantjenestefrihed kan ydes i indtil 1 år ad gangen, såfremt det er foreneligt med tjenestens tarv.

§ 21 - Offentlige hverv

Der gives ansatte efter denne overenskomst adgang til tjenestefrihed uden løn i nødvendigt omfang for at varetage hverv som:

- a) medlem af Grønlands Landsting,
- b) medlem af en kommunalbestyrelse eller byggeråd,
- c) medlem af en menighedsrepræsentation,
- d) medlem af en skolebestyrelse eller fritidsnævn,
- e) kredsdommer,
- f) lægdommer,
- g) bisidder samt
- h) andre offentlige hverv, som af en offentlig myndighed pålægges bestyrelsesmedlemmer i S.I.K's lokalafdelinger eller hovedbestyrelsesmedlemmer i S.I.K.

Stk. 2. Fravær i henhold til stk. 1, betragtes ikke som forsømmelse i henseende til den tid, hvor der skal være arbejdet før overtidsbetaling ydes i henhold til overenskomst for timelønnede faglærte og ikke-faglærte medarbejdere. Fraværet skal meddeles arbejdsgiveren i så god tid som muligt.

§ 22 - Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser

Uoverensstemmelser behandles efter reglerne i overenskomsten om behandling af faglig strid.

Stk. 2. Ved udøvelse af retten til at foretage enkeltmandsafskedigelser må vilkårlighed ikke finde sted. Uoverensstemmelser herom behandles efter reglerne i overenskomsten om behandling af faglig strid.

§ 23 - Opsigelsesvarsler

Inden for den første ansættelsesmåned er hverken arbejdsgiver eller medarbejder forpligtet til at afgive noget varsel i forbindelse med afbrydelse af ansættelsesforholdet.

Stk. 2. For ikke-faglærte medarbejdere gælder der følgende opsigelsesfrister efter den første ansættelsesmåned:

	<u>Fra arbejdsgiveren</u>	<u>Fra medarbejderen</u>
I 1. år. (bortset fra 1. md.):	2 uger	3 dage
I 2., 3. og 4. år:	3 uger	1 uge
Derefter:	4 uger	1 uge

Stk. 3. For faglærte medarbejdere gælder der følgende opsigelsesfrister efter den første ansættelsesmåned:

	<u>Fra arbejdsgiveren</u>	<u>Fra medarbejderen</u>
I 1. år (bortset fra 1. md.):	2 uger	3 dage
I 2., 3., 4., og 5. år:	4 uger	2 uger
Derefter:	6 uger	3 uger

Stk. 4. Opsigelsesfristerne i stk. 2 - 3 gælder for medarbejdere, der har været beskæftiget i samme virksomhed uden afbrydelse i de anførte tidsrum. Følgende forhold regnes dog ikke som afbrydelse:

- a) sygdom, der omgående og senest inden 24 timers forløb er meddelt virksomheden,
- b) fravær i henhold til landstingsforordning om graviditet, barsel og adoption,
- c) afbrydelse af arbejdet med hjemsendelse på grund af vejrlig, maskinstandsning, materialemangel, arbejdsmangel, force majeure eller lign., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når det tilbydes denne, eller
- d) overgang fra en virksomhed til en anden i medfør af aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren, jf. § 5, stk. 1.

Stk. 5. Opsigelsesfrist bortfalder ved medarbejderens misligholdelse eller ved arbejdsledighed på arbejdsstedet som følge af vejrlig, maskinstandsning, materialemangel, arbejdsmangel, force majeure eller lign, som standser driften helt eller delvist.

Stk. 6. Såvel medarbejder som arbejdsgiver skal afgive opsigelsesvarslet skriftligt.

§ 24 - Tilskud til fonde

Royal Arctic Line A/S indbetaler til følgende fonde:

- Uddannelsesfonden med 0,70 kr. pr. præsteret time.
- Feriefonden med 0,85 kr. pr. præsteret time.
- Socialfonden med 0,30 kr. pr. præsteret time.

§ 25 - Overenskomstens gyldighedsperiode

Denne overenskomst træder i kraft den 1. Januar 2020 og udløber d. 31. marts 2022.

Stk. 2. Efter udløb af overenskomsten sker aflønning i henhold til de pr. 1. april 2021 gældende lønsatser i perioden indtil ny overenskomst indgås.

Nuuk den 4. December 2019

Sulinermik Inuutissarsiuteqartut Kattuffiat

Royal Arctic Line A/S

Jess G. Berthelsen
Forbundsformand

Ivalu Kleist
COO