OVERENSKOMST

mellem

Sulinermik Inuussutissarsiuteqartut Kattuffiat

og

Platou Fish Napasoq ApS

2022 - 2023

Indholdsfortegnelse

§ 1 - Overenskomstens område 3
§ 2 - Arbejdstiden 3
§ 3 - Løn 3
§ 4 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf 4
§ 5 - Sygdom 4
§ 6 - Overarbejde og afspadsering 6
§ 7 - Rådighedstillæg 7
§ 8 - Særlige tillæg 7
§ 9 - Søn- og helligdagstillæg samt søgnehelligdagsbetaling 7
§ 10 - Tillæg for forskudt tid og arbejde ved skiftehold 8
§ 11 - Sikkerhedsbeklædning m.v. 9
§ 12 - Anciennitetstillæg 9
§ 13 - Produktionsfremmende lønsystemer 10
§ 14 - Arbejdsafbrydelse 11
§ 15 - Påtaleret 11
§ 16 - Lønudbetaling 12
§ 17 - Ferie og feriegodtgørelse 12
§ 18 - Oplysning og uddannelsesfonden, feriefonden & Socialfond. 12
§ 19 - Efterindtægt 13
§ 20 - Tjenestefrihed ved barns sygedage 13
§ 21 - Anden tjenestefrihed ved barns sygdom 14
§ 22 - Offentlige hverv 14
§ 23 - Anden særlig tjenestefrihed 15
§ 24 - Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser 16
§ 25 - Tillidsmandsregler 16
§ 26 - Graviditet, barsel og adoption 16
§ 27 - Opsigelsesvarsler 16
§ 28 - Overenskomstens gyldighedsperiode 18

§ 1 - Overenskomstens område

Denne overenskomst omfatter alle produktionsmedarbejdere, der ansættes på timeløn i Platou Fish Napasoq ApS tjeneste.

Stk. 2. Ansættelse foregår i henhold til en af begge parter godkendt standardkontrakt. Standartkontrakten findes for fastansatte og for midlertidigt ansatte.

§ 2 - Arbejdstiden

Den normale arbejdstid er 40 timer for en 7-dages periode, der regnes fra og med mandag til og med søndag. Arbejdstiden ligger, medmindre andet er aftalt, på ugens 6 første dage mellem kl. 06.00 og kl. 17.00 og, ved arbejde i forbindelse med start af den følgende uges produktion, på søndage i tidsrummet kl. 14.00 - 23.00. Af ugens 7 dage er normalt 2 dage arbejdsfri for den enkelte arbejder.

Stk. 2. Tidsrummet, inden for hvilken den daglige arbejdstid lægges, fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med arbejderne og disses tillidsrepræsentanter under hensyn til virksomhedens tarv.

Stk. 3. Ulovlig forsømmelse medfører lønfradrag samt bonus bortfalder i form af proviant.

Stk. 4. Der er 2 x 15 minutters betalt pauser.

§ 3 - Løn

Lønnen udgør pr. 1. april 2022 satser følgende, som Platou Fish Napasoq ApS gør gældende:

Timelønnede produktionsmedarbejdere:

over 18 år:	pr. 1. april 2022	110,00	kr./time
under 18 år:	pr. 1. april 2022	70,00	kr./time

Stk. 2. Timelønnede holdledere:

over 18 år:	pr. 1. april 2022	120,00	kr./time
under 18 år:	pr. 1. april 2022	74,00	kr./time

Stk. 3. Yderligere gives der mødebonus til alle, der i en hel lønperiode ikke har haft ulovligt fravær af nogen art.

§ 4 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af den af SIK i øvrigt gældende pensionsordning, der er etableret pr. 1. januar 1994.

Pensionsbidrag beregnes af bruttoløn, hhv. bonusløn/akkordløn, inkl. eventuelle tillæg med virkning pr. 1. april 2022 udgør:

Arbejdsgiverandel:	7,33 %
Medarbejderens andel	3,67%
I alt	11,00 %

Stk. 2. Bidragene indbetaler til SISA en gang månedligt. Sidste rettidige indbetalingsdag er den 10. i måneden efter, at bidragene er forfaldne til betaling.

§ 5 - 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 arbejdsfor-

holdets 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 SIK, ydes der dagpenge under sygdom.

Stk. 4. Dagpenge ydes fra den første uarbejdsdygtighedsdag. Der ydes dagpenge for de dage, det er planlagt at medarbejderen skulle være på arbejde. 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 han 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. 125,00 og udbetales sammen med lønnen for den pågældende lønningsperiode til SIK´s medlemmer.

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

§ 6 - Overarbejde og afspadsering

Overarbejde bør så vidt som muligt undgås. For overarbejde ud over normal arbejdstid, jvf. § 2, stk. 1, betales et tillæg til timelønnen eller bonus-/akkordfortjenesten, såfremt overarbejdet er beordret og kontrolleret som overarbejde. Tillægget udgør for samtlige timer 50 % af timelønnen i henhold til § 3.

Stk. 2. Overarbejde kan afspadseres efter aftale mellem arbejderen og arbejdsgiveren. Ved afspadsering afløses overtidsbetalingen af frihed svarende til det optjente antal overarbejdstimer plus tillæg i tid med 50 %. Afspadsering optjenes pr. påbegyndt halve times overarbejde.

Stk. 3. Tillægget for overarbejde afspadseres/udbetales først efter, at den fulde arbejdstid er præsteret i den pågældende lønningsperiode.

Stk. 4. For arbejde, der har varet mindre end en lønningsperiode, beregnes den fulde arbejdstid, jvf. stk.3, som antallet af normalarbejdsdage x 8 timer.

Stk. 5. Overarbejde skal varsles senest 4 timer før normal arbejdstids ophør den pågældende dag. For manglende varsel ydes der en ekstra overarbejdstimeløn ud over de faktiske overarbejdstimer.

Stk. 6. For overarbejde, der varer mindst 4 timer ud over en normal arbejdsdags sædvanlige arbejdstid, ydes en ekstra overarbejdstimeløn ud over de faktiske overarbejdstimer.

Stk. 7. Hvis en medarbejder tilkaldes til arbejde udenfor den normale arbejdstid – efter at arbejdsstedet er forladt eller på ellers arbejdsfrie dage – ydes mindst betaling for 4 timers arbejde.

§ 7 - Rådighedstillæg

Til arbejdere, der udfører overarbejde, der ikke eller kun vanskeligt kan kontrolleres, kan der ydes et rådighedstillæg til erstatning for følgende ydelser:

1. De i § 6 nævnte ydelser i forbindelse med overarbejde,
2. de i § 9 nævnte ydelser for arbejde på søn- og helligdage samt
3. de i § 10 nævnte ydelser for arbejde på forskudt tid.

Rådighedstillæggets størrelse fastsættes efter forhandling mellem overenskomstparterne.

§ 8 - Særlige tillæg

Der kan i særlige tilfælde og efter forhandling mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant ydes lønmodtageren et personligt tillæg.

§ 9 - Søn- og helligdagstillæg samt søgnehelligdagsbetaling

For arbejde på søn- og helligdage betales et tillæg til timelønnen. Tillægget udgør 50 % af timelønnen i henhold til § 3. Hvis det drejer sig om overarbejde, skal der yderligere gives overarbejdstillæg i henhold til § 5, stk. 1 eller afspadsering i henhold til § 5, stk. 2.

Stk. 2. Der ydes søgnehelligdagsbetaling på følgende måde:

- Søgnehelligdagsbetaling på 200,00 kr. for en hel søgnehelligdag
- Søgnehelligdagsbetaling på 100,00 kr. for en halv søgnehelligdag
- Produktions-medarbejdere under 18 år.
    - Søgnehelligdagsbetaling på 100,00 kr.
    - For en halv søgnehelligdag på 50,00 kr.

Stk. 3. Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag, ydes der søgnehelligdagsbetaling efter stk. 2 udover sædvanlig overenskomstmæssig betaling for arbejdet

Stk. 4. Som helligdag betragtes følgende dage:

a) Helligtrekongersdag 6. januar (fra kl. 12),

b) Arbejdernes internationale kampdag 1. Maj (hele dagen),

c) Grønlands nationaldag, 21. juni,

d) Juleaftensdag, 24. december,

e) Juledag, 25. december,

f) 2. Juledag, 26. december,

g) Nytårsaftensdag, 31. december,

h) Nytårsdag, 1. januar,

i) Skærtorsdag,

j) Langfredag,

k) Påskedag,

l) 1. og 2. Pinsedag,

m) Kristi Himmelfartsdag,

n) Store bededag.

§ 10 - Tillæg for forskudt tid og arbejde ved skiftehold

Hvis arbejdstiden lægges uden for de i § 2, stk. 1 nævnte intervaller, eller hvis der arbejdes på skiftehold, ydes der følgende tillæg:

a) I tiden mellem 15:30 og 01.00: 5,00 kr. pr. time.

b) I tiden mellem 01.00 og 06.00: 15,00 kr. pr. time.

Stk. 2. For overarbejde på forskudt tid på skiftehold ydes afspadsering i henhold til § 6, stk. 2 eller overtidsbetaling i henhold til § 6, stk. 1 i stedet for tillæg i henhold til stk. 1.

Stk. 3. For overarbejde på skiftehold, der strækker sig ud over anden og tredje skift, ydes der dog både det sidst oppebårne skifteholdstillæg i henhold til stk. 1 og afspadsering i henhold til § 6, stk. 2 eller overtidstillæg i henhold til § 6 stk. 1.

§ 11 - Sikkerhedsbeklædning m.v.

Arbejdsgiveren stiller handsker, specialfodtøj, overtrækstøj, gummiforklæder m.v. vederlagsfrit til rådighed for arbejdere, der af sikkerheds- og hygiejnemæssige grunde må benytte dette.

§ 12 - Anciennitetstillæg

Til timelønnen, henholdsvis bonuslønnen, ydes der følgende anciennitetstillæg:

a)	Arbejderen har været beskæftiget ved samme virksomhed i en sammenhængende periode på 1 år.	3,00 kr.
b)	Efter 5 års beskæftigelse	5,00 kr.
c)	Efter 8 års beskæftigelse	7,00 kr.

Stk. 2. Anciennitetstillæg ydes på grundlag af beskæftigelse ved samme virksomhed. Arbejdere, der efter aftale mellem arbejderen og arbejdsgiveren overgår direkte fra en virksomhed til en anden, bibeholder deres erhvervede anciennitetstillæg.

Stk. 3. Under forudsætning af fortsat beskæftigelse ved samme arbejdsgiver optjenes lønan-

ciennitet under fravær på grund af ferie, sygdom, barsel og adoption samt offentlige hverv.

Stk. 4. Ved nyansættelse og ved genansættelser, som ikke er aftalt mellem arbejdsgiveren og den ansatte jvf. stk. 2, sker indplacering altid på 1. trin, jvf. dog stk. 1 litra a).

§ 13 - Produktionsfremmende lønsystemer

Parterne er enige om, at der i videst mulig udstrækning etableres produktionsfremmende lønsystemer, specielt bonus- og akkordordninger. Der aftales i hver enkelt bonus-/akkord-aftale, hvilke særlige forhold, der skal gælde for ordningen.

Stk. 2. Bonusordninger opbygges, således, at der ydes:

a) en fast løn del pr. time.

b) en variabel løn del (bonustillæg) ved øget produktivitet pr. medgået arbejdstime.

Stk. 3. Ved bonus-/akkordarbejde ydes forskudsbetaling med et beløb svarende til vedkommende arbejders timeløn i henhold til § 3, når bonus-/akkordberegningerne ikke kan færdiggøres til normal udbetalingsdag for den pågældende lønningsperiode. Sådanne forskud fra-drages ved bonusordningens/akkordens endelige opgørelse.

Stk. 4. Ved bonusordninger og fællesakkorder fordeles, hvis ikke andet er aftalt, bonus og akkordsummen i forhold til de timer, hvori de enkelte deltagere har været beskæftiget ved den pågældende ordning.

Stk. 5. Det er en forudsætning ved bonus/akkordarbejde, der skal være veludført, at alle materialer og hjælpeværktøjer ud over arbejdernes normale håndværktøj er til stede, når det skal anvendes. Eventuel ventetid, transport af materialer og hjælpeværktøjer samt forsinkelse som følge af uforudsete gene, der måtte opstå under arbejdets udførelse, betales med den enkelte arbejders normaltimeløn. Hvis bonus-/akkordarbejde under arbejdets gang ændres på arbejdsgiverens foranledning, har arbejderen krav på timeløn samt sine sædvanlige tillæg for ekstratid, der medgår til arbejdets ændring.

Stk. 6. Begges parter har ret til genforhandling af de enkelte bonus-/akkordaftaler, såfremt ny teknologi eller andet gør, at der ændres i beregningsgrundlaget. Opnås der ikke enighed om aftalen, kan den opsiges, og den bortfalder så efter et varsel på 1 måned. Bortfalder aftalen, aflønnes de pågældende arbejde som tidlønsarbejde efter overenskomsten i øvrigt.

Stk. 7. Der kan ved forsøgsproduktioner aftales andre vilkår, herunder lønfastsættelse, end efter overenskomsten.

§ 14 - Arbejdsafbrydelse

En arbejder, der er i arbejde, men som på grund af vejrliget bliver afbrudt, og som ikke kan sættes til andet arbejde, skal mindst have betaling for normalarbejdsdagen, selv om hjemsendelse sker ved normal tids arbejdstids begyndelse.

Stk. 2. Arbejdere i Fiskeindustrien, der efter at være tilsagt møder ved normal arbejdstids begyndelse, men som hjemsendes på grund af råvaremangel efter indtruffen maskinskade, får betaling for faktisk arbejde, dog mindst 4 timer.

§ 15 - Påtaleret

SIK har påtaleret, hvis den mener, at manglende hensyntagen til arbejdernes 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 arbejder er berettiget til at oppebære de i §§ 5 -13 nævnte ydelser, og henvendelser herom gennem tillidsrepræsentanten ikke medfører en tilfredsstillende løsning, skal sagen behandles efter reglerne i Hovedaftalen.

§ 16 - Lønudbetaling

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

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

Stk. 3. Hvis den normale lønudbetalingsdag falder på en helligdag, udbetales lønnen på den forudgående hverdag.

§ 17 - Ferie og feriegodtgørelse

Den ansatte har ret til årlig ferie efter reglerne i landstingslov nr. 10 af 12. november 2001. I henhold til Landstingsloven's § 2, er aftalt nedenfor anførte særlige regler.

Stk. 2. Den ansatte optjener ret til en feriegodtgørelse på 12,5 % af den indtjente løn.

Stk. 3. Krav om tilgodehavende feriegodtgørelse skal være rejst over for arbejdsgiveren senest 3 måneder efter udløbet af ferieåret. I modsat fald tilfalder beløbet SIK's Feriefond.

§ 18 - Oplysning og uddannelsesfonden, feriefonden & Socialfond

Der indbetales bidrag til fondene gældende fra overenskomstaftalens dato:

- Oplysnings- og Uddannelsesfonden kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime.
- Feriefonden kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.
- Socialfonden kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime.

§ 19 - Efterindtægt

Såfremt en arbejder afgår ved døden i ansættelsesperioden, ydes der følgende beløb til den efterlevende ægtefælle eller børn på 18 år, som arbejderen har forsørgelsespligt overfor:
Ved beskæftigelse i samme virksomhed i:

1 år.....	3 ugers løn.
2 år.....	4 ugers løn.
5 år og mere...	5 ugers løn.

§ 20 - Tjenestefrihed ved barns sygedage

Der gives den ansatte adgang til hel eller delvis tjenestefrihed uden løntab til pasning af mindreårigt barns 2 sygedage.
Ved barnets første sygedag forstås den første hele arbejdsdag, hvor fravær af hensyn til barnets sygdom er påkrævet. Hvis lønmodtageren 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 2 sygedage.
b) Hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt,
c) Barnet er hjemmeværende.
d) Barnet er max 14 år gammelt.

Stk. 3. Sygelisten suppleres med oplysning om fravær på grund af barns første sygedag.

Stk. 4. Ordningen kan for den enkelte inddrages ved misbrug.

Stk. 5. Timelønnen ydes under tjenestefrihed uden løntab på grundlag af den ansattes normaltimeløn inkl. faste tillæg den pågældende dag.

Stk. 6. Medarbejdere som har 1/2 års anciennitet og som der opfylder betingelse c og d i stk. 2 har endvidere ret til 2 omsorgsdage pr. kalenderår.

§ 21 - Anden tjenestefrihed ved barns sygdom

Efter et års ansættelse gives der den ansatte adgang til tjenestefrihed uden løntab i op til 12 dage til 0 – 16-årige barns indlæggelse på sygehus eller i hjemmet i eller udenfor hjembyen, som rejseledsager og under barnets indlæggelse i forbindelse med en af Sundhedsvæsenet betalt ledsagerrejse.

Stk. 2. Barnets indlæggelse og forældres medindlæggelse samt ledsagelse skal dokumenteres.

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

§ 22 - Offentlige hverv

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

a) medlem af Inatsisartut,
b) medlem af kommunalbestyrelse,
c) medlem af menighedsrepræsentation,
d) medlem af skolebestyrelser eller fritidsnævn
e) kredsdommer,
f) lægdommer,
g) bisidder,
h) andre offentlige hverv, som af den offentlige myndighed pålægges bestyrelsesmedlemmer i SIK's lokalafdelinger eller hovedbestyrelsesmedlemmer og SIK-p Inuusuttai´s bestyrelsesmedlemmer af SIK.

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

§ 23 - Anden særlig tjenestefrihed

Der ydes ansatte frirejse og tjenestefrihed med sædvanlig løn ved nære pårørendes alvorlig sygdom, død og begravelse efter nedenstående regler:

Til ansatte med mindst 1/2 års anciennitet i virksomheden ydes der, efter ansøgning, tjenestefrihed med sædvanlig løn i 8 arbejdsdage ved nære pårørendes begravelse. Der ydes endvidere frirejse fra tjenestestedet til nære pårørendes begravelse, såfremt begravelsen finder sted i en anden by eller bygd i Grønland eller Danmark end tjenestestedet. Til ovennævnte tjenestefrihed lægges normal rejsetid.

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

Stk. 3. Ved nære pårørende forstås forældre, ægtefæller og dermed ligestillede, børn og søskende, men ikke ægtefælles og dermed ligestilledes familie.

Stk. 4. Der gives tjenestefrihed med løn til medlemmer af SIK´s hovedbestyrelse og SIK-p Inuusuttai´s bestyrelse i forbindelse med deltagelse i SIK´s hovedbestyrelsesmøder indtil 4 gange årligt. Lønnen under tjenestefriheden beregnes på grundlag af den pågældendes normaltid og normaltimeløn inkl. faste tillæg.

Stk. 5. Ønsker fra medlemmer af SIK´s lokalafdelingsbestyrelse og SIK´s hovedbestyrelse og SIK-p Inuussuttai´s bestyrelse om tjenestefrihed uden løn bør imødekommes. Sådan tjenestefrihed kan ydes i indtil 1 år ad gangen.

§ 24 - Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser

Uoverensstemmelser behandles efter reglerne i den mellem til enhver tid gældende Grønlands Landsstyre og Sulinermik Inuussutissarsiuteqartut Kattuffiat (SIK) indgåede hovedaftale.

Stk. 2. Ved udøvelse af retten til at foretage enkeltmandsafskedigelser må vilkårlighed ikke finde sted. Uoverensstemmelse herom behandles efter reglerne i ovennævnte hovedaftale.

§ 25 - Tillidsmandsregler

De beskæftigede efter denne overenskomst er omfattet af den til enhver tid gældende overenskomst indgået mellem Naalakkersuisut, Finansministeriet og Sulinermik Inuussutissarsiuteqartut Kattuffiat (SIK) om tillidsrepræsentanter.

§ 26 - Graviditet, barsel og adoption

Der er mellem overenskomstparterne ikke indgået særlig aftale om overenskomstmæssig løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption. Der henvises alene til rettighederne til enhver tid gældende Inatsisartutlov om orlov og dagpenge ved graviditet, efter til enhver tid gældende regler.

§ 27 - Opsigelsesvarsler

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

Stk. 2. For produktionsmedarbejdere gælder der følgende opsigelsesfrister efter den første ansættelsesmåned, for timelønnede:

	Fra arbejdsgiveren:	fra arbejderen:
i 1. år (bortset fra 1. måned):	2 uger	3 dage
i 2., 3., 4. og 5. år:	4 uger	2 uger
Derefter:	6 uger	3 uger

Stk. 3. Opsigelsesfristerne i stk. 2 gælder for arbejdere, der har været beskæftiget på virksomheden 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 på grund af maskinstandsning, materialemangel eller lignende, såfremt arbejderen genoptager arbejdet, når det tilbydes denne.

Stk. 4. Opsigelsesfrist bortfalder ved arbejderens misligholdelse eller ved arbejdsledighed på arbejdsstedet som følge af arbejdsstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

Stk. 5. Såvel arbejder som arbejdsgiver skal afgive opsigelsesvarslet skriftligt.

§ 28 - Overenskomstens gyldighedsperiode

Denne lokal overenskomst træder i kraft fra pr. 1. april 2022.

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31.marts, dog tidligst den 31.marts 2023.

Nuuk, den 1. april 2022

Sulinermik Inuussutissarsiuteqartut Kattuffiat

Jokum Zeeb

Næstformand

Platou Fish Napasoq ApS

Mads Petersen

Kommerciel- og Driftskonsulent