



## OVERENSKOMST

mellem

Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK)

og

Halibut Greenland ApS

For timelønnede

1. juni 2024 – 31. Maj 2027

## Indholdsfortegnelse

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

## **§ 1 - Overenskomstens område.**

Denne overenskomst omfatter alle lønmodtagere, der ansættes på timeløn under Halibut Greenland ApS.

**Stk. 2.** Ved lønmodtager forstås følgende personale under:

- 1) Indhandling.
- 2) Produktion.
- 3) Fryser.
- 4) Ikke-faglærte medhjælpere under Levnedsmiddelbranchen.
- 5) Rengøring.
- 6) Ikke-faglærte Laboratoriemedhjælpere.
- 7) Lærlinge og elever.
- 8) Voksenlærlinge.

**Stk. 3.** Lærlinge i praktik følger til enhver tid gældende overenskomst for Naalakkersuisut, Finansministeriet og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat for Lærlinge og elever.

**Stk. 4.** Voksenlærlinge i praktik følger reglerne for ikke-faglærte arbejdere i henhold til nærværende overenskomst.

**Stk. 5.** Ved ansættelse efter denne overenskomst fremsender arbejdsgiver en kopi af ansættelsesbrevet til SIK på mailen: TR\_SIK@sik.gl.

## **§ 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. 07.00 - 17.00 gældende for indhandlingspersonale. 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.

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

### § 3 - Løn.

For Timelønnede produktionsmedarbejdere:

	1.juni 2024	1.juni 2025	1.juni 2026
	Kr. pr. time	Kr. pr. time	Kr. pr. time
Over 18 år	113,25	115,50	119,50
Under 18 år	73,25	75,50	79,50

**Stk. 2.** For Timelønnede holdledere:

	1.juni 2024	1.juni 2025	1.juni 2026
	Kr. pr. time	Kr. pr. time	Kr. pr. time
Over 18 år	123,25	125,50	129,50
Under 18 år	78,25	80,50	84,50

**Stk. 3.** Der kan yderligere aftales mødebonus til alle, der i en hel lønperiode ikke har haft ulovligt fravær af nogen art. Ulovlig forsømmelse medfører lønfradrag og bortfald af eventuelt aftalt bonusordning for den pågældende lønningsperiode.

#### **§ 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:

##### **Pr. 1. juni 2024**

Arbejdsgiverens betaling:	7,3 %
<u>Medarbejderens betaling:</u>	<u>3,6 %</u>
I alt:	10,9 %

**Stk. 2.** Bidragene indbetales Pensionskassen SISA samtidig med lønudbetalingen.

#### **§ 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 arbejdsforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed eller ved ansættelsen svigagtigt har fortiet den pågældende sygdom.

**Stk. 2.** Lønmodtager skal senest ved arbejdstids begyndelse meddele Halibut at de er syge. Det aftales lokalt, hvor ofte sygdom skal meddeles, medmindre lønmodtager har fået

lægeerklæring, der beskriver længden af sygdommen. 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 lønningssperiode 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, hvis overarbejdet er

beordret og kontrolleret som overarbejde. Tillægget udgør for samtlige timer 50 % af timelønnen i henhold til § 3.

**Stk. 2.** Overarbejde kan afspadsres efter aftale mellem arbejderen og arbejdsgiveren. Ved afspadsring afløses overtidsbetalingen af frihed svarende til det optjente antal overarbejdstimer plus tillæg i tid med 50 %. Afspadsring optjenes pr. påbegyndt halve times overarbejde. Der kan laves lokalaftale om opsparet afspadsring.

**Stk. 3.** For arbejde, der har været mindre end en lønningperiode, beregnes den fulde arbejdstid, jvf. § 2 stk. 1, som antallet af normalarbejdsdage x 8 timer.

**Stk. 4.** 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. 5.** For overarbejde, der varer mindst 4 timer ud over en normal arbejdsdags sædvanlige arbejdstid, ydes en ekstra overarbejdstimeløn ud over de faktiske overarbejdstimer.

**Stk. 6.** 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 skal fastsættes efter forhandling med tillidsrepræsentanten.

## § 8 - Særlige tillæg.

Arbejdsgiveren kan yde særlige tillæg. I særlige tilfælde og efter forhandling mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant ydes lønmodtageren et personligt tillæg.

### **Stk. 2.** Midlertidig tjeneste i højere stilling.

Når medarbejderen fungerer i en stilling med en højere løn, og funktionen varetages i 15 sammenhængende dage, ydes der for hele perioden et tillæg. Tillægget er ikke pensionsgivende.

Tillægget beregnes som forskellen mellem den løn, som medarbejderen under funktionen ville oppebære ved ansættelse i stillingen og den løn, som medarbejderen oppebærer i egen stilling.

## § 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 afspadsring i henhold til § 5, stk. 2.

**Stk. 2.** Der ydes søgnehelligdagsbetaling på følgende måde:

	<b>Pr. dag Kr.</b>
For en hel søgnehelligdag	300,00
For en halv søgnehelligdag	150,00

**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 på ugens første 6 dage:

	Kl.	Kr. pr. time
I tiden mellem	17.00 og 01.00	5,00
I tiden mellem	01.00 og 06.00	15,00
På søndage mellem	17.00 og 24.00	15,00

**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 afspadsring i henhold til § 6, stk. 2 eller overtidstillæg i henhold til § 6 stk. 1.

### **§ 11 - Sikkerhedsbeklædning m.v.**

Arbejdsgiveren stiller alt sikkerheds- og sundhedsmæssige udstyr vederlagsfrit til rådighed for lønmodtager, der skal benytte dette udstyr.

### **§ 12 - Anciennitetstillæg.**

Til timelønnen, henholdsvis bonuslønnen, ydes der følgende anciennitetstillæg:

	Pr. time Kr.
Beskæftigelse i en sammenhængende periode på 1 år.	4,00
Efter 5 års beskæftigelse	7,00
Efter 8 års beskæftigelse	10,00

**Stk. 2.** Anciennitetstillæg ydes på grundlag af beskæftigelse i Halibut Greenland ApS. 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 lønanciennitet 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 løndel pr. time.
- b) en variabel løndel (bonustillæg) ved øget produktivitet pr. medgået arbejdstime.

**Stk. 3.** Bonusafregningen sker ved hver lønudbetaling.

**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 lønmodtager, 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.** Lønmodtagere, der efter at være tilsagt møder ved normal arbejdstids begyndelse, men som hjemsendes på grund af råvaremangel eller indtruffen maskinskade, får betaling for faktisk arbejde, dog mindst 4 timer.

## **§ 15 - Påtaleret.**

SIK har påtaleret, hvis den mener, at manglende hensyntagen til arbejderne 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 mellem Grønlands Erhverv (GE) og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK).

## **§ 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 - Fondene.**

Der indbetales bidrag til fondene gældende fra overenskomstaftalens dato:

- 1. Oplysnings- og uddannelsesfonden.**  
Oplysnings- og Uddannelsesfonden kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime.
- 2. Feriefonden.**  
Feriefonden kr. 0,85 pr. præsteret arbejdstime.
- 3. Socialfonden.**  
Socialfonden kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.

## § 19 - Efterindtægt.

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

Ved beskæftigelse i samme virksomhed i:

Ansættelse	Efterindtægt
1 år.	4 ugers løn
2 år.	8 ugers løn
5 år. og mere	12 ugers løn

## § 20 - Tjenestefrihed ved barns sygedage.

Der gives den ansatte adgang til hel eller delvis tjenestefrihed uden løntab til pasning af mindreårigt barns første sygedag.

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:

d) Barnet er max 15 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.** Der ydes normalløn inkl. faste tillæg svarende til den planlagte arbejdstid den pågældende dag under friheden.

## **§ 21 - Anden tjenestefrihed ved barns sygdom.**

Der 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 rejs ledsager 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 Foreninger 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 i virksomheden ydes der, efter ansøgning, tjenestefrihed med sædvanlig løn i 8 arbejdsdage ved nære pårørendes alvorlig sygdom, død, og begravelse. Der ydes desuden frirejse fra tjenestestedet til nære pårørendes alvorlig sygdom, død, og begravelse, såfremt det finder sted i en anden by eller bygnd 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 Inuussuttai'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 Foreningsbestyrelse 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 hovedaftalen mellem Grønlands Erhverv (GE) og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK).



**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 Grønlands Erhverv (GE) og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) om tillidsrepræsentanter.

## § 26 - Graviditet, barsel og adoption.

Medarbejderen har ret til orlov og fravær grundet graviditet, barsel og adoption i henhold til den til enhver tid gældende lovgivning på området.

**Stk. 2.** Medarbejderen har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i fraværsperioder på grund af graviditet, barsel og adoption, når der i henhold til reglerne i Inatsisartutlov nr. 5 af 19. november 2020 om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption er ret til orlov.

Denne oversigt angiver retten til orlov og fravær med løn ved graviditet og fødsel af ét barn\*\*\*:

Moderen	Faderen/medmoren
4 uger før forventet fødsel (graviditetsorlov)	
15 uger efter fødsel (barselorlov)	3 uger efter fødsel (fædreorlov)*
21 ugers forældreorlov**	21 uger forældreorlov**

\* Faderen skal afholde sin fædreorlov indenfor de første 15 uger efter fødslen.

\*\* Forældreorloven kan fordeles frit m forældrene, men begge forældre kan ikke afholde forældre- orlov samtidig.

\*\*\* Ved fødsel af to eller flere samtidigt fødte børn forlænges moderens orlov fra 15 til 19 uger og forældreorloven forlænges fra 21 uger til 25 uger.”

## § 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 den ansatte
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:

- sygdom, der omgående og senest inden 24 timers forløb er meddelt virksomheden,
- fravær i henhold til Inatsisartutlov om graviditet, barsel og adoption,
- afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materiale-mangel eller lignende, hvis arbejderen genoptager arbejdet, når det tilbydes denne.

**Stk. 4.** Opsigelsesfrist bortfalder ved arbejderens misligholdelse eller ved arbejdsledighed på arbejdsstedet som følge af arbejdsstandsning, materialeangel 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. juni 2024.

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. maj, dog tidligst den 31. maj 2027.

Ilulissat, den 13. februar 2024

Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat

Halibut Greenland ApS

---

Jess G. Berthelsen  
Forbundets Formand

---

Erik Sivertsen  
Direktør