OVERENSKOMST

mellem

Sulinermik Inuussutissarsiuteqartut Kattuffiat

og

Royal Arctic Line A/S

For

Timelønnede faglærte og ikke-faglærte

Fra 1. april 2026
til og med 31. marts 2028

Indholdsfortegnelse

§ 1 - Overenskomstens område. 3
§ 2 - Arbejdstiden. 4
§ 3 - Løn. 4
§ 4 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf. 5
§ 5 - Lønanciennitet. 5
§ 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. 9
§ 11 - Påtaleret. 9
§ 12 - Arbejdsafbrydelse. 9
§ 13 - Lønudbetaling. 10
§ 14 - Ferie og feriegodtgørelse. 10
§ 15 - Efterindtægt. 10
§ 16 - Sygdom. 11
§ 17 - Tjenestefrihed ved barns første sygedag. 12
§ 18 - Anden tjenestefrihed ved barns sygdom. 12
§ 19 - Omsorgsdage. 13
§ 20 - Anden særlig tjenestefrihed. 13
§ 21 - Offentlige hverv. 14
§ 22 - Graviditet, barsel og adoption. 15
§ 23 - Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser. 15
§ 24 - Opsigelsesvarsler. 15
§ 25 - Tilskud til fonde. 16
§ 26 -Tillidsmandsregler. 16
§ 27 - Overenskomstens gyldighedsperiode. 17

§ 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. Efter indstilling fra lederen skal en medarbejder ansættes som faglært, såfremt følgende betingelser er opfyldt:

- Minimum fire års uafbrudt ansættelse i virksomheden.
- Dokumenteret indgående kendskab til virksomhedens arbejdsprocesser.
- Gyldigt truckcertifikat.
- Gennemført kursus i surring og afhugning.
- Gennemført kursus i farligt gods.
- Reachstacker- eller Kalmar-certifikat (foretrækkes, hvor det er driftsmæssigt relevant).

Såfremt der opstår lokal uenighed om opfyldelsen af de objektive kriterier, overgives sagen til central forhandling mellem overenskomstparterne.

Stk. 4. Medarbejdere, der har afsluttet uddannelse som terminalmedarbejder, er omfattet af reglerne for faglærte medarbejdere.

Stk. 5. For alle lærlinge og elever, gælder den til enhver tid gældende aftale mellem Royal Arctic Line A/S og Sulinermik Inuussutissarsiuteqartut Kattuffiat.

Stk. 6. Ved ansættelse efter denne overenskomst fremsender arbejdsgiver en kopi af ansættelses-brevet til SIK på mailen: sik@sik.gl.

§ 2 - Arbejdstiden.

Den normale arbejdstid er 80 timer for en 14-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 under hensyn til virksomhedens tarv.

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 SIK 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.

Stk. 1. For ikke-faglærte medarbejdere under 18 år:

	1.april 2026	1.april 2027
	kr. pr. time	kr. pr. time
Alle årene	99,57	101,22

Stk. 2. For ikke-faglærte medarbejdere over 18 år:

		1.april 2026	1.april 2027
Trin	Anciennitet	kr. pr. time	kr. pr. time
1.	1. – 2. år	140,26	142,58
2.	3. – 5. år	141,73	144,07
3.	6. – 7 år.	143,57	145,94
4.	8. – og flg.	148,19	150,63

Stk. 3. For faglærte medarbejdere over 18 år:

		1.april 2026	1.april 2027
Trin	Anciennitet	kr. pr. time	kr. pr. time
1.	1. – 2. år	158,00	160,60
2.	3. – 5. år	167,55	170,32
3.	6. – 7 år.	177,23	180,15
4.	8. – og flg.	187,90	191,00

§ 4 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf.

For ansatte samt lærlinge og elever over 18 år indbetaler arbejdsgiver til Arbejdstagernes Pensionskasse (SISA) i henhold til nedenstående pensionsbidrag af bruttolønnen. Pensionen ydes i henhold til pensionsordningens vedtægter.

Fra pr. 1. april 2026

Medarbejderens betaling:	4,24 %
Arbejdsgiverens betaling:	10,00 %
I alt:	14,24 %

§ 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.

Stk. 7. Ved genansættelse bevarer medarbejderen tidligere optjent lønanciennitet, medmindre ansættelsesforholdet har været afbrudt i mere end to år.
Medarbejdere, der efter aftale overgår direkte fra en virksomhed med lignende arbejdsrutiner til Royal Arctic Line A/S, kan bevare dokumenteret anciennitet.

§ 6 - Overarbejde og afspadsering.

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. For byerne: Upernavik, Uummannaq, Tasiilaq:

- Der optjenes optil 320 timer til afspadsering, alt derudover overtid udbetales.

For byerne: Aasiaat, Ilulissat, Qasigiannguit:

- Der optjenes optil 160 timer til afspadsering, alt derudover overtid udbetales.

Overarbejde kan afspadseres efter aftale mellem arbejderen og arbejdsgiveren. Hvis enighed ikke kan opnås, afgøres spørgsmålet af overenskomstparterne. Eventuel optjent overtid, der ikke er afspadseret inden den 31. marts udbetales eller overføres til den kommende optjeningsperiode. Udbetaling finder sted ved førstkommende lønudbetaling.

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 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:

	Pr. dag
For en hel søgnehelligdag	300,00 kr.
For en halv søgnehelligdag	150,00 kr.

Stk. 2. Søgnehelligdage kan efter medarbejderens eget ønske dækkes af den opsparede afspadsering. Hvis ikke dette ønskes udbetales alene som nævnt i stk. 1 søgnehelligdagsbetaling.

Stk. 3. Som helligdage betragtes følgende dage:

a) Juleaftensdag 24. december,
b) Juledag 25. december,
c) 2. Juledag 26. december,
d) Nytårsaftensdag 31. december,
e) Nytårsdag 1. januar,
f) Helligtrekongersdag 6. januar (efter kl. 12),
g) Skærtorsdag,
h) Langfredag,
i) Påskedag og 2. Påskedag,
j) Arbejdernes internationale kampdag 1. Maj (efter kl. 12),
k) Store bededag,
l) Kristi Himmelfartsdag,
m) 1. og 2. Pinsedag,
n) Grønlands nationaldag, 21. juni, (Hele dagen)

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. Indstilling og forhandling om anvendelse af disse midler sker mellem tillidsrepræsentanten og arbejdsgiveren, efterfølgende tilsendes kopi af aftalen til SIK. Hvis enighed ikke kan opnås, afgøres spørgsmålet af overenskomstparterne.

Stk. 2. Midlertidig tjeneste i højere stilling:

- Når medarbejderen fungerer i en stilling med en højere løn, og funktionen varetages i 15 sammen-hængende 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.

§ 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 lønudbetaling.

§ 11 - Påtaleret.

SIK 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 førstkommende 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 12 ½ % 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:

Ved beskæftigelse	Efterindtægt
1 år.	8 ugers løn
2 år.	12 ugers løn
5 år. og mere	16 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 bestående 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, 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 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. 120,00 og udbetales sammen med lønnen for den pågældende lønningsperiode til SIK´s medlemmer.

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

§ 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 arbejdstidens 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 normaltimetal og normaltimeløn, inkl. faste tillæg, den pågældende dag.

§ 18 - Anden tjenestefrihed ved barns sygdom.

Medarbejderen har ret til tjenestefrihed uden løntab i op til 12 dage i forbindelse med barnets indlæggelse på sygehus i eller uden for hjembyen, indtil barnet fylder 16 år. Det gælder ved deltagelse som rejseledsager og under barnets eventuelle indlæggelse i forbindelse med en ledsagerrejse betalt af Sundhedsvæsenet.

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

myndighederne.

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

Stk. 4. Der kan tillige gives adgang til tjenestefrihed jf. stk. 1, ved barnets indlæggelse i hjemmet efter lægelig anvisning / dokumentation.

§ 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, død og/eller begravelse efter nedenstående regler:

- Til ansatte i virksomheden ydes der, efter ansøgning, tjenestefrihed med sædvanlig løn i 8 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 tjenestestedet. Til ovennævnte tjenestefrihed lægges normal rejsetid.

- Såfremt den nære pårørende afgår ved døden under den ansattes ophold ved den nære pårørendes bopæl / opholdssted på hospitalet mv. Udvides tjenestefriheden til 14 dage.
  Ved deltagelse i forberedende bobehandling bevilges der alene tjenestefrihed uden løn i 8 dage.
  Kan det dokumenteres, at bobehandlingen er så kompliceret, at deltagelse er påkrævet, bevilges der tjenestefrihed med løn i 8 dage.
  Såfremt særlige omstændigheder foreligger, kan der efter ansøgning bevilges tjenestefrihed for en længere periode.

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 SIK`s hovedbestyrelse i forbindelse med deltagelse i SIK`s hovedbestyrelsesmøder indtil 4 gange årligt. Lønnen under tjenestefriheden beregnes på grundlag af den pågældendes normaltimetal og normaltimeløn, inkl. faste tillæg.

Stk. 6. Ønsker fra medlemmer af SIK's Foreningsbestyrelser og SIK's hovedbestyrelse om tjeneste-frihed uden løn bør imødekommes. Sådan tjenestefrihed kan ydes i indtil 1 år ad gangen, såfremt det er foreneligt med tjenestens tarv.

Stk. 7. SIK´s Foreningsbestyrelsesmøder, uden for arbejdspladsen men indenfor arbejdstiden, som arrangeres af Sulinermik Inuussutissarsiuteqartut Kattuffiat's Forening, giver ret til fravær fra arbejdspladsen med løn. Der skal dog i så god tid som muligt og forud træffes aftale med nærmeste leder om dette.

§ 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 bygderåd,

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 SIK`s Foreninger eller hovedbestyrelsesmedlemmer i SIK.

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 - 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.

§ 23 - 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.

§ 24 - 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. Følgende opsigelsesfrister efter den første ansættelsesmåned:

	Fra arbejdsgiveren	**Fra medarbejderen**
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. 3. Opsigelsesfristerne i stk. 2 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. 4. 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. 5. Såvel medarbejder som arbejdsgiver skal afgive opsigelsesvarslet skriftligt.

§ 25 - Tilskud til fonde.

Royal Arctic Line A/S indbetaler til følgende fonde:

- Uddannelsesfonden: 0,75 kr. pr. præsteret time.
- Feriefonden: 1,00 kr. pr. præsteret time.
- Socialfonden: 0,40 kr. pr. præsteret time.

§ 26 -Tillidsmandsregler.

Medarbejdere efter denne overenskomst er omfattet af den til enhver tid gældende overenskomst mellem Sulinermik Inuussutissarsiuteqartut Kattuffiat (SIK) og Royal Arctic Line A/S om tillidsrepræsentanter.

§ 27 - Overenskomstens gyldighedsperiode.

Denne overenskomst træder i kraft den 1. april 2026 og udløber d. 31. marts 2028.

Stk. 2. Efter udløb af overenskomsten sker aflønning i henhold til de pr. 31. marts 2028 gældende lønsatser i perioden indtil ny overenskomst indgås.

Nuuk den 30. oktober 2026

Sulinermik Inuutissarsiuteqartut Kattuffiat	Royal Arctic Line A/S
_____	_____
Jess G. Berthelsen	Sara Biilmann Egede
Forbundsformand	Chief People Officer