



OVERENSKOMST

mellem

Grønlands Erhverv

og

Sulinerermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat

For

Handels- og Kontorpersonale.

1. april 2023 - 31. marts 2026

Indholdsfortegnelse

§ 1 - Overenskomstens område	4
§ 2 - Arbejdstiden	5
§ 3 - Merudgifter ved tjenesterejser	6
§ 4 - Sikkerhedsbeklædning og sikkerhedsudstyr	6
§ 5 - Påtaleret	6
§ 6 - Lønudbetaling	6
§ 7 - Ferie og feriegodtgørelse	7
§ 8 - Efterindtægt	7
§ 9 - Sygdom	8
§ 10 - Graviditet, barsel og adoption	9
§ 11 - Arbejdsfrihed ved barns sygdom	9
§ 12 - Offentlige hverv	10
§ 13 - Anden særlig arbejdsfrihed	11
§ 14 - Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser	12
§ 15 - Tillidsmandsregler	12
§ 16 - Lønanciennitet	12
§ 17 - Grundløn	13
§ 18 - Deltidsbeskæftigelse	16
§ 19 - Overarbejde og afspadsering	17
§ 20 - Tillæg for arbejde på forskudt tid samt på søn- og helligdage	18
§ 21 - Søgnehelligdagsbetaling	19
§ 22 - Rådighedstillæg	20
§ 23 - Tolketillæg	20
§ 24 - Funktionsvederlag	20
§ 25 - Særlige tillæg	21

§ 26 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf.....	21
§ 27 - Opsigelse	22
§ 28 - Overenskomstens gyldighedsperiode.....	24

§ 1 - Overenskomstens område

Denne overenskomst omfatter:

- a) Lærlinge inden for handels- og kontorområdet,
- b) Ikke-faglært handels- og kontorphersonale,
- c) Faglært handels- og kontorphersonale,
- d) EVU-uddannet handels- og kontorphersonale,

der ansættes i Grønlands Arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheder, og som ikke omfattes af anden overenskomst, herefter kaldet lønmodtagere.

Stk. 2. Voksenlærlinge i praktik følger reglerne for ikke-faglærte arbejdere i henhold til nærværende overenskomst.

Stk. 3. Lønmodtagere, der har svendebrev eller uddannelsesbevis for gennemført lærlingeuddannelse, EFG-uddannelse eller STI-uddannelse inden for brancheområdet handel og kontor er faglært handels- og kontorphersonale, såfremt lønmodtageren er beskæftiget ved handels- og kontorfaget.

Stk. 4. Lønmodtagere, som har uddannelsesbevis for gennemført erhvervsfaglig videreuddannelse, er EVU-uddannet kontorphersonale, såfremt lønmodtageren er beskæftiget ved handels- og kontorfaget og aflønnes som EVU. Lønmodtagere, som har uddannelsesbevis for gennemført NI-2 / Akademiuddannelse (AU/KVU) eller en anden kort videregående uddannelse inden for handel og kontor – eksempelvis Retail eller handelsøkonom - aflønnes som AU/KVU.

Stk. 5. Lønmodtagere, der ikke er omfattet af stk. 2 – 4, er ikke-faglært handels- og kontorphersonale, såfremt lønmodtageren er beskæftiget ved handels- og kontorfaget.

Stk. 6. I visse tilfælde kan en ikke-faglært lønmodtager efter forhandling mellem overenskomstparterne oprykket til og aflønnes som faglært assistent.

Stk. 7. Alle lønmodtagere, der har været ansat i mere end 1 måned, har ret til at få udarbejdet et ansættelsesbevis, med angivelse af dato for hvornår de har indledt ansættelsesforholdet. Ansættelsesbeviset skal angive hvilken overenskomst lønmodtageren er ansat i henhold til.

§ 2 - Arbejdstiden

Den normale arbejdstid (arbejdstidsnormen) er 80 timer / 14 dage, svarende til gennemsnitligt 173 1/3 timer månedligt. Arbejdstiden på ugens enkelte dage lægges i overensstemmelse med virksomhedens behov.

Stk. 2. Tidsrummet, inden for hvilket arbejdstidsnormen lægges, fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med lønmodtagerne og deres tillidsrepræsentanter under hensyn til virksomhedens tarv. Ved uenighed har SIK påtaleret, jf. § 5.

Stk. 3. Der foretages lønfradrag for forsømmelser inden for arbejdstidsnormen. Lønfradraget udgør for hver forsømt arbejdstime, lønmodtagerens normaltimeløn for den pågældende time. Forsømmelser af indtil en halv time regnes som en halv time.

Stk. 4. Rejsetiden på tjenesterejser regnes som hel arbejdstid. Den således beregnede arbejdstid for rejsetiden kan ikke medføre, at arbejdstidsnormen for den pågældende dag ikke anses for opfyldt. Rejsetid mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes ikke som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed for lønmodtageren.

Stk. 5. Rejsetid i forbindelse med lønmodtagerens deltagelse i kurser og uddannelse afregnes med indtil otte timer pr. arbejdsdag.

Stk. 6. I tilfælde hvor en lønmodtager anmoder om at arbejde ud over den normale arbejdstid, og efter aftale med arbejdsgiveren tager ansættelse i anden afdeling indenfor samme koncern, starter en ny optjeningsperiode for den normale arbejdstid.

§ 3 - Merudgifter ved tjenesterejser

Der ydes godtgørelse til lønmodtagere, der midlertidigt udsendes til arbejde på et andet sted end hjemstedet, i henhold til de gældende regler for tjenestemænd, ansat i Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner.

§ 4 - Sikkerhedsbeklædning og sikkerhedsudstyr

Den sikkerhedsbeklædning og det sikkerhedsudstyr, der er foreskrevet af Arbejdstilsynet inden for de forskellige fag og arbejdsområder, stiller arbejdsgiveren vederlagsfrit til rådighed for lønmodtageren.

Stk. 2. Lønmodtageren er forpligtet til at benytte den udleverede sikkerhedsbeklædning og det udleverede sikkerhedsudstyr.

§ 5 - Påtaleret

SIK har påtaleret i henhold til den mellem parterne gældende hovedaftale, hvis organisationen finder, at manglende hensyntagen til lønmodtagernes ønsker om den daglige arbejdstids beliggenhed og frilørdagsordninger ikke kan begrundes i hensynet til virksomhedens tarv.

Stk. 2. Hvis der opstår tvivl om, hvorvidt en lønmodtager er berettiget til at oppebære de i §§ 3-4 og §§ 17-24 og 26 nævnte ydelser, og henvendelser herom til tillidsrepræsentanten ikke medfører en tilfredsstillende løsning, kan sagen behandles efter reglerne i den mellem parterne gældende hovedaftale.

§ 6 - Lønudbetaling

Lønningsperioden er for timelønnede lønmodtagere en periode på 14 dage. For månedslønnede er lønningsperioden en kalendermåned.

Stk. 2. Lønmodtageren angiver en konto i et grønlandsk eller dansk pengeinstitut, som lønnen kan anvises til.

Stk. 3. For timelønnede er lønnen til disposition senest fredag i ugen efter lønningsperioden. Hvis lønudbetalingen ikke planlægges til at ske en fredag, sker en tilpasning i dialog med tillidsrepræsentanten.

For månedslønnede er lønnen til disposition den sidste bankåbningsdag i måneden.

Stk. 4. Hvis det på grund af lokale forhold ikke er muligt at anvise lønnen til en konto i et pengeinstitut, udbetales lønnen, jf. stk. 3. Lønnen, der kan udbetales pr. check, udbetales inden for normal arbejdstid. Såfremt en lønmodtager ikke har kunnet få lønnen udbetalt på dispositionsdagen, jf. stk. 3, sker udbetalingen, når lønmodtageren forlanger det.

Stk. 5. Hvis den normale lønudbetalingsdag falder på en helligdag, udbetales lønnen på den forudgående hverdag.

§ 7 - Ferie og feriegodtgørelse

Lønmodtagere har ret til årlig ferie efter reglerne i den til enhver tid gældende landstingslov om ferie. I henhold til § 2 i Landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 er der aftalt de nedenfor anførte særlige regler.

Stk. 2. Lønmodtagere optjener ret til feriegodtgørelse på 12,5 % af lønnen, bortset fra godtgørelse, jf. § 3, samt arbejdsgivers pensionsbidrag, jf. § 26.

Stk. 3. Lønmodtagere, der i henhold til landstingslovens § 14, stk. 1, vælger ferie med feriegodtgørelse i stedet for ferie med særlig feriegodtgørelse og løn, fradrages løn for det antal dage, der holdes ferie. Lønnen pr. time beregnes som 1/2080 af normalårslønnen.

§ 8 - Efterindtægt

Såfremt en fuldtidsansat lønmodtager, jf. § 2, stk. 1, afgår ved døden i ansættelsesperioden, ydes der følgende beløb til den efterlevende ægtefælle eller børn under 18 år, som lønmodtageren har forsørgelsespligt overfor:

Ved beskæftigelse i samme virksomhed i:

1 år ydes..... 1 måneds grundløn.
2 år ydes..... 2 måneders grundløn.
3 år og mere ydes 3 måneders grundløn.

§ 9 - Sygdom

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

Stk. 2. Lønmodtagerens fravær i forbindelse med lægekonsultation betragtes som lovligt forfald og lønmodtageren får løn under fraværet.

Stk. 3. Sygdommen kan af arbejdsgiver forlanges dokumenteret ved lægeerklæring. Udgiften til selve lægerklæringen afholdes af arbejdsgiver.

Stk. 4. 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. 5. Anmodning om dagpenge skrives på en særlig blanket, der er godkendt af overenskomstparterne, og som skal være forsynet med en påtegning af tillidsrepræsentanten. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, så den være forsynet med en påtegning fra SIK's lokalafdeling. Påtegningen attesterer, at lønmodtageren er medlem af SIK.

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

Stk. 7. 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. 8. Ved afskedigelse under sygdom oppebæres retten til dagpenge i opsigelsesperioden, jf. § 27.

Stk. 9. Dagpenge udgør 110,00 kr. og udbetales sammen med lønnen for den pågældende lønningsperiode.

Stk. 10. For månedslønnede lønmodtagere udgør lønnen under lovligt forfald i medfør af stk. 1 lønmodtagerens normaltimesteløn gange arbejdsnormen den pågældende dag.

Stk. 11. Månedslønnede lønmodtagere kan, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage, opsiges med 30 dages varsel fra udløbet af de 120 sygedage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at pågældende er vendt tilbage til arbejdet efter, at opsigelsen er sket.

Stk. 12. Lærlinge er ikke omfattet af reglerne i stk. 3 – 10. I stedet ydes lærlinge normalløn under fravær på grund af sygdom, mens den pågældende er i praktik. Denne ret bortfalder, hvis lærlingen har været syg i mere end sammenlagt tre måneder.

Stk. 13. Ordningerne kan for den enkelte lønmodtager inddrages ved misbrug.

§ 10 - Graviditet, barsel og adoption

De ansatte har ret til barsel med løn i henhold den til enhver tid gældende Inatsisartutlov vedr. graviditet, barsel og adoption.

§ 11 - Arbejdsfrihed ved barns sygdom

Der gives lønmodtageren adgang til hel eller delvis arbejdsfrihed uden løntab til pasning af sygt, hjemmeboende 0 – 12-årigt barn på barnets første sygedag. Den betalte arbejdsfrihed ydes med henblik på at sikre barnet en nødvendig pasningsordning.

Stk. 2. I forbindelse med hospitalsindlæggelse af 0-14 år børn, som kræver forældrenes tilstedeværelse, ydes der indtil 12 dages arbejdsfrihed uden løntab. Det samme gælder også, når forældrene er rejseledsagere for barnet i forbindelse med en af sundhedsvæsenet betalt rejse til og fra sygehuset. Der kan efter lægelig anvisning/dokumentation tillige gives adgang til arbejdsfrihed ved barnets indlæggelse i hjemmet.

Stk. 3. Arbejdsfriheden i forbindelse med barns indlæggelse på sygehus i eller uden for hjembyen og hertil knyttet ledsagerrejse forudsætter, at forholdet kan dokumenteres

overfor arbejdsgiveren. Ligesom det forudsætter, at lønmodtageren har været ansat i virksomheden mindst 6 måneder forud for arbejdsfriheden.

Stk. 4. I ganske særlige tilfælde og mod lægelig dokumentation kan arbejdsfriheden i forbindelse med barns indlæggelse på sygehus eller i hjemmet forlænges med op til fem dage.

Stk. 5. Ordningen kan for den enkelte lønmodtager inddrages ved misbrug.

Stk. 6. Lønnen ydes som lønmodtagerens normaltimeløn gange arbejdstidsnormen den pågældende dag.

§ 12 - Offentlige hverv

Der gives lønmodtagere adgang til arbejdsfrihed uden løn i nødvendigt omfang for at varetage hverv som:

- a) medlem af Inatsisartut,
- b) medlem af en kommunalbestyrelse eller et bygderåd,
- c) medlem af en menighedsrepræsentation,
- d) medlem af en skolebestyrelse,
- e) kredsdommer,
- f) domsmand,
- g) bisidder,
- h) kommunefoged, samt
- i) andre offentlige hverv, som af en offentlig myndighed pålægges bestyrelsesmedlemmer i SIK's lokalafdelinger 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 overarbejdsbetaling ydes. Fraværet skal meddeles arbejdsgiveren i så god tid som muligt.

§ 13 - Anden særlig arbejdsfrihed

Der gives SIK's og SIK-p Inuusuttai's medlemmer af SIK's hovedbestyrelse arbejdsfrihed med løn i forbindelse med deltagelse i SIK's hovedbestyrelsesmøder indtil fire gange årligt.

Stk. 2. I tilfælde af nære pårørendes alvorlige sygdom, død eller begravelse har lønmodtageren ret til arbejdsfrihed med løn i op til otte dage. I forbindelse med en bevilget frirejse, jf. stk. 5 ydes der to rejsedage med løn pr. returrejse.

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

Stk. 4. Ved alvorlig sygdom eller dødsfald blandt den ansattes nære pårørende, jf. stk. 3, ydes der efter dokumenteret ansøgning, læge- eller dødsattest etc., den ansatte en frirejse fra arbejdsstedet til den alvorligt syges opholdssted eller afdødes bopæl i Grønland eller Danmark.

Stk. 5. Retten til arbejdsfrihed, jf. stk. 2, og frirejsen, jf. stk. 4, forudsætter, at lønmodtageren har været ansat i virksomheden i mindst 6 måneder forud for arbejdsfriheden og frirejsen. Anmodningen om arbejdsfrihed, jf. stk. 2, og frirejsen, jf. stk. 4, indgives skriftligt til arbejdsgiveren

Stk. 6. Lønnen under arbejdsfriheden i henhold til stk. 1 og 2 beregnes på grundlag den pågældendes normalarbejdstid og normaltimeløn.

Stk. 7. Ønsker fra lønmodtagere, der er medlemmer af en af SIK's lokalafdelingsbestyrelser eller af SIK's hovedbestyrelse, om arbejdsfrihed uden løn til udførelse af fagligt arbejde bør imødekommes. I den forbindelse kan der gives et års orlov.

§ 14 - Uoverensstemmelser og vilkårlige afskedigelser

Uoverensstemmelser behandles efter reglerne i den mellem parterne gældende hovedaftale.

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

§ 15 - Tillidsmandsregler

Der henvises til den mellem SIK og GE indgåede overenskomster om tillidsrepræsentanter af den 1. april 2016.

§ 16 - Lønanciennitet

Lønanciennitet for faglærte fastsættes på grundlag af det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde, betinget af uddannelsen.

Stk. 2. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, i hvilken uddannelsen er afsluttet.

Stk. 3. Lønanciennitet afrundes altid til hele måneder, idet 15 dages anciennitet eller derunder ikke medregnes.

Stk. 4. Faglærte og ikke faglærte lønmodtagere, der dokumenterer, at de har været beskæftiget med et givent fagområde i en af GE's medlemsvirksomheder, bevarer lønancienniteten, når de i en anden medlemsvirksomhed beskæftiger sig med samme fagområde.

§ 17 - Grundløn

Grundlønnen til lærlinge: Dagligvarehandel Administration og Salg – Månedsløn og timelønnede.

MÅNEDSLØN	1. april 2023	1. april 2024	1. april 2025
	Kr. pr. måned	Kr. pr. måned	Kr. pr. måned
3 måneder	6.487,74	7.051,06	7.397,72
Rest. 1. uddannelsesår	8.177,95	8.481,04	8.827,70
2. uddannelsesår	9.675,28	10.065,27	10.455,27
3. uddannelsesår	10.316,60	10.750,93	11.226,58
4. uddannelsesår	12.790,02	13.310,01	13.873,33
5. uddannelsesår	13.424,41	13.944,40	14.507,72
TIMELØN			
3 måneder	38,93	40,68	42,68
Rest. 1. uddannelsesår	47,18	48,93	50,93
2. uddannelsesår	55,82	58,07	60,32
3. uddannelsesår	59,52	62,02	64,77
4. uddannelsesår	73,79	76,79	80,04
5. uddannelsesår	77,45	80,45	83,70

Grundlønnen til lærlinge: Levnedsmiddel, Butiksområdet – Timeløn.

TIMELØN	1. april 2023	1. april 2024	1. april 2025
	Kr. pr. time	Kr. pr. time	Kr. pr. time
3 måneder	38,93	40,68	42,68
Rest. 1. uddannelsesår	47,18	48,93	50,93
2. uddannelsesår	60,50	61,50	63,50
3. uddannelsesår	75,17	75,67	76,17
4. uddannelsesår	78,54	79,54	81,54

5. uddannelsesår	82,45	83,45	85,70
------------------	-------	-------	-------

Grundlønnen til lærlinge: Anden detailhandel herunder Radio, TV, IT mv. – Timeløn.

TIMELØN	1. april 2023	1. april 2024	1. april 2025
	Kr. pr. time	Kr. pr. time	Kr. pr. time
3 måneder	38,93	40,68	42,68
Rest. 1. uddannelsesår	47,18	48,93	50,93
2. uddannelsesår	60,41	62,66	64,91
3. uddannelsesår	64,92	67,42	70,17
4. uddannelsesår	75,69	78,69	81,94
5. uddannelsesår	79,45	82,45	85,70

Grundlønnen til: Øvrige lønmodtagergrupper – Månedsløn.

MÅNEDSLØN	1. april 2023	1. april 2024	1. april 2025
	Kr. pr. måned	Kr. pr. måned	Kr. pr. måned
IKKE-FAGLÆRTE UNDER 18 ÅR			
1. år	8.617,97	8.791,30	8.964,63
2. år	8.791,30	8.964,63	9.137,96
3. år og efterfølgende	8.964,63	9.137,96	9.311,29
IKKE-FAGLÆRTE OVER 18 ÅR			
1. år	17.088,60	17.521,93	18.041,92
2. og 3. år	17.261,93	17.695,26	18.215,25
4. og 6. år	17.409,27	17.842,59	18.362,58
7. og 8. år	17.495,93	17.929,26	18.449,25
9. år og efterfølgende	17.582,60	18.015,92	18.535,91
FAGLÆRTE ASSISTENTER			
1. år	20.312,55	20.659,21	21.179,19
2. og 3. år	20.615,88	20.962,54	21.482,53
4. og 6. år	20.919,20	21.265,86	21.785,85

7. og 8. år	21.222,53	21.569,19	22.089,18
9. år og efterfølgende	21.525,86	21.872,52	22.392,51
ASSISTENTER MED EVU			
1. år	21.146,26	21.492,92	22.012,91
2. og 3. år	21.449,59	21.796,25	22.316,24
4. og 6. år	21.752,92	22.099,58	22.619,57
7. og 8. år	22.056,24	22.402,90	22.922,89
9. år og efterfølgende	22.359,57	22.706,23	23.226,22
AU/KVU (Før NI-2)			
1. år	22.411,57	22.758,23	23.278,22
2. og 3. år	23.122,22	23.468,88	23.988,87
4. og 6. år	23.832,88	24.179,54	24.699,53
7. og 8. år	24.543,53	24.890,19	25.410,18
9. år og efterfølgende	25.254,19	25.600,85	26.120,83

Grundlønnen til: Øvrige lønmodtagergrupper – Timeløn.

TIMELØN	1. april 2023	1. april 2024	1. april 2025
	Kr. pr. time	Kr. pr. time	Kr. pr. time
IKKE-FAGLÆRTE UNDER 18 ÅR			
1. år	49,72	50,72	51,72
2. år	50,72	51,72	52,72
3. år og efterfølgende	51,72	52,72	53,72
IKKE-FAGLÆRTE OVER 18 ÅR			
1. år	98,59	101,09	104,09
2. og 3. år	99,59	102,09	105,09
4. og 6. år	100,44	102,94	105,94
7. og 8. år	100,94	103,44	106,44
9. år og efterfølgende	101,44	103,94	106,94
FAGLÆRTE ASSISTENTER			

1. år	117,19	119,19	122,19
2. og 3. år	118,94	120,94	123,94
4. og 6. år	120,69	122,69	125,69
7. og 8. år	122,44	124,44	127,44
9. år og efterfølgende	124,19	126,19	129,19
ASSISTENTER MED EVU			
1. år	122,00	124,00	127,00
2. og 3. år	123,75	125,75	128,75
4. og 6. år	125,50	127,50	130,50
7. og 8. år	127,25	129,25	132,25
9. år og efterfølgende	129,00	131,00	134,00
AU/KVU (Før NI-2)			
1. år	129,30	131,30	134,30
2. og 3. år	133,40	135,40	138,40
4. og 6. år	137,50	139,50	142,50
7. og 8. år	141,60	143,60	146,60
9. år og efterfølgende	145,70	147,70	150,70

§ 18 - Deltidsbeskæftigelse

Lønmodtagere, der ansættes som deltidsbeskæftigede, aflønnes enten med en månedsløn, der beregnes i forhold til arbejdstiden eller med en timeløn på grundlag af den pågældendes anciennitet ved faget, jf. § 16.

Stk. 2. Deltidsansatte lønmodtagere med beskæftigelse på 15 timer i gennemsnit pr. uge og derover optjener fuld lønanciennitet. Lønmodtagere med beskæftigelse under 15 timer i gennemsnit pr. uge optjener ikke anciennitet i henhold til overenskomsten.

Stk. 3. Arbejde udover den fasttalte arbejdstid, men indenfor 40 timer pr. uge betales med almindelig timeløn.

Stk. 4. Arbejdstimer udover 40 timer pr. uge aflønnes i henhold til § 19.

Stk. 5. Ændring af arbejdstiden, herunder midlertidig forlængelse af den ved ansættelsen aftalte arbejdstid for deltidsbeskæftigelse, kan kun ske med tre dages varsel. Er et sådant varsel ikke givet, ydes der en ekstra timeløn udover det faktiske antal arbejdstimer. Ved ændring af arbejdstiden kan der tages hensyn til individuelle ønsker om fritagelse for arbejde på det ændrede tidspunkt.

§ 19 - Overarbejde og afspadsring

Overarbejde bør så vidt muligt undgås. For beordret og kontrolleret arbejde på tjenestestedet, der strækker sig ud over normal arbejdstids ophør, ydes som overtidsbetaling et tillæg til timelønnen, der udgør følgende:

For 1., 2. og 3. overtime..... 50 % af grundlønnen, jf. § 17.

For 4. og efterfølgende overtimer samt for overarbejde
på søn- og helligdage..... 100 % af grundlønnen, jf. § 17

Overtidsbetalingen optjenes for hver påbegyndte halve time. Timelønnen beregnes som 1/2080 af normalårslønnen.

Stk. 2. For lønmodtagere, der har været ansat i mindre end en lønningsperiode, beregnes arbejdstidsnormen som otte timer om dagen, dog 80 timer for en 14 dages periode.

Stk. 3. Overarbejde skal varsles senest fem timer før normal arbejdstids ophør den pågældende dag.

Stk. 4. For manglende varsel skal der, såfremt overarbejdet varer ud over to timer, ydes en ekstra times overarbejde ud over de faktiske overarbejdstimer.

Stk. 5. Hvis en lønmodtager uvarslet tilkaldes til arbejde uden for den sædvanlige arbejdstid, ydes mindst betaling for fire timers arbejde.

Stk. 6. For overarbejde, der varer mindst fire timer ud over en normal arbejdsdags sædvanlige arbejdstid, ydes der en ekstra times overtidsbetaling ud over den faktiske overtid.

Stk. 7. Overarbejde kan afspadseres efter aftale mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren. Ved afspadsering afløses overtidsbetaling af frihed svarende til det optjente antal overarbejdstimer plus tillæg i tid med de i stk. 1 nævnte satser. Afspadsering optjenes for hver påbegyndte halve times overarbejde. Tidspunktet for afspadseringen fastsættes under hensyn til virksomhedens tarv og den ansattes ønsker.

§ 20 - Tillæg for arbejde på forskudt tid samt på søn- og helligdage

For arbejde på søn- og helligdage betales lønmodtagere over 18 år et timetillæg på 50 % af grundlønnen, jf. § 17.

For lønmodtagere under 18 år udgør tillægget kr. 12,50 pr. time.

For arbejde på hverdage i tidsrummet kl. 18.30 – 23.00 ydes tillæg på kr. 4.00 pr. time og i tidsrummet mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 et tillæg på kr. 7.00.

På lørdage efter kl. 14.00 udgør tillægget pr. time kr. 7,00. Lønmodtagere under 18 år oppebærer 50 % af lørdagstillægget.

I tilfælde af overarbejde skal der yderligere finde overtidsbetaling sted i henhold til § 19 stk. 1.

Stk. 2. Som helligdage betragtes følgende dage:

- Nytårsdag, 1. januar,

- Helligtrekongersdag (efter kl. 12), 6. januar,
- Skærtorsdag,
- Langfredag,
- Påskedag og 2. Påskedag,
- Arbejdernes internationale kampdag 1. Maj (betales som 1/1 søgnehelligdag)
- Store bededag.
- Kristi Himmelfartsdag,
- 1. og 2. Pinsedag,
- Grønlands nationaldag, 21. juni,
- Juleaftensdag, 24. december,
- Juledag, 25. december,
- 2. Juledag, 26. december,
- Nytårsaftensdag, 31. december.

§ 21 - Søgnehelligdagsbetaling

Som søgnehelligdage betragtes de i § 20, stk. 2 nævnte helligdage, når disse ikke falder på en søndag.

Stk. 2. Til lønmodtagere, som er ansat på timeløn, ydes der søgnehelligdagsbetaling med følgende beløb:

	Hele søgnehelligdage	Halve søgnehelligdage
Lærlinge		
Ikke-faglærte assistenter over 18 år	kr. 200,00	Kr. 100,00
Faglærte assistenter		
Ikke-faglærte under 18 år	kr. 100,00	kr. 50,00

hvis følgende betingelser begge er opfyldt:

- a) Lønmodtageren har umiddelbart før søgnehelligdagen haft fem dages forudgående, sammenhængende beskæftigelse ved samme virksomhed.
- b) Lønmodtageren ikke har haft ulovligt fravær dagen før eller dagen efter søgnehelligdagen.

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

Stk. 4. Deltidsbeskæftigede med en arbejdsnorm på under 20 timer på en syv dages periode ydes søgnehelligdagsbetaling med halvdelen af de i stk. 2 nævnte beløb.

§ 22 - Rådighedstillæg

Til lønmodtagere, der udfører overarbejde, der ikke eller kun vanskeligt kan kontrolleres, kan der i stedet for overarbejdsbetaling og tillæg for arbejde på forskudt tid ydes et rådighedstillæg. Tillæggets størrelse fastsættes efter aftale mellem arbejdsgiveren, lønmodtageren og dennes tillidsrepræsentant. I tilfælde af uenighed mellem arbejdsgiver og lønmodtager om tillæggets størrelse kan sagen indbringes til forhandling mellem overenskomstparterne.

§ 23 - Tolketillæg

For lønmodtagere der ikke har nogen egentlig forudgående tolkeuddannelse, men i væsentligt omfang udfører mundtlig eller skriftlig tolkevirksomhed, ydes et tillæg på kr. 500 pr. måned for månedslønnede og kr. 125 pr. uge for timelønnede.

§ 24 - Funktionsvederlag

En lønmodtager, der efter anmodning gør midlertidig tjeneste i højere stilling, er berettiget til betaling efter de nedenfor anførte regler under forudsætning af, at lønmodtageren overtager de arbejdsopgaver, der er forbundet med den højere stilling.

Stk. 2. Retten til betaling under midlertidig tjeneste i højere stilling indtræder, når lønmodtageren har varetaget en sådan stilling i otte dage i sammenhæng og under forudsætning af, at der arbejdes på første og sidste dag.

Stk. 3. Betaling ydes herefter med et beløb, der udgør forskellen mellem den for lønmodtageren egen stilling gældende normalløn og den løn, lønmodtageren ville opnå ved ansættelse i den højere stilling, inklusive eventuelle tillæg.

§ 25 - Særlige tillæg

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

Stk. 2. Såfremt der ikke er tillidsrepræsentant på virksomheden og lønmodtager og arbejdsgiver ikke opnår enighed om det personlige tillæg, har lønmodtageren ret til at få hjælp fra SIKs lokalafdeling til forhandlingerne. Hvis der ikke opnås enighed, kan sagen indbringes til afgørelse mellem SIK og GE.

§ 26 - Pensionsbidrag og indbetaling heraf

Arbejdsgiveren indbetaler som bidrag til lønmodtagerens pension til Arbejdstagernes Pensionskasse SISA:

Pr. 1. april 2023: 8,9 % af grundlønnen, jf. § 17 til medarbejdere der er 18 år eller ældre.

Pr. 1. april 2025: 10 % af grundlønnen, jf. § 17 til medarbejdere der er 18 år eller ældre.

Pensionsbidraget indbetales også for lærlinge.

Stk. 2. Der tilkommer ud over det i stk. 1 nævnte pensionsbidrag ikke lønmodtageren nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiver.

§ 27 - Opsigelse

For funktionærer, der er omfattet af denne overenskomst, gælder opsigelsesvarslene i funktionærloven. Funktionærer, omfattet af denne overenskomst, ansættes med en prøvetid på 3 måneder. Arbejdsgiverens opsigelsesvarsel i prøvetiden er 14 dage.

Arbejdsgiver eller HK-personale, der ikke er funktionærer, er inden for den første ansættelsesmåned ikke forpligtet til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet. Herefter gælder følgende:

For ikke-faglærte lønmodtagere:

For ikke-faglærte	Fra arbejdsgiveren		Fra lønmodtageren	
	Timeløn	Månedsløn	Timeløn	Månedsløn
I resten af 1. ansættelses år	2 uger	1 måned	3 dage	1 måned
I 2., 3. og 4. ansættelses år	3 uger	2 måneder	1 uge	1 måned
Herefter	4 uger	3 måneder	1 uge	1 måned

For faglærte lønmodtagere:

For Faglærte	Fra arbejdsgiveren		Fra lønmodtageren	
	Timeløn	Månedsløn	Timeløn	Månedsløn
Indtil et halvt års ansættelse	2 uger	1 måned	3 dage	1 måned
Efter et halvt års ansættelse	4 uger	3 måneder	2 uger	1 måned

Herefter forhøjes opsigelses varsløt med en måned for månedslønnede og med en uge for de timelønnede for hvert 3. ansættelsesår, dog højst til	6 uger	6 måneder	3 uger	1 måned
--	--------	-----------	--------	---------

Stk. 2. Opsigelsesfristerne i stk. 1 gælder for lønmodtagere, der har været beskæftiget på samme virksomhed uden afbrydelse i de anførte tidsrum. Følgende forhold regnes dog ikke som afbrydelse:

- a) sygdom, der inden normal arbejdstids begyndelse er meddelt virksomheden,
- b) fravær i henhold til Inatsisartutlov om graviditet, barsel og adoption, eller afbrydelse af arbejdet på grund af arbejdsgiverens forhold, såfremt lønmodtageren genoptager arbejdet, når det tilbydes denne.
- c) forflyttelse fra en afdeling til en anden inden for samme virksomhed efter aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

Stk. 3. Arbejdsgiverens opsigelsesvarsel bortfalder ved lønmodtagerens misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Stk. 4. Opsigelsesvarslerne bortfalder i øvrigt ved arbejdsledighed på arbejdsstedet som følge af force majeure, som standser driften helt eller delvist.

Stk. 5. Opsigelse af lønmodtagere beskæftiget mindre end 15 timer i gennemsnit kan ske med en uges varsel fra arbejdsgivers side og med 3 dages varsel fra lønmodtagers side.

Stk. 6. Såvel lønmodtageren som arbejdsgiveren skal afgive opsigelsesvarsløt skriftligt.

§ 28 - Overenskomstens gyldighedsperiode

Denne overenskomst træder i kraft den 1. april 2023. Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

Stk. 2. Efter opsigelse af overenskomsten sker aflønning i henhold til de pr. 31. marts 2026 gældende lønsatser i perioden, indtil ny overenskomst indgås.

Stk. 3. Grønlands Erhverv er endvidere gennem nærværende overenskomst indstillet på at opfordre medlemsvirksomhederne til fortrinsvis at ansætte SIK-organiseret arbejdskraft.

Med indgåelse af nærværende overenskomst ophæves følgende:

Overenskomst af 3. maj 2019 mellem Grønlands Erhverv og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat for Handels- og kontorpersonale.

Nuuk, den 03/04/2023

For Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat

Jess G. Berthelsen

Forbundsformand

For Grønlands Erhverv

Christian Keldsen

Direktør