

**Journalistoverenskomst
for
Sermitsiaq.AG**

2024 - 2027

§ 1 Overenskomstens område

Nærværende overenskomst omfatter journalister, fotojournalister, pressefotografer, grafikere og versionister (i det følgende betegnet som medarbejdere), der ansættes ved Den Erhvervsdrivende fond Sermitsiaq.AG og datterselskabet Nuuk Lokalreklame A/S. (i det følgende betegnet som mediehuset).

Stk. 2. Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform samt det arbejde de ansatte grafikere og versionister udfører for mediehuset.

Stk. 3. Journalistpraktikanter er omfattet af nærværende overenskomst for så vidt angår §§ 3, 7, 8, 9, 10, stk. 2 og stk. 3, samt §§ 11, stk. 3, 12, 15, stk. 5, 16, 17A og 22, stk. 5.

Stk. 4. Grafikerlærlinge ansættes i henhold til overenskomst for produktion indgået mellem Grønlands Arbejdsgiverforening og SIK.

§ 2 Ansættelse

Alle spørgsmål vedrørende løn- og ansættelsesforhold skal være skriftligt aftalt inden tiltrædelsen.

Stk. 2. Ved ansættelsen iagttages, at medarbejderen har gennemgået en journalist-, fotojournalist-, pressefotograf- eller grafikeruddannelse i Danmark eller Grønland, eller at medarbejderen har journalistisk /erhvervsmæssig erfaring, der kan sidestilles hermed. Der ansættes fortrinsvis medarbejdere, der har gennemgået de godkendte uddannelser. Tillidsrepræsentanten modtager – så vidt muligt i god tid inden ansættelsen - kopi af den underskrevne ansættelseskontrakt.

Stk. 3. Overenskomstparterne fremhæver betydningen af, at ligestillingsaspektet inddrages i spørgsmål om ansættelse, forfremmelse, løn, uddannelse og beskæftigelse.

§ 3 Arbejdstid

Den normale arbejdstid er gennemsnitlig 40 timer ugentlig. Arbejdstiden opgøres månedligt svarende til gennemsnitlig 173 1/3 timer månedligt.

Stk. 2. Medarbejderen skal sikres to ugentlige fridøgn, der normalt er lørdag og søndag. Ugens to fridøgn skal så vidt muligt være sammenhængende. Kan fridøgn undtagelsesvis ikke placeres i en uge, skal erstatningsfridøgn snarest gives efter aftale med medarbejderen.

Stk. 3. For at sikre kontinuerlig opdatering af virksomhedens web-publicering kan arbejdet tilrettelægges i vagtplaner dækkende en måned ad gangen.

Vagtplanen kan fastlægges således, at såvel den daglige som den ugentlige arbejdstid varierer indenfor vagtplanperioden med henblik på at sikre at arbejdstiden går op inden for en vagtplanperiode.

Antallet af fridøgn indenfor en vagtplanperiode skal svare til gennemsnitlig 2 pr. uge.

Overarbejde søges i øvrigt undgået ved om muligt at sikre afspadsring time for time indenfor vagtplanperioden.

Stk. 4. Søgnehelligdage er principielt fridage, og det i stk. 1 nævnte månedlige timetal nedskrives forholdsmæssigt i måneder med søgnehelligdage.

Stk. 5. For medarbejdere, hvis ansættelse i mediehuset har været mere end tre år, kun afbrudt af ferie og tjenestefrihed i henhold til overenskomsten, opnås ret til 1/2 fridag for hver måned, i hvilken ansættelsen har bestået ud over den første periode af tre år, dog max. fem fridage, svarende til en uges frihed pr. år.

§ 4 Til- og fratrædelsesfrirejser

Medarbejdere har i forbindelse med tiltrædelse ved nyansættelse hos Sermitsiaq.AG ret til en frirejse til arbejdsstedet (Nuuk), såfremt bopælen i Danmark eller Grønland ved ansættelsen er andet end arbejdsstedet.

Stk. 2. Til medarbejdere, der i henhold til stk. 1 har modtaget fri tiltrædelsesrejse i forbindelse med ansættelsen, ydes endvidere fri fratrædelsesrejse i forbindelse med ophøret af ansættelsen hos Sermitsiaq.AG fra arbejdsstedet (Nuuk) til samme sted, som tiltrædelsesrejsen afgik fra ved:

- a) Fratrædelse, såfremt der er forløbet mindst tre år siden ansættelsen.
- b) Afskedigelse, selv om betingelsen om tre års ansættelse ikke er opfyldt.
- c) Medarbejderens død, idet den efterlevende ægtefælle eller dermed ligestillet samlever, jf. stk. 6, samt hjemmeboende børn under 20 år opnår retten til en frirejse.

Stk. 3. I tilfælde hvor atlantbilletten tillige inkluderer indenrigsflyvning, godtgøres alene dokumenterede udgifter til billigste offentlige transportmiddel mellem bopælen og indenrigslufthavnen og vice versa.

Stk. 4. I andre tilfælde godtgøres udgifter til billigste offentlige transportmiddel mellem bopæl og Kastrup Lufthavn og vice versa.

Stk. 5. Eventuelle udgifter i forbindelse med ophold i København afholdes af den ansatte selv.

Stk. 6. Retten til til- og fratrædelsesfrirejse omfatter medarbejderens ægtefælle eller dermed ligestillet samlever samt hjemmeboende børn under 20 år. Ved ligestillet samlever forstås person, som medarbejderen har haft dokumenteret fælles folkeregisteradresse med i mindst et år.

Stk. 7. Frirejser for medarbejderen og hans familie i forbindelse med til- og fratrædelse skal så vidt muligt foretages samlet.

Stk. 8. Retten til til- og fratrædelsesfrirejse er personlig og kan ikke overdrages, ligesom værdien af de nævnte frirejser heller ikke kan kræves udbetalt.

§ 5 Frirejse i Grønland

Ved beordret forflyttelse i Grønland ydes én frirejse fra bopæl til det nye arbejdssted for medarbejderen og dennes familie, som defineret i § 4, stk. 6.

§ 6 Bolig

Der anvises bolig til medarbejdere, som fra mediehusets hovedredaktion i Nuuk udstationeres uden for Nuuk.

§ 7 Tjenesterejser

Efter forudgående aftale ydes godtgørelse for rimelige og dokumenterede udgifter ved tjenesterejser.

§ 8 Rejseforsikring

Under rejser i henhold til §§ 4, 5 og 7 er medarbejderen omfattet af de til enhver tid gældende bestemmelser i en rejseforsikring, som mediehuset tegner. I forbindelse med til- og fratrædelsesfrirejser samt frirejser i forbindelse med forflytelse, jf. §§ 4 og 5, er medarbejderens familie tillige omfattet af bestemmelserne i rejseforsikrings-ordningen.

§ 9 Feriebestemmelser

Medarbejderen har ret til ferie i overensstemmelse med den til enhver tid gældende grønlandske lov om ferie.

Stk. 2. Når det af arbejdsmæssige årsager pålægges medarbejderen at holde hovedferien uden for perioden 1. februar – 30. september forlænges hovedferien eller den del deraf, som placeres udenfor ferieperioden, med 1/5. Ferieforlængelsen rundes op til hele dage.

Stk. 3. Det tilstræbes, at ferien for det efterfølgende ferieår tilrettelægges senest i januar måned.

Stk. 4. Medarbejdere får af mediehuset 12.000 kroner om året til afholdelse af ferie. Dette beløb ydes efter et års kontinuerlig tjeneste, regnet fra ansættelsesdato.

Stk. 5. Mediehuset betaler et bidrag på kr. 1.000 pr. år pr. medarbejder under overenskomsten omregnet til fuldtidsårsværk (bortset fra elever og praktikanter) til Tusagassiuinermi Sulisut Peqatigiffiat Hjælpefond. Opgørelsen foretages pr. 1. februar for det forudgående kalenderår. Første gang pr. 1. februar 2012.

§ 10 Løn under sygdom

Bestemmelserne om løn under sygdom og afskedigelse under sygdom i Inatsisartutlov nr. 11 af 29. november 2013 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer gælder.

Stk. 2. Journaliststuderende, der er i praktik, modtager løn under sygdom.

Stk. 3. Fravær på grund af sygdom kan kræves dokumenteret ved lægeerklæring.

§ 11 Graviditet, barsel og adoption

En medarbejder, der i henhold til inatsisartutlov nr. 5 af 19. november 2020 om orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption, udnytter sin ret til arbejdsfrihed, har i henhold til nærværende overenskomst ret til sædvanlig løn i følgende perioder:

- a. For en kvinde fra det tidspunkt, hvor sundhedsvæsenet skønner, at der er 4 uger til fødslen og indtil 15 uger efter fødslen. Ved flerbørnsfødsler dog 19 uger efter fødslen.
- b. For faderen/medmoren i 3 uger inden for de første 15 uger efter barnets fødsel eller modtagelse i hjemmet.
- c. Ved adoption ydes sædvanlig løn i 15 uger efter modtagelse af barnet.
- d. Forældrene i tilsammen 21 i umiddelbar forlængelse af barselorloven i henhold til pkt. a ovenfor. Ved flerbørnsfødsler dog 25 uger.
Hvis kun den ene af forældrene er ansat på virksomheden skal denne afgive tro- og loveerklæring om, at den anden af forældrene ikke samtidig udnytter sin ret til frihed i henhold til loven.
- e. Afbrydes orloven pga. barnets indlæggelse på sygehus, jf. lovens bestemmelser herom, indenfor ovennævnte perioder, kan den resterende del af orlovsperioden med sædvanlig løn afholdes i umiddelbar tilknytning til barnets udskrivelse.

Stk. 2. Sædvanlig løn udgøres af medarbejderens faste løn samt det fulde pensionsbidrag.

Stk. 3. Journalistpraktikanter har ikke ret til løn under arbejdsfrihed i henhold til loven.

§ 12 Frihed ved barns sygdom

Anmodninger om tjenestefrihed til pasning af sygt, mindreårigt, hjemmeboende barn imødekommes med delvis eller hel tjenestefrihed for så vidt angår barnets første sygedag. Det vil dog være en forudsætning, at hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt, og at forholdene på arbejdspladsen tillader det.

§ 13 Nære pårørendes alvorlige sygdom, død eller begravelse

I tilfælde af nære pårørendes alvorlige sygdom, død eller begravelse har medarbejderen ret til arbejdsfrihed uden løn i op til fem dage.

Stk. 2. Ved nære pårørende forstås: forældre, ægtefælle og dermed ligestillede, børn og søskende, men ikke ægtefællens og dermed ligestilledes familie.

Stk. 3. Ved alvorlig sygdom eller dødsfald blandt den ansattes nære pårørende, jf. stk. 2, 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. 4. Retten til frirejse i henhold til stk. 3 forudsætter, at medarbejderen har været ansat i virksomheden i mindst et år forud for arbejdsfriheden. Anmodning om arbejdsfrihed i henhold til stk. 1 indgives skriftligt og mod dokumentation til arbejdsgiveren.

§ 14 Efter- og videreuddannelse

Medarbejderen har ret til at deltage i fagligt relevant efter- og videreuddannelse. Mediehuset stiller hvert år to kurser eller to uddannelsesophold af maksimalt hver 14 dages varighed til rådighed. Såvel kursusafgiften som eventuelle udgifter til rejse og ophold afholdes af mediehuset, uden at der foretages modregning i ferie, løn eller andre overenskomstmæssige aftaler.

Efteruddannelsen skal så vidt muligt afholdes i Grønland, men foregår den i Danmark eller udlandet, skal den så vidt muligt placeres i forbindelse med ferie.

Stk. 2. Den årlige uddannelsespulje fordeles efter aftale medarbejderne imellem, men tilrettelægges tidsmæssigt i samarbejde med mediehusets ledelse for at sikre en fortsat kontinuerlig udgivelse af husets publikationer.

Stk. 3. Det dokumenteres skriftligt over for mediehusets ledelse, at efter- og videreuddannelsesopholdene har faglig relevans.

Stk. 4. Med henblik på at sikre efter- og videreuddannelse til flere kan Mediehuset beslutte at konvertere de to ophold som beskrevet i stk. 1 til efteruddannelsstilbud, der rammer bredt og f.eks. foregår på virksomheden. Tillidsrepræsentanten orienteres herom i god tid.

§ 15 Løn

Lønnen for de af overenskomsten omfattede medarbejdere udgør følgende beløb:

Pr. 1. februar 2024

Trin 1: 27.340 kr. pr. måned

Trin 2: 30.033 kr. pr. måned

Trin 3: 31.504 kr. pr. måned

Trin 4: 33.224 kr. pr. måned
Trin 5: 34.818 kr. pr. måned

Stk. 2. Ancienniteten regnes normalt fra den dato, uddannelsen er afsluttet.

Stk. 3. Hvis forholdene taler herfor, kan der mellem mediehuset og Dansk Journalistforbund/Tusagassiuinermi Sulisut Peqatigiffiat træffes aftale om fastsættelse af ancienniteten efter andre regler.

Stk. 4. Lønforhøjelser som følge af anciennitetsstigninger og overenskomstfornyelser kan ikke modregnes i hidtil ydede tillæg.

Stk. 5. Journaliststuderende i praktik aflønnes i henhold til den enhver tid gældende overenskomst mellem Grønlands Selvstyre og Dansk Journalistforbund/Tusagassiuinermi Sulisut Peqatigiffiat.

Stk. 6. De i stk. 1 nævnte lønsatser er minimalløn. Herudover kan ydes funktions- tillæg og personligt tillæg.

Stk. 7. Reguleringen af de personlige tillæg sker pr. 1. april hvert år. Summen af de personlige tillæg tages på ledelsens initiativ op til en samlet vurdering sammen med tillidsrepræsentanten.

Stk. 8. Ved ansættelse i en stilling, der arbejdsmæssigt, administrativt, kvalifikationsmæssigt eller i anden henseende indtager en sådan særstilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for lønindplacering, jf. stk. 1, kan chefredaktøren efter drøftelse med tillidsrepræsentanten træffe aftale med den pågældende medarbejder om tillæg til lønnen og eventuelle andre vilkår. Det samme gælder, hvis der i bestående aftaleforhold indtræder sådanne ændringer med hensyn til stillingens karakter, at den på tilsvarende måde fremtidigt vil falde uden for forudsætningerne for de nævnte lønninger.

Stk. 9. Til praktikantvejlederen ydes et funktionstillæg på kr. 1000 månedligt.

Note: Pr. 1. april afsættes en pulje til personlige tillæg svarende til 307 kr. pr. medarbejder. I alle tre år fordeles puljen med 307 kr. til alle medarbejdere hver den 1. april. Med den lukkede model er der gjort endeligt op med lønreguleringen i de tre overenskomstår.

§ 16 Overarbejds- og genetidsbetaling

Overarbejde bør så vidt muligt undgås. Arbejde, som går ud over overenskomstens arbejdstid, og som er beordret, kontrolleret og godkendt som overarbejde, kompenseres med frihed i forholdet 1:1,5.

Stk. 2. Afspadsering kan, hvis tjenesten tillader det, efter aftale med medarbejderen henlægges inden for seks måneder til samlet afspadsering, eventuelt i forbindelse med ferie. Er medarbejderen og ledelsen enige herom, kan compensation gives i betaling i samme forhold, beregnet efter medarbejderens løn i henhold til § 15.

Stk. 3. Genetillæg: For arbejde mellem klokken 19.00 og 22.00 ydes et tillæg på 55 kr. pr. time, pr. 1. april 2025 57 kr. pr. time For arbejde mellem klokken 22.00

og 07.00 ydes et tillæg på 77 kr. pr. time, pr. 1. april 2025 79 kr. pr. time. I weekenden (lørdage og søndage) og på helligdage aflønnes arbejde med et genetillæg på 425 kr. pr. dag, pr. 1. april 2025 427 kr. pr. dag.

§ 17 Særlige bestemmelser

Ingen journalistisk medarbejder, ansat i mediehuset, kan pålægges at udføre arbejdsopgaver, der strider imod almindelige journalistiske principper. I tilfælde af fortolkningstvivil har den ansattes vægring ved at udføre en konkret opgave opsættende virkning, indtil behandling i henhold til overenskomstens bestemmelser om mægling og voldgift har fundet sted.

Stk. 2. Ingen medarbejder kan påtage sig nogen opgave eller hverv udenfor mediehuset uden på forhånd at have indhentet ledelsens skriftlige samtykke.

Stk. 3. De faktiske udgifter til apparater, materialer og øvrigt teknisk udstyr dækkes af mediehuset efter forudgående aftale mellem medarbejderen og mediehusets ledelse.

Stk. 4. Stiller fotografen egen bil til rådighed for mediehuset ydes en særskilt betaling til dækning af det faktiske brændstofforbrug.

§ 17A Ophavsret

Mediehuset Sermitsiaq.AG har ud over den udnyttelsesret, der følger af selve ansættelsesforholdet, retten til at sælge fotos, tekst og andre ophavsretligt beskyttede værker frembragt af medarbejderne som led i ansættelsesforholdet på vilkårene nævnt i stk. 2-4:

Stk. 2. Værkerne kan sælges til trediepart under forudsætning af, at tredieparten respekterer ophavsretlig droit morale og at selve ophavsretten forbliver hos medarbejderen, samt at medarbejderen/Sermitsiaq.AG ved anvendelsen navngives efter sædvanlig praksis.

Stk. 3. Da Sermitsiaq.AG har afholdt alle omkostninger, faste såvel som variable som følge af ansættelsesforholdet, beholder Sermitsiaq.AG 70 pct. af bruttoindtægten ekskl. moms og eventuelle andre offentlige afgifter. 30 pct. udbetales til den eller de medarbejder(e), der har fremstillet værket.

Stk. 4. Virksomheden kan vælge i visse situationer at undlade at opkræve betaling af trediepart for retten til udnyttelse. Det skal i så fald aftales med den/de pågældende medarbejder(e), der har fremstillet værket. Tillidsrepræsentanten skal orienteres.

Stk. 5. Ovennævnte bestemmelser hverken indskrænker eller udvider de rettigheder, som parterne har i de til enhver tid gældende aftaler om vederlag gennem Copy-Dan's forvaltningsstruktur.

§ 18 Pensionsbidrag

Som bidrag til medarbejderens pensionering betaler mediehuset 10 % af lønnen. Endvidere tilbageholder mediehuset 5 % af medarbejderens løn, som udgør medarbejderens eget bidrag til pensionsordningen.

Stk. 2. Aftale om de nærmere vilkår og bestemmelser om pensionsordningen træffes i Mediernes Pension.

Pensionsbidragene indbetales af arbejdsgiver til det forsikringselskab eller pengeinstitut, Mediernes Pension træffer aftale med.

Stk. 3. Der tilkommer ud over det i stk. 1 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen anden ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren.

§ 19 Opsigelse

Bestemmelserne om opsigelse i Inatsisartutlov nr. 11 af 29. november 2013 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer gælder.

Stk. 2. Ingen opsigelse begrundet i medarbejderens forhold kan finde sted uden forudgående skriftlig advarsel. Kopi af advarslen gives til tillidsrepræsentanten. I det første år af ansættelsen kan advarslen erstattes af en skriftlig begrundet meddelelse om den påtænkte opsigelse. Meddelelsen gives mindst 14 dage forud for en eventuel opsigelse.

Stk. 3. Skønner DJ/TP, at opsigelsen af en medarbejder, som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold, kan DJ/TP kræve spørgsmålet forhandlet med virksomheden.

Stk. 4. Opnås der ved forhandlingen ikke enighed, kan DJ/TP kræve spørgsmålet behandlet af en voldgift, jf. § 21. Voldgiften afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde, hvor den måtte finde, at opsigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold, skal virksomheden betale en godtgørelse, der fastsættes af voldgiftsretten inden for de rammer, der er fastsat i Inatsisartutlov nr. 11 af 29. november 2013.

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og kan ikke indbringes for de almindelige domstole.

Note: Medarbejdere, der pr. 1. oktober 2015 i henhold til hidtidig overenskomst har opnået 7 måneders opsigelsesvarsel, bevarer retten til 7 måneders opsigelsesvarsel så længe de er i ubrudt ansættelsesforhold hos Sermitsiaq.AG.

§ 20 Tillidsrepræsentanter

Medarbejderne i mediehuset har ret til at vælge en tillidsrepræsentant og en stedfortræder for denne, der kan fungere som tillidsrepræsentant når tillidsrepræsentanten er fraværende.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten og stedfortræderen skal vælges blandt medarbejdere, der har været ansat normalt mindst et år i mediehuset. Valget af tillidsrepræsentant og stedfortræder skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i mediehuset på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget. Valget af tillidsrepræsentant og stedfortræder er ikke gyldigt, før det er godkendt af Dansk Journalistforbund/Tusagassiuinermi Sulisut Peqatigiffiat og af medarbejdergruppen og meddelt mediehusets ledelse, der dog inden for en frist af tre uger er berettiget til at gøre indsigelse. Sker der indsigelse mod valget, kan Dansk Journalistforbund/Tusagassiuinermi Sulisut Peqatigif-

fiat forlange indsigelsen behandlet på et mæglingsmøde med mediehuset. Opnås der ikke enighed, kan sagen indbringes for voldgiftsretten, jf. § 21.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten har ret til at fremføre medarbejdernes fælles synspunkter over for ledelsen, ligesom denne orienterer tillidsrepræsentanten om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab, herunder så vidt muligt om forestående afskedigelser.

Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør den orientering finde sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at ledelsen og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelse sted, kan undersøgelsen fortsættes i opsigelsesperioden. Arbejdsgiveren skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale.

Tillidsrepræsentanten kan også på vegne af Dansk Journalistforbund/Tusagassiuinermi Sulisut Peqatigiffiat indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderen eller ledelsen ønsker det.

Stk. 4. Det er såvel ledelsens som tillidsrepræsentantens pligt at gøre det bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på redaktionen, herunder at virke formidlende ved eventuelle uoverensstemmelser.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten og stedfortræderen, når denne fungerer som tillidsrepræsentant, har ret til at anvende den til hvervets udførelse nødvendige tid uden modregning i lønnen – og tillidsrepræsentanten har desuden ret til tjenestefrihed uden løn for deltagelse i tillidsrepræsentantkurser, DJ's delegeretmøde og tilsvarende (p.t. Fagligt Forum).

Stk. 6. En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler herfor. Afskedigelsen kan af Dansk Journalistforbund/Tusagassiuinermi Sulisut Peqatigiffiat indbringes for en voldgiftsret, jf. § 21. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er uberettiget, kan retten tilkende den afskedigede en erstatning, jf. § 19, stk. 4.

Stk. 7. Ledelsen er indstillet på, at der efter aftale kan indrømmes enkelte medarbejdere frihed til fagligt organisatorisk arbejde i regi af Tusagassiuinermi Sulisut Peqatigiffiat. Det er under alle omstændigheder en forudsætning, at Dansk Journalistforbund frikøber pågældende.

§ 21 Mægling og voldgift

Inden for det område, som overenskomsten omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning, med mindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

Stk. 2. Enhver uenighed om denne overenskomsts forståelse kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, evt. ved voldgift efter reglerne i stk. 3.

Stk. 3. Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til en endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af fire medlemmer, hvoraf to vælges af mediehuset og to af Dansk Journalistforbund/Tusagassiuinermi Sulisut Peqatigiffiat samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer.

Opmanden skal opfylde betingelserne for at blive landsdommere og have den fornødne arbejdsretlige kompetence.

Stk. 4. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, skal parterne i fællesskab anmode Landsdommeren i Grønland om at foretage udpegningen. Opmanden kan, når der foreligger brud på overenskomsten, idømme den tabende part en bod. Opmanden fastlægger selv de nærmere regler for sagens behandling, som skal fremmes mest muligt. Opmanden træffer endvidere afgørelse med hensyn til fordeling af sagsomkostningerne.

§ 22 Opsigelse af overenskomsten

Såfremt nærværende overenskomst ikke inden udløbstidspunktet er opsagt med mindst tre måneders varsel, løber den videre, indtil den opsiges med tre måneders varsel.

Stk. 2. Umiddelbart efter opsigelsen og senest en måned før overenskomstens udløb optages forhandlinger om en ny overenskomst.

Stk. 3. Selv om overenskomsten er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er tilvejebragt eller arbejdsstandsning er iværksat efter reglerne i stk. 4.

Stk. 4. Er en ny overenskomst ikke afsluttet ved overenskomstens udløb, kan enhver af parterne – Dansk Journalistforbund/Tusagassiunermi Sulisut Peqatigiffiat kollektivt på sine medlemmers vegne – iværksætte arbejdsstandsning, idet beslutning herom meddeles den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse med mindst en måneds varsel. Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 5. Journaliststuderende, der er i praktik, må ikke deltage i og er ej heller omfattet af de nævnte arbejdsstandsninger.

§ 23 Overenskomstens ikrafttrædelse og udløb

Efter forhandlinger mellem undertegnede parter er der d.d. opnået enighed om fornyelse af overenskomst mellem Dansk Journalistforbund /Tusagassiinermi Sulisut Peqatigiffiat og Den Erhvervsdrivende Fond Sermitsiaq.AG samt datterselskabet Nuuk Lokalreklame A/S, på ovenstående vilkår.

Overenskomsten udløber den 31. maj 2027.

Der udestår herefter ikke yderligere krav parterne imellem.

Nuuk, 24. oktober 2024



Tilidsrepræsentant hos
Sermitsiaq.AG



Dansk Journalistforbund



Den Erhvervsdrivende Fond Sermitsiaq.AG
/ Nuuk Lokalreklame A/S



Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske
Mediers Arbejdsgiverforening

Protokollat I Flermedialitet og flerfunktionalitet

Den redaktionelle ledelse sørger i samarbejde med medarbejderne for at sikre den nødvendige oplæring og uddannelse, så medarbejderne fortsat kan arbejde flermedielt og flerfunktionelt. Samtidig skal ledelsen og medarbejderne have fokus på, at det generelle arbejdsmiljø ikke forværres. Hvis dette sker, optages drøftelser med de tillidsvalgte.