

# KØBENHAVNS LUFTHAVNE A/S – SPECIALARBEJDERE, RENGØRINGSASSISTENTER OG KANTINEMEDARBEJDER

## OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af ovenstående overenskomst for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.


Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

	Side
1. Protokollat om ferie	3
2. Protokollat om ændring af bestemmelser om barsel	5
3. Protokollat om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	7
4. Protokollat om tillidsrepræsentantens deltagelse i informationsmøder	9
5. Protokollat om pension	10
6. Protokollat om vederlag til tillidsrepræsentanten	11
7. Protokollat om handels og transportbranchens udviklings -og samarbejdsfond	12
8. Protokollat om styrkelse af tillidsrepræsentantens rolle	13
9. Protokollat om lønforhold og betalingssatser	15
10. Protokollat om natarbejde	17
11. Protokollat om nachfrist	20
12. Protokollat om fratrædelsesgodtgørelse	21
13. Protokollat om talsmænd	22
14. Protokollat om barns første sygedag	23
15. Protokollat om støtte fra HTSK-fonden til EUV1- eller EUV2-forløb	24
16. Protokollat om redaktionelle ændringer	26
17. Protokollat om udbetaling af særlig opsparing	28
18. Protokollat om udvalgsarbejde om fremtidige job- og forretningsudvikling	29
19. Protokollat om efter- og videreuddannelse	31

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

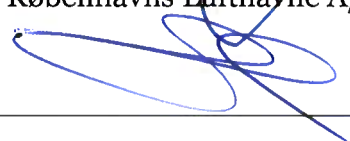
København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



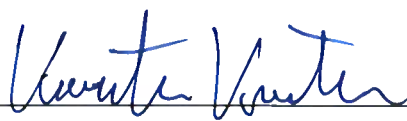
---

For Københavns Lufthavne A/S



---

For 3F Transport



---

For 3F Kastrup og omegen



---

**KØBENHAVNS LUFTHAVNE A/S – SPECIALARBEJDERE,  
RENGØRINGSASSISTENTER OG KANTINEMEDARBEJDER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 1**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Ferie**

Parterne har drøftet mulighederne for, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie.

På den baggrund er parterne blevet enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3, fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

Parterne er således enige om, at der som nyt *stk. 2* i overenskomstens § 12 indsættes følgende tekst:

*”Der er adgang til ved skriftlig lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.*

*Det kan således aftales, at:*

*Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.*

*Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ”ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.*

*Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.*

*Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene in-*

*den dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.*

*Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.*

*Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".*

*For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud."*


Som konsekvens heraf bliver det eksisterende stk. 2 til stk. 3, osv.

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



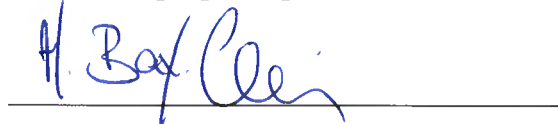
Københavns Lufthavne A/S



For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



3F Kastrup og omegn



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Ændring af bestemmelser om barsel**

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i overenskomsten skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der i overenskomstens § 10, stk. 3, sidste afsnit, tilføjes følgende:

***”§ 10 Barsel (Gældende for børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere)***

***Stk. 1.***

*Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.*

*Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselsorlov).*

*Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.*

*Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.*

***Stk. 2.***

*Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov)*

***Stk. 3.***

*Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).*

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

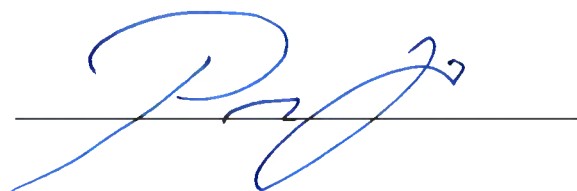
De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

**Anmærkning:** Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. stk. 4.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger. Barselslovens regler om varsling af orlov gælder uændret.

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



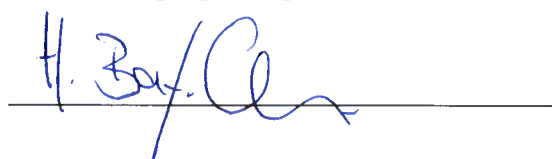
Københavns Lufthavne A/S



For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



3F Kastrup og omegn



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

Som følge af ændringen af barselsloven er der enighed om, at der efter overenskomstens § 10 stk. 4, andet afsnit tilføjes følgende:

*”Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:*

*Under de 10 ugers orlov efter § 10, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.*

*Pensionsbidraget udgør:”*

Herudover er parterne enige om, at pensionsbidraget i ovennævnte bestemmelse ændres til følgende:

*”Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 18,45/2.957*

*Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 3,69/592*

*Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 22,14/3.549*

*Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.”*

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



Københavns Lufthavne A/S

For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



3F Kastrup og omegn

**KØBENHAVNS LUFTHAVNE A/S – SPECIALARBEJDERE,  
RENGØRINGSASSISTENTER OG KANTINEMEDARBEJDER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 4**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Tillidsrepræsentantens deltagelse i informationsmøder**

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2023 ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt om varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



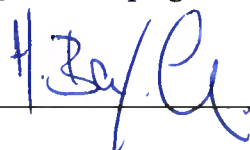
---

Københavns Lufthavne A/S



---

3F Kastrup og omegn



---



**KØBENHAVNS LUFTHAVNE A/S – SPECIALARBEJDERE,  
RENGØRINGSASSISTENTER OG KANTINEMEDARBEJDER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 5**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Pension**

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

På den baggrund er parterne enige om at tilføje et nyt afsnit i overenskomstens § 13, stk. 1, med følgende tekst:

”Med virkning fra 1. juni 2023 er CPH’s bidrag 10,0% og medarbejders bidrag er 2,0%.”

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



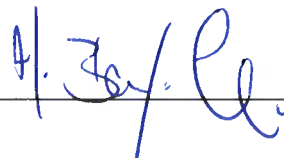
---

Københavns Lufthavne A/S



---

3F Kastrup og omegn



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter**

Det er i overenskomstens § 16, stk. 10 aftalt, at tillidsrepræsentanter, der er valgt i henhold til overenskomsternes bestemmelser, modtager et vederlag, hvis størrelse afhænger af størrelsen af tillidsrepræsentantens valggrundlag.

Overenskomtparterne er enige om redaktionelt at præcisere, hvorledes vederlaget til tillidsrepræsentanter finansieres og udbetales. Som følge heraf er parterne enige om at tilføje følgende note som sidste afsnit i overenskomstens § 16, stk. 10:

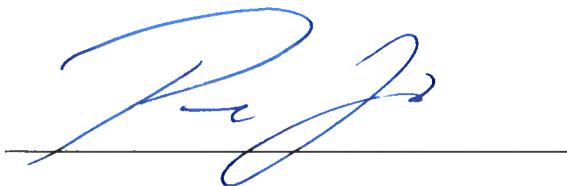
*"Note:*

*Vederlaget til tillidsrepræsentanter efter overenskomstens § 16, stk. 10, finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem bidrag til Handels- og Transportsektoren Uddannelses- og Samarbejdsfond (HTUS).*

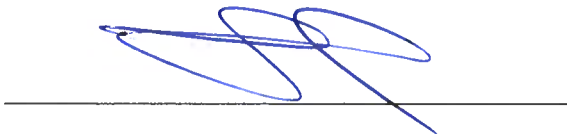
*Bidraget til finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter fastsættes særskilt og opkræves af Pension Danmark, hvorefter Pension Danmark udbetaler vederlaget direkte til tillidsrepræsentanterne."*

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



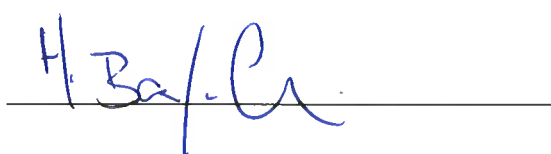
Københavns Lufthavne A/S



For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



3F Kastrup og omegn



**KØBENHAVNS LUFTHAVNE A/S – SPECIALARBEJDERE,  
RENGØRINGSASSISTENTER OG KANTINEMEDARBEJDER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 7**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond**

Parterne er enige om, at § 18 i afsnit om "Bidrag til fonden" næstsidste afsnit, erstattes med følgende formulering:

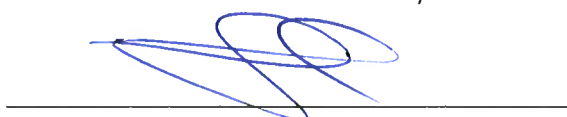
*"Fonden tilføres kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime."*

København, den 9. marts 2023

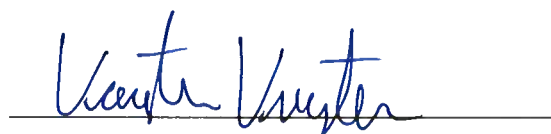
For DI Overenskomst II v/DI



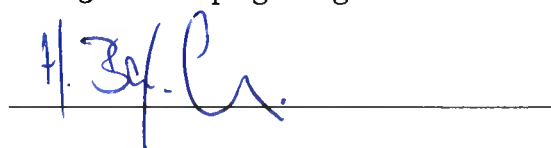
For Københavns Lufthavne A/S



For 3F Transport



For 3F Kastrup og omegen



## **PROTOKOLLAT**

**om**

### **Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle**

Tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt lokalt samarbejde på virksomheden. Der er derfor aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og samtidigt udvider adgangen til valg af tillidsrepræsentanter, samt forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Parterne er i den forbindelse enige om, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering samt at anbefale inddragelse af tillidsrepræsentanten i det lokale arbejde.

#### Valg af tillidsrepræsentanter i arbejdstiden

I den eksisterende § 16, stk. 3 første afsnit indsættes følgende efter første punktum: *”Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valg-handlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.”*

#### Organisering

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

I overenskomstens § 16, stk. 5, 1. afsnit, tilføjes derfor:

*”, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.”*


Som nyt 6. afsnit i overenskomstens § 16, stk. 5 indsættes følgende:

*”Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af 3F. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.*

*Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.”*


København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

Københavns Lufthavne A/S




---

For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



---

3F Kastrup og omegn



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Lønforhold og betalingssatser**

**Normaltimelønninger**

Normaltimelønnen reguleres med 6,00 kr. pr. 1. marts 2023 og med 5,75 kr. pr. 1. marts 2024.

**Ulempetillæg**

Ulempetillæg reguleres med 4,5 % pr. 1. marts 2023 og med 3,5 % pr. 1. marts 2024.

**Overtid**

Overtidstillæg reguleres med 3,5 % pr. 1. marts 2023 og med 3,0 % pr. 1. marts 2024.

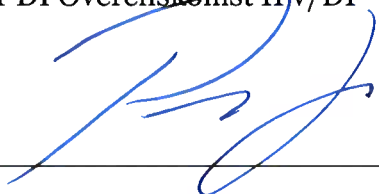
**Særlig opsparing, jf. § 14**

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 9 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst IIv/DI



---

For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



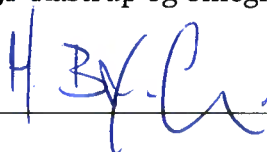
---

Københavns Lufthavne A/S



---

3F Kastrup og omegn



---

## **PROTOKOLLAT**

**om**

### **Nye regler og rammer vedrørende natarbejde**

Parterne er enige om at følge implementeringen af NFA's anbefalinger om natarbejde i overenskomsten for arbejde i holddrift.

I overenskomstens bilag 7 indsættes et nyt stk. 1 og 2. Som en følge heraf rykkes de nuværende stk. 1-4, så de bliver til stk. 3-6.

I det nye stk. 1 indsættes følgende tekst:

***”Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejde***

*Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:*

- *Højst tre nattevagter i træk*
- *Højst 9 timer ad gangen*
- *Mindst 11 timer mellem to vagter*
- *Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.*

*Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:*

*De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.*

*Drøftelsen skal:*

- a. *gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året*
- b. *dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne*

*Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i stk. 3 - 6.*



*Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:*

- a. *Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne*
  - i. *Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år*
  - ii. *For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol*
- b. *Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde*
  - i. *Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde*
  - ii. *Vurdering af risici ved natarbejde*
  - iii. *Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan*
  - iv. *Opfølgning på handlingsplan*

### **Særligt om gravides natarbejde:**

Parterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

I overenskomstens bilag 7 indsættes et nyt stk. 2 med følgende tekst, hvis forudsætningerne er opfyldte:

#### ***”Stk. 2. Gravides natarbejde***

*Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.*

*Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 10, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.”*

## **Særlige bestemmelser for specialarbejdere i CPH, ekskl. Specialarbejdere i Brand og Redning**

I overenskomstens særlige bestemmelser for specialarbejdere i CPH, ekskl. Specialarbejdere i Brand og Redning § 1 om forskudt tid indsættes en henvisning til bilag 7 om natarbejde som sidste afsnit i stk. 1:

*”Se desuden Bilag 7 om natarbejde.”*

## **Særlige bestemmelser for rengøringsassistenter**

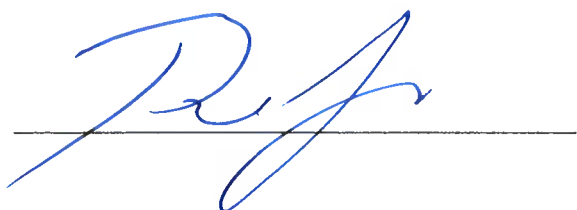
I overenskomstens særlige bestemmelser for rengøringsassistenter i § 1, indsættes en henvisning til bilag 7 om natarbejde som 2. afsnit i stk. 4:

*”Se desuden Bilag 7 om natarbejde.”*

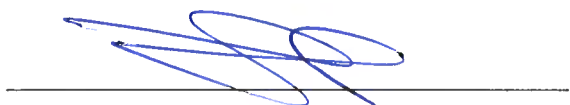
Parterne vil i øvrigt forholde sig til det udvalgsarbejde, som gennemføres i overenskomstperioden på en række øvrige overenskomstområder, hvor der er indgået overenskomst mellem DIO II og 3F Transport.

København, den 9. marts 2023

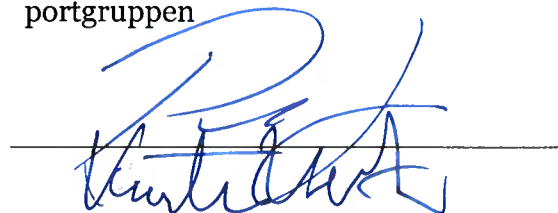
For DI Overenskomst II v/DI



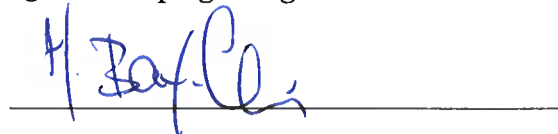
Københavns Lufthavne A/S



For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



3F Kastrup og omegn



**KØBENHAVNS LUFTHAVNE A/S – SPECIALARBEJDERE,  
RENGØRINGSASSISTENTER OG KANTINEMEDARBEJDER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 11**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Nachfrist**

Som noget nyt indsættes et nyt afsnit 4 i overenskomstens § 1, stk. 1:” *Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.*”

Som konsekvens heraf bliver afsnit 4 til afsnit 5 i overenskomsten.

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



Københavns Lufthavne A/S



For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



3F Kastrup og omegn



**KØBENHAVNS LUFTHAVNE A/S – SPECIALARBEJDERE,  
RENGØRINGSASSISTENTER OG KANTINEMEDARBEJDER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 12**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Fratrædelsesgodtgørelse**

Parterne er enige om, at overenskomstens § 8, stk. 6, 2. og 3. afsnit, udgår.

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

Københavns Lufthavne A/S



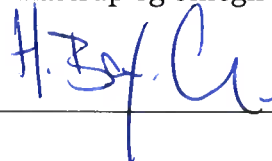
---

For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



---

3F Kastrup og omegn



---

**KØBENHAVNS LUFTHAVNE A/S – SPECIALARBEJDERE,  
RENGØRINGSASSISTENTER OG KANTINEMEDARBEJDER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 13**

**PROTOKOLLAT**

**om**

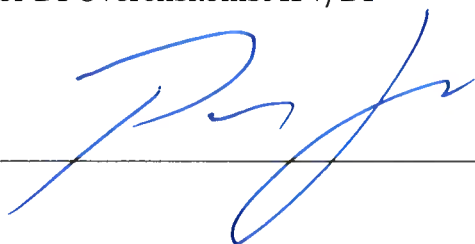
**Talsmænd**

I overenskomstens § 16, stk. 7 erstattes sætningen ”, hvor der et etableret holddrift,” af følgende:

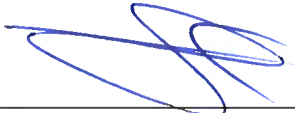
” Hvor medarbejderne arbejder på holddrift eller i øvrigt i hold på adskilte tidspunkter,”

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



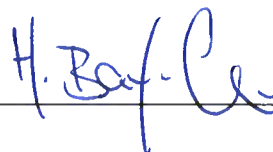
Københavns Lufthavne A/S



For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



3F Kastrup og omegn



**KØBENHAVNS LUFTHAVNE A/S – SPECIALARBEJDERE,  
RENGØRINGSASSISTENTER OG KANTINEMEDARBEJDER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 14**

**PROTOKOLLAT**

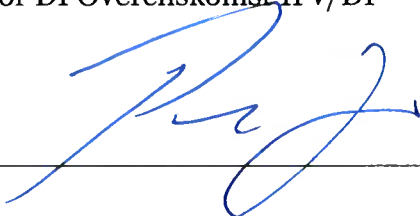
**om**

**Barns første sygedag**

Parterne er enige om, at overenskomstens § 11, stk. 1 ændres således, at punkt 3 "Forholdene på tjenestestedet tillader det" udgår.

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

Københavns Lufthavne A/S



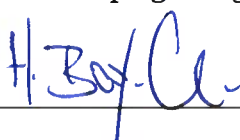
---

For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



---

3F Kastrup og omegn



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Støtte fra HTSK-fonden til EUV1- eller EUV2-forløb**

Parterne er enige om, at der som nyt § 17, stk. 5 indsættes:

***”Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb***

*En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan med virksomheden indgå en aftale, hvorefter medarbejderen bytter sine 6 ugers uforbrugt selvvalgt uddannelse til en uddannelsesaftale omfattet af erhvervsuddannelsesloven.*

*Det er en forudsætning, at medarbejderen er realkompetencevurderet til at gennemføre erhvervsuddannelsen som et EUV1- eller EUV2-forløb. Medarbejderen modtager under forløbet sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 6.*

*Medarbejderen optjener igen ret til selvvalgt uddannelse fra førstkommende kalenderår efter uddannelsesaftalens afslutning.*

*Virksomheden modtager støtte fra HTSK-fonden til forløbet efter fondens retningslinier retningslinjer, jfr. Fællesoverenskomstens § § 31, stk. 6:*

- 1) De første 6 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 4. afsnit.*
- 2) De næste 4 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit.*
- 3) Det afsluttende skoleophold (svendeprovemodul) støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit, medmindre svendeprovemodulet er en del af de første 6 ugers skoleophold, jf. punkt 1.*

*Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang. Der kan således maksimalt opnås støtte til 10 ugers skoleophold samt et eventuelt svendeprovemodul herudover.*

*Forud for indgåelsen af uddannelsesaftalen ansøger virksomheden HTSK-fonden om forhåndstilsagn til ovenstående støtte.”*


Det eksisterende stk. 5 bliver stk. 6 osv.

Protokollatet forudsætter, at HTSK-fondens bestyrelse tilretter støttemulighederne i overensstemmelse med ovenstående.

Parterne er desuden enige om, at muligheden for at aftale anvendelsen af 6 ugers selvvalgt uddannelse ikke skal begrænse adgangen til EVU1 og EVU2 uddannelser for medarbejdere, der ikke har opsparet selvvalgt uddannelse. Det overordnede formål med protokollatet er, at skabe bedre muligheder for medarbejdernes opkvalificering. Parterne er enige om at evaluere anvendelsen af mulighederne i protokollatet inden udgangen af 2024. Såfremt der ikke kan opnås enighed om en forlængelse af ordningen, bortfalder den med overenskomstperiodens udløb.


København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

Københavns Lufthavne A/S



---

For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



---

3F Kastrup og omegn



---



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Redaktionelle ændringer**

Parterne er enige om at følgende redaktionelle ændringer ikke har materiel betydning, og således ikke ændrer eksisterende retsstilling.

1)

I "Særlige bestemmelser for Brand og Redning", "Lokalaftale om arbejdstid, ulempeydelse og overarbejdsbetaling i Brand og Redning", stk. 2, ændres:

*"For effektiv tjeneste under rådighedstjeneste fra kl. 16.00 til 08.00 ydes ikke overtidsbetaling medmindre der er tale om effektiv tjeneste i forbindelse med følgende:"*

Til

*"For effektiv tjeneste under rådighedstjenesten fra kl. 16.00 til kl. 08.00 ydes overtidsbetaling medmindre der er tale om effektiv tjeneste i forbindelse med brandudrykninger, redningsopgaver, samaritteropgaver samt fyldning af røgdykkerflasker."*

2)

"160,33" rettes til "160,95" i følgende bestemmelse, som følge af tidligere indgået forlig.

Særlige bestemmelser for specialarbejdere i CPH, ekskl. Specialarbejdere i Brand og Redning.

§ 2, stk. 2

Særlige bestemmelser vedrørende Brand og Redning

§ 4, stk. 3

Særlige bestemmelser for rengøringsassistenter

§ 1, stk. 6

§ 5, stk. 5


Særlige bestemmelser for kantinemedarbejdere

§ 1

§ 3, stk. 4

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

Københavns Lufthavne A/S



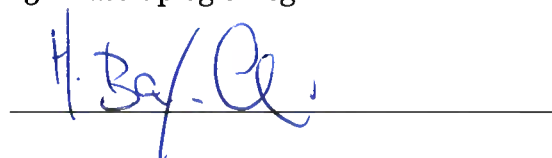
---

For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



---

3F Kastrup og omegn



---

**KØBENHAVNS LUFTHAVNE A/S – SPECIALARBEJDERE,  
RENGØRINGSASSISTENTER OG KANTINEMEDARBEJDER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 17**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Særlig opsparing**

Parterne er enige om, at følgende slettes i overenskomstens § 14, sidste afsnit:

*"Såfremt Lønmodtagernes Garantifond ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår DIO II."*

Parterne er enige om, at der som nyt sidste afsnit i § 14 indsættes følgende:

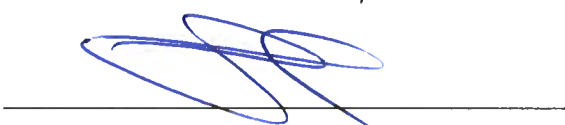
*"Såfremt intet andet er aftalt lokalt eller med den enkelte medarbejder, udbetales indestående midler på særlig opsparing ved kalenderårets udløb."*

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



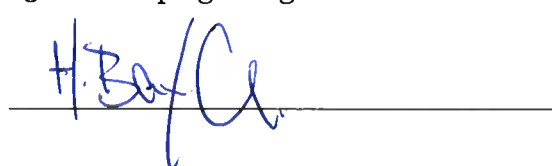
Københavns Lufthavne A/S



For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



3F Kastrup og omegn



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Udvalgsarbejde om fremtidig job- og forretningsudvikling**

Der er enighed om at tilpasse det eksisterende bilag 12.

Efter den eksisterende tekst tilføjes

Som nyt afsnit 6 og 7 tilføjes (afsnit 6 bliver afsnit 8.)

*”Der er enighed om at parterne i forbindelse med arbejdet også drøfter, i hvilket omfang den fremtidige udvikling i 3F gruppens job har betydning for virksomhedens lønstruktur”*

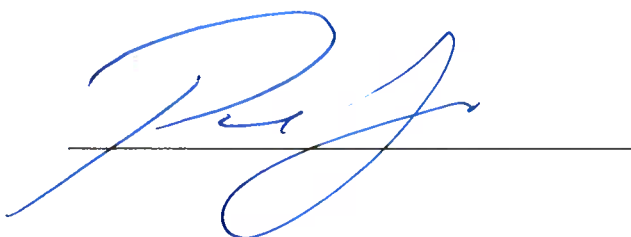
*I forbindelse med udvalgsarbejdet er der desuden enighed om at drøfte oprettelsen af et forum med repræsentanter for ledelse og tillidsrepræsentanter, for at styrke involvering i - og kommunikation om – fremtidige udvikling af, og krav til 3F-gruppen.*

Som nyt sidste afsnit tilføjes:

*”Der er enighed om, at udvalgsarbejdet igangsættes inden udgangen af 2. kvartal 2023 og at udvalget gør status på arbejdet inden overenskomstperiodens udløb 1. marts 2025”*

København, den 9. marts 2023


For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



Københavns Lufthavne A/S



---

3F Kastrup og omegn



---

**KØBENHAVNS LUFTHAVNE A/S – SPECIALARBEJDERE,  
RENGØRINGSASSISTENTER OG KANTINEMEDARBEJDER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 19**

**PROTOKOLLAT**


**om**

**Efter- og videreuddannelse**

Parterne er enige om, at der i § 17, stk. 3, vedrørende selvvalgt uddannelse, ændres fra "85%" til "100%".

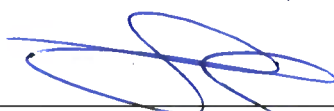
København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

Københavns Lufthavne A/S



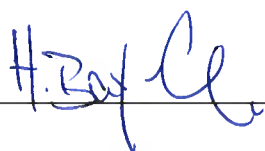
---

For 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



---

3F Kastrup og omegn



---