

ASFALToverenskomsten 2025



ASFALTINDUSTRIEN

Lautrupvang 2
DK-2750 Ballerup

Telefon 36 78 08 22
E-mail info@asfaltindustrien.dk
WWW www.asfaltindustrien.dk

Medlem af Dansk Arbejdsgiverforening (DA) gennem Asfaltindustrien-Drivkraft Danmark

FAGLIGT FÆLLES FORBUND - 3F

Kampmannsgade 4
DK-1604 København V

Telefon 70 300 300
E-mail 3f@3f.dk
WWW www.3f.dk

Medlem af Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Foto: Asfaltindustrien (AI-genereret)
Tryk: Buwi Grafisk ApS

ASFALTOVERENSKOMSTEN 2025

Produktion og udlægning af
vejasfaltbelægninger

Overenskomst for 2025-2028
mellem
Asfaltindustriens Arbejdsgiverforening
og
Fagligt Fælles Forbund

INDHOLD:

Kapitel 1	ARBEJDSTIDSBESTEMMELSER	
§ 1	Den ugentlige arbejdstid	6
§ 2	Den daglige arbejdstid	6
§ 3	Varierende ugentlig arbejdstid	7
§ 4	Ugentlig arbejdstid med timeopsparing	7
§ 5	Forskudt arbejdstid	7
§ 6	Holddrift	8
§ 7	Deltid	9
§ 8	Fast weekendarbejde	10
§ 9	Anden arbejdstid	12
§ 10	Overarbejde	12
§ 11	Systematisk overarbejde	12
§ 12	Fridage	13
Kapitel 2	TIDLØNSBESTEMMELSER	
§ 13	Asfaltarbejde	15
§ 14	Andet entreprenørarbejde	15
§ 15	Boligtillæg til visse medarbejdergrupper	16
§ 16	Ansættelse på funktionærlignende vilkår	16
§ 17	Generelt om lønfastsættelsen	19
§ 18	Regnskabsførelse	21
§ 19	Overarbejdsbetaling mv.	21
§ 20	Vejrtlig	22
§ 21	Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid	22
§ 22	Dag- og nattevagt	23
§ 23	Skurpenge	23
§ 24	Tilkaldearbejde	23
Kapitel 3	SAMARBEJDET	
§ 25	Tillidsrepræsentantsregler	24
§ 26	Arbejdsmiljørepræsentanter	27
§ 27	Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	28
§ 28	Samarbejde og arbejdsmiljø	28
Kapitel 4	LØNUDBETALING FOR TIMELØNNEDE	
§ 29	Lønningsperioden	29
§ 30	Lønudbetaling	29
§ 31	Lønsedler	30
Kapitel 5	ANTAGELSE OG AFSKEDIGELSE	
§ 32	Oplysninger om ansættelsesforholdet	31
§ 33	Afskedigelse	32
§ 34	Hjemsendelse	34
Kapitel 6	FERIE- OG SØGNEHELLIGDAGSREGLER	
§ 35	Optjening af ferie	36
§ 36	Afholdelse af ferie	36
§ 37	Sygdom og ferie	39

§ 38	Overførsel af ferie	39
§ 39	Feriegodtgørelse	40
§ 40	Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse	41
§ 41	Særlige bestemmelser	42
§ 42	Faglig Feriefond	44
§ 43	Særlig lønopsparing (betaling af SH-dage mm)	44
§ 44	Seniorordning	46
§ 45	Medarbejdere på folkepension	47
Kapitel 7	ØVRIGE BESTEMMELSER	
§ 46	Sygdom og tilskadekomst	48
§ 47	Barns 1. sygedag	49
§ 48	Børns hospitalsindlæggelse	50
§ 49	Børneomsorgsdage, barns sygedage og lægebesøg mm.	50
§ 50	Barsel	51
§ 51	Omsorgsdage	54
§ 52	Sundhedsordning	54
§ 53	Pension	55
§ 54	Asfaltbranchens Fællesfond	56
§ 55	Asfaltindustriens Uddannelsesfond	56
§ 56	DA/LO Udviklingsfonden	57
§ 57	Efteruddannelse	57
§ 58	Asfaltbranchens Udviklingsfond	57
§ 59	Velfærdsforanstaltninger	59
§ 60	Redskaber og værktøj	59
§ 61	Arbejdstøj	60
§ 62	Revision af overenskomsten mv.	60
§ 63	Entrepriseforhold	60
§ 64	Definition permanente/ikke-permanente arbejdspladser	61
§ 65	Forsøgsordninger	61
§ 66	Elektroniske dokumenter	62
§ 67	Omgåelse af overenskomsten	62
§ 68	Implementering af EU-direktiver	62
§ 69	Ansættelseskodeks	63
Kapitel 8	UNGARBEJDERE	
§ 70	Almindelige bestemmelser	64
§ 71	Antagelse af ungarbejdere	64
§ 72	Aflønning af ungarbejdere	64
§ 73	Sikkerhed og uddannelse	65
Kapitel 9	VEJ-ASFALTØRLÆRLINGE	
§ 74	Adgangsbestemmelser	66
§ 75	Opsigelse	66
§ 76	Løn, arbejdstid, ferie m.v.	66
§ 77	Rejseomkostninger	67
§ 78	Uoverensstemmelser	67
Kapitel 10	REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID	
§ 79	Faglig strid	68

§ 80	Fagretlig behandling i bortvisningssager	71
§ 81	Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold	71
§ 82	Arbejdsret	73
§ 83	Hastesag	73
§ 84	Arbejdsstandsning og -vægning	73
§ 85	Overenskomststridige konflikter	74
Kapitel 11	ARBEJDSMARKEDSPOLITIK	
§ 86	Informationsmøde	75
Kapitel 12	LIGELØNSNÆVN	
§ 87	Ligelønsnævn	76
Kapitel 13	GYLDIGHEDSOMRÅDE M.M.	
§ 88	Overenskomstens gyldighedsområde	77
§ 89	Optagelse af nye medlemmer	77
§ 90	Overenskomstens varighed	78
PROTOKOLLATER:		
1.	Protokollat om Udearbejde	79
2.	Protokollat om Dobbeltbeskæftigelse	80
3.	Protokollat om Oplysning om underentreprenører	81
4.	Protokollat om Persondataforordningen	82
5.	Protokollat om Udvalgsarbejde om lønstruktur	83
6.	Protokollat om Grøn omstilling	84
7.	Protokollat om Arbejds miljø	86
8.	Protokollat om Kompetenceudvikling	89
9.	Protokollat om Natarbejde og helbreds kontrol	91
10.	Protokollat om Gravides natarbejde	93
11.	Protokollat om Øvrige tiltag vedrørende natarbejde	94
12.	Protokollat om Digital indberetning	96
13.	Protokollat om Lokalt samarbejde	97
14.	Protokollat om Løndannelse	98
15.	Protokollat om Uddannelsesrepræsentant	99
16.	Protokollat om Implementering af visse EU-direktiver	100
17.	Protokollat om Udearbejde og tilkaldearbejde	101
BILAG:		
1.	Hovedaftalen af 31. oktober 1973	102
2.	Aftale om vej-asfaltøruddannelsen	108
3.	Aftale om kørselsgodtgørelse	111
4.	Aftale om pensionsoverførsel	112
5.	Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	113
STIKORDSREGISTER		114

TIL NOTATER:

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

KAPITEL 1

ARBEJDSSTIDSBESTEMMELSER

§ 1 DEN UGENTLIGE ARBEJDSSTID

- 1 Den normale effektive arbejdstids længde er 37 timer pr. uge.
- 2 Hvor den ugentlige arbejdstid fordeles på 5 dage, kan ingen arbejdsdag være under 7 timer.
- 3 Der kan lokalt aftales 4 dages arbejdsuge, hvor den ugentlige arbejdstid fordeles på 4 ud af ugens 5 første dage (mandag til fredag). En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer.

Overarbejde på den af ugens første 5 dage, som ikke indgår i en 4-dages uge, betales med et tillæg til timelønnen på 100%, som beregnes af mindstebetalingssatsen.

§ 2 DEN DAGLIGE ARBEJDSSTID

Den daglige arbejdstid

- 1 Den normale daglige arbejdstid lægges mellem kl. 06:00 og kl. 18:00. Spise- og hvilepauser må tilsammen ikke udgøre mere end 1 time og ikke mindre end ½ time.

Fastlæggelse af daglig arbejdstid

- 2 Ved bestemmelse af, hvorledes den daglige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal medarbejderne høres.
- 3 Hvis arbejdsgiveren ikke ser sig i stand til at imødekomme et ønske fra medarbejderne, fastsætter han arbejdstiden under hensyn til virksomhedens tarv og kan iværksætte den med 10 dages varsel. Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid for manglende hensyntagen, der ikke er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.
- 4 De i henhold til overenskomstens [§§ 13-14](#) fastsatte mindstebetalingssatser, respektive aftalte personlige lønninger, dækker eventuel forskydning af spisepauserne, dog ikke ud over gennemsnitlig 1 time daglig pr. uge og for en enkelt dag ikke ud over 1½ time.

§ 3 VARIERENDE UGENTLIG ARBEJDSSTID

- 1 Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om at forøge eller nedsætte den daglige henholdsvis ugentlige arbejdstid, så den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit over en forud fastlagt periode er 37 timer.
- 2 Perioden kan ikke strækkes ud over 12 måneder ekskl. ferie.
- 3 En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer.

§ 4 UGENTLIG ARBEJDSSTID MED TIMEOPSPARING

- 1 Der er ud over det anførte i [§ 1](#) lokal adgang til skriftligt at aftale, at den normale ugentlige arbejdstid fastsættes til 46 timer, mod at de overskydende timer afspadseres fortrinsvis som hele dage inden 3 måneder fra optjeningsperioden.
- 2 Der kan ikke samtidig arbejdes over i henhold til [§ 10, stk. 2, 1. afsnit](#).
- 3 En sådan aftale giver ikke anledning til udbetaling af overarbejdstillæg.
- 4 Afspadseringen fastsættes af virksomheden efter drøftelse med medarbejderne. Afspadseringen af opsparede fridage skal finde sted inden eventuel fratræden fra virksomheden.

§ 5 FORSKUDT ARBEJDSSTID

- 1 Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 06:00-18:00. Der må her henvises til bestemmelserne i [§ 2](#) vedrørende varsling af normal arbejdstid.

Varsling til forskudt arbejdstid

- 2 Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel. Hvis varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid

- 3 Når en medarbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales han - for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst 1 uge - med overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

§ 6 HOLDDRIFT

Arbejdstid

- 1 Ved arbejde på 1. skift er den normale effektive arbejdstid 37 timer pr. uge.

Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale effektive arbejdstid 34 timer pr. uge.

I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet fra kl. 06:00 til kl. 06:00 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er aftalt skriftligt.

Tilrettelægning

- 2 Arbejdstiden kan tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, så den enkelte arbejders normale effektive arbejdstid ved arbejde i to skift er 35,5 timer og i tre skift er 35 timer i gennemsnit pr. uge for hele turnusperioden.

Det vil sige, at arbejdstiden kan være længere eller kortere i den enkelte uge end anført under punktet arbejdstid, og at overskydende timer afspadseres som hele dage i turnusperioden, hvilket ikke giver anledning til overarbejdsbetaling.

Overgang til holddrift

- 3 Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel.

Overlapping / slip

- 4 Holdene afløser normalt hinanden, men i den udstrækning hensynet til arbejdets tarv kræver det, kan de enkelte skift overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem.

Afbrydelse af holddrift

- 5 En turnusplan kan afbrydes på grund af uforudsete hændelser, som virksomheden er uden indflydelse på, f.eks. ved hjemsendelse i forbindelse med indtrædende maskinstandsning, materialeangel, vejrlig og anden force majeure, der standser driften helt eller delvis.

Når de forhold, der var årsag til afbrydelsen, ikke mere er til stede, genoptages arbejdet efter den oprindelige turnusplan.

Er der ikke i turnusplanerne taget hensyn til afbrydelse på søgnehellidage, kan turnusplanen med 3 ugers varsel afbrydes på disse dage.

Ovennævnte medfører ikke betalingsmæssige konsekvenser.

Søgnehelligdage

- 6 Når der arbejdes i holddrift på Grundlovsdag eller på en søgnehelligdag, og disse ikke falder på en søndag, har den enkelte medarbejder ret til en anden fridag.

Betaling for holddriftsarbejde

- 7 For holddriftsarbejde på hverdage - med undtagelse af lørdage - betales fra kl. 18:00 til kl. 06:00 følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2025	kr. 46,45
1. marts 2026	kr. 48,10
1. marts 2027	kr. 49,80

- 8 Holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14:00 til søndagsdøgnet afslutning - samt på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage - betales følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2025	kr. 109,65
1. marts 2026	kr. 113,50
1. marts 2027	kr. 117,45

Overarbejde

- 9 Betaling for overarbejde, når der arbejdes i holddrift, er for alle skift de i overenskomsten fastsatte overarbejdstillæg regnet ud fra det enkelte skifts normale daglige arbejdstider i turnusperioden.

Herudover ydes de i stk. 7 anførte holddriftsbetalinger for arbejde inden for de nævnte tidspunkter.

Afslutning af holddrift

- 10 Afsluttes holddriftsarbejdet i en fastlagt turnusperiode, uden der findes en aftale herom, skal der foretages en opgørelse af arbejdstiden for hver enkelt medarbejder i den afsluttede turnusperiode.

Viser opgørelsen, at nogle har arbejdet mere end den overenskomstmæssige arbejdstid i perioden, betales mertiden med de i overenskomsten fastsatte overarbejdstillæg for de timer, hvor der ikke i forvejen er betalt for overarbejde.

Viser opgørelsen, at andre har haft mindre tid end den overenskomstmæssige arbejdstid i perioden, betales disse timer med overenskomstens relevante mindstebetalingssats, jf. [§§ 13-14](#).

§ 7 DELTID**Deltidsbeskæftigelse**

- 1 Der kan lokalt træffes aftale om deltidbeskæftigelse.

- 2 Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigelse skal udgøre mindst 20 timer og højst 30 timer pr. uge.

Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde den normale ugentlige arbejdstids længde og placering. Ændring af den normale ugentlige arbejdstid kan ske efter reglerne i [§ 2](#).

- 3 Aflønning af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser. Der må ikke ydes lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end normalt.

Arbejdstimer ud over den aftalte arbejdstid aflønnes med vedkommendes normale timeløn. Arbejdstimer ud over virksomhedens normale arbejdstid ved fuldtidsarbejde aflønnes som overarbejde, ligesom for de øvrige medarbejdere.

- 4 Organisationerne har i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse og herunder tilfælde, hvor antallet af deltidsbeskæftigede skønnes urimeligt.

- 5 Deltidsbeskæftigede optjener anciennitet på samme måde som fuldtidsbeskæftigede i henhold til denne overenskomst.

Erhvervshæmmede

- 6 For medarbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst, kan der træffes aftale om forkortet arbejdstid.

Delpension / delefterløn

- 7 For medarbejdere, der anmoder om nedsat arbejdstid som følge af overgang til delpension eller delefterløn, kan der aftales forkortet arbejdstid.

Organisationerne har påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

§ 8 FAST WEEKENDARBEJDE

Betingelser

- 1 Hvis der lokalt kan opnås enighed herom, kan der etableres weekendarbejde.
- 2 Der arbejdes i så fald maksimalt 12 timer på henholdsvis lørdage og søndage.
- 3 Begyndelses- og sluttidspunkt for arbejdstiden på lørdage og søndage fastsættes af virksomheden.

- 4 Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.
- 5 Aftale om etablering af weekendarbejde på de enkelte virksomheder kan kun indgås, hvis der organisationerne imellem er enighed herom.
- 6 Overtrædelse af stk. 4 betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvilket vil medføre øjeblikkelig fratræden fra virksomheden. Hvis en virksomhed er medvidende om overtrædelse af stk. 4, kan etablering af weekendarbejde suspenderes.
- 7 Uenighed om foranstående afgøres efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Lønforhold

- 8 Der ydes overenskomstmæssig løn.
- 9 Herudover ydes overenskomstmæssigt tillæg som for virksomhedens øvrige medarbejdere i det pågældende arbejdsområde.
- 10 Der ydes de overenskomstmæssige tillæg for arbejde på lørdage og søndage. Det kan lokalt aftales, at tillæggene fordeles som et gennemsnit på samtlige timer.
- 11 Det er en forudsætning for weekendarbejde, at den samlede indtjening inkl. alle overenskomstmæssige tillæg udgør mindst den normale betaling på arbejdsstedet for en normal uges aflønning.

Fridage og arbejde på søgnehellidage

- 12 Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, så det klart fremgår hvilke dage (lørdage/søndage), der er arbejdsfrie. Hvis der er fastlagt arbejdsfrie dage, udbetales for disse dage et beløb svarende til den enkelte arbejders gennemsnitstimefortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage. Beløbet betales af den enkelte arbejders søgnehellidagskonto, idet der dog ikke kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende arbejders søgnehellidagskonto.
- 13 For arbejde på søgnehellidage betales alene den normale løn, og der betales således ikke søgnehellidagsforsud.

ATP

- 14 ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

§ 9 ANDEN ARBEJdstID

- 1 Hvis der ved særlige arbejdsopgaver lokalt er enighed om en anden arbejdstidslægning end beskrevet i denne overenskomst, kan en sådan etableres efter godkendelse af Fagligt Fælles Forbund og Asfaltindustrien.
- 2 Det er på tilsvarende betingelser muligt at supplere og fravige overenskomstens arbejdstidsbestemmelser.

§ 10 OVERARBEJDE

Udførelse af overarbejde

- 1 Overarbejde kan forlanges udført i den udstrækning, som hensynet til arbejdets tarv kræver.
- 2 Virksomhederne kan etablere overarbejde på indtil 8 timer pr. uge, forudsat at der lokalt er enighed herom. Herudover har virksomhederne i henhold til stk. 1 og arbejdsretlig praksis mulighed for at anvende overarbejde på normal måde.

Opgørelse af overarbejde

- 3 Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør indbefattet ½ times spisepause straks efter dagarbejdstitens ophør. Spisetiden bortfalder, hvor overarbejds varighed kun omfatter 1 time.

Opgørelse af natarbejde

- 4 Natarbejde regnes fra og med 4. time efter den normale arbejdstids ophør og til den normale arbejdstids begyndelse med ½ times spisetid hver 4. time.

§ 11 SYSTEMATISK OVERARBEJDE

- 1 Hvis de lokale parter forgæves har søgt at indgå en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 3, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.
- 2 Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.
- 3 Systematisk overarbejde skal - medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten - afspadses som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

- 4 Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.
- 5 Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.
- 6 De eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

§ 12 FRIDAGE

1. maj

- 1 Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte hviledage er 1. maj efter kl. 12:00 halv fridag.

Hvis virksomheden forlanger presserende arbejde udført, skal der ikke betales overarbejdstillæg for den halve fridag.

Grundlovsdag

- 2 Grundlovsdag er hel søgnehelligdag med søgnehelligdagsfors kud i henhold til [§ 43](#) (om særlig lønopsparing).

Feriefridage

- 3 Medarbejderne har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.
- 4 Feriefridagene betales efter de samme regler som betaling af søgnehellig dage, jf. [§ 43](#), og placeres efter de samme regler, som gælder for placering af restferie.
- 5 Forskudsbeløbet for feriefridage udgør til voksne medarbejdere:

1. maj 2024 kr. 1.500

Forskudsbeløbet for feriefridage udgør til ungarbejdere:

1. maj 2024 kr. 800

- 6 Hvis en medarbejder er syg, når feriefridagen begynder, har medarbejderen ikke pligt til at holde feriefridagen, og feriefridagen kan udskydes til senere.

Feriefridage for funktionærlignende ansatte

- 7 Medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

- 8 Feriefri dagene betales efter de samme regler som betaling af søgne helligdage, jfr. § 43, og placeres efter de samme regler, som gælder for placering af restferie.
- 9 Hvis feriefri dagene ikke bliver afholdt inden kalenderårets udløb eller inden medarbejderen fratræder, udbetaler virksomheden en kompensation svarende til en dagsløn pr. ikke-afholdt feriefri dag til medarbejderen.

KAPITEL 2

TIDLØNSBESTEMMELSER

§ 13 ASFALTARBEJDE

Mindstebetalingssatser for asfaltarbejdere

- 1 Mindstebetalingssatsen til **medarbejdere beskæftiget med transport, fremstilling eller udlægning af vejasfalt** udgør fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2025	kr. 151,50 pr. time
1. marts 2026	kr. 155,00 pr. time
1. marts 2027	kr. 158,50 pr. time

- 2 Mindstebetalingssatsen til **nyansatte medarbejdere beskæftiget med transport, fremstilling eller udlægning af vejasfalt** udgør i de første 3 måneder fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2025	kr. 146,00 pr. time
1. marts 2026	kr. 149,50 pr. time
1. marts 2027	kr. 153,00 pr. time

- 3 I mindstelønssatserne til asfaltarbejdere indgår betaling for samtlige ved dette arbejde forekommende ydelser og gener samt eventuel forskydning af spisetiden, dog ikke ud over gennemsnitlig 1 time dagligt pr. uge og for den enkelte dag ikke ud over 1½ time.

§ 14 ANDET ENTREPRENØRARBEJDE

Mindstebetalingssatser for andre entreprenørarbejdere

- 1 Mindstebetalingssatsen til **medarbejdere beskæftiget med andet entreprenørarbejde end asfaltarbejde** udgør fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2025	kr. 146,40 pr. time
1. marts 2026	kr. 149,90 pr. time
1. marts 2027	kr. 153,40 pr. time

- 2 Mindstebetalingssatsen til **nyansatte medarbejdere beskæftiget med andet entreprenørarbejde end asfaltarbejde** udgør i de første 3 måneder fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2025	kr. 140,90 pr. time
1. marts 2026	kr. 144,40 pr. time
1. marts 2027	kr. 147,90 pr. time

§ 15 BOLIGTILLÆG TIL VISSE MEDARBEJDERGRUPPER

Boligtillæg til visse medarbejdergrupper

- 1 Der betales et boligtillæg til medarbejdere, som ikke er bosiddende i Danmark ved ansættelsen eller udstationeringens start.
- 2 Boligtillægget andrager kr. 25,00 pr. arbejdstime, og betales i tillæg til den relevante mindstebetalingsats i den i [§§ 13-14](#) anførte løn.
- 3 Boligtillægget bortfalder i den udstrækning, medarbejderens timeløn overstiger mindstebetalingsatsen med tillæg af boligtillæg. Virksomheden kan således i boligtillægget modregne den del af medarbejderens timeløn, som overstiger den i [§§ 13-14](#) anførte mindstebetalingsats.
- 4 Boligtillægget bortfalder automatisk efter de første 4 måneders ansættelse/udstationering, hvis virksomheden stiller passende bolig til rådighed under ansættelsen/udstationeringen, eller hvis virksomheden på anden vis dækker omkostning til bolig.

Ved passende bolig forstås eget soverum på hotel, kro, motel, ferielejlighed/lejlighed, sommerhus, vandrehjem eller boligcontainer/campingvogn med toilet/bad/køkkenfaciliteter. Dette er under forudsætning af, at boligen ligger inden for 50 km fra arbejdsstedet. Ved bolig i boligcontainere er det endvidere en forudsætning, at der etableres fælles opholdsområde. Ved bolig på byggepladsen eller på tilstødende arealer til byggepladsen er det en forudsætning, at beboelsesområdet er adskilt fra byggepladsen, og at velfærdsforanstaltningerne som beskrevet i [§ 59](#) ikke indgår i beboelsesområdet.

- 5 Boligtillægget bortfalder automatisk og uden yderligere varsel efter 12 måneders ansættelse eller udstationering i Danmark. Beregningen af perioden for ansættelse eller udstationering gælder fra overenskomstdækning.
- 6 Parterne opfordrer til, at der inden boligtillæggets bortfald gennemføres en lønforhandling efter overenskomstens regler.

§ 16 ANSÆTTELSE PÅ FUNKTIONÆRLIGNENDE VILKÅR

- 1 Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for visse medarbejdere med mere end 1 års anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter de retningslinjer, der er anført i denne aftale (se dog rettigheder om feriefri dage i [§ 12, stk. 7-9](#)):

Generelt

- 2 Funktionærlignende ansættelsesforhold kan aftales individuelt med arbejdere, der udfører særligt betroet, kvalificeret arbejde.

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, hvis de er udformet skriftligt. På den baggrund har organisationerne i fællesskab udarbejdet en blanket, der bør bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår (hent blanketten her: www.asfaltindustrien.dk/ok-blanketter).

Løn

- 3 Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed.

En gang om året skal lønnen for den enkelte tages op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer, men kan også følge lønudbetalingerne for virksomhedens timelønnede.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33.

Uoverensstemmelse vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Arbejdstid

- 4 Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold og forskudt arbejdstid - og betalingen herfor - fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Overarbejde

- 5 Overarbejde skal i videst mulig udstrækning afspadseres i løbet af vinterperioden med et timetal, der modsvarer de i overarbejdet indgåede normaltimers andel. Afspadseringen skal ske under hensyntagen til virksomhedens drift, herunder uddannelsesplanlægning, vinteraktiviteter m.v. De nærmere regler for etablering og afvikling af overarbejde aftales lokalt.

Ferie

- 6 Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn og ferietillæg eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 16. Denne bestemmelse erstatter overenskomstens [§ 39](#) (om feriegodtgørelse).

Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Overført ferie som følge af feriehindringer, jf. overenskomstens [§ 38, stk. 5](#), kan af virksomheden varsles til afvikling i opsigelsesperioden.

Pension af ferietillæg

- 7 Ferietillæg indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag.

Søgnehelligdage

- 8 Der gives fuld løn på søgnehelligdage og andre arbejdsfri dage.

Særlig lønopsparing

- 9 For medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, oprettes en særlig opsparingsordning. Af den ferieberettigede løn indbetaler virksomheden

pr. 1. marts 2024.....	4,8 %
pr. 1. marts 2026	5,8 %
pr. 1. marts 2027	6,8 %

Der beregnes feriepenge (12,5%) af beløbet.

- 10 Beløbet udbetales til medarbejderen sammen med lønnen for december måned, medmindre medarbejderen inden den 1. december har anmodet om at beløbet indbetales på den pågældendes pensionskonto.

Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

Sygdom og tilskadekomst

- 11 Virksomheden betaler fuld løn under sygdom og tilskadekomst.

Opsigelse

- 12 I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter efter reglerne i funktionærlovens § 2.

Parterne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Opsigelse kan finde sted under sygdom. Overenskomstens [§ 33, stk. 8](#) (om genantagelse) og [§ 34](#) (om hjemsendelse) finder ikke anvendelse på aftaler om funktionærlignende ansættelse.

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende indenfor et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage. 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 medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Anciennitet

- 13 Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra tidspunktet fra overgangen til funktionærlignende vilkår, idet dog hidtil opnået opsigelsesvarsel som minimum bevares.

Fagretlig behandling

- 14 Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, men dog ikke til faglig voldgift.

Øvrige bestemmelser

- 15 Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af funktionærlovens § 2 a (godtgørelse ved opsigelse), § 2 b (usaglig opsigelse), § 16 (frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden), § 17 (bekræftelse af ansættelsen) og § 17 a (tantieme og gratiale).

Reglerne i funktionærlovens § 8 om efterløn ved død kan ikke fraviges ved aftale.

Hvor intet andet er nævnt i nærværende aftale eller i den mellem parterne udarbejdede ansættelsesaftale, er medarbejderen omfattet af reglerne i overenskomsten.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder - eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort - kan dette ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen alene for at være omfattet af nærværende overenskomst.

Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinjer.

§ 17 GENERELT OM LØNFASTSÆTTELSEN

Lønfastsættelse

- 1 Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingsats, idet der er tale om et "bevægeligt" lønsystem, og at der er en vis lønspredning i den enkelte virksomhed.
- 2 Der skal således tages hensyn til medarbejderes dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen, lige som lønnen må påvirkes af, at

der ikke eller kun i forsvindende grad er adgang til præstationsbestemte aflønningsformer. Endvidere skal der tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med udførelsen af arbejdet.

- 3 Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes side. Tillidsrepræsentanten kan tilkaldes som bisidder ved forhandlingerne.
- 4 Der udarbejdes efter ønske et referat over forhandlingerne.
- 5 Forhandling om regulering af den individuelle løn kan foretages én gang pr. overenskomstsår.
- 6 Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan der lokalt træffes aftale herom. Hvis der er valgt en tillidsrepræsentant, forestår tillidsrepræsentanten forhandlingerne.
- 7 Hvis der er tale om særligt smudsigt arbejde, har medarbejderne adgang til at rejse krav om et tillæg til lønnen, hvis der ikke allerede er taget hensyn hertil ved fastsættelsen af lønnen. Hvis der ikke opnås enighed, kan uoverensstemmelsen behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid. Almindeligt forekommende asfaltarbejde er ikke særligt smudsigt arbejde.

Misforhold som helhed

- 8 Organisationerne har påtaleret i henhold til regler for faglig strid i de tilfælde, hvor misforhold som helhed skønnes at være til stede.
- 9 Parterne er enige om, at det er en betingelse for, at der overhovedet kan foreligge et misforhold som helhed blandt andet er, at den enkelte virksomheds lønniveau er væsentligt lavere end lønniveauet på sammenlignelige virksomheder i branchen. Parterne er enige om, at det ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at statuere misforhold, at der er tale om en væsentlig afvigelse fra den generelle gennemsnitsløn inden for branchen. Det er en forudsætning, at der er tale om sammenlignelige virksomheder inden for samme branche og geografi.

Behandling af uoverensstemmelser

- 10 Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger et misforhold kan behandles efter de fagretlige regler i [kapitel 10](#) (med ligefrem bevisbyrde). En eventuel fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende byggeplads.
- 11 Under organisationsmødet søger parterne at nå til enighed om, hvorvidt der er tale om et misforhold og et eventuelt niveau herfor. Hvis parterne når til enighed, kan sagen afsluttes.
- 12 Hvis det under den fagretlige sagsbehandling ikke er muligt at opnå enighed om misforhold, kan sagen videreføres for en faglig voldgift, der

tager stilling til, hvorvidt der er tale om et misforhold - og i det omfang det aftales - et eventuelt niveau over misforholdet.

- 13 Et konstateret misforhold skal på begæring herom efter følgende gøres til genstand for lokal forhandling.
- 14 Hvis der er fastslået et misforhold, kan parterne ved fagretlig forhandling søge at nå til enighed om, hvordan misforholdet kan bringes til ophør. En eventuel uenighed om lønfastsættelse kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

§ 18 REGNSKABSFØRELSE

- 1 Hvis virksomheden udarbejder ugesedler, forelægges de til underskrift for en holdformand eller en anden repræsentant for medarbejderne. I modsat fald lægges den af medarbejderne førte skurbog til grund for udbetalingerne - dog kun hvis det ikke skyldes repræsentanten for medarbejderne, at underskriften mangler.
- 2 Er der uenighed mellem virksomheden og repræsentanten for medarbejderne om ugeлистernes indhold, skal repræsentanten for medarbejderne dog underskrive disse, men med forbehold.
- 3 Medmindre andet aftales, betragtes ugesedlerne som godkendte, når der ikke senest ugedagen efter udbetalingen er gjort indsigelse imod dem.

§ 19 OVERARBEJDSBETALING MV.

Betaling af overarbejde i de første 3 timer

- 1 Overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør betales for samtlige medarbejdere omfattet af denne overenskomst med tillæg til timelønnen på 50 % af mindstebetalingssatsen for andre entreprenørarbejdere, se [§ 14](#).
- 2 Af ovennævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse, dog ikke før kl. 06:00.

Betaling af overarbejde i de efterfølgende timer

- 3 Overarbejde ud over de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør - og indtil normal arbejdstids begyndelse - betales for samtlige medarbejdere omfattet af denne overenskomst med tillæg til timelønnen på 100 % af mindstebetalingssatsen for andre entreprenørarbejdere, se [§ 14](#).

Betaling af arbejde på søn- og helligdage

- 4 Arbejde på søn- og helligdage betales for samtlige medarbejdere omfattet af denne overenskomst med et tillæg til timelønnen på 100 % af mindstebetalingen for andre entreprenørarbejdere, se [§ 14](#).

Arbejdsfrie hverdage

- 5 Ved arbejde på arbejdsfrie hverdage regnes overarbejde fra normal arbejdstids begyndelse.

Fradrag for spisetider

- 6 I betaling for overarbejde - herunder natarbejde - samt søn- og helligdagsarbejde fradrages ikke for spisetiderne.

Overarbejde ved forskudt arbejdstid

- 7 Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant arbejde - foruden det i [§ 21, stk. 2](#), nævnte tillæg - de i overenskomsten fastsatte overarbejdstillæg regnet ud fra den forskudte arbejdstids ophør.

§ 20 VEJRLIG

- 1 I tilfælde, hvor arbejdsgiveren eller dennes repræsentant erkender, at arbejdet har måttet indstilles på grund af vejrliget, og han bevisligt har forlangt, at medarbejderen skal forblive på arbejdspladsen for at afvente arbejdsmulighed, betales ventetiden med den relevante mindstebetalingssats, jf. [§§ 13-14](#).

§ 21 BETALING FOR ARBEJDE PÅ FORSKUDT ARBEJDSTID

- 1 For så vidt reglerne i [§ 5, stk. 2-3](#), er opfyldt, betales der intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 06:00 og kl. 18:00.
- 2 Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18:00, men dog påbegyndes inden kl. 24:00, betales fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori **1. maj 2025** indgår følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18:00 til kl. 22:00	kr. 30,15
Fra kl. 22:00 til kl. 06:00	kr. 51,85

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24:00 eller derefter betales indtil kl. 06:00kr. 62,95

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori **1. marts 2026** indgår, ændres satserne til følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18:00 til kl. 22:00	kr. 31,25
Fra kl. 22:00 til kl. 06:00	kr. 53,65

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24:00 eller derefter
 betales indtil kl. 06:00kr. **65,15**
 Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori **1. marts 2027** indgår,
 ændres satserne til følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18:00 til kl. 22:00 kr. **32,30**

Fra kl. 22:00 til kl. 06:00 kr. **55,55**

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24:00 eller derefter
 betales indtil kl. 06:00kr. **67,40**

§ 22 DAG- OG NATTEVAGT

- 1 Dag- og nattevagt betales til enhver tid - hvis anden aftale ikke træffes mellem de pågældende - med den til enhver tid gældende mindstebetalingssats, jf. [§§ 13-14](#).

§ 23 SKURPENGE

- 1 Skurpenge på ikke-permanente arbejdspladser udgør **kr. 57,50 pr. mand pr. dag**.

§ 24 TILKALDEARBEJDE

- 1 Ved tilkaldelse til arbejde efter udløbet af den normale daglige arbejdstid eller på arbejdsfri hverdage eller søn- og helligdage betales overenskomstmæssig løn dog mindst løn svarende til 4 timers arbejde.

KAPITEL 3

SAMARBEJDET

§ 25 TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER

Hvor vælges tillidsrepræsentant

- 1 På hver af virksomhedens produktionsenheder eller arbejdspladser med mindst 5 medarbejdere vælger de beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for virksomheden eller dennes repræsentant.

Går antallet af medarbejdere, hvor der er valgt tillidsrepræsentant, ned til 4 eller derunder, ophører tillidsrepræsentanthvervet, med mindre begge parter ønsker det opretholdt. På arbejdspladser med 4 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.

En medarbejder kan kun deltage i valg af 1 tillidsrepræsentant på den enkelte produktionsenhed og/eller byggeplads og medregnes ikke i valggrundlaget for valg af mere end 1 tillidsrepræsentant.

Valgperioden for en tillidsrepræsentant er maksimalt 2 år. Genvalg kan finde sted.

Maskinførere, herunder chauffører, som beskæftiges på skiftende arbejdspladser, kan selvstændigt vælge en tillidsrepræsentant efter nærværende regler.

Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

- 2 Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere.

Valg af tillidsrepræsentant

- 3 Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget på arbejdspladsen eller virksomheden på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget. Parterne er enige om at valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Tid og sted aftales lokalt.
- 4 Valget er ikke gyldigt, før det skriftligt er meddelt virksomheden, der er berettiget til at gøre indsigelse mod valget.
- 5 Alene medarbejdere, der er medlem af det overenskomstbærende forbund, har stemmeret.

- 6 Vej-asfaltørlæringerne kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Vej-asfaltørlæringerne har valgt til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Organisering

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

Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter

- 8 En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.
- 9 Hvis der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentant-hverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.
- 10 Medarbejderen modtager løn efter [§ 46](#) (om sygeløn) under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.
- 11 Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Asfaltbranchens Udviklingsfond.

Talsmand

- 12 Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, udpeges en talsmand som stedfortræder for tillidsrepræsentanten. Udpegningen er ikke gyldig, før dette er meddelt virksomheden skriftligt. En således udpeget talsmand har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, hvis denne opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til foranstående regler.

Lokalaftaler når der ikke er valgt en tillidsrepræsentant

- 13 Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikkeoverenskomststrafvigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen. Aftalen skal være skriftlig.

Aftalen skal fremsendes til orientering til forbundet inden 14 dage efter aftalens indgåelse.

Hvis antallet af medarbejdere, som er eller bliver omfattet af en aftale indgået efter denne bestemmelse forøges med 100% eller derover i forhold til antallet af medarbejdere omfattet af aftalen på det oprindelige aftaletidspunkt, kan et flertal af medarbejdere, som på opsigelsestidspunktet er omfattet af aftalen, opsigse aftalen med 2 måneders varsel til udgangen af en måned.

Tillidsrepræsentantens pligter

- 14 Det er tillidsrepræsentants pligt såvel over for sin organisation som over for virksomheden at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdspladsen. Ved udførelsen af de ham påhvilende hverv er det ham dog ikke tilladt unødigt at forsøme sit arbejde, ligesom det må være en regel, at eventuelle samlede skurmøder - så vidt muligt - afholdes uden for arbejdstiden. Tillidsrepræsentantens funktioner må ikke påføre virksomheden udgifter, medmindre disse er en umiddelbar følge af pålæg fra virksomheden. Organisationerne er dog enige om at anbefale, at tillidsrepræsentanter skal have fri til deltagelse i rimelige aktiviteter, der er nødvendige for bestridelse af deres hverv.

Undtaget for ovenstående er, at 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 organisationen. 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.

Tillidsrepræsentantens opgaver

- 15 Når én eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger ønsker det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for virksomheden, dog kun hvis sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Hvis der ved forhandlinger i henhold til overenskomstens almindelige bestemmelser om priser på arbejde ikke opnås enighed mellem de pågældende medarbejdere og virksomheden eller dennes repræsentant, kan tillidsmanden tilkaldes til forhandlingerne. Opnås der ikke ved de forannævnte forhandlinger et tilfredsstillende resultat, står det tillidsmanden frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsmandens og hans arbejdskollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.

- 16 Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter overenskomstens [§ 17](#) (om lønfastsættelsen) kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- 17 En virksomhed har ret til at afskedige en tillidsrepræsentant som enhver anden medarbejder, men samtidig må det efter hele forholdets natur stå virksomheden klart, at virksomheden ikke bør foretage et sådant skridt uden at have tvingende grunde hertil, ligesom det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, ikke bør give anledning til, at medarbejderens stilling forringes. Der henvises i øvrigt til Hovedaftalen § 8 (se [bilag 1, side 102](#)).

§ 26 ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

- 1 Organisationerne er enige om at anbefale medlemmerne, at arbejdsmiljørepræsentanter vælges blandt de medarbejdere, der har deltaget i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.
- 2 Organisationerne har påtaleret i tilfælde, hvor der opstår uoverensstemmelser vedrørende ovenstående.
- 3 Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Byggegruppen, modtager et årligt vederlag på kr. 9.000, som udbetales bagud efter udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten starter eller fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller ferieberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger, herunder heller ikke beregninger, som efter overenskomsten beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling efter udgangen af 4. kvartal 2025.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at arbejdsmiljørepræsentanten er registreret som arbejdsmiljørepræsentant hos 3F Byggegruppen, herunder med oplysning om valg og valgperiode, og at arbejdsmiljørepræsentanten har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, jf. Arbejdsmiljølovens regler herom, samt modul 1 og 2 af forbundets grunduddannelse. Arbejdsmiljørepræsentanten skal på forlangende kunne fremvise dokumentation for både valg, valgperiode og uddannelse.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i 3F Byggegruppen finansieres af Arbejdsmiljø- og Samarbejdsmidler i Asfaltindustriens Udviklingsfond. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at

fastsætte det særskilte virksomhedsbidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

§ 27 EFTERUDDANNELSE AF TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

- 1 Nyvalgte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter tilbydes et kursus af 2 x 2 dages varighed.
- 2 Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant kursus inden for de første 18 måneder efter vedkommende er valgt. Efter aftale med virksomheden bør arbejdsmiljørepræsentanten gives den tilsvarende frihed.
- 3 Forbundet forestår betalingen af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten.
- 4 Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

§ 28 SAMARBEJDE OG ARBEJDSMILJØ

- 1 Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.
- 2 Der opkræves et bidrag pr. arbejdstime for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Bidraget udgør fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvori indgår:

1. marts 2025		kr. 0,70
1. marts 2026		kr. 0,75
1. marts 2027		kr. 0,80

- 3 Bidraget anvendes efter aftale til fælles kampagner og aktiviteter inden for arbejdsmiljøområdet, til drift og opbygning af aktiviteter inden for arbejdsmiljøområdet og til aktiviteter med henblik på at fremme samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne.

KAPITEL 4

LØNUDBETALING FOR TIMELØNNEDE

§ 29 LØNNINGSPERIODEN

- 1 Lønningsperioden slutter lørdag ved arbejdstids ophør, medmindre andet er aftalt mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.
- 2 Lønningsperioden strækker sig over 2 uger. Ved lokal enighed mellem virksomheden og et flertal af medarbejderne kan det skriftligt aftales, at virksomheden indfører, at lønudbetalingen finder sted hver måned.

Ved aftale om månedsløn kan aflønningsperioden tidligst starte den 20. i en måned med udløb den 19. i den efterfølgende måned.

§ 30 LØNUDBETALING

Udbetalingsdag

- 1 Hvis lønningsperioden strækker sig over 2 uger, og hvis lønudbetalingen sker gennem pengeinstitut mv., kan udbetaling finde sted fredag. Ved lønudbetaling kontant eller ved check skal lønudbetaling finde sted om torsdagen så vidt det er muligt inden arbejdstidens ophør.
- 2 Hvis der lokalt er truffet aftale om månedsløn, udbetales lønnen månedsvis bagud og forfalder til betaling den sidste hverdag i måneden.

Ved helligdage

- 3 Er torsdagen en helligdag, foretages udbetalingen den nærmest forudgående hverdag.

Ved vejrlig m.v.

- 4 Afbrydes et arbejde på grund af vejrlig eller andre omstændigheder, hvorover arbejdsgiveren ikke er herre, kan udbetalingen først forlanges foretaget til almindelige udbetalingsstider.

Ved ferie

- 5 Hvis lønudbetalingen falder i en ferie, foretages lønudbetalingen førstkomende torsdag - eventuelt fredag - efter ferien.

Ved antagelse og afskedigelse

- 6 Medarbejdere, som afskediges af arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, har først krav på lønudbetaling ved første ordinære lønudbetalingsdag.

- 7 Medarbejdere, som afskediges af arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, skal ved afskedigelsen have bevis for de timer, de har haft på timeløn.

§ 31 LØNSEDLER

Elektroniske lønsedler

- 1 Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere lønsedler, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via e-mail.
- 2 Hvis virksomheden vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløbet af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

KAPITEL 5

ANTAGELSE OG AFSKEDIGELSE

§ 32 OPLYSNINGER OM ANSÆTTelsesFORHOLDET

Ansættelsesbevis

- 1 Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).
- 2 Henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, blive ændret, så der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgiverens oplysningspligt.
- 3 Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt nedenstående fravigelser af loven.
- 4 Hvis ansættelsesbeviset ikke er blevet udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.
- 5 Overtrædelse skal påtales over for virksomheden.
- 6 Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 15 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for Asfaltindustrien med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 15 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Asfaltindustrien, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.
- 7 Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.
- 8 Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven (nachfrist) vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen

til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov.

- 9 Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, skal rejses efter de fagretlige regler.

§ 33 AFSKEDIGELSE

Opsigelsesvarsler

- 1 For medarbejdere - der uden anden afbrydelse end nedenfor nævnt - har været beskæftiget i samme virksomhed i nedenstående tidsrum, der regnes fra vedkommendes fyldte 18. år, gælder følgende opsigelsesfrister fra:

	Arbejdsgiverside:	Medarbejderside:
Fra 0 til 1 års beskæftigelse	0 uger	0 uger
Efter 1 års beskæftigelse	3 uger	1 uger
Efter 3 års beskæftigelse	5 uger	2 uger
Efter 5 års beskæftigelse	7 uger	2 uger

- 2 For medarbejdere, der var ansat på asfaltfabrikker før 1. marts 2004, gælder følgende opsigelsesfrister fra:

	Arbejdsgiverside:	Medarbejderside:
Fra 0 til 1 års beskæftigelse	0 uger	0 uger
Efter 1 års beskæftigelse	3 uger	1 uger
Efter 3 års beskæftigelse	6 uger	3 uger
Efter 5 års beskæftigelse	9 uger	4 uger

- 3 Ved afskedigelse kan arbejdsforholdet normalt kun bringes til ophør ved en arbejdsdags udløb. Endvidere bør det så vidt muligt tilstræbes, at fratrædelse af medarbejdere finder sted ved kalenderugens afslutning.
- 4 Opsigelsesfristen regnes fra normal arbejdstids ophør den dag, opsigelsen er modparten i hænde.
- 5 Uoverensstemmelse om opsigelsesanciennitet afgøres på baggrund af ATP-indbetalingerne.

Frihed i forbindelse med afskedigelse

- 6 Medarbejdere, som afskediges med overenskomstens opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kasse/fagforening. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen, under nødvendigt hensyn til virksomhedens produktionsforhold.
- 7 Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der

har mindst 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

Genantagelse

- 8 I tilfælde, hvor en medarbejder afskediges, men genantages efter en periode, der ikke overstiger 9 måneder, bevares den på afskedigelsestidspunktet opnåede opsigelsesanciennitet. Dette gælder dog ikke, hvis virksomheden tilbyder tidsbestemt eller opgavebestemt ansættelse i et tidsrum af indtil 49 kalenderdage. Organisationerne har påtaleret efter de fagretlige regler, hvor misbrug skønnes at foreligge.
- 9 Hvis en medarbejder har været ansat på en virksomhed gennem flere end 3 sæsoner, bevarer han sin opsigelsesanciennitet i virksomheden, selvom han har været hjemsendt/afskediget en enkelt gang i en periode, der er længere end 6 måneder. Dette gælder dog ikke, hvis perioden overstiger 12 måneder.

Afbrydelse af anciennitet

- 10 Som afbrydelse i ancienniteten regnes ikke sygdom, barselsorlov og militærtjeneste, jf. [§ 46, stk. 7](#) (om sygdom og tilskadekomst).

Opsigelse under sygdom og tilskadekomst

- 11 Medarbejdere, der uforskyldt kommer til skade ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, kan ikke opsiges indenfor de første 8 uger af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomst.
- 12 Medarbejdere med 4 måneders anciennitet, der er uarbejdsdygtige på grund af sygdom, kan ikke opsiges indenfor de første 8 uger af den periode, hvori vedkommende er uarbejdsdygtig på grund af sygdom.

Bortfald af opsigelsesvarsel

- 13 Opsigelsesvarsel for arbejdsgiveren bortfalder:
 - ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejders arbejdsstandsning,
 - ved hjemsendelse, jf. [§ 34, st. 1 og 2](#), i forbindelse med indtrædende maskinstandsning, mangel, manglende ordretliggang eller lignende og anden force majeure, som standser driften helt eller delvist.

Manglende varsel

- 14 Hvis en medarbejder afskediges uden det varsel som han har krav på - og uden at han selv har givet anledning til afskedigelsen - betaler virksomheden en erstatning svarende til hans sædvanlige løn ved tidlønsarbejde for det antal arbejdsdage overtrædelsen drejer sig om.

- 15 Hvis en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det varsel, han har pligt til, betaler han et beløb til arbejdsgiveren svarende til den for den pågældende medarbejder gældende sædvanlige løn for tidlønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen drejer sig om.

Tiltrædelse af andet arbejde

- 16 Hvis en medarbejder er opsagt - og han kan påvise, at han kan tiltræde andet fast arbejde straks efter eller inden for sit opsigelsesvarsel til arbejdsgiveren - bør arbejdsgiveren acceptere dette.

§ 34 HJEMSENDELSE

Overenskomstparterne har aftalt følgende retningslinjer om hjemsendelse, jf. [§ 33, stk. 13](#):

Grundlag for hjemsendelse

- 1 Inden for de områder, hvor arbejdet traditionelt er indstillet i hele eller dele af vinterperioden kan virksomheden hjemsende medarbejdere i en periode.
- 2 Herudover kan medarbejderne i overensstemmelse med sædvanlig praksis hjemsendes f.eks. på grund af vejrlig, materialeangel, ordremangel og lignende.
- 3 Organisationerne anbefaler, at der ved arbejdsmangel forud for en hjemsendelse gennemføres en dialog om alternativt at benytte overenskomstens muligheder for uddannelse.
- 4 Parterne er enige om, at der ikke må foregå misbrug af arbejdsgiverens hjemsendelse af medarbejdere. Der er endvidere enighed om, at arbejdsgiveren - så vidt muligt - bør orientere medarbejderen i så god tid som muligt inden hjemsendelsen.

Løn

- 5 Når medarbejderen er hjemsendt, betyder det, at der ikke består en forpligtigelse til at betale løn i hjemsendelsesperioden.

Andet arbejde

- 6 Hvis medarbejderen under hjemsendelsen påbegynder anden beskæftigelse, skal virksomheden have meddelelse herom, såfremt dette medfører, at medarbejderen ikke ønsker at vende tilbage og genoptage sin beskæftigelse efter hjemsendelsen. Medarbejderen er i sådanne tilfælde ikke pligtig til at give arbejdsgiveren et eventuelt opsigelsesvarsel i henhold til overenskomsten.

Orientering om genoptagelse

- 7 Efter tre måneders hjemsendelse, bortset fra hjemsendelser, der er begrundet i vejrmæssige og/eller sæsonmæssige forhold, kontakter

virksomheden medarbejderen med en orientering om, hvor lang tid hjemsendelsen skønnes at vare, og om hvornår medarbejderen skønnes at kunne genoptage arbejdet inden for de følgende 3 uger.

- 8 Hvis virksomheden ikke kan tilbyde beskæftigelse efter hjemsendelsen, betragtes medarbejderen som opsagt, og der udbetales en godtgørelse svarende til lønnen i opsigelsesperioden.

Genoptagelse af arbejdet

- 9 Så snart årsagen til hjemsendelsen ophører, skal medarbejderen tilbydes arbejde igen.
- 10 Hjemsendte medarbejdere skal så vidt muligt tilbydes beskæftigelse i virksomheden i den afdeling og inden for det arbejdsområde, han blev hjemsendt fra, før virksomheden ansætter nye medarbejdere til dette arbejde.
- 11 Medarbejderen er forpligtet til at genoptage arbejdet, når det tilbydes igen.

KAPITEL 6

FERIE- OG SØGNEHELLIGDAGSREGLER

§ 35 OPTJENING AF FERIE

- 1 Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret (1. september til 31. august).
- 2 Ved ansættelse i kortere tid end 1 måned, sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog maksimalt 2,08 dage.
- 3 Ved beregning af feriedage medregnes fraværperioder, hvor virksomheden betaler sygeferiegodtgørelse, hvor virksomheden betaler overenskomstmæssig løn under sygdom, barsel/adoption, efteruddannelse, overenskomstmæssige fridage, barns første sygedag og børns hospitalsindlæggelse.
- 4 Ferien holdes i hele dage, hvorfor der rundes op eller ned til nærmeste hele antal dage.
- 5 Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie afholdes i timer. En sådan aftale skal være skriftlig. Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end fem uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger. Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage
- 6 Har en medarbejder ikke optjent fuld ferieret (25 feriedage) med feriegodtgørelse eller løn, har medarbejderen ret til at få antallet af feriedage suppleret op til fuld ferieret, uden at der hertil er knyttet en ret til feriegodtgørelse eller løn.

§ 36 AFHOLDELSE AF FERIE

- 1 Ferie holdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret (1. september til 31. august), hvori ferien optjenes og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udløb til kalenderårets udløb, dvs. fra 1. september til 31. december i det følgende kalenderår.
- 2 Ferien begynder ved normal arbejdstids begyndelse den først feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

- 3 Hvis ferien holdes i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Hovedferie

- 4 Medarbejderen har ret til at holde mindst 15 dages optjent betalt ferie i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september (hovedferieperioden).
- 5 Hvis medarbejderen har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.
- 6 Det kan i en aktuel, konkret situation aftales, at hovedferien afvikles uden for ferieperioden. Mindst 10 dage skal dog kunne holdes i sammenhæng.

Restferie

- 7 Medarbejderen har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 hverdage. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 feriedage, skal disse feriedage gives i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelte feriedage.

Placering af ferie

- 8 Virksomheden fastsætter efter forhandling med medarbejderne, hvornår ferien skal holdes.
- 9 Medarbejdernes ønske om feriens placering skal så vidt muligt imødekommes, herunder ønsket om at hovedferien holdes i medarbejderens barns skolesommerferie.
- 10 Virksomheden skal så tidligt som muligt give medarbejderne meddelelse om, hvornår ferien skal holdes, dog skal hovedferien varsles senest 3 måneder, før hovedferien skal begynde, og restferien skal varsles senest 1 måned, før restferien begynder, med mindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Flytning af ferie

- 11 Virksomheden kan ændre tidligere fastlagt ferie, hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt.
- 12 Medarbejderen skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen.
- 13 Allerede begyndt ferie kan ikke udskydes.

Kollektiv ferielukning

- 14 Hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan en medarbejder, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod virksomheden.

- 15 Virksomheden skal i videst muligt omfang sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør virksomheden ikke dette, skal virksomheden betale medarbejderen løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af medarbejderens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før virksomhedslukningen.
- 16 Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en medarbejder, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie til alle de dage, virksomheden holder lukket, skal virksomheden give feriebetalingen på forskud, mod at virksomheden kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie.

Ferie på forskud

- 17 Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varslings 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.

De lokale parter kan herefter aftale:

- 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.
- at 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 inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiges 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, hvis en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 37 SYGDOM OG FERIE

Sygemelding før feriens begyndelse

- 1 Hvis en medarbejder er syg, når ferien begynder, har medarbejderen ikke pligt til at begynde ferien og eventuel ferie kan udskydes. Medarbejderen skal anmelde sygdom over for virksomheden på normal vis. Når medarbejderen melder sig rask, skal det oplyses om medarbejderen ønsker at begynde ferien. Hvis medarbejderen ikke ønsker at begynde ferien, skal ferien varsles på ny.

Sygemelding efter feriens begyndelse

- 2 En medarbejder, som bliver syg efter feriens begyndelse, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage i ferieåret (1. september til 31. august). En medarbejder, som ikke har været ansat i virksomheden hele ferieåret, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Retten til erstatningsferie forudsætter, at medarbejderen har sygemeldt sig på normal vis overfor virksomheden.

Raskmelding under kollektiv lukning

- 3 Hvis en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under en kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt.
- 4 Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som begyndt på tidspunktet for raskmeldingen, medmindre andet aftales.
- 5 Den ferie, som medarbejderen har været forhindret i at holde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

§ 38 OVERFØRSEL AF FERIE

- 1 Det kan lokalt aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage udover 20 dage, overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes overført ferie først.
- 2 Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter overførslen af ferie, skal al ferie afvikles.

- 3 Aftale skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden og kan ikke omfatte flere dage end medarbejderen har optjent i virksomheden.
- 4 Parterne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede aftaleblanket anvendes (hent den her: www.asfaltindustrien.dk/ok-blanketter).
- 5 Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer efter bekendtgørelsen om feriehindringer er afskåret fra at holde ferie overføres op til 20 dages årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Den overførte ferie holdes før anden ferie.
- 6 Ferie i det omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden. Overført ferie som følge af feriehindringer, jf. stk. 5, kan dog for funktionært lignende ansatte varsles til afvikling i en opsigelsesperiode.

§ 39 FERIEGODTGØRELSE

- 1 Feriegodtgørelse udgør 12,5% af den samlede arbejds løn i ferieåret (1. september til 31. august).
- 2 Virksomheden beregner feriegodtgørelse af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen.

Beregning af sygeferiegodtgørelse

- 3 Virksomheden betaler tillige sygeferiegodtgørelse efter reglerne i ferielovens § 20 fra 2. sygefraværsdag af de perioder, hvor medarbejderen var fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i ferieåret.
- 4 Sygeferiegodtgørelsen udgør 12,5% af den overenskomstmæssige sygeløn, som medarbejderen har oppebåret i optjeningsåret.
- 5 Sygeferiegodtgørelse af sygefraværsperioder, hvor medarbejderen ikke har oppebåret sygeløn, udgør et fast beløb pr. arbejdsdag, jf. aftale af 1. december 1972 mellem DA og LO (nu FH). Beløbet reguleres ved hvert kalenderårs begyndelse.

Sygeferiegodtgørelsen udgør for optjeningsåret **2025** følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provinen
Faglærte	kr. 217,20	kr. 202,40
Ikke-faglærte	kr. 191,40	kr. 192,45

Sygeferiegodtgørelsen udgør for optjeningsåret **2026** følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provinsen
Faglærte	kr. _____	kr. _____
Ikke-faglærte	kr. _____	kr. _____

Sygeferiegodtgørelsen udgør for optjeningsåret **2027** følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provinsen
Faglærte	kr. _____	kr. _____
Ikke-faglærte	kr. _____	kr. _____

De fastsatte beløb er pr. arbejdsdag og betalingen er baseret på en 5-dages uge.

- 6 Til medarbejdere, der arbejder på deltid, beregnes de faste ørebeløb som forholdet mellem den aftalte ugentlige arbejdstid og 37 timer.

Pension af sygeferiegodtgørelse

- 7 Der henvises til overenskomstens [§ 53, stk. 5](#) (om pension).

§ 40 INDBERETNING OG UDBETALING AF FERIEGODTGØRELSE

Indberetning og udbetaling

- 1 Virksomheden indberetter løbende feriegodtgørelse til e-Indkomst.
- 2 Medarbejderen kan på www.borger.dk/feriepenge se den optjente feriegodtgørelse. Samme sted skal medarbejderen anmode om udbetaling af feriegodtgørelse.
- 3 Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales til medarbejderen senest ved første lønkørsel efter anmodningen dog tidligst en måned, før ferien begynder. Forudsat medarbejderen i tide har anmodet om udbetaling af feriegodtgørelsen.

Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferie afholdes

- 4 *Medarbejderen forlader arbejdsmarkedet:*
Feriegodtgørelse for tidligere og løbende ferieår udbetales til medarbejderen, hvis medarbejderen forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbreds-mæssige årsager, eller hvis medarbejderen fratræder i forbindelse med flytning til udlandet eller framelder sig Det Centrale Personregister.
- 5 *Dødsfald:*
Ved medarbejderens død udbetales feriegodtgørelse til boet.
- 6 *Feriegodtgørelse svarende til den 5. ferieuge:*
Hvis en medarbejder, der har overført ferie fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte

feriedage. Ved ferieårets udløb (31. august) kan det lokalt aftales, at optjent feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 20 dage, som ikke er afholdt eller aftalt overført, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Medarbejderen skal skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører ferie ud over 20 dage.

Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 20 dage, som ikke er afholdt, aftalt overført eller udbetalt for ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales af virksomheden efter ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis medarbejderen har været ansat på fuld tid i samme virksomhed i hele ferieafholdelsesperioden.

Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb

7 *Uhævet feriegodtgørelse for fratrådte medarbejdere:*

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af medarbejderen inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieafholdelsesperioden, udbetales af virksomheden efter anmodning fra medarbejderen.

8 *Udbetaling af feriegodtgørelse ved sygdom og barsel:*

Hvis en medarbejder er afskåret fra at holde ferie på grund af egen sygdom, orlov efter barselsloven, og består feriehindringen fortsat frem til udløbet af den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, kan feriegodtgørelsen udbetales til medarbejderen.

§ 41 SÆRLIGE BESTEMMELSER

Uoverdragelighed

- 1 Retten til ferie og feriebetaling kan ikke gyldigt overdrages og kan ikke gøres til genstand for retsforfølgning.

Forældelse af feriegodtgørelse

- 2 Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden 5 år efter udløbet af den ferieafholdelsesperiode, i hvilken ferien er holdt eller kan udbetales, forældes og tilfalder Byggegruppens Feriefond, medmindre medarbejderen søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, ved politianmeldelse eller ved at rette henvendelse til direktøren for Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering.

Afkald på ferie

- 3 En medarbejder kan ikke ved aftale give afkald på ret til ferie, feriegodtgørelse eller løn under ferie.

Modregning og tilbageholdelse

- 4 Virksomheden kan modregne i medarbejderens feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, hvis medarbejderen har begået et retsstridigt forhold under ansættelsen i virksomheden, som har medført et forfaldent og dokumenteret modkrav fra virksomheden, og

medarbejderen har erkendt det retsstridige forhold eller forholdet er fastslået ved en retsafgørelse.

Virksomheden kan holde et beløb svarende til modkravet tilbage til sagen er afgjort, hvis virksomheden har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller medarbejderen er anmeldt til politiet eller sigtet for forholdet.

Arbejde i ferien

- 5 Hvis en medarbejder påtager sig arbejde mod vederlag under ferie, kan direktøren for Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering kræve medarbejderens feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg for hele eller en del af ferien udbetalt til feriefonden.

Uoverensstemmelser

- 6 Uoverensstemmelser om reglerne om ferie og feriefond, behandles efter gældende fagretlige regler.

Feriepengegaranti

- 7 Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn, og i mangel af ydelser af feriegodtgørelse efter forgæves påkrav, garanterer Asfaltindustrien for feriebeløbets betaling.

Dette gælder dog kun for beløb optjent indtil 14 dage efter det tidspunkt, hvor Asfaltindustrien meddeler forbundet, at medlemsforholdet er ophørt eller konkurs indtrådt.

Udbetalingen foretages til Fagligt Fælles Forbund, når Asfaltindustrien fra Fagligt Fælles Forbund modtager forfaldent krav - i form af dokumentation for indtjeningen. Fagligt Fælles Forbund afregner herefter med sit/sine medlem(mer).

I tilfælde, hvor Asfaltindustrien udreder feriebetaling, er Fagligt Fælles Forbund pligtig til på dets medlemmers vegne at transportere den pågældende fordring til Asfaltindustrien.

- 8 Organisationerne er enige om, at feriepengegarantiordningen benyttes af de af organisationernes medlemmer, der er beskæftiget på asfalt- og anlægsområdet under Asfaltindustrien. Hvis en virksomhed ønsker at benytte FerieKonto, kan dette finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftlig orientere medarbejderne herom, forud for overgangen til FerieKonto.
- 9 Med ovennævnte valgmulighed mellem feriegarantiordning og anvendelse af FerieKonto er parterne enige om, at der ikke er tilsigtet nogen ændrede konsekvenser for indbetalinger af uhævede feriepenge til Byggegruppens Feriefond i overenskomstens § 42.

§ 42 FAGLIG FERIAFOND

- 1 Byggegruppens Feriefond er stiftet med det formål at skabe øget mulighed for medlemmerne af Fagligt Fælles Forbund for ferieophold.

Til finansiering af feriefondene benyttes feriegodtgørelse, der ikke er hævet inden udgangen af ferieafholdelsesperioden, inden for hvilket ferien skulle have været holdt.

- 2 Asfaltindustriens medlemmer er pligtige til senest 30. september at foretage indbetaling af uhævet feriegodtgørelse til Asfaltindustrien.

Indbetalingerne kan af Fagligt Fælles Forbund - for egen regning - forlanges kontrolleret stikprøvevis ved statsautoriseret revisor. Hvis revisoren konstaterer, at virksomheden har undladt at afregne uhævet feriegodtgørelse, afholder virksomheden dog selv udgiften til revision.

Senest 15. november overfører Asfaltindustrien det indbetalte beløb til Byggegruppens Feriefond.

§ 43 SÆRLIG LØNOPSPARING (BETALING AF SH-DAGE MM.)

Særlig lønopsparing

- 1 Virksomheden indbetaler på medarbejderens særlige lønopsparing (tidligere *søgnehelligdays- og feriefridagskonto*) fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. marts 2024	14,7%
1. marts 2026	15,7%
1. marts 2027	16,7%

af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder af den overenskomstmæssige sygeløn.

Feriegodtgørelse af den særlige lønopsparing er indeholdt i beløbet.

Udbetalingsmuligheder

- 2 Den særlige lønopsparing kan medarbejderen bruge til at betale:
 - Søgnehelligdays
 - Feriefridage
 - Overenskomstmæssige fridage
 - Børneomsorgsdage
 - Barns 2. og 3. sygedag
 - Barns lægebesøg
 - Ledsagelse af nærtstående
 - Børnebørns-omsorgsdage
 - seniorfridage

- 3 Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til den særlige lønopsparing i forbindelse med sit frie valg, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag af det, der overstiger **9,9%**, løbende sammen med medarbejderens løn, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.
- 4 Virksomheden og medarbejdere kan aftale, at bidraget til den særlige lønopsparing, som overstiger **5,9%**, løbende kan udbetales sammen med lønnen.

Betaling

- 5 Virksomheden og medarbejderne kan også aftale, at indestående på den særlige lønopsparing kan udbetales som et éngangsbeløb.
- 6 Den henlagte opsparing udbetales dels sammen med lønnen i overensstemmelse med ovenstående bestemmelser, dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, feriefridag, seniorfridag mv. og dels som en restbetaling.

Forskudsbeløb

- 7 Forskudsbeløbene udgør pr. dag til voksne medarbejdere:

1. maj 2024 **kr. 1.500**

Til ungarbejdere (dog maksimalt fuld personlig løn):

1. maj 2024 **kr. 800**

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehellig dage, der falder på fx frilørdage eller hverdagsfridage, men ikke når de falder på søndage og på feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage.

Følgende dage betragtes i denne forbindelse som "helligdage":
Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag,
Kr. Himmelfartsdag, Grundlovsdag samt 1. og 2. juledag.

1. maj er halv søgnehelligdag med halvt søgnehelligdaysforskud.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb end nævnt ovenfor.

Udbetaling af forskudsbeløb

- 8 Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligdagen(e) eller feriefridagene ligger.

Hvis ferie eller lukning forhindrer udbetaling på dette tidspunkt, finder udbetaling sted på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Ret til udbetaling af forskudsbeløb

- 9 Medarbejderen har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte opsparing og de i stk. 7 nævnte forskudsbeløb. Der kan dog ikke udbetales større forskudsbeløb end der til enhver tid står på den særlige lønkonto, medmindre andet aftales. Virksomhed og medarbejderne bør sikre sig, at der fortsat er adgang til at holde søgnehellidage og feriefridage med de i stk. 7 nævnte forskudsbeløb.

Restbeløb

- 10 Den særlige lønopsparing opgøres hvert år sammen med afslutningen af lønningsregnskabet for 52. lønningsuge og samtidig med skatteopgørelsen.

Et overskud på kontoen udbetales senest den første lønudbetalingsdag i januar, medmindre medarbejderen inden 30. november har fremsat ønske om at restbeløbet - eller en del heraf - indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag.

Forskudsbeløb for 1. januar henregnes til den særlige lønopsparing for det forudgående kalenderår.

Eventuelt underskud på kontoen er gæld til virksomheden, der kan modregnes i tilgodehavende løn.

Fratrædelse

- 11 En medarbejder, som skifter arbejdssted, får ved fratrædelsen fra virksomheden afregnet eventuelt over-/underskud på den særlige lønopsparing.

Arbejde på søgnehellidage

- 12 Hvis der arbejdes på en søgnehellidag, har medarbejderen krav på forskudsbeløb i henhold til ovenstående samt overenskomstmæssig betaling.

Dødsfald

- 13 Ved dødsfald tilfalder den særlige lønopsparing afdødes bo.

§ 44 SENIORORDNING

Optjening

- 1 Op til 5 år før det kalenderår, hvor medarbejderen kan gå på folkepension, kan virksomheden og medarbejderen skriftligt aftale, at medarbejderen kan afholde seniorfridage, herunder antallet af seniorfridage, eller indgå aftale om reducere af den ugentlige arbejdstid.

Placering

- 2 Placering af seniorfridage eller ændring af den ugentlige arbejdstid sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.

Betaling

- 3 Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra den særlige lønopsparing, forudsat der er dækning på kontoen.

Seniorordning fra 2017-overenskomsten

- 4 Medarbejdere der har indgået aftale om seniorordning efter bestemmelsen i 2017-overenskomsten - dvs. før 1. marts 2020 - kan frit vælge om de ønsker at fortsætte i den eller opsiges den.

§ 45 MEDARBEJDERE PÅ FOLKEPENSION

- 1 For at give medarbejdere, som er på folkepension, mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet ved at arbejde i begrænset omfang eller arbejde lejlighedsvis, kan der indgås en skriftlig individuel aftale mellem virksomheden og medarbejderen om dennes ansættelsesvilkår, herunder om følgende:
 - Nedsættelse af arbejdstiden.
 - Medarbejderen kan træffe valg om at undlade indbetaling til pension, så virksomhedens bidrag i stedet løbende udbetales som løn.

KAPITEL 7

ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 46 SYGDOM OG TILSKADEKOMST

Varighed

- 1 Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom i indtil 7 uger, regnet fra første hele fraværsdag.

Arbejdsgiveren betaler løn under fravær på grund af tilskadekomst i indtil 11 uger, regnet fra første hele fraværsdag.

Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor 1. fraværsdag er den 1. maj 2025 eller senere.

Tilbagefald

- 2 Hvis medarbejderen bliver fraværende på grund af samme sygdom inden 14 kalenderdage efter arbejdet blev genoptaget ved udløbet af den første fraværsperiode, regnes arbejdsgiverperioden på 7 uger - henholdsvis 11 uger - fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.

Betingelser for sygeløn

- 3 Det er en betingelse for opnåelse af sygeløn, at medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 3 måneder, og at medarbejderen opfylder sygedagpengelovens betingelser for ret til dagpenge fra arbejdsgiveren.

Opgørelse af anciennitet

- 4 På ikke-permanente arbejdspladser - jf. [§ 64](#) - er anciennitetskravet opfyldt, hvis medarbejderen har haft i alt 3 måneders beskæftigelse i virksomheden inden for de seneste 18 måneder.

Tilskadekomst i arbejdstiden

- 5 Anciennitetskravet i stk. 3 gælder ikke ved fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden under udførelse af arbejdet. Det er en betingelse, at medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser.

Anciennitet under uddannelsesforløb

- 6 Vej-asfaltørlæringer har optjent 3 måneders anciennitet, hvis de - efter endt uddannelse - fortsætter i samme virksomhed.

Afbrydelse af anciennitet

- 7 Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under:
 - sygdom i op til 3 måneder
 - indkaldelse til militærtjeneste (dog kun i op til 3 måneder)
 - barselsorlov

- afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialeangel eller lignende, hvis lønmodtageren genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

Betaling

- 8 Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, dog maksimalt pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:
- | | |
|---------------------|------------|
| 1. maj 2025 | kr. 170,85 |
| 1. marts 2026 | kr. 174,35 |
| 1. marts 2027 | kr. 177,85 |
- og højst for 37 timer pr. uge.

Sygelønnens beregning

- 9 Sygelønnen beregnes som medarbejderens forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusiv systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden.

Hvis det forventede indtjeningstab pr. arbejdstime ikke kendes, beregnes sygelønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i de sidste 4 uger før fraværet. I denne indtjening indgår systematisk forekommende genetillæg, men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer.

Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven, og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med den aktuelle sygelønsats (se stk. 8).

Sygdom/ulykkestilfælde i løbet af dagen

- 10 Bliver medarbejderen uarbejdsdygtig på grund af sygdom eller sker der et ulykkestilfælde i løbet af arbejdsdagen, betaler arbejdsgiveren medarbejderens personlige tidløn for resten af dagen.

§ 56-aftale

- 11 Hvis der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge til medarbejderen i henhold til sygedagpengelovens regler, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

§ 47 BARNES 1. SYGEDAG

- 1 Til medarbejdere indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmenværende barn/børn under 14 år.
- 2 Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.

- 3 Hvis barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen af den grund må forlade arbejdet, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.
- 4 Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom, jf. [§ 46](#).
- 5 Det er en forudsætning, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

§ 48 BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE

- 1 Til medarbejdere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.
- 2 Friheden gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.
- 3 Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- 4 Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom.

§ 49 BØRNEOMSORGS-DAGE, BARN'S SYGEDAGE OG LÆGEBESØG MM.

Børneomsorgsdage

- 1 Medarbejdere, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
- 2 Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Barns 2. og 3. sygedag

- 3 Hvis barnet forsat er sygt efter den første hele sygedag, har medarbejdere ret til yderligere 2 fridage.

Lægebesøg

- 4 Medarbejdere med 1 måneds anciennitet i virksomheden har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Ledsagelse af nærtstående

- 5 Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og

til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette.

Børnebørns-omsorgsdage

- 6 Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år. Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Udbetaling fra særlig lønopsparing

- 7 Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra sin særlige lønopsparing, hvis der er dækning på kontoen.

§ 50 BARSEL

Graviditetsorlov/barselsorlov

- 1 Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder, betaler virksomheden løn under fravær på grund af barsel fra **4 uger før det forventede fødselstidspunkt** og indtil **10 uger efter fødslen** (graviditetsorlov/barselsorlov).
- 2 Til **adoptanter** betaler virksomheden løn under barsel i 10 uger fra barnets modtagelse.

Fædreorlov/medmødreorlov

- 3 Under samme betingelser betaler virksomheden i indtil **2 uger løn under fædreorlov/medmødreorlov.**

Forældreorlov

- 4 Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 24 uger for børn født/modtaget før 1. juni 2025.

Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 26 uger for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere.

- 5 Af disse uger har den forælder, der afholder barselorloven efter stk. 1 (mor), ret til at afholde 9 uger, og den anden forælder (far/medmor) har ret til at afholde 10 uger.

- 6 For børn født/modtaget før 1. juni 2025 er der herudover ret til 5 deleuger.

For børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere er der herudover ret til 7 deleuger.

Disse deleuger kan forældrene frit fordele mellem sig.

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

- 8 Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

- 9 Medmindre andet aftales, skal orlov med løn varsles med 3 uger.

- 10 Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

- 11 For børn født/modtager 1. juni 2025 eller senere gælder disse bestemmelser (stk. 12-14):

- 12 Til en social forælder med 9 måneders anciennitet, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden løn efter § 50, stk. 16 i de overtagne uger, dog maksimalt i 25 uger.

- 13 Til et nærtstående familiemedlem med 9 måneders anciennitet, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden løn efter § 50, stk. 16 i de overtagne uger, dog maksimalt i 17 uger.

- 14 Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter § 50, stk. 4-10, og det er en forudsætning for retten til løn, at den sociale

forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og i øvrigt opfylder betingelserne i [§ 50](#).

Manglende overholdelse af varsling af orlov

- 15 Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsens afgivelse, medmindre andet aftales.

Betaling under orlov

- 16 Betalingen under de ovennævnte orlovsperioder svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, men dog med dette maksimale beløb fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:
- | | | |
|----------------------|-------|----------------------------|
| 1. maj 2025 | | kr. 228,75 pr. time |
| 1. marts 2026 | | kr. 232,25 pr. time |
| 1. marts 2027 | | kr. 235,75 pr. time |
- 17 Løn under orlov beregnes som medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden.
- 18 Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstimer ikke kendes, beregnes løn under orlov på grundlag af indtjeningen de sidste 13 uger før orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg, men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer.
- 19 Hvis det præsterede antal arbejdstimer i forudgående 13-ugers periode ikke kendes, beregnes timetallet på grundlag af en arbejdstid på 37 timer om ugen.
- #### **Refusion**
- 20 Det er en forudsætning for betalingen, at medarbejderen har ret til barselsdagpenge i perioden, og at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Hvis refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Skematisk oversigt over orlovsreglerne:

ORLOVSOVERSIGT (FRAVÆR MED LØN)	Mor	Far/Medmor	Den sociale forældre	Nærtstående familiemedlem
Orlov før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Orlov i de første 10 uger efter fødsel:	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Resterende orlov efter fødsel og inden 52 uger:	9 uger	10 uger	10 uger	10 uger
Resterende orlov til fri fordeling efter fødsel og inden 52 uger:	Til <u>deling</u> med de andre forældre: 7 uger 5 uger før 1/6-25	Til <u>deling</u> med de andre forældre: 7 uger 5 uger før 1/6-25	Til <u>deling</u> med de andre forældre: 7 uger 5 uger før 1/6-25	Til <u>deling</u> med soloforælderen: 7 uger 5 uger før 1/6-25

§ 51 OMSORGS-DAGE

- 1 Beskæftigede medarbejdere efter denne overenskomst har ret til frihed til pasning af alvorlig syge, nære slægtninge.

§ 52 SUNDHEDSORDNING

- 1 Virksomheder, der ikke i forvejen har en sundhedsordning, der er godkendt af organisationerne, etablerer en sundhedsordning hos PensionDanmark.
- 2 Sundhedsordningen skal indeholde telefonrådgivning, hvis medarbejderen har brug for krisepsykologhjælp, misbrugsrådgivning eller en guide til sundhedsvæsenet.
- 3 Medmindre virksomheden allerede er omfattet af PensionDanmarks optrapningsordning med et fast beløb pr. medarbejder, udgør bidraget 0,15 % af den ferieberettigede løn plus særlig lønopsparing, og betales af virksomheden sammen med pensionsbidraget.
- 4 Herudover skal ordningen indeholde behandling hos fysioterapeut, kiropraktor eller massør for problemer i led, muskler og sener, der er opstået i forbindelse med arbejdet, samt hurtig diagnose.

- 5 Virksomhederne kan - efter forud indhentet godkendelse af parterne - frigøre sig fra PensionDanmarks sundhedsordning med et varsel på 3 måneder, under forudsætning af, at virksomhederne etablerer en ordning, der mindst svarer til PensionDanmarks Sundhedsordning.

§ 53 PENSION

- 1 Virksomheden betaler pension for medarbejdere, der er fyldt 18 år og som i 6 måneder har haft erhvervsarbejde.

Pensionsbidrag

- 2 Frem til 1. maj 2025 udgør pensionsbidraget 12% af medarbejderens ferieberettigede løn plus særlig lønopsparing. Medarbejderen betaler 2% af bidraget og virksomheden betaler 10%.

Fra og med 1. maj 2025 udgør pensionsbidraget 13% af medarbejderens ferieberettigede løn plus særlig lønopsparing. Medarbejderen betaler 2% af bidraget og virksomheden betaler 11%.

- 3 Der er mulighed for den enkelte til at forhøje bidraget.

Pension af feriegodtgørelse

- 4 Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. stk. 1. Pension af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning beregnes i takt med feriegodtgørelse optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

Pension af sygeferiegodtgørelse

- 5 Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til overenskomstmæssig pension. Arbejdsgiverens og medarbejderens bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til PensionDanmark.

Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren udover sygeferiegodtgørelsen. Medarbejderens andel fradrages i sygeferiegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

Indbetaling af pension

- 6 Parterne er enige om, at arbejdsgiverne indbetaler lønmodtagernes andel og foretager en samlet indbetaling til PensionDanmark. Pensionsbidraget skal indbetales senest den 10. i måneden efter lønperiodens/optjeningsperiodens afslutning.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

- 7 Under de 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder.

Bidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag (pr. måned)	kr. 2.957,00
Arbejdsgiverbidrag (pr. time)	kr. 18,45
Arbejdstagerbidrag (pr. måned)	kr. 592,00
Arbejdstagerbidrag (pr. time)	kr. 3,69
Samlet bidrag (pr. måned)	kr. 3.549,00
Samlet bidrag (pr. time)	kr. 22,14

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

§ 54 ASFALTBRANCHENS FÆLLESFOND

- 1 Asfaltindustrien og 3F har etableret Asfaltbranchens Fællesfond, der er den overordnede og samlende fond for parternes forskellige fonde på Asfaltoverenskomstens område:

Asfaltindustriens Uddannelsesfond

- 2 Asfaltindustriens Uddannelsesfond har som overordnet formål at støtte grunduddannelse i asfalt- og vejentreprenørbranchen, som fx vej-asfaltøruddannelsen, og andre branchefælles aktiviteter (se [§ 55](#)).

Asfaltbranchens Udviklingsfond

- 3 Asfaltbranchens Udviklingsfond har som overordnet formål at støtte efteruddannelse og andre udviklingsaktiviteter i asfalt- og vejentreprenørbranchen, som fx at udbetale løntilskud til virksomhedernes kursusaktiviteter, og andre branchefælles aktiviteter (se [§ 58](#)).

Samarbejde og arbejdsmiljø

- 4 Samarbejde og arbejdsmiljø er formelt en del af Asfaltbranchens Udviklingsfond og har som overordnet formål at støtte branchefælles arbejdsmiljøprojekter og samarbejdsprojekter, som fx arbejdsmiljøkampanjer rettet mod trafikanter (se [§ 28](#)).

§ 55 ASFALTINDUSTRIENS UDDANNELSESFOND

- 1 Til Asfaltindustriens Uddannelsesfond indbetales et beløb svarende til **kr. 0,20** pr. time for de på virksomheden ansatte medarbejdere under denne overenskomst.
- 2 For virksomheder, der har tiltrådt nærværende overenskomst - og som ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening eller Kooperationen - udgør beløbet til Asfaltindustriens Uddannelsesfond **kr. 0,35** pr. time for de på virksomheden ansatte medarbejdere under denne overenskomst.

§ 56 DA/LO UDVIKLINGSFONDEN

- 1 Til den mellem organisationerne oprettede uddannelsesfond ydes fra arbejdsgiverside et bidrag, som for tiden udgør kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime. Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2026 udgør bidraget kr. 0,49 pr. præsteret arbejdstime.

Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2027 udgør bidraget kr. 0,51 pr. præsteret arbejdstime.

§ 57 EFTERUDDANNELSE

- 1 Asfaltindustrien og Fagligt Fælles Forbund anbefaler, at der i de enkelte virksomheder planlægges et uddannelsesforløb for de ansatte efter virksomhedens og de ansattes behov og giver tilsagn om at medvirke til planlægning heraf, hvis parterne er enige om at anmode organisationerne om assistance.
- 2 Deltagelse i efter- og videreuddannelse placeres under nødvendigt hensyn til virksomhedens forhold.
- 3 Hvis de lokale parter er enige om, at det vil være formålstjenligt og relevant for en medarbejder at deltage i efter- og videreuddannelse, betaler arbejdsgiveren fuld løn til medarbejderen i op til 2 uger.

§ 58 ASFALTBRANCHENS UDVIKLINGSFOND

- 1 Organisationerne etablerer Asfaltbranchens Udviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i efter- og videreuddannelse.

Frihed til uddannelse

- 2 Efter 3 måneders beskæftigelse har medarbejdere efter aftale med virksomheden ret til at deltage i selvvalgt uddannelse af op til 2 ugers (10 arbejdsdages) varighed.

Uddannelsen skal være relevant i forhold til beskæftigelse indenfor overenskomstens dækningsområde.

Medarbejderen har ret til at opsamle (akkumulere) uddannelsesuger, så disse kan overføres fra et år til det næste år uden at bortfalde, dog kan maksimal 6 uger kræves afviklet inden for ét kalenderår.

- 3 Uddannelsen kan omfatte deltagelse i en individuel kompetencevurdering i forhold til relevant erhvervs- og

arbejdsmarkedsuddannelse indenfor overenskomstområdet. På baggrund af kompetencevurderingen udarbejdes der en personlig uddannelsesplan, og medarbejderen har efter aftale med virksomheden ret til at deltage i uddannelse i henhold til uddannelsesplanen.

- 4 Ved jobskifte til en anden virksomhed inden for overenskomstens dækningsområde kan uddannelsen i henhold til medarbejderens personlige uddannelsesplan gennemføres under hensyntagen til virksomhedens drift.

Anvendelsesmuligheder

- 5 Fondens midler kan bl.a. anvendes til:
 - Kompetencevurdering
 - Almen og faglig efter- og videreuddannelse
 - Styrkelse af læse-, stave- og regnefærdigheder
 - Kampagner målrettet uddannelsesplanlægning i virksomheden
 - Administrationsomkostninger knyttet til uddannelsesaktiviteter

Bidrag

- 6 Virksomheden indbetaler kr. 520,00 pr. medarbejder pr. år. Beløbet omregnes til et beløb pr. arbejdstime.

Ledelse og administration

- 7 Organisationerne etablerer eller tilslutter sig et administrationsselskab, som administrerer de indbetalte bidrag.

De nærmere retningslinjer er fastlagt i fondens vedtægter, som parterne har udarbejdet.

Ansøgninger

- 8 Virksomhederne kan søge om midler i fonden.
- 9 Fonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde helt eller delvist tilskud til dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelse, deltagerbetaling, rejseomkostninger mv.
- 10 Fonden udarbejder et ansøgningsskema, der nærmere beskriver retningslinjerne for udbetaling.

Uoverensstemmelser

- 11 Hvis Fagligt Fælles Forbund eller Asfaltindustrien skønner, at bestemmelse om Asfaltbranchens Udviklingsfond ikke virker efter hensigten, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i fondens bestyrelse.
- 12 Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretlig behandling, jf. [§ 79](#) (om faglig strid). Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

§ 59 VELFÆRDSFORANSTALTNINGER PÅ IKKE-PERMANENTE ARBEJDSPLADSER

- 1 Velfærdsforanstaltninger gennemføres i henhold til de til enhver tid gældende bekendtgørelser for området, fx:
 - Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 2107 af 24. november 2021 om bygge- og anlægsarbejde.
 - Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 290 af 5. maj 1993 om skiftende arbejdssteders indretning.
 - Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 381 af 12. april 2023 om arbejde med stoffer og materialer (kemiske agenser).
- 2 Hvis de ansatte ikke finder, at velfærdsforanstaltningerne opfylder gældende regler, kan sagen rejses gennem deres organisation.

Orienteringsmøde

- 3 Der afholdes herefter et orienteringsmøde på arbejdspladsen med deltagelse af parterne og repræsentanter fra organisationerne inden 5 dage, medmindre forholdene inden da er bragt i orden.
- 4 På orienteringsmødet skal der tages stilling til, hvorvidt reglerne er opfyldt eller ej, samt hvorvidt eventuelle mangler må antages at medføre en væsentlig forringelse af betydning for brugsværdien.
- 5 Opnås der på orienteringsmødet enighed om, at der ikke er mangler, der medfører en væsentlig forringelse af brugsværdien, er sagen slut.
- 6 Hvis det konstateres, at der er mangler, der medfører en væsentlig forringelse af brugsværdien, betales skurpenge fra den dag forholdet er påtalt skriftligt, og indtil forholdene er bragt i orden.
- 7 Opnås der på orienteringsmødet ikke enighed, kan sagen af begge parter videreføres i det fagretlige system. Der udarbejdes skriftligt referat fra mødet med angivelse af, hvad der er uenighed om.
- 8 Eventuelle mangler skal af arbejdsgiveren rettes inden 5 arbejdsdage efter ovennævnte orienteringsmøde. I modsat fald kan sagen eventuelt videreføres i det fagretlige system.
- 9 Såfremt arbejdets varighed er maksimalt 3 arbejdsdage eller 6 manddage, og arbejdsgiveren ikke stiller passende toilet- og spisefaciliteter til rådighed, kan de ansatte kræve skurpenge, jf. [§ 23](#) (om skurpenge).

§ 60 REDSKABER OG VÆRKTØJ

- 1 Alle redskaber og alt værktøj stilles til rådighed af arbejdsgiveren i god og brugbar stand, og skal af medarbejderne behandles med omhu.

- 1 For bevislig skødesløs behandling kan vedkommende arbejder gøres ansvarlig.
- 3 Ved fratrædelse tilbageleveres værktøjet til arbejdsgiveren i brugbar stand.

§ 61 ARBEJ DSTØJ

- 1 Til medarbejdere med mere end 3 måneders anciennitet i virksomheden stiller arbejdsgiveren 2 sæt arbejdstøj om året til rådighed efter arbejdsgiverens valg. Udleveringen af arbejdstøjet kan indgå i en af arbejdsgiveren fastlagt rytme. Arbejdstøjet er arbejdsgiverens ejendom og skal afleveres til denne ved fratrædelse.

§ 62 REVISION AF OVERENSKOMSTEN MV.

- 1 Til om nødvendigt at behandle spørgsmål vedrørende suppleringer eller ændringer i overenskomsten kan der nedsættes et udvalg bestående af 2 repræsentanter fra Asfaltindustrien og 2 repræsentanter fra Fagligt Fælles Forbund.
- 2 Når en af parterne fremsætter ønske om at få et forslag til suppleringer eller ændringer af overenskomsten behandlet, skal udvalget nedsættes inden for en frist af 14 hverdage.
- 3 Udvalget skal i alle tilfælde have endt sit arbejde inden for et tidsrum af 2 måneder og inden denne tidsfrists udløb have gjort indstilling til organisationerne om godkendelse af suppleringer eller ændringer til overenskomsten, hvorom der er opnået enighed i udvalget.
- 4 Organisationerne har pligt til at tage stilling til sådanne indstillinger i løbet af 1 måned. Godkendte indstillinger af forslag til suppleringer eller ændringer i overenskomsten kan træde i kraft 2 måneder efter de er godkendt af organisationerne.
- 5 Ovenstående forhindrer ikke parterne i at kræve en sag behandlet efter de fagretlige regler.

§ 63 ENTREPRISEFORHOLD

- 1 Der er mellem parterne enighed om at modvirke forsøg på omgåelse af denne overenskomsts bestemmelser.
- 2 Medlemmer af Fagligt Fælles Forbund bør i almindelighed ikke i nævneværdigt omfang påtage sig de i hovedoverenskomsten omhandlede arbejder på egen regning og bør således ikke enkeltvis eller i fællesskab overtage asfalt- eller andre entreprenørarbejder eller give

tilbud på sådanne arbejder, idet formålet hermed blandt andet er at sikre, at de gældende løntariffer opretholdes ved, at arbejde i størst muligt omfang overdrages til arbejdsgivere, der over for Fagligt Fælles Forbund er bundet til overenskomstmæssige lønninger.

- 3 Denne bestemmelse skal dog ikke være til hinder for, at medlemmer af Fagligt Fælles Forbund kan træde sammen i et lovligt stiftet og indregistreret selskab til udførelse af arbejder som de i overenskomsten omhandlede.
- 4 Ved indgåelse af entrepriseaftaler skal Asfaltindustriens medlemsvirksomheder være opmærksomme på det foran anførte.

§ 64 DEFINITION AF PERMANENTE OG IKKE-PERMANENTE ARBEJDSPLADSER

Permanente arbejdspladser

- 1 Faste stationære arbejdspladser, hvorfra der leveres færdige produkter eller serviceydelser.

Vekslende beskæftigelse

- 2 Medarbejdere er omfattet af reglerne vedrørende permanente arbejdspladser, hvis deres egentlige ansættelse og overvejende beskæftigelse er på det faste produktionssted, uanset om de fra virksomheden leverer eller udsendes til montage/forarbejdning på ikke-permanente arbejdspladser.

Flytning

- 3 Medarbejdere kan overflyttes fra permanente arbejdspladser til ikke-permanente arbejdspladser, og de pågældende medarbejdere vil da være omfattet af reglerne for ikke-permanente arbejdspladser.

§ 65 FORSØGSORDNINGER

- 1 Under forudsætning af organisationernes godkendelse kan der lokalt aftales forsøgsordninger, som fraviger overenskomstens bestemmelser som f.eks. adgang til ved lokal aftale at supplere og fravige overenskomstens arbejdstidsbestemmelser, indførelse af alternative samarbejdsformer, jobrotation, etablering af multisyk, fælles lønformer mellem de forskellige faggrupper.
- 2 I forbindelse med forsøgsordninger om udvidet arbejdstid, kan det aftales, at pensionsbidraget og/eller den særlige lønopsparring konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over 37 timer om ugen.

§ 66 ELEKTRONISKE DOKUMENTER

- 1 Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere eventuelle dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. via e-Boks eller via e-mail.
- 2 Hvis virksomheden vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløbet af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

§ 67 OMGÅELSE AF OVERENSKOMSTEN

- 1 Der er mellem parterne enighed om, at det kan betragtes som en omgåelse af overenskomsten, hvis selvstændige erhvervsvirksomheder udfører et bestemt givent arbejde i et lønmodtagerlignende ansættelsesforhold (såkaldte "arme-og-ben-virksomheder").
- 2 Det betragtes dog ikke som en omgåelse af overenskomsten, når to eller flere virksomheder i et reelt forretningsforhold indgår aftale om et bestemt angivet arbejde, eller hvor en underentreprenør eller et specialfirma antager medarbejdere til at udføre arbejdet.
- 3 Uoverensstemmelser om hvorvidt der er tale om en omgåelse af overenskomsten kan behandles i henhold til de fagretslige regler.
- 4 Ved bedømmelsen af, om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, indgår det som en vejledning, om den selvstændige udøver ledelsesretten ved udførelsen af arbejdet, om den selvstændige er ansvarlig for arbejdets kvalitet og om den selvstændige er økonomisk ansvarlig og bærer den økonomiske risiko ved arbejdet.

§ 68 IMPLEMENTERING AF EU-DIREKTIVER

- 1 Der er mellem organisationerne enighed om, at overenskomsten ikke er i strid med indholdet i henholdsvis EU-direktiv af 15. december 1997 vedrørende deltidsarbejde, EU-direktiv af 23. november 1993 om arbejdstid og EU-direktiv af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov.
- 2 Der er endvidere enighed om, at der ved fremtidige ændringer af overenskomsten ikke vil blive vedtaget noget, der vil kunne bringe overenskomsten i strid med ovenstående direktiver.
- 3 Parterne betragter hermed ovenstående direktiver som implementeret i overenskomsten.

§ 69 ANSÆTTELSESKODEKS

- 1 Overenskomstparterne er enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

KAPITEL 8

UNGARBEJDERE

§ 70 ALMINDELIGE BESTEMMELSER

- Bestemmelserne i dette kapitel omfatter ungarbejdere, der er fyldt 15 år, men ikke 18 år.
- Bortset fra efterfølgende fravigelser er den mellem Asfaltindustrien og Fagligt Fælles Forbund indgåede overenskomst gældende i fuld udstrækning for ungarbejdere.

§ 71 ANTAGELSE AF UNGARBEJDERE

- På arbejdspladser, hvor der beskæftiges mindst 3 voksne ikke-faglærte medarbejdere, kan ungarbejdere beskæftiges på nærværende kapitels særlige vilkår i følgende omfang:

Antal voksne arbejdere:		Antal ungarbejdere:
3	- 5	1
6	- 10	2
11	- 15	3
OSV.		OSV.

- På arbejdspladser, hvor arbejdet ikke strækker sig over 3 uger, kan der - selv om der kun beskæftiges 1 eller 2 voksne ikke-faglærte medarbejdere - dog altid desuden beskæftiges 1 ungarbejder.
- Hvor der beskæftiges flere ungarbejdere end foranstående, bliver den mellem Asfaltindustrien og Fagligt Fælles Forbund indgåede overenskomst gældende i fuld udstrækning for ungarbejdere ud over det fastsatte antal.

§ 72 AFLØNNING AF UNGARBEJDERE

- Mindstebetalingssatsen for ungarbejdere, der er fyldt

15 år - men ikke 16 år - fastsættes til	40 %
16 år - men ikke 17 år - fastsættes til	50 %
17 år - men ikke 18 år - fastsættes til	70 %

 af den relevante mindstebetalingssats, jf. [§§ 13-14](#).
- Lønnen for den enkelte ungarbejder aftales efter samme regler som for voksne medarbejdere, jf. [§ 17](#) (om lønfastsættelsen).

§ 73 SIKKERHED OG UDDANNELSE

- 1 Der skal tages nødvendigt hensyn til ungarbejderens fysik og sikkerhed under hans beskæftigelse på arbejdspladsen.
- 2 Organisationerne er enige om at støtte særlige bestræbelser på at opøve ungarbejdere i faget, også ved udnyttelse af de muligheder, der gives for deltagelse i kurser og lignende.
- 3 Ungarbejdere under 18 år må kun betjene asfalt- og andre bygge- og anlægsmaskiner, hvis arbejdet er et nødvendigt led i en uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelse eller tilsvarende uddannelse af mindst 2 års varighed, som giver erhvervskompetence. Lavalderen er i sådanne tilfælde 15 år.

KAPITEL 9

VEJ-ASFALTØRLÆRLINGE

Asfaltindustrien og Fagligt Fælles Forbunds aftale af 28. marts 1998 om den 2-årige vej-asfaltøruddannelse er vedlagt denne overenskomst, se [bilag 2, side 108](#). Udover de nedenfor nævnte forhold regulerer denne aftale bl.a. kriterierne for virksomheders godkendelse som uddannelsessted, uddannelsens indhold og arbejde i virksomheden.

§ 74 ADGANGSBESTEMMELSER

- 1 For at følge vej-asfaltøruddannelsen skal lærlingen ved uddannelsens start være fyldt 18 år og som minimum være i besiddelse af førerbevis til traktor.
- 2 Endvidere skal lærlingen have indgået en uddannelsesaftale med en af Asfaltbranchens Fællesudvalg godkendt virksomhed, og aftalen skal efterfølgende være godkendt af Asfaltbranchens Fællesudvalg.

§ 75 OPSIGELSE

- 1 De første 3 måneder af kontraktperioden anses som gensidig prøvetid, i hvilken hver af parterne kan opsiges kontrakten med 1 uges varsel.
- 2 Efter prøvetidens udløb kan ansættelseskontrakten opsiges med 1 måneds varsel fra virksomhedens side og med 2 ugers varsel fra lærlingens side.
- 3 Opsigelsesfristen regnes fra den dag opsigelsen er modparten i hænde.
- 4 Opsigelsesvarslene bortfalder ved arbejdsledighed som følge af strejke eller lockout.

§ 76 LØN, ARBEJDSSTID, FERIE M.V.

- 1 Med udgangspunkt i, at lærlingen er under uddannelse i virksomheden, skal løn og arbejdstid fastsættes efter bestemmelserne i [kapitel 1-2](#).
- 2 Lærlingen følger holdets arbejdstid. Afvikling af overarbejde aftales parterne imellem i forbindelse med ansættelsen.
- 3 I øvrigt følger ansættelsesforholdet bestemmelserne i nærværende overenskomst.

§ 77 REJSEOMKOSTNINGER

- 1 Lærlingens omkostninger til ud- og hjemrejse ved start og slut på kursusophold i forbindelse med uddannelsen dækkes af virksomheden. Rejseformen m.v. aftales mellem lærling og virksomhed.

§ 78 UOVERENSSTEMMELSER

- 1 Uoverensstemmelser om indholdet og forståelsen af overenskomstparternes aftale af 28. marts 1998 om vej-asfaltøruddannelsen skal indbringes for organisationerne og kan videreføres for Asfaltbranchens Fællesudvalg.
- 2 Uoverensstemmelser, som angår overenskomstmæssige forhold, skal dog behandles efter overenskomstens regler om behandling af faglig strid, jf. [§ 79](#).

KAPITEL 10

REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID

§ 79 FAGLIG STRID

Lokal forhandling

- 1 Enhver uenighed af faglig karakter mellem medlemmer af undertegnede organisationer må ikke have arbejdsstandsning til følge, men bør søges bilagt efter nedenstående regler.
- 2 Hvis der på en virksomhed inden for nærværende overenskomsts område opstår uenighed af faglig karakter, skal uoverensstemmelsen søges bilagt lokalt mellem parterne på virksomheden eller på arbejdspladsen. Den lokale forhandling skal holdes snarest efter begæring herom er fremsat. Organisationerne anbefaler, at der udarbejdes et skriftligt referat fra mødet.
- 3 Hvis medarbejderne eller virksomheden ønsker det, kan en repræsentant fra organisationerne bistå ved forhandlingerne.

Mægling

- 4 Opnås der ikke lokalt en løsning af striden, kan parterne gennem deres organisation begære sagen videreført til mægling.
- 5 Mæglingsmøde skal afholdes i alle tilfælde, hvis en af parterne ønsker det.
- 6 Den organisation, som på et medlems vegne begærer mæglingsmøde afholdt, skal på mæglingsbegæringen angive de forhold, der er uoverensstemmelse om, samt vedlægge relevante bilag og en genpart af et eventuelt referat fra den lokale forhandling.
- 7 Mæglingsmødet tilstræbes afholdt på arbejdspladsen inden 10 arbejdsdage efter modtagelse af mæglingsbegæringen fra modstående organisation. Mæglingsmødet berammes efter aftale organisationerne i mellem.
- 8 På mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand fra organisationernes mæglingsmænd der består af mindst 1 fra hver organisation, der herefter ved direkte forhandling søger at løse uoverensstemmelsen. Mæglingsmændene udarbejder et referat over forhandlingsresultatet og underskriver det med bindende virkning for parterne.

Organisationsmøde

- 9 Hvis organisationerne er enige, kan en sag, inden den videreføres til Arbejdsretten eller voldgiftsbehandling, behandles på et møde mellem organisationerne.
- 10 Begæring om organisationsmøde skal fremsættes over for den modstående organisation senest 4 uger efter mæglingens afholdelse.
- 11 Organisationsmødet tilstræbes i videst muligt omfang afholdt inden 3 uger efter modtagelse af organisationsmødebegæringen fra modstående organisation. Organisationsmødet berammes efter aftale organisationerne i mellem.
- 12 På organisationsmødet fremlægges sagen mundtligt for mæglingens mændene suppleret af repræsentanter for de implicerede parter, der har mødepligt.
- 13 Forhandlingslederne søger herefter ved direkte forhandling at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.
- 14 Der udarbejdes et referat indeholdende såvel punkter, hvorom der er opnået enighed, som punkter hvor enighed ikke er opnået. Referatet underskrives af organisationernes forhandlingsledere. Resultatet af organisationsmødet er bindende for parterne.
- 15 Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt - f.eks. hvis forbundet forgæves har forsøgt at komme i kontakt med virksomheden - påhviler det virksomheden at bevise over for Asfaltindustrien, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

Asfaltindustrien forelægger efter påkrav dokumentationen for forbundet.

Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, retter Asfaltindustrien henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. Asfaltindustrien sender en kopi af denne henvendelse til forbundet, og hvis forholdene ikke snarest bringes i orden, kan forbundet indbringe sagen for Arbejdsretten.

Faglig voldgift

- 16 Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, skal sagen, for så vidt angår forståelsen af en foreliggende lønftale med almindelige bestemmelser eller en mellem

organisationerne bestående overenskomst, forelægges en faglig voldgift til afgørelse, hvis en af organisationerne fremsætter begæring herom.

- 17 Den organisation, der ønsker en sag henvist til afgørelse ved voldgift, skal inden 4 uger efter mæglingen eller organisationsmødet fremsætte begæring herom over for den modstående organisation.
- 18 Voldgiftbegæringen skal indeholde en redegørelse om uoverensstemmelsens art og omfang samt vedlægges genparter af referaterne fra den forudgående fagretlige behandling.
- 19 Voldgiftsmødet berammes efter aftale organisationerne imellem.
- 20 Voldgiftsretten består af 5 medlemmer, hvoraf der udpeges 2 medlemmer fra hver af de implicerede organisationer samt 1 opmand, som vælges af de nævnte organisationer. Hvis der ikke kan opnås enighed om valget af opmand, skal organisationerne anmode formanden for Arbejdsretten om at udnævne denne.
- 21 Hvis organisationerne finder det hensigtsmæssigt, kan de i fællesskab vælge en fast opmand for et kalenderår ad gangen. Genvalg kan finde sted.
- 22 Senest 10 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den klagende organisation en skriftlig sagsfremstilling, indeholdende de sagsakter, der ønskes fremlagt ved voldgiftsmødet til modparten og opmanden.
- 23 Senest 5 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den indklagede organisation på tilsvarende måde svarskrift med eventuelle bilag til modparten og opmanden.
- 24 Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
- 25 Opmanden fungerer som rettens formand og leder forhandlingerne. Efter votering afgøres uoverensstemmelsen ved simpelt stemmeflertal.
- 26 Opnås der ikke flertal for en afgørelse af sagen, skal opmanden alene afgøre uoverensstemmelsen i en motiveret kendelse.
- 27 Ingen kan være medlem af mæglingsudvalget eller voldgiftsretten, når den pågældende sag drejer sig om spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene på et arbejdssted, hvor vedkommende har personlig interesse.

Konflikt

- 28 Nærværende regler for behandling af faglig strid indskrænker ikke de henhørende organisationers eller disses medlemmers ret til uden forudgående mægling og voldgift at deltage i en arbejdsstandsning, som

er påbudt af Dansk Arbejdsgiverforening eller Fagbevægelsens Hovedorganisation.

Tidsfrister

- 29 Hvis den klagende part undlader at overholde ovenstående tidsfrister, er sagen tabt for indklageren samt retten til at videreføre den omstridte sag.
- 30 Ovenstående kan kun fraviges, hvis der mellem organisationerne er truffet skriftlig aftale herom.

Udbetaling efter mægling og voldgift

- 31 Beløb, der er forfaldne til udbetaling efter vedtaget mægling eller voldgiftskendelse, udbetales førstkommande lønudbetalingsdag, dog tidligst 5 arbejdsdage efter, at sagens parter har fået tilsendt og modtaget kendelse og fordelingsliste.

§ 80 FAGRETLLIG BEHANDLING I BORTVISNINGSSAGER

- 1 I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.
- 2 Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved faglig voldgift.
- 3 I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde og/eller et forhandlingsmøde, hvis afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift.
- 4 Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

§ 81 UDENLANDSKE MEDARBEJDERES LØN- OG ARBEJDSFORHOLD

Indledende bestemmelser

- 1 Bestemmelsernes formål er at sikre overenskomstmæssige vilkår. Bestemmelserne kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet belysning af lønforholdene i virksomheden.
- 2 Overenskomstparterne er enige om, at alt arbejde inden for asfaltbranchen i Danmark bør foregå på overenskomstmæssige vilkår, hvorved medarbejdernes løn, arbejdstid og arbejdsvilkår i øvrigt sikres.

- 3 Parterne er derfor enige om, at virksomhederne i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid bør sikre sig, at underentreprenøren har indgående kendskab til de gældende danske overenskomst- og aftaleforhold.
- 4 Parterne anbefaler endvidere, at virksomhederne indfører bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de til enhver tid og for den enkelte entreprise relevante FH-forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet og at det betragtes som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten ikke at opfylde dette krav.
- 5 Der er enighed om, at den ovennævnte kontraktbestemmelse betyder, at arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, idet underentreprenøren således er omfattet af kollektiv overenskomst.

Organisationsmøde

- 6 Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, f.eks. hvis forbundet forgæves har forsøgt at komme i kontakt med virksomheden, rettes der omgående henvendelse til Asfaltindustrien. Tilsvarende retter Asfaltindustrien omgående henvendelse til forbundet.
- 7 Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående organisationsmøde mellem overenskomstparterne. Ud over overenskomstparterne deltager hvergiver og den udførende underentreprenør. Mødet afholdes på arbejdspladsen inden 48 timer medmindre andet aftales.
- 8 Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.
- 9 Parterne kan endvidere på organisationsmødet drøfte den situation, at underentreprenøren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. Hvis ikke de relevante baggrundsoplysninger kan fremlægges på organisationsmødet, skal disse fremlægges for forbundet senest 72 timer efter organisationsmødet.
- 10 Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af baggrundsoplysninger den ansattes samtykke.
- 11 Når kravet om udlevering af baggrundsoplysninger vedrører en medarbejdergruppe udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.
- 12 Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomsternes bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Faglig voldgift

- 13 Hvis der ikke under organisationsmødet umiddelbart kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan udvalget tiltrædes af en af arbejdsretten fast udpeget opmand med henblik på afsigelse af en voldgiftskendelse hurtigst muligt.
- 14 For virksomheder, der ikke er medlem af Asfaltindustrien, består udvalget af repræsentanter fra virksomheden og forbundet.
- 15 Voldgiftsretten skal tage stilling til om overenskomstens bestemmelser er overholdt på grundlag af de oplysninger, der er forelagt voldgiftsretten, og i det omfang det er muligt et eventuelt efterbetalingskrav.
- 16 Hvis organisationsmøde eller voldgift kommer frem til, at overenskomstens bestemmelser ikke overholdes, forpligter Asfaltindustrien sig til at kontakte den oprindelige hvervgiver med henblik på, at denne medvirker til sagens løsning. Asfaltindustrien orienterer forbundet herom.

§ 82 ARBEJDSRET

- 1 I tilfælde af påstået brud på kollektiv overenskomst skal der, inden klagen indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under Dansk Arbejdsgiverforenings og Fagbevægelsens Hovedorganisations medvirken.

§ 83 HASTESAG

- 1 I tilfælde, hvor der mellem virksomheder og medarbejder opstår uenighed om kvaliteten af det udførte arbejde, kan sagen indbringes som hastesag. Sagsbehandlingen følger da tidsfristerne i "Norm for regler for behandling af faglig strid".

§ 84 ARBEJDSSTANDSNING OG -VÆGRING PGA. SIKKERHED OG SUNDHED

- 1 Overenskomstens regler indskrænker ikke medarbejderes ret til uden forudgående mægling eller voldgift at deltage i arbejdsstandsninger med hjemmel i "Norm for behandling af faglig strid".
- 2 Der henvises i denne forbindelse til Normens § 17, stk. 2, hvoraf det fremgår, at hvis der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, berettiger det medarbejderen til at standse arbejdet.

§ 85 OVERENSKOMSTSTRIDIGE KONFLIKTER

- 1 Hvis en virksomhed eller medarbejderne skønner, at der er risiko for overenskomststridige konflikter, skal der på begæring fra en af parterne omgående indledes drøftelser mellem overenskomstparterne og de lokale parter for at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.
- 2 Hvis Asfaltindustrien eller Fagligt Fælles Forbund efterfølgende finder det formålstjenligt, skal der hurtigst muligt, dog senest 5 arbejdsdage efter begæring herom, holdes et opfølgningsmøde - så vidt muligt på virksomheden.
- 3 Bestemmelserne ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomststridige konflikter, jf. Hovedaftalens regler herom, se [bilag 1, side 102](#).

KAPITEL 11

ARBEJDSMARKEDET

§ 86 INFORMATIONSMØDE

- 1 Organisationerne ønsker at sikre, at den danske model fungerer bedst muligt på de danske byggepladser, og at alle parter kommer godt fra start. Når organisationerne er enige om, at der er behov for det, skal entreprenøren på ledelsesniveau deltage i et fælles møde med arbejdsmarkedets parter. På mødet får entreprenøren lejlighed til at redegøre for sin organisation, og arbejdsmarkedets parter får mulighed for at udlægge den danske model og at møde virksomheden.
- 2 Organisationerne er endvidere enige om at tilbyde et fælles informationsmøde gerne inden for første måned efter, at de har påbegyndt arbejdet i Danmark.
- 3 Hvor det er muligt, kan mødet holdes på pladsen. I modsat fald sørger en af parterne for egnede lokaler.
- 4 Denne aftale afskærer dog ikke overenskomstparterne fra at holde møder med hver sin part.
- 5 Desuden er organisationerne enige om ved påbegyndelsen af større bygge- og anlægsprojekter at tilbyde fælles introduktionsmøder for virksomhederne og medarbejderne med det formål at give de lokale parter på den enkelte byggeplads en introduktion i gældende løn- og arbejdsvilkår.

KAPITEL 12

LIGELØNSNÆVN

§ 87 LIGELØNSNÆVN

Overenskomstparterne har etableret et ligelønsnævn efter følgende regler:

- 1 Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.
- 2 Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomst-implementeringen af lovens bestemmelser. Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nævnet, medmindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.
- 3 Nævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.
- 4 Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4, og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nævnet.
- 5 Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.
- 6 Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nævnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Hvis sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.
- 7 Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingsmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.
- 8 Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest faktatunge ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.

KAPITEL 13

GYLDIGHEDSOMRÅDE M.M.

§ 88 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE

- 1 Nærværende overenskomst er gældende i hele Danmark. Dette gælder dog ikke Færøerne og Grønland.

§ 89 OPTAGELSE AF NYE MEDLEMMER

Når en virksomhed melder sig ind i Asfaltindustrien gælder følgende:

Nye medlemmer med anden overenskomst

- 1 Virksomheder, der optages som medlemmer af Asfaltindustrien - og som hidtil har været omfattet af en anden overenskomst - omfattes af Asfaltindustriens overenskomster tre måneder efter, at forbundet har modtaget meddelelse om virksomhedens optagelse i Asfaltindustrien.

Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst

- 2 Tiltrædelsesoverenskomster, der gælder i virksomheder, der melder sig ind i Asfaltindustrien, gælder i indtil tre måneder efter, at forbundet har fået skriftlig meddelelse om medlemskabet af Asfaltindustrien. Herefter bliver Asfaltindustriens overenskomst på området gældende.
- 3 Ved udmeldelse af Asfaltindustrien aktiveres tiltrædelsesoverenskomsten igen, medmindre virksomheden bliver omfattet af en anden overenskomst via medlemskabet af en DA-organisation.

Tilpasningsforhandlinger

- 4 Når forbundet bliver bekendt med, at en virksomhed er overenskomstdækket i Asfaltindustrien, kan forbundet begære afholdt organisationsmøde, jf. [§ 79, stk. 9](#).

Formålet med organisationsmødet er at undersøge mulighederne for, hvorledes medarbejderne kan indpasses i gældende overenskomstforhold med henblik på, at overenskomstens regler overholdes, samt at overenskomstparterne kan gøre sig bekendt med eksisterende løn- og ansættelsesvilkår for medarbejderne.

Under tilpasningsforhandlingerne kan gældende løn- og ansættelsesforhold dokumenteres.

§ 90 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

- 1 Nærværende overenskomst med tilhørende forhandlede protokollater træder i kraft fra og med **1. marts 2025** og er gældende mellem overenskomstparterne, indtil den - i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler - skriftligt opsiges til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2028.

PROTOKOLLATER:

1. Protokollat om UDEARBEJDE

Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at hvis der udføres arbejde på arbejdspladser, der er beliggende så langt fra virksomhedens hjemsted, at virksomheden anser det for nødvendigt at lade de ansatte overnatte i forbindelse med arbejdet, bør der træffes lokal aftale om

- rejseform
- forplejning og ophold
- arbejdstid
- forventet varighed

København, 28. marts 1998

2.
Protokollat om
DOBBELTBESKÆFTIGELSE

Overenskomstparterne er enige om, at ansættelse efter denne overenskomst er at betragte som fuldtidsbeskæftigelse.

Overenskomstparterne forudsætter derfor, at en ansættelse efter overenskomsten udelukker samtidig væsentlig lønnet beskæftigelse enten hos en anden arbejdsgiver eller som udøver af selvstændig virksomhed.

København, 28. marts 1998

**3.
Protokollat om
OPLYSNING OM BRUG AF UNDERENTREPRENØRER**

Parterne er enige om at indgå følgende aftale:

”På begæring fra tillidsrepræsentanten eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underentreprenører, der aktuelt udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet, CVR-nummer og adressen, som underentreprenøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underentreprenører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.”

Aftalen indsættes som protokollat i overenskomsten.

Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med 6 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb.

Ballerup, 9. marts 2017

4.

Protokollat om

**FORORDNING NR. 2016/679 OM BEHANDLING AF PERSONOPLYSNINGER
(PERSONDATAFORORDNINGEN)**

Parterne er enige om, at bestemmelserne i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Parterne er endvidere enige om, at det ved gennemførelse af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis om behandling, herunder indsamling, opbevaring og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte, herunder også overenskomsternes bestemmelser om fremlæggelse af relevante baggrundsoplysninger.

Ballerup, 18. marts 2020

5. Protokollat om UDVALGSARBEJDE OM LØNSTRUKTUR

Overenskomstparterne er enige om, at der nedsættes et udvalg på højeste niveau mellem parterne, der skal belyse følgende:

- Hvordan ser lønstrukturen i bygge- og anlægsbranchen ud set i forholdet mellem dansk og udenlandsk arbejdskraft. Er der tale om, at overenskomsterne har forskelligt gennemslag for forskellig national oprindelse. I dette arbejde kan parterne aftale at iværksætte undersøgelser, der kan medvirke til en fælles forståelse af differentieringen i lønnen mellem den danske og den udenlandske arbejdskraft i bygge- og anlægsbranchen.
- Hvordan foregår lønfastsættelsen i bygge- og anlægsbranchen. Parterne skal som led heri belyse, om lønfastsættelsen er tilstrækkeligt beskrevet i vores overenskomster, eller om det er behov for at beskrive lønfastsættelsen yderligere.
- Parterne er enige om at undersøge, om det reviderede udstationeringsdirektiv har betydning for overenskomstens regler for udstationeret arbejdskraft. Der kan indhentes relevant specialist viden til formålet.

Parterne er enige om at der kan afsættes fondsmidler til at finansiere ovennævnte i nødvendigt omfang.

Arbejdet skal afsluttes i overenskomstperioden.

Ballerup, 18. marts 2020

6. Protokollat om GRØN OMSTILLING I ASFALTBRANCHEN

Virksomhederne i asfaltbranchen spiller en central rolle i den grønne omstilling. Virksomhederne og deres medarbejdere vil i den kommende overenskomstperiode skulle levere løsninger, der understøtter og muliggør den grønne omstilling inden for følgende overordnede områder:

- Bæredygtigt anlæg og vedligehold af veje
- Cirkulær økonomi med genbrug og genanvendelse
- Klimasikring af tætbebyggede områder

Ikke mindst arbejdet i de af regeringen nedsatte klimapartnerskaber vil stille nye krav til kompetencer, produktions- og arbejdsprocesser samt strategi for bæredygtig anlæg og vedligehold af veje.

Parterne er derfor enige om i fællesskab at arbejde med kortlægning af behov for nye kompetencer og nye incitamenter, der kan understøtte branchens arbejde med grøn omstilling.

Asfaltindustrien har meldt nedenstående konkrete forslag ind til Klimapartnerskabet for energintensiv industri.

- Vejejerne skal bruge vejene aktivt i deres klimastrategier.
 - Velvedligeholdte veje og særlige slidslagstyper kan betyde betydelige besparelser i køretøjernes brændstofsforbrug og el-drevne køretøjers rækkevide.
 - Ændring af vejens design kan nedsætte energiforbruget i forbindelse med produktion og behovet for transport af råvarer.
- Mere genbrug, som vil minimere behovet for at importere energikrævende ressourcer
- Overdækning af råvarer på værkerne, som vil nedsætte behovet for tørring og dermed mindske energiforbruget.
- Udvikling af maskiner og uddannelse af medarbejdere, som vil mindske forbruget af brændstof til udlægningen
- Omlægning af maskinparken fra diesel til andre mere grønne brændstoffer eller til el. Forudsætter at en almen og dækkende forsyning af disse brændstoffer eller af ladestandere etableres over hele landet
- Omstilling af værker til bæredygtige brændsler som f.eks. biogas. Forudsætter at der etableres et veludviklet forsyningsnet med eksempelvis biogas og desuden rimelige priser.

Disse forslag vil således stå i centrum for det samarbejde, der skal foregå mellem ledelse og medarbejdere og mellem virksomheder og kunder for at sikre en grøn omstilling i asfaltbranchen. Dette samarbejde vil kunne understøttes af økonomiske incitamenter i forhold til at nå konkrete mål.

Parterne vil understøtte dette samarbejde i virksomhederne og med kunderne.

Parterne er tillige enige om løbende at samarbejde om innovation og udvikling af løsninger, der placerer asfaltbranchen centralt som leverandør af løsninger, der understøtter den grønne dagsorden. Dette for at styrke den danske ambition om grøn omstilling og for at gøre den grønne omstilling til en dansk styrkeposition såvel nationalt som internationalt

Ballerup, 18. marts 2020

7. Protokollat om ARBEJDSMILJØ

Parterne er enige om at samarbejde om arbejdsmiljø for at mindske arbejdsulykker og nedslidning i branchen. Der er behov for en flerstrengt indsats, som indeholder virksomhedernes arbejdsmiljøindsats, parternes understøttning af virksomhedernes indsats og myndighedens indsats.

Dette protokollat om arbejdsmiljø beskriver denne flerstrengede indsats, som indeholder følgende:

- 1) Arbejdsmiljø i virksomheder
- 2) Parternes indsats overfor virksomheder
- 3) Projekt om arbejdsmiljøkonsulenttjeneste
- 4) Parternes arbejdsmiljøpolitiske indsats

I det følgende uddybes de enkelte dele i indsatsen.

1) Arbejdsmiljø i virksomheder

Parterne er enige om, at arbejdsmiljøet er et vigtigt element i forbindelse med det daglige arbejde. Overholdelse af de til enhver tid gældende regler indenfor arbejdsmiljøområdet er en nødvendighed for at sikre medarbejdernes sikkerhed og sundhed, ligesom agtpågivenhed og opmærksomhed omkring forhold, der fremover vil kunne medvirke til en forbedring af niveauet i enten virksomheden eller branchen, generelt er af stor betydning.

Parterne er derfor enige om at tilskynde såvel medarbejderen som virksomhedens ledelse til at leve op til deres respektive ansvar samt indgå i et konstruktivt samarbejde med det formål at sikre en sikkerheds- og sundhedsmæssig høj standard. I virksomheder, hvor arbejdsmiljøorganisationen (AMO) er påkrævet, foregår dette samarbejde heri.

Parterne er samtidig enige om, at det fortsat er virksomhedens ledelse, der i henhold til gældende regler er ansvarlig for, at den enkelte medarbejder får mulighed for at udføre arbejdet i overensstemmelse hermed. Arbejdsgiveren skal således stille de fornødne sikkerhedsforanstaltninger og tekniske hjælpemidler til rådighed samt på fornøden vis instruere den ansatte i arbejdets udførelse. I den forbindelse kan den ansatte søge vejledning, hvis den ansatte er i tvivl om, hvorvidt en arbejdssituation indebærer en risiko for sikkerhed og sundhed. Vejledningen kan fx hentes gennem virksomhedens AMO, Branchefællesskab for Arbejdsmiljø i Bygge og Anlæg (BFA Bygge og Anlæg), organisationerne eller Arbejdstilsynet.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejderne har pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige indenfor deres arbejdsområde. Såfremt en medarbejder på trods af virksomhedens instruktion og tilstedeværelsen af det nødvendige sikkerhedsudstyr alligevel tilsidesætter klare og velkendte

arbejdsmiljøregler, skal dette betragtes som et alvorligt brud på ansættelsesforholdet, der i givet fald kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser. Uoverensstemmelser herom kan behandles i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

2) Parternes indsats overfor virksomheder

Parterne er enige om vigtigheden af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne.

Derfor forsætter parterne indsatsen om samarbejde om arbejdsmiljø på virksomhederne. Indsatsen målrettes fortsat både arbejdsgiveren og de ansatte og der arbejdes med at påvirke sikkerhedskulturen og adfærden i branchen med henblik på at mindske arbejdsulykker og nedslidning.

Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder

Ifølge lovgivningen skal virksomhederne og de ansatte samarbejde om arbejdsmiljø. I virksomheder med mindst 10 ansatte gøres dette gennem en arbejdsmiljøorganisation (AMO), i virksomheder under 10 ansatte gøres dette i direkte samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte.

I løbet af 2023 opdateres reglerne på AMO-området. Når BFA Bygge og Anlægs materialer på området er opdateret, formidler parterne materialet i en fælles indsats, der retter sig til virksomheder både med og uden AMO.

3) Projekt om arbejdsmiljøkonsulenttjeneste

Parterne ønsker at udbrede erfaringer med gode tekniske løsninger hos alle asfaltbranchens aktører.

Parterne aftaler form og indhold til et fælles projekt med fx en mobil arbejdsmiljøkonsulenttjeneste, der har til formål at formidle god arbejdsmiljøpraksis og viden om udvikling af et godt arbejdsmiljø, herunder fx forebyggelse af konkrete udfordringer med planlægning af arbejdstiden, til alle virksomheder og ansatte i hele i asfaltbranchen.

Parterne er enige om at finde den nødvendige økonomi i parternes Udviklingsfond, herunder Samarbejde og arbejdsmiljø.

4) Parternes arbejdsmiljøpolitiske indsats

De nationale arbejdsmiljømål, herunder branchemål sætter retningen og adresserer de største udfordringer indenfor bygge- og anlægsområdet, og parterne er enige om, at der er behov for tilstrækkelige ressourcer til både Arbejdstilsynet og parterne til at arbejde med opfyldelse af disse mål.

Parterne er enige om følgende i forhold til Arbejdstilsynet:

- Arbejdstilsynets indsats, viden og kompetencer skal styrkes for at opnå et sikkert og sundt arbejdsmiljø.
- Fokus på ordnede forhold for fair konkurrence, herunder tilsynet med udenlandske virksomheder og RUT-registrering.

- Arbejdsgiver, ansat, leverandør, projekterende, rådgiver og bygherre har hver især et ansvar efter Arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med, at hver af aktørerne lever op til deres forpligtelser i Arbejdsmiljølovgivningen.
- Arbejdstilsynets fokus på arbejdsgiverens forpligtelser skal fastholdes, men der skal også være initiativer rettet mod bygherrer, rådgivere, projekterende, leverandører og ansatte.
- Initiativer bør fastholdes over en længere periode for både at styrke effekten på længere sigt og at konsolidere Arbejdstilsynets vidensgrundlag på området.
- Tidligt samarbejde mellem Arbejdstilsynet og parterne, når nye initiativer skal udvikles for at sikre de bedst mulige indsatser på bygge- og anlægsområdet.

Ballerup, 10. marts 2023

8. Protokollat om KOMPETENCEUDVIKLING

Overenskomstparterne er enige om, at det som led i at undgå mangel på kvalificeret arbejdskraft er relevant at fokusere på øget kompetenceudvikling af medarbejderne i branchen.

Øget digitalisering og ny teknologi samt den grønne omstilling stiller i nogle situationer nye krav til medarbejdernes kompetencer. Det er væsentligt for virksomhedernes udvikling og vækst, at medarbejderne har de rette og tidssvarende kompetencer. Samtidig er det væsentligt for medarbejdernes fastholdelse og udvikling af deres beskæftigelse, at de har mulighed for løbende relevant kompetenceudvikling.

Overenskomstparterne er på den baggrund enige om:

1. At fastholde fokus på behovet for at styrke de almene kompetencer inden for læsning og skrivning blandt medarbejderne i branchen, herunder også danskundskaber hos de udenlandske medarbejdere i branchen.

I nogle tilfælde er almene kompetencer afgørende for medarbejdernes efter- og videreuddannelse og tilpasning til nye arbejdsopgaver eller arbejdsgange som følge af digitalisering, ny teknologi eller den grønne omstilling. Manglende almene kompetencer er både et problem i forhold til udvikling og fastholdelse af medarbejdere.

Der kan søges om tilskud fra Asfaltbranchens Udviklingsfond til ordblindeundervisning (OBU), forberedende voksenundervisning (FVU) og almen voksenuddannelse (AVU). Udbuddet af prækurser til Start Dansk kan undersøges med henblik på at vurdere, om prækurserne skal kunne udløse tilskud.

2. At analysere behovet for en indsats, der tilskynder ufaglærte medarbejdere i branchen til at tage vej-asfaltøruddannelse eller andre relevante uddannelsesforløb.

Derfor anbefaler parterne:

- at alle medarbejdere bliver tilbudt uddannelse til vej-asfaltør.
- at alle medarbejdere får tilbudt en årlig uddannelsessamtale med henblik på udarbejdelse af en skriftlig uddannelsesplan for den enkelte medarbejder for både det kommende år og den længere sigt. Begge parter modtager en kopi af uddannelsesplanen. Uddannelsessamtalen kan eventuelt afholdes i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale etc.

Parterne er enige om at finde den nødvendige økonomi til at understøtte ovenstående aktiviteter i parternes eksisterende Udvikling- og Uddannelsesfonde, herunder i Samarbejde og Arbejdsmiljø.

Parterne evaluerer ovenstående aktiviteter senest med udgangen af 3. kvartal 2024.

Ballerup, 10. marts 2023

9. Protokollat om NATARBEJDE OG HELBREDSKONTROL

Parterne er enige om følgende:

1. Almindelige regler

I forbindelse med implementeringen af EU-direktiv om arbejdstid er der mellem nedennævnte parter indgået følgende aftale om natarbejde:

Ved natarbejde forstås en ansat, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller forventes at udføre en nærmere aftalt del af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Virksomhederne skal sikre, at der tilbydes natarbejdere gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum.

Virksomhederne skal endvidere sikre, at natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer dem.

2. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne er enige om at følge nedenstående anbefalinger fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) om natarbejde med virkning fra 1. marts 2024:

- Højst tre nattevagter i træk.
- Højst 9 timer ad gangen.
- Mindst 11 timer mellem to vagter.
- At gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer (se protokollat om gravides natarbejde).

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

De lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, skal drøfte, om man på virksomheden 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, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes de almindelige regler, jf. pkt. 1 i protokollatet.

Hvis de lokale parter, evt. 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:

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

Aftalen ændrer ikke ved overenskomstens andre bestemmelser om natarbejde, herunder betalingen herfor.

Ballerup, 10. marts 2023

10. Protokollat 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.

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i fx Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8.

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

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

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.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i overenskomstens barselsregler.

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.

Ballerup, 10. marts 2023

11. Protokollat om ØVRIGE TILTAGE VEDRØRENDE NATARBEJDE

Parterne er enige om følgende øvrige tiltag vedrørende natarbejde:

1. Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

DIO I og CO-Industri ønsker at igangsætte forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger inden udgangen af 2023. Asfaltindustrien og 3F Byggegruppen er enige om at følge og eventuelt støtte denne forskningsindsats.

2. Anbefaling om øget screening af natarbejdere

Asfaltindustrien og 3F Byggegruppen bakker op om DIO I og CO-Industris anmodning til regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

3. Udvalgsarbejde

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, som i overenskomstperioden skal arbejde med følgende:

- Undersøge muligheden for at kortlægge omfanget af natarbejde samt undersøge, i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol
- Følge og drøfte følgende initiativer som DIO I og CO-Industri igangsætter i forhold til natarbejde:
 - Information fra Arbejdstilsynet om arbejdsulykker ved natarbejde
 - Dokumentationsskema til brug ved drøftelsen mellem de lokale parter om, hvorvidt NFA's anbefalinger følges
 - Minimumskrav til en specifik APV, der er rettet mod natarbejde, som ikke lever op til NFA's anbefalinger
 - Behovet for evt. uddannelses tilbud rettet mod medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt virksomhedsrepræsentanter i virksomheder med natarbejde med fokus på bl.a. organisering af arbejdstid, hviletid, sundhed og helbredsrisici
 - Opdatering af pjecer om natarbejde og om helbreds kontrol ved natarbejde
 - Minimumskrav til spørgeskema mv. til brug for særlig helbreds kontrol af natarbejdere, der er fyldt 50 år og udfører natarbejde, der ikke lever op til NFA's anbefalinger.

- Drøfte behovet for fælles aktiviteter, herunder en informations-kampagne og vejledningsmateriale om tilrettelæggelse om natarbejde og sikre udvikling og afholdelse af dette - evt. i regi af Branche-fællesskabet for arbejdsmiljø i Bygge & Anlæg (BFA Bygge og Anlæg).

Ballerup, 10. marts 2023

12. Protokollat om DIGITAL INDBERETNING

1. Der er mulighed for, ved lokal enighed, at lade indberetninger ske digitalt. Dog kan virksomheden med 3 måneders varsel benytte sig af digital indberetning, medmindre andet aftales. Efter udløbet af varslet vil medarbejdere, som ikke kan benytte digitale løsninger forsat kunne indberette som hidtil.
2. Den digitale indberetning følger de almindelige retningslinjer for indberetning af ugesedler i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.
3. Den digitale indberetning skal give mulighed for at indberette alle løndele og godtgørelser, herunder men ikke begrænset til overtid, genetillæg, oplysninger om arbejdsart ved fritekstfelter og afkrydsningsfelter.
4. Virksomheden stiller det nødvendige udstyr til rådighed for den digitale indberetning for medarbejderne. Den enkelte medarbejder har ikke ret til personligt udstyr.
5. Hvis der anvendes digital indberetning, skal medarbejderen have en kvittering, som dokumenterer det af medarbejderen indberettede. Kvitteringen sendes til e-Boks eller den af medarbejderen sidst anmeldte e-mailadresse.
6. Kvitteringen fremsendes forud for evt. kritik af den af medarbejderen digitale indberetning, dog senest 2 dage før lønudbetaling.
7. Foretager virksomheden kritik af det indberettede skal meddelelse herom ske til medarbejderen, indenfor overenskomstens tidsfrist, dog senest samtidig med lønudbetaling.
8. Medarbejderen kan herudover, af virksomheden, rekvirere en kvittering, samt evt. kritik, ved fysisk udskrift, fotokopi eller lign.
9. Når virksomheden har endeligt godkendt indberetningerne, kan medarbejderen ikke længere rette i de godkendte indberetninger.
10. Uoverensstemmelser om digitale indberetninger kan behandles efter regler for behandling af faglig strid.

Ovenstående protokollat træder i kraft den 01.01.2024.

Ballerup, 10. marts 2023

13.**Protokollat om****LOKALT SAMARBEJDE MELLEM VIRKSOMHED OG TILLIDSREPRÆSENTANT**

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

På den baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at komme med eksempler på det gode lokale samarbejde og eventuelt opstille guidelines, der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter.

Parterne er desuden enige om, at udvalgsarbejdet også skal behandle, hvordan overleveringen fra en afgangende til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes. Samtidig skal udvalget drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på Asfaltoverenskomsten.

I forbindelse med udvalgsarbejdet kan der eventuelt gennemføres en undersøgelse, der giver et evidensbaseret grundlag for udvalgets drøftelser.

Parterne aftaler den nærmere finansiering.

Det aftales mellem parterne, at udvalgsarbejdet forventes, opstartet 3. kvartal 2023 og forventes afsluttet inden udgangen af 3. kvartal 2024.

Ballerup, 10. marts 2023

14. Protokollat om LØNDANNELSE

Organisationsaftale om de lokale lønforhandlinger

Parterne er enige om, at løndannelsen i Asfaltoverenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af Asfaltoverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom.

Under lokale lønforhandlinger er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

Asfaltindustrien og 3F Byggegruppen kan opfordre virksomheden til over for en valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Ballerup, 10. marts 2023

**15.
Protokollat om
UDDANNELSESREPRÆSENTANT**

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelse, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og AFU's Udviklingsteam. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Ballerup, 10. marts 2023

16. Protokollat om OVERENSKOMSTIMPLEMENTERING AF VISSE EU-DIREKTIVER

Overenskomstparterne er enige om at nedsætte en fælles arbejdsgruppe med det formål, at nå til enighed om en model for overenskomstimplementering af følgende EU-direktiver:

- EF-direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse (**tidsbegrænset ansættelsesdirektivet**).
- EF-direktiv nr. 97/81 af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde (**deltidsdirektivet**).
- EF-direktiv nr. 93/104 af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden (**arbejdstidsdirektivet**).

Arbejdet forventes færdiggjort inden udgangen af 2024, og implementeringen forventes gennemført i forbindelse med den kommende overenskomstforhandling.

Parterne er enige om, at indtil parterne aftaler en fuldstændig overenskomstimplementering af ovennævnte tre EU-direktiver, vil hjemmelsgrundlaget for tvister være følgende DA-LO-aftaler:

- DA-LO-aftalen om implementering af direktivet om tilrettelæggelsen af arbejdstiden af 7. januar 2000.
- DA-LO-aftalen om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse af 7. august 2002.
- DA-LO-aftalen om implementering af direktivet om deltidsarbejde af 9. januar 2001.

Indtil en eventuel overenskomstimplementering er gennemført i parternes overenskomst, kan parterne rejse krav i henhold til de ovennævnte tre aftaler som hidtil.

Ballerup, 10. marts 2023

17. **Protokollat om** **UDEARBEJDE OG TILKALDEARBEJDE**

Parterne er enige om at afvente resultatet af de af DI OIII og 3F Byggegruppen aftalte drøftelser om sammenskrivning af deres Bygge- og Anlægsoverenskomsts bestemmelser om udearbejde, tilkaldearbejde, rådighedsvagt samt hotel og fortæring. På baggrund heraf vil parterne om nødvendigt nedsætte en fælles arbejdsgruppe, der skal undersøge mulighederne for at udarbejde anbefalinger, der er tilpasset arbejdet på asfaltområdet.

Eventuelle anbefalinger, der måtte komme fra arbejdsgruppen, skal være med henblik på implementering i den kommende overenskomstfornyelse, medmindre andet aftales.

Ballerup, 10. marts 2023

BILAG

Bilag 1:

HOVEDAFTALEN AF 31. OKTOBER 1973

med ændringer pr. 1. marts 1981, pr. 1. marts 1987 og 1. oktober 1992 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark (nu: Fagbevægelsens Hovedorganisation) er gældende for overenskomstforholdet.

§ 1

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

§ 2

- 1 Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.
- 2 Ingen arbejdsstandsning kan ulovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.
- 3 At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendegives den anden hovedorganisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.
- 4 Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke

at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted at søge at få den bragt til ophør.

- 5 Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.
- 6 Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen ved denne overenskomst forpligtet part.

Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiseret forening, idet det dog er en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

§ 3

- 1 Overenskomster afsluttet mellem hovedorganisationerne skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.
- 2 Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst, afgøres ved Arbejdsretten, medmindre parterne er enige om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift. Uoverensstemmelse om, hvilket område en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

§ 4

- 1 Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark (nu: Fagbevægelsens Hovedorganisation) og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.
- 2 Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejderne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad fagretlig vej.
- 3 Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter efterfølgende regler. Hovedorganisationerne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

- a) Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.
- b) Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse. Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.
- c) Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.
- d) Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat Afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.
- e) Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste det sidste år.
- f) Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra

klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 5 (udgået*)

**Note:*

Hovedorganisationerne er enige om, at der fortsat er forskel på lederes og almindelige lønmodtageres retlige stilling, således som det bl.a. fremgår af retspraksis.

Såfremt fjernelse af Hovedaftalens § 5 giver anledning til organisatoriske problemer på arbejdsmarked, vil parterne indgå i en drøftelse herom med henblik på at løse problemerne.

§ 6

- 1 Hovedorganisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af selskabsretlige og andre aftaler eller indehavelse af anparter eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.
- 2 Ved afgørelse af, om der er tale om en virkelig medejer, lægges der udover ejerskabet vægt på, om den pågældende medejer kan afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretlige regler.

§ 7

- 1 Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.
- 2 Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 2.

§ 8

- 1 Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.
- 2 Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.
- 3 Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvungende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, jf. stk. 4, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge.

- 4 Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.
- 5 Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4.

§ 9

- 1 Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede organer.
- 2 Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

§ 10

- 1 I tilfælde af påstået brud på denne Hovedaftale såvel som, hvis der påstås at være begået brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.
- 2 Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 2, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.
- 3 Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.
- 4 Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.
- 5 På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§ 11

- 1 De under hovedorganisationerne hørende foreninger og virksomheder kan ikke ved at træde ud af hovedorganisationerne løse sig fra de forpligtelser, disse ved nærværende Hovedaftale er gået ind på. De vedbliver at stå ved magt, indtil denne hovedaftale er bortfaldet efter opsigelse af en af hovedorganisationerne.

§ 12

- 1 Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar, dog tidligst 1. januar 1995. Den af hovedorganisationerne, der måtte have ønske om ændringer af Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.
- 2 Er forhandlinger om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Protokollat

Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsstandsninger bør undgås, og om, at organisationerne aktivt skal bidrage hertil, jf. herom Hovedaftalen i øvrigt.

Hovedorganisationerne er enige om snarest at søge udarbejdet nærmere retningslinjer for afholdelse af fællesmøder vedrørende arbejdsstandsninger.

København, 1. oktober 1992

Bilag 2:

AFTALE OM VEJ-ASFALTØRUDANNELSEN

Asfaltindustrien og Specialarbejderforbundet i Danmark (nu: 3F) har den 28. marts 1998 indgået følgende aftale om vej-asfaltøruddannelsen:

Dette aftalegrundlag er gældende for elev og virksomhed ved indgåelse og gennemførelse af et kontraktforhold om den 2-årige vej-asfaltøruddannelse.

1. Adgangsbetingelser

Det er en forudsætning for at påbegynde vej-asfaltøruddannelsen, at man er fyldt 18 år og som minimum er i besiddelse af førerbevis til traktor.

Det er endvidere en betingelse, at lærlingen har indgået en uddannelsesaftale med en arbejdsgiver, der er godkendt som uddannelsessted for vej-asfaltør lærlinge.

2. Godkendelse af virksomheder som uddannelsessted

En virksomhed skal godkendes, før der kan indgås kontrakt med vej-asfaltør lærlinge.

Virksomheder, hvor der er beskæftiget mindst 10 asfaltarbejdere, kan ansøge om godkendelse. For hver 5 asfaltarbejdere udover de 10 kan der indgås kontrakt med yderligere en lærling. Ansøgning skal rettes til:

Asfaltbranchens Fællesudvalg

Lautrupvang 2

2750 Ballerup

Telefon 36 78 08 22

E-mail info@asfaltkurser.dk

Virksomhedens hovedbeskæftigelse skal ligge på udlægning af vejasfalt. Virksomheden skal endvidere være beskæftiget med produktion samt have laboratorie- og værkstedsfaciliteter.

Hvis virksomheden ikke er beskæftiget med produktion eller har ovennævnte faciliteter, kan virksomheden indgå aftale med et andet firma om, at disse faciliteter anvendes i den relevante praktikperiode.

Flere virksomheder kan tegne en fælleskontrakt med en lærling, såfremt det skønnes, at en given virksomhed er for lille til at kunne varetage en lærlings 2-årige uddannelsesforløb. Fælleskontrakter med to eller flere virksomheder kan indgås, når der er ansat mindst 5 asfaltarbejdere i hvert af firmaerne. Der træffes nærmere aftale mellem de pågældende virksomheder og lærlingen om planlægning og afholdelse af praktikperioder.

3. Prøvetid

Der tegnes kontrakt mellem lærling og virksomhed for en 2-årig periode, hvor lærlingen er ansat i virksomheden. De første 3 måneder anses som gensidig prøvetid, i hvilken hver af parterne kan opsige aftalen med 1 uges varsel.

4. Løn, arbejdstid, ferie mv.

Med udgangspunkt i, at lærlingen er under uddannelse i virksomheden, skal løn og arbejdstid fastsættes efter reglerne i overenskomsten mellem Asfaltindustrien og 3F.

Hvor andet ikke er bestemt i denne aftale, er eleven omfattet af reglerne i ovennævnte overenskomst.

5. Opsigelse af aftalen

Efter prøvetidens udløb kan aftalen opsiges med 1 måneds varsel fra virksomhedens side og med 2 ugers varsel fra lærlingens side.

Opsigelsesfristen regnes fra den dag, opsigelsen er modparten i hænde.

Opsigelsesvarlerne bortfalder ved arbejdsledighed som følge af strejke eller lockout.

6. Uddannelsens indhold

Uddannelsen varer i alt 2 år, og omfatter en praktisk og en teoretisk del.

Uddannelsesforløbet inkluderer 24 ugers undervisning på AMU-center. Lærlingen har krav på og pligt til at deltage i denne undervisning, og skal - for at kunne gå op til den endelige prøve - kunne fremlægge bevis for hvert af de kurser, der indgår i uddannelsen.

Praktikperioderne forestås af den virksomhed, der er tegnet kontrakt med. Virksomheden drager omsorg for, at lærlingen i praktikperioderne får en alsidig indsigt i udførelsen af arbejdet.

Ved udlægning af asfalt skal lærlingen som hovedregel følge erfarne asfaltarbejdere, og være under disses opsyn.

Virksomheden skal ved uddannelsens afslutning bekræfte, at lærlingen har gennemført den for uddannelsen fastlagte kursusrække og under sit arbejde i virksomheden været beskæftiget med relevant asfaltudlægningsarbejde.

7. Arbejde i virksomheden

I praktikperioderne følger lærlingen fortrinsvis et udlægningshold på en sådan måde, at vedkommende bliver bekendt med samtlige funktioner og arbejdsprocesser ved udlægning af asfalt. Praktikperioderne planlægges med relation til foranliggende og efterfølgende kursuserioder.

I de praktikperioder, der er placeret i vintersæsonen, følger lærlingen - i den udstrækning der ikke pågår ordinært udlægningsarbejde - arbejdet på

værksteder, asfaltfabrikker, laboratorier el.lign.

8. Rejseomkostninger m.v.

Omkostninger for eleven i forbindelse med ud- og hjemrejse ved start og slut på kursusophold på AMU-center dækkes af den virksomhed, lærlingen har indgået kontrakt med.

Rejseformen m.v. aftales med virksomheden.

9. Uddannelsesbevis

Efter uddannelsesperiodens udløb udsteder Asfaltbranchens Fællesudvalg et uddannelsesbevis. Beviset bekræfter, at medarbejderen under sin uddannelse er oplært i opgaver med udlægning af asfalt, at de til uddannelsen hørende kurser er gennemført, samt at prøven er bestået.

10. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om denne aftales indhold og forståelse skal indbringes for organisationerne og kan videreføres for Asfaltbranchens Fællesudvalg. Uoverensstemmelser, som angår overenskomstmæssige forhold, behandles dog efter reglerne for behandling af faglig strid som de fremgår af aftaleparternes overenskomst.

København, 28. marts 1998

Bilag 3:

AFTALE OM KØRSELSGODTGØRELSE

Asfaltindustrien og Specialarbejderforbundet i Danmark (nu: 3F) har den 10. februar 2000 indgået følgende aftale om kørselsgodtgørelse (gælder kun for ansættelse på ikke-permanente arbejdspladser):

Organisationerne er enige om, at arbejdsgiveren yder kørselsgodtgørelse for arbejde, der udføres uden for en afstand af 10 km fra medarbejderens bopæl.

For arbejde i afstande under 10 km - samt i tilfælde, hvor arbejdsgiveren vederlagsfrit stiller transportmiddel til rådighed - ydes ikke kørselsgodtgørelse.

Aftale om kørselsgodtgørelse indgås lokalt.

København, 10. februar 2000

Bilag 4:

OVERFØRSEL AF PENSIONSDEPOT FRA PENSIONDANMARK

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end kr. 60.000.

Ballerup, 10. marts 2023

Bilag 5:**TILLIDSREPRÆSENTANTERS ADGANG TIL AT DELTAGE I
INFORMATIONSMØDER OM OVERENSKOMSTFORNYELSE**

Valgte tillidsrepræsentanter har ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet. Transportudgiften dækkes af forbundet.

Forligsmanden, 25. marts 2025

STIKORDSREGISTER:

§

§ 56-aftale 49

1-9

1. maj 13+45
1. og 2. juledag 45
2. pinsedag 45
4-dages arbejdsuge 6

A

Afskedigelse 32+102
Ansættelse 31
Ansættelsesbevis 31
Arbejds miljø 28+86
Arbejds miljørepræsentanter 27
Arbejdsplads 61
Permanent/ikke permanent 61
Arbejdsretten 73
Arbejdsstandsning 73+102
Arbejdstid 6
Fravigelse ved lokal aftale 12
Arbejdstøj 60
Arbejdsulykke (tilskadekomst) .. 48
Arbejds vægning 73
Asfaltbranchens Fællesfond 56
Asfaltbranchens
Udviklingsfond 57
Asfaltindustriens
Uddannelsesfond 56

B

Barns 1. sygedag 49
Barns 2. og 3. sygedag 44+50
Barns lægebesøg 50
Barsel 51
Forældreorlov 51+52
Forhøjet pensionsbidrag 55
Fædreorlov 51+52
Barselorlov 51
Boligtillæg 15

Børnebørns-omsorgsdage 44+51
Børneomsorgsdage 50
Børns hospitalsindlæggelse 50

D

DA/LO Udviklingsfond 57
Daglig arbejdstid 6
Dag- og nattevagt 23
Deltid 9
Digital indberetning 96
Dobbeltbeskæftigelse 80
Dødsfald 41+46

E

E-boks 30+62+96
Efteruddannelse 57
Arbejds miljørepræsentanter 27
Tillidsrepræsentanter 27
Elektroniske dokumenter 62
Elektroniske lønsedler 30
Varsel 30
E-mail 30+62+96
Enterpriseforhold 60+81
EU-direktiver 62+100

F

Faglig strid 68
Faglig voldgift 69+73
Fagretlig behandling 68
Arbejdsretten 73
Bortvisningssager 71
Faglig voldgift 69+73
Fællesmøde 106
Hastesag 73
Konflikt 70
Lokal forhandling 68
Mæglingssmøde 68
Organisationsmøde 69+72
Udenlandske medarbejdere 71
Ferie 36
Afholdelse af ferie 36
Ferieafholdelsesperiode 36
Ferie på forskud 38
Ferieår 36

Flytning af ferie.....	37
Hovedferie.....	37
Kollektiv ferielukning	37
Optjening af ferie	36
Overførsel af ferie.....	39
Placering af ferie	37
Restferie	37
Sygdom og ferie.....	39
Feriefond.....	44
Feriefridage.....	13
Forskudsbeløb	13
Feriegodtgørelse	40
Forældelse	42
Indberetning og udbetaling	41
Pension af feriegodtgørelse	55
Sygeferiegodtgørelse	40
Feriekonto	43
Ferielukning	
Kollektiv ferielukning	37
Feriepengegaranti	43
Folkepension	
Medarbejdere på folkepension ..	47
Forskudsbeløb	13+45
Forskudt arbejdstid.....	7
Betaling	22
Varsel.....	7
Forsøgsordninger.....	61
Forældreorlov	52
Fravigelse af overenskomsten	
Forsøgsordning ved	
lokal aftale	61
Fredspligt	102
Fridage	13
Frihed	
Barns 1. sygedag	49
Barns 2. og 3. sygedag	50
Barns hospitalsindlæggelse.....	50
Barns lægebesøg	50
Børnebørns-omsorgsdage	51
Børneomsorgsdage.....	50
Omsorgsdage	54
Pasning af syge slægtninge.....	54
Frihed til uddannelse.....	57
Funktionærlignende vilkår ..	14+16
Ansættelseskontrakt	17
Feriefridage	13
Særlig opsparing	18
Fædreorlov	51
Fællesmøde.....	106

G

GDPR (persondata).....	81
Graviditetsorlov	51
Grundlovsdag	13+45
Grøn omstilling	84

H

Hastesag	73
Helbreds kontrol	91
Hjemsendelse.....	34
Holddrift.....	8
Betaling.....	9
Søgnehelldage	9

Hovedaftalen mellem

DA og LO	102
----------------	-----

I

Ikke-permanente arbejdspladser	
Definition	61
Informationsmøde.....	75

K

Kompetenceudvikling	89
Kompetencevurdering	33+58
Konflikt	70+74+102
Kr. Himmelfartsdag.....	45
Kørselsgodtgørelse.....	111

L

Langfredag	45
Ledelsesretten.....	102
Ledsagelse af nærtstående ..	44+50
Ligeløn	76
Ligelønsnavn	76
Lockout	102
Lokalaftale uden TR	25
Lokal forhandling	68
Lokal kollektiv lønforhandling..	20
Lokalt samarbejde	97
Løn	15
Løndannelse	98
Lønfastsættelse	19
Lønningssperiode.....	29

Lønsedler	
Elektroniske lønsedler	30
Lønudbetaling	29
Lægebesøg	50

M

Medarbejdere på folkepension ..	47
Mindstebetaling	15
Andet entreprenørarbejde	15
Nyansatte	15
Misforhold om løn	20
Modregning og tilbageholdelse...	42
Mæglingssmøde	68
Månedsløn	29

N

Natarbejde	91+93+94
Nattevagt	23
Nye medlemmer	77
Nærtstående	44+50+52+54
Nytårsdag	45

O

Omgåelse af overenskomsten ...	62
Omsorgsdage	54
Opsigelse	32+102
Anciennitet	32+33
Frihed til kompetencevurdering ..	33
Frihed til rådgivning	32
Frister	32
Genantagelse	33
Opsigelsesvarsel	32
Under sygdom og tilskadekomst ..	33
Optagelse af nye medlemmer	77
Organisationsmøde	69+72
Orienteringsmøde	59
Overarbejde	12+17+21
Systematisk overarbejde	12
Overarbejdsbetaling	21
Overenskomstbrud	74+102
Overenskomstens	
gyldighedsområde	77
Overenskomstens varighed	78
Overenskomststridige konflikter ..	74

P

Pasning af syge slægtninge	54
Persondata	82
Pension	55
Pensionsbidrag	55
Forhøjet bidrag ved barsel	56
Permanente arbejdspladser	
Definition	61

R

Realkompetencevurdering ..	33+57
Redskaber og værktøj	59
Revision af overenskomsten	60

S

Samarbejde og arbejdsmiljø	28
Bidrag	28
Seniorordning	46
SH-betaling	44+50
Forskudsbeløb	13+45
Restbeløb	46
Skurpenge	23
Skærtorsdag	45
Smudsigt arbejde	20
Sociale forældre	52+54
Spise- og hvilepauser	6
Spisepauser ved overarbejde	12
Strejke	102
Sundhedsordning	54
Sygdom	48
Ferie	39
Løn under sygdom	49
Sygeferiegodtgørelse	40
Pension	55
Sygeløn	49
Systematisk overarbejde	12
Særlig lønopsparing	18+44
Forskudsbeløb	13+45
Restbeløb	46
Særligt smudsigt arbejde	20
Søgnehelldagsbetaling	44+50
Forskudsbeløb	13+45
Restbeløb	46

T

Talsmand	25
----------------	----

Tilkaldearbejde	23
Tillidsrepræsentant	24
Afskedigelse	27+102
Efteruddannelse	27
Faglig opdatering for ophørte	
tillidsrepræsentanter	25
Lokalaftale uden TR	25
Talsmand	25
Tillidsmandens opgaver	26
Tillidsmandens pligter	26
Valg af tillidsmand	24
Tilpasningsforhandlinger	77
Tilskadekomst	48
Løn under tilskadekomst	49
Tiltrædelsesoverenskomst	77

U

Uddannelse	
Frihed til uddannelse	57
Uddannelsesfond	56
Uddannelsesrepræsentant	99

Udearbejde	79
Udenlandske medarbejdere	71
Udviklingsfond	57
Ugentlig arbejdstid	6
Ugesedler	21+96
Underentreprenører	81
Ungarbejdere	64

V

Vej-asfaltørlærlinge	66
Vej-asfaltøruddannelsen	66
Aftale om	
vej-asfaltøruddannelsen	108
Vejrlig	22
Velfærdsforanstaltninger	59
Værktøj	59

W

Weekendarbejde	10
----------------------	----

MEDLEMMER AF ASFALTINDUSTRIENS ARBEJDSGIVERFORENING - OG DERMED OMFATTET AF ASFALTOVERENSKOMSTEN 2025:

ARKIL A/S

Søndergård Alle 4
6500 Vojens
☎ 73 22 50 50
arkil@arkil.dk
www.arkil.dk

COLAS DANMARK A/S

Fabriksparken 40
2600 Glostrup
☎ 45 98 98 98
colas@colas.dk
www.colas.dk

DOB I/S

Rugårdsvej 206
5464 Brenderup
☎ 64 44 25 33
info@dob.dk
www.dob.dk

SAFEROAD SERVICES A/S

Tigervej 12
4600 Køge
☎ 58 36 00 99
jwb@eurostar.as
www.eurostar.as

MUNCK ASFALT A/S

Tofttegårdsvej 18
5800 Nyborg
☎ 63 31 35 35
mail@munck-asfalt.dk
www.munck-asfalt.dk

NCC INDUSTRY A/S

Jupitervej 1
6000 Kolding
☎ 44 85 56 00
asfalt@ncc.dk
www.asfalt.dk

PANKAS A/S

Rundforbivej 34
2950 Vedbæk
☎ 45 65 03 00
info@pankas.dk
www.pankas.dk

PEAB ASFALT A/S

Nørreskov Bakke 1
8600 Silkeborg
☎ 87 22 15 00
info@peabasfalt.dk
www.peabasfalt.dk

SAFEROAD TRAFFIC A/S

Hvidkærvej 33
5250 Odense SV
☎ 70 30 20 30
info@saferoad.dk
www.saferoad.dk