

**K E N D E L S E**

**afsagt 2. april 2026**

**af**

**Højesteretsdommer Søren Højgaard Mørup**

**i**

**Faglig voldgiftssag FV2025-1533**

**3F Byggegruppen**

**for**

**A og B**

**(advokat Ulrik Mayland)**

**mod**

**DI Overenskomst III**

**for**

**CRH Concrete A/S**

**(advokat Tine Vestergaard Olesen)**

## **1. Uoverensstemmelsen**

Sagen angår forståelsen af § 74 i Industriooverenskomsten 2023 mellem DIO III og Fagligt Fælles Forbund om tilkaldarbejde, idet parterne ikke er enige om, hvornår en medarbejder skal anses for at være tilkaldt efter bestemmelsen. Parterne er enige om, at hvis A og B må anses for at have udført tilkaldarbejde, skal der gives medhold i den betalingspåstand, som 3F Byggegruppen har nedlagt for dem.

## **2. Påstande**

3F Byggegruppen for A og B har påstået, at CRH Concrete A/S til Fagligt Fælles Forbund skal betale 1.412,66 kr. med procesrente fra den 4. oktober 2024, subsidiært fra den 14. august 2025 og mere subsidiært fra indlevering af klageskriftet den 26. februar 2026.

DI Overenskomst III for CRH Concrete A/S har påstået frifindelse.

## **3. Sagens behandling i faglig voldgift**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 26. marts 2026 med højesteretsdommer Søren Højgaard Mørup som opmand.

Som partsudpegede medlemmer fungerede for 3F Byggegruppen for A og B forhandlingssekretær Tom Brandt og forhandlingssekretær Ib Nielsen, begge 3F.

Som partsudpegede medlemmer fungerede for DI Overenskomst III for CRH Concrete chefkonsulent, advokat Mathias Staugaard Nielsen og chefkonsulent Søren H. Handberg, begge DI.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D, E og F.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede medlemmer. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

## **4. Sagsfremstilling**

A og B var i 2024 og er fortsat ansat hos CRH Concrete. I september 2024 arbejdede de begge med at læsse betonelementer på trailere.

Ifølge en opgørelse af den tid, som A har udført arbejde i anden halvdel af september 2024, var han den 16. september 2024 på arbejde fra kl. 6 til kl. 13.43 og igen fra kl. 18.28 til kl. 19.36. Ifølge en opgørelse af den tid, som B har udført arbejde i anden halvdel af september 2024, var han den 17. september 2024 på arbejde fra kl. 7 til kl. 15.08 og igen fra kl. 18.28 til kl. 19.49. Opgørelserne er ubestridte.

Der er fremlagt et brev fra Fagligt Fælles Forbund til Dansk Byggeri af 11. januar 2018 og et referat af et mæglingssmøde den 12. januar 2018, hvoraf fremgår, at der var enighed om,

at en ansat hos CRH Concrete havde udført tilkaldesarbejde søndag den 10. december 2017, og at han derfor skulle aflønnes for 4 timers arbejde, selv om han kun havde udført arbejde i 39 minutter.

Der er desuden fremlagt en lønseddel for perioden fra 22. december 2025 til 18. januar 2026 vedrørende en anden ansat hos CRH Concrete. Efter det oplyste blev arbejdet udført søndag den 21. december 2025, og den ansatte fik løn for 4 timers arbejde, selv om den pågældende havde arbejdet mindre end 4 timer.

## **5. Overenskomstgrundlaget**

§ 74 i Industriooverenskomsten 2023 mellem DIO III og Fagligt Fælles Forbund lyder således:

### **”§ 74 Tilkaldesarbejde**

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

2. Forud for tilkaldesarbejde træffes lokalt aftale om betalingen for at være til rådighed.”

Om bestemmelsens tilblivelseshistorie er oplyst, at den fik sin formulering i 2004 i forbindelse med sammenskrivningen af to overenskomster – Industriooverenskomsten mellem Danske Entreprenører og SID og Overenskomst Industri mellem Byggeriets Arbejdsgivere og SID – til Industriooverenskomsten mellem Dansk Byggeri og SID. Bestemmelsen har således indholdsmæssigt været uændret siden 2004, idet Industriooverenskomsten 2004 mellem Dansk Byggeri og SID i § 3 indeholdt en bestemmelse svarende til § 74.

Sammenskrivningen havde baggrund i, at Danske Entreprenører og Byggeriets Arbejdsgivere i 2003 var blevet lagt sammen, hvorved Dansk Byggeri opstod. Dansk Byggeri er sidenhen (i 2020) sammenlagt med DI. I 2005 blev SID lagt sammen med KAD, hvorved Fagligt Fælles Forbund – 3F opstod.

Om de to sammenskrevne overenskomster er oplyst, at Industriooverenskomsten 2000 mellem Danske Entreprenører og SID i § 21 indeholdt en bestemmelse svarende til § 74, stk. 1, men ikke en regel om rådighedsvagt.

Overenskomst Industri 2000 mellem Byggeriets Arbejdsgivere og SID indeholdt i § 9 en bestemmelse om rådighedsvagt og betaling i forbindelse med tilkald. Det fremgår af bestemmelsen, at aftale om rådighedsvagt kan træffes lokalt efter nærmere angivne regler om honoreringen for pligt til at opholde sig i hjemmet (eller steder med samme

tilkaldelsesmulighed) i vagtperioder. Det fremgår endvidere bl.a., dels at rådighedsvagtstillægget bortfalder ved tilkald, og at der betales normal aftalt timeløn plus tillæg i henhold til bestemmelserne om over- og søn- og helligdagsarbejde, dels at der skal afregnes for hele timer og mindst 4 timers tilkald.

Reglen i den nugældende § 74, stk. 2, om betaling for at være til rådighed, blev til i 2004 – efter det oplyste, fordi der ikke var enighed om at indføre en regel svarende til § 9 på hele det område, overenskomsten dækker (se forklaringerne).

Industrioverenskomsten 2023 mellem DIO III og Fagligt Fælles Forbund indeholder i afsnit 1 – der gælder for alle industrielle virksomheder i DIO III, der udfører arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde – et kapitel 4 med regler om arbejdstid, herunder om overarbejde (§§ 8-19).

Bestemmelsen i § 74 findes i afsnit 2, der gælder dels medlemmer af DIO III, som indtil 1. marts 2004 var omfattet af enten Industrioverenskomsten mellem Danske Entreprenører og SID undtagen DBI eller Overenskomst Industri mellem Byggeriets Arbejdsgivere og SID med undtagelse af visse, nærmere angivne faggrupper, dels medlemmer af DIO III, som optages efter 1. marts 2004 med undtagelse af de samme, nærmere angivne faggrupper. For DBI og de nærmere angivne faggrupper (og lærlinge inden for disse fag) findes regler i afsnit 3-7. For så vidt angår DBI findes i § 88 en bestemmelse svarende til § 74. For de nærmere angivne faggrupper findes regler om rådighedsvagt og om betaling i forbindelse med tilkald (i § 103 og § 133), der svarer til § 9 i Overenskomst Industri 2000 mellem Byggeriets Arbejdsgivere og SID.

Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2003 mellem de samme parter indeholder i § 15 ligeledes en bestemmelse svarende til § 74 i Industrioverenskomsten 2023. I kapitel 7 "Særbestemmelser" i Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2003 findes i § 34 en regel om rådighedsvagt, der gælder for virksomheder, der tidligere var omfattet af Bygge- og Anlægsoverenskomsten mellem SID og BYG. Reglen er formuleret på næsten samme måde som § 9 i Overenskomst Industri 2000 mellem Byggeriets Arbejdsgivere og SID.

Bestemmelsen i § 74 findes i som nævnt i overenskomstens afsnit 2, der i kapitel 1 om arbejdstid bl.a. også indeholder en regel om overarbejde i § 71, ligesom der i kapitel 2 om løn findes en bestemmelse i § 77 om overarbejdsatser. § 71 og § 77 i

Industrioverenskomsten 2023 mellem DIO III og Fagligt Fælles Forbund lyder således:

### **"§ 71 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 1/2 times spisepause straks efter dagarbejdstidens ophør. Spisetiden bortfalder, hvor overarbejdets varighed kun omfatter 1 time.

### **Natarbejde**

4. Natarbejde regnes fra og med 4. time efter den normale arbejdstids ophør og til den normale arbejdstids begyndelse med 1/2 times spisetid hver 4. time.

## **§ 77 Overarbejdssatser**

### **Udførelse af overarbejde**

1. Overarbejde betales i de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg til timelønnen på 50%. Af nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse, dog ikke før kl. 06.00.

2. Overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen på 100%. Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen på 100%.

### **Opgørelse af overarbejde**

3. Forannævnte procenttillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, jf. § 75, stk. 1.

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

### **Natarbejde**

5. I betaling for over-, (nat-), samt søn- og helligdagsarbejde fradrages ikke for spisetiderne."

Der er fremlagt to lokallønftaler for CRH Concrete: Dels en aftale for perioden fra 5. september 2022 til 15. september 2024, dels en aftale for perioden fra den 16. september 2024 til 13. september 2026. I den førstnævnte aftale findes en bestemmelse, "Fremmøde efter almindelig arbejdsdag", hvorefter der "afregnes for min. 2 arbejdstimer og minimum

til 50%”, hvis ”en medarbejder møder ind efter fyraften, f.eks. til oplæring, og allerede har haft en fuld arbejdsdag”. Den sidstnævnte aftale indeholder ikke en tilsvarende eller lignende bestemmelse.

## 6. Forklaringer

Fhv. forretningsfører og forhandlingssekretær C har forklaret, at han har været ansat i SID fra 1994 indtil 2016, hvor han gik på pension. Han deltog i overenskomstforhandlingerne i 2004, hvor overenskomsten mellem SID og Danske Entreprenører, der var målrettet store virksomheder, blev sammenskrevet med overenskomsten mellem SID og Byggeriets Arbejdsgivere, der var målrettet mindre virksomheder. Entreprenøroverenskomsten var udgangspunktet for forhandlingerne.

Man var enige om forståelsen af entreprenøroverenskomstens bestemmelse om tilkaldearbejde, og den blev videreført i § 3, stk. 1, i Industriooverenskomsten 2004 mellem Dansk Byggeri og SID. Fra arbejdstagerside ville de godt have reglen om betaling for rådighed for tilkaldearbejde ind i entreprenøroverenskomsten, men det ville arbejdsgiversiden ikke være med til. Stk. 2 kom ind i § 3 efter en forhandling, fordi der var nogle entreprenører, som havde brug for at medarbejdere stod til rådighed for opgaver for kommuner med bl.a. snerydning. Der kunne ikke opnås enighed om, at der skulle laves rådighedsaftaler – derfor er det blot en mulighed ifølge Industriooverenskomsten 2004.

Bestemmelserne i Bygge- og Anlægsoverenskomsten (i 2023 § 15 og § 34) om tilkaldevagt og rådighedsvagt for virksomheder, der tidligere var omfattet af Bygge- og Anlægsoverenskomsten mellem SID og BYG, har været uændret siden 2004.

Industriooverenskomstens § 74 er ført uændret over fra Bygge- og Anlægsoverenskomsten.

Betingelsen for, at der foreligger tilkaldearbejde, er blot, at medarbejderen møder op, efter at han har været hjemme. ”Tilkald” betyder således efter hans opfattelse, at man møder ind efter fyraften, når man er blevet bedt om det – uanset om det er aftalt på arbejdspladsen eller telefonisk, mens den ansatte er hjemme. Det er ikke overarbejde, hvis man har været hjemme først. Det er ikke tilkald, hvis det er på medarbejderens foranledning, at det aftales, at han kan forlade arbejdspladsen og komme tilbage.

Overarbejde foreligger, hvis medarbejderen skal blive efter normal arbejdstids ophør. Hvis det aftales, at en medarbejder skal komme på arbejde om lørdagen eller søndagen i 3 timer, vil han mene, at man skal have mindst 4 timers løn. Bestemmelsen i § 74, stk. 1, skal kompensere for det besvær, som det er at afbryde sin fritid, klæde om, osv. Det er ikke et krav, at der er tale om en akut opstået situation. Det er ikke nødvendigt, at der er lavet en aftale om rådighedsvagt.

Det er også tilkald, hvis det er aftalt, at en medarbejder dagligt i seks uger skal møde op på en byggeplads efter normal arbejdstids ophør for f.eks. at tjekke en pumpe eller noget andet.

Rådighedsvagt angår den situation, hvor en medarbejder f.eks. står til rådighed en hel vinter. De får mindst fire timers løn – ud over et rådighedstillæg. På byggepladserne kan der være behov for, at der medarbejdere står standby, hvis der f.eks. var behov for at tjekke store eller små ting, f.eks. om pumper virker.

Han har haft enkelte møder med arbejdsgiversiden om, hvordan der skulle honoreres for tilkaldearbejde. De har været helt enige om forståelsen af reglerne. Han kan ikke huske, at man har drøftet, om det skulle hedde noget andet end tilkaldelse.

Fhv. seniorkonsulent F har forklaret bl.a., at han har deltaget i overenskomstforhandlingerne siden 2010. Før da var det hans opgave som sekretariatsmedarbejder at indarbejde det, som parterne var blevet enige om, som bestemmelser i overenskomsterne.

Oprindeligt havde entreprenørforeningen en overenskomst ("Entreprenøroverenskomsten"), der blev ændret til dels en bygge- og anlægsoverenskomst for byggepladser og dels en industriooverenskomst for byggeindustrien. I 2004 blev man enige om at sammenskrive Danske Entreprenørers overenskomster med BYG's to overenskomster, der også dækkede dels byggepladser, dels byggeindustrien.

Alle nye medlemmer blev opfattet af de nye overenskomster, mens der var særbestemmelser for tidligere medlemmer.

Selv om rådighedsbestemmelserne på bygge- og anlægsområdet ikke er ens formuleret, dækker de det samme. På industriområdet var man ikke interesseret i rådighedsbestemmelser. Der var nogle medlemmer, der ikke var omfattet af samtlige bestemmelser. Derfor blev der særafsnit for enkeltområder.

Han er ikke bekendt med, at der har været faglige sager om forståelsen af bestemmelserne om tilkald.

Der skal være et element af, at medarbejderen bliver tilkaldt. Det er ikke ethvert overarbejde, der skal betales med minimum fire timer. Der er også almindeligt overarbejde, hvor medarbejderen skal komme på arbejde uden for normal arbejdstid. Der er ikke noget til hinder for, at man aftaler, at en medarbejder skal komme på arbejde f.eks. en søndag. Det er overarbejde, men ikke tilkald. Tilkald forudsætter, at medarbejderen

ikke på forhånd ved, at vedkommende skal på arbejde. Det er ikke nok, at medarbejderen arbejder efter normal arbejdstid.

Specialarbejder A har forklaret, at han er ansat hos CRH Concrete. Han var på arbejde den 16. september 2024. På et tidspunkt blev han spurgt af sin formand, om han kunne komme på arbejde senere samme dag for at læsse en lastbil. Det accepterede han. Det blev aftalt, at han ville blive ringet op af den chauffør, som skulle komme med den trailer, der skulle læses, ca. ½ time inden chaufføren forventede at ankomme til læssepladsen. Han tog hjem og ventede på, at chaufføren skulle ringe. Efter chaufføren ringede, tog han på arbejde, klædte om og stemplede ind. Han læssede traileren, stemplede ud og klædte om igen og kørte hjem. Han arbejdede ca. 1 time. Han har kun fået løn for den faktiske anvendte arbejdstid.

Specialarbejder B har forklaret bl.a., at han er ansat hos CRH Concrete. Han arbejder normalt fra kl. 7 til kl. 15.15. Den 17. september 2024 arbejdede han også om aftenen. Det kom i stand og foregik på samme måde, som A har forklaret.

Produktionschef D har forklaret, at han har ansvaret for bl.a. CRH Concretes anlæg i By 1. Virksomheden har været etableret i Danmark siden 2003 og producerer betonelementer til byggeri. De producerer udelukkende efter ordre. De forskellige lokationer er specialiserede, f.eks. er der afdelinger, som er specialiseret i trapper, altaner, vægge eller søjler. Når en ordre kommer ind, og tegningerne er godkendt, produceres elementerne. Ingen medarbejdere laver kun en ting, men alle udfører så vidt muligt hovedsageligt en bestemt type opgave.

De benytter to vognmænd. De bruger både almindelige trailere og specielle trailere. Søjler læses f.eks. på almindelige trailere. Dem er der mange af – de står på deres læsseplads. Læsning foregår inden for normal arbejdstid, så trailerne er klar til afhentning af vognmændene. Visse elementer kræver specialtrailere. Der er kun et begrænset antal specialtrailere på markedet. Det skyldes, at der ikke så ofte er behov for specialtrailere, og at de er dyrere. De kan ikke læsse specialtrailere i forvejen, fordi der er så få specialtrailere. Derfor kan det være nødvendigt at læsse uden for normal arbejdstid.

Lokalaftalens regel om løn for mindst 2 arbejdstimer havde ikke noget med tilkald at gøre, da der ikke er tale om tilkald. Den blev slettet efter ønske fra tillidsrepræsentanten. Han fik ikke en forklaring på det. Der er ingen, der har stillet spørgsmål ved 2-timers reglen.

Sagen fra 2018 angik en situation, hvor en medarbejder blev tilkaldt en søndag. Det gælder også den anden sag fra 2025. Det var ikke aftalt i forvejen i nogen af tilfældene, at de pågældende skulle møde på arbejde den dag.

Produktionsleder E har forklaret bl.a., at han er daglig leder af produktionen i By 1. A og B er eller har primært været læssemedarbejdere. Der er en 14-dages plan for læssearbejdet, der dagligt opdateres. For tiden arbejder der to ansatte på læssepladsen, men der er normalt fire personer på læssepladsen. Alle medarbejdere med krankort og den nødvendige oplæring kan udføre arbejdet. Der er en del medarbejdere, der kan udføre læssearbejde.

De har en aftale med vognmanden om, at han skal ringe inden middag, hvis det skal aftales, at medarbejdere skal komme igen på et senere tidspunkt. Så aftaler formanden med en ansat, at vedkommende skal komme igen. De ansatte kan altid sige nej. Det er ikke blevet beordret overarbejde. Det har altid været aftalt. Han kender ikke til, at man har ringet til en medarbejder og bedt vedkommende om at komme igen.

A og B har ikke udført arbejde efter normal arbejdstid, efter at sagen er rejst. De har fundet en anden løsning.

## **7. Parternes argumenter**

3F Byggegruppen for A og B har anført navnlig, at sagen angår forståelsen af, hvad der er "tilkaldearbejde" i § 74 i Industriooverenskomstens forstand. § 74, stk. 1, definerer tilkaldearbejde og beskriver honorering ved udførelse af tilkaldearbejde. § 74, stk. 2, beskriver mulig aftale om honorering for at være til rådighed for tilkaldearbejde.

Parterne er enige om, at der kan være pligt til at betale for tilkald, uden at der er aftalt rådighedsvagt, men også hvis der er aftalt rådighedsvagt. Da der ikke er aftalt rådighedsvagt, er stk. 2 ikke relevant i den foreliggende sag. Der er således ikke hjemmel – hverken i ordlyd, praksis eller andet for at antage, at tilkaldearbejde forudsætter, at parterne har aftalt en rådighedsaftale, herunder betaling herfor.

Tilkaldearbejde defineres i § 74, stk. 1, som arbejde, der udføres efter udløbet af den normale daglige arbejdstid eller på arbejdsfrie hverdage og søn- og helligdage.

Tilkaldearbejde foreligger, når arbejdet er udført, efter at medarbejderen har fået fri. Det er ikke – som anført af indklagede – en betingelse, at der er givet besked om arbejdet efter arbejdstids ophør, ligesom det heller ikke er en betingelse, at der er tale om arbejde, der skyldes en akut opstået situation. Klagers opfattelse støttes af ordlyden, formålet, parternes fælles forståelse og hidtidig praksis, hvoraf ordlyden er det vigtigste element i fortolkningen.

Efter en naturlig sproglig forståelse skal tilkaldearbejde ikke blot udføres efter udløbet af den normale daglige arbejdstid, men der skal tillige være et vis tidsrum herimellem. En naturlig sproglig forståelse medfører desuden, at det er tidspunktet for arbejdets

udførelse, der er afgørende – ikke tidspunktet for arbejdsgiverens afgivelse af tilkaldelsen. Sådan har arbejdsgiversiden også opfattet det, jf. kommentar til arbejdstidsbestemmelserne i Bygge- og Anlægsoverenskomsten, § 15. Der har også været en fælles forståelse af, at det er sådan, at bestemmelsen skal forstås, sådan som C har forklaret.

Efter ordlyden skal alt arbejde efter udløbet af normal daglig arbejdstid og i weekender således aflønnes med mindst 4 timers løn.

Tilkaldearbejde foreligger også i det tilfælde, hvor arbejdstager frivilligt accepterer at udføre arbejde efter udløbet af den normale daglige arbejdstid. Dette harmonerer med praksis, idet der i et tilfælde 2018 og i et andet tilfælde i 2025 var enighed om, at en ansat hos CRH Concrete, der var blevet tilkaldt, skulle aflønnes for 4 timers arbejde, selv om vedkommende havde arbejdet i kortere tid.

Bestemmelsens formål taler også for, at der skal betales for mindst 4 timers arbejde. Formålet er at sikre en kompensation for den ulempe, som tilkaldearbejde medfører for den ansatte: Den pågældende skal transportere sig til og fra arbejde, klæde om og eventuelt bade. Den ulempe har en medarbejder ikke, hvis arbejde udføres i forlængelse af normal arbejdstids ophør. Det er derfor uden betydning, hvornår medarbejderen får besked om, at der skal udføres tilkaldearbejde. Det er derimod afgørende, om medarbejderen har forladt arbejdspladsen.

Fortolkningsprincippet *lex specialis* er uden betydning for sagen. De tidligere lokalaftaler er ligeledes uden betydning for sagens afgørelse, da en lokalaf tale ikke kan fravige overenskomsten til skade for arbejdstager. Det er også uden betydning, at A og B er blevet spurgt inden for deres normale arbejdstid om, hvorvidt de vil møde igen senere samme dag. Det afgørende er, at de har udført arbejde, efter at er mødt på arbejde igen senere på dagen. Derfor skal der ske betaling i overensstemmelse med den nedlagte påstand.

DI Overenskomst III for CRH Concrete A/S har anført navnlig, at det ikke er tilstrækkeligt for, at der skal honoreres for tilkaldearbejde, at arbejdet er udført efter normal arbejdstids ophør. Bestemmelsen i § 74, stk. 1, finder kun anvendelse, hvis også selve "tilkaldelsen" finder sted efter udløbet af den normale daglige arbejdstid.

Ordet "tilkald" angår en situation, hvor nogen, der ikke er til stede, kaldes til stede. Sådan forstås ordet på flere forskellige retsområder. Det er en forudsætning, at der skal være et element af en pludselig opstået, akut, uforudset eller lignende situation.

Hvis situationen derimod er den, at en arbejdsgiver og medarbejder forudgående aftaler, at et givent arbejde ønskes udført på et eller andet tidspunkt ude i fremtiden, vil dette ikke aktivere § 74, stk. 1. Hvis medarbejderen accepterer, og arbejdet udføres efter normal

daglig arbejdstid, udløses overtidsbetaling for de udførte arbejdstimer, men der er ikke et minimumskrav på mindst 4 timers arbejde (eller honorering herfor). Et "tilkald" adskiller sig fra en aftale eller et pålæg om overarbejde. Ved et tilkald har medarbejderen forladt arbejdspladsen og bliver herefter kaldt på eller tilbage til arbejdet.

Det er også det, der fremgår af Fs kommentar til arbejdstidsbestemmelserne i Bygge- og Anlægsoverenskomsten, og det er tillige sådan CRH Concrete har administreret § 74 i 2018 og 2025, hvor der er betalt for tilkaldearbejde. Sagen fra 2018 er således ikke sammenlignelig med nærværende sag, idet den pågældende medarbejder, hvis sædvanlige arbejdstid var mandag-fredag, uvarslet og uventet telefonisk blev kontaktet/tilkaldt søndag den 10. december 2017 til at udføre arbejde samme dag. Det var grunden til, at CRH Concrete accepterede, at der skulle betales løn svarende til fire timers arbejde. Det samme gælder tilkaldelsen af en ansat en søndag i december 2025.

Det forhold, at medarbejder udfører overarbejde efter normal arbejdstids ophør (eller i øvrigt på en arbejdsfri hverdag), hvad enten overarbejdet udføres i umiddelbar tilknytning til normal arbejdstid eller uden forbindelse hermed, udløser ikke i sig selv ret til betaling efter overenskomstens § 74 for minimum fire timer, uanset om der konkret arbejdes mindre. Hvis man har en 4-dages arbejdsuge, f.eks. mandag til torsdag, kan man aftale overarbejde om fredagen, jf. udtrykkeligt Industriooverenskomstens § 8, stk. 3. Der er ikke noget til hinder for, at en medarbejder udfører overarbejde, efter at medarbejderen har været hjemme. § 74 omfatter ikke overarbejde i almindelighed, men kun overarbejde "ved tilkaldelse". Det forudsætter, at medarbejderen tilkaldes, efter at medarbejderen har forladt arbejdspladsen. Hvis man får besked om overarbejde, inden man forlader arbejdspladsen, er der ikke tale om tilkald. Hvis overenskomstparterne havde ment, at der for alt overarbejde, der ikke ligger i umiddelbar tilknytning til den normale daglige arbejdstid, det være sig overarbejde på en hverdag eller overarbejde på en lørdag eller søndag, skulle gælde en minimumsbetaling på 4 timer, så ville det have været naturligt om overenskomstparterne havde ladet en sådan betalingsregel fremgå som en del af overenskomstens § 77, altså de almindelige overarbejdsbestemmelser og ikke i reglen om tilkald, jf. § 74. § 74 er udtryk for en undtagelse, "lex specialis", fra overenskomstens almindelige arbejdstidsregler, "lex generalis", og skal derfor fortolkes indskrænkende, herunder efter dens ordlyd.

Af Industriooverenskomstens § 71, stk. 1, fremgår, at overarbejde kan forlanges udført i den udstrækning, som hensynet til arbejdets tarv kræver. Og af § 71, stk. 3, fremgår, at virksomheden i henhold til stk. 1 samt arbejdsretlig praksis i øvrigt har mulighed for at anvende overarbejde på sædvanlig vis.

Det er netop sådan, at CRH Concrete har aflønnet A og B. Det arbejde, som A og B har udført, er overarbejde efter sædvanlig arbejdstid i henhold til aftale mellem dem og CRH Concrete, indgået inden de gik hjem. Dette overarbejde skal behandles og honoreres efter overenskomstens overarbejdsregler, § 71 og § 77, hvilket også er sket.

Lokallønaftalen for CRH Concrete for perioden fra 5. september 2022 til 15. september 2024 var ikke overenskomstfravigende og derfor heller ikke overenskomststridig. Lokalaftalen regulerede ikke en situation, som overenskomstens § 74 regulerer, og den fraveg derfor ikke § 74. Lokalaftalen angik den situation, at virksomheden og medarbejderne (ved tillidsrepræsentanten) var opmærksomme på, at der lejlighedsvis var behov for såkaldt "afbrudt læssee arbejde", men uden at dette blev betragtet som "tilkald", og ikke mindst at sådant arbejde ikke blev afregnet med henvisning til § 74.

## 8. Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår fortolkningen af § 74, stk. 1, i Industriooverenskomsten 2023 mellem DIO III og Fagligt Fælles Forbund. Bestemmelsen i § 74 lyder således:

"§ 74 Tilkaldarbejde

1. Ved tilkaldelse til arbejde efter udløbet af den normale daglige arbejdstid eller på arbejdsfri hverdage og søn- og helligdage betales overenskomstmæssig løn dog mindst løn svarende til 4 timers arbejde.
2. Forud for tilkaldarbejde træffes lokalt aftale om betalingen for at være til rådighed."

Efter sin ordlyd finder bestemmelsen anvendelse, når en ansat "tilkaldes". Ved tilkaldelse forstås almindeligvis, at en person kaldes til stede, uden at det i forvejen er aftalt, at den pågældende skal komme til stede. Det er ikke en forudsætning for, at der foreligger tilkaldelse, at den pågældende har pligt til at stå til rådighed for at blive tilkaldt – dette er et andet spørgsmål, ligesom det også er et selvstændigt spørgsmål, om en ansat har pligt til at efterkomme en tilkaldelse.

I et tilfælde som det foreliggende, hvor det – mens de ansatte A og B var på arbejde – er blevet aftalt, at de ansatte skulle møde ind på et senere tidspunkt, er der ikke tale om, at de er blevet tilkaldt. Det forhold, at der ikke blev aftalt et bestemt tidspunkt, hvor de skulle møde ind, men at de i stedet ville blive ringet op ca. ½ time, før det var nødvendigt at være til stede, kan ikke føre til, at de skal anses for at være blevet tilkaldt.

Det bemærkes, at der ikke er grundlag for at fastslå, at virksomheden eller DI tidligere har anerkendt, at der i en sådan situation foreligger tilkaldelse. Det må således lægges til grund, at der i de to tilfælde, hvor virksomheden har betalt for 4 timers arbejde, uanset der var udført arbejde i kortere tid, var tale om, at de pågældende medarbejdere uden varsel

blev tilkaldt til at arbejde på en søndag. Endvidere bemærkes, at den kommentar til arbejdstidsbestemmelserne i Bygge- og Anlægsoverenskomsten, § 15, som er udfærdiget af F som seniorkonsulent i DI, og hvorefter der betales for minimum 4 timers arbejde, "hvis en medarbejder tilkaldes til arbejde, efter vedkommende har forladt arbejdspladsen eller kaldes på arbejde på arbejdsfri hverdage (f.eks. lørdag) og søn- og helligdage", mest nærliggende må forstås således, at det er tilkaldelsen, som skal finde sted, efter at vedkommende har forladt arbejdspladsen.

Jeg tager herefter DI Overenskomst III for CRH Concrete frifindelsespåstand til følge.

### T h i b e s t e m m e s:

DI Overenskomst III for CRH Concrete A/S frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

Aarhus, den 2. april 2026



Søren Højgaard Mørup