

# Udskrift af Arbejdsrettens kendelse af 12. april 2023

**Sag nr. 2022-578:**

Fagbevægelsens Hovedorganisation  
for  
Fagligt Fælles Forbund

*mod*

Dansk Arbejdsgiverforening  
for  
Dansk Erhverv Arbejdsgiver  
for  
X ApS

*Dommere: Christian Alsøe, Anne Louise Bormann (næstformand), Christian Jensen, Henrik Jensen, Poul Dahl Jensen (næstformand og retsformand), Tina Reissmann, Cecilia Ricard, Mona Striib og Oliver Talevski (formand).*

## **Indledning**

Efter forældelseslovens § 4, stk. 1, er forældelsesfristen ved lønkrav 5 år. Sagen angår, om også renter af lønkrav er omfattet af § 4, stk. 1, og dermed undergivet en forældelsesfrist på 5 år.

Hovedsagen er anlagt af klager med påstand om efterbetaling af løn med renter. Spørgsmålet om forældelse af renter af lønkrav er udskilt til særskilt afgørelse, jf. retsplejelovens § 253. Hvordan delafgørelsen får betydning for hovedsagen om efterbetaling og forrentning heraf vil blive behandlet efter delafgørelsen. Klager (FH) har i den forbindelse oplyst, at uanset udfaldet af forældesspørgsmålet vil klager i hovedsagen gøre gældende, at 3F's medlem har været i utilregnelig uvidenhed om lønkravet og dermed også om renterne som accessorisk krav, hvorfor forældelsesfristen har været suspenderet, jf. forældelseslovens § 3, stk. 2.

## **Parternes påstande**

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for X ApS, har nedlagt påstand om, at klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for 3F, skal anerkende, at renter af lønkrav ikke forældes efter forældelseslovens § 4.

Klager har påstået frifindelse.

## **Retsgrundlag**

Forældelsesloven indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Kapitel 3

*De almindelige forældelsesfrister*

§ 3. Forældelsesfristen er 3 år, medmindre andet følger af andre bestemmelser.

...

Kapitel 4

*Særlige forældelsesfrister og tillægsfrister*

§ 4. Forældelsesfristen er 5 år ved fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold.”

Forældelsesloven trådte i kraft den 1. januar 2008, og den afløste 1908-loven om forældelse af visse fordringer.

1908-loven indeholdt bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 1. For følgende fordringer gælder en forældelsesfrist af 5 år:

- 1) Fordring, som støttes på overenskomst om: a) ...; e) Udførelse af arbejde eller ydelse af personlig virksomhed af hvilken som helst art;
- 2) Fordring ... på forfalden rente, ...”

Lønkrav var således omfattet af § 1, nr. 1, mens fordring på forfalden rente af lønkrav var omfattet af § 1, nr. 2. Både lønkrav og fordring på renter heraf var undergivet en forældelsesfrist på 5 år.

I forarbejderne til den gældende forældelseslov er anført bl.a. (Folketingstidende 2006-07, tillæg A, lovforslag nr. L 165, pkt. 3.2.2.3):

”Spørgsmålet om, hvorvidt der fortsat bør gælde en forældelsesfrist på 5 år for lønkrav er blevet rejst i forbindelse med høringen over udvalgets betænkning.

Det er bl.a. blevet anført, at en forkortelse af forældelsesfristen til 3 år i overensstemmelse med udvalgets forslag formentlig ikke vil bevirke, at lønmodtagere generelt vil gøre deres krav gældende på et tidligere tidspunkt end i dag. Det er blevet oplyst, at krav om efterbetaling typisk ikke bliver rejst i forbindelse med, at kravet er ved at blive forældet, men i forbindelse med, at arbejdstageren ophører med at arbejde for arbejdsgiveren, formentlig fordi det ofte først er på dette tidspunkt, arbejdstageren via sin faglige organisation bliver opmærksom på kravet, og fordi arbejdstageren ofte af loyalitetshensyn ikke ønsker at rejse krav over for arbejdsgiveren, mens ansættelsesforholdet består. Det er endvidere blevet anført, at et særligt forhold ved lønkrav er, at kreditor typisk er den svage part i forholdet.

Det er desuden blevet anført, at det ikke kan udelukkes, at en forkortelse af forældelsesfristen fra 5 til 3 år vil kunne mindske den præventive virkning af muligheden for, at efterbetalingskrav rejses over for arbejdsgiveren.

Justitsministeriet foreslår på den anførte baggrund en bestemmelse om 5-årig forældelse af lønkrav. Fristen kan efter lovforslaget suspenderes ved utilregnelig uvidenhed og suppleres af den almindelige absolutte 10-årsfrist. Der er således alene tale om at forlænge den almindelige 3-årsfrist til 5 år.

Bestemmelsen er udformet således, at den omfatter fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold. Den omfatter alle ansættelsesforhold, uanset om der foreligger en overenskomst, som dækker ansættelsen, eller om der er tale om en individuel kontrakt.

Den foreslåede bestemmelse omfatter derimod ikke som den gældende § 1, stk. 1, nr. 1, litra e, i 1908-loven krav i henhold til andre ydelser af personlig virksomhed, idet kreditor ikke i samme omfang er den ”svage” part i disse forhold.”

Videre anføres det i lovforslagets bemærkninger til § 3, stk. 1:

”Fristen på 3 år vil gælde, medmindre andet følger af andre bestemmelser. Det vil sige, at for fordringer omfattet af loven vil gælde en frist på 3 år regnet fra forfaldstidspunktet i alle andre tilfælde end nævnt i §§ 4-14.”

I lovforslagets bemærkninger til § 4 er anført bl.a.:

”Det bestemmes ved stk. 1, at forældelsesfristen er 5 år ved fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold. Bestemmelsen er en undtagelse til den almindelige korte forældelsesfrist i § 3, stk. 1.

Den foreslåede § 4 omfatter de fordringer, der hidtil har været omfattet af § 1, nr. 1, litra e, 1. led, i 1908-loven (”udførelse af arbejde”), men den omfatter ikke 2. led i reglen i 1908-loven (”ydelse af personlig virksomhed af hvilken som helst art”).

...

For så vidt angår de konkrete krav omfatter bestemmelsen arbejdstagers og arbejdsgivers krav mod hinanden i anledning af et ansættelsesforhold. Det væsentligste krav er i den forbindelse arbejdstagerens krav på løn, herunder krav på pension, feriepenge, ATP mv. Arbejdsgiverens krav på tilbagebetaling af for meget udbetalt løn eller andet er også omfattet, hvis kravet støttes på ansættelsesaftalen. Endvidere er krav i henhold til konkurrenceklausuler omfattet af bestemmelsen. Arbejdstagers krav mod arbejdsgiveren i anledning af arbejdsskader eller andre skader, der er opstået under ansættelsen, er ikke omfattet af bestemmelsen.”

### **Parternes argumentation**

Indklagede har anført navnlig, at det fremgår af forældelseslovens § 3, stk. 1, at forældelsesfristen er 3 år, medmindre andet følger af andre bestemmelser. Der er intet fastsat i loven om forældelse af lønkrav, hvorfor forældelsesfristen for sådanne renter er 3 år.

Ifølge § 4, stk. 1, finder en særlig forældelsesfrist på 5 år anvendelse for lønkrav. Hverken bestemmelsens ordlyd eller forarbejder forholder sig til forældelsen af renter af lønkrav, hvorfor denne særlige forældelsesfrist ikke finder anvendelse på renterne.

Denne adskillelse af renter og hovedstolen skyldes, at rentekravet er et selvstændigt krav. Adskillelsen understøttes af en over 100 år lang tradition i forældelseslovgivningen. Hvis denne tradition skulle være ændret ved den gældende forældelseslov, skulle dette klart have fremgået af lovens ordlyd eller forarbejder.

Også forældelseslovens §§ 5, 6 og 7 og deres forarbejder støtter, at renter af lønkrav ikke er omfattet af § 4.

Endvidere støtter retspraksis (f.eks. voldgiftskendelse af 12. december 2018 i sag FV 2017.0084 og dom af 29. maj 2019 afsagt af Retten i Randers), litteratur og diverse vejledninger indklagedes standpunkt.

Klager har anført navnlig, at renter af lønkrav er underlagt samme forældelsesfrist som lønkrav.

Forud for vedtagelsen af forældelsesloven i 2007 var der ubestridt 5-årig forældelse af såvel lønkrav som renter heraf. Det følger hverken direkte eller indirekte af forældelsesloven fra 2007, at dette skulle være ændret ved gennemførelsen af forældelsesloven. Tværtimod blev forslaget fra Betænkning nr. 1460 om revision af forældelseslovgivningen om, at lønkrav skulle forælde med den almindelige forældelsesfrist på 3 år netop ændret til 5-årig forældelse forud for, at lovforslaget blev fremsat. Af lovforslagets bemærkninger ses det, at ændringen til en 5-årig forældelse skete ud fra følgende betragtninger:

- a) En 3-årig forældelse ville formentlig ikke få lønmodtagere til at rejse deres krav tidligere end hidtil.
- b) Lønmodtageren er den svage part i aftalerelationen med arbejdsgiveren.
- c) En 3-årig forældelse vil kunne medføre en mindre præventiv virkning over for arbejdsgivere, der underbetaler.

Disse synspunkter har alle samme indvirkning på selve lønkravet som på rentekravet og har udgangspunkt i, at forældelsesreglerne ikke skal forringe lønmodtagernes retsstilling. At det var lovgivers hensigt ikke at forringe lønmodtagernes retsstilling generelt fremgår også af 1. behandlingen af lovforslaget og af oversigten over den foreslåede lovs konsekvenser, hvor der overhovedet ikke er anført noget om, at renter af lønkrav skulle været påvirket af lovændringen.

Den kontekst, hvori forældelseslovens § 4 indgår, viser det samme. Således fremgår det af både § 5 og § 6, at der direkte er taget stilling til, at rentekravene heraf forældes efter de almindelige regler, hvilket ikke er tilfældet for så vidt angår § 4.

Retspraksis siden forældelseslovens ikrafttræden i 2008 indeholder kun sparsomt med afgørelser, hvor det har været gjort gældende, at renter af lønkrav forældes tidligere end selve lønkravet. Heroverfor findes der flere sager, hvor det ville have været relevant at gøre synspunktet gældende, men hvor dette ikke er gjort. Herunder også i sager for Arbejdsretten, hvor DA ikke tidligere har gjort dette synspunkt gældende.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

Sagen angår forældelsesfristen for renter af lønkrav.

Efter forældelseslovens § 3, stk. 1, er forældelsesfristen 3 år, medmindre andet følger af andre bestemmelser.

Efter lovens § 4, stk. 1, er forældelsesfristen 5 år ved fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold.

Bestemmelsen i § 4, stk. 1, er efter sin ordlyd begrænset til selve lønkravet. Renter af lønkravet har hjemmel i renteloven og støttes således ikke på ”aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold”.

Det, der er anført i forarbejderne til § 4, stk. 1, taler også for, at bestemmelsen kun omfatter selve lønkravet og ikke renter af lønkravet. Det er således i lovforslagets bemærkninger til bestemmelsen anført (Folketingstidende 2006-07, tillæg A, lovforslag nr. L 165), at ”den foreslåede § 4 omfatter de fordringer, der hidtil har været omfattet af § 1, nr. 1, litra e, 1. led, i 1908-loven (”udførelse af arbejde”)). I 1908-loven var fordring på forfalden rente omfattet af lovens § 1, nr. 2, og denne bestemmelse er der ikke henvist til i forarbejderne til den gældende forældelseslovs § 4.

De hensyn, som klager har anført til støtte for, at renter af lønkrav er undergivet den samme 5-årige forældelsesfrist som selve lønkravet, herunder hensynet til ikke at forringe lønmodtageres retsstilling i forhold til, hvad der var gældende efter 1908-loven, kan – når henses til det anførte om ordlyden af og forarbejderne til § 4 – ikke føre til, at renter af lønkrav indfortolkes i § 4.

På den baggrund finder Arbejdsretten, at renter af lønkrav ikke er omfattet af den særlige forældelsesfrist på 5 år i forældelseslovens § 4.

Indklagedes påstand om, at renter af lønkrav ikke forældes efter forældelseslovens § 4, tages herefter til følge.

#### **Thi bestemmes:**

Klager skal anerkende, at renter af lønkrav ikke forældes efter forældelseslovens § 4.

I sagsomkostninger skal Fagbevægelsens Hovedorganisation inden 14 dage efter afsigelsen af denne kendelse betale 5.000 kr. til Arbejdsretten.

Poul Dahl Jensen