



Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 22. september 2026

I sag nr.: 2024-414

Fagbevægelsens Hovedorganisation
for
FOA – Fag og Arbejde
(advokat Rune Asmussen)

mod

Regionernes Lønnings- og Takstnævn *)
for
Region Nordjylland
(advokat Morten Ulrich)

Dommere: Carl Erik Johansen, Carsten Holm, Claus Jensen, Flemming Overgaard, Hanne Schmidt (næstformand), Jørgen Steen Sørensen (næstformand), Lars Hjortnæs (næstformand og retsformand), Pernille Christensen og Peter Breum.

Indledning

Sagen angår bod for overenskomstbrud, herunder forældelse af bodskrav.

Parternes påstande

Fagbevægelsens Hovedorganisation har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede tilpligtes at anerkende, at bod i medfør af Arbejdsretslovens § 12 ikke udgør en fordring i forældelseslovens § 1's forstand, før bodens størrelse er fastsat af Arbejdsretten.



2. Indklagede tilpligtes at anerkende, at bodskravet i nærværende sag ikke er forældet.
3. Indklagede tilpligtes at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn *) har nedlagt påstand om afvisning af påstand 1 og 2, subsidiært frifindelse, og frifindelse for påstand 3.

Sagsfremstilling

Parterne er enige om, at der gennem nogle år, herunder bl.a. i perioden december 2012-juli 2014, for et antal portører på Aalborg Universitetshospital skete nogle overtrædelser af regler i Arbejdstidsaftale indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. FOA. Overtrædelserne blev konstateret i forbindelse med, at FOA Nordjylland i 2018 gennemførte et løntjek på hospitalet og bl.a. gennemgik vagtplaner for en række portører.

FOA Nordjylland og Region Nordjylland indgik den 14. marts 2019 aftale om betaling til et antal portører dækkende en periode fra 5 år før det tidspunkt, hvor overtrædelserne blev konstateret. Region Nordjylland havde afvist betaling angående overtrædelser begået før denne 5-års periode med henvisning til forældelseslovens regler.

FOA anmodede den 9. oktober 2020 Danske Regioner om mæglingsmøde vedrørende bl.a. overtrædelser begået før den nævnte 5-års periode. Regionernes Lønnings- og Takstnævn *) fastholdt på mæglingsmødet, at krav i anledning af disse overtrædelser er forældet, og enighed blev ikke opnået. Fagbevægelsens Hovedorganisation anmodede Danske Regioner om fællesmøde den 12. december 2022 og 7. marts 2023. Enighed blev ikke opnået.

Parterne har indgået følgende procesaftale:

”I Arbejdsrettens sag nr. 2024-414 afgrænses til at omhandle spørgsmålet om, hvorvidt Region Nordjylland har begået brud på reglerne om fridøgn (arbejdstidsaftale 11.05.11.1 § 7, stk. 1, og § 7, stk. 2) og manglende erstatnings SH-fridage (arbejdstidsaftale 11.05.11.1 § 4, stk. 7), og i givet fald om Region Nordjylland kan ifalde bod herfor. FOA frafalder krav på vederlag i nærværende sag på vegne af FOA's medlemmer.

2 Sagen tilskræses således, at den udelukkende omhandler spørgsmålet om, hvorvidt Region Nordjylland skal tilpligtes at betale bod for overenskomstbrud i relation til 8 af FOA's medlemmer (G, H, I, J, K, L, F og M) for de i bilag S specificerede forhold. RLTN bemærker, at FOA trods opfordret hertil ikke har dokumenteret vagtplanerne for G for perioden uge 20 - uge 52, 2013, hvorfor det ikke kan konstateres, om der i normperioden er givet SH-erstatningsfridag med markering.

...”



Det ”bilag S”, som er nævnt i procesaftalen, vedrører nærmere beskrevne forhold i perioden december 2012 – juli 2014.

Forklaringer

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

A har forklaret bl.a., at hun er ansat i FOA og arbejder med arbejdstidsregler i FOA's overenskomster. Et formål med arbejdstidsreglerne er at sikre, at den enkelte ansatte kan få tilstrækkelig hvile og restitution. Fridøgn ifølge overenskomsten kan sammenlignes med weekender og helligdage for ansatte med mere almindelige arbejdstider. Fridøgnene er særligt beskyttede, idet der er regler om betaling og varsel, hvis et fridøgn inddrages. Honorering ved tilkald sker efter overarbejdstakst, og der er ret til efterfølgende erstatningsfrihed, typisk ved anvendelse af optjent flekstid. Inddrages et fridøgn med kortere varsel end 14 dage, har den ansatte krav på et yderligere engangstillæg. Arbejdsgiverne er tilbageholdende med at indkalde på fridøgn, fordi det er dyrt på grund af tillægsbetaling, og fordi det kan rykke ved vagtplanen i øvrigt på grund af retten til erstatningsfrihed. Arbejdsgiveren har ansvaret for vagtplanen og dermed for at overholde arbejdstidsreglerne ved udarbejdelsen af vagtplanen. I vagtplanen skal fridøgn være angivet, så der er klarhed om, hvornår de er placeret. I dette tilfælde har flere fridøgn ikke været angivet i vagtplanen. Derudover har flere af de angivne fridøgn været for korte. Disse brud på overenskomsten har FOA konstateret ved at se på, hvornår seneste vagt forud for fridøgnet er afsluttet, og hvornår vagten er startet efter fridøgnet. Der skal være 32/35 timer imellem. Desuden er erstatningsfriheden for arbejde på søn- og helligdage i en række tilfælde ikke blevet markeret i vagtplanen som krævet efter overenskomsten. Idéen med dette krav er, at medarbejderen skal vide, hvornår vedkommende har fået erstattet sit fridøgn, så fritiden kan planlægges. Overenskomstbruddet blev opdaget tilfældigt af FOA ved et løntjek for en stor gruppe portører. Ca. 100 FOA-medlemmer var berørt. FOA Nordjylland indgik et forlig med Region Nordjylland om den periode, man kunne enes om. Regionen hævdede, at nogle krav var forældet.

B har forklaret bl.a., at han var ansat på Aalborg Hospital fra 2008 til 2016. I 2013 blev han valgt som tillidsrepræsentant og siden fellestillidsrepræsentant. Mens han var portør, arbejdede han på hospitalets matrikel syd, som er den største afdeling. Fra 2011 eller 2012 overgik hospitalet til at anvende mere almindelige vagtplaner end de hidtidige såkaldte rulleplaner.



Ingen lagde mærke til problemerne med at overholde hviletidsreglerne, og han fik ikke som tillidsmand henvendelser om mulige brud på overenskomstens hviletidsregler. Der var således ikke dengang anledning til nærmere undersøgelser. FOA Nordjylland opdagede efterfølgende problemerne og omfanget af overtrædelser. Det er komplicerede regler, men omfanget af fejl i vagtplanerne er overraskende for ham. Der var dengang en opslagstavle benævnt ”afdeling” med fælles opslag til hele afdelingen, mens en anden opslagstavle benævnt ”personlig” var til kommunikation direkte mellem to kolleger. Medarbejderne kunne skrive her om indbyrdes vagtbytte. Tillidsrepræsentanterne havde været involveret i overgangen fra den gamle metode for vagtplanlægning til den nye. Han var frikøbt i perioden, så han havde ikke selv en vagtplan, men fik som tillidsrepræsentant mange spørgsmål om vagtplanen. Der er ikke tvivl om, at portørerne jævnligt benyttede sig af muligheden for at bytte vagter. I tilfælde af, at bytte kunne ramme beskyttet frihed, skulle ledelsen tjekke, om byttet var inden for reglerne, men han ved ikke, om dette er sket. Efter overgangen til den nye vagtplansordning i 2011-2012 blev registreringen af vagtbytte mere fast, og efter at denne sag var blevet rejst, måtte der ikke længere byttes vagter.

C har forklaret bl.a., at hun har været ansat i Region Nordjylland siden 2016 med opgaver vedrørende arbejdstidsreglerne. Sagen opstod i slutningen af 2018 eller starten af 2019, da FOA mødte op på matrikel syd og tilbød løntjek. Her fandt FOA problemerne, og regionen havde en forhandling med FOA, der endte med det fremlagte forlig. Regionen ville kun acceptere at gå fem år tilbage i tiden på grund af forældelse. Betalingsaftalen i forliget har ikke en hjemmel i overenskomsten, men regionen troede, at det lå inden for regionens kompetence at aftale en efterfølgende honorering. De var ikke i kontakt med Danske Regioner herom. Region Nordjylland betalte ca. 2,7 mio. kr. i eftervederlag til portørerne. Så vidt hun ved, har der været meget bytte medarbejderne imellem, måske også uden at ledelsen er blevet orienteret. De hørte i regionen først mere om sagen, da Danske Regioner i 2020 modtog begæringen om mæglingsmøde. Hun har gennemgået medarbejderen F's vagtplan. Han havde indgået en aftale om nedsat hviletid, så hans korte fridøgn skulle være 32 timer, og der er derfor plads til et fridøgn den omhandlede 31. marts, hvilket er årsagen til, at regionen er uenig med FOA om antallet af fridøgn for ham.

D har forklaret bl.a., at han er sektionschef på hospitalet, hvor han har været ansat i 30 år. I 2013 overgik vagtplanlægningen til et elektronisk system. Alle planer var i overensstemmelse med overenskomsten og lokalaftalerne. Når vagtplanen var udsendt, begyndte portørerne



dengang at bytte indbyrdes på opsatte legotavler, så vagterne passede dem bedst muligt i forhold til deres privatliv. I 2012-2013 skulle ledelsen ikke have besked om vagtbytte, det skulle bare hænge sammen. De vagtplaner, som sagen angår, viser de faktisk gennemførte vagter. Man planlagde ikke arbejde på kun én weekenddag, og hvis der kun er én arbejdsdag markeret i en weekend – som i portør F's tilfælde - må det derfor skyldes et vagtbytte eller forfald. Reglerne om fridøgn var velkendte for alle portører. Da han tiltrådte som driftsleder i 2013, brugte man som sagt stadig den gamle vagtordning. FOA Nordjylland var involveret i overgangen til ny vagtplanlægning, og ændringerne blev drøftet med den daværende sektorformand og tillidsrepræsentanterne, som må have kendt til den udbredte praksis med indbyrdes vagtbytte. Samarbejdsudvalget har også løbende drøftet vagtplanerne. Efter at denne sag opstod, tillod man ikke længere vagtbytte, hvilket har medført utilfredshed blandt medarbejderne.

E har forklaret bl.a., at han i august 2022 blev ansat som souschef i Danske Regioner. Han deltog i fællesmødet i denne sag. Region Nordjylland havde ikke hjemmel til at indgå forliget om betaling i 2019, og det ville ikke være blevet accepteret af Danske Regioner. Der blev ikke opnået enighed på fællesmødet, fordi Danske Regioner fastholdt, at yderligere krav vedrørende overtrædelser længere tilbage i tid var forældet.

Parternes argumenter

Klager har vedrørende forældelse anført navnlig, at det fremsatte betalingskrav ikke er et efterbetalingskrav, men et krav om arbejdsretlig bod. Dermed er der ikke tale om en fordring i forældelseslovens forstand, jf. herved voldgiftsrettens afgørelse i FV 2025-1313. Bod er en helt særlig og lovbestemt reaktionsmulighed over for overenskomstbrud ("sui generis"). Der er ikke obligationsretlige misligholdelsesbeføjelser ved overenskomstbrud. Arbejdsretlig bod kan ikke sammenlignes med konventionalbod, og arbejdsretlig bod adskiller sig også fra erstatningskrav uden for kontrakt, idet boden ikke skal modsvare et lidt tab. Når der er tvist, kan en fordring på bod for et overenskomstbrud først fastslås, når den arbejdsretlige tvist er afgjort af Arbejdsretten. Der foreligger på denne baggrund i tilfælde af tvist først en fordring i forældelseslovens forstand, når Arbejdsretten har afgjort, at bod er forskyldt, og har fastsat bodens størrelse.

Lønmodtageres pligtforsømmelse i et ansættelsesforhold forældes da principielt heller ikke, og det samme må gælde for arbejdsgiveres brud på en kollektiv aftale.



Hvis bodskrav forældes efter forældelsesloven, må bod anses for omfattet af den særlige ansættelsesretlige forældelsesfrist på fem år. Reglerne om suspension af forældelsesfristen finder i givet fald også anvendelse, og fristen har i givet fald været suspenderet på grund af utilregnelig uvidenhed om fordringen samt under parternes forhandlinger, sådan at bodskravet vedrørende den omhandlede periode i 2012-2014 af den grund ikke er forældet. Uvidenhed om bestemmelser i en kollektiv aftale er en faktisk vildfarelse, og portørerne og FOA Nordjylland burde ikke have vidst, at portørerne i perioden ikke fik al den hviletid, de var berettigede til. Parterne indledte desuden forhandlinger i 2019, og de fortsatte, indtil sagen blev indbragt for Arbejdsretten.

Boden bør udmåles til mindst 200.000 kr. under hensyn til den lange periode, hvor overenskomsten gentagne gange er blevet brudt på et vigtigt område. Der er formentlig også et betydeligt mørketal. Portørernes sikkerhed og sundhed er ikke blevet taget alvorligt nok af regionen.

Indklagede har anført navnlig, at klagers fordring på bod for overtrædelserne af overenskomstens arbejdstidsregler i den omhandlede periode fra december 2012 til juli 2014 er forældet. Der er tale om en pengefordring omfattet af forældelseslovens § 1. Klager har begrundet pengekravet med, at Region Nordjylland har begået overenskomstbrud, og kravet er opstået på tidspunktet for de overenskomststridige handlinger, som kan begrunde kravet.

Bodskrav er ikke omfattet af reglen i forældelseslovens § 4 om 5-årig forældelse for krav, der udspringer af ansættelsesforhold, men er undergivet hovedreglen om 3-årig forældelse, jf. forældelseslovens § 3, stk. 1. Det er således kun den faglige organisation som overenskomstpart, der kan kræve bod for arbejdsgiverens overenskomstbrud.

Forældelse er derfor for den omhandlede periode december 2012- juli 2014 indtrådt mellem december 2015 og juli 2017 og således før indledningen af det forhandlingsforløb, der gik forud for, at sagen blev indbragt for Arbejdsretten.

Forældelse har ikke været suspenderet på grund af utilregnelig uvidenhed. Portørerne, som FOA må identificeres med, var eller burde have været bekendt med, om portørernes fridøgn var for korte, om der manglede fridøgn over normperioden, og om erstatningsfridage var givet



korrekt. Der er tale om rettigheder, som må formodes at være velkendte for alle medarbejdere. Vagtplanerne var meddelt den enkelte portør, og der var en udbredt praksis med at bytte vagter indbyrdes. Portørerne har også haft let ved at sikre sig ved optælling på egen vagtplan, at der var den fritid, der skulle være.

Hvis bodskravet ikke er forældet, bør boden bortfalde, subsidiært udmåles til et mindre beløb, idet de forhold, som sagen vedrører, lå 10-12 år tilbage i tiden, da klageskriftet blev indgivet. Den betaling, som FOA indgik aftale med Region Nordjylland om i 2019, dækker desuden rigeligt en eventuel bod også for perioden forud for den periode, som aftalen vedrører.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagen angår i første række, om klagers krav om bod for overenskomstbrud i perioden december 2012 – juli 2014 er omfattet af forældelsesloven, og om kravet i givet fald er forældet. Kravet om bod er fremsat i medfør af arbejdsretslovens § 12, hvorefter der bl.a. i sager om overtrædelse af kollektive overenskomster kan idømmes en bod, der tilfalder klageren.

Efter forældelseslovens § 1 omfatter loven fordringer på penge eller andre ydelser, medmindre andet følger af særlige forældelsesregler i anden lov. Det fremgår af forarbejderne, at lovens anvendelsesområde dermed er afgrænset i overensstemmelse med det almindelige fordringsbegreb, og at det bl.a. er uden betydning, om fordringen hviler på aftale eller på andet grundlag, og at både fordringer, der udspringer af formueretlige og af ikke-formueretlige retsforhold, er omfattet (Folketingstidende 2006-07, tillæg A, Lovforslag nr. L 165, s. 5611).

Arbejdsretsloven indeholder ikke forældelsesregler.

Som nævnt har klager i denne sag fremsat krav om, at indklagede skal betale en arbejdsretlig bod. Kravet går således ud på, at indklagede skal betale et pengebeløb til klager.

Som anført bl.a. i faglig voldgiftskendelse af 17. juni 2026 (FV 2025-1313) er en arbejdsretlig bod en særlig reaktion på brud på en kollektiv overenskomst, som kan pålægges med hjemmel i arbejdsretslovens § 12. Af forarbejderne til lov om Oprettelse af en fast Voldgiftsret, der senere er afløst af lov om Arbejdsretten, fremgår om den arbejdsretlige bods karakter og formål bl.a. (Rigsdagstidende 1909-10, tillæg A, Lovforslag nr. 53, sp. 2947f):



”Men Erstatningsretten giver ikke de kollektive Aftaler – Overenskomsterne – tilstrækkelig Beskyttelse, idet mangfoldige Overtrædelser slet ikke har pekuniær skade til Følge. Naar Overarbejde sker i Strid med Overenskomsten, eller naar vedtagne Regler om Formandsstillingen krænkes, eller Regler om Lærlingeforholdet overtrædes, vil et almindeligt Erstatningskrav ikke hjælpe. Skal Søgmaal for Overenskomstbrud i saadanne Tilfælde virkelig være effektive, maa der skabes *en Hjemmel til at give Brudet en pekuniær Følge*.

Men dernæst, selv hvor der kan paavises pekuniært Tab af et Overenskomstbrud, synes de almindelige Erstatningsregler mindre vel egnede. I de heromhandlede meget komplicerede Forhold, hvor Skyld fra den ene Parts Side saa ofte kan være fremkaldt ved mindre heldig Optræden fra den anden Side, og hvor Grænserne for det lovlige og det ulovlige ofte er ret uklare, synes det nødvendigt at betone, at den Part, der har krænket Overenskomsten og som saadan efter almindelige Kontraktsregler er erstatningspligtig, ikke derfor ubetinget skal erstatte den fulde Skade, ligegyldig, om hans Skyld har været større eller mindre, ligegyldig, om der er formildende Omstændigheder eller ikke, og ligegyldig, hvilken Anledning Modparten kan have givet.

Det behandlede Lovforslag opfatter derfor den pekuniære Følge som en *Bod* i Lighed med en Konventionalbod...”

Arbejdsretten finder, at der hverken i forældelseslovens eller arbejdsretslovens ordlyd og forarbejder er fornødent grundlag for at fastslå, at klagers krav om betaling af et pengebeløb, som er begrundet i brud på en kollektiv overenskomst, ikke er en (penge)fordring, således at kravet falder uden for forældelseslovens anvendelsesområde.

Arbejdsretten finder herefter, at forældelsesloven finder anvendelse på klagers krav.

Efter forældelseslovens § 2, stk. 1, regnes lovens forældelsesfrister fra det tidligste tidspunkt, til hvilket fordringshaveren kunne kræve at få fordringen opfyldt, det vil normalt sige forfaldstidspunktet, medmindre andet følger af andre bestemmelser. Krav om betaling af bod for overtrædelse af en kollektiv overenskomst kan fremsættes fra overtrædelsen, jf. herved forældelseslovens § 2, stk. 3, hvorefter forældelsesfristen for fordringer, som opstår ved misligholdelse af kontrakt, regnes fra tidspunktet for misligholdelsen.

Det bemærkes, at bestemmelsen i arbejdsretslovens § 12, stk. 10, hvorefter der i sager, hvor Arbejdsretten træffer afgørelse om betaling af bod, alene kan ske forrentning af boden fra fuldbyrdelsesfristens udløb, ikke angår forfaldstidspunktet.



Klagers krav mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn *) angår som anført bod for overtrædelse af en kollektiv overenskomst, og kravet er fremsat med hjemmel i arbejdsretslovens § 12. Arbejdsretten finder, at klagers krav dermed ikke er støttet på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1. Kravet er herefter omfattet af forældelseslovens hovedregel, hvorefter forældelsesfristen er 3 år, jf. lovens § 3, stk. 1.

Klager har gjort gældende, at forældelsesfristen i givet fald har været suspenderet på grund af undskyldelig uvidenhed om kravet, jf. forældelseslovens § 3, stk. 2.

De omhandlede overtrædelser angår overenskomstens regler om fritid og hertil knyttede regler om løntillæg, og Arbejdsretten finder, at klager med hensyn til spørgsmålet om undskyldelig uvidenhed må identificeres med de enkelte portører, som er berørt.

Arbejdsretten finder, at overtrædelserne angår regler af en så væsentlig og dagligdags betydning for hospitalets medarbejdere, at de pågældende portører burde have været opmærksomme på, om deres rettigheder blev overholdt – herunder i forbindelse med eventuelt vagtbytte medarbejderne imellem, som må antages at have været udbredt i den pågældende periode. Der er ikke oplyst omstændigheder, som uanset dette kan begrunde, at portørerne og dermed FOA har været i undskyldelig uvidenhed om overtrædelserne og deres krav i den anledning.

Arbejdsretten finder på denne baggrund, at bodskravet – der som nævnt angår perioden december 2012- juli 2014 – var forældet, før der i 2018-2019 blev indledt forhandlinger om FOA's krav i anledning af de konstaterede overtrædelser af overenskomsten. Heller ikke forældelseslovens § 21, stk. 5, om udskydelse af forældelsen ved forhandlinger mellem skyldneren og fordringshaver kan derfor begrunde, at forældelsesfristen er suspenderet.

På den anførte baggrund tager Arbejdsretten indklagedes påstand om frifindelse for klagers påstand om bod til følge. Klagers påstande 1 og 2 er argumenter til støtte for påstand 3.

T h i k e n d e s f o r r e t:

Regionernes Lønnings- og Takstnævn *) frifindes.



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

Hanne Schmidt

Lars Hjortnæs

Jørgen Steen Sørensen

*) Berigtiget den 5. oktober 2026, således at rette sagsøgte er Regionernes Lønnings- og Takstnævn