

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over overenskomstovertrædelse – Arbejdsrettens bodspålæg

Arbejdsrettens bodspålæg for brud på kollektive overenskomster og fredspligten

Version 2 Opdateret 23. jun. 2026 25 afgørelser · 2012-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Arbejdsrettens bod er den centrale civilretlige sanktion på det organiserede danske arbejdsmarked. Bodten pålægges efter lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12 for overtrædelse af kollektive overenskomster, herunder overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, systematisk underbetaling, omgåelse via uægte underentrepriser, organisationsfjendtlig adfærd og brud på hovedentreprenørers sikringspligt. Bodten har både kompenserende og pønalt karakter – den tilfalder den krænkede organisation og fastsættes efter en samlet vurdering af overtrædelsens varighed, omfang, forsæt og skadevirkninger. Praksis fra Arbejdsretten viser et differentieret bodssystem: fra faste timebodstakster ved arbejdsnedlæggelser (56 kr. / 86 kr. skærpet) til millionbeløb ved systematisk underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, hvor differencekrav beregnes på grundlag af virksomhedens besparelse.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Bod fastsættes under hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder, herunder overtrædelsens varighed, antal involverede lønmodtagere, skadens omfang og graden af forsæt, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 5.
- 02** Ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser opererer Arbejdsretten med faste timebodstakster: 56 kr. pr. time som almindelig bod og 86 kr. pr. time som skærpet bod (efter fællesmødepålæg), og retten har afvist at indføre en tredje, yderligere skærpet sats.
- 03** Bod bortfalder, når overenskomststridig adfærd fra modpartens side skønnes at have givet rimelig grund til en arbejdsstandsning, eller når standsningen skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten bærer ansvaret for, jf. § 12, stk. 6.
- 04** En arbejdsstandsning under Normens § 17, nr. 2 (sikkerhedsrisiko) kræver et reelt begrundet faremoment ud fra en objektiv vurdering – subjektiv utryghed er ikke tilstrækkeligt, og Arbejdstilsynets påbud om udbedring sidestilles ikke med forbud.
- 05** Ved systematisk underbetaling beregnes boden efter differenceprincippet: virksomhedens besparelse ved overenskomstbruddet tillagt et pønalt element – beløb kan nå tocifrede millionbeløb ved omfattende brud.

- 06** Hovedentreprenører har en overenskomstmæssig sikringspligt for underentreprenørers overenskomstefterlevelse – manglende stikprøvekontrol er bodspådragende, selv når underentreprenøren selv er overenskomstdækket.
- 07** Omgåelse af overenskomsten via uægte underentrepriser ('arme og ben'-virksomheder) vurderes ud fra hvem der reelt udøver ledelsesretten, bærer den økonomiske risiko og er ansvarlig for arbejdets kvalitet.
- 08** Organisationsfjendtlig adfærd i strid med Hovedaftalens § 1 – herunder chikane af fagforeningsmedlemmer og afskedigelse i tidsmæssig sammenhæng med tillidsrepræsentantvalg – er bodspådragende, og boden skærpes ved gentagelse efter forlig.
- 09** Kompetencen til at pålægge pønale økonomiske sanktioner for overenskomststridige handlinger er forbeholdt Arbejdsretten – en arbejdsgiver kan ikke selvstændigt idømme medarbejdere økonomiske straffe ud over løntræk for forsømt arbejdstid.
- 10** Manglende efterlevelse af fællesmødevedtagelse eller forlig udgør et selvstændigt overenskomstbrud, der skærper boden med ca. en femtedel (mindst 3.000 kr.).
- 11** Ved arbejdsretlig identitet hæfter et nystiftet selskab for det oprindelige selskabs overenskomstforpligtelser og bodskrav, når der foreligger fælles ejerkreds, ledelse og videreførelse af aktiviteter med omgængeshensigt.
- 12** Arbejdsrettens domme kan ikke ankes, jf. lovens § 17, og bod kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse.

§ 1 Retsgrundlaget: Arbejdsretslovens § 12 og bodens dobbelte karakter

Boden efter [lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12](#) er den centrale sanktion for overtrædelse af kollektive overenskomster og hovedaftaler. Bestemmelsen fastsætter, at Arbejdsretten kan idømme deltageren i det overenskomststridige forhold en bod, der tilfalder klageren – dvs. den krænkede organisation, ikke den enkelte lønmodtager.

Boden har en **dobbelt karakter**: den er dels kompenserende (dækker modpartens tab), dels pønalt (har et afskrækkende element). Dette fremgår tydeligt af § 12, stk. 5, der foreskriver, at boden fastsættes under hensyntagen til **samtlige sagens omstændigheder**, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig.

De centrale udmålingsmomenter i praksis er:

- **Overtrædelsens varighed** (timer, dage, uger)
- **Antallet af involverede lønmodtagere**
- **Skadens omfang og driftstab** for modparten
- **Graden af forsæt** eller bevidst overtrædelse
- **Gentagelsesvirkning** – herunder om der foreligger systematisk aktion
- **Organisationens medvirken eller passivitet**

- **Tariffjendtlighed** – om handlingen er udpræget rettet mod overenskomstsyste

Efter § 12, stk. 3, kan dommen i stedet for bod gå ud på **betaling af det skyldige pengebeløb**, når overenskomstrænkelsen består i undladelse af at betale et skyldigt beløb. I praksis kombineres ofte en differencebetaling (efterbetaling) med et pønalt tillæg.

En væsentlig procesretlig konsekvens af § 17 er, at Arbejdsrettens domme **ikke kan ankes**. Sagsadgangen er desuden forbeholdt de overenskomstbærende organisationer, jf. § 14 – enkeltmedlemmer kan ikke selv anlægge sag.

Pr. 1. juli 2025 er der indsat et nyt § 12, stk. 10, der regulerer forrentning af bod fra fuldbyrdelsesfristens udløb og kræver, at Arbejdsretten fastsætter forrentning uden påstand – en ændring indført for at sikre international inddrivelse af renter.

LOV

Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12, stk. 1, 3, 5

Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 14

Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 17

§ 2 Overenskomststridig arbejdsnedlæggelse og fredspligtsbrud

Den hyppigste sagstype ved Arbejdsretten er overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i strid med fredspligten. Fredspligten følger af Hovedaftalens § 2, stk. 1, der forpligter organisationerne til ikke at iværksætte kollektive kampskridt i overenskomstperioden. Undtaget er alene nedlæggelser hjemlet i Normens § 17, nr. 2 (risiko for sikkerhed og sundhed).

Ved uberettiget arbejdsnedlæggelse opererer Arbejdsretten med **faste timebodstakster**:

Bodsniveau	Takst (faglærte)	Forudsætning
Almindelig bod	56 kr./time	Arbejdet genoptages efter fællesmøde
Skærpet bod	86 kr./time	Arbejdet genoptages ikke efter fællesmøde/pålæg

I [2023-1253](#) nedlagde tømrere hos Juul & Nielsen A/S arbejdet i ca. 14 dage under henvisning til usikkerhed ved et stillads på Sallinghus. Arbejdsretten fandt standsningen uberettiget, idet:

"Det som udgangspunkt kræver et reelt begrundet faremoment, som ud fra en objektiv vurdering gør det uforsvarligt at begynde eller fortsætte arbejdet."

Da Arbejdstilsynet ikke på noget tidspunkt havde lukket stilladset, og andre arbejdere brugte det løbende, pålagde retten timebod på 56 kr. for hele perioden.

I sagen om **sygeplejerskers systematiske arbejdsnedlæggelser** ([2021-1104](#)) afviste Arbejdsretten at indføre en tredje, yderligere skærpet bodssats på 152 kr., selvom sygeplejerskerne havde tilsidesat seks pålæg om genoptagelse. Retten fastholdt den skærpede sats på 86 kr. og udtalte:

"...det forhold, at der er tale om et følsomt driftsområde med samfundskritiske funktioner... ikke kan føre til, at sygeplejerskerne pålægges en højere skærpet bod end den, som overenskomstansatte på andre områder ville blive pålagt..."

Denne afgørelse bekræfter princippet om **forudsigelighed og ensartethed** i bodssystemet.

LOV

[Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 9, stk. 2](#)
[Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12, stk. 2, 5-7](#)

PRAKSIS **Arbejdsretten** · Bodskrav for overenskomststridig arbejdsnedlæggelse grundet usikkerhed på stillads 27.05.2025
(Normens § 17, nr. 2)

Arbejdsretten · Strid om yderligere skærpelse af timebod ved systematiske arbejdsnedlæggelser blandt sygeplejersker 14.12.2021

§ 3 Systematik-begrebet og betingelser for bodsfritagelse

Efter [arbejdsretslovens § 12, stk. 2](#) kan bod **ikke** idømmes deltagere i en arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet inden fællesmødet – medmindre standsningen har **savnet rimelig begrundelse** eller må betragtes som **led i en systematisk aktion**.

I [2022-564](#) fastslog Arbejdsretten betingelserne for systematik ved to korte arbejdsnedlæggelser på Odense Universitetshospital. Retten lagde vægt på:

- En systematisk aktion foreligger, når der inden for en vis tidsmæssig sammenhæng forekommer to eller flere overenskomststridige nedlæggelser med samme baggrund
- **Bevisbyrden** for systematik hviler altid på arbejdsgiveren
- Planlægning i form af løbesedler og mediekontakt gør ikke i sig selv en spontan aktion til en systematisk handling

Medarbejdere, der kun deltog den første dag, blev frifundet, da arbejdsgiveren ikke løftede bevisbyrden for systematik. Dem der deltog begge dage betalte 50 kr./time, mens deltagere alene fra dag 2 fik nedsat boden til 37 kr./time som forligsrabat.

Bodsfritagelse efter § 12, stk. 6 kan indtræde under **særligt formildende omstændigheder** – herunder når overenskomststridig adfærd fra modpartens side har givet rimelig grund til standsningen, eller når standsningen skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten bærer ansvaret for.

LOV

[Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12, stk. 2, 6](#)

PRAKSIS **Arbejdsretten** · Bodsudmåling og vurdering af systematik ved arbejdsnedlæggelser på Odense Universitetshospital 20.09.2022

§ 4 Organisationsansvar og fagforeningens aktive modvirkningspligt

Efter [arbejdsretslovens § 12, stk. 4](#) kan en organisation kun pålægges ansvar, når den har gjort sig delagtig i det påklagede forhold. Hovedaftalens § 2, stk. 4 skærper dette ved at forpligte organisationer til ikke blot at undlade at understøtte overenskomststridige aktioner, men aktivt at hindre dem med **alle rimelige midler**.

I [AR2015.0384](#) idømte Arbejdsretten Cabin Attendants Union (CAU) en bod på **1.000.000 kr.** for brud på Hovedaftalens § 2, stk. 4 i forbindelse med arbejdsnedlæggelser hos SAS i februar-marts 2015. Retten lagde afgørende vægt på, at:

"CAU handlede på en måde, som var egnet til at skabe det indtryk hos medlemmerne, at CAU reelt så positivt på arbejdsnedlæggelsen og accepterede den, selv om man... opfordrede medlemmerne til at genoptage arbejdet."

Formelle pålæg om genoptagelse er altså **ikke tilstrækkelige**, hvis den øvrige kommunikation – presseudtalelser, nyhedsbreve, økonomisk støtte til mødepakker – signalerer accept eller kobling til forhandlingsbetingelser. CAU's kobling mellem genoptagelse af arbejdet og opnåelse af en ny overenskomst i Cimber var skærpende for bodsudmålingen.

[Vejledningen om overenskomststridige arbejdsstandsninger mv. i staten](#) uddyber organisationsansvaret: det kan foreligge ved opfordring fra organisationen, økonomisk eller anden støtte, og selv ved ren passivitet over for en kollektiv overtrædelse.

LOV

[Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12, stk. 4](#)

PRAKSIS

Arbejdsretten · SAS mod CAU: Millionbod til kabineforening for manglende indsats mod overenskomststridige strejker

15.12.2016

§ 5 Kædeansvar og hovedentreprenørens sikringspligt

Et af de nyere udviklingstræk i Arbejdsrettens praksis er skærpelsen af **hovedentreprenørers ansvar** for underentreprenørers overenskomstefterlevelse. I [2024-333](#) og [2024-1092](#) fastslog Arbejdsretten, at Eurodan-Huse A/S havde overtrådt tiltrædelsesoverenskomstens § 9 ved ikke at sikre, at underentreprenørerne Dankonstrukt og Stor Murer overholdt overenskomsten.

Bestemmelsen forpligter hovedentreprenøren til ved stikprøvekontrol eller på anden måde at sikre overenskomstefterlevelse – **uanset om underentreprenøren selv er overenskomstdækket**. Da begge underentreprenører gik konkurs med samlet underbetaling på 648.448 kr., fastsatte retten boden til 100.000 kr. som rent pønalt element, idet den fravik differenceprincippet:

Medarbejderne havde i kraft af underentreprenørernes overenskomstdækning et direkte krav mod disse, og potentielt kunne få kravet dækket via konkursboet eller Lønmodtagernes Garantifond.

Denne afgørelse er principiel, idet den fastslår:

- Sikringspligten gælder, **selv når underentreprenøren selv er overenskomstdækket**
- Hovedentreprenøren kan ikke undslå sig med uvidenhed, når § 9 blev drøftet under forhandlingerne
- Bodsudmålingen kan fravige differenceprincippet, når medarbejderne har alternative inddrivelsesmuligheder

LOV

[Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12, stk. 1](#)

PRAKSIS

Arbejdsretten · Eurodan-Huse idømt bod for manglende sikring af underentreprenørers overenskomstefterlevelse (§ 9 fortolkning)

26.05.2025

§ 6 Omgåelse via uægte underentreprise ('arme og ben'-virksomheder)

Et tilbagevendende tema i Arbejdsrettens praksis er spørgsmålet om, hvorvidt brug af underentreprenører reelt udgør en **omgåelse** af overenskomstens aflønningsbestemmelser. Kriterierne for vurderingen er fastlagt i overenskomsterne selv og i fast praksis:

- Udøver den formelle underentreprenør **ledelsesretten** ved udførelsen af arbejdet?
- Er underentreprenøren reelt **ansvarlig for arbejdets kvalitet**?
- Er underentreprenøren **økonomisk ansvarlig** og bærer den **økonomiske risiko**?

I [AR2017.0221](#) og [AR2017.0222](#) fandt Arbejdsretten, at Residens Ejendomme ApS omgik Bygningsoverenskomsten ved at benytte polske enkeltmandsvirksomheder via mellemfirmaet Multi-Job. Projektlederen udøvede reel ledelsesret, fakturaerne var mangelfulde og uden moms, og der forelå ingen dokumentation for mangelgennemgange. Boden blev fastsat til **800.000 kr.**

I [2022-668](#) idømte Arbejdsretten den litauiske virksomhed A en bod på **250.000 kr.** for omgåelse af Mureroverenskomsten. Kontrakten mellem A og det litauiske selskab B indeholdt ingen konkret opgavebeskrivelse, ingen fordeling af økonomisk risiko, og A's repræsentant havde undladt at oplyse om B's involvering på organisationsmødet – en adfærd retten anså som udtryk for **omgåelseshensigt**.

De afgørende momenter i vurderingen kan opsummeres:

- Hvem **instruerer** den daglige arbejdsindsats og **fordeler** opgaverne?
- Er entreprisekontrakterne **reelle** – med specifikke frister, garantistillelser og prisstruktur?
- Bærer arbejderne den formelle underentreprenørs eller den faktiske arbejdsgivers **arbejdstøj**?
- Er der **dokumentation** for mangelgennemgange og AB-92-processer?

PRAKSIS	Arbejdsretten · Bodskrav mod A for omgåelse af mureroverenskomsten via uægte underentreprise	23.09.2024
	Arbejdsretten · Omgåelse af Bygningsoverenskomsten ved brug af 'arme og ben'-virksomheder på byggepladser	26.03.2018

§ 7 Systematisk underbetaling, differencekrav og millionboder

Ved systematisk underbetaling i strid med overenskomsten beregnes boden typisk efter **differenceprincippet**: virksomhedens besparelse (den forskel, der burde have været betalt i overenskomstmæssig løn) tillagt et pønalt element.

Den mest markante afgørelse er [FV2018.0125](#) (Adecco-sagen om Metro Cityring), hvor Adecco blev idømt en samlet bod på **18.350.000 kr.** for systematisk underbetaling af ca. 900 vikarer. Boden omfattede både efterbetaling til organiserede medlemmer (1.850.000 kr.) og differencekrav for uorganiserede (16.500.000 kr.). Retten lagde vægt på:

"Adecco har påført medarbejderne udsendt til arbejde på Metro-projektet en ulempe ved en arbejdsplanlægning af arbejde på forskudt tid og holddrift, som ikke er hjemlet i overenskomsten."

I [FV2023-1254](#) (Storstrømsbroen) tilkendtes 3F et samlet beløb på **10.335.000 kr.** for systematisk underbetaling af udenlandsk arbejdskraft. Retten tilsidesatte virksomhedens ugesedler og lagde i stedet portdata til grund, idet:

"I sagen er der så betydelige forskelle mellem Virksomhedens ugesedler og portdata, at dette sammenholdt med de afgivne forklaringer... fører til, at portdata ved fastlæggelse af medarbejdernes arbejdsomfang må lægges til grund."

I [2025-199](#) tilkendtes 3F **3.554.363 kr.** for overenskomstbrud ved udenlandsk arbejdskraft – indklagede tog bekræftende til genmæle efter en identisk søster-sag.

Sag	Overtrædelse	Bod/tilkendt beløb
FV2018.0125 (Adecco/Metro)	Systematisk underbetaling af ~900 vikarer	18.350.000 kr.
FV2023-1254 (Storstrømsbroen)	Underbetaling, ugyldige ugesedler	10.335.000 kr.
2025-199 (Bakkebjerg)	Varierende arbejdstid uden hjemmel	3.554.363 kr.

LOV

[Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12, stk. 3](#)

PRAKSIS

Arbejdsretten · Differencekrav og efterbetaling efter overenskomstbrud med udenlandsk arbejdskraft: Indklagede tager bekræftende til genmæle 07.10.2025

Arbejdsretten · 3F mod Pk & Ecd I/S: Krav om efterbetaling og differencekrav for systematisk underbetaling af udenlandsk arbejdskraft på Storstrømsbroen 08.04.2024

Arbejdsretten · Millionbod til Adecco: Overenskomstbrud vedrørende tillægspåbetaling på Metro-projektet 11.02.2020

§ 8 Organisationsfjendtlig adfærd og chikane efter forlig

Organisationsfjendtlig adfærd i strid med Hovedaftalens § 1 – herunder chikane af fagforeningsmedlemmer, afskedigelse motiveret af organisationsforhold og forfølgelse af tillidsrepræsentanter – er bodspådragende og udgør en selvstændig kategori i Arbejdsrettens praksis.

I [2023-78](#) (ID Forte Group) idømte Arbejdsretten en bod på **250.000 kr.** for fortsat organisationsfjendtlig chikane *efter* et forlig, hvor virksomheden allerede havde anerkendt organisationsfjendtlig adfærd og betalt 100.000 kr. i bod. Retten lagde til grund, at rumænske arbejdere systematisk blev udsat for chikane – udelukkelse fra madordning, nedsættende øgenavne, tvungne rengøringsopgaver og trusler – fordi de havde meldt sig ind i 3F.

Retten fastslog dog et vigtigt princip:

"Arbejdsretten skal bemærke, at der ved bodsudmålingen ikke kan lægges vægt på, at overenskomstbruddet er begået af en udenlandsk virksomheds filial her i landet, eller at overenskomstbruddet er begået over for udenlandsk arbejdskraft."

I [2021-6079](#) fastsatte Arbejdsretten en bod på **100.000 kr.** for organisationsfjendtlig afskedigelse af en medarbejder, der havde iværksat et tillidsrepræsentantvalg. Retten lagde afgørende vægt på den nære tidsmæssige sammenhæng og den usædvanlige fremgangsmåde (kurerlevering og øjeblikkelig fritstilling):

"Ved den nære tidsmæssige sammenhæng mellem afskedigelsen af A og afskedigelsen af B og meddelelsen om, at denne var valgt som tillidsrepræsentant, og den usædvanlige fremgangsmåde ved opsigelserne, er der skabt en stærk formodning for, at årsagen til opsigelsen var As medvirken ved valget."

I [AR2017.0566](#) (SAS Ground Handling) fastslog retten det grundlæggende princip, at **kompetencen til at pålægge pønale sanktioner er forbeholdt Arbejdsretten**. SGH's inddragelse af ID-billetrettigheder i 6 måneder efter en 2-timers arbejdsnedlæggelse sidestilledes med bod og udgjorde misbrug af ledelsesretten. Bod til SGH: 100.000 kr.

PRAKSIS	Arbejdsretten · Bodskrav for fortsat organisationsfjendtlig chikane efter indgået forlig (ID Forte Group S.r.l.)	26.03.2024
	Arbejdsretten · Foreningsfrihedsloven: Godtgørelse for afskedigelse af 3F-medlem efter systematisk chikane og arbejdsulykke	21.11.2022
	Arbejdsretten · Organisationsfjendtlig afskedigelse af fagligt aktiv medarbejder efter tillidsrepræsentantvalg	09.11.2022
	Arbejdsretten · SAS Ground Handlings sanktionering med inddragelse af ID-billetter efter overenskomststridig arbejdsnedlæggelse	08.03.2019

§ 9 Sympatikonflikt, EU-ret og boligtillæg for udenlandsk arbejdskraft

Sympatikonflikten er et lovligt kampskridt, når den har til formål at støtte en lovlig hovedkonflikt. Lovligheden af sympatikonflikter har været prøvet i en række principielle sager med EU-retlige aspekter.

I [AR2012.0341](#) (Restaurant Vejlegården) tog Arbejdsretten stilling til proportionaliteten af 3F's hoved- og sympatikonflikter mod en restaurant, der var medlem af Kristelig Arbejdsgiverforening og allerede overenskomstdækket. Sagen blev grundlæggende for grænsen mellem lovlige kampskridt og uproportionale blokadeforanstaltninger.

I den principielle 2026-sag [253154](#) fandt Arbejdsretten, at sympatikonflikten mod det litauiske firma MB Steko service var lovlig, og at Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 28 om boligtillæg (25 kr./time til medarbejdere, der ikke er bosiddende i Danmark) **ikke strider mod EU-retten**.

Retten lagde afgørende vægt på:

- § 28 er **neutral** i sit kriterium – det er uden betydning om arbejdstageren er dansk eller udenlandsk statsborger
- Det var **ikke godtgjort**, at boligtillægget i praksis rammer udenlandske virksomheder hårdere end danske
- Tillægget er **indført efter aftale mellem arbejdsmarkedets parter** og beskytter de lavest lønnede medarbejdere
- Anmodningen om præjudiciel forelæggelse for EU-Domstolen blev **afvist**

Denne afgørelse har principiel betydning for balancen mellem den frie bevægelighed (TEUF art. 18, 45 og 56) og arbejdsmarkedets parter autonomi til at modvirke social dumping.

PRAKSIS	Arbejdsretten · Sympatikonflikt mod litauisk byggefirma lovlig: Boligtillæg for ikke-bosiddende i Bygge- og Anlægsoverenskomsten er ikke i strid med EU-retten	06.05.2026
	Arbejdsretten · Lovlighed af 3F's hoved- og sympatikonflikt mod Restaurant Vejlegården ApS – Proportionalitet og ulovlige kampskridt	29.11.2012

§ 10 Arbejdsretlig identitet ved virksomhedsoverdragelse og konkurs

Spørgsmålet om **arbejdsretlig identitet** – dvs. om et nystiftet selskab hæfter for det oprindelige selskabs overenskomstforpligtelser og bodskrav – opstår typisk ved konkurser og omstruktureringer.

I [2025-463](#) fastslog Arbejdsretten arbejdsretlig identitet mellem Human Care A/S og Hovedstadens Hjemmehjælp Service ApS. Det nystiftede selskab blev pålagt at betale efterbetaling på **700.000 kr.**, bod på **175.000 kr.** og godtgørelse for uberettigede bortvisninger på **310.909 kr.** Retten lagde vægt på:

"De to selskaber kan ikke anses for i de få måneder, hvor begge eksisterede, reelt at være blevet drevet som to selvstændige enheder, som skulle løse forskellige opgaver."

De afgørende kriterier for identitet var: fuldstændigt sammenfald i ejerkreds og ledelse, videreførelse af samme kontrakt med kommunen, overflytning af størstedelen af medarbejderne og identisk skiltning, logo og markedsføring.

Modsat frifandt retten i [AR2012.0585](#) (Moesgaard Meat) det nystiftede selskab, da transaktionen var en handel med et konkursbo repræsenteret af en uafhængig kurator, og der ikke var grundlag for at antage omgængelsenhensigt:

"Der er ikke grundlag for at antage, at Moesgaard Meat A/S' konkurs, den efterfølgende stiftelse af Moesgaard Meat 2012 A/S og overdragelsesaftalen... skyldtes et ønske om at slippe ud af en gældende overenskomst."

PRAKSIS	Arbejdsretten · Arbejdsretlig identitet mellem Human Care A/S og Hovedstadens Hjemmehjælp Service ApS – efterbetaling og bod	23.03.2026
	Arbejdsretten · Arbejdsretlig identitet efter konkurs: Moesgaard Meat 2012 A/S frifindes for overenskomstforpligtelse	21.04.2015
	Arbejdsretten · Hæftelse for lønkrav efter konkurs: Afvist arbejdsretlig identitet og virksomhedsoverdragelse trods genansættelse hos tidligere ejers personlige firma	19.12.2014

§ 11 Skærpet bod for manglende efterlevelse af fællesmøder og forlig

Manglende eller forsinket efterlevelse af et forlig eller en fællesmødevedtagelse udgør et **selvstændigt overenskomstbrud**, der skærper boden ud over det oprindelige brud.

I [AR2012.0553](#) fastslog Arbejdsretten et klart princip for skærpelse:

"Arbejdsretten finder, at det bodsbeløb, som er eller kunne være fastsat i overensstemmelse med aftalen af 8. november 2010, som udgangspunkt passende kan forhøjes med ca. en femtedel heraf, dog mindst med 3.000 kr."

Dette udgangspunkt kan fraviges ved særlige omstændigheder – fx hvor arbejdstagersiden ikke har fulgt den aftalte forligsprocedure. Princippet sikrer, at fællesmødesystemet har reel gennemslagskraft: virksomheder kan ikke ignorere forlig uden konsekvens.

Vejledningen om [overenskomststridige arbejdsstandsninger mv. i staten](#) beskriver den praktiske inddrivelse af bod: boden indeholdes i medarbejdernes løn efter skattetræk, normalt med mindst 250 kr./uge for ugelønnede eller 1.000 kr./måned for månedslønnede, baseret på de navnelister, der fremlægges i Arbejdsretten.

LOV

[Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12, stk. 7](#)

PRAKSIS

Arbejdsretten · Princippet om skærpet bod for manglende efterlevelse af fællesmødeafgørelser vedrørende bidrag til uddannelsesfonde

06.02.2014

§ 12 Sammenfatning: Bodssystemets struktur og udviklingstendenser

Arbejdsrettens bodspraksis danner et sammenhængende system med differentierede sanktionsniveauer alt efter overtrædelsens karakter:

Overtrædelsestype	Typisk bodsniveau	Beregningsprincip
Overenskomststridig arbejdsnedlæggelse	56 kr./time (alm.) / 86 kr./time (skærpet)	Fast timebodstakst
Organisationsansvar (fagforening understøtter aktion)	100.000–1.000.000 kr.	Samlet skøn
Systematisk underbetaling	Op til tocifrede millionbeløb	Differenceprincippet + pønalt tillæg
Omgåelse via uægte underentreprise	250.000–800.000 kr.	Skønsmæssig besparelse
Organisationsfjendtlig chikane	100.000–250.000 kr.	Samlet skøn
Manglende efterlevelse af forlig	+ ca. 1/5 af boden (min. 3.000 kr.)	Forhøjelse af grundbod
Kædeansvar (hovedentreprenørens sikringspligt)	100.000 kr. (rent pønalt)	Fravigelse af differenceprincippet

De seneste års praksis viser flere udviklingstendenser:

- **Skærpet fokus på social dumping:** Sagerne om udenlandsk arbejdskraft på Metro-byggeriet, Storstrømsbroen og diverse byggepladser dokumenterer, at Arbejdsretten anvender differencekrav og millionboder som værn mod systematisk underbetaling
- **Kædeansvar konsolideres:** Eurodan-Huse-dommen fastslår hovedentreprenørens selvstændige sikringspligt, der går ud over ren omgåelse
- **EU-retlig afbalancering:** Sympatikonfliktsagen om boligtillæg viser, at Arbejdsretten opretholder den kollektive overenskomstautonomi over for EU-retlige indsigelser, når bestemmelserne er neutralt formulerede og sagligt begrundede
- **Identitetsgennembrud:** Human Care-sagen udvider rækkevidden af arbejdsretlig identitet, så omstrukturering med fælles ejerkreds og videreførelse af aktiviteter ikke kan fritte for overenskomstforpligtelser

Afgrænsning: Fortolkningstvister om overenskomstindhold hører under [faglig voldgift](#); individuelle afskedigelsessager under [bortvisning](#); arbejdsmiljømæssige påbud under [arbejdsmiljøpåbud](#).

LOV

[Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12](#)

PRAKSIS

Arbejdsretten · Sympatikonflikt mod litauisk byggefirma lovlig: Boligtillæg for ikke-bosiddende i Bygge- og Anlægsoverenskomsten er ikke i strid med EU-retten

06.05.2026

Arbejdsretten · Arbejdsretlig identitet mellem Human Care A/S og Hovedstadens Hjemmehjælp Service ApS – efterbetaling og bod

23.03.2026

Arbejdsretten · Eurodan-Huse idømt bod for manglende sikring af underentreprenørers overenskomstefterlevelse (§ 9 fortolkning)

26.05.2025

Arbejdsretten · 3F mod Pk & Ecd I/S: Krav om efterbetaling og differencekrav for systematisk underbetaling af udenlandsk arbejdskraft på Storstrømsbroen	08.04.2024
Arbejdsretten · Millionbod til Adecco: Overenskomstbrud vedrørende tillægsbetaling på Metro-projektet	11.02.2020

REFERENCE Lovgrundlag

4 paragraffer

Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 9	stk. 1-2	Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12
Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 14		Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 17

MATERIALE Citerede afgørelser

25 afgørelser

ARBEJDSRETEN · SPECIALRET		25
06.05.2026	Sympatikonflikt mod litauisk byggefirma lovlig: Boligtillæg for ikke-bosiddende i Bygge- og Anlægsoverenskomsten er ikke i strid med EU-retten	253154
23.03.2026	Arbejdsretlig identitet mellem Human Care A/S og Hovedstadens Hjemmehjælp Service ApS – efterbetaling og bod	2025-463
07.10.2025	Differencekrav og efterbetaling efter overenskomstbrud med udenlandsk arbejdskraft: Indklagede tager bekræftende til genmæle	2025-199
27.05.2025	Bodskrav for overenskomststridig arbejdsnedlæggelse grundet usikkerhed på stillads (Normens § 17, nr. 2)	2023 - 1253
26.05.2025	Eurodan-Huse idømt bod for manglende sikring af underentreprenørers overenskomstefterlevelse (§ 9 fortolkning)	2024-333 og 2024-1092
10.02.2025	Kendelse om uberettiget modregning af dobbelt souschef-tillæg, godtgørelse for ansættelsesbevisbrud og bodsansvar	2024-727
23.09.2024	Bodskrav mod A for omgåelse af mureroverenskomsten via uægte underentreprise	2022-668
08.04.2024	3F mod Pk & Ecd I/S: Krav om efterbetaling og differencekrav for systematisk underbetaling af udenlandsk arbejdskraft på Storstrømsbroen	faglig voldgift 2023-1254
26.03.2024	Bodskrav for fortsat organisationsfjendtlig chikane efter indgået forlig (ID Forte Group S.r.l.)	2023-78
17.01.2023	Malervirksomhed skal betale bod for manglende SH-godtgørelse og køretid, men frifindes for overarbejdskrav grundet variabel arbejdstid	2022-1124
21.11.2022	Foreningsfrihedsloven: Godtgørelse for afskedigelse af 3F-medlem efter systematisk chikane og arbejdsulykke	20220351
09.11.2022	Organisationsfjendtlig afskedigelse af fagligt aktiv medarbejder efter tillidsrepræsentantvalg	2021-6079

20.09.2022	Bodsudmåling og vurdering af systematik ved arbejdsnedlæggelser på Odense Universitetshospital	2022-564
14.12.2021	Strid om yderligere skærpelse af timebod ved systematiske arbejdsnedlæggelser blandt sygeplejersker	2021-1104
11.02.2020	Millionbod til Adecco: Overenskomstbrud vedrørende tillægsbetaling på Metro-projektet	FV2018.0125
10.07.2019	Efterbetaling og bod for overenskomststridig anvendelse af forskudt tid og holddrift på Metro-byggeriet	
08.03.2019	SAS Ground Handlings sanktionering med inddragelse af ID-billetter efter overenskomststridig arbejdsnedlæggelse	AR2017.0566
24.05.2018	3F's konfliktvarsel mod Entreprenør K.P. Marsh ApS fundet lovlig trods indsigelser om forældelse og passivitet	AR2016.0501
26.03.2018	Omgåelse af Bygningsoverenskomsten ved brug af 'arme og ben'-virksomheder på byggepladser	AR2017.0221 og AR2017.0222
15.12.2016	SAS mod CAU: Millionbod til kabineforening for manglende indsats mod overenskomststridige strejker	AR2015.0384
21.04.2015	Arbejdsretlig identitet efter konkurs: Moesgaard Meat 2012 A/S frifindes for overenskomstforpligtelse	AR2012.0585
19.02.2015	Chikane af tillidsrepræsentant (TR) ved Mols-Linien - Brud på Hovedaftalens § 1 (AR2014.0223)	AR2014.0223
19.12.2014	Hæftelse for lønkrav efter konkurs: Afvist arbejdsretlig identitet og virksomhedsoverdragelse trods genansættelse hos tidligere ejers personlige firma	AR2013.0577
06.02.2014	Princippet om skærpet bod for manglende efterlevelse af fællesmødeafgørelser vedrørende bidrag til uddannelsesfonde	AR2012.0553
29.11.2012	Lovlighed af 3F's hoved- og sympatikonflikt mod Restaurant Vejlegården ApS – Proportionalitet og ulovlige kampskridt	AR2012.0341