

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over aktieoptioner og bonusordninger (aktieoptionsloven, ligningslovens § 7 P, funktionærlovens § 17 a)

Fra ufravigelig fratrædelsesbeskyttelse til aftalefrihed – og skatterammen i ligningslovens § 7 P

Version 2 Opdateret 8. sep. 2026 55 afgørelser · 2002-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Incitamentsaf lønning i form af køberetter, tegningsretter, betingede aktier (RSU'er) og bonusordninger reguleres i Danmark ad tre spor: aktieoptionsloven regulerer de ansættelsesretlige rammer for købe- og tegningsretter, funktionærlovens § 17 a beskytter funktionærens ret til en forholdsmæssig andel af tantieme, gratiale og lignende ydelser ved fratræden, og ligningslovens §§ 7 P og 28 fastlægger den skattemæssige behandling. Efter 2019-reformen af aktieoptionsloven er den tidligere ufravigelige sondring mellem arbejdsgiverens og lønmodtagerens opsigelse afskaffet, hvilket Højesteret har bekræftet i Tesla-sagen – men funktionærlovens § 17 a står uændret for bonusordninger og for medarbejderaktieordninger uden for aktieoptionslovens anvendelsesområde. Praksis domineres af Sø- og Handelsretten som 1. instans i erhvervsansættelsessager samt af Skatterådets bindende svar om § 7 P's betingelser.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Aktieoptionsloven finder efter § 1 kun anvendelse på ordninger og aftaler, der giver en lønmodtager ret til senere at købe eller tegne aktier eller anparten – ikke på aktier, der købes for egen regning og risiko til markedspris.
- 02** En generel rammeplan (fx et koncernomfattende "Equity Incentive Plan") er ikke i sig selv en »ordning« i § 1's forstand; det afgørende er, hvornår arbejdsgiveren har afgivet et aftaleretligt bindende løfte til den enkelte medarbejder.
- 03** Efter ophævelsen af § 5 og nyaffattelsen af § 4 pr. 1. januar 2019 kan parterne frit aftale, at ikke-modnede optioner og RSU'er bortfalder ved fratræden – uanset hvem der opsiges.
- 04** Den bevarede grænse for aftalefriheden er, at arbejdsgiveren ikke kan aftale tilbagekøb af allerede erhvervede aktier til under markedsprisen, jf. den nyaffattede § 4, sammenholdt med ufravigelighedsreglen i § 8, stk. 1.

- 05 Manglende udlevering af den særskilte skriftlige erklæring efter § 3 udløser godtgørelse efter § 7 – Højesteret har udmålt den til 2.500 kr. pr. medarbejder efter principperne fra ansættelsesbevispraksis.
- 06 Funktionærlovens § 17 a, stk. 2, undtager udtrykkeligt købe- og tegningsrettigheder omfattet af aktieoptionsloven fra § 17 a's beskyttelse – bestemmelsen er derfor stadig central for bonus og for medarbejderaktieordninger uden for aktieoptionsloven.
- 07 Er en bonus reelt vederlag for udført arbejde, kan udbetalingen ikke betinges af, at medarbejderen er i uopsagt stilling på udbetalingstidspunktet, jf. § 17 a, stk. 1, jf. § 21, stk. 1.
- 08 En progressiv optjeningsmodel kan ikke fravige kravet om en ligefrem proportional andel afpasset efter ansættelsestiden i optjeningsperioden.
- 09 Er bonussen derimod en ren »præmiering« for at forblive i stillingen i en kritisk periode – uden feriepenge, pension eller honorering af en særlig arbejdsindsats – falder den uden for lønbegrebet og opnår ikke massekravsstatus i konkurs efter konkurslovens § 56, stk. 2.
- 10 Kvalifikationen af en bonus som løn eller præmiering beror på en konkret aftalefortolkning og er derfor efter Højesterets praksis ikke i sig selv principiel nok til henvisning til landsretten som 1. instans.
- 11 Aktieprogrammer, hvor ledende medarbejdere investerer eget kapitalindskud til markedspris og bærer den fulde risiko, er hverken omfattet af aktieoptionsloven eller funktionærlovens § 17 a.
- 12 Tilbagekøbs- og bad leaver-klausuler prøves efter aftalelovens § 36, hvor det tillægges afgørende vægt, om medarbejderen har båret en reel investeringsrisiko, og om ophøret skyldes medarbejderens egne forhold.
- 13 Skattefrihed efter ligningslovens § 7 P forudsætter en individuel skriftlig aftale med arbejdsgiverselskabet, hvor vederlaget er entydigt identificeret – en aftale indgået med moderselskabet opfylder ikke betingelsen i stk. 2, nr. 1.
- 14 Beløbsgrænsen er 10 pct. af årslønnen, 20 pct. ved udbud til mindst 80 pct. af de ansatte og indtil videre 50 pct. for nye, mindre virksomheder; ved lov nr. 1781 af 29. december 2025 erstattes 50-procentsgrænsen af et grundlønskrav med virkning for aftaler indgået efter 1. juli 2026.
- 15 Vederlaget kan efterfølgende henføres under § 7 P ved et tillæg til en eksisterende § 28-aftale, uden at ændringen anses for afståelse, når ændringen alene tilpasser aftalen til § 7 P's betingelser, jf. § 7 P, stk. 3.
- 16 Efter ligningslovens § 28 udskydes beskatningen til udnyttelse eller afståelse, men kontant differenceafregning – herunder "same-day sale" – bringer den gunstige behandling til ophør for den differenceafregnede del.
- 17 Ved ophør af fuld dansk skattepligt sker fraflytterbeskatning efter § 28, stk. 4, på grundlag af købe- eller tegningsrettens værdi på ophørstidspunktet, og efterfølgende udnyttelser dækkes efter FIFO-princippet af de fraflytterbeskattede optioner.

- 18** Retserhvervelsestidspunktet for RSU'er afhænger af, om betingelsen om fortsat ansættelse skaber en reel usikkerhed; ved glidende modning beskattes hver tranche på sit vestingtidspunkt.

Aktieoptionslovens anvendelsesområde, oplysningspligt og godtgørelse

§ 1

Aktieoptionsloven (lov nr. 309 af 5. maj 2004) er en smal, men ufravigelig ramme om aktiebaseret incitamentsaflønning. Efter § 1 finder loven anvendelse på

ordninger eller aftaler, der giver en lønmodtager ret til som led i ansættelsesforholdet at købe aktier eller anparter eller tegne nyudstedte aktier eller anparter på et senere tidspunkt.

Lønmodtagerbegrebet er defineret bredt i § 2 som "en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold" – bestemmelsen er ikke begrænset til funktionærer, og direktører uden funktionærstatus er derfor omfattet, mens rene aktionærrettigheder falder udenfor.

Den praktisk vigtigste pligtbestemmelse er § 3, stk. 1, der pålægger arbejdsgiveren i en **særskilt skriftlig erklæring** at oplyse om seks forhold: tildelingstidspunktet, kriterier og betingelser for tildeling, udnyttelsestidspunkt eller periode, kursen eller reglerne for dens fastsættelse, lønmodtagerens retsstilling ved fratræden og de økonomiske aspekter af deltagelsen. Oplysningerne skal efter § 3, stk. 2 gives **på dansk** og senest samtidig med, at ordningen skal indføres i ansættelsesbeviset.

Sanktionen findes i § 7, stk. 1, hvorefter lønmodtageren kan tilkendes en godtgørelse, hvis oplysningspligten ikke overholdes; efter § 7, stk. 2 er godtgørelsen subsidær i forhold til en godtgørelse efter ansættelsesbevisreglerne for samme mangel. Højesteret tog i [BS-8841/2024-HJR](#) af 21. februar 2025 (Tesla-sagen) stilling til niveauet: det var ubestridt, at Tesla ikke havde udleveret den særskilte erklæring, og Højesteret udmålte godtgørelsen efter de principper, der følger af ansættelsesbevispraksis, til **2.500 kr. til hver af de to medarbejdere**. Beløbsniveauet illustrerer, at § 7 er en formalitetssanktion – den kompenserer ikke for tabte optionsværdier.

Hele loven er efter § 8, stk. 1 ufravigelig til ugunst for lønmodtageren, mens § 8, stk. 2 udtrykkeligt tillader videregående rettigheder i kollektiv overenskomst eller individuel aftale.

LOV

[Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 1](#)

[Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 2](#)

[Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 3, stk. 1-2](#)

[Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 7, stk. 1-2](#)

[Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 8, stk. 1-2](#)

PRAKSIS

Højesteret · Rækkevidden af aktieoptionslovens ændring i 2019 vedrørende tildelinger under ældre incitamentsprogrammer

21.02.2025

2019-reformen: fra ufravigelig good leaver-beskyttelse til aftalefrihed

§ 2

Aktieoptionslovens oprindelige §§ 4 og 5 byggede på en skarp sondring efter, hvem der bragte ansættelsesforholdet til ophør. Af forarbejderne til den oprindelige § 4 fremgår formålet med bortfaldsreglen ved lønmodtagerens egen opsigelse:

Der tages ved forslaget højde for det fastholdelselement, som aktiebaserede incitamentsprogrammer er udtryk for. Forslaget har til formål at ændre den retstilstand, der har udviklet sig på baggrund af funktionærlovens § 17 a og aftalelovens § 36.

Omvendt sikre den oprindelige § 5, at lønmodtageren ved arbejdsgiverens opsigelse bevarede retten til at udnytte alle tildelte rettigheder – modnede som umodnede – samt retten til en forholdsmæssig andel af fremtidige tildelinger. Forarbejderne beskrev dette som en kodificering af den retspraksis, der fulgte af funktionærlovens § 17 a, herunder Intel-sagen [F-20-01](#) fra Sø- og Handelsretten. Reglerne var ufravigelige efter § 8, stk. 1.

Denne struktur blev afskaffet ved [lov nr. 1524 af 18. december 2018](#) (»Udvidelse af aftalefriheden i optionsordninger«) med ikrafttræden **1. januar 2019**. § 5 blev ophævet, og § 4 nyaffattet. Af de almindelige bemærkninger fremgår baggrunden:

Det foreslås i overensstemmelse med den politiske aftale af 12. november 2017 at give mulighed for at medarbejderaktieprogrammer kan etableres uden de begrænsninger, der gælder i dag ved at nyaffatte lovens § 4 og ophæve § 5. Herved opnås det, som er tilsigtet med den politiske aftale, idet restriktionerne omkring, hvad der kan aftales om retsstillingen i relation til købe- og tegningsrettigheder til aktier mv. ved ophør af ansættelsesforholdet, afskaffes.

Den tilbageværende værnsregel er, at parterne fortsat **ikke** kan aftale, at arbejdsgiveren ved fratræden kan tilbagekøbe allerede erhvervede aktier eller anparter til en lavere pris end markedsprisen. Af de specielle bemærkninger til nyaffattelsen fremgår, at muligheden for at aftale tilbagekøb herefter fremgår modsætningsvis af loven, og at bestemmelsen ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtageren, jf. § 8, stk. 1. Ministeriet præciserede samtidig, at klausulen forudsætter, at markedsprisen kan fastlægges, og at

Aktier eller anparter, som ikke er omsættelige, vil ikke kunne tilbagekøbes efter en klausul, som efter den foreslåede bestemmelse vil kunne indgå i en optionsordning

– for sådanne aktier gælder i stedet de almindelige aftaleretlige principper, herunder [aftalelovens § 36](#).

Aktualitetsforbehold: den konsoliderede lovtekst i vores database gengiver fortsat § 4 i 2004-affattelsen med henvisning til den nu ophævede § 5, fordi ændringen endnu ikke er rullet ind i en ny lovbekendtgørelse. Den gældende retsstilling for ordninger etableret fra 1. januar 2019 er nyaffattelsen – hvilket også er lagt til grund af Højesteret.

LOV

[Aftaleloven § 36](#)[Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 4](#)[Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 5](#)[Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 8, stk. 1](#)

PRAKSIS **Sø- og Handelsretten** · Sag om aktieoptioner: Krav mod datterselskab, fortolkning af optionsaftale og fratrædelsesvilkår 22.08.2003

Tesla-dommen: hvornår er en incitamentsplan en »ordning« § 3 omfattet af overgangsreglen?

Den centrale afgørelse om rækkevidden af 2018-ændringen er Højesterets dom af 21. februar 2025 i [BS-8841/2024-HJR](#). To funktionærer i Tesla Motors Denmark ApS havde fået tildelt Restricted Stock Units og aktieoptioner den 22. januar 2019 og den 21. september 2020 under henholdsvis Tesla, Inc.'s **2010 Equity Incentive Plan** og **2019 Equity Incentive Plan**. Alle tildelingsaftaler indeholdt et vilkår om, at ikke-modnede rettigheder bortfaldt ved ansættelsesforholdets ophør – for A's vedkommende formuleret således:

In the event Participant ceases to be a Service Provider for any or no reason before Participant vests in the Restricted Stock Units, the Restricted Stock Units and Participant's right to acquire any Shares hereunder will immediately terminate.

Medarbejderne blev opsagt i maj 2021 og fratrådte ved udgangen af september 2021 med ikke-modnede rettigheder til en opgjort værdi på 123.718,18 kr. henholdsvis 293.748,52 kr. De gjorde gældende, at tildelingerne var sket under 2010 Planen – altså en "ordning" etableret før 1. januar 2019 – og derfor var beskyttet af den dagældende ufravigelige § 5.

Højesteret læste overgangsbestemmelsens begreb »ordninger« i lyset af § 1 og fastslog:

Det afgørende for, om den ændrede aktieoptionslovs udvidede aftalefrihed finder anvendelse, er således, hvornår arbejdsgiveren har givet et aftaleretligt bindende løfte om lønmodtagerens ret til på et senere tidspunkt at købe eller tegne aktier eller anparter.

Herefter konkluderede Højesteret:

Hverken 2010 Planen eller 2019 Planen er »ordninger« omfattet af aktieoptionslovens § 1. Planerne fastlægger rammerne for tildeling af bl.a. køb og tegning af aktier, men planerne indeholder ikke et bindende løfte fra Tesla, Inc. om tildeling af købe- eller tegningsrettigheder, som den enkelte lønmodtager i Tesla-koncernen kan støtte ret på.

Da de bindende løfter først forelå ved de individuelle tildelingsaftaler i 2019 og 2020, var aftalefriheden gældende, og bortfaldsvilkåret dermed gyldigt. Det var uden betydning, om 2019 Planen materielt svarede til 2010 Planen.

Dommen har betydelig praktisk rækkevidde: for de mange danske datterselskaber i internationale koncerner, hvor tildelinger sker årligt under en flerårig rammeplan, er det **tildelingsaftalens dato**, ikke planens vedtagelsesår, der afgør, om den gamle eller den nye retsstilling gælder. Medarbejderne fik alene medhold i det formelle krav om godtgørelse efter § 7 for den manglende arbejdsgivererklæring.

LOV

[Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 1](#)

[Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 5, stk. 1](#)

[Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 7, stk. 1](#)

PRAKSIS

Højesteret · Rækkevidden af aktieoptionslovens ændring i 2019 vedrørende tildelinger under ældre incitamentsprogrammer

21.02.2025

Grænsedragningen mellem aktieoptionsloven og funktionærlovens § § 4 17 a

Afgrænsningen fremgår direkte af lovteksten. [Funktionærlovens § 17 a, stk. 1](#) giver funktionæren ret til en forholdsmæssig andel af tantieme, gratiale og lignende ydelser ved fratræden i et løbende regnskabsår, mens [§ 17 a, stk. 2](#) bestemmer, at stk. 1 **ikke** finder anvendelse på "købe- eller tegningsrettigheder til aktier m.v., der er omfattet af lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold". Beskyttelsen efter § 17 a er ufravigelig, jf. [§ 21, stk. 1](#).

Grænsedragningen har været prøvet flere gange. I [F-14-09](#) af 25. juni 2010 havde Max Bank A/S udtrykkeligt omlagt sit incitamentsprogram, så det efter bankens opfattelse blev omfattet af aktieoptionsloven – med den konsekvens, at kun medarbejdere i uopsagt stilling på erhvervelsestidspunktet fik aktier. Sø- og Handelsretten så gennem betegnelsen og lagde vægt på, at aktierne blev tilbudt vederlagsfrit til alle medarbejdere, at programmet lignede en almindelig medarbejderaktieordning, at det ikke havde fastholdelse som sit primære formål, og at det ikke havde lighed med de optionsprogrammer, der sædvanligvis anvendes til at fastholde nøglemedarbejdere. Retten fandt derfor ikke grundlag for at ændre sin hidtidige praksis, hvorefter sådanne ordninger er omfattet af funktionærlovens § 17 a, og de tre medarbejdere fik pro rata-tildeling trods egen opsigelse – endda uden båndlæggelse, fordi kravet hvilede på funktionærloven og ikke på de skattebegunstigende regler.

En tilsvarende sondring blev foretaget i [F 9-07](#) om Sydbanks ordninger, hvor retten skelnede mellem **favøraktier** (køb med et favørelement – uden for § 17 a) og **gratisaktier** (omfattet af § 17 a).

Den ældre praksis fra tiden før aktieoptionsloven viser samme mønster. I [F-0019-00](#) blev køberetter tildelt som led i ansættelsen anset for løn i § 17 a's forstand, mens Intel-sagerne [F-20-01](#) og [F-21-02](#) tilsidesatte bortfaldsklausuler og en 90-dages tvangsudnyttelsesregel – dog med det forbehold, at optionernes værdi på tildelingstidspunktet ikke var tilstrækkeligt konkretiseret til at forhøje feriegodtgørelse og fratrædelsesgodtgørelse (jf. tillige de sambehandlede sager i [F-21-02](#)). I [F-13-04](#) om Accentures SOG-program blev optionerne ligeledes anset for løn og bortfaldsklausulerne ugyldige. For warrants gik det anderledes i [F-22-01](#), hvor tegningsretter med en tegningskurs svarende til markedskursen blev værdiansat til 0 kr. på tildelingstidspunktet og derfor ikke udløste feriegodtgørelse.

Endelig viser [F 53/06](#), at arbejdsgiveren ikke ensidigt kan forkorte en aftalt udnyttelsesperiode fra 10 år til 1 år under henvisning til optionsplanens reguleringsbestemmelser, når ansættelsesforholdet er uændret, og ændringen alene sker i selskabets egen interesse.

LOV	Funktionærloven § 17a, stk. 1-2	Funktionærloven § 21, stk. 1
PRAKSIS	Sø- og Handelsretten · Dom om medarbejderaktiers retsstilling ved fratræden: Incitamentsprogram omfattet af funktionærloven 25.06.2010 Sø- og Handelsretten · Sø- og Handelsretten: Krav på medarbejderaktier ved fratræden – Fortolkning af Funktionærlovens § 17 a 19.06.2008 Sø- og Handelsretten · Sag om aktieoptioner og ændringer i vilkår efter virksomhedsoverdragelse 28.11.2007 Sø- og Handelsretten · Sag om aktieoptioner, feriepenge og fratrædelsesgodtgørelse 20.06.2006 Sø- og Handelsretten · Sag om aktieoptioner og funktionærlovens anvendelse ved fratrædelse 15.12.2005 Sø- og Handelsretten · Sag om aktieoptioner: Krav mod datterselskab, fortolkning af optionsaftale og fratrædelsesvilkår 22.08.2003 Sø- og Handelsretten · Sag om feriegodtgørelse af aktietegningsretter (warrants) 29.04.2003 Sø- og Handelsretten · Sag om aktieoptioner som løn - Funktionærlovens § 17a og Ferieloven 01.02.2002	

Bonusordninger under § 17 a: vederlag for arbejde eller ren fastholdelsespræmie

§ 5

Den afgørende sontring i bonuspraksis er, om ydelsen reelt er **vederlæggelse for udført arbejde** (og dermed omfattet af § 17 a) eller en **præmiering** for blot at forblive i stillingen.

Højesteret trak linjen i [Sag 134/2016](#) af 30. juni 2017. Agilent Technologies havde efter opkøbet af Dako Danmark tildelt otte nøglemedarbejdere en treårig fastholdelsesbonus (2013-2015) med progressiv optjening, betinget af fortsat ansættelse ved periodens udløb **og** af en performancevurdering på mindst niveau 3 ud af 5. Medarbejderen fratrådte efter egen opsigelse i august 2014. Højesteret lagde vægt på performancebetingelsen og på, at

der ikke er grundlag for at antage, at fastholdelsesformålet ikke kunne være opnået ved at give A et løntillæg uden udskudt betaling

og konkluderede:

Højesteret finder, at den aftalte bonus under de foreliggende omstændigheder reelt ikke kun var en præmiering af A for at forblive i sin stilling indtil bonusperiodens udløb, men at den også var en vederlæggelse for udførelse af arbejde på samme måde som løn.

Højesteret afviste samtidig, at den progressive optjeningsmodel kunne fravige lovens proportionalitetskrav:

Højesteret bemærker endvidere, at det følger af funktionærlovens § 17 a, stk. 1, jf. § 21, stk. 1, at medarbejderen ved fratræden har krav på en andel af den fulde ydelse, som er afpasset i forhold til vedkommendes ansættelsestid, dvs. en forholdsmæssig andel.

Samme resultat nåede Vestre Landsret i [BS-21468/2024-VLR](#) af 5. februar 2025. En sælger hos Eurodan-Huse A/S havde efter et tillæg til løn- og provisionsaftalen krav på 150.000 kr. i bonus, men tillægget betingede den lempeligere ordning af, at medarbejderen ikke havde opsagt sin stilling på forfaldstidspunktet. Landsretten anså de to aftaler som ét samlet aftalegrundlag, lagde vægt på at bonussen var gradueret efter antallet af salgskontrakter, og fandt, at ordningen havde et sådant element af vederlæggelse for udførelse af arbejde, at § 17 a fandt anvendelse:

Vederlæggelsen kunne derfor ikke betinges af [appellantens] ansættelse i virksomheden på udbetalingstidspunktet, jf. funktionærlovens § 17 a, stk. 1, jf. § 21, stk. 1.

Selskabet blev dømt til at betale 168.750 kr. inkl. feriepenge – en ændring af byrettens frifindelse i [BS-45020/2023-SON](#), hvor Retten i Sønderborg havde nået det modsatte resultat med den begrundelse, at særordningen bortfaldt ved egen opsigelse. Instansforskellen illustrerer, hvor følsom kvalifikationen er over for den konkrete bevisførelse om ordningens formål.

Den ældre parallel er [F-10-08](#), hvor Sø- og Handelsretten tilkendte en ingeniør 26/30 af en fastholdelsesbonus på 12 månedslønninger fra Energinet.dk, uanset at han selv havde sagt op inden aftalens udløbsdato.

Procesretligt har spørgsmålet været prøvet to gange i 2025. I [BS-23571/2025-VLR](#) af 2. juni 2025 anmodede begge parter – Ledernes Hovedorganisation og DI – om henvisning til landsretten under henvisning til nyere højesteretspraksis. I [BS-31412/2025-HJR](#) af 10. november 2025 – en sag om en fastholdelsesbonus hos Unifeeder A/S betinget af uopsagt stilling frem til 1. oktober 2023 – stadfæstede Højesteret dog, at sagen skulle

behandles ved Retten i Aarhus som 1. instans, fordi udfaldet i det væsentlige beror på en **konkret fortolkning** af den enkelte bonusaftale og derfor ikke har den nødvendige generelle betydning efter [retsplejelovens § 226, stk. 1](#). Budskabet er, at retstilstanden efter Højesterets 2017-dom anses for afklaret på principniveau – det er subsumptionen, der er stridspunktet.

LOV	Funktionærloven § 17a, stk. 1	Funktionærloven § 21, stk. 1	Retsplejeloven § 226, stk. 1
PRAKSIS	Højesteret · Sag om henvisning til landsretten som 1. instans i sag om fastholdelsesbonus og funktionærlovens § 17 a 10.11.2025 Højesteret · Ret til forholdsmæssig fastholdelsesbonus efter funktionærloven ved fratræden 30.06.2017 Landsretten · Vestre Landsrets Kendelse om Hjemvisning af Sag vedrørende Funktionærlovens § 17 a og Bonusudbetaling 02.06.2025 Landsretten · Landsretten tilkender funktionær bonus trods opsigelse før udbetalingstidspunktet 05.02.2025 Sø- og Handelsretten · Sag om fastholdelsesbonus: Fortolkning af Funktionærlovens § 17 a ved fratrædelse 28.08.2009 Byretten · Tvist om bonusudbetaling ved opsigelse: Eurodan-Huse A/S frifundet for krav om yderligere bonus 19.04.2024		

§ 6 Fastholdelsesbonus i konkurs: Top-Toy-sagerne og konkurslovens § 56, stk. 2

Den mest gennemprøvede sagskompleks om fastholdelsesbonus er Top-Toy-sagerne, hvor tre medarbejdere i november 2017 havde indgået aftaler om en "retention bonus" på op til tre måneders løn, betinget af fortsat ansættelse indtil udgangen af januar 2019. Selskabet gik konkurs den 28. december 2018, og konkursboet indtrådte i ansættelsesforholdene den 10. januar 2019. Spørgsmålet var, om bonuskravene var **massekrav** efter [konkurslovens § 93](#), jf. [§ 56, stk. 2](#).

Sagerne gennemløb alle instanser:

Instans	Afgørelse	Bærende begrundelse
Sø- og Handelsrettens skifteret, BS-25314/2019-SHR (30. sep. 2020)	Frifindelse	Bonussen hverken vederlag for løbende ydelse efter § 56, stk. 2, eller omfattet af boets indtræden
Østre Landsret, BS-41265/2020-OLR (8. nov. 2021)	Stadfæstelse med ændret begrundelse	Boet indtrådte i bonusaftalerne, men bonussen er ikke "vederlag"
Procesbevillingsnævnet, 21/27309 (28. juni 2022)	3.-instansbevilling	Principielt spørgsmål om vederlagsbegrebet
Højesteret, BS-27519/2022-HJR (23. maj 2023)	Stadfæstelse	Bonussen er en "præmiering", ikke vederlag for arbejde udført for boet

Højesteret fastslog først, at boets indtræden også omfattede bonusaftalerne, men at § 56, stk. 2, kun giver massekravsstatus til vederlag for løbende arbejdsydelse udført for boet. Om kvalifikationen udtalte Højesteret:

Efter bevisførelsen lægger Højesteret til grund, at udbetaling af fastholdelsesbonus [...] alene var betinget af, at de forblev i deres stilling og udførte deres arbejdsopgaver som hidtil indtil udgangen af januar 2019. Bonussen blev efter aftalerne ikke tillagt feriepenge, pension eller andre lønrelaterede betalinger, og der var ikke tale om honorering for en særlig arbejdsindsats. Højesteret finder derfor, at fastholdelsesbonussen ikke havde karakter af løntillæg med

udskudt betaling, men at den [...] udgjorde en præmiering ("award") for at forblive i stillingen i en kritisk periode for virksomheden.

Sammenholdt med [Sag 134/2016](#) tegner der sig et konsistent kriteriesæt for, hvornår en bonus er løn:

- **Taler for løn:** kobling til en performancevurdering, graduering efter opnåede resultater eller salgstal, tillæg af feriepenge og pension, og at fastholdelsesformålet lige så godt kunne være opnået med et almindeligt løntillæg.
- **Taler for præmiering:** eneste betingelse er fortsat ansættelse i en afgrænset kriseperiode, ingen feriepenge/pension, og ingen honorering af en særlig arbejdsindsats.

At kvalifikationen har konsekvenser også uden for konkursretten, ses af Landsskatterettens afgørelse i [21-0092622](#), hvor en bonus på 410.000 kr. først blev anset for retserhvervet ved bestyrelsens godkendelse efter regnskabsafslutning – en suspensiv betingelse – med den følge, at beskatningen ikke kunne ske under forskerskatteordningen i fraflytningsåret.

LOV	Funktionærloven § 17a	Konkursloven § 56, stk. 1-2	Konkursloven § 93
PRAKSIS	Højesteret · Højesterets dom om fastholdelsesbonus og konkursboets indtræden i ansættelsesaftaler 23.05.2023 Højesteret · Ret til forholdsmæssig fastholdelsesbonus efter funktionærloven ved fratræden 30.06.2017 Landsretten · Afgørelse om fastholdelsesbonus i konkursbo – Top-Toy A/S 08.11.2021 Sø- og Handelsretten · Afgørelse om indtræden i ansættelseskontrakt og fastholdelsesbonus i konkurs 30.09.2020 Landsskatteretten · Stadfæstelse af skatteansættelse: Beskatning af bonus udbetalt efter forskerskatteordningens ophør 07.06.2022 Procesbevillingsnævnet · Fastholdelsesbonus i konkursbo: 3.-instansbevilling om fortolkning af vederlagsbegrebet i konkurslovens § 56, stk. 2 28.06.2022		

§ 7 Egeninvesterede medarbejderaktier, bad leaver-klausuler og aftalelovens § 36

Hvor medarbejderen investerer egne midler i kapitalandele, er hverken aktieoptionsloven eller funktionærlovens § 17 a som udgangspunkt anvendelig, og tvisten afgøres efter almindelig aftaleret med [aftalelovens § 36](#) som sikkerhedsventil.

Den ledende nyere afgørelse er Østre Landsrets dom i [BS-23524/2023-OLR](#) af 28. marts 2025 om et **Management Equity Programme**. En ledende medarbejder havde investeret ca. 9,6 mio. kr. i strip- og sweet-andele, blev opsagt 1. april 2019 og fritstillet frem til fratræden 31. oktober 2019. Striden angik, om tilbagekøbsværdien skulle opgøres på opsigelses- eller fratrædelsestidspunktet – en difference på 1.739.237,25 kr. Landsretten afviste først, at programmet var omfattet af funktionærloven:

Det er ikke bevist, at aktietegningen indeholdt en sådan begunstigelse af de inviterede, at MEP-programmet udgjorde eller kan sidestilles med en ydelse omfattet af funktionærlovens § 17 a.

Afgørende var, at kun visse ledende medarbejdere fik tilbuddet, at købet skete for egen regning og risiko, og at det ikke var godtgjort, at købet ikke skete til markedspris. Herefter fortolkede landsretten investeringsaftalens definitioner ordlydsnært: »Termination« var defineret som "the giving of notice", og »Termination Date« som "the date of Termination" – altså opsigelsestidspunktet. Tre forhold understøttede: ordningens formål om at give andel i den værdi, deltagerne selv skabte; selskabets faste praksis med fritstilling ved opsigelse; og at

den tilknyttede konkurrenceklausul anvendte den anden formulering "the effective date of termination" om fratrædelsestidspunktet.

Omvendt kan klausuler tilsidesættes. I [F-7-01](#) fandt Sø- og Handelsretten en tilbagekøbsklausul urimelig efter aftalelovens § 36, navnlig fordi medarbejderen var blevet **afskediget**, og anerkendte hendes ejerskab til 417 aktier mod betaling af 27.522 kr. Modsat i [BS-44876/2024-SHR](#) af 2. september 2025, hvor en opsagt medarbejder skulle tilbagesælge 679 medarbejderaktier til købspris plus 5 pct. p.a. (3.614 kr.). Retten afviste tilsidesættelse med den begrundelse, at aktiekøbet var finansieret af en bonus på 6.500 kr. og dermed **risikofrit** for medarbejderen, at han allerede havde modtaget ca. 55.989 kr. i udbytte, og at han ikke havde løftet bevisbyrden for, at markedsværdien var væsentligt højere. Retten fastslog samtidig, at den underskrevne danske aftaletekst – ikke en efterfølgende engelsk Google-oversættelse, hvor "fratræden" var gengivet som "resign" – var gældende, og at et obligatorisk informationsmøde havde forklaret, at tilbagesalgspigten gjaldt uanset hvem der opsgavde.

For egentlige bad leaver-klausuler viser [F-1-09](#), at klausulen håndhæves fuldt ud, når fratrædelsen skyldes medarbejderens egne forhold: en administrerende direktør, der blev bortvist for grov misligholdelse, blev pålagt at tilbagebetale 8.884.000 kr. af aktiekøbesummen i overensstemmelse med aktionæroverenskomstens bad leaver-bestemmelse.

Endelig illustrerer erstatningssiden, at et krav mod arbejdsgiveren kræver dokumenteret tab. I [F-6-02](#) var det ubestridt, at Intel havde misligholdt sin forpligtelse ved at hindre udnyttelse af optioner efter fratræden, men medarbejderen blev ikke tilkendt erstatning, fordi han ikke konkret havde påvist, at han ville have udnyttet optionerne på det tidspunkt, kursen var højest. For direktørkontrakter uden funktionærstatus gælder tilsvarende, at kravet afgøres efter kontrakten – i [BS-38755/2023-SHR](#) tilkendte Sø- og Handelsretten en exit-bonus på 5.062.500 kr. med skønsmæssigt fastsat bonusfaktor, men afviste godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på grund af direktørstatus.

LOV	Aftaleloven § 36	Funktionærloven § 17a, stk. 1	
PRAKSIS	Landsretten · Værdiansættelse af medarbejderaktier ved fratræden: Opsigelses- eller fratrædelsestidspunkt?		28.03.2025
	Sø- og Handelsretten · Tvisten om tilbagesalgsplicht af medarbejderaktier: Fortolkning af 'fratræden' og aftalens rimelighed		02.09.2025
	Sø- og Handelsretten · Ansættelsesretlig tvist om direktørs løn- og bonuskrav samt kontraktgrundlag		21.03.2025
	Sø- og Handelsretten · Tilbagebetaling af aktiekøbesum efter bortvisning af direktør - Fortolkning af Aktionæroverenskomst		15.05.2012
	Sø- og Handelsretten · Sag om erstatning for hindret udnyttelse af aktieoptioner		16.05.2006
	Sø- og Handelsretten · Sag om tilbagekøb af medarbejderaktier – Urimelig klausul tilsidesat efter Aftalelovens § 36		21.02.2003

§ 8 Ligningslovens § 7 P: betingelserne for skattefri medarbejderaktier

[Ligningslovens § 7 P](#) er den centrale skatteramme for aktiebaseret aflønning. Værdien af aktier, køberetter og tegningsretter, som modtages som vederlag i et ansættelsesforhold, medregnes efter [stk. 1](#) ikke ved indkomstopgørelsen, når betingelserne i [stk. 2](#) er opfyldt. Beskatningen udskydes til salget af aktierne og sker da som **aktieindkomst**, ikke lønindkomst. Bestemmelsen blev indsat ved lov nr. 430 af 18. maj 2016 med virkning for aftaler indgået 1. juli 2016 eller senere ([LOV nr 430 af 18/05/2016](#)).

De centrale betingelser i stk. 2 er:

- **Nr. 1 – individuel aftale med arbejdsgiverselskabet.** Den ansatte og det selskab, hvori den pågældende er ansat, skal have aftalt, at § 7 P skal anvendes, og vederlaget skal være entydigt identificeret med angivelse af instrumenttype, selskab og nominel størrelse/stykværdi samt eventuelle vilkår. Kravet er ufravigeligt: i [SKM2017.423.SR](#) faldt hele ordningen bort, fordi aftalen var indgået med **moderselskabet** og ikke med arbejdsgiverselskabet. Omvendt kunne et program, der efter et negativt svar i 2021 blev tilrettet med en obligatorisk "Section 7 P Agreement", godkendes i [SKM2022.217.SR](#).
- **Nr. 2 – beløbsgrænserne.** 10 pct. af årslønnen som hovedregel; til og med 20 pct., hvis adgangen er åben på lige vilkår for mindst 80 pct. af en kreds af selskabets ansatte fastlagt efter almene kriterier; og til og med 50 pct., hvis de skærpede betingelser for nye, mindre virksomheder i [stk. 7](#) tillige er opfyldt. Ved successive tildelinger i samme år godkendte Skatterådet i [SKM2021.526.SR](#) periodisering efter § 7 P, stk. 5, men afviste at anvende den faktiske årsløn for tildelingsåret som beregningsgrundlag. Opgørelsen af "årsløn" ved ansættelsesskifte midt i året blev afklaret i [SKM2024.302.SR](#): udenlandsk indkomst kan ikke medregnes, den danske løn helårsomregnes med fradrag af midlertidige udsving, og variable løndelev som bonus kan medregnes, hvis de udgør en ikke uvæsentlig del af lønnen.
- **Nr. 3 og 4 – koncernkrav.** Vederlaget skal ydes af arbejdsgiverselskabet eller et koncernforbundet selskab, jf. [kursgevinstlovens § 4, stk. 2](#), og skal være aktier i disse selskaber.
- **Nr. 5 – ingen særlig aktieklasse.** I [SKM2022.45.SR](#) blev B-aktier ikke anset for en særlig aktieklasse, bl.a. fordi klassen historisk havde rummet eksterne aktionærer.
- **Nr. 6 og 7 – overdragelsesforbud og leveringsret.** Køberetter skal indeholde en ret for enten den ansatte eller selskabet til at erhverve eller levere aktier. Kravet var netop det, der spærrede i [SKM2019.9.SR](#), hvor en supplerende incitamentsaftale indebar differenceafregning og derfor ikke kunne omfattes af § 7 P.

Vederlag i ansættelsesforhold. Skatterådet har i to afgørelser fra 2021 præciseret dette krav bredt. I [SKM2021.316.SR](#) blev fire warrantprogrammer, der kun kunne udnyttes ved exit, anset for vederlag i ansættelsesforhold, fordi tildelingerne primært skete i selskabets interesse for at tiltrække og fastholde medarbejdere. I [SKM2021.574.SR](#) opfyldte warrants til en administrerende direktør, der indirekte ejede over 25 pct., betingelsen – en særlig bestemmelse om udskudt bortfald ved overgang til bestyrelsen ændrede ikke vederlagets karakter.

Fleksibilitet og efterfølgende tilpasning. [§ 7 P, stk. 3](#) bestemmer, at ændringer af udnyttelses- eller købskurs, antal eller aktieklasse, som er nødvendige for at opfylde betingelserne i stk. 2, ikke anses for afståelse. Skatterådet anvendte dette i [SKM2025.630.SR](#), hvor et dansk datterselskab siden 2020 havde udstedt optioner uden § 7 P-vilkår og nu ønskede at indgå et "7 P Tillæg" til de eksisterende aftaler. I [SKM2026.118.SR](#) af 4. marts 2026 tog Skatterådet stilling til en model, hvor medarbejderne fik både aktieoptioner og Restricted Share Units med treårig modning under én samlet § 7 P-aftale, men først senere skulle vælge, hvilke instrumenter der endeligt skulle omfattes – med den begrænsning, at valget skal træffes, inden skattepligten indtræder. Endelig bekræftede [SKM2023.477.SR](#), at aktieløn til favørkurs kan omfattes, når den bindende aftale først indtræder ved generalforsamlingens beslutning, og den individuelle § 7 P-aftale er indgået forinden, så vederlaget er entydigt identificeret.

Overgangsspørgsmål. Aftaler indgået før 1. juli 2016 falder uden for. I [SKM2017.287.SR](#) blev den bindende aftale anset for indgået ved medarbejdernes elektroniske tilmelding i november-december 2015, hvorfor § 7 P ikke kunne anvendes på tildelingerne i 2017.

PRAKSIS	Skatterådet · Valgfrihed mellem aktieoptioner og RSU'er under ligningslovens § 7 P	04.03.2026
	Skatterådet · Aktieoptioner efterfølgende omfattet af LL § 7 P	07.11.2025
	Skatterådet · Beregning af årsløn for aktieløn ved skifte af ansættelse midt i året	05.06.2024
	Skatterådet · Aktieløn til favørkurs kan omfattes af Ligningsloven	06.10.2023
	Skatterådet · Medarbejderaktier efter revideret MAP opfylder Ligningsloven § 7 P	02.05.2022
	Skatterådet · B-aktier i medarbejderprogram er ikke særlig aktieklasse	03.02.2022
	Skatterådet · Warrants tildelt direktør opfylder betingelse om ansættelsesforhold	03.11.2021
	Skatterådet · Medarbejderaktier og 10 procentsgrænse ved flere tildelinger i samme år	12.10.2021
	Skatterådet · Tegningsretter tildelt i ansættelsesforhold efter Ligningsloven § 7 P	15.06.2021
	Skatterådet · Overdragelse af bonuspulje og incitamentsprogram under Ligningsloven § 7 P	08.01.2019
	Skatterådet · Medarbejderanparter ydet fra moderselskab opfylder ikke krav om aftale med arbejdsgiverselskabet	27.06.2017
	Skatterådet · Aftale om medarbejderaktier indgået før ikrafttræden af Ligningsloven § 7 P	18.04.2017

Iværksætterpakken: grundlønsmodellen erstatter

§ 9 50-procentsgrænsen fra 1. juli 2026

Ordningen for nye, mindre virksomheder i [§ 7 P, stk. 7](#) stiller i den konsoliderede affattelse krav om højst 50 ansatte, nettoomsætning eller balancesum på højst 15 mio. kr., mindre end 5 års aktivitet på et marked, at selskabet ikke i overvejende grad driver passiv kapitalanbringelse, ikke er kriseramet, ikke har uindfriede tilbagebetalingskrav efter en statsstøtteafgørelse, at den ansatte ikke ejer mere end 25 pct. af kapitalen eller råder over mere end 50 pct. af stemmerne, og at selskabet ikke er optaget til handel på et reguleret marked.

Dette regelsæt er væsentligt ændret ved [lov nr. 1781 af 29. december 2025](#), der udmønter Aftale om Iværksætterpakken af 21. juni 2024. Ændringerne er endnu **ikke konsolideret** ind i lovteksten og omfatter fem elementer:

- Den hidtidige 50-procentsgrænse i § 7 P, stk. 2, nr. 2, 4. pkt., ophæves og erstattes af et krav om en **grundløn på mindst 193.200 kr. (2010-niveau, ca. 253.100 kr. i 2025-niveau)** på aftaletidspunktet kombineret med, at betingelserne i stk. 7 er opfyldt. Opfyldes grundlønkravet, gælder hverken 10-procentsgrænsen eller 80-procentskravet, og aftalen kan indgås uden angivelse af vederlagets værdi, så selskabet slipper for en værdiansættelse.
- Antalsgrænsen hæves fra højst 50 til **højst 150 ansatte**.
- Nettoomsætnings- og balancesumsgrænserne hæves fra 15 mio. kr. til **200 mio. kr.**
- Alderskravet lempes fra mindre end 5 år til **mindre end 10 år** på et marked.
- Henvisningerne i stk. 4 og stk. 5, 3. pkt., præciseres, så reglerne om vurderingstidspunktet fortsat kun angår 10- og 20-procentsreglerne.

De nye regler krævede godkendelse efter statsstøttereglerne. Skattestyrelsen oplyser i Den juridiske vejledning afsnit C.A.5.17.3.1, at Europa-Kommissionen har godkendt udvidelsen, og at skatteministeren har fastsat ikrafttrædelsen ved [bekendtgørelse nr. 553 af 22. juni 2026](#), således at reglerne gælder fra **1. juli 2026** med virkning for aftaler om tildeling indgået efter denne dato.

Høringsforløbet forud for loven – [høringen af 26. august 2025 over lovforslaget om bl.a. medarbejderaktieordningen](#) – er retskildemæssigt interessant, fordi høringsnotatet viser, hvad der bevidst blev fravalgt. 21 høringsparter svarede, og udvidelsen af § 7 P mødte bred opbakning. Til gengæld rejste Aktive

Ejere, Dansk Biotek, Dansk Erhverv, Danske Advokater, Danske Tech Startups, FBV og DI samstemmende kravet om at løse den såkaldte **fantomskat** under [ligningslovens § 28](#) ved milepælsbetalinger, samt at inkludere bestyrelsesmedlemmer i § 7 P. Skatteministeriet afviste konsekvent begge dele med henvisning til, at de faldt uden for Aftale om Iværksætterpakken. Kromann Reumert advarede om, at grundlønsmodellen kan stille de allermindste startups dårligere end den gamle 50-procentsmodel, og foreslog at bevare begge; forslaget blev afvist, men lovteksten blev tilrettet på to punkter efter høringen – dels så det tydeligt fremgår, at virksomheder på grundlønsmodellen ikke skal foretage en særskilt værdiansættelse (svar til Danske Advokater), dels så der er eksplicit valgfrihed mellem det eksisterende regelsæt og den nye grundlønsmodel (svar til FSR – danske revisorer).

LOV

[Ligningsloven § 7p, stk. 2, 7](#)[Ligningsloven § 28](#)

Ligningslovens § 28: udskudt beskatning, differenceafregning og § 10 fraflytning

Hvor § 7 P ikke anvendes, er hovedreglen [ligningslovens § 28](#). Efter [stk. 1](#) indtræder beskatningen af køberetter og tegningsretter modtaget som vederlag først på udnyttelses- eller afståelsestidspunktet, og beskatningen sker på grundlag af rettens værdi på dette tidspunkt. Bestemmelsen forudsætter, at køberetten indeholder en ret for enten den ansatte eller selskabet til at erhverve eller levere aktier, og at det ansættende selskab enten selv har udstedt retten eller erhvervet den fra et koncernforbundet udstedende selskab. Efter [stk. 11](#) viger § 28 for § 7 P, jf. dog § 7 P, stk. 12 og 13.

Differenceafregning er den klassiske faldgrube. Landsskatteretten stadfæstede i [10-00847](#) af 24. november 2010, at både "same-day sale" i sin helhed og den solgte andel ved "sell to cover" reelt er kontant differenceafregning, fordi udnyttelse og salg udgør én samlet, uadskillelig transaktion tilrettelagt med henblik på at udbetale et kontant nettoprovenu, og fordi medarbejderen aldrig opnår reelt ejerskab eller ejerrisiko. Kun de aktier, medarbejderen faktisk fik leveret og beholdt, kunne omfattes af de gunstige regler. Det svarer til [§ 7 P, stk. 12](#), hvorefter kontant udbetaling af rettens værdi bringer § 28 (subsidiært § 16) i anvendelse.

Udnyttelsestidspunktet blev præciseret i [SKM2024.648.SR](#): det er den dag, indehaveren meddeler selskabet sin beslutning om at udnytte warranten – ikke indbetalings-, registrerings- eller aktionærregistreringstidspunktet – og lukkekursen på udnyttelsesdagen anvendes ved værdiansættelsen. Afgørelsen korrigerede udtrykkeligt et tidligere bindende svar.

Afgrænsningen mod kursgevinstloven blev trukket i [21-0106109](#) af 27. november 2024, hvor Landsskatteretten fandt, at optioner erhvervet i 2017 som led i en **geninvestering** ikke var omfattet af § 28 (og derfor skulle beskattes efter kursgevinstloven som kapitalindkomst), mens 2018-optionerne var egentlige medarbejderoptioner under § 28 med beskatning som personlig indkomst. Tilsvarende blev vederlagsfrit tildelte optioner i [SKM2020.394.SR](#) kvalificeret som løn og ikke aktieavance, idet Skatterådet ændrede skatteankenævnets modsatte afgørelse som åbenbart ulovlig.

Fraflytning. Efter [§ 28, stk. 4](#) skal vederlaget medregnes i det indkomstår, hvori den fulde skattepligt ophører – eller hvori den skattepligtige efter en dobbeltbeskatningsoverenskomst bliver hjemmehørende i en fremmed stat – på grundlag af rettens værdi på ophørstidspunktet, med henstandsmulighed efter [stk. 6](#), omberegningsadgang efter [stk. 7](#) og bortfald ved uudnyttet udløb efter [stk. 8](#). Den nyeste og mest

detaljerede afgørelse er [SKM2026.230.SR](#) af 8. maj 2026. Spørgeren havde ved fraflytningen 1. januar 2020 16.000 vestede, uudnyttede optioner. Skatterådet bekræftede fraflytterbeskatningen og fritagelsen for dobbeltbeskatning ved senere udnyttelse, men afviste spørgerens model for forholdsmæssig beskatning: de første 16.000 post-fraflytnings-udnyttelser dækkes efter **FIFO-princippet** af de fraflytterbeskattede optioner, og den begrænsede skattepligt af optioner retserhvervet efter fraflytningen beregnes over den **samlede optjeningsperiode**.

De ældre afgørelser viser dokumentationskravene. I [15-1281091](#) blev en udbetaling på 191.768 kr. for ikke-udnyttede optioner anset for skattepligtig i fraflytningsåret, og SKATs skønsmæssige værdiansættelse blev tiltrådt, fordi klagerens alternative værdi ikke var dokumenteret. I [SKM2007.478.SR](#) blev optioner retserhvervet i Danmark inden udstationeringen anset for at have dansk kilde, hvorfor der hverken var hjemmel til forholdsmæssig fordeling over optjeningsperioden eller til lempelse efter ligningslovens § 33 A. Endelig viser [SKM2025.247.SR](#), at RSU'er og optioner, der optjenes efter at selskabet er frasolgt koncernen, falder uden for både § 16 og § 28, når modtageren ikke længere er i et ansættelsesforhold med koncernen på retserhvervelsestidspunktet.

En praktisk risiko er efterbeskatning ved fejlagtig indberetning: i [19-0066746](#) blev en medarbejder anset for at have handlet groft uagtsomt, da arbejdsgiveren havde indberettet 44.220 kr. mod en faktisk værdi på 371.757 kr., og ekstraordinær genoptagelse blev tilladt. Tilsvarende i [18-0001452](#) under de tidligere § 7 H-overgangsregler, hvor Landsskatteretten dog gav klageren medhold, fordi bestyrelsens beslutning i 2009 havde fastlagt programmets væsentligste rammer og dermed givet et retskrav på tildelingen.

LOV	Ligningsloven § 7p, stk. 12	Ligningsloven § 28, stk. 1, 4, 6-8	
PRAKSIS	Landsskatteretten · Landsskatteretten: Beskatning af aktieoptioner - Ligningsloven § 28 vs. Kursgevinstloven		27.11.2024
	Landsskatteretten · Beskatning af vederlag ved udnyttelse af køberetter til medarbejderaktier og ekstraordinær genoptagelse		03.08.2021
	Landsskatteretten · Beskatning af medarbejderaktieoptioner under overgangsregler for Ligningsloven § 7 H		16.04.2021
	Landsskatteretten · Beskatning af aktieoptioner ved fraflytning – Værdiansættelse og ligningsfrist		14.02.2018
	Landsskatteretten · Aktieoptioner: 'Same-day sale' og 'Sell to cover' anset for skattepligtig differenceafregning		24.11.2010
	Skatterådet · Fraflytterbeskatning og begrænset skattepligt for aktieoptioner ved udtræden af fuld dansk skattepligt – FIFO-princip og samlet optjeningsperiode		08.05.2026
	Skatterådet · Aktieløn efter frasal og lønsumsafgift for forsikringsformidler		09.05.2025
	Skatterådet · Warrants udnyttelsestidspunkt er dagen for medarbejderens tilkendegivelse		18.12.2024
	Skatterådet · Skatteankenævns afgørelse om aktieoptioner ændres til lønindkomstbeskatning		29.09.2020
	Skatterådet · Beskatning af aktieoptioner erhvervet før fraflytning til Hong Kong		05.07.2007

Retserhvervelse og beskatningstidspunkt for RSU'er og betingede aktier

§ 11

Restricted Stock Units falder uden for [ligningslovens § 28](#), fordi der ikke er tale om en købe- eller tegningsret – den effektive udnyttelseskurs er 0. Beskatningen sker derfor som løn efter ligningslovens § 16, jf. statsskattelovens § 4, og det centrale spørgsmål bliver **retserhvervelsestidspunktet**.

havde optjent bonus for den lønnede del af orloven, og at metoden blev anvendt ensartet for alle typer ulønnet fravær uanset årsag.

Afgørelsen fastlægger dermed en operationel grænse: en kønsneutral beregning på grundlag af faktisk optjent løn er lovlig, hvorimod praksis, hvor barselsfravær udtrykkeligt begrundes, at medarbejderen ikke tildeles et tillæg eller en bonus, ligger på den forkerte side af ligebehandlingsprincippet. Ved udformning af bonusordninger bør beregningsreglerne derfor være formuleret generelt i forhold til alt ulønnet fravær og ikke knytte an til orlovsårsagen.

LOV

Ligelønsloven § 1, stk. 1

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Pro-rata beregning af bonus efter forældreorlov var i overensstemmelse med ligelønsloven 05.02.2015

§ 13 Sammenfatning: tre spor, tre forskellige kvalifikationstest

Praksis på området kan sammenfattes i tre adskilte kvalifikationsspørgsmål, som skal besvares i rækkefølge.

1. Er ydelsen en købe- eller tegningsret omfattet af aktieoptionsloven? Er svaret ja, gælder [funktionærlovens § 17 a](#) ikke, jf. stk. 2, og for ordninger etableret fra 1. januar 2019 kan parterne frit aftale, at ikke-modnede rettigheder bortfalder ved fratræden. Efter [BS-8841/2024-HJR](#) er det den individuelle tildelingsaftales dato – ikke rammeplanens – der afgør spørgsmålet. Uanset aftalefriheden består pligten efter [§ 3](#) til en særskilt skriftlig erklæring på dansk, sanktioneret med godtgørelse efter [§ 7](#) (2.500 kr. i Tesla-sagen), og forbuddet mod at aftale tilbagekøb under markedspris.

2. Er ydelsen vederlag for udført arbejde eller ren præmiering? Er der tale om bonus, gratiale, tantieme eller en medarbejderaktieordning uden for aktieoptionsloven, afgør denne test alt. Performancekobling, graduering efter resultater, feriepenge og pension trækker mod løn – jf. [Sag 134/2016](#) og [BS-21468/2024-VLR](#). En ren "bliv-i-stillingen"-betingelse uden lønrelaterede tillæg trækker mod præmiering, jf. [BS-27519/2022-HJR](#). Er ydelsen løn, kan den ikke betinges af fortsat ansættelse, og den progressive optjeningsmodel viger for kravet om en forholdsmæssig andel. Kvalifikationen beror efter [BS-31412/2025-HJR](#) på en konkret aftalefortolkning og hører derfor hjemme i byretten som 1. instans.

3. Er der tale om en egeninvestering for egen regning og risiko? Er svaret ja, gælder hverken aktieoptionsloven eller [§ 17 a](#), og tvisten afgøres efter aftalens ordlyd med [aftalelovens § 36](#) som eneste korrektiv, jf. [BS-23524/2023-OLR](#) og [BS-44876/2024-SHR](#). Risikoen for medarbejderen og årsagen til fratrædelsen er de tungest vejende momenter i urimelighedsvurderingen.

Skatteretligt løber sporene parallelt: [§ 7 P](#) giver skattefrihed ved tildelingen og aktieindkomstbeskatning ved salg mod opfyldelse af de formelle aftalekrav og beløbsgrænser, [§ 28](#) udskyder lønbeskatningen til udnyttelse eller afståelse, og RSU'er beskattes som løn på vestingtidspunktet. Området er i bevægelse: Iværksætterpakkens grundlønsmodel træder i kraft 1. juli 2026, og høringsforløbet viser, at det mest efterspurgte – en løsning på fantomskatten under [§ 28](#) – bevidst er udskudt.

Afgrænsning: den skattemæssige behandling af selve aktieavancen og udbyttet ved salg behandles i [aktiebeskatning](#), usaglighedsvurderingen af selve opsigelsen i [usaglig-opsigelse](#), direktørers change-of-control-vilkår i [direktoerkontrakter](#), konkurrence- og kundeklausuler knyttet til

incitamentsordninger i [konkurrenceklausul](#), og sondringen mellem lønmodtager og selvstændig med vederlag i ejerandele i [lønmodtager-vs-selvstændig](#).

LOV	Aftaleloven § 36	Funktionærloven § 17a, stk. 2	Ligningsloven § 7p	Ligningsloven § 28
	Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 3			
	Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 7			
PRAKSIS	Højesteret · Sag om henvisning til landsretten som 1. instans i sag om fastholdelsesbonus og funktionærlovens § 17 a			10.11.2025
	Højesteret · Rækkevidden af aktieoptionslovens ændring i 2019 vedrørende tildelinger under ældre incitamentsprogrammer			21.02.2025
	Højesteret · Højesterets dom om fastholdelsesbonus og konkursboets indtræden i ansættelsesaftaler			23.05.2023
	Højesteret · Ret til forholdsmæssig fastholdelsesbonus efter funktionærloven ved fratræden			30.06.2017
	Landsretten · Værdiansættelse af medarbejderaktier ved fratræden: Opsigelses- eller fratrædelsestidspunkt?			28.03.2025
	Landsretten · Landsretten tilkender funktionær bonus trods opsigelse før udbetalingstidspunktet			05.02.2025
	Sø- og Handelsretten · Tvisten om tilbagesalgsplicht af medarbejderaktier: Fortolkning af 'fratræden' og aftalens rimelighed			02.09.2025

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Funktionærloven § 17a	stk. 1-2	Ligningsloven § 7p	stk. 2
Ligningsloven § 28	stk. 1	Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 1	
Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 3	stk. 1	Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 7	

MATERIALE Citerede afgørelser

54 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS		4
10.11.2025	Sag om henvisning til landsretten som 1. instans i sag om fastholdelsesbonus og funktionærlovens § 17 a	31412-2025
21.02.2025	Rækkevidden af aktieoptionslovens ændring i 2019 vedrørende tildelinger under ældre incitamentsprogrammer	8841-2024
23.05.2023	Højesterets dom om fastholdelsesbonus og konkursboets indtræden i ansættelsesaftaler	3251-3877
30.06.2017	Ret til forholdsmæssig fastholdelsesbonus efter funktionærloven ved fratræden	134-2016
LANDSRETTEEN · ANKEINSTANS		4
02.06.2025	Vestre Landsrets Kendelse om Hjemvisning af Sag vedrørende Funktionærlovens § 17 a og Bonusudbetaling	9699-11323

28.03.2025	Værdiansættelse af medarbejderaktier ved fratræden: Opsigelses- eller fratrædelsestidspunkt?	10487-12361
05.02.2025	Landsretten tilkender funktionær bonus trods opsigelse før udbetalingstidspunktet	9904-11588
08.11.2021	Afgørelse om fastholdelsesbonus i konkursbo – Top-Toy A/S	2662-3170

SØ- OG HANDELSRETEN · SPECIALRET

15

02.09.2025	Twisten om tilbagesalgsplicht af medarbejderaktier: Fortolkning af 'fratræden' og aftalens rimelighed	BS-44876/2024-SHR
21.03.2025	Ansættelsesretlig tvist om direktørs løn- og bonuskrav samt kontraktgrundlag	BS-38755/2023-SHR
30.09.2020	Afgørelse om indtræden i ansættelseskontrakt og fastholdelsesbonus i konkurs	2642-3147
15.05.2012	Tilbagebetaling af aktiekøbesum efter bortvisning af direktør - Fortolkning af Aktionæroverenskomst	F-1-09
25.06.2010	Dom om medarbejderaktiers retsstilling ved fratræden: Incitamentsprogram omfattet af funktionærloven	F-14-09
28.08.2009	Sag om fastholdelsesbonus: Fortolkning af Funktionærlovens § 17 a ved fratrædelse	F-10-08
19.06.2008	Sø- og Handelsretten: Krav på medarbejderaktier ved fratræden – Fortolkning af Funktionærlovens § 17 a	F 9-07
28.11.2007	Sag om aktieoptioner og ændringer i vilkår efter virksomhedsoverdragelse	F 53/06
20.06.2006	Sag om aktieoptioner, feriepenge og fratrædelsesgodtgørelse	F-21-02
16.05.2006	Sag om erstatning for hindret udnyttelse af aktieoptioner	F-6-02
15.12.2005	Sag om aktieoptioner og funktionærlovens anvendelse ved fratrædelse	F-13-04
22.08.2003	Sag om aktieoptioner: Krav mod datterselskab, fortolkning af optionsaftale og fratrædelsesvilkår	F-20-01
29.04.2003	Sag om feriegodtgørelse af aktietegningsretter (warrants)	F-22-01
21.02.2003	Sag om tilbagekøb af medarbejderaktier – Urimelig klausul tilsidesat efter Aftalelovens § 36	F-7-01
01.02.2002	Sag om aktieoptioner som løn - Funktionærlovens § 17a og Ferieloven	F-0019-00

BYRETEN · FØRSTE INSTANS

1

19.04.2024	Twist om bonusudbetaling ved opsigelse: Eurodan-Huse A/S frifundet for krav om yderligere bonus	9823-11486
------------	---	------------

LANDSSKATTERETTEN · ADMINISTRATIV KLAGEINSTANS

6

27.11.2024	Landsskatteretten: Beskatning af aktieoptioner - Ligningsloven § 28 vs. Kursgevinstloven	21-0106109
07.06.2022	Stadfæstelse af skatteansættelse: Beskatning af bonus udbetalt efter forskerskatteordningens ophør	21-0092622

03.08.2021	Beskatning af vederlag ved udnyttelse af køberetter til medarbejderaktier og ekstraordinær genoptagelse	19-0066746
16.04.2021	Beskatning af medarbejderaktieoptioner under overgangsregler for Ligningsloven § 7 H	18-0001452
14.02.2018	Beskatning af aktieoptioner ved fraflytning – Værdiansættelse og ligningsfrist	15-1281091
24.11.2010	Aktieoptioner: 'Same-day sale' og 'Sell to cover' anset for skattepligtig differenceafregning	10-00847

SKATTERÅDET · ADMINISTRATIV MYNDIGHED

21

08.05.2026	Fraflytterbeskatning og begrænset skattepligt for aktieoptioner ved udtræden af fuld dansk skattepligt – FIFO-princip og samlet optjeningsperiode	25-6075427
04.03.2026	Valgfrihed mellem aktieoptioner og RSU'er under ligningslovens § 7 P	24-1262718
07.11.2025	Aktieoptioner efterfølgende omfattet af LL § 7 P	24-1855981
09.05.2025	Aktieløn efter frasal og lønsumsafgift for forsikringsformidler	24-1115727
18.12.2024	Warrants udnyttelsestidspunkt er dagen for medarbejderens tilkendegivelse	24-1174449
05.06.2024	Beregning af årsløn for aktieløn ved skifte af ansættelse midt i året	23-1817366
06.10.2023	Aktieløn til favørkurs kan omfattes af Ligningsloven	23-0286723
02.05.2022	Medarbejderaktier efter revideret MAP opfylder Ligningsloven § 7 P	21-1306945
21.03.2022	Beskatning af Restricted Stock Units brugt til skattebetaling	21-0708988
03.02.2022	B-aktier i medarbejderprogram er ikke særlig aktieklasser	21-0730849
03.11.2021	Warrants tildelt direktør opfylder betingelse om ansættelsesforhold	21-0547713
12.10.2021	Medarbejderaktier og 10 procentsgrænse ved flere tildelinger i samme år	21-0452678
15.06.2021	Tegningsretter tildelt i ansættelsesforhold efter Ligningsloven § 7 P	20-1276073
29.09.2020	Skatteankenævnets afgørelse om aktieoptioner ændres til lønindkomstbeskatning	19-0754812
08.01.2019	Overdragelse af bonuspulje og incitamentsprogram under Ligningsloven § 7 P	18-0722711
27.06.2017	Medarbejderanparter ydet fra moderselskab opfylder ikke krav om aftale med arbejdsgiverselskabet	16-1838054
18.04.2017	Aftale om medarbejderaktier indgået før ikrafttræden af Ligningsloven § 7 P	16-1568472
22.12.2014	Beskatningstidspunkt for Restricted Stock Units med glidende vesting	14-3786844
19.05.2011	Beskatning af Restricted Stock Units med fast og glidende modning	10-163156
20.09.2007	Beskatning af Restricted Stock Units ved modningstidspunktet	07-145432
05.07.2007	Beskatning af aktieoptioner erhvervet før fraflytning til Hong Kong	07-105222

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

1

05.02.2015	Pro-rata beregning af bonus efter forældreorlov var i overensstemmelse med ligelønsloven	7100166-12
------------	--	------------

PARKERINGSKLAGENÆVNET · NÆVN / KLAGESTANS		1
---	--	---

17.03.2023	Kontrolafgift for parkering uden for afmærket bås i skråparkeringsanlæg	park-3147
------------	---	-----------

PROCESBEVILLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGESTANS		1
--	--	---

28.06.2022	Fastholdelsesbonus i konkursbo: 3.-instansbevilling om fortolkning af vederlagsbegrebet i konkurslovens § 56, stk. 2	21/27309
------------	--	----------