

PRAKSISSOVERSIGT · ANSÆTTELSESDOKUMENTER

Direktørkontrakt

Kontrakten for den registrerede direktør – uden for funktionærlovens beskyttelse, så alt væsentligt skal aftales udtrykkeligt

Version 1 · Opdateret 21. jul. 2026 · 5 afgørelser · 2012-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

En direktørkontrakt er aftalen mellem et kapitalsekskab og den person, der er registreret som direktør i Erhvervsstyrelsens it-system, jf. [selskabsloven § 10, stk. 1](#). Parterne er selskabet – repræsenteret af det organ, der har ansættelseskompetencen, typisk bestyrelsen eller tilsynsrådet efter [selskabsloven § 111, stk. 1](#) – og direktøren personligt. Direktøren er ikke en almindelig medarbejder: vedkommende er et selskabsorgan med selvstændig kompetence til at varetage den daglige ledelse, jf. [selskabsloven § 117](#), og tegner selskabet udadtil efter [selskabsloven § 135](#).

Netop derfor falder den registrerede direktør uden for den ansættelsesretlige beskyttelseslovgivning. [Funktionærloven § 1, stk. 2](#) forudsætter, at den ansatte "indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner" – et kriterium den reelt selvstændigt ledende direktør typisk ikke opfylder. Det samme lønmodtagerbegreb går igen i [ferieloven § 2](#), i [lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 1, stk. 1](#) og i [aktieoptionsloven § 1](#). Konsekvensen er, at kontrakten ikke bare supplerer lovens ordning – den *er* ordningen.

Oversigten er bygget op omkring dette: først hvornår kontrakten er frivillig, og hvornår en betinget pligt alligevel slår igennem; dernæst en checkliste over hvad en fyldestgørende direktørkontrakt skal regulere med angivelse af den bestemmelse, kravet hviler på; og til sidst de typiske fejl og den praksis, der viser hvad de koster.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Den registrerede direktør er selskabsorgan, ikke lønmodtager: [funktionærloven § 1, stk. 2](#) kræver en tjenestestilling under arbejdsgiverens instruktioner, og den varetager direktøren netop ikke, jf. den selvstændige ledelseskompetence i [selskabsloven § 117](#).
- 02** Uden kontrakt har direktøren intet opsigelsesvarsel efter [funktionærloven § 2](#), ingen fratrædelsesgodtgørelse efter [§ 2 a](#) og ingen godtgørelse for usaglig opsigelse efter [§ 2 b](#) – beskyttelsen skal købes med aftaletekst.
- 03** Ferie er ikke en rettighed for direktøren: [ferieloven § 2](#) giver kun ret til ferie og feriebetaling til den, der udfører personligt arbejde i tjenesteforhold.

- 04** Aktieoptionslovens værn ved fratræden – herunder bevarelse af tildelte optioner ved arbejdsgiverens opsigelse efter [aktieoptionsloven § 5, stk. 1](#) – gælder kun lønmodtagere, jf. [§ 2](#). Leaver-vilkår skal derfor stå i kontrakten eller optionsprogrammet.
- 05** Ansættelsesklausullovens kompensationskrav gælder ikke direktører, men proportionalitetsprøvelsen gør: [lov om ansættelsesklausuler § 11, stk. 2, jf. stk. 3](#) omfatter udtrykkeligt "andre end lønmodtagere", og forarbejderne nævner administrerende direktører direkte.
- 06** Er direktøren enekapitalejer, er en dokumenterbar aftale en **gyldighedsbetingelse** efter [selskabsloven § 127, stk. 2](#) – ikke blot et bevismæssigt råd.
- 07** Vederlaget må ikke overstige det sædvanlige og forsvarlige, jf. [selskabsloven § 138, stk. 1](#), og variabelt vederlag kan kræves tilbagebetalt 5 år tilbage ved selskabets konkurs, jf. [§ 138, stk. 2](#).
- 08** Ansættelses- og afskedigelseskompetencen ligger hos det organ, der efter loven ansætter direktionen – bestyrelsen eller tilsynsrådet – og en aftale indgået af andre kan blive anfægtet.

§ 1 Hvornår er dokumentet påkrævet?

Udgangspunktet: frivillig. Ingen bestemmelse i selskabsloven eller den ansættelsesretlige lovgivning pålægger et selskab at indgå en skriftlig kontrakt med sin registrerede direktør. Selskabsloven regulerer, at direktionen skal ansættes af bestyrelsen eller tilsynsrådet, jf. [selskabsloven § 111, stk. 1, nr. 1 og 2](#), og at direktørens navn skal registreres, jf. [selskabsloven § 10, stk. 1](#) – men ikke at ansættelsesvilkårene skal foreligge skriftligt. Selve *ansættelsen* er derimod en nødvendighed: et kapitalselskab kan ikke lovligt registrere en direktør, som ikke faktisk fungerer som ledelsesmedlem, jf. [selskabsloven § 112, stk. 3](#).

Betinget pligt 1 – direktøren er tillige enekapitalejer. Er direktøren samtidig eneejer af selskabet, følger det af [selskabsloven § 127, stk. 2](#), at aftaler mellem enekapitalejeren og selskabet kun er gyldige, hvis de affattes på en måde, som senere kan dokumenteres – medmindre der er tale om aftaler på sædvanlige vilkår som led i et løbende mellemværende. Forarbejderne til bestemmelsen fastslår udtrykkeligt, at dokumentationskravet **er en gyldighedsbetingelse**. En eneejer-direktør, der ikke har en dokumenterbar kontrakt, risikerer altså at stå uden aftalegrundlag over for selskabet, kurator og kreditorer.

Betinget pligt 2 – "direktøren" er reelt lønmodtager. Er personen ikke registreret som direktør, eller er vedkommende reelt underlagt en overordnets instruktionsbeføjelse, gælder lønmodtagerlovgivningen alligevel. Så indtræder oplysningspligten efter [lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 3, stk. 1](#): de væsentligste vilkår skal skriftligt være personen i hænde senest 7 kalenderdage efter tiltrædelsen, resten senest efter 1 måned. Manglerne kan udløse en godtgørelse på op til 13 ugers løn – og op til 20 ugers løn ved skærpende omstændigheder, jf. [samme lov § 13, stk. 1](#).

Betinget pligt 3 – børsnoteret aktieselskab. Har selskabet aktier optaget til handel på et reguleret marked i EU/EØS, skal generalforsamlingen godkende en vederlagspolitik efter [selskabsloven § 139](#). Konkrete aftaler om ledelsesaflønning – herunder direktørkontrakten og enhver forlængelse eller ændring af den – skal overholde den gældende politik, jf. [§ 139, stk. 3](#). Politikken skal netop indeholde retningslinjer for kontrakternes varighed,

opsigelsesvilkår, opsigelsesperioder og betalinger i tilknytning til opsigelse, jf. [selskabsloven § 139 a, stk. 1, nr. 4](#), og de individuelle vilkår offentliggøres efterfølgende i vederlagsrapporten efter [selskabsloven § 139 b](#).

Frivillig, men retssikrende i alle andre tilfælde. Uden kontrakt har direktøren hverken lovbestemt opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse, godtgørelse for usaglig opsigelse, løn under sygdom, ferieret eller optionsbeskyttelse – for ingen af disse regelsæt finder anvendelse. Det er i praksis den stærkeste grund til at udarbejde kontrakten: den ene part mister sin beskyttelse, den anden mister sin forudberegnelighed.

§ 2 Det skal dokumentet indeholde

1. Parterne og aftalegrundlaget: selskabets navn og CVR-nr., direktørens navn, tiltrædelsestidspunkt og angivelse af, at ansættelsen sker ved beslutning i det organ, der efter loven ansætter direktionen (bestyrelsen eller tilsynsrådet). Er direktøren tillige enekapitalejer, skal aftalen affattes på en måde, som senere kan dokumenteres. (*Selskabsloven § 127, stk. 2*)
2. Stillingens indhold og kompetencegrænser: hvilke dispositioner direktøren kan foretage alene, og hvornår bestyrelsens særlige bemyndigelse kræves, fordi dispositionen efter selskabets forhold er af usædvanlig art eller stor betydning. Rapporteringspligt og forretningsorden bør knyttes udtrykkeligt til kontrakten. (*Selskabsloven § 117, stk. 1*)
3. Registrering og tegningsret: hvem der sørger for registrering af direktøren i Erhvervsstyrelsens it-system, at registrering skal ske senest 2 uger efter beslutningen, og at direktøren ved fratræden straks skal afregistreres. (*Selskabsloven § 10, stk. 1*)
4. Fast vederlag, pension og personalegoder – herunder fri bil, telefon, avis og forsikringer – med angivelse af reguleringsmekanisme. Vederlaget må ikke overstige, hvad der er sædvanligt efter hvervets art og forsvarligt i forhold til selskabets økonomiske stilling. (*Selskabsloven § 138, stk. 1*)
5. Variabelt vederlag: bonusmodel, målekriterier, opgørelsestidspunkt og udbetalingsbetingelser, samt en udtrykkelig clawback-/tilbagebetalingsklausul. Ved selskabets konkurs skal ledelsen tilbagebetale variabelt vederlag oppebåret de sidste 5 år før fristdagen, hvis selskabet var insolvent ved fastsættelsen – også i god tro. (*Selskabsloven § 138, stk. 2*)
6. Aktieoptioner, warrants og andre incitamentsordninger med udtrykkelige tildelings-, modnings- og leaver-bestemmelser (good leaver/bad leaver). Aktieoptionslovens beskyttelse gælder kun lønmodtagere og finder derfor ikke anvendelse på den registrerede direktør. (*Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 2*)
7. Ferie, fravær og sygdom skal aftales udtrykkeligt – antal feriedage, betaling under ferie, håndtering af ikke-afholdt ferie ved fratræden samt løn under sygdom og barsel. Ferielovens rettigheder tilkommer kun den, der udfører personligt arbejde i tjenesteforhold. (*Ferieloven § 2*)
8. Opsigelsesvarsler (gensidige og typisk asymmetriske), eventuel fratrædelsesgodtgørelse, adgang til fritstilling, modregning i anden indtægt samt bortvisningsgrunde. Funktionærlovens varsler, fratrædelsesgodtgørelse og godtgørelse for usaglig opsigelse gælder ikke, når direktøren ikke indtager en tjenestestilling. (*Funktionærloven § 1, stk. 2*)
9. Tavshedspligt og beskyttelse af forretningshemmeligheder, herunder pligten til at tilbagelevere materiale ved fratræden. Misligholdelse af en fortrolighedsaftale eller anden pligt til ikke at videregive en forretningshemmelighed er en ulovlig handling. (*Erhvervshemmelighedsloven § 4, stk. 2*)
- 10.

Konkurrence- og kundeklausul med præcis afgrænsning af tid, sted og virksomhedsområde samt aftalt kompensation. Klausulen er ikke bindende, i det omfang den går videre end påkrævet for at værne om selskabets tarv eller på urimelig måde indskrænker direktørens adgang til erhverv – bestemmelsen gælder også for andre end lønmodtagere. (*Lov om ansættelsesklausuler § 11, stk. 3*)

11. Ansvar og forsikring: direktørens erstatningsansvar over for selskabet, kapitalejere og tredjemand ved forsætlig eller uagtsom skadevoldelse, samt selskabets pligt til at tegne og opretholde en ledelsesansvarsforsikring (D&O) og eventuel skadesløsholdelse inden for lovens rammer. (*Selskabsloven § 361, stk. 1*)
12. Change of control, bibeskæftigelse og andre ledelseshverv, immaterielle rettigheder samt lovvalg og tvistløsning (domstol eller voldgift) bør reguleres udtrykkeligt; der findes ingen udfyldende lovregler for direktører på disse punkter.

LOV

[Erhvervshemmelighedsloven § 4, stk. 2](#)[Ferie_loven § 2](#)[Funktionærloven § 1, stk. 2](#)[Lov om ansættelsesklausuler § 11, stk. 3](#)[Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 2](#)[Selskabsloven § 10, stk. 1](#)[Selskabsloven § 117, stk. 1](#)[Selskabsloven § 127, stk. 2](#)[Selskabsloven § 138, stk. 1, 2](#)[Selskabsloven § 361, stk. 1](#)

Registreret direktør eller ansat leder – grænsedragningen der afgør alt

Hele direktørkontraktens logik hviler på ét spørgsmål: er personen lønmodtager eller ej? Svaret findes ikke i stillingsbetegnelsen, men i den reelle funktion. [Funktionærloven § 1, stk. 2](#) stiller som betingelse for lovens anvendelse, at den pågældende "indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner". Det samme lønmodtagerbegreb – "en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold" – går igen i [lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 2](#), i [aktieoptionsloven § 2](#) og i [lov om ansættelsesklausuler § 1, stk. 2, nr. 2](#).

Den registrerede direktør varetager efter [selskabsloven § 117, stk. 1](#) den daglige ledelse og skal ganske vist følge bestyrelsens retningslinjer og anvisninger – men det er en organretlig instruktionsadgang på det overordnede plan, ikke den løbende arbejdsledelse, funktionærloven sigter til. Ledes selskabet efter [selskabsloven § 111, stk. 1, nr. 2](#), varetager direktionen endda både den overordnede, strategiske og den daglige ledelse. Hertil kommer, at et registreret ledelsesmedlem efter [selskabsloven § 112, stk. 3](#) skal være en person, som *faktisk fungerer* som ledelsesmedlem. Derfor er hovedreglen, at den registrerede direktør ikke er funktionær.

Gråzonen er reel og praktisk vigtig. En "salgsdirektør", "økonomidirektør" eller "country manager", der ikke er registreret, som rapporterer til en administrerende direktør, og hvis arbejde i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med andres arbejde, falder direkte ind under [funktionærloven § 1, stk. 1, nr. 3](#). Domstolene ser i disse sager på realiteten: graden af selvstændig beslutningskompetence, om vedkommende kan disponere uden forudgående godkendelse, og hvem der reelt leder arbejdet. Højesteret præciserede i dommen af 18. juni 2026 om samspillet mellem vikarloven og funktionærloven, at det netop er tjenestestillingskriteriet i § 1, stk. 2 – hvem der har og udøver instruktionsbeføjelsen – der er afgørende for lovens anvendelse, og at en formel kontraktkonstruktion ikke i sig selv sætter beskyttelsen ud af kraft. Samme realitetsbetragtning gør sig gældende for direktørbetegnelsen.

En praktisk konsekvens er, at kontrakten bør forholde sig aktivt til statusspørgsmålet: både ved at beskrive den selvstændige kompetence konkret og ved at tage stilling til, hvad der gælder, hvis en domstol alligevel måtte anse direktøren for funktionær. Bemærk endelig, at den skatteretlige kvalifikation er en anden: direktøren beskattes normalt som lønmodtager af A-indkomst, og [ligningsloven § 28](#) om udskudt beskatning af købe- og tegningsretter finder anvendelse for personer, der er ansat i selskabet. Ansættelsesretlig og skatteretlig status følges altså ikke ad.

LOV

[Funktionærloven § 1, stk. 2](#)[Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 2](#)[Selskabsloven § 112, stk. 3](#)[Selskabsloven § 117, stk. 1](#)

PRAKSIS

Højesteret · Vikarloven og funktionærloven: Midlertidighedskravet ved successive vikarudsendelser til Boeing og Siemens – Højesteret præciserer retstilstanden

18.06.2026

§ 4 Hvem ansætter, hvem afskediger – og hvad registreringen betyder

Kompetencen til at indgå og opsigte direktørkontrakten er selskabsretligt bestemt. Efter [selskabsloven § 111, stk. 1, nr. 1](#) skal bestyrelsen ansætte en direktion til at forestå den daglige ledelse; vælges den tostrengede model efter nr. 2, ansættes direktionen i aktieselskaber af tilsynsrådet. Forarbejderne til bestemmelsen fastslår, at "direktionen ikke kan ansættes af andre selskabsorganer end bestyrelsen, medmindre vedtægterne tillægger andre, f.eks. generalforsamlingen, en indstillings- eller valgret".

Om afskedigelsen siger loven derimod intet. Forarbejderne er udtrykkelige: "I modsætning til bestyrelsesmedlemmer indeholder lovforslaget ingen bestemmelser om afskedigelse af direktører. Afskedigelse af direktører tilkommer ifølge retspraksis det samme selskabsorgan, som ifølge loven har ansættelsesretten." Reglen i [selskabsloven § 121, stk. 1](#) om, at et medlem til enhver tid kan afsættes af den, der har valgt eller udpeget den pågældende, gælder efter sin ordlyd bestyrelses- og tilsynsrådsmedlemmer – ikke direktører. For direktøren er det derfor kontrakten, ikke loven, der bestemmer varsel og vilkår, mens selve *hvervet* kan bringes til ophør af det ansættende organ.

Registreringen har selvstændig retlig betydning. Medlemmer af direktionen skal registreres i Erhvervsstyrelsens it-system, jf. [selskabsloven § 10, stk. 1](#), og registreringen skal være foretaget senest 2 uger efter den retsstiftende beslutning, jf. [selskabsloven § 9, stk. 1](#); pligten påhviler selskabets centrale ledelsesorgan. Direktøren repræsenterer selskabet udadtil og forpligter det ved aftaler efter [selskabsloven § 135, stk. 2](#), medmindre tegningsretten er begrænset i vedtægterne. Og efter [selskabsloven § 137](#) kan mangler ved en bekendtgjort udnævnelse ikke påberåbes over for tredjemand, medmindre selskabet godtgør, at denne kendte

manglen. Derfor er både registrering ved tiltrædelse og afregistrering ved fratræden et kontraktvilkår værd – ikke blot en administrativ formalitet.

Endelig bør kontrakten tage højde for, at selskabet i tvister kan repræsenteres af tilsynsrådet, hvis direktionen er inhabil, jf. [selskabsloven § 135, stk. 4](#) – en bestemmelse der netop er skrevet med sager mellem selskabet og direktionsmedlemmer for øje.

LOV

[Selskabsloven § 9, stk. 1](#)[Selskabsloven § 10, stk. 1](#)[Selskabsloven § 111, stk. 1](#)[Selskabsloven § 135](#)[Selskabsloven § 137](#)

§ 5 Vederlag, bonus og aktieoptioner uden lovens sikkerhedsnet

Aflønningen er det område, hvor fraværet af beskyttelseslovgivning mærkes tydeligst – og hvor selskabsretten omvendt sætter grænser, mange overser. [Selskabsloven § 138, stk. 1](#) tillader både fast og variabelt vederlag, men fastslår samtidig, at vederlaget "ikke må overstige, hvad der anses for sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang, samt hvad der må anses for forsvarligt i forhold til kapitalselskabets og, i moderselskaber, koncernens økonomiske stilling". Grænsen gælder uanset hvad parterne har aftalt, og den beskytter både kapitalejere og kreditorer.

Endnu skarpere er [selskabsloven § 138, stk. 2](#): går selskabet konkurs, skal ledelsesmedlemmer – selv i god tro – tilbagebetale hvad de i de sidste 5 år før fristdagen har oppebåret i variabelt vederlag, forudsat at selskabet var insolvent, da det variable vederlag blev fastsat. En bonusmodel, der udelukkende belønner kortsigtede regnskabstal, kan altså vise sig at være et lån. Kontrakten bør derfor både beskrive bonusgrundlaget præcist og indeholde en clawback-mekanisme, der ikke overlader spørgsmålet til lovens minimum.

For børsnoterede aktieselskaber gælder desuden vederlagsreglerne i [selskabsloven § 139 a](#): vederlagspolitikken skal indeholde retningslinjer for kontraktens varighed, tillægspensionsordninger, opsigelsesvilkår, opsigelsesperioder og betalinger i tilknytning til opsigelse, og ved variabel aflønning skal den angive resultatkriterier, eventuelle udskydelsesperioder og selskabets mulighed for at tilbagekræve variabel aflønning. Tildeles aktiebaseret aflønning, skal politikken tillige fastlægge modnings- og bindingsperioder.

Aktieoptioner er det klassiske sted, hvor direktøren står uden lovens hjælp. [Aktieoptionsloven § 1](#) gælder ordninger, der giver *en lønmodtager* ret til at købe eller tegne aktier – og § 5, stk. 1 om, at rettighederne bevares som om lønmodtageren fortsat var ansat, når arbejdsgiveren opsiges, gælder derfor ikke direktøren. Uden udtrykkelige good leaver-/bad leaver-vilkår, accelereret modning ved change of control og en beskrevet værdiansættelsesmetode, ender parterne i en ren aftalefortolkning, hvor [aftaleloven § 36](#) er den eneste ventil. Skattemæssigt bør parterne samtidig tage stilling til, om ordningen skal etableres efter [ligningsloven § 28](#) eller søges omfattet af de særlige regler om medarbejderaktier, og huske at skattefriheden for fratrædelsesgodtgørelser op til bundgrænsen i [ligningsloven § 7 U](#) forudsætter, at modtageren er ansat som lønmodtager i den udbetalende virksomhed. Se nærmere i [praksis om aktieoptioner og bonus](#).

LOV

[Ligningsloven § 7u, stk. 1](#)[Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 5, stk. 1](#)[Selskabsloven § 138](#)[Selskabsloven § 139a, stk. 1](#)

Ligebehandlingsnævnet · Opsigelse af 63-årig direktør i erhvervsdrivende fond var ikke udtryk for aldersdiskrimination	10.12.2015
Ligebehandlingsnævnet · Ingen godtgørelse til kvindelig leder i sag om Director-titel, deltid og ligeløn	27.11.2014

§ 7 Typiske faldgruber

Direktør af titel – funktionær i realiteten. Titlen "direktør" i en ansættelseskontrakt afgør intet. Er personen ikke registreret i Erhvervsstyrelsen, eller er vedkommende reelt underlagt en overordneds instruktioner, er betingelsen i [funktionærloven § 1, stk. 2](#) opfyldt, og funktionærloven finder anvendelse trods kontraktens ordlyd. Selskabet står da med lovbestemte varsler, fratrædelsesgodtgørelse efter § 2 a, godtgørelse for usaglig opsigelse efter § 2 b – og oven i det en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis på op til 13, i skærpende tilfælde 20 ugers løn.

Konkurrenceklausul uden proportionalitet – og uden kompensation. Mange antager, at fordi ansættelsesklausulloven ikke gælder direktører, kan klausulen skrives så bredt man vil og uden vederlag. Det er forkert: [lov om ansættelsesklausuler § 11, stk. 2, jf. stk. 3](#) gælder også for andre end lønmodtagere, og forarbejderne nævner administrerende direktører udtrykkeligt. En klausul, der går videre end nødvendigt for at værne om selskabets tarv, tilsidesættes – helt eller delvis – og selskabet står uden beskyttelse netop når det har brug for den.

Klausulen glemmes ved en opsigelse, selskabet selv udløser. Opsiger selskabet direktøren uden at vedkommende har givet rimelig anledning hertil, er konkurrenceklausulen efter [lov om ansættelsesklausuler § 11, stk. 1](#) – som viderefører den ophævede aftalelovs § 38, stk. 2 – ikke gyldig, og reglen udvides til direktører ved stk. 3. Selskaber, der opsiger "for at få nye øjne på forretningen" og derefter forsøger at håndhæve klausulen, mister den typisk uden kompensation for indsatsen.

Aktieoptioner uden leaver-bestemmelser. Aktieoptionslovens sikkerhedsnet – bevarelse af tildelte rettigheder ved arbejdsgiverens opsigelse efter [aktieoptionsloven § 5, stk. 1](#) og bortfald ved egen opsigelse efter § 4 – gælder kun lønmodtagere. Er programmet tavst om, hvad der sker ved fratræden, opstår tvisten på det dyreste tænkelige tidspunkt, og uklarheden fortolkes typisk mod den, der har konciperet aftalen. Se også [praksis om aktieoptioner og bonus](#).

Enejer uden dokumenterbar aftale. Når direktøren også er eneste kapitalejer, springer skriftligheden ofte over. Men [selskabsloven § 127, stk. 2](#) gør dokumenterbar affattelse til en gyldighedsbetingelse for aftaler mellem enekapitalejeren og selskabet, og forarbejderne fremhæver netop den praktiske betydning i konkurssager. Uden dokumentation risikerer direktøren at få underkendt løn-, bonus- og fratrædelseskrav – og tilsidesættelsen kan i sig selv udløse erstatningsansvar.

Fratrædelsespakke uden hensyn til forsvarlighed og vederlagspolitik. Generøse fratrædelsesordninger aftales ofte uden at prøve dem mod [selskabsloven § 138, stk. 1](#), der forbyder vederlag ud over det sædvanlige og forsvarlige i forhold til selskabets økonomi. I børsnoterede aktieselskaber skal aftalen desuden holde sig inden for den generalforsamlingsgodkendte vederlagspolitik, jf. [§ 139, stk. 3](#) – og vilkårene bliver offentlige i vederlagsrapporten. Et vilkår, der falder uden for, kan blive underkendt og udløse ansvar for bestyrelsen; se [praksis om bestyrelsesansvar](#).

Manglende afregistrering ved fratræden. Fratræder direktøren, men glemmer selskabet at afregistrere vedkommende, fremstår den fratrådte fortsat som tegningsberettiget udadtil. Registreringspligten skal opfyldes inden 2 uger, jf. [selskabsloven § 9, stk. 1](#), og efter [selskabsloven § 137](#) kan mangler ved en bekendtgjort

udnævnelse ikke påberåbes over for en tredjemand i god tro. Selskabet risikerer at blive forpligtet af dispositioner truffet efter fratrædelsen.

Antagelsen om at konkursprivilegium og LG dækker direktøren. Fortrinsretten i [konkursloven § 95, stk. 1](#) gælder krav på løn og andet vederlag "for arbejde i skyldnerens tjeneste", og [lov om Lønmodtagernes Garantifond § 1, stk. 1](#) sikrer lønmodtageres krav. Den registrerede direktørs krav vil derfor typisk hverken være privilegeret eller garantidækket, men et simpelt krav i boet. Sikkerhedsstillelse eller en garanti bør derfor overvejes i selskaber med anstrengt økonomi.

§ 8 Relaterede dokumenter

- [Ansættelseskontrakt](#) – Ansættelsesbeviset efter den nye ansættelsesbevislov – obligatoriske oplysninger, frister og godtgørelse ved mangler
- [Konkurrence- og kundeklausul](#) – Ansættelsesklausuler efter ansættelsesklausuloven – gyldighedsbetingelser, compensation og de klausuler der falder
- [Fratrædelsesaftale](#) – Den forhandlede afslutning af ansættelsen – fritstilling, godtgørelser, fuld og endelig afgørelse og skattefælder
- [Fortrolighedsaftale \(NDA\)](#) – Hemmeligholdelsesaftalen før forhandlinger og samarbejder – og dens samspil med forretningshemmelighedsloven
- [Ejeraftale](#) – Aftalen mellem kapitalejerne – exit, forkøbsret, dødvande og hvorfor selskabslovens § 82 gør den nødvendig
- [Personalehåndbog](#) – Virksomhedens interne regelsæt – hvad der binder, hvad der kræver varsel at ændre, og de lovpligtige politikker indeni

REFERENCE Lovgrundlag

8 paragraffer

Aftaleloven § 36		Funktionærloven § 1	stk. 2
Lov om ansættelsesklausuler § 11	stk. 3	Selskabsloven § 10	stk. 1
Selskabsloven § 111	stk. 1	Selskabsloven § 117	
Selskabsloven § 127	stk. 2	Selskabsloven § 138	

MATERIALE Citerede afgørelser

5 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

2

18.06.2026	Vikarloven og funktionærloven: Midlertidighedskravet ved successive vikarudsendelser til Boeing og Siemens – Højesteret præciserer retstilstanden	60017-2024-- og-60105-2024
30.05.2012	Højesteret afviser forsikringsselskabs krav om tilbagebetaling efter direktørs opsigelse: Justering af godtgørelse	

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		3
05.08.2022	Afslag på anmodning om sagsanlæg mod direktør efter selskabs konkurs	22-24655
10.12.2015	Opsigelse af 63-årig direktør i erhvervsdrivende fond var ikke udtryk for aldersdiskrimination	2014-6810-59197
27.11.2014	Ingen godtgørelse til kvindelig leder i sag om Director-titel, deltid og ligeløn	