

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over direktørkontrakter

Direktørers retsstilling uden for funktionærloven – kontraktfrihed, selskabsretlig afsættelse og aftaleretlige grænser

Version 2 · Opdateret 27. jun. 2026 · 6 afgørelser · 2011-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Direktørkontrakter regulerer ansættelsesvilkårene for direktører i kapitalsekskaber, dvs. personer der er registreret som medlemmer af direktionen i Erhvervsstyrelsen. Direktører er som udgangspunkt ikke omfattet af funktionærloven, fordi de ikke indtager en tjenestestilling undergivet en arbejdsgivers instruktioner i lovens forstand. Deres retsstilling hviler derfor på individuelle aftaler, selskabslovens regler om ledelsens organisering og den almindelige aftalerets beskyttelse mod urimelige vilkår. Praksis viser, at sondringen mellem selskabsretlig afsættelse og kontraktuel opsigelse er central: bestyrelsen kan til enhver tid afsætte en direktør fra selskabsposten, men de økonomiske konsekvenser bestemmes af direktørkontrakten og de almene aftaleretlige principper, herunder aftalelovens § 36.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Direktører registreret i Erhvervsstyrelsen er som hovedregel ikke funktionærer, idet de ikke er undergivet en arbejdsgivers instruktioner i funktionærlovens forstand, jf. funktionærlovens § 1, stk. 2.
- 02** Bestyrelsen kan til enhver tid afsætte en direktør fra den selskabsretlige post (afregistrere i Erhvervsstyrelsen), men de ansættelsesretlige krav i direktørkontrakten (opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse mv.) består uændret.
- 03** Opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse og øvrige ansættelsesvilkår for direktører beror på den individuelle kontrakt, da funktionærlovens minimumsregler ikke finder anvendelse.
- 04** Direktørkontrakter er undergivet rimelighedscensur efter aftalelovens § 36 – urimelige klausuler kan tilsidesættes helt eller delvist, hvis det vil være i strid med redelig handlemdåde at gøre dem gældende.
- 05** Konkurrenceklausuler i ejsaftaler er ikke omfattet af ansættelsesklausullovens bortfaldsregel ved usaglig opsigelse (§ 11, stk. 1), medmindre klausulen er påtaget som led i et ansættelsesforhold, jf. Højesterets kendelse i BS-35272/2020-HJR.
- 06** I den finansielle sektor gælder lovbestemte begrænsninger for direktionens fratrædelsesgodtgørelse: den skal afspejle opnåede resultater, må ikke belønne forseelser, og skal udbetales i månedsvise rater, jf. lov om finansiell virksomhed § 77l.

- 07** Fratrædelsesgodtgørelse til en direktør, der tillige er hovedaktionær, kan skattemæssigt omklassificeres som maskeret udlodning, hvis den ikke svarer til en reel driftsudgift.
- 08** Ansættelsesklausulens § 11, stk. 3, udvider proportionalitets- og rimelighedsvurderingen til også at gælde for andre end lønmodtagere, men selve bortfaldsreglen ved usaglig opsigelse kræver, at klausulen er påtaget som led i et ansættelsesforhold.
- 09** Change-of-control-klausuler er rent kontraktuelle og følger derfor den aftalte ordlyd, men kan censureres efter aftalelovens § 36, hvis de indebærer uforholdsmæssigt gunstige vilkår for direktøren.

Selskabsretlig ramme: Direktionens rolle og bestyrelsens kompetence

Direktørens retlige position i et kapitalselskab defineres først og fremmest af [Selskabsloven § 111](#), der fastsætter, at et kapitalselskab kan vælge mellem to ledelsesstrukturer: (1) en bestyrelse, der ansætter en direktion til den daglige ledelse, eller (2) en direktion, der varetager både den overordnede og daglige ledelse (med et tilsynsråd i aktieselskaber).

[Selskabsloven § 117](#) præciserer, at direktionen i struktur 1 varetager den daglige ledelse og skal følge bestyrelsens retningslinjer og anvisninger. Den daglige ledelse omfatter ikke dispositioner af usædvanlig art eller stor betydning – disse kræver særlig bemyndigelse fra bestyrelsen.

Det er en grundlæggende selskabsretlig sætning, at bestyrelsen kan afsætte en direktør fra den selskabsretlige post til enhver tid. Afsættelsen er et selskabsretligt skridt (afregistrering i Erhvervsstyrelsen), der er uafhængigt af de ansættelsesretlige konsekvenser. En direktør kan således blive afskediget som medlem af direktionen med øjeblikkelig virkning, men beholder sine kontraktuelle krav på opsigelsesvarsel, løn i opsigelsesperioden, fratrædelsesgodtgørelse og øvrige aftalte ydelser.

Denne sondring mellem den *selskabsretlige afsættelse* og den *kontraktuelle opsigelse* er central for direktørkontrakter og adskiller dem fundamentalt fra almindelige ansættelsesforhold.

LOV

[Selskabsloven § 111, stk. 1](#)[Selskabsloven § 117](#)

§ 2 Direktørers udelukkelse fra funktionærloven

En direktør, der er registreret som medlem af kapitalselskabets direktion, er som hovedregel ikke omfattet af funktionærloven. Afgrænsningen følger af [Funktionærloven § 1, stk. 2](#), der kræver, at den pågældende *"indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner."* En registreret direktør, der varetager den daglige ledelse af selskabet, anses ikke for at være undergivet instruktioner i funktionærlovens forstand, selvom bestyrelsen formelt kan give retningslinjer.

Dette har vidtrækkende konsekvenser for direktørens retsstilling:

- **Intet lovfæstet opsigelsesvarsel:** Funktionærlovens opsigelsesvarsler (§ 2) finder ikke anvendelse. Direktørens opsigelsesvarsel afhænger udelukkende af den individuelle kontrakt.

- **Ingen usaglighedsbeskyttelse:** Funktionærlovens § 2 b om godtgørelse for usaglig opsigelse gælder ikke.
- **Ingen 120-dages-regel:** Funktionærlovens § 5, stk. 2, om forkortet opsigelsesvarsel ved sygdom er ikke relevant.
- **Ingen lovpligtig fratrædelsesgodtgørelse:** Funktionærlovens § 2 a om fratrædelsesgodtgørelse ved lang ansættelse finder ikke anvendelse.

Undtagelsen fra denne hovedregel er situationer, hvor en person bærer titlen "direktør" men reelt ikke varetager den daglige ledelse og ikke er registreret i Erhvervsstyrelsen. En såkaldt "direktør" med en titel, der ikke svarer til den selskabsretlige funktion, kan efter en konkret vurdering anses for funktionær. Det afgørende er den faktiske ledelsesposition, ikke titlen.

LOV

Funktionærloven § 1, stk. 2

Funktionærloven § 2

Funktionærloven § 2b

§ 3 Kontraktfrihed: Typiske vilkår i direktørkontrakter

Da funktionærloven ikke finder anvendelse, er direktørens ansættelsesvilkår i vid udstrækning undergivet kontraktfrihed. I praksis regulerer en direktørkontrakt typisk:

- **Opsigelsesvarsel:** Typisk 6-24 måneders varsel fra selskabets side. Der er ingen lovfæstet minimumsgrænse, og bestyrelsen kan i princippet aftale et vilkårligt varsel – eller slet intet varsel. I staten kan opsigelsesvarslet for chefer aftales op til 12 måneder, jf. [Cirkulære om rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten](#).
- **Fratrædelsesgodtgørelse:** En separat betaling ud over løn i opsigelsesperioden. Størrelsen er rent kontraktuel og kan udgøre fra 0 til flere års løn. I den finansielle sektor er der lovbestemte begrænsninger (se nedenfor).
- **Fritstilling:** Mulighed for at fritstille direktøren i opsigelsesperioden mod fortsat lønudbetaling.
- **Bonus og tantième:** Vilkår for variable lønde og optjeningsperioder ved fratræden.
- **Konkurrence- og kundeklausuler:** Begrænsninger i direktørens erhvervsadgang efter fratræden.
- **Change-of-control-klausuler:** Rettigheder ved ejerskifte, typisk ret til at fratræde med fuld godtgørelse.
- **Pensionsordning og firmabil:** Naturalieydelse og pensionsbidrag.

§ 4 Aftalelovens § 36 som ydre grænse for direktørkontrakter

[Aftalelovens § 36](#) udgør den centrale aftaleretlige grænse for direktørkontrakter. Bestemmelsen fastslår, at en aftale kan ændres eller tilsidesættes helt eller delvist, hvis det ville være *"urimeligt eller i strid med redelig handlemåde"* at gøre den gældende. Ved vurderingen tages hensyn til forholdene ved aftalens indgåelse, aftalens indhold og senere indtrufne omstændigheder.

For direktørkontrakter kan § 36 aktualiseres i flere scenarier:

- **Uforholdsmæssig fratrædelsesgodtgørelse:** Hvis en direktør har forhandlet en fratrædelsesgodtgørelse, der er åbenlyst ude af proportion med direktørens anciennitet, selskabets størrelse eller markedspraksis, kan den tilsidesættes som urimelig.
-

Mangelfuld forhandlingsposition: Hvis bestyrelsen ikke har varetaget selskabets interesser forsvarligt ved kontraktindgåelsen – fx fordi direktøren selv har haft afgørende indflydelse på vilkårene som hovedaktionær.

- **Change-of-control-klausuler:** Klausuler der giver direktøren ret til en stor engangsbetaling ved ethvert ejerskifte kan censureres, særligt hvis klausulen ikke stod i en rimelig sammenhæng med selskabets behov.

I Højesterets dom [BS-20352/2024-HJR](#) bekræftede retten aftalelovens § 36 som en generel proportionalitetsvurdering af aftalevilkår, herunder i erhvervsforhold. Bestemmelsen er det primære retlige værn mod ubegrundede "gyldne faldskærme" i direktørkontrakter.

LOV

Aftaleloven § 36

PRAKSIS

Højesteret · Højesteret frifinder Tryg Forsikring i sag om uvarslede prisstigninger under 5 %

05.02.2026

§ 5 Konkurrenceklausuler: Ansættelsesklausuloven og ejeraftaler

Konkurrenceklausuler i direktørkontrakter reguleres af [Lov om ansættelsesklausuler § 11](#), der i stk. 3 udvider lovens proportionalitets- og rimelighedsvurdering til også at gælde *"andre end lønmodtagere, som har påtaget sig en forpligtelse til af konkurrencehensyn ikke at drive forretning eller anden virksomhed af en vis art."*

Den afgørende sondring er, om klausulen er påtaget som led i et **ansættelsesforhold** eller som led i en **ejeraftale**. Højesteret fastslog dette princip i kendelsen [BS-35272/2020-HJR](#):

"Anvendelse af ansættelsesklausulovens § 11, stk. 1, jf. stk. 3, forudsætter herefter, at konkurrenceklausulen må anses for at være påtaget af A som led i et ansættelsesforhold."

I sagen havde A og B stiftet et fælles selskab med en ejeraftale, der indeholdt en 2-årig konkurrenceklausul. Da A overdrog sine anparter og efterfølgende blev opsagt fra sin stilling i driftsselskabet, påberåbte A sig, at klausulen var bortfaldet som følge af den usaglige opsigelse. Højesteret fastslog, at klausulen var indgået som led i et opgør mellem kapitalejere – ikke som led i et ansættelsesforhold – og at ansættelsesklausulovens bortfaldsregel ved usaglig opsigelse (§ 11, stk. 1) derfor ikke fandt anvendelse.

Dette har stor praktisk betydning for direktører, der tillige er medejere: en konkurrenceklausul i en ejeraftale overlever typisk en opsigelse af ansættelsesforholdet, selvom opsigelsen er usaglig.

For rene ansættelsesbaserede konkurrenceklausuler gælder lovens krav om:

- Skriftlig begrundelse for, hvilke forhold der gør klausulen påkrævet
- Kompensation på mindst 40-60 % af lønnen i klausulperioden (op til 12 måneder)
- Bortfald ved usaglig opsigelse fra selskabets side

LOV

Lov om ansættelsesklausuler § 5

Lov om ansættelsesklausuler § 8

Lov om ansættelsesklausuler § 11, stk. 1, 3

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets afgørelse om anvendelse af ansættelsesklausulovens § 11 på konkurrenceklausuler i ejeraftaler

29.03.2021

§ 6 Fratrædelsesgodtgørelse i den finansielle sektor: Lovbestemte begrænsninger

For direktioner i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, forsikringsselskaber og visse holdingvirksomheder gælder [Lov om finansiel virksomhed § 77l](#), der indfører lovbestemte begrænsninger af fratrædelsesgodtgørelse:

- Godtgørelsen skal **afspejle de resultater**, der er opnået under ansættelsen, og må **ikke belønne forseelser eller manglende resultater**.
- Udbetalingen skal ske i **månedsvise rater** svarende til den gennemsnitlige månedsløn inkl. pension.
- Udbetalingen kan **tidligst begynde** efter, at løn i opsigelsesperioden er fuldt udbetalt.
- Bestyrelsen **skal indstille udbetalingen** ved alvorligt ledelsesmæssigt svigt eller sigtelse for strafbare forhold.
- Bestyrelsen **skal kræve tilbagebetaling** af allerede udbetalt godtgørelse, hvis den efterfølgende bliver bekendt med sådanne forhold.

Disse regler suppleres af bekendtgørelser om lønpolitik og aflønning, der fastsætter, at fratrædelsesgodtgørelser indgået ved besættelse af stillingen højst må udgøre to års samlet vederlag inkl. pension, og at godtgørelser aftalt ved selve fratrædelsen højst må udgøre ét års vederlag for den del, der ikke er undergivet variable lønkrav.

Den finansielle sektors regulering udgør et markant brud med den almindelige kontraktfrihed og afspejler EU-retlige krav om aflønningsbegrænsninger i kreditinstitutter.

LOV

Lov om finansiel virksomhed § 77l

Skattemæssige aspekter: Fratrædelsesgodtgørelse og maskeret § 7 udlodning

Fratrædelsesgodtgørelser til direktører, der tillige er hovedaktionærer, kan skattemæssigt omklassificeres som maskeret udlodning. I Landsskatterettens afgørelse [09-02525](#) var spørgsmålet, om en fratrædelsesgodtgørelse på 4.542.312 kr. (24 måneders løn) til en direktør og 51 %-hovedaktionær skulle anses for en fradragsberettiget driftsudgift eller som maskeret udlodning.

SKAT lagde vægt på:

- Manglende reel fratræden (direktøren fortsatte i koncernen)
- Hovedaktionærstatus (51 % ejerskab)
- Ingen tilsvarende godtgørelser til andre ansatte

Landsskatteretten omstødte SKATs afgørelse og anerkendte fradragsretten, idet godtgørelsen lå inden for rammerne af den eksisterende direktørkontrakt fra 1993 og var en naturlig konsekvens af et selskabssalg.

Sagen illustrerer, at fratrædelsesgodtgørelser til direktører med ejerindflydelse undergives en skærpet prøvelse af, om der er tale om reelle driftsudgifter eller skjulte udlodninger til aktionæren.

PRAKSIS Landsskatteretten · Beskatning af fratrædelsesgodtgørelse som maskeret udlodning

11.10.2011

Direktørers stilling i konkurs: Betænkning nr. 606/1971 og § 8 retspraksis

Direktørers retsstilling ved selskabets konkurs adskiller sig fra øvrige lønmodtageres. Allerede Justitsministeriets betænkning nr. 606/1971 om konkurs og tvangsakkord adresserede dette:

"Direktøren i almindelighed har en afgørende indflydelse på selskabets dispositioner. Han kan f.eks. være herre over, hvornår og på hvilken måde selskabet betaler en gæld til ham. Han og selskabet står ikke over for hinanden som to uafhængige og fuldt selvstændige formueretssubjekter."

Betænkningen understregede, at en direktør ikke kan kræve sig stillet på samme måde som funktionærer, når selskabet bryder sammen.

I nyere praksis har Højesteret i [BS-27519/2022-HJR](#) afgrænset, hvornår bonusaftaler (herunder fastholdelsesbonusser) kan opnå massekravsstatus i konkursboet:

"Højesteret finder derfor, at fastholdelsesbonusen 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."

Selvom denne sag ikke direkte angik direktører, fastlægger den princippet om, at ydelser, der ikke kan karakteriseres som vederlag for løbende arbejde, ikke opnår privilegeret status i et konkursbo. For direktørers vedkommende gælder dette i forstærket grad, da deres krav typisk konkurrerer med selskabets øvrige kreditorer.

LOV

[Konkursloven § 56, stk. 2](#)[Konkursloven § 93](#)

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets dom om fastholdelsesbonus og konkursboets indtræden i ansættelsesaftaler

23.05.2023

§ 9 Ledelsesansvar: Direktørers erstatningsansvar over for selskabet

Direktørkontrakten må ses i sammenhæng med det personlige erstatningsansvar, der følger af selskabsloven. En direktør kan ifalde ansvar for tab påført selskabet ved culpøs adfærd. I Højesterets dom om Løkken Sparekasse [32/2020](#) fastslog retten de principper, der gælder for vurderingen af direktørers ledelsesansvar:

- Der gælder et almindeligt **culpaansvar** for både kreditbevilling og opfølgning.
- Der udvises **forsigtighed** med at tilsidesætte ledelsens forretningsmæssige skøn (*business judgment rule*).
- Et ansvar for dispositioner foretaget **uden bemyndigelse** af en underordnet forudsætter, at dispositionen var objektivt uforsvarlig.

Direktørkontrakten indeholder ofte bestemmelser om direktørens ansvarsbegrænsning, ansvarsforsikring (D&O) og skadesløsholdelse. Sådanne bestemmelser er gyldige inden for de almene aftaleretlige rammer, men kan ikke fritage for forsætlig eller groft uagtsom adfærd.

Samspillet mellem direktørkontrakten og ledelsesansvaret er vigtigt: en direktør kan fratræde med fuld godtgørelse efter kontrakten, men stadig ifalde erstatningsansvar for handlinger begået under ansættelsen.

LOV

[Selskabsloven § 117](#)

PRAKSIS

Højesteret · Direktørs ansvar for udlån i Løkken Sparekasse: Højesterets frifindelse i sag om uforsvarlig kreditgivning og manglende opfølgning

02.06.2022

§ 10 Sammenfatning og praktiske implikationer

Direktørkontrakter befinder sig i et spændingsfelt mellem selskabsret, aftaleret og – i den finansielle sektor – særlovgivning om aflønning. De væsentligste praktiske takeaways fra den gældende ret er:

- **Kontrakten er alt:** Da funktionærloven ikke finder anvendelse, er direktørkontrakten det eneste retsgrundlag for opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse og øvrige vilkår. En direktør uden kontrakt har i princippet intet opsigelsesvarsel.
- **Bestyrelsen har selskabsretlig suverænitet:** En direktør kan til enhver tid afsættes fra den selskabsretlige post, men de økonomiske konsekvenser følger kontrakten.
- **Aftalelovens § 36 er det ydre værn:** Ubegrundede "gyldne faldskærme" kan tilsidesættes, særligt hvor direktøren selv har haft afgørende indflydelse på vilkårene (hovedaktionærsituationen).
- **Klausuler i ejeraftaler overlever opsigelse:** Konkurrenceklausuler indgået som led i en ejeraftale er ikke omfattet af ansættelsesklausulovens bortfaldsregel ved usaglig opsigelse.
- **Den finansielle sektor er særreguleret:** Lovbestemte begrænsninger af fratrædelsesgodtgørelse, månedvis rateudbetaling og clawback-regler gælder for direktioner i pengeinstitutter, forsikringsselskaber mv.
- **Skattemæssig prøvelse:** Fratrædelsesgodtgørelser til direktører med ejerindflydelse undergives en skærpet skattemæssig prøvelse og kan omklassificeres som maskeret udlodning.
- **Ledelsesansvaret er uafhængigt:** Fratrædelsesgodtgørelse afskærer ikke et efterfølgende erstatningskrav mod direktøren for ledessvigt.

LOV

Aftaleloven § 36

Funktionærloven § 1, stk. 2

Selskabsloven § 111, stk. 1

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Aftaleloven § 36	Funktionærloven § 1	stk. 2
Lov om ansættelsesklausuler § 11	stk. 1, 3	Lov om finansiell virksomhed § 77L
Selskabsloven § 111	stk. 1	Selskabsloven § 117

MATERIALE Citerede afgørelser

5 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

4

05.02.2026	Højesteret frifinder Tryg Forsikring i sag om uvarslede prisstigninger under 5 %	7066-12266
23.05.2023	Højesterets dom om fastholdelsesbonus og konkursboets indtræden i ansættelsesaftaler	3251-3877
02.06.2022	Direktørs ansvar for udlån i Løkken Sparekasse: Højesterets frifindelse i sag om uforsvarlig kreditgivning og manglende opfølgning	32-2020
29.03.2021	Højesterets afgørelse om anvendelse af ansættelsesklausulovens § 11 på konkurrenceklausuler i ejeraftaler	bs-35272-2020-hjr

LANDSSKATTERETTEN · ADMINISTRATIV KLAGEINSTANS

1

11.10.2011 Beskatning af fratrædelsesgodtgørelse som maskeret udlodning

09-02525

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Konkurs og Tvangsakkord - Betænkning II (Betænkning nr. 606/1971)

nr. 606 · 1971 · Justitsministeriet
