

## PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSESDOKUMENTER

# Fratrædelsesaftale

*Den forhandlede afslutning af ansættelsen – fritstilling, godtgørelser, fuld og endelig afgørelse og skattefælder*

Version 1 · Opdateret 21. jul. 2026 · 15 afgørelser · 2010-2026

[Læs online](#)

## INTRODUKTION

En **fratrædelsesaftale** er en frivillig aftale mellem en arbejdsgiver og en medarbejder om, at ansættelsesforholdet ophører på nærmere aftalte vilkår, i stedet for at det bringes til ophør ved en ensidig opsigelse. Parterne er de samme som i ansættelseskontrakten – men formålet er vendt om: aftalen skal ikke etablere et samarbejde, men afvikle det og lukke de økonomiske mellemværender. Typisk indgås den, fordi arbejdsgiveren vil undgå en tvist om opsigelsens saglighed, og fordi medarbejderen vil have mere end det, loven i sig selv giver.

Aftalen er ikke lovreguleret som dokumenttype. Der er ingen formkrav, ingen obligatorisk skabelon og ingen godkendelsesmyndighed. Til gengæld ligger den midt i et net af ufravigelig lovgivning: [funktionærloven](#), [ferieloven](#), [lov om ansættelsesklausuler](#), ligestillingslovgivningen og skattelovgivningen. Aftalefriheden gælder derfor kun så langt, som de ufravigelige regler tillader – og netop dér opstår de fleste konflikter bagefter.

Oversigten er ordnet som selve dokumentet: først hvornår aftalen overhovedet er den rigtige løsning, dernæst en checkliste over de vilkår aftalen skal tage stilling til i naturlig rækkefølge (ophørstidspunkt → fritstilling → ferie → godtgørelser → bonus og aktier → klausuler → fuld og endelig afgørelse), og til sidst de faldgruber, som praksis viser at parterne rutinemæssigt træder i.

## PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Fratrædelsesaftalen er frivillig – men er den først indgået, er den bindende, og medarbejderen kan ikke ensidigt vende tilbage til den lovbestemte ordning.
- 02** Aftalefriheden stopper ved ufravigelig ret: [funktionærlovens § 21](#) forbyder fravigelser til ugunst for funktionæren, og [arbejdsskadesikringslovens § 78](#) gør aftaler ugyldige, når de går ud på at sætte loven ud af kraft.
- 03** Fritstilling er aftalens tungeste økonomiske punkt: er den **ubetinget**, kan arbejdsgiveren ikke modregne indtjening fra nyt arbejde – er den **betinget**, kan der modregnes ud over minimalerstatningsperioden efter [funktionærlovens § 3](#).
- 04** Ferie i fritstillingsperioden afvikles automatisk efter [ferielovens § 11, stk. 2](#), hvis både varslingsperioden og ferien kan rummes i perioden – uanset hvad parterne troede, de aftalte.

- 05** Fratrædelsesgodtgørelsen efter [funktionærlovens § 2 a](#) (1 måned ved 12 års og 3 måneder ved 17 års anciennitet) er lovbestemt og kan ikke "indeholdes" i en samlet forligssum uden udtrykkelig og gunstig regulering.
- 06** Bonus og gratiale følger [funktionærlovens § 17 a](#) med forholdsmæssig ret – mens aktieoptioner efter 1. januar 2019 er underlagt fuld aftalefrihed, fordi §§ 4 og 5 i aktieoptionsloven er ophævet.
- 07** "Til fuld og endelig afgørelse" fortolkes restriktivt: klausulen afskærer ikke krav, som medarbejderen hverken kendte eller burde kende ved underskriften.
- 08** Skattemæssigt er kun 8.000 kr. skattefri efter [ligningslovens § 7 U](#), og bundfradraget gælder kun den del af godtgørelsen, der ligger ud over løn i opsigelsesperioden – der betales AM-bidrag af hele beløbet.

## § 1 Hvornår er dokumentet påkrævet?

**Frivillig – der er ingen pligt til at indgå en fratrædelsesaftale.** Et ansættelsesforhold kan altid bringes til ophør ensidigt ved opsigelse med det varsel, der følger af [funktionærlovens § 2, stk. 2 og 3](#), af en overenskomst eller af ansættelseskontrakten. Ingen af parterne kan tvinges til at forhandle. Aftalen er et alternativ til den ensidige opsigelse – ikke et supplement til den.

**Reelt nødvendig, når normalordningen skal fraviges.** Vil parterne aftale noget andet, end loven leverer af sig selv, kræver det en aftale, fordi arbejdsgiveren ikke ensidigt kan fastsætte vilkårene:

- **Fritstilling med aftalt modregning.** Modregningsspørgsmålet og ferieafviklingen afgøres ellers af udfyldende regler, jf. [funktionærlovens § 3](#) og [ferielovens § 11, stk. 2 og 3](#) – med et resultat, parterne sjældent har forudset.
- **Fremrykket fratræden eller godtgørelse ud over loven.** En fratrædelsesgodtgørelse ud over den lovbestemte i [funktionærlovens § 2 a](#) findes kun, hvis den aftales.
- **Forlig om et omtvistet krav.** Skal et krav om godtgørelse for usaglig opsigelse efter [funktionærlovens § 2 b](#) eller et krav efter ligebehandlings- eller forskelsbehandlingsloven afsluttes uden sag, sker det i praksis via fratrædelsesaftalen.
- **Håndtering af klausuler.** En konkurrence- eller kundeklausul kan arbejdsgiveren ellers kun komme ud af med én måneds varsel efter [§ 10 i lov om ansættelsesklausuler](#); aftalen er den hurtige vej – men den fjerner ikke kompensationskravet.

**Frivillig, men retssikrende.** Uden en skriftlig aftale er der ingen dokumentation for, om fritstillingen var betinget eller ubetinget, hvor mange feriedage der blev afviklet, hvad godtgørelsen dækkede, og hvilke krav der er endeligt afgjort. Skriftlighed er derfor ikke et gyldighedskrav, men et bevismæssigt minimum – og aftalens rækkevidde fortolkes restriktivt, hvis den er upræcis.

**Særligt risikabelt i beskyttede situationer.** Er medarbejderen gravid, på orlov eller har varslet fravær, gælder den omvendte bevisbyrde i [ligebehandlingslovens § 16, stk. 4](#) også, når parterne "aftaler" fratræden. En aftale indgået under pres kan angribes efter [aftalelovens §§ 31 og 36](#).

## § 2 Det skal dokumentet indeholde

1. Parterne, ansættelsesforholdets grundlag og den præcise anciennitet skal fremgå, fordi ancienniteten på fratrædelsestidspunktet afgør både opsigelsesvarsel og retten til fratrædelsesgodtgørelse. (*Funktionærloven § 2a*)
2. Aftalen skal angive, hvem der bringer ansættelsen til ophør, og til hvilken dato fratræden sker – herunder om det aftalte tidspunkt svarer til, forkorter eller forlænger det lovbestemte varsel. (*Funktionærloven § 2, stk. 2*)
3. Det skal fremgå utvetydigt, om medarbejderen fritstilles eller suspenderes, og – ved fritstilling – om den er betinget (med modregningsadgang) eller ubetinget (uden modregning). (*Funktionærloven § 3*)
4. Aftalen skal tage konkret stilling til, hvor mange feriedage der anses for afviklet i fritstillingsperioden, og hvad der i stedet afregnes som feriegodtgørelse ved fratræden. (*Ferieloven § 11, stk. 2*)
5. Løn, pension, fri bil/telefon og øvrige personalegoder frem til fratrædelsen bør specificeres, herunder fra hvilken dato goder skal tilbageleveres, så der ikke opstår tvist om beskatning og værdi.
6. Den lovbestemte fratrædelsesgodtgørelse ved 12 eller 17 års uafbrudt beskæftigelse skal opgøres særskilt og må ikke stilles ringere ved at blive lagt ind i en samlet sum. (*Funktionærloven § 2a*)
7. En aftalt ekstra godtgørelse skal beskrives med beløb, udbetalingstidspunkt og hvad den dækker, da kvalifikationen som godtgørelse eller løn afgør, om bundfradraget kan anvendes. (*Ligningsloven § 7u*)
8. Bonus, tantieme og gratiale skal opgøres – udgangspunktet er en forholdsmæssig andel svarende til ansættelsestiden i regnskabsåret, og dette kan ikke fraviges til skade for funktionæren. (*Funktionærloven § 17a*)
9. Retsstillingen for tildelte og endnu ikke udnyttede købe- og tegningsrettigheder skal fremgå udtrykkeligt, da arbejdsgiverens oplysningspligt om retsstillingen ved fratræden fortsat gælder. (*Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 3*)
10. Aftalen skal afklare, om konkurrence-, kunde- eller kombineret klausul opretholdes, ophæves eller kompenseres – og engangsbeløbet for de første to måneder skal udbetales senest ved fratrædelsen, hvis klausulen opretholdes. (*Lov om ansættelsesklausuler § 8, stk. 3*)
11. Fortrolighed, tilbagelevering af materiale og udstyr samt eventuel reference/anbefaling og outplacement bør reguleres – der er ingen lovbestemt ret til en positiv anbefaling, så det er rent aftalestof.
12. En "fuld og endelig afgørelse"-klausul bør oplistes udtømmende med de krav, den omfatter, og aftalen skal respektere, at ufravigelige rettigheder ikke kan fraskrives til ugunst for funktionæren. (*Funktionærloven § 21, stk. 1*)

LOV

Ferieloven § 11, stk. 2

Funktionærloven § 2a

Funktionærloven § 2, stk. 2

Funktionærloven § 3

Funktionærloven § 17a

Funktionærloven § 21, stk. 1

Ligningsloven § 7u

Lov om ansættelsesklausuler § 8, stk. 3

Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 3

## § 3 Parterne, retsgrundlaget og grænserne for hvad aftalen kan regulere

Aftalens parter er arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder. Hvilket regelsæt der udgør baggrundstæppet, afhænger af, hvem medarbejderen er. **Funktionærer** – dvs. den store gruppe af butiks- og kontoransatte, teknikere og andre med ledende eller tilsynsførende arbejde – er dækket af funktionærloven, hvis regler efter [funktionærlovens § 21, stk. 1](#) ikke kan fraviges ved aftale til ugunst for funktionæren. **Overenskomstdækkede** medarbejdere har derudover ofte varsler, godtgørelser og en afskedigelsesnævnsordning, som fratrædelsesaftalen skal spille sammen med. **Direktører** er som udgangspunkt slet ikke omfattet af funktionærloven; deres fratrædelse styres af direktørkontrakten og af selskabsretten, hvorfor de fleste af oversigtens ufravigelighedsbetragtninger ikke gælder dem.

Ufravigelighedsgrænserne er de vigtigste, fordi de sætter en usynlig bund under enhver forhandling. Ud over funktionærlovens § 21 gælder [ferielovens § 3, stk. 2](#), hvorefter lovens bestemmelser som udgangspunkt ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtageren – dog med en snæver adgang i [§ 3, stk. 6](#) til i en aktuel, konkret situation at aftale ferieafholdelse i strid med bl.a. varslingsreglerne, forudsat at retten til 10 sammenhængende hovedferiedage ikke begrænses. Endnu skarpere er [arbejdsskadesikringslovens § 78](#): aftaler mellem den sikringspligtige og den berettigede er direkte ugyldige, når de går ud på, at lovens bestemmelser ikke skal gælde. En fratrædelsesaftale kan altså aldrig gyldigt afskære et arbejdsskadekrav.

Det betyder ikke, at parterne intet kan forlige. Sondringen går mellem at give afkald på en **fremtidig, ufravigelig rettighed** – hvilket er uden virkning – og at indgå et **forlig om et konkret, opstået og kendt krav**, hvilket er både lovligt og hensigtsmæssigt. Netop derfor skal aftalen beskrive, hvilke krav der faktisk er gjort op – ikke bare erklære, at alt er afgjort.

LOV

[Arbejdsskadesikringsloven § 78](#)[Ferie-loven § 3, stk. 2](#)[Funktionærloven § 21, stk. 1](#)

## § 4 Fritstilling, modregning og ferie – aftalens tungeste økonomiske del

Fritstilling betyder, at medarbejderen fritages for arbejdsforpligtelsen i (resten af) opsigelsesperioden, mens lønnen løber. Retsvirkningerne afhænger helt af, hvordan fritstillingen formuleres. Udgangspunktet efter [funktionærlovens § 3, stk. 1](#) er, at funktionæren ved arbejdsgiverens uberettigede afbrydelse af tjenesteforholdet har krav på løn indtil fratræden – og efter [§ 3, stk. 2](#) mindst løn svarende til tre måneders varsel (minimalerstatningen), mens erstatning ud over dette fastsættes efter almindelige erstatningsregler. Netop dét sidste er kernen: almindelige erstatningsregler indebærer tabsbegrænsningspligt, og derfor kan arbejdsgiveren som udgangspunkt modregne, hvad medarbejderen tjener hos en ny arbejdsgiver i den del af varslet, der ligger ud over minimalerstatningsperioden – medmindre fritstillingen er gjort ubetinget. Uafhængigt heraf har funktionæren efter [funktionærlovens § 16](#) ret til den nødvendige frihed uden løntræk til at søge andet arbejde.

Ferien afgøres af [ferielovens § 11](#). Efter stk. 2 anses ferie for holdt i fritstillingsperioden, uanset om den er fastsat, hvis både varslingsperioderne i [§ 9, stk. 2](#) – tre måneder for hovedferie og én måned for øvrige feriedage – og selve ferien kan rummes inden for perioden. Ferien kan dog ikke anses for holdt, hvis medarbejderen ikke har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter varslingsperiodernes udløb. Den begrænsning gælder efter [§ 11, stk. 3](#) netop **ikke**, hvis fritstillingen er sket uden modregningsadgang, eller hvis arbejdsgiveren er insolvent. Konsekvensen er kontraintuitiv: den ubetingede fritstilling, som medarbejderen forhandler sig til for at kunne tage nyt arbejde med det samme, er også den, der får ferien til at blive afviklet, selv om medarbejderen arbejder fuld tid et andet sted. Se den nærmere praksis i oversigten om [ferieloven og feriegodtgørelse](#).

Den praktiske lære er, at aftalen skal indeholde tre ting om dette punkt: om fritstillingen er betinget eller ubetinget, hvor mange feriedage der konkret anses for afviklet og hvornår, og hvad der afregnes kontant ved fratræden. Regnestykket skal laves i forhandlingen, ikke af parternes advokater et halvt år senere.

LOV

Ferie-loven § 9, stk. 2

Ferie-loven § 11, stk. 3

Funktionær-loven § 3, stk. 2

Funktionær-loven § 16

PRAKSIS

Landsskatteretten · Landsskatteretten stadfæster SKATs afgørelse om lempelse efter Ligningslovens § 33 A – Fratrædelsesgodtgørelse og løn i fritstillingsperiode 16.12.2019

## § 5 Godtgørelser, bonus og aktier – hvad loven giver, og hvad der forhandles

Fratrædelsespakken består typisk af tre lag. Det **lovbestemte** lag er fratrædelsesgodtgørelsen i [funktionærlovens § 2 a](#): 1 måneds løn efter 12 års og 3 måneders løn efter 17 års uafbrudt beskæftigelse i samme virksomhed, med tilsvarende anvendelse ved uberettiget bortvisning. Bestemmelsen blev nyaffattet med virkning fra 1. februar 2015, netop for at fjerne de tidligere pensionsundtagelser efter EU-Domstolens praksis om aldersdiskrimination; det er i dag uden betydning, om medarbejderen går på pension ved fratræden. Ligebehandlingsnævnet behandlede en af de sidste sager under den gamle retstilstand, hvor en medarbejder blev nægtet § 2 a-godtgørelse ved overgang til efterløn – nævnet understregede samtidig, at det ikke har kompetence til at afgøre det rent funktionærretlige spørgsmål om, hvorvidt betingelserne for godtgørelsen er opfyldt.

Det **omtvistede** lag er godtgørelse for usaglig opsigelse efter [funktionærlovens § 2 b](#), der maksimalt kan udgøre 3, 4 eller 6 måneders løn afhængigt af alder og anciennitet. Et sådant krav er netop egnet til forlig, og fratrædelsesaftalen er det naturlige sted at afslutte det – men det bør fremgå udtrykkeligt, at det er dette krav, der forliges. Baggrunden findes i oversigten om [usaglig opsigelse](#).

Det **variable** lag er bonus, gratiale og aktieinstrumenter. Efter [funktionærlovens § 17 a, stk. 1](#) har en funktionær, der vederlægges delvis med tantieme, gratiale eller lignende, ved fratræden i et løbende regnskabsår krav på en forholdsmæssig andel – og det kan efter § 21 ikke fraviges til ugunst. For købe- og tegningsrettigheder gælder derimod noget helt andet i dag: aktieoptionslovens §§ 4 og 5, der sikrede den opsagte medarbejder bevarelse af tildelte optioner og en forholdsmæssig andel af nye tildelinger, blev ophævet med virkning for aftaler indgået fra 1. januar 2019, hvorved der blev etableret fuld aftalefrihed om, hvad der sker ved ansættelsens ophør. Tilbage står arbejdsgiverens oplysningspligt, herunder om lønmodtagerens retsstilling ved fratræden, jf. [§ 3, stk. 1, nr. 5 i lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold](#). Fratrædelsesaftalen skal derfor udtrykkeligt afgøre optionernes skæbne – ellers afgøres den af optionsprogrammets ofte hårde vestingvilkår. Se nærmere i oversigten om [aktieoptioner og bonus](#).

Endelig skal klausulerne håndteres. Gyldigheden af konkurrence- og kundeklausuler forudsætter, at betingelserne i [§ 5](#) og [§ 6](#) i lov om ansættelsesklausuler er opfyldt, herunder kompensation efter [§ 8](#) på mindst 40 eller 60 pct. af månedslønnen alt efter klausulens varighed, med engangsbeløb for de første to måneder udbetalt senest ved fratræden. Opretholdes klausulen i fratrædelsesaftalen, følger kompensationsforpligtelsen med – og opsiges den efter [§ 10](#), kan engangsbeløbet stadig forfalde.

LOV

Funktionær-loven § 2a

Funktionær-loven § 2b

Funktionær-loven § 17a, stk. 1

Lov om ansættelsesklausuler § 8

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

PRAKSIS **Ligebehandlingsnævnet** · Afslag på fratrædelsesgodtgørelse ved overgang til efterløn vurderet i forhold til forskelsbehandling

06.02.2015

## Skatten på pakken: ligningslovens § 7 U, retserhvervelse og

### § 6 AM-bidrag

Fratrædelsesgodtgørelser beskattes efter [ligningslovens § 7 U, stk. 1](#): gaver, godtgørelser og gratialer fra arbejdsgiveren i forbindelse med fratræden medregnes til den skattepligtige indkomst med det beløb, hvormed årets samlede erhvervelser overstiger 8.000 kr. Bundfradraget er ikke reguleret og har stået stille i mange år. Afgørende er dog undtagelsen i bestemmelsens 3. punktum: reglen gælder **ikke**, i det omfang beløbet træder i stedet for, hvad modtageren ville have oppebåret i indtægt af stillingen indtil det tidspunkt, hvor han kunne være opsagt. Løn i opsigelsesperioden er altså almindelig løn – kun overskuddet ovenpå kan røre bundfradraget.

Dertil kommer betingelserne i [§ 7 U, stk. 2](#): ansættelsen skal ophøre fuldstændigt, og godtgørelsen skal udbetales i tidsmæssig tilknytning til fratrædelsen. Skattestyrelsens praksis føjer hertil, at godtgørelsen skal være fastlagt på forhånd og ikke reelt må være løn. Skifter medarbejderen blot til en anden enhed hos samme arbejdsgiver, er betingelsen om fuldstændigt ophør ikke opfyldt. Omvendt anses et beløb, der udbetales efter et forlig eller en dom, for udbetalt i tidsmæssig tilknytning til fratrædelsen – Landsskatteretten har således beskattet et forligsbeløb på 200.000 kr. efter § 7 U, selv om det først faldt ti måneder efter fratrædelsen.

Et tilbagevendende stridspunkt er, om godtgørelsen i stedet kan være skattefri tortgodtgørelse. Det kræver helt særlige omstændigheder. Landsskatteretten har afvist det både for en godtgørelse for usaglig opsigelse efter funktionærlovens § 2 b og for en aftalt godtgørelse svarende til fire måneders løn ved fritstilling – i begge tilfælde med bemærkning om, at det forhold, at beløbet overstiger lovens godtgørelsesniveau, ikke i sig selv gør det skattefrit. Der skal desuden svares arbejdsmarkedsbidrag af fratrædelsesgodtgørelser, jf. [arbejdsmarkedsbidragslovens § 2, stk. 1, nr. 1](#).

Endelig har fritstillingen en skattemæssig bivirkning, som ofte overses: fritstilles medarbejderen ved aftalens indgåelse, erhverves der som udgangspunkt endelig ret til godtgørelsen på dette tidspunkt, og beskatning skal ske senest seks måneder efter. Ønsker parterne at fordele udbetalingen over to indkomstår – hvilket kan give bundfradrag i begge år – eller at indbetale beløbet på en pensionsordning med bortseelsesret, skal betingelserne og udbetalingstidspunkterne fastlægges bevidst i aftalen.

|         |                                                                                                                                                                         |                                            |            |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------|
| LOV     | <a href="#">Arbejdsmarkedsbidragsloven § 2, stk. 1</a>                                                                                                                  | <a href="#">Ligningsloven § 7U, stk. 2</a> |            |
| PRAKSIS | <b>Landsskatteretten</b> · Landsskatteretten stadfæster SKATs afgørelse om lempelse efter Ligningslovens § 33 A – Fratrædelsesgodtgørelse og løn i fritstillingsperiode |                                            | 16.12.2019 |
|         | <b>Landsskatteretten</b> · Skattepligt af godtgørelse udbetalt efter forlig i voldgiftssag                                                                              |                                            | 07.06.2019 |
|         | <b>Landsskatteretten</b> · Skattepligt af fratrædelsesgodtgørelse udbetalt i forbindelse med organisationsændring og opsigelse under barsel                             |                                            | 16.12.2016 |
|         | <b>Landsskatteretten</b> · Skattepligt af fratrædelsesgodtgørelse ved indtræden af fuld skattepligt                                                                     |                                            | 31.05.2012 |
|         | <b>Landsskatteretten</b> · Beskatning af fratrædelsesgodtgørelse svarende til 4 måneders løn                                                                            |                                            | 22.11.2011 |
|         | <b>Landsskatteretten</b> · Godtgørelse for uberettiget afskedigelse anset for skattepligtig fratrædelsesgodtgørelse                                                     |                                            | 05.10.2010 |

## Når aftalen angribes: pres, beskyttet fravær og rækkevidden af "fuld og endelig"

§ 7

En underskrevet fratrædelsesaftale er bindende – men den er en aftale som alle andre og kan derfor angribes efter aftalelovens ugyldighedsregler. De relevante er § 30 om svig, § 31 om udnyttelse af en andens betydelige personlige vanskeligheder, manglende indsigt eller et afhængighedsforhold til at opnå en ydelse i væsentligt misforhold til modydelsen, § 33 om almindelig hæderlighed og – ikke mindst – § 36, hvorefter en aftale kan ændres eller tilsidesættes helt eller delvis, hvis det vil være urimeligt at gøre den gældende, under hensyn til forholdene ved aftalens indgåelse, aftalens indhold og senere indtrufne omstændigheder. Ansættelsesforholdets skævhed er ikke i sig selv nok, men et forløb, hvor medarbejderen kaldes til et "planlægningsmøde", præsenteres for en færdig aftale og forventes at underskrive samme dag, er præcis den type omstændigheder, § 36 måler på. Rammerne er beskrevet i oversigten om [aftalelovens §§ 31-38](#).

Er medarbejderen omfattet af en særlig afskedigelsesbeskyttelse, forstærkes risikoen. Efter [ligebehandlingslovens § 9](#) må en arbejdsgiver ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager for anden mindre gunstig behandling på grund af graviditet, barsel eller adoption eller fordi der er fremsat krav om fravær – og efter § 16, stk. 4 påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at behandlingen ikke var begrundet heri. Ligebehandlingsnævnets praksis viser konsekvent, at bevisbyrden er reel: godtgørelser på 415.000-450.000 kr., svarende til omkring seks til ni måneders løn, er tilkendt, hvor der var kort tidsmæssig sammenhæng mellem meddelelsen om graviditet eller varsling af orlov og ophøret, og hvor arbejdsgiverens økonomiske forklaring ikke var dokumenteret. Tvistighedsnævnet har tilsvarende tilkendt en elev godtgørelse efter ligebehandlingsloven, hvor ophævelsen blev begrundet i fravær, der var relateret til en abort. Se oversigten om [graviditet, barsel og afskedigelse](#).

Endelig fortolkes selve afkaldsklausulen restriktivt. Tvistighedsnævnet fandt i sag 20/12964, at et frafald af et pensionskrav under forligsforhandlinger ikke afskar kravet, fordi hverken ordlyden eller forudsætningerne viste, at parten havde tilsigtet at indgå en aftale, der afskar genfremsættelse – et mindretal ville have afvist sagen, netop fordi den professionelle repræsentant ikke havde taget forbehold. Modstykket er, at en klar aftale kombineret med passivitet virker: Ligebehandlingsnævnet afviste en klage over aldersdiskrimination fra en medarbejder, der havde underskrevet en fratrædelsesaftale med fritstilling, en godtgørelse på 100.000 kr., outplacement og en klausul om fuld og endelig afgørelse, og som først klagede knap et år senere. Den praktiske konsekvens for begge parter er den samme: skriv præcist, hvilke krav der er afgjort, sørg for reel betænkningstid og dokumentér opfordringen til at søge rådgivning.

LOV

[Aftaleloven § 31, stk. 1](#)[Aftaleloven § 36, stk. 1](#)[Ligebehandlingsloven § 9](#)[Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4](#)

PRAKSIS

**Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnet tilkender godtgørelse til afskediget afdelingsleder efter varsling af forældreorlov 18.02.2026

**Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold 25.11.2025

**Ligebehandlingsnævnet** · Socialrådgiver fik medhold i klage over ophævelse af ansættelsesaftale grundet graviditet 18.02.2023

**Ligebehandlingsnævnet** · Gravid Business Researcher tilkendt 425.000 kr. i godtgørelse efter usaglig afskedigelse 12.05.2022

**Ligebehandlingsnævnet** · Afvisning af klage over aldersdiskrimination grundet passivitet efter indgåelse af fratrædelsesaftale 01.09.2015

|                                                                                                             |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Twistighedsnævnet</b> · Rækkevidden af et forlig om ophævelse af uddannelsesaftale                       | 12.04.2024 |
| <b>Twistighedsnævnet</b> · Ophævelse af uddannelsesaftale - prøvetid og ligebehandling                      | 12.10.2023 |
| <b>Twistighedsnævnet</b> · Tvist om rækkevidden af forlig vedrørende efterbetaling af pension i elevforhold | 16.06.2021 |

## § 8 Typiske faldgruber

**"Fuld og endelig afgørelse" antages at dække alt.** Klausulen fortolkes restriktivt og afskærer som udgangspunkt ikke krav, som medarbejderen hverken kendte eller burde kende ved underskriften – typisk en senere anerkendt arbejdsskade, en fejl i feriepengeafregningen eller et overenskomstbaseret pensionskrav. Twistighedsnævnet fastslog i sag 20/12964, at et frafald af et pensionskrav i en mailkorrespondance ikke afskar kravet, da hverken ordlyd eller forudsætninger viste, at parterne havde tilsigtet et endeligt afkald. Arbejdsgiveren, der tror sig færdig, kan derfor blive mødt med krav år efter.

**Fritstillingens karakter står ikke i aftalen.** Skrives der blot "medarbejderen fritstilles", opstår striden bagefter om, hvorvidt arbejdsgiveren kan modregne løn fra nyt arbejde. [Funktionærlovens § 3](#) sikrer minimum tre måneders løn, men derudover gælder almindelige erstatningsregler med tabsbegrænsningspligt – hvilket i praksis betyder modregning, medmindre fritstillingen udtrykkeligt er gjort ubetinget. Uklarheden koster typisk medarbejderen flere måneders løn.

**Ferien forsvinder – eller dukker op igen.** Efter [ferielovens § 11, stk. 2](#) anses ferie for holdt i en fritstillingsperiode, hvis både varslingsperioderne i [§ 9, stk. 2](#) og selve ferien kan rummes i perioden. Er fritstillingsperioden for kort – fx en måneds varsel med tre ugers restferie – er ferien ikke afviklet, og arbejdsgiveren skal afregne feriegodtgørelsen oveni. Omvendt mister medarbejderen ferien uden at have holdt fri, hvis han ikke har regnet på fristerne.

**Funktionærlovens § 2 a-godtgørelse pakkes ind i forligssummen.** Godtgørelsen efter [funktionærlovens § 2 a](#) er lovbestemt ved 12 og 17 års anciennitet og kan ikke fraviges til ugunst, jf. [§ 21](#). Skriver aftalen blot "en samlet godtgørelse på X kr. dækker ethvert krav", risikerer arbejdsgiveren at skulle betale § 2 a-godtgørelsen oveni. Bemærk, at pensionsundtagelserne er ophævet – det er uden betydning, om medarbejderen går på pension eller efterløn ved fratrædelsen.

**§ 7 U-bundgrænsen misforstås rutinemæssigt.** De 8.000 kr. er ikke et fradrag i hele fratrædelsespakken. Efter [ligningslovens § 7 U, stk. 1](#) gælder bundfradraget kun den del, der ligger ud over, hvad medarbejderen ville have fået i løn frem til det tidspunkt, hvor han kunne være opsagt – og det forudsætter fuldstændigt ophør af ansættelsen og udbetaling i tidsmæssig tilknytning til fratrædelsen. Der betales desuden AM-bidrag af hele godtgørelsen, jf. [arbejdsmarkedsbidragslovens § 2, stk. 1, nr. 1](#). Landsskatteretten har gentagne gange afvist, at en godtgørelse i stedet skulle være skattefri tort.

**Konkurrenceklausulen "opretholdes" – men er allerede bortfaldet.** Opsiger arbejdsgiveren ansættelsesforholdet, uden at medarbejderen har givet rimelig anledning hertil, er konkurrenceklausulen ikke gyldig, og medarbejderen har alligevel krav på engangsbeløbet, jf. [§ 11, stk. 1 i lov om ansættelseskláusuler](#). En fratrædelsesaftale, der blot "bekræfter" den gamle klausul, giver derfor ofte arbejdsgiveren en illusorisk beskyttelse – og medarbejderen en kompensationsregning, arbejdsgiveren ikke havde budgetteret med.

**Aftale indgået under pres eller under beskyttet fravær.** Præsenteres medarbejderen for aftalen på et møde, hvor han skal skrive under med det samme og uden rådgivning, kan aftalen angribes efter [aftalelovens § 31](#) om udnyttelse og [§ 36](#) om urimelige aftaler. Er medarbejderen gravid, på orlov eller har varslet fravær, gælder

den omvendte bevisbyrde i [ligebehandlingslovens § 16, stk. 4](#) også for en "aftalt" fratræden, og godtgørelser i niveauet 6-12 måneders løn er almindelige. Giv altid rimelig betænkningstid og opfordr skriftligt til at søge rådgivning.

**Retserhvervelsen ved fritstilling ødelægger skatteplanlægningen.** Fritstilles medarbejderen samtidig med aftalens indgåelse, erhverves der som udgangspunkt endelig ret til godtgørelsen allerede dér, og beskatningen indtræder senest seks måneder efter. Planer om at fordele godtgørelsen over to indkomstår for at få to bundfradrag – eller om senere at indbetale på en pensionsordning med bortseelsesret – falder derfor til jorden, medmindre udbetalingen gøres reelt betinget. Aftal betingelser og udbetalingstidspunkt bevidst, ikke tilfældigt.

## § 9 Relaterede dokumenter

- [Ansættelseskontrakt](#) – Ansættelsesbeviset efter den nye ansættelsesbevislov – obligatoriske oplysninger, frister og godtgørelse ved mangler
- [Direktørkontrakt](#) – Kontrakten for den registrerede direktør – uden for funktionærlovens beskyttelse, så alt skal aftales udtrykkeligt
- [Konkurrence- og kundeklausul](#) – Ansættelsesklausuler efter ansættelsesklausuloven – gyldighedsbetingelser, compensation og de klausuler der falder
- [Personalehåndbog](#) – Virksomhedens interne regelsæt – hvad der binder, hvad der kræver varsel at ændre, og de lovpligtige politikker indeni
- [Fortrolighedsaftale \(NDA\)](#) – Hemmeligholdelsesaftalen før forhandlinger og samarbejder – og dens samspil med forretningshemmelighedsloven

## REFERENCE Lovgrundlag

8 paragraffer

|                                       |                                                 |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <a href="#">Aftaleloven § 36</a>      | <a href="#">Ferielloven § 11</a> stk. 2         |
| <a href="#">Funktionærloven § 2a</a>  | <a href="#">Funktionærloven § 3</a>             |
| <a href="#">Funktionærloven § 17a</a> | <a href="#">Funktionærloven § 21</a> stk. 1     |
| <a href="#">Ligningsloven § 7u</a>    | <a href="#">Lov om ansættelsesklausuler § 8</a> |

## MATERIALE Citerede afgørelser

15 afgørelser

LANDSSKATTERETTEN · ADMINISTRATIV KLAGEINSTANS

6

|            |                                                                                                                                               |            |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 16.12.2019 | Landsskatteretten stadfæster SKAT's afgørelse om lempelse efter Ligningslovens § 33 A – Fratrædelsesgodtgørelse og løn i fritstillingsperiode | 17-0988916 |
| 07.06.2019 | Skattepligt af godtgørelse udbetalt efter forlig i voldgiftssag                                                                               | 19-0020359 |
| 16.12.2016 | Skattepligt af fratrædelsesgodtgørelse udbetalt i forbindelse med organisationsændring og opsigelse under barsel                              | 14-4545467 |

|            |                                                                                          |          |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 31.05.2012 | Skattepligt af fratrædelsesgodtgørelse ved indtræden af fuld skattepligt                 | 11-02658 |
| 22.11.2011 | Beskatning af fratrædelsesgodtgørelse svarende til 4 måneders løn                        | 11-01514 |
| 05.10.2010 | Godtgørelse for uberettiget afskedigelse anset for skattepligtig fratrædelsesgodtgørelse | 09-03509 |

## LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 6

|            |                                                                                                           |                 |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 18.02.2026 | Ligebehandlingsnævnet tilkender godtgørelse til afskediget afdelingsleder efter varsling af forældreorlov | 24-6800         |
| 25.11.2025 | Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold                         | 23-85624        |
| 18.02.2023 | Socialrådgiver fik medhold i klage over ophævelse af ansættelsesaftale grundet graviditet                 | 21-42608        |
| 12.05.2022 | Gravid Business Researcher tilkendt 425.000 kr. i godtgørelse efter usaglig afskedigelse                  | 20-37657        |
| 01.09.2015 | Afvisning af klage over aldersdiskrimination grundet passivitet efter indgåelse af fratrædelsesaftale     | 2012-6810-56120 |
| 06.02.2015 | Afslag på fratrædelsesgodtgørelse ved overgang til efterløn vurderet i forhold til forskelsbehandling     | 7100095-12      |

## TVISTIGHEDSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 3

|            |                                                                                  |          |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 12.04.2024 | Rækkevidden af et forlig om ophævelse af uddannelsesaftale                       | 24/00125 |
| 12.10.2023 | Ophævelse af uddannelsesaftale - prøvetid og ligebehandling                      | 23/04538 |
| 16.06.2021 | Twist om rækkevidden af forlig vedrørende efterbetaling af pension i elevforhold | 20/12964 |