

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSESDOKUMENTER

Konkurrence- og kundeklausul

Ansættelsesklausuler efter ansættelsesklausulloven – gyldighedsbetingelser, kompensation og de klausuler der falder

Version 1 · Opdateret 21. jul. 2026 · 10 afgørelser · 2008-2025

[Læs online](#)

INTRODUKTION

En **konkurrenceklausul** er en aftale om, at medarbejderen efter fratrædelsen i en periode ikke må drive eller tage ansættelse i konkurrerende virksomhed. En **kundeklausul** er en aftale om, at medarbejderen efter fratrædelsen ikke må tage ansættelse hos eller have erhvervsmæssig kontakt med den tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsforbindelser. Aftales begge dele for samme tidsrum, er der tale om en **kombineret ansættelsesklausul**. Parterne er alene arbejdsgiveren og lønmodtageren, men virkningen rammer tredjemand: den nye arbejdsgiver, der ikke må ansætte, og den kunde, der ikke må betjenes.

Siden 1. januar 2016 er hele området samlet i [lov om ansættelsesklausuler](#) (lov nr. 1565 af 15. december 2015), der afløste funktionærlovens §§ 18 og 18 a og aftalelovens § 38. Loven skærpede kravene markant: den gælder nu alle lønmodtagere – ikke kun funktionærer – og stiller krav om helt særlig betroet stilling, skriftlig begrundelse, minimumsanciennitet, maksimal varighed og lovbestemt kompensation. Loven er aldrig blevet ændret siden vedtagelsen. En undersøgelse, som VIVE i 2025 gennemførte for Beskæftigelsesministeriet, viser, at brugen af klausuler er faldet kraftigt efter lovens ikrafttræden – i de mest klausultunge brancher fra 22 til 8,5 pct. for konkurrenceklausuler.

Oversigten er bygget op, så du først får afklaret, hvornår en klausul overhovedet kan aftales (og hvornår den er direkte forbudt), derefter checklisten over det obligatoriske indhold med hjemmel punkt for punkt, dernæst de typiske fejl med deres konsekvens, og til sidst uddybende afsnit om klausultyperne og parterne, betingelserne i dybden, kompensationsreglerne, bortfaldssituationerne, overgangsreglerne for gamle klausuler og håndhævelsen.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Klausulen er frivillig at aftale, men betingelserne er ufravigelige: er blot én betingelse ikke opfyldt, er klausulen ugyldig i sin helhed og kan hverken håndhæves ved bod eller fogedforbud.
- 02** En konkurrenceklausul kræver, at lønmodtageren indtager en **helt særlig betroet stilling**, og at det skriftligt oplyses, hvilke konkrete forhold i netop denne ansættelse der gør klausulen påkrævet, jf. [§ 5, nr. 1 og 2](#).
- 03** En kundeklausul må kun omfatte kunder, medarbejderen selv har haft forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelsen – og der skal udleveres en korrekt kundeliste ved fratrædelsen, jf. [§ 6, stk. 1, nr. 1](#).

- 04** Maksimal binding er 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet; kombineres konkurrence- og kundeklausul i samme tidsrum, falder maksimum til 6 måneder, jf. § 7, nr. 1.
- 05** Kompensation er en gyldighedsbetingelse – ikke et forhandlingspunkt: mindst 40 pct. af månedslønnen ved op til 6 måneder og mindst 60 pct. ved op til 12 måneder, jf. § 8.
- 06** Kompensationen for de første 2 måneder skal udbetales som et engangsbeløb senest ved fratrædelsen – uanset om medarbejderen straks får andet passende arbejde.
- 07** Opsiger arbejdsgiveren ansættelsesforholdet, uden at medarbejderen har givet rimelig anledning til det, bortfalder konkurrenceklausulen helt, men medarbejderen beholder kravet på engangsbeløbet, jf. § 11, stk. 1.
- 08** Jobklausuler mellem virksomheder er ugyldige efter § 3 – også selv om de aldrig når at blive gjort gældende over for en konkret medarbejder.

§ 1 Hvornår er dokumentet påkrævet?

Aldrig lovpligtig. Ingen arbejdsgiver har pligt til at pålægge medarbejdere en konkurrence- eller kundeklausul, og ingen medarbejder har krav på at få en. Klausulen er et rent frivilligt aftalevilkår, der indgås som led i eller som bilag til ansættelsesaftalen. Vælger man den derimod til, bliver lovens betingelser ufravigelige til skade for lønmodtageren: opfylder aftalen dem ikke, er den »alene gyldig, når«-formuleringen i § 5 og § 6 ensbetydende med, at klausulen ikke kan gøres gældende.

Betinget adgang – de udløsende omstændigheder. En konkurrenceklausul kan kun aftales med en medarbejder, der indtager en helt særlig betroet stilling, eller som indgår aftale om udnyttelsesretten til en opfindelse, vedkommende har gjort. En kundeklausul kan kun omfatte kunder, medarbejderen selv har haft forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelses- eller afskedigelsestidspunktet. Begge typer forudsætter mindst 6 måneders uafbrudt ansættelse, før klausulen kan gøres gældende – aftalen må gerne indgås allerede før tiltrædelsen, men den virker først derefter.

Direkte forbudt. Jobklausuler – aftaler mellem virksomheder om at hindre eller begrænse en medarbejders muligheder for at få ansættelse et andet sted – kan ikke gyldigt indgås, jf. § 3. Den eneste undtagelse er den snævre adgang i § 4 til under forhandlinger om virksomhedsoverdragelse at indgå en tidsbegrænset aftale, der dog højst kan opretholdes i 6 måneder og ikke kan omfatte medarbejdere med 3 måneders beskæftigelse eller derunder hos den overdragende virksomhed.

Tidsmæssig afgrænsning. Loven gælder kun for klausulaftaler indgået den 1. januar 2016 eller senere. For ældre konkurrence- og kundeklausuler gælder de hidtidige regler – funktionærlovens §§ 18 og 18 a samt aftalelovens § 38 – fortsat, jf. § 12, stk. 5. Gamle jobklausuler kunne kun opretholdes indtil 1. januar 2021 og er dermed uden virkning i dag.

Kollektive aftaler. Kun lovens kapitel 3, altså selve gyldighedsbetingelserne i §§ 5-7, kan fraviges ved kollektivt overenskomst indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, jf. § 2. Kompensationsreglerne i kapitel 4 og reglerne om opsigelse og misligholdelse i kapitel 5 kan ikke fraviges ad den vej.

Frivillig, men retssikrende. Uden klausul er arbejdsgiveren efter fratrædelsen henvist til erhvervshemmelighedslovens beskyttelse mod ulovlig brug af forretningshemmeligheder og til de markedsføringsretlige regler om illoyal konkurrence – der beskytter viden og adfærd, men ikke i sig selv forhindrer, at en tidligere medarbejder tager ansættelse hos en konkurrent eller kontakter kunder. Ved ansættelse med løntilskud gælder desuden en særlig administrativ ordning, hvor jobcenteret skal vurdere klausulen, jf. [Vejledning om løntilskud, pkt. 7.2.2.](#)

§ 2 Det skal dokumentet indeholde

1. Aftalen skal være skriftlig, og lønmodtageren skal skriftligt have udleveret oplysningerne om samtlige klausulbetingelser – enten som et selvstændigt dokument eller som en del af ansættelseskontrakten. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere, at aftalen er indgået skriftligt. (*Lov om ansættelsesklausuler § 5*)
2. Klausultypen skal fremgå entydigt – konkurrenceklausul, kundeklausul eller kombineret ansættelsesklausul – da varighedsgrænser og kompensationssatser er forskellige for de tre typer. (*Lov om ansættelsesklausuler § 1, stk. 2*)
3. For en konkurrenceklausul skal aftalen angive, at lønmodtageren indtager en helt særlig betroet stilling (eller har indgået aftale om udnyttelsesretten til en opfindelse), og den skal indeholde en konkret skriftlig begrundelse for, hvilke forhold i netop denne ansættelse der gør klausulen påkrævet. (*Lov om ansættelsesklausuler § 5*)
4. For en kundeklausul skal klausulen være afgrænset til kunder, som lønmodtageren selv har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelses- eller afskedigelsestidspunktet. Den må ikke udstrækkes til virksomhedens øvrige eller tidligere kunder. (*Lov om ansættelsesklausuler § 6, stk. 1*)
5. Aftalen skal fastslå, at arbejdsgiveren ved lønmodtagerens egen opsigelse eller ved afskedigelse udleverer en liste over de kunder, klausulen omfatter. Listen skal være korrekt for alle anførte kunder, før klausulen kan gøres gældende. (*Lov om ansættelsesklausuler § 6, stk. 2*)
6. Det skal fremgå, at klausulen først kan gøres gældende, når lønmodtageren har været uafbrudt ansat hos arbejdsgiveren i mindst 6 måneder. Aftalen kan indgås tidligere – også inden tiltrædelsen – men får først virkning derefter. (*Lov om ansættelsesklausuler § 6, stk. 1*)
7. Varigheden skal angives og må ikke overstige 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet. For en kombineret klausul er maksimum 6 måneder, og betingelserne for både konkurrence- og kundeklausul skal samtidig være opfyldt. (*Lov om ansættelsesklausuler § 7*)
8. Kompensationsvilkåret skal fremgå med sats: mindst 40 pct. af månedslønnen på fratrædelsestidspunktet ved klausuler på op til 6 måneder og mindst 60 pct. ved op til 12 måneder – med reduktion til henholdsvis 16 og 24 pct. fra og med 3. måned i de måneder, hvor lønmodtageren har andet passende arbejde. For kombinerede klausuler er satserne 60/24 pct. (*Lov om ansættelsesklausuler § 8*)
9. Det skal fremgå, at kompensationen for de første 2 måneder efter fratrædelsen udbetales som et engangsbeløb senest ved fratrædelsen – beregnet med den høje sats og uafhængigt af, om lønmodtageren får andet passende arbejde. (*Lov om ansættelsesklausuler § 8, stk. 3*)
10. Aftalen bør beskrive lønmodtagerens tabsbegrænsningspligt og definitionen af »andet passende arbejde«, da retten til den løbende kompensation bortfalder, hvis lønmodtageren ikke aktivt søger andet passende

arbejde. Engangsbeløbet er ikke omfattet af tabsbegrænsningspligten. (Lov om ansættelsesklausuler § 8, stk. 5)

11. Arbejdsgiverens adgang til at opsige klausulen med 1 måneds varsel til udløbet af en måned bør fremgå, sammen med de situationer hvor klausulen bortfalder eller opretholdes (usaglig opsigelse, arbejdsgiverens misligholdelse, berettiget bortvisning). (Lov om ansættelsesklausuler § 10, stk. 1)
12. Aftalen må ikke indeholde jobklausul-elementer, dvs. vilkår hvorved arbejdsgiveren over for medarbejderen eller over for andre virksomheder søger at begrænse andre medarbejders adgang til ansættelse andetsteds. Sådanne vilkår er ugyldige. (Lov om ansættelsesklausuler § 3)
13. En eventuel konventionalbod ved overtrædelse bør fastsættes udtrykkeligt og proportionalt, med angivelse af om boden er endelig eller kan suppleres med erstatning og forbud. Der er ingen lovhjemmel til bod – vilkåret hviler alene på aftalen og kan nedsættes eller tilsidesættes af domstolene.

LOV

Lov om ansættelsesklausuler § 1, stk. 2

Lov om ansættelsesklausuler § 3

Lov om ansættelsesklausuler § 5

Lov om ansættelsesklausuler § 6, stk. 1, 2

Lov om ansættelsesklausuler § 7

Lov om ansættelsesklausuler § 8, stk. 3, 5

Lov om ansættelsesklausuler § 10, stk. 1

§ 3 Fire klausultyper – og hvem loven beskytter

Loven opererer med fire klausultyper, defineret i § 1, stk. 2. **Konkurrenceklausulen** forbyder medarbejderen efter fratrædelsen at drive eller tage ansættelse i konkurrerende virksomhed. **Kundeklausulen** forbyder ansættelse hos eller direkte og indirekte erhvervsmæssig kontakt med den tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser. **Den kombinerede klausul** er begge dele i samme tidsrum. **Jobklausulen** er derimod ikke en aftale med medarbejderen, men mellem virksomheder – eller med en medarbejder om andre medarbejders jobmuligheder – og den kan ikke gyldigt indgås. Den eneste undtagelse er den snævre adgang under forhandlinger om virksomhedsoverdragelse, hvor aftalen højst kan opretholdes i 6 måneder og ikke kan omfatte medarbejdere med højst 3 måneders beskæftigelse hos den overdragende virksomhed.

Loven beskytter »lønmodtagere«, defineret som personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Administrerende direktører, selvstændige erhvervsdrivende og kapitalejere falder som udgangspunkt uden for gyldighedsbetingelserne i kapitel 3 og kompensationsreglerne i kapitel 4. Til gengæld gælder proportionalitetskravet og bortfaldsreglen ved usaglig opsigelse også for »andre end lønmodtagere«, jf. § 11, stk. 3 – en videreførelse af den nu ophævede aftalelovs § 38.

Rækkevidden af den udvidelse blev afklaret af Højesteret i kendelse af 29. marts 2021 (BS-35272/2020-HJR). To medejere havde i en forligsaftale bekræftet en konkurrenceklausul fra deres ejeraftale, og den ene blev senere opsagt fra sin stilling i driftsselskabet. Højesteret fandt, at anvendelse af bortfaldsreglen forudsætter, at klausulen må anses for påtaget som led i et ansættelsesforhold; da klausulen var påtaget som kapitalejer i et opgør om ejerforholdet, bestod den, og det midlertidige forbud blev opretholdt. Tilsvarende afgrænsningsspørgsmål er behandlet af Østre Landsret i BS-23175/2021-OLR om en konkurrenceklausul i en indlejekontrakt mellem en transportvirksomhed og en tidligere vognmand, og af Sø- og Handelsretten i BS-6713/2019-SHR om en kundeklausul i en anpartshaveroverenskomst, hvor spørgsmålet om funktionærstatus var afgørende. Pointen for

praksis er, at det ikke er dokumentets overskrift, men den reelle relation, der afgør, hvilket regelsæt klausulen skal bedømmes efter.

LOV

[Lov om ansættelsesklausuler § 1, stk. 2](#)
[Lov om ansættelsesklausuler § 3](#)
[Lov om ansættelsesklausuler § 4](#)
[Lov om ansættelsesklausuler § 11, stk. 3](#)

PRAKSIS	Højesteret · Højesterets afgørelse om anvendelse af ansættelsesklausullovens § 11 på konkurrenceklausuler i ejeraftaler	29.03.2021
	Landsretten · Sag om konkurrenceklausul i indlejekontrakt mellem transportvirksomhed og tidligere vognmand	22.02.2022
	Sø- og Handelsretten · Kundeklausuls gyldighed i anpartshaveroverenskomst – Funktionærstatus' betydning	20.01.2020

§ 4 »Helt særlig betroet stilling« og den skriftlige begrundelse

Kravet i § 5, nr. 1 om, at lønmodtageren skal indtage en helt særlig betroet stilling, er efter forarbejderne en bevidst skærpelse i forhold til funktionærlovens tidligere krav om blot »særligt betroet«. Lovgiver forudsatte, at der skal helt særlige omstændigheder til: medarbejderen skal via sin stilling besidde eller erhverve viden, som en konkurrent kan udnytte til skade for arbejdsgiveren, og skal kunne komme i besiddelse af oplysninger, der udgør en afgørende del af virksomhedens forretningsmodel. Forarbejderne nævner adgang til regnskaber, leverandøraftaler, kunderegister, prisaftaler og rabatordninger som typiske eksempler, og fremhæver at der typisk vil være tale om en stilling på højere kvalifikationsniveau eller en lederstilling. Omvendt er det ikke nok, at en medarbejder er betroet andre opgaver end kollegerne – eksemplet i bemærkningerne er håndværkeren, der også laver tilbud til kunder.

Den skriftlige begrundelse efter § 5, nr. 2 er bindeleddet: den skal gøre det muligt for parterne, deres rådgivere og i sidste ende domstolene at kontrollere, om der er overensstemmelse mellem medarbejderens reelle arbejdsindhold og klausulens forudsætning. Arbejdsgiveren bærer risikoen begge veje. Er begrundelsen ikke dækkende, kan arbejdsgiveren efter forarbejderne ikke reparere på det ved senere at fremlægge dokumentation for, at medarbejderens ansvar er vokset. Og bliver stillingens indhold udvandet undervejs, så medarbejderen ikke længere er helt særlig betroet, må klausulen opfattes som opsagt fra arbejdsgivers side – hvilket i sig selv kan udløse engangsbeløbet.

For kundeklausuler er begrænsningen kvantitativ i stedet for kvalitativ. Klausulen kan kun angå kunder, medarbejderen selv har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelses- eller afskedigelsestidspunktet; lovgiver vurderede, at risikoen for at kunder følger med, er minimal, når kundeforholdet ikke er aktuelt. Dertil kommer den praktiske sikring i § 6, stk. 2: arbejdsgiveren skal udlevere en liste over de omfattede kunder ved medarbejderens egen opsigelse eller ved afskedigelsen. Efter forarbejderne er det en betingelse for at gøre klausulen gældende, at listen er udleveret, og at den er korrekt for alle anførte kunder – medarbejderen skal dog loyalt medvirke til, at listen afspejler virkeligheden.

LOV

[Lov om ansættelsesklausuler § 5](#)
[Lov om ansættelsesklausuler § 6, stk. 1, 2](#)
[Lov om ansættelsesklausuler § 7](#)

§ 5 Kompensationen: satser, engangsbeløb og tabsbegrænsning

Kompensationens niveau afhænger af, hvor byrdefuld klausulen er. For konkurrence- eller kundeklausuler på op til 6 måneder er minimum 40 pct. af månedslønnen på fratrædelsestidspunktet; for klausuler på op til 12 måneder er minimum 60 pct. Får medarbejderen andet passende arbejde, falder satsen fra og med 3. måned til henholdsvis 16 og 24 pct. – men kun i de måneder, hvor det andet arbejde faktisk består. For kombinerede klausuler gælder [§ 9](#) med 60 pct., reduceret til 24 pct. fra 3. til og med 6. måned.

Kompensationen for de første 2 måneder er sat uden for dette system: den skal udbetales senest ved fratrædelsen som et engangsbeløb, beregnet med den høje sats, og uafhængigt af om medarbejderen straks får nyt arbejde. Den løbende kompensation udbetales derimod efter almindelige arbejdsretlige principper på samme tidspunkt som lønnen ville være udbetalt – og betales den ikke rettidigt, kan klausulen efter forarbejderne anses for opsagt af arbejdsgiveren efter [§ 10, stk. 1](#). Lønnen opgøres på baggrund af samtlige faste og variable lønde, som udgangspunkt som et gennemsnit af de seneste 3 måneder før fratrædelsen, subsidiært 12 måneder hvis perioden er atypisk.

Modstykket er medarbejderens tabsbegrænsningspligt i [§ 8, stk. 5](#): retten til den løbende kompensation bortfalder, hvis medarbejderen ikke aktivt søger at finde andet passende arbejde. Etablering af selvstændig virksomhed kan tælle med, hvis den ligger inden for medarbejderens uddannelses- eller erfaringsmæssige område og er indtægtsgivende i et omfang, der i rimelig grad står mål med den tidligere indtægt. Engangsbeløbet er aldrig omfattet af tabsbegrænsningspligten.

Kompensationen er skattemæssigt A-indkomst, men den er ikke vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Det fastslog Skatterådet i SKM2024.545.SR, hvor en medarbejder omfattet af forskerskatteordningen forgæves gjorde gældende, at klausulkompensationen kunne beskattes efter ordningen – rådet lagde vægt på, at betalingen kompenserer for en rådighedsbegrænsning efter ansættelsens ophør, ikke for arbejde. Af samme grund betragtes vederlaget efter [Vejledning om udbetaling af dagpenge, pkt. 127](#) ikke som løn og medfører ikke fradrag i dagpengene.

LOV

[Lov om ansættelsesklausuler § 8, stk. 5](#)[Lov om ansættelsesklausuler § 9](#)[Lov om ansættelsesklausuler § 10, stk. 1](#)

PRAKSIS Skatterådet · Beskatning af konkurrenceklausulsvederlag under forskerskatteordningen

01.11.2024

Når klausulen falder væk: opsigelse, bortvisning og domstolenes moderation

§ 6

Arbejdsgiveren kan når som helst frigøre sig fra klausulen med 1 måneds varsel til udløbet af en måned. Opsigelsen er dog ikke gratis: efter [§ 10, stk. 2](#) har medarbejderen alligevel krav på engangsbeløbet, hvis fratrædelsen sker senere end 3 måneder efter tiltrædelsen, inden 6 måneder efter at klausulen blev opsagt, og fratrædelsen skyldes forhold, der ville have gjort arbejdsgiveren berettiget til at gøre klausulen gældende. Modtager medarbejderen løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsestidspunktet først fra opsigelsesperiodens udløb.

Hertil kommer de tre bortfaldssituationer. Opsiger arbejdsgiveren uden rimelig anledning, eller fratræder medarbejderen selv med gyldig grund i arbejdsgiverens misligholdelse, er konkurrenceklausulen og konkurrencedelen af en kombineret klausul ikke gyldig – og medarbejderen har krav på engangsbeløbet.

Ved berettiget bortvisning gælder det modsatte: klausulen kan opretholdes, mens medarbejderens ret til kompensation efter [§ 11, stk. 4](#) bortfalder helt.

Samspillet mellem opsigelsesadgangen og bortfaldsreglen er endnu ikke endeligt afklaret. I BS-25656/2023-SHR fandt Sø- og Handelsretten den 5. april 2024, at spørgsmålet – om en arbejdsgiver kan opsigse klausulen med den virkning, at minimumskompensationen bortfalder, efter at ansættelsesforholdet allerede er opsagt og klausulen dermed bortfaldet – hverken er behandlet i praksis eller i forarbejderne, og gav medarbejderen medhold i kravet på 85.301 kr. Højesteret tillod den 18. marts 2025 direkte anke i BS-30855/2024-HJR, netop fordi spørgsmålet er principielt og har generel betydning for alle ansættelsesforhold med klausuler.

Uanset lovens formelle betingelser gælder en materiel bagstopper: klausulen er efter [§ 11, stk. 2](#) ikke bindende, for så vidt den med hensyn til tid, sted eller andre forhold går videre end påkrævet for at værne om arbejdsgiverens tarv eller på urimelig måde indskrænker adgangen til erhverv. Bestemmelsen viderefører aftalelovens § 38, stk. 1, og suppleres af den generelle urimelighedsregel i [aftalelovens § 36](#) – se [praksisoversigten om aftalelovens §§ 31-38](#). Domstolene har lang tradition for at moderere frem for at forkaste; Vestre Landsret modererede fx i BS-1727/2007-VLR en dyrlæges konkurrenceklausul ved overgang til en konkurrerende klinik efter aftalelovens §§ 36 og 38. Den samlede praksis er nærmere behandlet i [praksisoversigten om konkurrenceklausuler](#).

LOV	Aftaleloven § 36	Lov om ansættelsesklausuler § 10, stk. 2
	Lov om ansættelsesklausuler § 11, stk. 1, 2, 4	
PRAKSIS	Højesteret · Direkte anke til Højesteret i principiel sag om fortolkning af ansættelsesklausuloven	18.03.2025
	Landsretten · Fortolkning og moderering af konkurrenceklausul for dyrlæge ved overgang til ansættelse i konkurrerende klinik	11.12.2008
	Sø- og Handelsretten · Sag om konkurrenceklausul: Fortolkning af ansættelsesklausuloven ved opsigelse af ansættelsesforhold	05.04.2024

§ 7 Klausuler indgået før 1. januar 2016

Ansættelsesklausuloven har kun virkning for klausulaftaler indgået den 1. januar 2016 eller senere. For ældre konkurrence- og kundeklausuler gælder »de hidtil gældende regler«, dvs. [funktionærlovens §§ 18 og 18 a](#) og [aftalelovens § 38](#) – bestemmelser, der formelt blev ophævet ved selve ansættelsesklausulovens §§ 14 og 15, men som lever videre som retsgrundlag for de gamle aftaler. Det betyder blandt andet, at kravet om kompensation for gamle kundeklausuler og de gamle grænser for kundekredsen skal bedømmes efter funktionærloven, ikke efter den nye lovs §§ 6 og 8.

For kollektive aftaler galdt en særskilt overgangsregel: bestemmelser om ansættelsesklausuler i overenskomster indgået inden 1. januar 2016 bevarede deres gyldighed indtil det tidspunkt, hvor den pågældende overenskomst kunne opsiges til ophør. Netop den regel var omdrejningspunktet i BS-9353/2019-SHR om assurandørers kundeklausuler, hvor parterne under hovedforhandlingen blev enige om, at overenskomsternes kundeklausuler fra 2014 gyldigt kunne anvendes til og med 31. marts 2017, og at klausuler med samme ordlyd, der tillige var individuelt vedtaget før 1. januar 2016, fortsat kunne anvendes. Højesteret afviste den 15. januar 2021 direkte anke i BS-28086/2020-HJR, fordi sagen efter parternes egen tilskæring i første række angik en konkret vurdering – hvilket illustrerer, hvor afgørende det er præcist at dokumentere, hvornår og hvordan den enkelte klausul blev vedtaget.

For jobklausuler er overgangen derimod endeligt udløbet: aftaler indgået efter de tidligere regler kunne kun opretholdes indtil 1. januar 2021, jf. [§ 12, stk. 3](#). Enhver jobklausul er derfor i dag uden virkning, medmindre den falder inden for virksomhedsoverdragelsesundtagelsen.

LOV	Aftaleloven § 38	Funktionærloven § 18	Lov om ansættelsesklausuler § 12, stk. 3, 5
PRAKSIS	Højesteret · Højesteret afviser anke fra Sø- og Handelsretten i sag om kundeklausulers gyldighed		15.01.2021
	Sø- og Handelsretten · Gyldigheden af kundeklausuler for assurandører efter overgang til ansættelsesklausuloven		15.06.2020

§ 8 Håndhævelse: konventionalbod, fagedforbud og forholdet til forretningshemmeligheder

Ansættelsesklausuloven indeholder ingen sanktionsbestemmelse. Håndhævelsen sker derfor ad tre spor. Det første er **konventionalbod**, som alene hviler på aftalen: der er ingen lovhjemmel, og en bod, der er urimeligt høj i forhold til overtrædelsens karakter, kan nedsættes eller tilsidesættes efter aftalelovens § 36. Det andet er **midlertidigt forbud** efter retsplejelovens kapitel 40, hvor arbejdsgiveren skal sandsynliggøre både retten og den krænkende adfærd; i Højesterets kendelse i BS-35272/2020-HJR blev et forbud mod en tidligere medejers konkurrerende virksomhed opretholdt efter [retsplejelovens § 413](#), fordi klausulen bestod. Det tredje er **erstatning** for det tab, overtrædelsen har medført. Alle tre forudsætter, at klausulen er gyldig – falder gyldigheden, falder hele håndhævelsen.

Uanset om der er aftalt en klausul, er arbejdsgiverens knowhow selvstændigt beskyttet. Efter [erhvervshemmelighedslovens § 8](#) kan retten meddele forbud eller påbud mod ulovlig erhvervelse, brug eller videregivelse af en forretningshemmelighed, og [§ 15](#) giver ret til erstatning, der mindst svarer til et rimeligt vederlag for udnyttelsen. Beskyttelsen forudsætter dog, at oplysningerne rent faktisk er hemmelige, har handelsværdi og er underkastet rimelige hemmeligholdelsesforanstaltninger – hvilket i praksis gør en fortrolighedsaftale og adgangsstyring til en nødvendig forudsætning. Se nærmere [praksisoversigten om forretningshemmeligheder](#) og [praksisoversigten om illoyal konkurrence i B2B](#).

Endelig kan klausuler uden for ansættelsesforhold – typisk konkurrenceklausuler i virksomhedsoverdragelser og ejeraftaler – rejse konkurrenceretlige spørgsmål. I BS-35622/2020-HJR forsøgte parterne forgæves at få tilsidesat en voldgiftskendelse om konkurrenceklausulers gyldighed under konkurrencelovens § 6 og TEUF artikel 101; sagen illustrerer, at klausuler mellem virksomheder både skal holde sig inden for det ansættelsesretlige og det konkurrenceretlige regelsæt.

LOV	Erhvervshemmelighedsloven § 8	Erhvervshemmelighedsloven § 15	Retsplejeloven § 413
PRAKSIS	Højesteret · Højesteret afviser direkte anke i sag om voldgiftskendelses gyldighed vedrørende konkurrenceklausuler 17.06.2021 Højesteret · Højesterets afgørelse om anvendelse af ansættelsesklausullovens § 11 på konkurrenceklausuler i ejeraftaler 29.03.2021		

§ 9 Typiske faldgruber

Standardklausul uden konkret begrundelse – og til en medarbejder der ikke er »helt særlig betroet«. Den hyppigste fejl er at sætte den samme klausultekst ind i alle ansættelseskontrakter uden at beskrive, hvilke konkrete forhold i netop denne ansættelse der gør klausulen påkrævet. Lovgiver har udtrykkeligt skærpet kravet i forhold til funktionærlovens gamle »særligt betroet«, og det er arbejdsgiverens ansvar, at beskrivelsen er dækkende. Forarbejderne fastslår, at arbejdsgiveren ikke kan reparere en utilstrækkelig beskrivelse ved senere at dokumentere, at medarbejderens ansvar er vokset – konsekvensen er, at klausulen ikke kan gøres gældende.

Klausul fra før 1. januar 2016 behandlet efter den nye lov (eller omvendt). Ansættelsesklausullovten gælder ikke for konkurrence- og kundeklausuler indgået før 1. januar 2016; for dem gælder funktionærlovens §§ 18 og 18 a og aftalelovens § 38 fortsat, selv om bestemmelserne formelt er ophævet. Både arbejdsgivere og medarbejdere fejlvurderer rutinemæssigt, hvilket regelsæt der gælder – fx om der overhovedet er krav på kompensation, og hvor bredt en kundeklausul må favne. Forkert regelvalg betyder enten, at man betaler kompensation uden pligt, eller at man mister et krav, fordi det bygges på den forkerte hjemmel.

Kompensationen der aldrig bliver udbetalt. Kompensation er ikke et vederlag, man kan vælge først at betale, hvis klausulen aktiveres – den er en gyldighedsbetingelse. Efter forarbejderne til § 8 kan klausulen anses for opsagt af arbejdsgiveren, hvis kompensationen ikke betales rettidigt, og engangsbeløbet for de første 2 måneder skal være udbetalt senest ved fratrædelsen. Betales det ikke, mister arbejdsgiveren reelt sit værn, samtidig med at medarbejderen kan rejse krav om det skyldige beløb med renter.

Kundeklausulen der favner hele kundekartoteket – eller mangler kundelisten. Klausuler formuleret som forbud mod kontakt med »virksomhedens kunder og samarbejdspartnere« går ud over det tilladte: kun kunder, medarbejderen selv har haft forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelsen, kan omfattes. Dertil kommer, at arbejdsgiveren skal udlevere en kundeliste ved opsigelse eller afskedigelse, og at listen skal være korrekt for alle anførte kunder. Mangler listen, eller er den for bred, kan klausulen ikke gøres gældende.

Kombineret klausul aftalt til 12 måneder. Aftales konkurrence- og kundeklausul for samme tidsrum, er der tale om en kombineret ansættelsesklausul, hvor bindingen højst må være 6 måneder – ikke 12. Fejlen opstår typisk, når to selvstændigt udformede klausuler på hver 12 måneder lægges sammen i samme kontrakt. En klausul, der binder længere end lovens maksimum, kan efter forarbejderne ikke gøres gældende og skal anses for bortfaldet i sin helhed.

Usaglig opsigelse – og troen på at hele klausulen består. Opsiger arbejdsgiveren uden at medarbejderen har givet rimelig anledning til det, er konkurrenceklausulen og konkurrencedelen af en kombineret klausul ikke gyldig, og medarbejderen har krav på engangsbeløbet. Bemærk asymmetrien: bestemmelsen rammer kun konkurrencedelen – en ren kundeklausul består. Omvendt kan klausulen opretholdes ved berettiget bortvisning, men da bortfalder medarbejderens ret til kompensation helt.

Klausulen flyttet til ejeraftale eller direktørkontrakt for at undgå loven. Placeres konkurrenceklausulen i en ejeraftale, en forligsaftale mellem kapitalejere eller en indlejekontrakt, gælder lovens kapitel 3 og 4 ikke. Højesteret fastslog i kendelse af 29. marts 2021 (BS-35272/2020-HJR), at bortfaldsreglen ved usaglig opsigelse forudsætter, at klausulen reelt er påtaget som led i et ansættelsesforhold – men samtidig gælder proportionalitetskravet og bortfaldsreglerne også for andre end lønmodtagere. Er den pågældende i realiteten lønmodtager, gælder loven fuldt ud, uanset dokumentets overskrift.

Konventionalbod og fagedforbud på et ugyldigt grundlag. Konventionalbod og midlertidigt forbud forudsætter en gyldig klausul. Rejses krav om bod på grundlag af en klausul, der ikke opfylder lovens betingelser, mister arbejdsgiveren ikke bare kravet, men risikerer sagsomkostninger og erstatningsansvar for et uberettiget forbud. Selv en gyldig klausul kan begrænses: den er ikke bindende, for så vidt den med hensyn til tid, sted eller andre forhold går videre end påkrævet for at værne om arbejdsgiverens tarv, og en urimeligt høj bod kan nedsættes efter [aftalelovens § 36](#).

§ 10 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
- [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	Lov om ansættelsesklausuler § 3
Lov om ansættelsesklausuler § 5	Lov om ansættelsesklausuler § 6
Lov om ansættelsesklausuler § 7	Lov om ansættelsesklausuler § 8
Lov om ansættelsesklausuler § 10	Lov om ansættelsesklausuler § 11

MATERIALE Citerede afgørelser

10 afgørelser

18.03.2025	Direkte anke til Højesteret i principiel sag om fortolkning af ansættelsesklausuloven	30855-2024
17.06.2021	Højesteret afviser direkte anke i sag om voldgiftskendelses gyldighed vedrørende konkurrenceklausuler	bs-35622-2020-hjr
29.03.2021	Højesterets afgørelse om anvendelse af ansættelsesklausulovens § 11 på konkurrenceklausuler i ejeraftaler	bs-35272-2020-hjr
15.01.2021	Højesteret afviser anke fra Sø- og Handelsretten i sag om kundeklausulers gyldighed	bs-28086-2020-hjr
LANDSRET TEN · ANKEINSTANS		2
22.02.2022	Sag om konkurrenceklausul i indlejekontrakt mellem transportvirksomhed og tidligere vognmand	3871-4675
11.12.2008	Fortolkning og moderering af konkurrenceklausul for dyrlæge ved overgang til ansættelse i konkurrerende klinik	5576-6673
SØ- OG HANDELSRET TEN · SPECIALRET		3
05.04.2024	Sag om konkurrenceklausul: Fortolkning af ansættelsesklausuloven ved opsigelse af ansættelsesforhold	BS-25656/2023-SHR
15.06.2020	Gyldigheden af kundeklausuler for assurandører efter overgang til ansættelsesklausuloven	BS-9353/2019-SHR
20.01.2020	Kundeklausuls gyldighed i anpartshaveroverenskomst – Funktionærstatus' betydning	BS-6713/2019-SHR
SKATTERÅDET · ADMINISTRATIV MYNDIGHED		1
01.11.2024	Beskatning af konkurrenceklausulsvederlag under forskerskatteordningen	24-0141755