

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over konkurrence- og kundeklausul (ansættelsesklausulloven §§ 5-9)

Gyldighed, kompensation og bortfald efter 2016-reformen

Version 2 · Opdateret 15. jul. 2026 · 9 afgørelser · 2001-2025

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Konkurrence- og kundeklausuler i ansættelsesforhold reguleres for aftaler indgået fra den 1. januar 2016 udtømmende af ansættelsesklausulloven, der afløste funktionærlovens §§ 18 og 18 a og aftalelovens § 38, stk. 2. Loven strammede kravene markant: en konkurrenceklausul kan nu kun pålægges en lønmodtager i en "helt særligt betroet stilling", klausuler skal være skriftlige, forudsætter mindst seks måneders ansættelse, kan højst vare 12 måneder (kombinerede klausuler seks) og udløser lovbestemt kompensation på 40–60 % af lønnen. Praksis fra Højesteret og Sø- og Handelsretten belyser navnlig gyldighedsbetingelserne, kompensationsreglerne, bortfald ved arbejdsgiverens opsigelse og afgrænsningen mod klausuler i ejeraftaler. Klausuler indgået før 2016 bedømmes fortsat efter de ophævede funktionærlovsregler.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** En konkurrenceklausul kan efter ansættelsesklausullovens § 5, nr. 1, kun pålægges en lønmodtager i en "helt særligt betroet stilling" eller ved aftale om udnyttelsesretten til en opfindelse – et bevidst skærpet krav i forhold til funktionærlovens tidligere "særligt betroet".
- 02** Manglende opfyldelse af blot én af gyldighedsbetingelserne i §§ 5-7 gør klausulen uvirksom over for lønmodtageren i sin helhed.
- 03** Både konkurrence- og kundeklausuler forudsætter mindst seks måneders uafbrudt forudgående ansættelse, skriftlighed og udlevering af klausulgrundlaget, og kan højst vare 12 måneder; kombinerede klausuler højst seks måneder.
- 04** En kundeklausul kan kun omfatte kunder, som lønmodtageren selv har haft forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelsen, og arbejdsgiveren skal udlevere en kundeliste ved fratrædelsen.
- 05** Kompensationen udgør mindst 40 % (klausul op til seks måneder) eller 60 % (op til 12 måneder) af månedslønnen, reduceret til henholdsvis 16 % og 24 % når lønmodtageren får andet passende arbejde.
- 06** De første to måneders kompensation udbetales altid som et engangsbetrag ved fratrædelsen, uanset om lønmodtageren får andet passende arbejde, og er ikke omfattet af tabsbegrænsningspligten.

- 07** Retten til løbende kompensation bortfalder, hvis lønmodtageren ikke aktivt søger andet passende arbejde og dermed tilsidesætter sin tabsbegrænsningspligt.
- 08** Opsiger arbejdsgiveren ansættelsesforholdet uden rimelig anledning, kan konkurrenceklausulen ikke gøres gældende, men lønmodtageren bevarer engangsbeløbet (§ 11, stk. 1); ved berettiget bortvisning opretholdes klausulen uden kompensation (§ 11, stk. 4).
- 09** Konkurrenceklausuler påtaget som led i en ejeraftale/kapitalafståelse er ikke omfattet af bortfaldsreglen ved usaglig opsigelse, selv om den forpligtende samtidig er ansat i virksomheden.
- 10** Klausuler indgået før 1. januar 2016 reguleres fortsat af de ophævede funktionærlovsregler (§§ 18 og 18 a) og aftalelovens § 38 – overgangen mellem regelsættene er navnlig afklaret i assurandør-/Topdanmark-sagerne.
- 11** Overtrædelse af en klausul sanktioneres typisk med konventionalbod (der kan nedsættes eller bortfalde efter aftalelovens § 36), midlertidigt forbud og/eller erstatning.

Retsgrundlaget og overgangen fra funktionærloven til § 1 ansættelsesklausulloven

Frem til 2016 var konkurrence- og kundeklausuler for funktionærer reguleret af funktionærlovens §§ 18 og 18 a, mens den generelle urimeligheds- og bortfaldsregel lå i aftalelovens § 38. Med [Ansættelsesklausulloven § 12](#) blev reguleringen samlet og gjort udtømmende med virkning for aftaler indgået den 1. januar 2016 eller senere; funktionærlovens klausulbestemmelser og aftalelovens § 38, stk. 2, blev samtidig ophævet, og jobklausuler blev forbudt med få undtagelser.

Reformen udsprang af den politiske Aftale om en vækstpakke fra juni 2014 (delaftale nr. 57) og en efterfølgende DA/LO-aftale. Baggrunden var Produktivitetskommissionens anbefaling fra 2013 om at begrænse brugen af klausuler, fordi de sænker mobiliteten på arbejdsmarkedet. Af de almindelige bemærkninger fremgår formålet:

"Forslaget om en ny regulering af ansættelsesklausuler udspringer af et ønske om at skabe favorable vilkår for væksten i samfundet og sikre en høj lønmodtagermobilitet og videnspredning til gavn for produktiviteten på arbejdsmarkedet."

Centralt for praksis er, at loven **ikke** finder anvendelse på klausuler indgået før 2016. Det følger direkte af [§ 12, stk. 6](#), at "de hidtil gældende regler" fortsat gælder for sådanne aftaler. Overgangen er belyst i assurandør-sagerne mellem Finansforbundet og Topdanmark: I **BS-9353/2019-SHR** frifandt Sø- og Handelsretten Topdanmark, fordi kundeklausulerne var individuelt vedtaget før 1. januar 2016 og derfor kunne opretholdes, og Højesteret afviste i **BS-28086/2020-HJR** en direkte anke, da sagen efter parternes tilskæring i første række angik en konkret bevisvurdering. Sagerne illustrerer, at det ved klausuler fra overgangsperioden er afgørende præcist at fastlægge aftaletidspunktet og om grundlaget er individuelt eller overenskomstbaseret, jf. de særlige overgangsregler i [§ 12, stk. 4 og 5](#).

For klausuler under de gamle regler viser ældre praksis linjen: i **BS-6713/2019-SHR** blev en kundeklausul i en anpartshaveroverenskomst underkendt over for en medejer, fordi han reelt var funktionær og klausulen ikke opfyldte den dagældende **funktionærlovs § 18 a**, og i **F-3-10** tabte en fratrådt medarbejder

PRAKSIS	Sø- og Handelsretten · Kunde-klausuls gyldighed i anpartshaveroverenskomst – Funktionærstatus' betydning	20.01.2020
	Sø- og Handelsretten · Sag om konkurrenceklausul, ansættelsesforhold og markedsføringsretlige spørgsmål i agrokemisk virksomhed	14.11.2001

§ 3 Kunde-klausul: afgrænsningen af kundekredsen og listekravet (§ 6)

En kunde-klausul er efter [Ansættelses-klausul-loven § 6](#) kun gyldig, når den angår kunder, som lønmodtageren selv har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelses- eller afskedigelsestidspunktet, lønmodtageren har været ansat i mindst seks måneder, modtager kompensation efter § 8, ikke bindes i mere end 12 måneder, og skriftligt får udleveret oplysningerne. Til forskel fra en konkurrenceklausul stilles der ikke krav om en helt særligt betroet stilling.

Afgrænsningen af kundekredsen er central og bevidst snæver. Forarbejderne fremhæver, at kunde-klausuler i forhold til de gamle funktionærregler indskrænkes til lønmodtagerens egne, aktuelle kunder:

"Klausulen kan således ikke udstrækkes til at angå arbejdsgivers tidligere eller andre kunder, idet det vurderes, at risikoen for, at kunder skulle ønske at følge med over i et nyetableret eller et konkurrerende firma, skønnes at være minimal, hvis ikke kunde-forholdet er aktuelt."

Hertil kommer et selvstændigt processuelt krav i [§ 6, stk. 2](#): arbejdsgiveren skal ved lønmodtagerens egen opsigelse eller ved afskedigelse udlevere en liste over de omfattede kunder. Forarbejderne er utvetydige om, at listen er en gyldighedsbetingelse: "For at en arbejdsgiver kan gøre en aftale om en kunde-klausul gældende (...) er det et krav, at der er udleveret en liste efter stk. 2, og at denne for alle anførte kunder er korrekt." Listens betydning ses i **BS-6713/2019-SHR**, hvor kontakt til kunder skete, før en kundeliste blev fremsendt, og hvor klausulen desuden var ugyldig efter de dagældende regler, samt i overgangssagen **BS-9353/2019-SHR** om assurandørers kunde-klausuler. Sammenholdt med kompensationskravet betyder reglerne, at en kunde-klausul let bliver uvirksom, hvis arbejdsgiveren undlader eller er for sen med at udlevere en korrekt liste.

LOV	Ansættelses-klausul-loven § 6, stk. 2	
PRAKSIS	Sø- og Handelsretten · Gyldigheden af kunde-klausuler for assurandører efter overgang til ansættelses-klausul-loven	15.06.2020
	Sø- og Handelsretten · Kunde-klausuls gyldighed i anpartshaveroverenskomst – Funktionærstatus' betydning	20.01.2020

§ 4 Varighedsgrænser og kombinerede klausuler (§§ 5-7)

Loven opstiller faste maksimale varigheder. En konkurrenceklausul (§ 5, nr. 5) og en kunde-klausul (§ 6, nr. 4) kan hver især højst vare 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet. En kombineret klausul – hvor lønmodtageren i samme tidsrum er bundet af både en konkurrence- og en kunde-klausul – kan efter [Ansættelses-klausul-loven § 7](#) højst vare seks måneder, netop fordi en kombineret klausul "anses for at være meget erhvervmæssigt begrænsende for lønmodtageren".

Overskrides grænsen, er retsvirkningen ikke reduktion til lovens maksimum, men fuldstændig bortfald. Forarbejderne til både § 5, § 6 og § 7 gentager, at en aftale, der forpligter lønmodtageren i længere tid end tilladt,

"skal anses som bortfaldet i dens helhed". En kombineret klausul skal desuden opfylde samtlige betingelser for både konkurrence- og kundeklausuler (§ 7, nr. 2) og udløser den højeste kompensationsgrad, jf. § 9.

Dertil kommer det tidsmæssige indgangskrav: klausulen kan tidligst gøres gældende, når lønmodtageren har været uafbrudt ansat i mindst seks måneder (mod tre måneder efter de gamle funktionærregler). Forarbejderne præciserer, at aftalen godt kan indgås allerede inden tiltræden, men først kan håndhæves efter seks måneder, og at opsigelsesperioden medregnes. Bag grænsen ligger en formodning om, at en lønmodtager i de første seks måneder kun i begrænset omfang har erhvervet viden eller kundekontakt af konkurrencemæssig betydning.

LOV

[Ansættelsesklausulloven § 5](#)[Ansættelsesklausulloven § 6](#)[Ansættelsesklausulloven § 7](#)

§ 5 Kompensationen: satser, engangsbeløb og tabsbegrænsningspligt (§§ 8-9)

Kompensationen er en gyldighedsbetingelse og fastsat direkte i loven – ikke i en bekendtgørelse. For konkurrence- og kundeklausuler gælder efter [Ansættelsesklausulloven § 8](#):

Klausulens varighed	Grundkompensation pr. måned	Ved andet passende arbejde
Op til 6 måneder	mindst 40 % af lønnen	mindst 16 % (3.–6. måned)
Op til 12 måneder	mindst 60 % af lønnen	mindst 24 % (3.–12. måned)

For **kombinerede** klausuler (op til seks måneder) er satsen efter § 9 mindst 60 %, reduceret til mindst 24 % ved andet passende arbejde. Uanset klausulstype udbetales de første to måneders kompensation som et **engangsbeløb** senest ved fratrædelsen – 40 % henholdsvis 60 % af månedslønnen – og dette engangsbeløb reduceres aldrig, selv om lønmodtageren straks får nyt arbejde (§ 8, stk. 3 og 4; § 9, stk. 2 og 3). Lønnen opgøres efter forarbejderne som et gennemsnit af de seneste tre måneders samlede faste og variable løndelev.

Kompensationsmodellen er indrettet efter, hvor byrdefuld klausulen er. Forarbejderne til § 8 forklarer, at en klausul, der gør det "særligt vanskeligt for lønmodtageren at finde et nyt arbejde inden for vedkommendes uddannelses- og erfaringsmæssige område, medfører ret til en højere kompensationsgrad", mens en lønmodtager, der uanset klausulen kan finde passende arbejde, kun har krav på den lave grad. Hertil knytter sig en **tabsbegrænsningspligt** (§ 8, stk. 5): den løbende kompensation bortfalder, hvis lønmodtageren ikke aktivt søger andet passende arbejde – men engangsbeløbet er ikke omfattet af pligten. Forarbejderne behandler udtrykkeligt selvstændig virksomhed: etablering inden for lønmodtagerens hidtidige fagområde kan opfylde tabsbegrænsningspligten, hvis virksomheden er reelt indtægtsgivende, mens etablering uden for området hverken opfylder pligten eller giver ret til lav løbende kompensation. Netop denne problemstilling er illustreret i **F-3-10**, hvor opstart af selvstændig virksomhed førte til tab af kompensationen efter de tilsvarende funktionærregler. Kompensation for en klausul betragtes desuden ikke som løn i dagpenge- og efterløns-mæssig henseende, jf. [vejledning om udbetaling af dagpenge](#).

LOV

[Ansættelsesklausulloven § 8](#)[Ansættelsesklausulloven § 9](#)

PRAKSIS

Sø- og Handelsretten · Tab af ret til kompensation for kundeklausul ved opstart af selvstændig virksomhed

12.10.2012

Opsigelse af klausulen og bortfald ved arbejdsgiverens forhold (§§ 10-11) – Fibia-sagen

Arbejdsgiveren kan efter [Ansættelsesklausuloven § 10, stk. 1](#) til enhver tid opsigse klausulen med en måneds varsel, både under ansættelsen og efter fratrædelsen. Opsiges klausulen, har lønmodtageren efter [§ 10, stk. 2](#) krav på et engangsbeløb svarende til to måneders compensation, forudsat mindst tre måneders ansættelse og at fratrædelsen sker inden seks måneder efter opsigelsen af klausulen.

[§ 11](#) viderefører den tidligere aftalelovs § 38, stk. 2: opsiges arbejdsgiveren ansættelsesforholdet, uden at lønmodtageren har givet rimelig anledning hertil – eller fratræder lønmodtageren berettiget på grund af arbejdsgiverens misligholdelse – kan konkurrenceklausulen ikke gøres gældende, men lønmodtageren beholder engangsbeløbet efter § 8, stk. 3. Omvendt kan arbejdsgiveren ved en **berettiget bortvisning** opretholde klausulen, og da bortfalder lønmodtagerens ret til compensation helt ([§ 11, stk. 4](#)). Princippet om, at klausulen falder ved arbejdsgiverens usaglige opsigelse, kendes fra ældre praksis som **V-0002-00**, hvor en konkurrenceklausul var uvirksom, fordi lønmodtageren ikke havde givet rimelig anledning til opsigelsen ved blot at afvise en lønnedgang – dengang efter [aftalelovens § 38, stk. 2](#).

Samspillet mellem §§ 8, 10 og 11 er kernen i den første principielle prøvelse af loven. I **BS-25656/2023-SHR** (Fibia) gav Sø- og Handelsretten den 5. april 2024 en lønmodtager medhold i et krav på 85.301 kr. i engangsbeløb efter § 8, stk. 3. Retten fremhævede, at spørgsmålet var uafklaret:

"Der ses ikke tidligere at være blevet taget stilling til det principielle spørgsmål (...) om samspillet mellem ansættelsesklausulovens § 10, stk. 2, og § 11, stk. 1, og de heri indeholdte betingelser for, hvornår lønmodtageren har krav på engangsbeløbet efter lovens § 8, stk. 3."

Stridspunktet er, om en arbejdsgiver, efter at have opsagt ansættelsesforholdet, tillige kan opsigse selve konkurrenceklausulen med den virkning, at minimumskompensationen (engangsbeløbet) bortfalder. Højesteret tillod ved kendelse af 18. marts 2025 i **BS-30855/2024-HJR** direkte anke, netop fordi sagen "rejser principielle spørgsmål og har generel betydning for retsanvendelsen og retsudviklingen". En endelig materiel afgørelse fra Højesteret forelå ikke ved denne oversigts udarbejdelse; Sø- og Handelsrettens dom er dermed den foreløbige rettesnor.

LOV	Aftaleloven § 38, stk. 2	Ansættelsesklausuloven § 8, stk. 3
	Ansættelsesklausuloven § 10	Ansættelsesklausuloven § 11
PRAKSIS	Højesteret · Direkte anke til Højesteret i principiel sag om fortolkning af ansættelsesklausuloven 18.03.2025 Sø- og Handelsretten · Sag om konkurrenceklausul: Fortolkning af ansættelsesklausuloven ved opsigelse af ansættelsesforhold 05.04.2024 Sø- og Handelsretten · Sag om konkurrenceklausul, ansættelsesforhold og markedsføringsretlige spørgsmål i agrokemisk virksomhed 14.11.2001	

Klausuler uden for lønmodtagerforhold: ejeraftaler, direktører og voldgift (§ 11, stk. 3)

Loven regulerer som udgangspunkt kun lønmodtagere, men [§ 11, stk. 3](#) lader urimeligheds- og bortfaldsreglerne i stk. 1 og 2 gælde også for "andre end lønmodtagere" – fx selvstændige erhvervsdrivende og administrerende

Praksis viser samlet, at et sanktionskrav står og falder med, at klausulen er gyldig, at overtrædelsen kan bevises, og at boden ikke er urimelig efter § 36.

LOV	Aftaleloven § 36	Retsplejeloven § 413	
PRAKSIS	Højesteret · Højesterets afgørelse om anvendelse af ansættelsesklausulovens § 11 på konkurrenceklausuler i ejeraftaler		29.03.2021
	Sø- og Handelsretten · Kundeklausuls gyldighed i anpartshaveroverenskomst – Funktionærstatus' betydning		20.01.2020
	Sø- og Handelsretten · Sag om konkurrenceklausul, ansættelsesforhold og markedsføringsretlige spørgsmål i agrokemisk virksomhed		14.11.2001

§ 9 Sammenfatning: de bærende linjer i praksis

Ansættelsesklausuloven har flyttet balancen markant i lønmodtagerens favør i forhold til den tidligere funktionær- og aftaleretlige regulering. De bærende linjer i praksis kan sammenfattes således:

- **Gyldigheden er kumulativ og streng.** En klausul skal opfylde samtlige betingelser i §§ 5-7; svigter blot én – den helt særligt betroede stilling, skriftligheden, seks-måneders-kravet, compensationen, varighedsgrænsen eller (for kundeklausuler) listeudleveringen – er klausulen uvirksom i sin helhed. Domstolene prøver dette som det første, jf. **BS-6713/2019-SHR**.
- **Kompensationen er ufravigelig og lovfast.** Satserne på 40/60 % (og 16/24 % ved andet passende arbejde) samt engangsbeløbet på to måneders løn følger direkte af §§ 8-9. Engangsbeløbet er robust: det består selv ved nyt arbejde og er ikke omfattet af tabsbegrænsningspligten, hvilket er kernen i Fibia-sagen **BS-25656/2023-SHR** og den verserende Højesteretssag **BS-30855/2024-HJR**.
- **Arbejdsgiverens egne forhold kan slette klausulen.** Usaglig opsigelse lader konkurrenceklausulen bortfalde (men bevarer lønmodtagerens engangsbeløb), mens berettiget bortvisning opretholder klausulen uden kompensation, jf. § 11 og linjen fra **V-0002-00**.
- **Klausulens kontekst er afgørende.** Er en konkurrencebegrænsning påtaget som led i en ejeraftale eller kapitalafståelse frem for et ansættelsesforhold, gælder de ansættelsesretlige bortfaldsregler ikke, jf. **BS-35272/2020-HJR**.
- **Overgangsreglen lever endnu.** Klausuler indgået før 1. januar 2016 bedømmes fortsat efter de ophævede funktionærlovsregler, jf. **BS-9353/2019-SHR** og **BS-28086/2020-HJR**, og aftaletidspunktet skal derfor altid fastlægges præcist.

Samlet tegner praksis et billede af et regelsæt, hvor arbejdsgiveren bærer risikoen for enhver formel eller materiel mangel ved klausulen, og hvor den praktiske tvist oftest handler om compensationens beregning og bortfald snarere end om selve konkurrencebegrænsningens indhold.

LOV	Ansættelsesklausuloven § 5	Ansættelsesklausuloven § 8	Ansættelsesklausuloven § 11	
PRAKSIS	Højesteret · Direkte anke til Højesteret i principiel sag om fortolkning af ansættelsesklausuloven			18.03.2025
	Højesteret · Højesterets afgørelse om anvendelse af ansættelsesklausulovens § 11 på konkurrenceklausuler i ejeraftaler			29.03.2021
	Højesteret · Højesteret afviser anke fra Sø- og Handelsretten i sag om kundeklausulers gyldighed			15.01.2021
	Sø- og Handelsretten · Sag om konkurrenceklausul: Fortolkning af ansættelsesklausuloven ved opsigelse af ansættelsesforhold			05.04.2024

Sø- og Handelsretten · Gyldigheden af kundeklausuler for assurandører efter overgang til ansættelsesklausuloven	15.06.2020
Sø- og Handelsretten · Kundeklausuls gyldighed i anpartshaveroverenskomst – Funktionærstatus' betydning	20.01.2020
Sø- og Handelsretten · Sag om konkurrenceklausul, ansættelsesforhold og markedsføringsretlige spørgsmål i agrokemisk virksomhed	14.11.2001

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Ansættelsesklausuloven § 5	Ansættelsesklausuloven § 6
Ansættelsesklausuloven § 8	Ansættelsesklausuloven § 11
Ansættelsesklausuloven § 12	Funktionærloven § 18

MATERIALE Citerede afgørelser

9 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

4

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

SØ- OG HANDELSRETEN · SPECIALRET

5

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
12.10.2012	Tab af ret til kompensation for kundeklausul ved opstart af selvstændig virksomhed	F-3-10
14.11.2001	Sag om konkurrenceklausul, ansættelsesforhold og markedsføringsretlige spørgsmål i agrokemisk virksomhed	V-0002-00