

<http://www.amino.dk/forums/t/67501.aspx>

Border77

Skrevet 29-08-2009 kl. 12:44

Hej,

Jeg søger at finde ud af hvordan jeg står stillet efter fyring.

Havde i onsdags et skænderi med chefen, hvorefter han beder mig ligge mine nøgler og tage hjem (fyret på stedet.)

Står nu i den situation at jeg ikke ved hvordan jeg står stillet, har ingen ansættelses kontrakt selvom jeg har spurgt efter den adskillige gange.

Har været ansat i virksomheden 6 år som daglig leder, fast løn og ferie med løn.

Kan umiddelbart læse mig frem til at det er arbejdsgiver der er forpligtet til at give mig en ansættelseskontrakt og at det kan være strafbart for ham ikke at gøre det. Men hvordan står jeg mht. opsigelse når der ikke er noget på papir.

Håber der er nogen der kan hjælpe!

Jesper

Skrevet 29-08-2009 kl. 13:18

Du har for det første krav på en erstatning for manglende ansættelseskontrakt. Jeg mener det er i omegnen af 5.000 kroner som er skattefrie. Du har derudover 4 - 5 måneders opsigelsesvarsel og krav på erstatning for uberettiget fyring (hvad jeg går ud fra det er).

Du er formentlig ikke medlem af en fagforening, så ingen vil kører din sag juridisk. Ved indmeldelse vil en fagforening bruge deres interne resurser på at forsøge at hjælpe dig. Det kunne f.eks. være et forlig om at du fratræder øjeblikkeligt og får løn i 4-5 måneder.

Hvis ikke din tidligere arbejdsgiver er indstillet på at indgå en aftale, kan du køre sagen i retssystemet. Det vil tage årevis og koste en bondegård. Hvis din arbejdsgiver er smart trækker han sagen i langdrag.

// Jesper

Juraråd giver Ulrik Guldbæk

Fra [Danish Law](#)

Godtgørelse for manglende ansættelsesbevis

I gamle dage udmålte godtgørelsen som et beløb på kr. 5.000/10.000/15.000, men efter nyere retspraksis udmåles godtgørelsen, der er skattefri, som et antal ugers løn. Jo grovere overtrædelse, desto større flere ugelønninger. Dvs. at godtgørelses størrelse både afhænger af krænkelser grovhed og af arbejdstagerens løn.

En overtrædelse i den milde ende af skalaen vil typisk udløse to ugelønninger. Lovens maksimum er 13 ugelønninger, 20 ugelønninger hvis der foreligger skærpende omstændigheder.

§2b-godtgørelse for usaglige afskedigelse af funktionær

Efter et års anciennitet har funktionærer (men ikke andre arbejdstagere) ret til en godtgørelse for usaglig afskedigelse, såfremt afskedigelsen er urimelig, dvs. at den ikke er rimeligt begrundet enten i arbejdsgiverens forhold, fx [konkurs](#), eller i funktionærens forhold, fx påtalte forsømmelser.

§2b-godtgørelse udmåles skønsmæssigt, maksimalt svarende til løn i halvdelen af opsigelsesperioden,

hvis funktionæren er under 30 år. Hvis funktionæren er fyldt 30, kan godtgørelsen dog udgøre 3 måneders løn, selvom opsigelsesvarslet er under 6 måneder.

Minimalerstatning

Funktionærer har ret til erstatning af løn i opsigelsesperioden, dog maksimalt tre måneders løn. Minimalerstatningen modregnes ikke i eventuel løn fra et eventuelt nyt arbejde.

Erstating af løntab i opsigelsesperioden

Hvis opsigelsesvarslet er længere end tre måneder, har funktionæren også ret til løn i den resterende del af opsigelsesperioden. Men her gælder der sædvanlige erstatningsretlige regler, herunder om tabsbegrænsningspligt. Dvs. funktionæren har pligt til at forsøge at finde nyt arbejde. Hvis funktionærens bestræbelser er rimelige og forsvarlige, er det arbejdsgiverens problem, hvis funktionæren alligevel ikke finder nyt arbejde inden udløbet af opsigelsesperioden.

Løn fra et nyt arbejde (bortset fra de tre måneder hvor funktionæren har ret til minimalerstatning) modregnes i funktionærens krav mod den tidligere arbejdsgiver, da lønnen fra nyt arbejde jo reducerer det tab, som den tidligere arbejdsgiver har pligt til at erstatte.