

Fagligt Alternativ



Danmarks Frie Fagforening

Idégrundlag ...

Danmarks Frie Fagforening er et alternativ til politiske og religiøse fagforeninger. DFF yder ikke støtte til politiske grupperinger eller ideologiske formål, ej heller moralsk eller agitatorisk støtte til sådanne. DFF vil udelukkende benytte foreningens midler til støtte for medlemmernes faglige interesser. DFF sætter respekten for den enkelte i højsædet, således at grundlovens og menneskerettighedskonventionens ord efterleveres. DFF arbejder på at fjerne de aftaler på arbejdsmarkedet, der medfører, at man udelukkes fra et arbejde, medmindre man er medlem af en bestemt fagforening. DFF vil sikre medlemmerne tryghed i ansættelsen og størst mulig realindkomst.

Hvordan ...

DFF er en landsdækkende organisation, der optager funktionærer og lønmodtagere på tværs af faggrænserne. Vi arbejder fagligt ud fra en anden grundholdning end den etablerede fagbevægelse. Begrebet klassekamp bør fjernes i et moderne samfund. DFF medvirker til at fremme korrekt og saglig information, så lønmodtagerne selv kan afgøre deres ønsker og behov.

Hvorfor ...

LO-fagbevægelsen er i krise, fordi man ikke har fornyet sig. Mange er modstandere af den politiske tilknytning, og man løser ikke krisen blot ved at fjerne de direkte tilskud til politiske partier. Det fremgår af nedenstående eksempler, at de forskellige fagforeningers love forpligter til at fremme bestemte ideologier. Ikke kun økonomisk, men også moralsk forpligtelse, som medfører samvittighedskonflikt for mange mennesker.

Eksempel 1.: »...det er på sin plads at slå fast, at partistøtten kun udgør en mindre del af fagbevægelsens politiske engagement.«

Poul Winckler (FOA), Poul Erik Skov Christensen (SiD) og John Dahl (HK) i en kronik i Politiken 4. juli 2001

Eksempel 2.: SID's formålsparagraf stk. 6: »At arbejde for indførelse af arbejdsplads-, økonomisk- og kulturelt demokrati med det sigte, at skabe et socialistisk samfund.«

Der skal ikke herske tvivl om organisationernes ret til at søge disse formål fremmet. Men kombineret med diverse tvangsmetoder betyder det en knægtelse af de demokratiske frihedsrettigheder. Derfor tilbyder DFF sig til alle lønmodtagere, som ønsker at være fri for sådanne bindinger, men som alligevel ønsker den tryghed det giver at være medlem af en fagforening.

Storrumskontorer giver flere gener

Støj, hovedpine, træthed og koncentrationsbesvær er gener, som medarbejdere klager oftere over, når de sidder i et storrumskontor, end hvis de sidder i mindre kontorer. Det viser en undersøgelse fra Arbejdsmiljøinstituttet (AMI), refereret i Magasinet Arbejdsmiljø, som udgives af Videncenter for Arbejdsmiljø under Beskæftigelsesministeriet.

Fordelene ved storrumskontorer er umiddelbart svære at få øje på, når man læser konklusionen af en undersøgelse, som AMI har foretaget. Ansatte oplever flere gener, jo flere de deler kontor med, og samtidigt oplever de ikke mærkbare fordele i form af bedre feedback eller faglig og social støtte, skriver Magasinet Arbejdsmiljø.

Undersøgelsen omfatter 2.300 personer i 22 danske kontorbygninger. De sidder i henholdsvis cellekontorer med 1-2 personer, flerpersonerskontorer med 3-6 personer og storrumskontorer med over syv personer.

Mange forskellige problemer

Undersøgelsen peger på mange forskellige problemer, herunder problemer med indeklimaet og støj fra telefoner og snak mellem kollegaer. Disse gener kommer til udtryk i klagerne over koncentrationsbesvær på de store kontorer: Otte gange så mange ansatte klager over koncentrationsbesvær i storrumskontorer end ansatte, der sidder i cellekontorer, gør.

Nul gevinster i det psykiske arbejdsmiljø

Undersøgelsen kigger også på sammenhængen mellem kontorstørrelse og det psykiske arbejdsmiljø. Svarene fra de 2.300 deltagere, peger ikke på nogen særlige gevinster i det psykiske arbejdsmiljø ved at sidde i et storrumskontor.

Pas på med at køre i firmabilen

Efter sommerferien indleder Skat en klap-jagt på brugere af firmabiler på gule plader, der udelukkende er til erhvervsmæssigt brug. Dermed kan det blive meget dyrt, hvis man lige holder ind ved købmanden eller børnehaven på vej hjem fra arbejde, for selv om det lyder uskyldigt, er det faktisk ulovligt, hvis bilen udelukkende er til erhvervsmæssigt brug.

„Sidst på efteråret tager vi fløjlshandskerne af. På det tidspunkt går vi i gang med en omfattende kontrol, som i tilfælde af snyd kan blive dyr for både arbejdsgiveren og den pågældende medarbejder,“ udtaler Carsten Lund, afdelingsleder i Skatcenter Herning, til Jyllands-Posten.

Og opdager Skat misbrug af firmabilen, kan det blive meget dyrt – både for arbejdsgiver og lønmodtager. Arbejdsgiveren kommer til at betale moms på bilen og den såkaldte privatbenyttelsesafgift af bilen. Og den ansatte risikerer at blive beskattet af værdien af fri bil i op til fem år tilbage i tiden.

Indviklede regler

Reglerne er meget indviklede og omfatter tre forskellige former for lovgivning: Ligningsloven, momsloven og registreringsloven. Ja faktisk er reglerne så indviklede, at det er umuligt for virksomhederne at overholde dem, indrømmer Skat overfor Børsen 12. juli.

Vi skal derfor opfordre til, at du, hvis du har firmabil på gule plader til rådighed, får afklaret forholdene med din arbejdsgiver.

Danmarks Frie Fagforening

Sekretariatet:

Lille Borgergade 13
9400 Nørresundby

Kontortid:

Mandag - onsdag kl. 12-17
Torsdag 12-18 Fredag 11-14
Tlf. 70 25 40 25 Fax 98 10 24 27

Lokalkontor SJÆLLAND:

Zoffmannsvej 12 A, 4600 Køge
Afd.leder: Michael Pedersen
Tlf. 70 25 40 25 Fax 98 10 24 27
mail: dff@dff.net

Udgiver:

Danmarks Frie Fagforening
Lille Borgergade 13,
9400 Nørresundby
Tlf. 70 25 40 25
mail: dff@dff.net
www.dff.net

Redaktion:

Morten Sørensen (ansvar)
V. Børstingvej 20,
Vroue
7800 Skive
86 76 00 35
ms@morten-soerensen.dk

PoBe sats & repro

Rønnebærvej 6, 6430 Nordborg
Tlf. 74 45 06 70 - 21 41 16 32
mail: pobe@mail.tele.dk

Tryk: Als Offset, Augustenborg

Forsidebillede:

Ferien er ved at slutte. PoBe.

Abonnement: 4 numre kr. 80,-
ISSN 0901-0165

Eftertryk tilladt

med tydelig kildeangivelse

Stor erstatning til fyret medlem

Holbæk Kommune dømt til at betale 65.903 kr. til sygeplejerske for uberettiget afskedigelse.

Af Michael Pedersen

I en tid, hvor vi jævnligt kan læse i pressen om den store mangel, der er på sygeplejersker, forekommer det grotesk, at man ser en vellidt, erfaren sygeplejerske blive hældt ud fra det job, som hun var glad for, og som hun til fulde var kompetent til at bestride. Men det skete i Holbæk Kommune.

Susan Lysholt blev 1/10-05 ansat som sygeplejerske ved hjemmeplejen i Holbæk; men 5/7-06 blev Susan fritaget for tjeneste. Baggrunden for afskedigelsen var en række urimelige beskyldninger fra en fratrædt medarbejder og en hændelse omkring et dødsfald, hvor Susan på en myndig, voksen, kompetent måde tog affære. Dette medførte en række møder, som havde til formål at bane vejen for, at vores medlem kunne afskediges.

Tvilsomme referater

F.eks. udfærdigede souschefen, BB, et yderst tvivlsomt referat af et møde d. 30/6-06, som vort medlem kommenterer på følgende måde:

„Dette notat er aldrig præsenteret for mig, og det var ikke med til mødet 5/7-06, hvor også DFF var med. Som allerede beskrevet, tog BB udgangspunkt i små løsliggende sedler, der flød hist og pist, men havde referatet fra 30/6 foreligget, er det for mig underligt, at hun ikke anvendte dette samlet på et ark. Af den grund vil jeg vove påstanden, at det er skrevet senere. Det skulle ikke undre mig med mit kendskab til BB, om det måske er udformet til lejligheden, da fagforeningen bad om aktindsigt.“

Susan Lysholt fandt i øvrigt referatet stærkt misvisende. Men baggrund i de tvilsomme fremsatte påstande blev vort medlem indkaldt til et møde 5/7-06. DFF var med som bisidder ved undertegnede.

En række påstande blev fremført, og souschefen bekymrede sig meget om de oplysninger, der var kommet frem. Hun kom frem til, at tilliden på daværende tidspunkt ikke var til stede.

Susan betegnede udtalelserne som rent opspind. Mødet sluttede med, at Susan Lysholt blev fritaget for tjeneste, indtil en undersøgelse havde belyst påstandene nærmere. Efter fritagelse gik vort medlem fuldstændig i chok.

Hun skrev til os: „Jeg fik en tilstand af sløvhed og nogle voldsomme mavesmerter med diarre og opkastning og var ude af stand til at indtage hverken mad eller drikke. Jeg måtte tvinge mig til det, hvorefter smerte, kvalme og opkast startede forfra igen. Jeg var så dårlig, at jeg var nødt til at blive i min seng. Jeg

var forfærdelig angst, turde ikke tage telefonen osv. Jeg fik lægehjælp og blev behandlet for symptomer til begyndende mavesår.

Denne situation varede i to måneder, før jeg kunne begynde at koncentrere mig. Herefter følte jeg en voldsom vrede mod souschefen og det, hun havde sat i gang mod mig.

Flere af mine arbejdskolleger har ringet mig op og udtrykt sympati for mig og forførelse over det, der er sket, og udtrykt frygt for, at det måske er dem, der står for tur næste gang. Jeg har dog lovet dem, at henvendelse til mig må være tys tys.

Lægen konkluderede, at jeg efter mødet må være gået i chok, fordi mønsteret i lidelsen følger alle faser i et chok.“

Afskediget pga. manglende tillid

Herefter modtager vi et brev fra personaleafdelingen ved Holbæk Kommune om, at man påtænker afsked af vort medlem.

Vi svarer straks tilbage, at der ikke er noget grundlag for at afskedige vort medlem og at kommunen, hvis det alligevel sker, vil blive sagsøgt. Dette varsel tog kommune ikke hensyn til, da de i brev af 30/8-06 afskediger vort medlem til fratrædelse 30/11-06.

Begrundelsen i opsigelsen lød bl.a.:

„Grunden er, at tilliden til at du på ansvarlig vis kan varetage dine sygeplejefaglige opgaver på ældreområdet i Holbæk Kommune med omhu og samvittighedsfuldhed ikke længere er til stede. Din faglige organisation DSR og Danmarks Frie Fagforening er samtidig underrettet om opsigelsen.“

Da foreningens advokat, Jesper Anhøj, herefter kræver kommunen 3 måneders løn for uberettiget afskedigelse, virker kommunen uforstående, og som det bemærkes i brevet:

„Det skal yderligere bemærkes, at Dansk Sygeplejeråd, som har forhandlingsretten på denne type stilling, ikke har haft nogen indvending mod opsigelsen...“

DFF vandt retsagen

I april 2007 blev Holbæk Kommune stævnet, hvilket betød, at kommunen nu pludselig kom på andre tanker. Kort tid inden sagen skulle for retten, tilbød man at betale det krævede beløb. Man var åbenbart godt klar over, at sagen ikke holdt til en retlig prøvelse, og at det var bedst at slutte hele denne skandale på fredeligste og billigste måde. Så kunne man tillige spare de tilskrevne procesrenter og ikke mindst de sagsomkostninger, man ville blive pådømt at betale.



Den købte vi naturligvis ikke i Danmarks Frie Fagforening. Vi lod sagen køre til retten og den 26/6-07 blev dommen afsagt af byretten i Holbæk. Kommunen blev dømt til at betale vort medlem 64.668 kr. plus 1.235,38 kr. i renter og sagens omkostninger på 4.055 kr.

Efter domsafsigelsen udtaler vores medlem: „Advokat Jesper Anhøj og jer i Danmarks Frie Fagforening har været fantastiske. Tak for det, I har gjort for mig!“

Susan Lysholt er i dag kommet ovenpå igen og har fået et nyt job uden for Holbæk Kommune som sygeplejerske i hjemmeplejen. Et job, som hun er rigtig glad for.

„Her er en helt anderledes personalepolitik,“ er Susan Lysholts afsluttende bemærkning til Fagligt Alternativ.

I Holbæk Kommunes hjemmepleje er der efterfølgende også sket noget på de indre linjer, da hovedpersonen bag intrigerne mod vort medlem, souschefen, ikke længere er ansat i Holbæk Kommune.

Medlem udsat for umenneskeligt pres

Det umenneskelige pres, som vores medlem var udsat for, medførte yderligere en skrækelig hændelse. På vej hjem fra en nattevagt mistede Susan kontrollen over sin bil og kørte ud i den lokale å.

Susan Lysholts kollega, Brigitte Jacobsen, udtaler til Fagligt Alternativ, at hun er overbevist om, at dette uheld skyldes den urimelige behandling Susan har været ude for:

„Jeg ved også, de har haft hamrende travlt den nat, så Susan har simpelthen ikke haft mere at give af og har derfor ikke kunnet koncentrere sig om at køre hjem. Det tog hårdt på hende,“ siger Birgit Jacobsen, der glæder sig over, at DFF og Susan vandt sagen.

Nye rygeregler træder i kraft 15. 8.

Rygelov: Allerede inden loven er trådt i kraft, møder den kritik fra både rygere og sundhedsorganisationer.

Af journalist *Uffe Dahl*

Den 15. august i år træder den nye lov om røgfri miljøer i kraft. Loven skal sikre, at ingen medarbejdere bliver udsat for passiv rygning på arbejdspladser.

De nye regler betyder, at man ikke må ryge indendørs på arbejdspladsen. Arbejdspladsen kan dog beslutte, at man må ryge i rum, hvor der kun arbejder én person ad gangen (enkeltkontorer, førerkabiner mv.). Der kan også indrettes særlige rygerum eller rygekabiner. Det er arbejdsgiverens ansvar at sørge for, at de ansatte overholder reglerne.

Loven betyder også, at alle arbejdspladser skal have en skriftlig rygepolitik. Alle ansatte skal have klar besked om, hvorvidt de må ryge på arbejdspladsen, hvor de i givet fald må ryge og konsekvenserne af ikke at følge rygepolitikken.

Arbejdstilsynet holder øje med, at loven overholdes. Indtil den 1. januar 2008 vil Arbejdstilsynet vejlede, så virksomhederne får mulighed for at indrette sig efter de nye regler. Fra den 1. januar 2008 kan en virksomhed, der ikke følger reglerne om rygeforbud, blive påbudt straks at efterleve reglerne. Arbejdstilsynet kan også give påbud til virksomheden om at lave en rygepolitik. Hvis virksomheden ikke følger Arbejdstilsynets påbud, kan det i sidste ende medføre politianmeldelse og bøde.

Men de vedtagne rygeregler kritiseres af flere sundhedsorganisationer som Kræftens Bekæmpelse og Danmarks Lungeforening.

En ny undersøgelse fra Kræftens Bekæmpelse dokumenterer nemlig, at regeringens kommende lov mod passiv rygning svigter dér, hvor der er allermest brug for den.

Politikerne vil ikke forbyde rygning på værtshuse og bodegaer under 40 kvadratmeter. Men de nye kræftopgørelser viser, at det netop er på de små serveringssteder, at risikoen for at få kræft på grund af tobaksrygning er allerværst. Eksempelvis er mænds risiko for at få lungekræft mere end dobbelt så stor, som hvis de havde arbejdet på et større sted i branchen.

Hos Danmarks Lungeforening havde man langt hellere set et totalt rygeforbud.

„Både rygere og ikkerygere efterlades med alt for meget tvivl, fordi det ikke er et rent rygeforbud. Især er det kritisabelt, at man må ryge, hvis man har sit eget kontor, for det slører budskabet om, at passiv rygning er farligt. Vi ved jo, at partiklerne fra røgen siver ud fra rummet. Det er ikke godt nok, og det er utrolig ærgerligt,“ siger direktør i Danmarks Lungeforening Charlotte Fuglsang til Politiken.

Flere eksrygere

Den nye rygelov ser dog allerede ud til at have gjort lidt gavn. Udsigten til at stå i en baggård eller blive sendt ud på altanen, har overbevist mange rygere om, at tiden er inde til at holde op.

Rygestopinstruktører og praktiserende læger har nemlig rygende travlt med at hjælpe rygerne til at slukke den sidste cigaret, inden de nye rygeregler træder i kraft til august.

»Mange føler sig presset til at holde op. De fleste har prøvet mange gange før, men synes, at det bliver så besværligt, at de er parate til for alvor at gøre noget. De griber chancen nu, hvor mange arbejdspladser tilbyder at betale,« siger chefkonsulent Maj-Britt Bjerre Koch fra firmaet Rygestopinstruktørerne i Nordsjælland til Ritzaus Bureau.

Her har man i øjeblikket syv kurser for ansatte i private firmaer og kommuner, og når instruktørerne spørger til motivationen, svarer mange, at det er blevet for besværligt at være ryger. Man betragtes jo nærmest som et dårligere menneske, hvis man ryger.

Ifølge projektchef hos Kræftens Bekæmpelse, Niels Them Kjær, tilbyder omkring 40 af landets 98 kommuner gratis rygestopkurser, og typisk er kurserne overtegnede.

Politisk hykleri om rygelov

Mens medarbejdere på offentlige og private virksomheder underkastes strenge rygeregler, kan folketingspolitikere ryge videre på deres kontorer.

Af journalist *Uffe Dahl*

Kræftens Bekæmpelse og værtshusejer raser mod politikerne, der undtager sig selv for rygeforbud. Det samme gør HK Privat ligesom Enhedslistens folketingsmedlem Jørgen Arbo-Bæhr. Folketingets beslutning om at frede sig fra den nye rygelovs indgreb mod indendørs rygning kaldes dobbeltmoralisk, og politikerne møder kritik fra både modstandere og tilhængere af skærpede rygeregler.

Mens Christiansborg vil indskrænke rygning på alle værtshuse, cafeer og indendørs arbejdspladser, har Folketingets præsidium nemlig besluttet at benytte sig af en undtagelse i den nye lov, som giver politikerne mulighed for fortsat at ryge på deres kontorer. Det sker, selv om den skærpede rygelov fra den 15. august blandt andet skal skærme

rengøringspersonale og kontoransatte fra farlig passiv rygning.

„I forvejen er den nye rygelov for slap, og når Folketinget selv går forrest med sådan en slingrekurs, sender politikerne det værste tænkelige signal til befolkningen, siger Kræftens Bekæmpelses formand overlæge Frede Olsen til MetroXpress og fortsætter:

„Politikerne burde leve op til målet om, at ingen ryger inden døre på offentlige arbejdspladser. Det her er fuldstændigt uacceptabelt i forhold til det personale, som arbejder på Christiansborg.“

Folketingets formand, Christian Mejdahl (V) afviser imidlertid kritikken.

Men det er ikke nok for Enhedslistens arbejdsmarkedsordfører, Jørgen Arbo-Bæhr.

Han vil tilkalde Arbejdstilsynet, når rygeloven træder i kraft 15. august, hvis ikke der er sket yderligere stramninger.

„Det er en hån mod de ansatte i Folketinget, at politikerne stadig ikke vil leve op til bestemmelserne i den rygelov, de selv har været med til at vedtage,“ sagde Jørgen Arbo-Bæhr, da han havde hørt om beslutningen i Præsidiumet, der består af formanden og de fire næstformænd i Folketinget.

Stramningerne består i, at folketingsmedlemmerne ikke længere må ryge i lokalet bag folketingssalen og i medlemmernes lounge i Snapstinget. Gæster må slet ikke ryge i Folketinget, og der må kun ryges i de opstillede rygebokse samt på enkeltmandskontorer, der ikke benyttes til mødeaktivitet.



Fakta om de nye rygeregler

* De nye rygeregler træder i kraft den 15. august 2007.
* Hovedreglen er, at der ikke må ryges indendørs på arbejdspladser, medmindre det foregår i rygerum, rygekabiner eller lokaler, der alene tjener som arbejdsplads for én person.

* Rygerummet skal være et særligt lokale med gode udluftningsmuligheder eller ventilation. Et rygerum må ikke være et gennemgangsrum, og det må ikke indeholde funktioner, som bruges af andre, som fx et kopirum. Gode udluftningsmuligheder kan fx være et vindue.

* Rygepolitikken skal være skriftlig og tilgængelig for de ansatte. Den skal fortælle, om der må ryges på arbejdspladsen og i givet fald hvor. Og den skal fortælle om konsekvenserne, hvis rygepolitikken overtrædes. Politikken skal være i overensstemmelse med reglerne om, at der ikke må ryges indendørs på arbejdspladser, med mindre det foregår i rygerum, rygekabiner eller lokaler, der kun er arbejdsplads for én person ad gangen.

* Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med, at Lov om røgfri miljøer overholdes. Det betyder, at vi vil spørge, om der er udarbejdet en rygepolitik, og hvad indholdet er. Arbejdstilsynet vil som udgangspunkt ikke kræve at se politikken. Arbejdstilsynet vil spørge ind til rygepolitikken, når der spørges ind til arbejdspladsvurderingen.

Særligt for arbejdspladser, institutioner, skoler m.v. :

Ingen må ryge, imens der gøres rent. Før og under rengøringen kan der luftes kraftigt ud, så personalet undgår gener fra rygelokalerne.

Det vil ikke være tilladt at ryge i områder af produktionshallen, hvor der er begrænset gennemgang. Et rygerum må ikke også være et gennemgangsrum for andre.

Særlige arbejdspladser:

Som udgangspunkt må man gerne ryge i private hjem. Men hvis der passes børn i en offentlig pasningsordning som fx kommunal dagpleje, er det ikke tilladt at ryge i det tidsrum, hvor der passes

børn. I private hjem, hvor beboeren modtager en offentlig serviceydelse som fx hjemmehjælp, kan beboeren pålægges ikke at ryge i det tidsrum, hvor personalet opholder sig i boligen.

Kriminalforsorgens institutioner/fængsler, arresthuse m.v.:

Den indsatte kan selv bestemme, om der må ryges i opholdsrummet/cellen. Rygning skal foregå bag lukket dør. Fængselsledelsen kan pålægge den indsatte ikke at ryge, når ansatte opholder sig i rummet. Institutionerne fastsætter lokale retningslinier herom.

Hospitaler:

Som hovedregel er det ikke tilladt at ryge indendørs, med mindre det foregår i rygerum, rygekabiner eller lokaler, der kun tjener som arbejdsplads for én person ad gangen. I ganske særlige tilfælde kan hospitalet tillade meget syge patienter og/eller deres pårørende at ryge andre steder end i rygerum eller rygekabine.

Firmabiler, førerhuse og førerkabiner m.v.:

Der må ryges, hvis de kun benyttes af en person ad gangen.

Serveringssteder:

Små værtshuse og udskænkingssteder med alkoholbevilling kan beslutte, at rygning er tilladt indendørs, hvis serveringsarealet er under 40 m². Det er en forudsætning, at der ikke serveres egentlig mad i tilknytning til udskænkningen. Det er ligeledes en forudsætning, at der er borde og stole på serveringsarealet.

Straffebestemmelser:

Arbejdstilsynet vil fra Lov om røgfri miljøer træder i kraft 15. 8. 2007 til 1. 1. 2008 alene give vejledning om reglerne ved tilsyn med lovens overholdelse. Vejledningsperioden er indført, for at alle virksomheder får mulighed for at indrette sig efter de nye regler - dvs. får tid til at indrette rygerum, bestille og installere rygekabiner og udarbejde og drøfte rygepolitik i de relevante medarbejderfora.

Nyt fra sagsmappen



En sag om fugepinde endte i retten!

Et medlem var ansat hos BBB VVS og Entreprenørfirma, Ny Carlsbergvej i København .

Da arbejdsgiveren nægtede at udbetale løn, gik vort medlem hjem, og arbejdsgiveren bekræftede, at ansættelsesforholdet var ophørt. Herefter startede oprydningen i en rodeboutik uden lige.

Vort medlem skyldte firmaet penge for en TV-inspektion. Arbejdsgiveren påstod, at der manglede at blive afleveret værktøj. Da vi bad om dokumentation, blev vi præsenteret for flere år gamle fakturaer på forbrugsværktøj som f.eks. fugepinde. Hertil kom, at der også var vrøvl med arbejdsgiverens udbetalinger af feriepenge.

Til sidst lykkedes det at få afklaret forholdet om TV-inspektionen og feriepengene, men ikke kravet om manglende løn og søn- og helligdagsbetaling.

Firmaet var ikke til at hugge og stikke i og ville have sine årgamle fakturaer om fugepinde modregnet i tilgodehavendet.

En sag, der ikke burde have været nogen sag, endte hos Københavns Byret, som dømte BBB VVS og Entreprenørfirma til at betale i alt 5.922,93 kr. plus sagens omkostninger 1.310 kr.

JM

Camping Trans Aalborg roder og blæser på sine ansatte

Camping Trans Aalborg Aps., Industrivej i Storvorde ved Aalborg, har omfattende rod i udbetalingerne til medarbejderne, hvilket har medført, at man bevidst har søgt at snyde en tidligere ansat.

Camping Trans havde i 2005 13 ansatte og en vækst på ikke mindre end 77,9%, skrev Børsen for nylig.

Men det er imidlertid ikke nogen garanti for, at der ikke er rod i firmaet. Et af vores medlemmer, der var fratrådt, manglede feriepenge, søgne- og helligdagsbetaling samt indbetaling af pensionsbidrag på i alt næsten 45.000 kr.

I længere tid spillede firmaet ping pong med os i DFF. F.eks. betalte man nogle af feriepengene, men ikke alle. Efter endnu flere rykkere fra os blev der betalt lidt mere af feriepengene, men stadigvæk ikke det hele.

Herefter skete der ikke mere, før vores advokat Jesper Anhøj kom på sagen. Så blev der pludselig overført yderligere 22.416 kr., men pensionsbidraget på kr. 17.979 nægtede firmaet stadig at betale.

Det skal her nævnes, at Camping Trans havde været så frække at påføre pensionsbeløbet på vort medlems lønseddel, men ikke

sat beløbet ind på pensionskontoen. Dette er set før, så hold øje med, at de faktiske pensionsindbetalinger stemmer overens med beløbene på lønseddelen.

Så gik beløbet til inkasso, således der nu yderligere kom omkostninger på. Det skyldige beløb voksede hermed til 20.341,93 kr. Jesper Anhøj sendte herefter flere skrivelser; men der kom ingen reaktion fra Camping Trans.

Vi blev herefter nødt til at udtage stævning mod Camping Trans. Det har netop givet respons, idet basisbeløbet på 17.979 kr. er betalt. Dette er naturligvis det vigtigste, at vores medlem har fået sit tilgodehavende.

Men nu mangler inkassoomkostninger og omkostningerne til stævningen. Om det behager firmaet at betale disse omkostninger er nok tvivlsomt. „Går den, så går den,“ ser ud til at være firmaets politik. Derfor kan det ende med, at sagen alligevel runder byretten i Aalborg.

Det, der er sket her, er så gement og rodet, at vi agter at rette henvendelse til det lokale jobcenter for at advare andre mod at tage beskæftigelse hos Camping Trans Aalborg.

MP



I forrige nummer af Fagligt Alternativ beskrev vi en ny sag om foreningstvang hos SAS Ground Service A/S. Vi har afkrævet SAS næsten en halv million kroner i erstatning for en uberettiget fyring pga. fagforeningstvang.

I medierne tales der om, at SAS vil skille sig af med SAS Ground Service. Foreløbig er direktør Bo Eklund afløst af Hans-Henrik Hedegaard. Samtidig er det sket det, at hele sagen er overtaget af Dansk Industri, således at det nu er dem, vi kommunikerer med i sagen. Der er endnu ikke sat dato på, hvornår sagen kommer for Københavns Byret. JM

36.112 kr. i erstatning

Vognmand dømt ved retten i Randers

Stevnstrup Transport Aps, Gl. Silkeborgvej i Randers, blev tirsdag den 15. maj dømt ved retten i Randers til at betale vores chauffør 36.112 kr. samt sagens omkostninger med 3.700 kr. Beløbet var begrundet i manglende ansættelsesbevis og manglende diæter for udedøgn i en periode over tre måneder.

Direktøren for Stevnstrup Transport, Jens Erik Jensen, rettede flere gange i sagens start henvendelse til vort kontor i Nørresundby, hvor han i kraftige vendinger skældte ud på os og vort medlem og udtrykte sin vrede over, at vi overhovedet havde fremsat krav.

Efter dommen blev afsagt, fik vi meddelelse fra advokatfirmaet Delacour om, at Stevnstrup Transport nu var taget under konkurs. Nu skal boet gøres op, og om der bliver noget til vort medlem afhænger af, om der er værdier tilbage. Imidlertid kan vi dog glæde os over, at lønmodtageres tilgodehavende har størst prioritet ved fordeling.

I forrige nummer af Fagligt Alternativ beskrev vi, hvordan beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen har nedsat minimumserstatningen fra 5000 kr. til 1000 kr. for et manglende ansættelsesbevis. Sagen her er endnu et eksempel på, hvordan der ofte bliver blæst højt og flot på loven om ansættelsesbeviser, og hvad der i øvrigt er aftalt med den enkelte. Det er blevet „billigere“ med den lavere erstatning. Derfor skal vi fremover i DFF have mere fokus på plattenslagerne blandt de selvstændige erhvervsdrivende. **JM**

Afgift til LO-fagforening ikke lovlig

Efter at eksklusivaftaler blev forbudt i Danmark sidste år pga. DFF's sejr ved Menneskerettighedsdomstolen i Strassburg, har LO-fagforeninger udvist stor opfindsomhed i forsøget på at bryde forbuddet og dermed menneskerettighederne. Bl.a. har Træ-Industri-Byg (TIB) forsøgt at få arbejdsgivere til at betale en afgift pr. ansat, som ikke er medlem af TIB.

I foråret ville TIB iværksætte en blokade mod firmaet G.S.G. ApS i Rødebro med det formål, at virksomheden skulle underskrive en tiltrædelsesaftale. Ifølge denne aftale skulle virksomheden betale en afgift til TIB pr. ansat, der ikke var medlem af TIB.

I tiltrædelsesaftalen stod bl.a.: „I den ud[s]trækning at ovenstående firma beskæftiger medarbejdere indenfor TIB's område, der ikke er medlem af TIB, betaler firmaet 602,00 kr. i afgift pr. påbegyndt måned pr. svend til TIB afd. 27. Afgiften betales for de udgifter der er forbundet med at vedligeholde overenskomsten og sikre at den bliver efterlevet.

Firmaet indvilliger endvidere i at fremsende lønsedler på alle medarbejdere til TIB på forlangende.“

Nej, det er ikke en trykfejl. TIB krævede 602 kr. pr. måned pr. ansat. Det er mere, end et egentligt medlemskab koster. Firmaet nægtede at imødekomme kravet, og efter en forhandling nedsatte TIB kravet til 300 kr. pr. ansat pr. måned.

Eksklusivaftale i praksis

G.S.G. klagede til Arbejdsretten og argumenterede for, at kravet ville tilskynde arbejdsgiveren til at hyre medlemmer af TIB, som der ikke skal betales afgift for, og dermed vil afgiften være en krænkelse af den negative foreningsfrihed.

Omvendt mente TIB, at gebyret, der skulle betales pr. ikke-organiseret medarbejder, var sagligt begrundet, og ikke oversteg forbundets omkostninger ved at overenskomstdække ikke-organiserede.

Arbejdsretten gav klager medhold. Afgiften i sig selv så Arbejdsretten ikke som usaglig; men den konkrete afgift på 602 kr. pr. måned, senere nedsat til 300 kr. pr. måned, betragtede Arbejdsretten som delvis dækning for tab af medlemskontingent og dermed usaglig. Afgiften havde karakter af en omgåelse af foreningsfrihedsloven.

TIB stillede i øvrigt også krav om kontrolforanstaltninger i relation til uorganiserede. Bl.a. ville man have uhindret adgang til arbejdspladsen, kopi af lønsedler og ansættelseskontrakter. Også det savnede saglig begrundelse ifølge Arbejdsretten.

Derfor endte arbejdsretten med at kende blokaden ulovlig.

Kilde: www.arbejdsretten.dk

MS

Tvungen pensionsalder på 65 år bliver ulovlig

Af **Arnfred Weber**

Vi har tidligere forsøgt at hjælpe medlemmer, der gerne ville arbejde, efter de var fyldt 65 år; men desværre har arbejdsgivere kunnet tvinge medarbejdere på pension, når de nåede folkepensionsalderen, selv om de gerne ville arbejde længere. Fra 1. januar 2008 er det ikke længere lovligt at tvinge nogen på pension, når de fylder 65 år.

Loven om forskelsbehandling (L61) er blevet ændret, så ingen kan tvinges på pension, før de fylder 70 år. Hvis du har en kontrakt, der tvinger dig på pension ved 65 år, vil den altså være ugyldig den 1. januar 2008. Eller rettere sagt, aldersbestemmelsen er ugyldig.

Det er arbejdsgiveren, der skal sørge for ændringen, men da ændringen ikke kaldes en „væsentlig vilkårsændring“, kan arbejdsgiveren indføre ændringen uden at få dit samtykke først, da ændringen udelukkende sker for at lovliggøre kontrakten. De sædvanlige varslingsregler gælder derfor ikke.

Nye kontrakter, der indgås i år med automatisk pensionering ved 65 år er lovlige, men aldersbestemmelsen bliver ugyldig ved årsskiftet.

Overenskomstansatte

Hvis du er ansat under en fælles overenskomst, der foreskriver pensionering ved 65 år, vil den fortsat være gyldig, men der må ikke indgås nye overenskomster efter 1. januar 2008 med automatisk pension før det fyldte 70 år. Overenskomster, der indgås inden denne dato, vil altså kunne indeholde bestemmelser efter de gamle regler, men de bliver automatisk ugyldige ved den første opsigelsesdato efter 1. januar 2008, uanset om kontrakten faktisk bliver opsagt eller ej.

Hvis du ikke er omfattet af nogen aldersbestemmelse om pensionsalder, kan du heller ikke opsiges, før du fylder 70 år med begrundelse i din alder.

EU-lovgivning og alderspension

Forskelsbehandlingsloven blev i 2004 udvidet til også at omfatte et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap. Denne ændring indeholder ingen aldersgrænse, så umiddelbart er den danske nationale regel om de 70 år også ulovlig.

Der verserer i øjeblikket to sager om, hvorvidt tvungen fratrædelse på grund af alder er i overensstemmelse med det bagvedliggende EU-direktiv. EF-Domstolens generaladvokat er netop fremkommet med et forslag til afgørelse af disse sager. Efter hans opfattelse er der ikke noget til hinder for en national lov om tvungen pensionsalder.

Praksis viser, at Domstolen meget ofte følger generaladvokaten, så derfor må det forventes, at den vedtagne danske ændring ikke vil være i strid med EU. Hvis EF-Domstolen vurderer det anderledes, vil vi naturligvis tage sagen op igen.

Formanden har ordet



**Danmarks
Frie Fagforening**

Alternativet i dansk fagbevægelse
Partipolitisk uafhængig

Forandringens vinde blæser gennem folkestyret, samfundet og arbejdsmarkedet

Vi lever i en tid, hvor store forandringer tager til med større og større hastighed. Selv om vi har et rigt udbud af politiske partier i Folketinget, ja, så opstår der nye. Liberalisterne med den begrundelse at Venstre med Anders Fogh er blevet for socialdemokratisk, og partiet Ny Alliance synes at være sprunget ud, fordi man var utilfreds med Dansk Folkepartis indflydelse. I løbet af kort tid har man formået at få flere end 20.000 borgere til at være stillere for partiet uden overhovedet at have et politisk program.

Imponerende, måske også en smule uhyggeligt, må man sige. Men sådan er demokratiets vilkår. Trykker man på den rigtige knap, kan det give bonus. Når Jacob Haugaard kunne blive valgt til Folketinget ved at love gratis øl i gaden og medvind på cykelstierne, ja, så er alt vel næsten muligt.

På arbejdsmarkedet sker der også store forandringer. Efter vi endelig i DFF ved Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol har fået ophævet stavnsbåndet på arbejdsmarkedet, nemlig de så urimelige og forhadte eksklusivt aftaler (fagforeningstvungen), er der kommet gang i medlemsvandringen. Der meldes om tilbagegang på LO siden, stort set over hele linjen, til fordel for „de gule“, som medierne benævner os i de alternative organisationer.

Farvel til eksklusivt aftaler kom også til at præge forårets overenskomstforhandlinger. Som altfavnende organisation, der bestemt ikke tillader nogen uden for LO at få del i forhandlingerne, søgte man at indføre diskriminerende fordele i overenskomsten, som kun LO medlemmer kunne få glæde af. Det ville Dansk Industri imidlertid ikke være med til. Tak for det, siger vi!

Nu kunne vi godt have tænkt os, at Dansk Industri gik skridtet videre og meldte ud med, at man

gerne så, at vi også blev aftalepartner; men den melding fik vi ikke, da systemet LO/DI er bundt til hinanden jfr. Hovedaftalen, og derfor ikke tillader nye aftalemønstre. Der skal endnu mere gang i medlemsvandringen, før vi får brudt aftalemonopolet.

Medens vi venter på dette, kan vi undre os over, at politiske partier overgår hinanden i at overtage fagforeningernes rolle i kampen for bedre løn og ansættelsesforhold. Der tales om lønforbedringer på helt op til 5.000 kr. pr. måned for social- og sundhedsassistenter.

Det er såmænd ikke så længe siden, at politikerne havde det stik modsatte synspunkt og greb ind i sygeplejerskernes lovlige konflikt for bedre løn og ansættelsesforhold. Jo! Verden er sandelig under forandring!

Den stærke økonomi og høje beskæftigelse, sammenholdt med de store årgange der er begyndt at gå på pension, betyder, at panikken er ved at brede sig. Kampen om lønmodtagernes gunst er for alvor begyndt! Men hvorfor har vores politikere ikke i tide

taget initiativer til at imødegå denne situation. De har vidst det i årevis! Det er simpelthen for ringe!

J. Mikkelsen
Jørgen Mikkelsen

Livstruende og kritisk sygdom

Det har i flere år været muligt at få udbetalt sin kapitalpension i tilfælde af, at man rammes af en livstruende sygdom som f.eks. kræft, HIV og blodprop i hjertet.

Anderledes har forholdene været, når det gælder indeståendet i Lønmodtagernes Dyrtidsfond. Udbetalingen herfra har indtil nu kun kunnet ske, når lønmodtageren blev 60 år. Folketinget har dog for nylig ændret dette, således at Lønmodtagernes Dyrtidsfond sidestilles med pensionsinstitutter, så der kan ske udbetaling ved livstruende sygdom.

Mange lønmodtagere er i øvrigt gennem deres ansættelsesaftale eller overenskomst dækket af en „kritisk sygdom“ forsikring, der giver et engangsbeløb på typisk 200.000 kr. i tilfælde af, at man bliver ramt af en kritisk sygdom som f.eks. kræft. **MS**