

Fagligt Alternativ

Her i Menneskerettighedsdomstolen møder DFF som den grimme ælling i LO's opfattelse. Forhåbentlig kommer vi ud derfra som en smuk svane!

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 efterleves. 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.

Typiske problemer ved opsigelser/afskedigelses

På det seneste har vi igen haft nogle sager, hvor vores medlemmer af en eller anden grund har forladt arbejdspladsen. Vi har nævnt det her i bladet før; men det kan ikke siges for tit. **Lad være med at forlade jeres arbejdsplads**, før I har talt men os i DFF.

Der kan være endog rigtig mange gode grunde til, at man har mistet lysten til at fortsætte i et ansættelsesforhold; f.eks. kan lønnen være udeblevet, overtidsbetalinger, der var aftalt, kan være forsvundet i den blå luft og meget mere. Uanset hvilke urimeligheder, I er blevet udsat for, så **lad være med at gå hjem**. Gør man dette, er alt tabt på gulvet.

Mange tror ofte, at det senere er en smal sag for DFF at rette op på problemerne. Men er sagen dårligt dokumenteret, står vi ofte magtesløse og kan intet stille op. Det er så ærgerligt både for personen og os som organisation. Misligholder arbejdsgiver ansættelsesforholdet ved f.eks. ikke at udbetale aftalt løn, skal han først have en skriftlig henvendelse med typisk en otte dages frist til at bringe forholdet i orden. Sker det ikke, og gentager denne misligholdelse sig næste gang, skal han have at vide, at man vil ophæve ansættelsesforholdet og kræve erstatning for misligholdelsen.

Kundeforhold mellem ansat og arbejdsgiver

Hertil kommer, at vi ofte oplever, at man udover at være ansat hos en mester også er kunde hos denne mester; f.eks. køb af værktøj og serviceydelser. Ved ydelsen er der måske en stiltiende mundtlig aftale om, at dette er en form for frynsegode; men ophører ansættelsen pludselig, er der stor risiko for, at det ender galt. For nylig er et medlem efter en opsigelse pludselig stillet overfor et krav om, at visse ydelser skulle betales. Derfor, kære medlemmer, **sørg for ikke at blande private ting sammen med din ansættelse**. Gør du det alligevel, så sørg for at du kan dokumentere, at du har fået disse ting af din mester.

Mundtlige aftaler er lige så bindende som skriftlige; men problemet består i at føre bevis for retten, hvis det alt sammen til sidst havner her. Derfor få orden på dine aftaler og private sager med din arbejdsgiver. Ligeledes skal du, hvis du forlader din arbejdsgiver, sørge for at få dokumentation for, at du har afleveret de effekter og værktøj, som er hans.

Strid opstår

Ender ansættelsesforholdet med strid, kan det let ske, at arbejdsgiver benægter at have modtaget det værktøj, som han i virkeligheden har fået. I givet fald risikerer man, at dette bliver modregnet i ens tilgodehavende løn, og igen står vi som organisation med en meget svær sag.

MP

Danmarks Frie Fagforening

Sekretariatet:

Danmarksgade 16, 9000 Aalborg

Giro 6 38 50 52

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

Træffes bedst ma. til fre. 17-19

Tlf. 56 63 44 27 Fax 98 10 24 27

mail: juul@pedersen.tdcadsl.dk

Udgiver:

Danmarks Frie Fagforening

Danmarksgade 16,

9000 Aalborg

Tlf. 70 25 40 25

mail: friefag@forening.dk

www.dff.net

Redaktion:

Morten Sørensen (ansvar)

Kirkeholtvej 4, Løtten

8541 Skødstrup

Tlf. & fax 86 76 00 35

Mobil 24 87 00 30

mail: morten@dff.net

PoBe sats & repro

Rønnebærvej 6, 6430 Nordborg

Tlf. 74 45 06 70

mail: pobe@mail.tele.dk

Tryk: Als Offset, Augustenborg

Forsidebillede:

Jørgen Mikkelsen

Abonnement: 4 numre kr. 80,-

ISSN 0901-0165

Eftertryk tilladt

med tydelig kildeangivelse

Nekrolog

Karen Jeppesen
Stenhøj ved Frederikshavn
er død 71 år gammel.

Karen Jeppesen var i 1981 med til at stifte Folkebevægelsen for Frie Fagforeninger, som hun var formand for gennem hele 19 år. I 1999 blev Karen og hendes mand, Ib, æresmedlemmer af Folkebevægelsen for Frie Fagforeninger. Karen Jeppesen kunne ikke acceptere, at hun skulle være medlem af en fagforening, der støtter den socialistiske ideologi. Det stred mod hendes opfattelse af respekt for demokratiske rettigheder.

Det kostede hende jobbet på Roblon i Frederikshavn. Trods det fik hun alligevel arbejde via jobtilbud i en børnehave, og i en periode arbejdede hun som ufaglært sygehjælper på plejehjemmet Vendelbohus i Sindal. Derefter var hun i 10 år frivillig medarbejder i en Røde Kors genbrugsbutik i Frederikshavn. Hun måtte stoppe dette arbejde på grund af sygdom.

Karen Jeppesen var familiens samlingspunkt for sin mand, børn og børnebørn.

For to år siden havde Karen og Ib Jeppesen den store sorg at miste en datter på 48 år.

Æret være hendes minde.



Ib og Karen Jeppesen blev i 1999 udnævnt til æresmedlemmer af Folkebevægelsen for Frie Fagforeninger, hvis formand Karen var igennem næsten en snes år. Hun blev drevet af indignation over socialisternes tyranni på arbejdsmarkedet.

Folkebevægelsen for Frie Fagforeninger er en tværpolitisk organisation, der kæmper for fagforeningsfrihed i Danmark. I modsætning til Danmarks Frie Fagforening tager Folkebevægelsen for Frie Fagforeninger sig ikke af fagligt arbejde.

DFF blev stiftet i forbindelse med et landsmøde i Folkebevægelsen for Frie Fagforeninger, og der har i årenes løb været et godt og uformelt samarbejde mellem de to organisationer om kampen for fagforeningsfrihed.

Tegn nye medlemmer til Danmarks Frie Fagforening
og modtag en gave fra os!

På det seneste er DFF's medlemstal steget; men der er brug for endnu flere nye medlemmer for at gøre os stærkere.

Derfor, er du tilfreds med dit medlemskab, så **anbefal DFF** til kollegaer, familie og venner. Denne metode giver nye medlemmer, og det belønnes med en gave. Konkret giver DFF et gavekort til **Netto** på 300 kr for hvert nyt betalende medlem, du skaffer.

Udfyld kuponen eller ring 70254025 el. e-mail friefag@forening.dk med navn og adresse til sekretariatet. Gaven bliver sendt til dig, så snart det nye medlem har indbetalt sit første kontingent.

Send mere materiale til nedenstående:

Navn _____

Adresse _____

Postnr./By _____

Gaven bedes sendt til

Navn _____

Adresse _____

Postnr./By _____

NB! Personer, der har været medlem af DFF indenfor det seneste år, tæller ikke med i ovenstående tilbud – men det er vigtigt, at de kommer med igen alligevel.

To sager forenes LO overdriver eksklusivaftalers betydning i brev til Menneskerettighedsdomstolen

Sideløbende med vores egen sag om eksklusivaftaler har Kristelig Fagforening ført en tilsvarende sag, som også er blevet erklæret egnet til behandling ved Menneskerettighedsdomstolen.

Domstolen har nu pålagt os og Kristelig Fagforening at lave en fælles mundtlig fremlæggelse af sagerne 22. juni i Strasbourg.

Det gav anledning til nogle forhandlinger med Kristelig Fagforening. Vi skulle bl.a. blive enige om, hvilken advokat der skal fremlægge sagen for domstolen, og det bliver dr.jur. Eigil Lego Andersen.

DFF har valgt at se på de positive aspekter af dette tvangsægteskab med Kristelig Fagforening.

„Vi tror, at det juridiske samarbejde om sagerne kan styrke begge sager, da de hver især indeholder mange gode begrundelser for, at eksklusivaftaler strider mod den Europæiske Menneskerettighedskonvention artikel 11. Nu bliver det de stærkeste argumenter fra to sager, der bliver fremlagt på en gang.“

siger Jørgen Mikkelsen til Fagligt Alternativ.

Følg sagen

I forbindelse med den offentlige høring vil sagen sandsynligvis blive omtalt i medierne. Derudover vil DFF's hjemmeside, www.dff.net hurtigt blive opdateret med en beretning fra høringen og turen til Strasbourg.

Så hvis sagen interesserer dig, behøver du ikke vente indtil næste nummer af FA for at blive opdateret på den.

I DFF's sag om eksklusivaftaler ved Menneskerettighedsdomstolen har det længe ligget i luften, at SiD eller LO ville søge om at indgå som 3. part i sagen. I 11. time gjorde LO så alvor af det og søgte om lov til at intervenere i sagen. Menneskerettighedsdomstolen gav LO lov til at komme med et skriftligt indlæg, mens LO ikke fik lov til at komme med et indlæg i den mundtlige høring.

I et brev til domstolen 1. april overdriver LO eksklusivaftalernes betydning. Ifølge LO vil den danske model bryde sammen, såfremt eksklusivaftaler bliver forbudt, hvilket ikke vil være til fordel for lønmodtagere og det danske velfærdssamfund (sic!).

Til dette udtaler DFF's formand Jørgen Mikkelsen: „Der er noget galt med den danske model og det danske velfærdssamfund, hvis det kun kan opretholdes ved fortsat at have lov til at tvinge 200.000 lønmodtagere ind i LO-fagforeninger.“



Derudover indeholder brevet en del fejlagtige oplysninger. F.eks. at ingen lønmodtagere eller arbejdsgivere nogensinde er blevet forhindret i at udføre deres erhverv, fordi de ikke vil acceptere en eksklusivaftale. På lønmodtagersiden kan det f.eks. nævnes, at en tømrer ikke kan finde en eneste mester i Danmark, der ikke er omfattet af en eksklusivaftale. Og skulle der starte en ny mester, der ikke ønsker at indgå en eksklusivaftale med TIB, vil firmaet straks blive blokeret.

Ironisk nok fremhæver LO i brevet frisørområdet som et område, der har god gavn af eksklusivaftaler. Eksklusivaftalen på frisørområde betyder, at hvis en lønmodtager melder sig ud af Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, må hun i et år ikke tage arbejde hos frisørmestre, der ikke er medlem af Dansk Frisørmesterforening. Med andre ord har man først en gang meldt sig ind i DFKF, så er man enten medlem for livstid, eller også melder man sig ud og får et års karantæne fra frisørfaget.

3. maj sendte vi så vores svar til domstolen, hvori vi imødegår LO's påstande.

Det offentlige har stadig problemer med eksklusivaftalerne

I følge en undersøgelse, som Epinion har lavet for Kristelig Fagforening, bliver hver femte offentligt ansatte presset til at være medlem af en bestemt fagforening.

19% af de offentligt ansatte svarer: *i høj grad* eller *i nogen grad* på spørgsmålet: „Oplever du pres på din arbejdsplads til at være medlem af en bestemt fagforening?“

19% af de offentligt ansatte svarer til omkring 160.000 personer.

Vi føler derfor anledning til at nævne, at en eksklusivaftale kun må indgås på det private arbejdsmarked.

På det offentlige arbejdsmarked er aftalerne ikke tilladt, da alle borgere skal stilles lige i den offentlige forvaltning; med andre ord: det offentlig må på ingen måder stille krav om fagforingsmedlemskab.

Landsmøde på Fyn 2005

Referent: *Marianne Therp*

I år var landsmødedeltagerne indkaldt til møde på Fyn, nærmere bestemt i Sønderød. Det afskrækkede dog ikke medlemmerne fra at møde frem, selv om flere havde været med mange forskellige transportmidler, før de nåede frem til det sædvanlige morgenkaffebord.

Efter formand Jørgen Mikkelsens velkomst valgtes Poul Berg til dirigent og Allan Gorm Larsen og Bo Jensen påtog sig jobbet som stemmetællere. Jeg selv blev valgt til referent.

Derefter var det tid til formandens beretning, som der bringes uddrag af på bagsiden.

Der udspandt sig en god og meget positiv debat efter formandens beretning. Der kom gode idéer til, hvordan man kunne gøre opmærksom på foreningen, så flere lønmodtagere kunne få kendskab til DFF, ligesom der var glæde over, at møderne blev holdt forskellige steder i landet.

Som foreningens kasserer fremlagde jeg regnskabet - det bedste i foreningens historie,

så deltagerne i landsmødet havde ingen problemer med at godkende det. Budgettet blev forelagt og godkendt med et uændret kontingent for 4. år i træk.

Da der ikke var nogle indkomne forslag, gik vi direkte til valg af formand, hvor Jørgen Mikkelsen blev genvalgt. Til hovedbestyrelsen genvalgte Morten Sørensen, Michael Pedersen og Arnfred Weber - alle for to år. Som suppleanter valgtes Jørgen Therp og Yth Troldvad for et år. Som revisorer valgtes Bente Rasmussen og Lennart Andersen med Poul Berg som suppleant.

Som altid på landsmøderne var der en god debat - også under frokosten, og under punktet eventuelt overgik deltagerne hinanden i at give hovedbestyrelsen gode idéer til styrkelse af foreningen på alle fronter.

Hovedbestyrelsen takker for valget og for den begejstring og idérigdom deltagerne mødte frem med.

Afgørelsens time nær

Nu er det 9 år siden, Morten Sørensen blev fyret fra et sommerferiejob på FDB's centrallager i Århus. Den 22. juni skal fyringen og hele spørgsmålet vedr. eksklusivaftaler så fremlægges for domstolen.



Den 22. juni kommer Danmarks Frie Fagfor- enings sag om eksklusivaftaler endelig for Menneskerettighedsdomstolens storkammer. Denne dag skal der være en såkaldt offentlig høring i sagen. Dette er at sammenligne med et retsmøde i Danmark. Selve høringen starter kl. 9.00, men allerede kl. 8.30 skal vores advokat mødes med præsidenten for domstolen for at fastlægge proceduren. Derefter har først vores advokat 40 minutter til at fremlægge vores og de kristeliges sag, hvorefter staten får 40 minutter til at fremlægge deres syn på sagen. Herefter er der en anden runde med 10 minutter til begge parter. Mødet skal slutte senest kl. 11.

40 minutter er ikke lang tid til at fremlægge hele problemstillingen vedr. eksklusivaftaler og de to konkrete sager; men igennem årene har der været mange og lange skriftlige indlæg i sagen fra begge parter, så sagen er godt belyst i forvejen.

Dommen bliver ikke afsagt i forbindelse med mødet, men vi forventer, at dommen bliver afsagt i løbet af tre måneder.

Første danske sag direkte for storkammer
Menneskerettighedsdomstolen består af 2

kamre, kammeret og storkammeret. Langt de fleste sager starter i kammeret. Hvis man ikke er tilfreds med afgørelsen herfra, kan man ansøge om at få sagen for storkammeret; men man har ikke krav på det. Hvis Domstolen finder sagen meget principiel, kan den i sjældne tilfælde starte direkte for storkammeret. Og det er netop, hvad DFF's sag om eksklusivaftaler gør.

Det er første gang, at en dansk sag starter direkte for storkammeret, som består af 17 dommere fra Europarådets medlemslande. At sagen starter direkte for storkammeret betyder, at afgørelsen derfra er endelig. Hverken staten eller DFF kan anke sagen.

Langvarig sag

Sagen starter helt tilbage i juni 1996, hvor Morten Sørensen (dengang 21 år) får et job som sommervikar på FDB's centrallager i Århus. I ansættelsesbeviset står der, at Morten Sørensen skal være medlem af SiD. Dette nægter han, da han selv vil bestemme, hvilken fagforening han vil være medlem af. Han vil som liberal ikke være medlem af en socialistisk fagforening. Dertil kommer nogle helt urimelige forhold omkring medlemskabet,

som er et særligt sommervikarmedlemskab, hvor det ikke er muligt at finde ud af, hvor pengene ender.

I stedet for at melde sig ind i SiD, melder Morten sig ind i DFF. På den første lønseddel er der trukket 40 kr. pr. dag til SiD, og da Morten kræver disse penge igen, bliver han fyret.

Herefter anlægger DFF sag om uberettiget firing, og sagen kommer for Vestre Landsret (november 1998) og Højesteret (juni 1999). Men da fyringen er lovlig ifølge dansk lov, taber DFF sagen begge steder. Herefter bliver sagen indbragt for Menneskerettighedsdomstolen i Strasbourg. Domstolen afviser at behandle over 90% af alle sager, men DFF's sag slipper igennem. Og nu nærmer sagen sig så endelig sin afslutning.

Udover Dr.jr. Eigil Lego Andersen, som skal procedere for DFF, deltager også advokat Jens Paulsen i høringen. Jens Paulsen har ført sagen for DFF det seneste år. Også formand for DFF, Jørgen Mikkelsen, og Morten Sørensen selv vil være til stede under høringen.

165.750 kr. i erstatning

På vegne af medlemmet Henrik Verner Jonassen anlagde DFF sag mod firmaet Grafo Screen, Næstved, for uberettiget fyring og for kort opsigelsesvarsel. DFF krævede 165.750 kr. i erstatning til medlemmet, og retten i Næstved har netop givet os fuld medhold.

Henrik Verner Jonassen har i flere år levet en turbulent tilværelse arbejdsmæssigt, siden han i 2002 blev ansat hos Grafo Screen som konsulent/salgskordinator. Hans udtalelser vidner om flytninger og et syndigt rod fra ende til anden i den/de virksomheder, han var beskæftiget i.

Henrik Jonassen fortæller til FA:

Perioden april 2002 til og med september 2003 forløb gnidningsløs. September 2003 blev jeg og min kollega adviseret om, at man havde planer om at flytte virksomheden til Næstved pr. 1. december. I Næstved lå i forvejen selskaberne Tellus A/S og Tellus Kemi A/S, som havde samme ejer.

Beholdt vores pension

Men i september begyndte problemerne. I oktober modtog min kollega og jeg en skriftlig henvendelse fra Danica Pension om, at vore aftaler nu overgik til præmiefri betaling.

Ved egen research fandt vi dog hurtigt ud af, at der var et misforhold mellem det, der var trukket i vores løn til pension, og hvad der skulle være indbetalt til Danica.

Sidst i oktober henvendte vi os sammen til vores chef, Per Henrik Karlsson, med spørgsmål om, hvad der var sket, for der manglede omtrent 25.000 kr. på vore pensioner.

Han lovede hastigt at se på det og få bragt forholdet i orden. Cirka 14 dage efter fik vi så en mundtlig besked om, at nu var sagerne i orden, og han oplyste, at der havde været nogle problemer med Danica Pension, der iflg. ham ikke kunne finde ud af det!!!

Fredag den 28. november var min kollega og jeg færdig med at tømme den tidligere

adresse og havde afleveret diverse nøgler. Samme dag mødte vi op på adressen i Næstved, hvor vi havde fået de fleste produkter og det meste inventar på plads; men pludselig bliver jeg kaldt til samtale med den tekniske direktør for Tellus Kemi A/S, som tilsyneladende var udpeget som „stikirenddrenge“ for Grafo Screen.

Afskediget med for kort varsel

Han oplyste mig, at jeg fra d.d. var afskediget med aftrædelse 3 måneder efter. Ikke som det fremgik af kontrakten pålydende 6 måneder.



Henrik Verner Jonassen vandt sin sag, men venter nu på erstatningen, som måske skal hentes på anden måde.

Afskedigelsen blev begrundet med virksomhedens „økonomiske tilstand“, som der ikke blev vist dokumentation for på trods af, at jeg under samtalen bad om nøgletallene for årets måneder til dato.

Det er efterfølgende konstateret, at man fra virksomheden heller ikke har ført de lovpligtige indberetninger og indbetalinger til Told og Skat vedr. a-skat, ATP, SP-bidrag m.v. for indkomståret 2004. Optjente feriepenge i året 2004 til udbetaling i 2005 var heller ikke indbetalt til Feriekonto, som loven foreskriver.

Firmaet tavs

Der har som sagt været et syndigt rod i dette Næstved-firma, en stribe af brudte løfter over for vort medlem, vrøvl med indbetalinger til pension, vrøvl med afregning af feriepenge til feriekonto, vrøvl med skattemyndigheder, vrøvl med at betale leverandørregninger osv. Et mønstereksempel på, hvordan man bestemmer ikke bør drive en virksomhed. Alt det kan man jo ikke vide på forhånd, når man søger job; men nu vil vi gerne advare andre mod at søge ansættelse på adressen, Holsted Park 20, Næstved, uanset hvilket nyt firmanavn der nu har til huse her med samme ejere.

Under hele sagen har firmaet Grafo Screen været tavs, og firmaet har end ikke mødt op i retten for at forsvare sig. Om det skal opfattes som et udtryk for dårlig samvittighed hos de ansvarlige, ved vi ikke; men udskriften fra dombogen taler sit tydelige sprog:

Dommen klokkeklar

Under denne sag, der er modtaget i retten i Næstved den 1. marts 2005, men som oprindeligt er anlagt den 24. januar 05, har sagsøgte Henrik Verner Jonassen, påstået sagsøgte Grafo Screen ApS, dømt til at betale 165.750 kr. med procesrente fra 24. januar 2005.

Beløbet angives at skyldes for uberettiget opsigelse. Sagsøgeren blev ansat den 19/3 2002 med påbegynningsdato 1. april 2002 hos sagsøgte. Sagsøgeren blev opsagt den 28/11 2003 til fratrædelse 29. februar 2004. I henhold til ansættelseskontrakt er der 6 måneders opsigelse. Inkassolovens §10 er iagttaget.

Da sagsøgte skønt lovligt opfordret ikke har svaret i sagen, afsiges der dom efter sagsøgerens påstand, der findes begrundet i sagsfremstillingen og det i øvrigt fremkomne, med renter og sagsomkostninger nedenfor anført.

Thi Kendes for ret:

Sagsøgte Grafo Screen ApS betaler inden 14 dage til sagsøgeren Henrik Verner Jonassen 165.750 med procesrente fra den 1. marts 2005.

Henrik Verner Jonassen er naturligvis glad for hjælpen fra DFF; men i skrivende stund har han endnu ikke modtaget erstatningen. Indløber den ikke meget snart, hiver DFF naturligvis Grafo Screen ApS i fagedretten.

A-kassen STA informerer:

Som ledig skal du opfylde nogle betingelser for at få udbetalt dagpenge. De vigtigste er, at du:

- har været medlem i 12 måneder
- har fået løn for 1.924/1.258 timer som fuldtids-/deltidsforsikret inden for de seneste 3 år. Timerne skal ligge i medlemsperioden
- er til rådighed for arbejdsmarkedet i fuldt omfang
- bor i Danmark
- inden for den første måned har lagt dit CV på AF's jobnet.

På første ledige dag skal du:

- tilmelde dig på Arbejdsformidlingen.
- A-kassen skal have følgende fra dig:
- Ledighedserklæring (den får du på Arbejdsformidlingen)
 - 14 måneders lønsedler
 - kopi af dit ansættelses- og opsigelsesbrev
 - kopi af evt. pensionsoplysninger, hvis du får udbetalt pension fra din arbejdsgiver.
- Når a-kassen har modtaget disse oplysninger, sender vi dig en information om rettigheder og pligter.

Vi sender også:

- Erklæring om fravær
 - Erklæring om overskydende timer
 - Rådighedserklæring, som du skal udfylde og sende retur.
- Når vi har modtaget alt materiale, sender vi en skriftlig bekræftelse på dine rettigheder. Dagpenge udbetales månedsvis bagud for 4 eller 5 uger. Hver periode slutter den næstsidste søndag i måneden.

Faglige Fiduser

Deltids raskmelding

En lov med smukke intentioner, men...

Der er netop vedtaget en lov, der skal gøre det lettere for langtidssyge at komme tilbage i arbejde. Der er nemlig sammenhæng mellem sygdomsperiodens længde og chancen for at komme tilbage i en normal arbejdssituation. Det betyder, at hvis der er mulighed for at starte op på deltid og gradvis øge timetallet, skulle det blive meget nemmere at komme tilbage i arbejde.

Det lyder smukt, og intentionerne er sikkert gode nok, men der er nogle faldgruber i loven, som både den syge og fagforeningen skal være opmærksom på.

Syg eller rask?

I de flestes ører lyder det forkert, at man kan være deltids raskmeldt, så det er en tanke, vi skal vænne os til. Men helt galt bliver det, hvis man prøver at tale om en deltids sygemelding, og det må vel være konsekvensen af, at man kan være deltids rask. For mig at se må det være meget vigtigt at få afklaret, om den deltids raskmeldte er syg eller rask. Forestil dig følgende situationer:

1. Du har været syg så længe, at din arbejdsplads er blevet træt af at vente og har derfor afskediget dig, måske med henvisning til 120-dagesreglen, hvis den mulighed er til stede i din overenskomst. Efter endnu et par måneder beslutter kommunen sig for, at det må være på tide med en deltids raskmelding.

Kommunen dækker den tid, du stadig er „sygemeldt“, men hvad med dagpengene fra a-kassen? Står du til fuld rådighed for arbejds-



„Jamen, jeg forsikrer Dem, hr. direktør, jeg er altid rask fra fredag eftermiddag til mandag morgen!“

markedet? Nej! Altså kan du ikke få dagpenge! Det er der ikke taget højde for i loven.

2. Du er kommet tilbage på din arbejdsplads på deltid, og inden du kommer op på fuld tid, bliver du afskediget af en helt anden grund. Igen: Du står ikke til fuld rådighed og kan derfor ikke få dagpenge.

Hvis det var klart defineret, at den deltids-raskmeldte stadig er syg, ville al tvivl være væk, for så skulle der i de ovennævnte tilfælde igen udbetales sygedagpenge.

Hold øje med praksis

I bemærkningerne til loven nævnes det ganske vist, at meningen med loven ikke er at straffe den syge, men at gøre det lettere at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet. Men der vil helt sikkert hurtigt vise sig situationer, hvor firmaer eller kommuner, med henvisning til loven, vil trække noget ned over hovedet på langtidssledige, som de slet ikke er klar til.

Mit gæt er også, at der hurtigt vil blive lavet standardbreve, der siger noget i retning af, at „hvis du ikke medvirker til (osv. osv.) vil det få indflydelse på udbetalingen af dagpenge.“ Tænk blot på arbejdsformidlingens breve til ledige der indkaldes til et eller andet.

Giv os besked

Hvis du er eller bliver langtidssygemeldt, og denne lov bliver brugt, når du igen skal i arbejde, hører vi gerne, hvordan du oplever det, der sker. Det gælder naturligvis både positive og negative oplevelser.

AW

Feriepenge

Ferien nærmer sig og ferieåret, som går fra 1. maj til 30. april, er lige slut, og et nyt er begyndt. Derfor bringer vi her nogle af de vigtigste regler vedr. ferie.

Der er forskel på feriedage og særlige feriedage/feriefridage

Feriedage optjenes efter ferieloven i et ansættelsesforhold. Særlige feriedage/feriefridage har man kun krav på, hvis det er aftalt i den overenskomst, man er omfattet af, eller hvis det er aftalt med ens arbejdsgiver.

Henvend dig til sekretariatet hvis du har spørgsmål vedr. dette.

Ferie uden feriepenge

Hvis man ikke har optjent feriepenge, f.eks. fordi man har været studerende, har man alligevel krav på at holde 5 ugers ferie i et ferieår. Ferien afholdes så for egen regning, fordi man selv betaler for ferien eller eventuelt med feriedagpenge fra ens a-kasse.

De 5 ugers ferie er en ret, man har. Man behøver ikke at holde ferie, hvis man ikke har optjent feriepenge til den. Det vil sige, at arbejdsgiveren ikke kan forlange, at man skal holde ferie for egen regning, hvis man ikke vil, medmindre der er tale om kollektiv ferielukning.

Ferie kan i mange tilfælde overføres til næste ferieår

Ferie optjent i et kalenderår skal som udgangspunkt holdes i ferieåret, der følger efter kalenderåret, men det er i mange tilfælde muligt at overføre 5 dage til året efter. Der er tre forskellige situationer:

* Man kan være omfattet af en kollektiv overenskomst, der tillader overførsel af ferie. I givet fald kan man aftale med arbejdsgiveren, at man overfører op til 5 feriedage til næste år. I nogle tilfælde er det muligt at overflytte endnu mere ferie, hvis man bliver forhindret i at holde ferie pga. egen sygdom, værnepligt el. lign. Du kan ringe til sekretariatet, hvis du har spørgsmål til feriehindring eller læse mere om emnet på Arbejdsdirektoratets hjemmeside: www.adir.dk.

* Man kan være omfattet af en kollektiv overenskomst, der ikke giver mulighed for at overføre ferie. I givet fald kan man slet ikke overføre ferie til næste år.

* Man er slet ikke omfattet af en kollektiv overenskomst. I givet fald kan man aftale med sin arbejdsgiver, at man overfører op til 5 feriedage til næste år.

Kollektiv overenskomst eller ej, så skal aftalen om overflytning af ferie være indgået skriftligt inden ferieårets udløb. Arbejdsgiveren skal også huske at give besked til den, der ligger inde med feriegodtgørelsen, inden ferieårets udløb. Overholdes fristerne ikke, kan ferien ikke overføres.

Hvis man ikke kan blive enig med sin arbejdsgiver om at overføre ferie, kan overførsel af ferie ikke ske. Omvendt kan arbejdsgiveren ikke på nogen måde tvinge dig til at overføre ferie. Er du udsat for det, så henvend dig straks til sekretariatet.

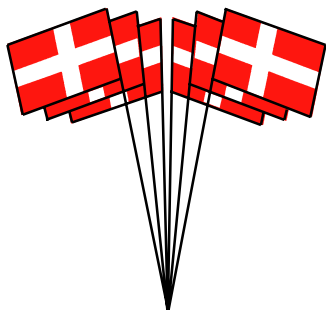
Udbetaling af uhævede feriepenge

Har man uhævede feriepengebeløb på 1.500 kr. eller derunder, bliver de automatisk udbetalt ved ferieårets udløb. Det er en forudsætning, at beløbet enten vedrører ferie, der er optjent i et nu ophørt ansættelsesforhold, afholdt ferie eller den 5. ferieuge.

Desuden kan en lønmodtager inden den 1. oktober efter ferieårets udløb bede om at få udbetalt de uhævede feriepenge, der ikke allerede er udbetalt automatisk. Pengene kan udbetales, hvis de vedrører et ophørt ansættelsesforhold eller den 5. ferieuge. Pengene udbetales på baggrund af lønmodtagerens skriftlige erklæring herom.

Derudover kan beløb på under 3.000 kr. udbetales, hvis lønmodtageren erklærer, at beløbet vedrører afholdt ferie. Hvis det efterfølgende viser sig, at pengene ikke er udbetalt med rette, skal lønmodtageren tilbagebetale beløbet. Hvis lønmodtageren i ferieåret har fået arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp eller ydelse efter lov om børnepasningsorlov, trækkes antallet af dage med ydelserne fra antallet af feriedage, før de uhævede feriepenge udbetales.

Formanden har ordet



**Danmarks
Frie Fagforening**

Alternativet i dansk fagbevægelse
Partipolitisk uafhængig

Formandsberetningen ved landsmødet i uddrag

Det har igen i år været et rigtigt godt år for DFF. Medlemsmæssigt har vi haft en positiv udvikling, og der er stabilitet i foreningen. Det betyder, at det regnskab, som kassereren senere vil fremlægge, er det bedste, vi i år har haft i DFF nogensinde. De, der var med på sidste års landsmøde, vil erindre, at jeg sagde noget lignende dengang; men i år er det som sagt endnu bedre.

Vi har om nogen med spænding og forhåbning set frem til, at regeringen og dens støtteparti, Dansk Folkeparti, kunne begynde at kommunikere på en fornuftig og positiv måde omkring det emne, der optager os alle her rigtig meget; nemlig friheden på arbejdsmarkedet.

Her tænker jeg på Venstres og de konservatives fremsatte lovforslag til begrænsning af konfliktretten, sådan at alternative organisationer også kunne få en chance for at indgå og beholde ordentlige overenskomster. Ligeledes tænker jeg på beskæftigelsesministerens forslag om en statslig a-kasse og endelig de famøse og så forhadte eksklusivaftaler.

Idealerne forsvandt

Men idealerne forsvandt i bortforklaringer. Dansk Folkeparti ville ikke være med grundet frygt for mere indvandring og illegal arbejdskraft, og regeringen følte dette var behændigt, så man derefter ikke længere følte sig forpligtet til at gøre noget, der kunne vække vrede hos arbejdsmarkedets store organisationer.

Det var ikke meget, vi hørte i valgkampen om emnet, og alligevel, så toner beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen, pludselig frem på TV-skærmen 5 dage før valget med et klokkeklart løfte om at ville gøre forbud mod eksklusivaftaler til en del af regeringsgrundlaget. Ikke engang 6 dage holdt dette løfte, der blev bragt ud til den brede danske befolkning i den allerbedste sendetid. Der var intet at finde i regeringsgrundlaget. Igen kan vi synges: „Ach du lieber Augustin, alles ist wæk wæk.“

Menneskerettighedsdomstolen

Men vi fortvivler nu ikke helt. Som I sikkert har læst i pressen og i Fagligt Alternativ, så kommer Morten sagen - sagen om eksklusivaftalerne - for Menneskerettighedsdomstolen i Strasbourg her

den 22/6. Sagen bliver behandlet af Storkammeret; som man omskrevet til dansk ret populært kan sammenligne med Højesteret.

At sagen kommer for her betyder, at man lægger megen vægt på at få en principiel afgørelse. Der skal være mundtlig høring og Menneskerettighedsdomstolen har besluttet, at de to sager, der er, dvs. den fra Kristelig Fagforening og vor egen, skal behandles som én sag. [Læs mere om dette andet sted i bladet].

Det sidste nye i sagen er, at LO intervenerer. Det betyder på bedre dansk, at de nu er med ved domstolen som ryglappere eller rooligans. Vi må så håbe, det ikke er hooligans. Hvorom alt er, er der ingen tvivl om, at sagen bliver noget af et tilløbsstykke. Bliver Danmark dømt, vil dette gå verden rundt.

Store erstatninger

På det aftalemæssige område har vi bistået mange medlemmer med ansættelsesaftaler og lønspørgsmål. Der har også været mange spørgsmål omkring konkurrenceklausuler i forbindelse med arbejdsophør. Vi har i løbet af året vundet mange sager for vore medlemmer. De største har været nævnt i vort fagblad. F.eks. sagen, hvor vi fik 70.000 kr. hjem til Arnfred Weber.

Odense Kommune havde først lovet en seniorfratrædelsesordning, som de senere løb fra. Først da vi satte advokat på, var de klar til at forlige sagen med os. Derfor det flotte resultat.

Året topscorer er så ubetinget den sag, vi vandt over C&N Trælasthandel ved byretten i Aalborg. Vort medlem fik efter kort tids sygdom besked på at forlade arbejdspladsen. Kim Hansen havde en funktionærstilling i varemodtagelsen. Jeg var selv ude og fortælle Kim det flotte resultat, vi havde opnået ved retten.

Han fik 170.703 kr. og var me-

get glad for det, vi havde gjort for ham.

I en af de seneste sager, der også er nævnt i vort nye blad, fik medlemmet Meinert Jensen dom for, at han skulle have 29.268 kr. plus procesrente. Sagen handlede om, at et aftaleforhold for skattefri kørselsgodtgørelse indgik som en del af lønnen.

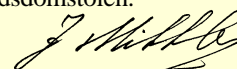
Damyndighederne sagde nej, var aftaleforholdet brudt og transportfirmaet Smackmølle International havde ikke lyst til at rette op på skaden. Retten har nu talt til vort medlems fordel; men det trækker imidlertid ud med betalingen, så sagen forventes at fortsætte ved fogedretten.

Tæt på buskonflikt

En spænd start på en ny buskonflikt har været under optræning. Vi har på kontoret haft møder med repræsentanter for chauffører, der var utilfredse med SiD. Chaufføren på forsiden af forrige nummer af Fagligt Alternativ, Mogens Kreutzmann, var den samlende figur; men han blev den eneste, der turde tage springet.

Da det gik op for SiD, at chaufføren var hos os, meddelte SiD City Trafiks ledelse, at de ville stoppe busserne i Aalborg 1. januar. I mellemtiden begyndte de så at forfølge Mogens' kone, der også var ansat ved City Trafik; selv om hun fortsat var medlem af SiD. Derfor gav vores chauffør forståeligt nok op og har nu startet sin egen virksomhed.

Samlet set har det været et godt år for foreningen. Flere medlemmer betyder øget styrke. Vi ser med spænding frem til afgørelsen ved Menneskerettighedsdomstolen.


Jørgen Mikkelsen