

No. 1 · Januar 2008

Fagligt Alternativ

**Godt nytår
ønsker DFF**

Danmarks Frie Fagforening

**Danmarks Frie Fagforening
Sekretariatet:**

Lille Borgergade 13
9400 Nørresundby
Giro 6 38 50 52

Kontortid:

mandag - onsdag 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

dff@dff.net

Udgiver:

Danmarks Frie Fagforening

dff@dff.net

www.dff.net

Ansvarshavende redaktør:

Arnfred Weber

Toftekær 41, 5471 Søndersø

64 89 32 22

redaktion@dff.net

PoBe sats & repro

Rønnebærvej 6, 6430 Nordborg

74 45 06 70

pobe@mail.tele.dk

Forsidebillede: Poul Berg

Abonnement: 4 numre kr. 80,-

ISSN 0901-0165

Eftertryk tilladt

med tydelig kildeangivelse

LEDER

Fagforeninger og øl

Når fagforeningsfolk samles, er det almindeligt, at der kommer øl på bordet. Nu har det vist sig, at 3F-medlemmer er mere end almindeligt glade for øl. Så glade, at de prøver at forhindre andre i at drikke øllet fra Nørrebro Bryghus. I mange måneder har medlemmer fra 3F og andre LO-forbund demonstreret foran bryghusets restaurant og cafe med det formål at få kunderne til at købe deres øl et andet sted. Hvorfor?

Bryggeriet, der ligger i Hedehusene, har længe tilbudt 3F en overenskomst, der dækker ansatte i produktionen. Det har 3F hidtil nægtet, da de ønskede overenskomst for både produktion og udskænkning. Demonstrationen foran restauranten skal fortælle forbipasserende og kunder, at 3F synes, de har **krav** på overenskomsten. De ansatte er af en anden mening, de har nemlig ønsket at organisere sig i Kristelig Fagforening.

Det blev imidlertid bryghusets ledelse for meget. De slæbte 3F i arbejdsretten for at få demonstrationen ulovliggjort. Det lykkedes ikke, men retten pålagde dog 3F at indgå overenskomst med bryggeriet i Hedehusene. På den måde er produktionen og distributionen sikret, så bryggeriet kan overleve. Det, der har gjort 3F mindre interesseret i denne overenskomst, er nok, at denne kun gælder fire ansatte.

Men foran restauranten fortsætter demonstrationen. Tilsyneladende uden det store held. Det er nemlig et meget populært sted i det københavnske "gå i byen" miljø, ja, onde tunger påstår endog, at fremtrædende LO folk sniger sig forbi demonstrationen i forklædning for at få et godt glas fadøl. Dette har dog ikke kunnet bekræftes.

Ovenstående viser med al tydelighed, at fagforeninger udenfor LO ikke ligefrem skal skilte med indgåede overenskomster. Men det viser også behovet for, at regeringen sørger for, at intensionen i Menneskerettighedsdomstolens afgørelse om fagforeningsfrihed føres ud i livet. Det ser i hvert fald ud til, at valgfriheden ikke gælder ansatte ved Nørrebro Bryghus ifølge arbejdsretten.

Hvad mener politikerne om denne afgørelse? Bryghusets direktør, Anders Kissmeyer, har et ønske: "Vi sætter nu vor lid til, at de politikere, der under konflikten har erklæret sig villige til at sikre en politisk løsning, lever op til deres ord. Det vil ikke kun gavne os, men også alle andre iværksættere."

Det vigtige for Danmarks Frie Fagforening er imidlertid ikke iværksætternes ønsker, men at de ansatte kan stå i den fagforening, de ønsker.

Idgrundlag

Danmarks Frie Fagforening støtter hverken politiske partier, religiøse bevægelser eller kulturelle formål. Vi er kun til for medlemmerne og kan tilbyde god service og sikkerhed til en pris, der hører til blandt landets laveste. Som medlem af DFF behøver du ikke tænke på ny fagforening, hvis du skifter job. Vi er tværfaglige, hvilket betyder, at alle lønmodtagere uanset job eller uddannelse kan forblive medlemmer.

Efter sejren ved Menneskerettighedsdomstolen arbejder vi fortsat for, at din ret til frit fagforeningsvalg ikke hindres af lokale aftaler eller nationale love. Eksklusivaftaler er nu ulovlige, men vi ser stadig mange forsøg på at fastholde gamle tvangs-normer. Vi ønsker at sikre medlemmerne størst mulighed tryghed i ansættelsen og størst mulig realløn.

Historie

Vor historie begyndte, da Danmarks Frie Fagforening stiftedes den 3. september 1983. Stiftelsen førte i firserne til store konflikter, hvor kampene var hårde og uden nåde. Alle midler blev taget i brug i den fagbevægelse, som kalder sig solidarisk, demokratisk og agerende i frihedens navn. Selv om det også dengang var lovligt at skifte det "røde" fagforeningsmedlemskab ud med et til Danmarks Frie Fagforening, førte skiftet ofte til chikane, mobning og offentlig og politisk forfølgelse med alvorlige følger for den enkelte. Flere og flere fik øjnene op for det absurde i, at en lønmodtager i et frit og demokratisk land ikke selv måtte vælge fagforening. Den typiske socialdemokratiske lønmodtager er en saga blot, og borgerlige lønmodtagere bliver sværere at samle til kamp. LO mister medlemmer og kæmper fortsat indædt for at beholde fagforeningstvangen.

Efter ti års kamp gennem de danske retsinstanter fik Danmarks Frie Fagforening endelig 11. januar 2006 medhold hos Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i, at det er ulovligt at tvinge et menneske til at være medlem af en bestemt fagforening for at kunne arbejde på en bestemt arbejdsplads. Eksklusivaftalerne var med et slag uacceptable, og den danske lovgivning er nu i overensstemmelse med dette.

Som medlem

af Danmarks Frie Fagforening har du valgt en fagforening, der ikke går ind for klassekamp. Vi går ind for lige løn for lige arbejde, og vi arbejder mod enhver form for diskrimination. Vi er en landsdækkende organisation, der står til rådighed med vejledning, konsulentbistand og juridisk assistance afhængig af, hvad dine behov er.

Dom kalder på politisk handling

Trods en negativ dom ser Nørrebro Bryghus en positiv udgang af sagen i Arbejdsretten. Arbejdsretten giver ikke Nørrebro Bryghus medhold for så vidt angår den sympatikonflikt, som 3F og en række andre LO forbund iværksatte mod bryghuset den 21. august. Til gengæld har Arbejdsretten formået fagbevægelsen til at indgå overenskomst med Nørrebro Bryghus om bryggeriets produktion i Hedehusene, hvilket 3F hidtil har nægtet. Det betyder at Nørrebro Bryghus øl er på vej tilbage på butikshylderne, mens konflikten mod restauranten og cafeen i Ryesgade fortsætter.

Allerede ved et retsmøde den 26. november blev 3F opfordret til at indgå overenskomst for bryggeriet i Hedehusene. Dermed tog retten initiativ til straks at fjerne den mest livstruende del af sympatikonflikten, som havde til formål at lamme Nørrebro Bryghus' salg af flaske- og fadøl fra bryggeriet i Hedehusene.

Dagens kendelse fra Arbejdsretten overskygger dog ikke vores glæde over, at Arbejdsretten allerede under det sidste retsmøde formåede at få 3F til at indgå den overenskomst for bryggeriet i Hedehusene, som vi gennem længere tid har tilbudt dem at indgå. Ved samme lejlighed blev de konfliktskridt, der forsøgte at presse vore kunder og samarbejdspartnere til at boykotte os, også erklæret ulovlige, og det var helt afgørende for os, siger Frederik Heegaard, som er bestyrelsesformand for Nørrebro Bryghus.

Det var netop den alvorlige situation for Nørrebro Bryghus' flaskeølsproduktion, der blev ramt hårdt af sympatikonflikten, som var den væsentligste grund til at rejse sagen ved Arbejdsretten. Den ulovlige konflikt har lammet distributionen af øl til butikkerne, og Nørrebro Bryghus har lidt alvorlige tab i den vigtige julehandel. 3F indgår nu overenskomst for de fire medarbejdere på bryggeriet i Hedehusene, men til gengæld fortsætter konflikten mod Nørrebro Bryghus restaurant og cafe.

Ved at undlade at ophæve sympatikonflikten mod vores restaurant og cafe i Ryesgade har Arbejdsretten desværre blåstemplet, at det fortsat er lovligt at forsøge at tvinge en virksomhed, hvis medarbejdere og ledelse

er tilfredse med den lovlige overenskomst, de allerede har, til at indgå en anden og uønsket overenskomst ved hjælp af sympatikonflikter, siger bryggeridirektør Anders Kissmeyer.

Den trussel, som sympatikonflikten repræsenterer - ikke blot mod Nørrebro Bryghus - men mod alle små iværksættervirksomheder, hvor fleksibilitet og rimelige lønninger er helt afgørende for overlevelsesmulighederne, eksisterer også efter Arbejdsrettens kendelse i dag. Det er et alvorligt erhvervs- og arbejdsmarkedspolitisk problem, som tilsyneladende kræver indgriben fra Folketingets side. Vi sætter nu vor lid til, at de politikere, der under konflikten har erklæret sig villige til at sikre en politisk løsning, lever op til deres ord. Det vil ikke kun gavne os, men også alle andre iværksættere. Den massive opbakning, vi har oplevet under konflikten, viser klart, at det er nødvendigt at bringe retstilstanden på området up-to-date med den generelle opfattelse af, hvad der må gælde i et demokratisk retssamfund anno 2007, siger Anders Kissmeyer.

Samtidig retter Nørrebro Bryghus ledelse en stor tak til bryghusets ansatte, som under hele den lange og opslidende konflikt har stået last og brast med deres arbejdsplads.

Medarbejderne fremstilling (Ligeledes lidt forkortet)

Klokken nærmede sig 15, da folk begyndte at stimle sammen i baren og ude på fortovet. Vi havde været i gang hele dagen med at lave bannere og pakke øl. 500 FRIHEDSØL i blå nuancer. Gule og røde frihedsblomster. Skilte og bannere med tekster som "Lad os vælge selv" og "Organisationsfrihed NU!" Vi var klar. Talerstolen var i bilen, megafonen ladet med frihedsord og humøret højt som altid, når medarbejderne slår sig løs.

Denne gang skulle vi dog ikke slå os løs for sjov. Nej, vi skulle slå et slag for vores arbejdsforhold, rettigheder og i sidste ende vores fremtidige jobs. Eskorteret af politimotorcykler, med brændende fakler og fanerne højt begav vi os af sted. Ned

til Nørrebrogade, over Dronning Louises Bro og ned ad Søgaderne, til vi kom til Kampmannsgade og 3F's hovedkvarter. Hele vejen godt dækket op af pressen og journalister.

Ikke overraskende havde 3F forberedt sig på vores komme og forsøgte sig med en gimmick forklædt som julemænd. Men der skulle ikke meget fornøft til at se, at julen, til trods for tilbud på op til 3 måneders frit 3F-kontingent, ikke faldt tidligt i år, og at Finn Sørensen i sin ræverøde kåbe og med sit falske vatskæg ikke var den rigtige Julemand. Og at det, han tilbød, ikke var rigtige julegaver, men blot endnu et desperat forsøg på at redde den håbløst forældede og bureaukratiske overenskomst, som 3F tilbyder, fra at gå til grunde.

Dette førte dog til en for Finns vedkommende lettere højrøstet diskussion, der da også endte med, at han i erkendelse af undertalssituationen trak sig med de afsluttende ord: "Aldrig har jeg i mine 30 år i fagforeningerne oplevet medarbejdere demonstrere for mindre i løn!" Vi svarede ham: "Det er netop vores pointe - Tiderne har ændret sig!" (*Som fagforening forstår vi naturligvis heller ikke denne argumentation. red.*)

Men vi var ikke færdige endnu. Lettere forfrosne i fingrene og med FRIHEDSØL i hånd, blev talerstolen kørt frem. Parat til at lade fremtiden og friheden gjalde over Vesterbro. For tiderne har ændret sig. Vi ønsker ikke længere den type formynderi, 3F med deres overenskomst tilbyder. Vi ønsker frihed. Ligeværd. Og solidaritet. På tværs af virksomheden. Og vi ønsker om noget at afskaffe det bureaukrati og paragrafrytteri, som er en overenskomst med 3F. Og sagt blev det! Taler og jubel-råb flød i stride strømme i de 2 timer, vi stod foran 3F. Stemning, smil og fakler. Levende lys og levende sjæle. Og vi nød hver en dråbe af vores FRIHEDSØL i det, der blev medarbejdernes første og absolut bedste frihedsdemonstration nogensinde. Men så længe vi bliver ved med at brygge på lige dele tolerance, medbestemmelsesret og valgfrihed, er der heller intet der kan gå galt!

Se næste side...





- Vi har efterhånden lært det på den hårde måde: Fra La Cabana i Herning over Nyhavn og nu til Nørrebro. Restaurationsområdet er utrolig svært at ramme med de traditionelle midler. Noget af det vi skal overveje er at forsøge at vinde kampene indefra i stedet for udefra, siger LO's nye formand, Harald Børsting. Foto: Arkiv

Medarbejdernes forklaring til gæsterne:

- Vi, som arbejder på Nørrebro Bryghus og hermed servicerer Nørrebro Bryghus' gæster, oplever 3F's konflikt som en arbejdskamp uden formål, idet vi er tilfredse med vores overenskomst og arbejdsplads Nørrebro Bryghus.
- Vi har ikke inviteret 3F eller opfordret dem til at konflikte vores arbejdsplads.
- Vi har sagt nej til et møde med 3F, så længe vores arbejdsplads er under konflikt. Vi er oplyst om, at Nørrebro Bryghus gerne vil deltage i et eller flere møder med 3F, når sommerferien er afviklet. Tidspunktet må og bør vælges efter, alle har haft deres sommerferie. Der er jo som før nævnt allerede en overenskomst med Nørrebro Bryghus.
- Hvis vi var utilfredse med Nørrebro Bryghus og dermed vores arbejde, løn, pension m.m., var det på sin plads, at vi var gået til det af 3F indkaldte møde, samt deltaget i demonstrationen i dag - torsdag d. 28. juni - for at opnå en bedre overenskomst!

Hilsen Medarbejderne

Kommentar fra Fagligt Alternativ:

I Danmarks Frie Fagforening arbejder vi som nævnt på side 2 i dette blad for størst mulig realløn for vore medlemmer, så ovenstående er ikke fuldstændig dækkende for vores mening.

Vi går imidlertid stærkt ind for, at de enkelte medarbejdere på en arbejdsplads selv vælger deres fagforening. Det er ikke alene en ret efter Menneskerettighedsdomstolens dom, men alt andet vil også være fuldstændig uanstændigt.

Hvem der så har ret til den pågældende overenskomst er jo et helt andet spørgsmål. Men er det ikke en naturlig følge af nævnte dom, at den fagforening, der har medlemmerne, også har overenskomsten?

Selv om det skulle lykkes 3F at få overenskomsten, kan de på ingen måde tvinge medarbejderne over i deres fagforening. For os at se vil det være en noget komisk situation, at 3F har overenskomsten og KRIFA har medlemmerne! Derfor er vi helt enige i, at her er en opgave for regeringen! AW

Interessante domme

Overarbejde

Østre Landsret

I 2002 ændrede arbejdsgiveren vagterne ombord på en færge, således at en ekstra besætning blev indsat. For de eksisterende medarbejdere betød ændringen af vagterne en ændring af arbejdstiden og dermed en lønnedgang på grund af mistet overtidsbetaling. Medarbejdernes fagforening anlagde sag mod rederiet med påstand om, at der var tale om en væsentlig vilkårsændring, og som følge deraf skulle ske med overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel. Færøernes ret gav fagforeningen medhold, men dommen blev anket til Østre Landsret.

Østre Landsret vurderede det anderledes og fastslog, at ændringerne i vagtplanen kunne ske uden varsel og ikke nødvendigvis gjorde overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel. Begrundelsen var, at ifølge overenskomsten blev der kun beregnet pension af den faste ugentlige arbejdstid på 42 timer, og det samme gjaldt løn under sygdom og ferie. Selvom overarbejdet var skemalagt og af større omfang, fandt Østre Landsret ikke, at de ansatte havde krav på at kunne fortsætte med det.

Vi må derfor udlede, at der skal meget til, før overarbejde betragtes som en fast del af lønnen og kun kan inddrages med overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel. Det har altså afgørende betydning, om der beregnes pensionsbidrag af overarbejde, og om overarbejdet er inkluderet i beregningen af løn under sygdom og ferie.

Lignende dom

fra Vestre Landsret

Denne dom drejer sig om en butiksassistent i en tøjforretning. Den ugentlige arbejdstid var aftalt til 20 timer, men over en periode på nogle måneder havde medarbejderen en betydelig mængde overarbejde. Overarbejdet skyldtes en kollegas sygdom, oplæring af en nyansat, ufaglært kollega samt i eget ønske om overarbejde.

Efter et halvt års ansættelse blev medarbejderen gravid og i den forbindelse sygemeldt. Arbejdsgiveren meddelte medarbejderen, at hun efter endt barselsorlov kunne vende tilbage med en ugentlig arbejdstid på 20 timer. Medarbejderen protesterede og mente at det var en væsentlig vilkårsændring, der derfor skulle varsles med det aftalte opsigelsesvarsel. Medarbejderen betragtede sig derfor således som opsagt og anlagde derefter sag mod arbejdsgiveren. Kravet var løn i opsigelsesperioden beregnet ud fra den faktiske arbejdstid inklusiv overarbejde. Hun krævede endvidere godtgørelse efter ligebehandlingslovens regler

på 9 måneders løn, fordi meddelelsen om tilbagevenden på 20 timer først blev givet under graviditeten. Medarbejderen mente derfor, at det var arbejdsgiveren, der skulle bevise, at opsigelsen hverken var helt eller delvist begrundet i graviditeten.

Landsretten afgjorde, at medarbejderens betydelige overarbejde i de første måneder af ansættelsen var konkret begrundet. Derfor fandt landsretten ikke, at arbejdsgiverens meddelelse udgjorde en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene. Derfor blev arbejdsgiveren frifundet for samtlige fremsatte krav.

Vi konkluderer, at en periode med betydeligt overarbejde ikke medfører ændring i den aftalte ugentlige arbejdstid, såfremt der er en konkret begrundelse.

TV-overvågning

Sø- og Handelsretten

En medarbejder var blevet tv-overvåget i arbejdstiden fra arbejdsgiverens bopæl i en periode på 30-45 minutter, hvorefter han begjærede hende, at hun havde sminket sig i butiklokalet.

Det, sagen drejede sig om, var, om arbejdsgiverens overvågning berettigede til erstatning for tort. Arbejdsgiveren var allerede idømt en bod i Arbejdsretten for overtrædelse af hovedaftalens bestemmelser om kontrol. Ville denne bod nu udelukke erstatning for tort ved de almindelige domstole?

Sø- og Handelsretten tilkendte medarbejderen en erstatning for tort på kr. 25.000, da arbejdsgiverens handling var retsstridig, og overvågningen hverken var arbejdsmæssigt eller sikkerhedsmæssigt begrundet. Overvågningen var også i strid med reglerne i persondataloven.

Det, at arbejdsgiveren ved Arbejdsretten og ved Afskedigelsesnævnet var blevet dømt til at betale en bod og desuden godtgørelse til medarbejderen, forhindrede ikke, at medarbejderen også kunne få erstatning for tort.

Ved udmålingen af erstatningen for tort lagde retten vægt på, at overvågningen i høj grad var krænkende, da den var længerevarende og uden saglig begrundelse.

Vi konkluderer at dommen er interessant i forhold til en medarbejders muligheder for at opnå kompensation, hvis lov om overvågning er tilsidesat. Desuden er selve niveauet for erstatningen højere, end vi tidligere har set.



Sagen mellem SAS og Lene Rishede Hansen trækker ud hos Københavns Byret! - Hvorfor?

Resume: (Der er flere detaljer i tidligere numre af Fagligt Alternativ)

I juli 2006 blev Lene Rishede Hansen fastansat i SAS SGS KR-C/S, som er en afdeling i SAS Ground Services. På et introduktionskursus fik hun at vide, at hun skulle være medlem i 3F.

Det ønskede hun ikke, og Lene blev derefter fyret og fritstillet med øjeblikkelig virkning efter kun tre måneder som fastansat.

Begrundelsen var arbejdsmangel, men fyringen kom umiddelbart efter Lenes indmeldelse i Danmarks Frie Fagforening og kort tid efter en voldsom meningsudveksling (læs: skænderi) med folk fra 3F.

Sagen rejstes

I en skrivelse med titlen: »LOVE FOR FLY-ARBEJDERE I SGS« står der i §2:

„Enhver flyarbejder i KR-C/S er pligtigt til at indtræde som medlem af klubben og 3F Kastrup afdeling.“ (Citeret med stave- og grammatikfejl, red).

Den 28. november krævede DFF på den baggrund, at Lene Rishede Hansens fyring skulle annulleres. Det nægtede SAS gennem deres advokat.

Den 24. januar 2007 sendte DFF's advokat, Jesper Anhøj, derfor et krav på 15 måneders løn for uberettiget afskedigelse - i alt kr. 443.876. Beløbet blev ikke betalt, så SAS er derfor nu blevet stævnet. Dansk Industri fører sagen for SAS. Seneste i sagen

er, at der tilbydes retsmægling. Vor advokat har accepteret dette i brev af 5. oktober, men siden har vi ikke hørt noget som helst fra Københavns Byret.

Intet er sket

Vi undrer os over, at der i denne sag, der nu snart har verseret et år, endnu ikke er sat en dato for retsmægling eller retssag. Vi kan slet ikke forstå, hvorfor Københavns Byret ikke lever op til: Lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold §4b. Der står: Sager om afskedigelse efter denne lov skal fremmes med størst mulig hurtighed. I dette tilfælde må §4b være blevet tolket som: **Så langsomt som muligt?**

JM

Mellem jul og nytår?

KN fra Frederiksværk spørger:

Jeg vil høre om reglerne for overtidsbetaling vedrørende arbejde d. 27.-28. december, hvor min arbejdsplads reelt er lukket, men vi er et par ansatte, som er blevet tilbudt at komme på arbejde alligevel.

Med venlig hilsen **KN**

Svar:

(Svaret er sendt til KN før jul, men det bringes her, da det kan have interesse også på andre tider af året.)

Den 27.-28. dec. er i 07 ikke helligdage og vil derfor almindeligvis ikke blive afregnet som overarbejde. Hvis noget andet fremgår af ansættelsesaftalen eller overenskomsten, er det naturligvis det, der gælder. Det er derfor vigtigt, at I forinden laver en skriftlig aftale om, hvordan I bliver afregnet.

Vedrørende overtid generelt er det igen jeres ansættelsesaftale og overenskomst der gælder.

Nogle eksempler kunne være, at der de første 2-3 timer udbetales 20 til 50% ekstra og derefter 100%. Andre afregner 100% ekstra for alle timer. Derudover kan overarbejde på helligdage betyde yderligere tillæg.

Hvis I synes, jeres overenskomst er vanskelig at tyde på dette område, er I velkomne til at sende os en kopi, så vil vi finde de korrekte satser i det konkrete tilfælde.

Med venlig hilsen **JM**

OA fra Birkerød spørger:

Jeg vil blot høre, om det er tilladt at have opsøgende arbejde i et nyt firma, imens jeg er fritstillet fra mit nuværende, der løber til 29. februar. Har selv sagt op pr. 1. feb. 08.

Med venlig hilsen **OA**

Svar:

Det kommer an på de betingelser, som du er fritstillet under. Du må se, hvad der står på opsigelsen.

Som fritstillet er man som hovedregel fortsat ansat. Så hvis opsigelsen ikke siger andet end fritstillet, må du prøve at forhandle dig til nogle tillægsvilkår. Du skal have fuld løn i fritstillingsperioden eller i dette tilfælde, til du selv har sagt op.

Med venlig hilsen **JM**

KM fra Odense spørger:

Jeg er funktionæransat, og jeg har hørt, at min arbejdsgiver ikke længere behøver at begrunde en eventuel opsigelse. Er det korrekt.

Svar:

Nej, det er ikke korrekt.

Det, du har hørt, er sikkert, at beskæftigelsesministeren i efteråret 07 havde nogle idéer om ændringer i funktionærloven. Det indebar blandt andet, at funktionærer ikke længere kunne kræve at få oplyst grunden til en opsigelse.

Dette medførte imidlertid så mange indvendinger, at hr. Frederiksen nu heldigvis er kommet på andre tanker. Det endelige lovforslag nævner udtrykkeligt, at såfremt funktionæren beder om det, skal han fortsat have en begrundelse for opsigelsen. Alt andet ville da også være fuldstændig uanstændigt.

Med venlig hilsen **AW**

Konkursrytter?

Et af vore medlemmer i Nørresundby blev i starten af 2006 ansat som chauffør hos Express Trans Aalborg ApS, Rørdalsvej 85 i Aalborg.

Da de tilsyneladende ikke kunne få nok arbejdskraft ud af vores unge mand, lige meget hvor meget han sled i det med transporterne, og da der tillige begyndte at opstå uregelmæssigheder omkring lønudbetalinger, valgte vort medlem at sige sit job op.

Efter arbejdsophøret manglede der både løn og feriepenge, og vi blev derfor bedt om at hjælpe.

Vi gjorde krav gældende over for firmaet, der ikke reagerede på skriftlige henvendelser. Vi kontaktede derefter indehaveren, Michael Jacobsen, pr. telefon. Han var meget fortrydelig over, at vort medlem var holdt op. Det blev bl.a. hævdet, at firmaet havde betalt vort medlems kørekort.

Telefonsamtalen sluttede med, at firmaet lovede at fremsende dokumentation for, at de havde noget til gode hos vort medlem. Vi modtog aldrig nogen dokumentation og satte derfor foreningens advokat, Jesper Anhøj, på sagen.

Efter en længere korrespondance meddelte firmaets advokat pludseligt, at Express Trans Aalborg ApS nu var gået konkurs. Herefter blev kravet sendt til Lønmodtagernes Garantifond.

Afregningen derfra kom i december, så vort medlem efter skat fik kr. 13.984.

Så langt så godt. Men måske har vi her med endnu en konkursrytter at gøre. Express Trans Aalborg ApS havde telefon nr. 98 15 42 63. Dette telefonnummer ejes i dag af et transportfirma, der kalder sig T. Jacobsen Transport, som mærkeligt nok har adresse samme sted som Express Trans Aalborg ApS. Altså: Samme telefonnummer, samme adresse og samme efternavn. Tilfældigt?

JM

Mester blev sur!

I okt. 04 blev et af vore medlemmer (vi kalder ham Hans) ansat hos H.H. Tømrer- & Snedkermesterforretningen Aps., Sønderskovvej 116, Nordenskov, Varde.

I juni 2007 besluttede Hans at sige op, da han selv ville prøve at starte sit eget firma. Da der ikke tidligere i ansættelsesperioden havde været problemer, burde en opsigelse efter de aftalte vilkår naturligvis heller ikke give problemer, men sådan gik det ikke. Mester blev sur, fordi en god medarbejder sagde sin stilling op.

Hans skriver til os:

”Jeg var inde hos mester fredag 1/6 2007 for at opsiges min stilling som tømrersvend med virkning fra 1/7, og aftalen var, at jeg skulle blive og passe mit job til 1/7, men mandagen efter til fyraften bad mester mig om at tømme bilen og ikke komme mere.

Han havde den begrundelse, at han havde hørt, at jeg havde talt ondt om ham; men jeg måtte ikke få at vide, hvorfra han havde hørt dette.

Jeg har aldrig talt ondt om ham - men han har nok set sig sur på mig - og jeg måtte rykke fire gange for at få en fyreseddel.

Hans begrundelse er samarbejdsvanskeligheder, hvilket jeg ikke forstår, da jeg aldrig har fået en advarsel eller påmindelse om det. Så det korte af det lange er, at han åbenbart ikke vil betale løn til mig i 14 dage.”

Herefter startede vi en større brevveksling med indehaveren, Henning Østergaard Pedersen, hvor vi fastholdt, at Hans som et minimum skulle have sin løn i opsigelsesperioden. Det ville hr. Pedersen ikke gå med til, idet han påstod, at Hans havde startet sin egen virksomhed i opsigelsesperioden. Han kunne henvise til avisannoncer i lokalaviser og en bestemt person, som Hans angiveligt skulle have arbejdet for.

Vi måtte på det nærmeste ud at agere detektiver for at finde ud af, om disse påstande var rigtige. Naturligvis tager sådan noget tid. Hans var dog indstillet på at lukke sagen med et midtvejsforlig.

Da resultatet af undersøgelsen begyndte at tegne sig, viste det sig, at der ikke var hold i nogen af de påstande, som Henning Østergaard Pedersen fremførte mod Hans, og nu var sagen mere egnet til en retssag end til et forlig, da vi havde sikre kort på hånden.

Stillet over for overvældende bevismateriale og trussel om retssag kom forløsningen, således at der i et brev til os blev meddelt, at der betales løn for den resterende opsigelsesperiode samt for de resterende feriefri dage. Et for vort medlem godt resultat, da han havde været tilfreds med at forlige sagen med et mindre beløb.

JM

Indkaldelse

Danmarks Frie Fagforenings landsmøde 2008

**Lørdag den 15. marts kl. 11 i DFF's lokaler,
Lille Borgergade 13, 9400 Nørresundby**

Dagsorden

1. Valg af dirigent
2. Valg af referent og stemmetællere
3. Formandens beretning
4. Kassererens beretning - revideret regnskab fremlægges til godkendelse
5. Fremlæggelse af budget og fastsættelse af kontingent
6. Indkomne forslag
7. Valg af kasserer
8. Valg af yderligere 3 hovedbestyrelsesmedlemmer og 2 suppleanter
9. Valg af 2 revisorer samt en revisorsuppleant
10. Eventuelt.

Bemærk: Formand, kasserer og hovedbestyrelsesmedlemmer vælges for to år ad gangen og er altså på valg hvert andet år.

Fra vedtægterne:

- Alle medlemmer har møde- og taleret på landsmødet.
- Stemmeret er betinget af mindst 2 måneders medlemsanciennitet på datoen for mødets afholdelse, og at tilmelding til landsmødet er sekretariatet i hænde senest 20 dage før mødets afholdelse - altså den 24. februar.
- Tilmelding kan ske til sekretariatet skriftligt, på e-mail eller på tlf. 70 25 40 25.
- Forslag, der ønskes behandlet på landsmødet, skal være hovedbestyrelsen i hænde en måned før mødets afholdelse.

Samkørsel og kørselstilskud

Hvis lysten og tiden er der til at deltage, vil det være ærgerligt, hvis du på grund af lang afstand ikke har råd til billetten. Derfor kan du ringe til sekretariatet på 70 25 40 25, inden du melder dig til. Vi vil så forsøge at arrangere samkørsel, og hvis ikke dette kan lade sig gøre, betaler vi rejsen med offentligt transportmiddel.

Forplejning m.m.

Mødet begynder kl. 11; men allerede fra kl. 10 kan man få sig en kop morgenkaffe med rundstykker. Kl. 13 får vi frokost og om eftermiddagen kaffe med kringler. Den nævnte forplejning er gratis for medlemmer, hvorimod ledsagere betaler 60 kr.

Efter mødet er der bestilt bord på en restaurant i nærheden, der udmærker sig ved at servere god mad til lave priser. Middagen er på egen regning; men af hensyn til bordbestilling bedes du oplyse ved tilmelding til landsmødet, om du vil deltage i spisningen.

Hvis der kommer strejke...

For tiden snakkes der meget om, at der vil komme strejker til foråret, når det offentlige overenskomster skal fornyes. Vi vil i det følgende forsøge at beskrive, hvilke konsekvenser det har for dig som medlem af Danmarks Frie Fagforening.

Ved arbejdskonflikter pålægger de faglige organisationer deres egne medlemmer at strejke, men de kan ikke pålægge medlemmer af andre faglige organisationer at strejke. Derfor vil medlemmer af Danmarks Frie Fagforening ikke være omfattet af en eventuel strejke eller storkonflikt. Som medlem af en ikke-strejkende organisation har man både ret og pligt til at stille sin arbejdskraft til rådighed for arbejdsgiveren som normalt.

Stil din arbejdskraft til rådighed

På de fleste offentlige arbejdspladser, f.eks. på plejehuset, vil arbejdsgiveren have mulighed for at benytte din arbejdskraft, selvom der konfliktes. Under en strejke kan det dog være vanskeligt at tilbyde sin arbejdskraft, derfor skal du forsøge ad mange kanaler: Mød op, ring på alle relevante telefonnumre, SMS, send e-mail osv. Gem dine SMS'er, e-mail og tidspunkter for telefonopkald som dokumentation for, at du har stillet din arbejdskraft til rådighed.

Kan du ikke komme ind på din arbejdsplads, fordi der måske er en fysisk blokade, skal du bede din arbejdsgiver skaffe dig adgang. Vil han ikke det, er det hans ansvar og han skal i så fald betale dig løn alligevel.

Hvis det er umuligt at arbejde

I nogle tilfælde kan en konflikt medføre, at dit arbejde slet ikke kan udføres; f.eks. hvis der mangler forsyninger. I disse tilfælde har arbejdsgiveren ret til at hjemsende dig med de sædvanlige opsigelsesvarsler, som er angivet i overenskomsten eller ansættelseskontrakten.

Du kan pålægges at udføre andet arbejde, herunder også konfliktramte arbejde, såfremt det ligger inden for dit almindelige arbejdsområde. Arbejdsgiveren må ikke udspørge dig om dit organisatoriske tilhørsforhold.

Vigtigt! Kontakt vort kontor

Det kan være en vanskelig situation, hvis ens arbejdsplads bliver ramt af strejke eller lockout.

Derfor anbefaler vi, at du straks kontakter vort kontor/faglig afdeling.

Inden for kontortid på 70 25 40 25 og uden for kontortid på 40 51 24 27, hvis det brænder på.

MS



**DANMARKS
FRIE
FAGFORENING**

Alternativet i dansk fagbevægelse
Partipolitisk uafhængig

**Formanden
har ordet:**



Når vi ser på beskæftigelsen i Danmark, er der virkelig grund til at glæde sig.

For blot 10 år siden troede ingen, at dette var muligt, men siden oktober 2003 er arbejdsløsheden faldet og faldet i en næsten lige kurve, så vi i dag har en ledighed på blot 3%.

Hele EU vender misundelige blikke mod Danmark, ikke mindst Tyskland, hvor ledigheden er omkring 14%. Eksporten og vores stærke økonomi buldrer fortsat derudaf. Resultatet af det ser vi bl.a., når vi bevæger os rundt i samfundet. Der renoveres og bygges huse som aldrig før, og der kommer trods de vanvittige bilafgifter i Danmark flere og flere nye biler på vejene i en sådan grad, at trængselen på vejene er den værste nogensinde. Det er alt sammen et udslag af, at det fortsat går godt for Danmark.

Faresignalerne har længe været der. Hvor får vi arbejdskraften fra, når der ikke er flere ledige, og vi ikke kan tiltrække udenlandsk kvalificeret arbejdskraft? Allerede nu ser vi tendenser til en opbremsning i eksporten, og netop denne er grundlaget for vores velfærd. Foreløbig reddedes vi af de større indtægter til staten fra olien i Nordsøen, men farene lurer lige om hjørnet.

Selvom vi i årevis har kendt denne udvikling, virker det som om, politikerne ikke tør forholde sig til den.

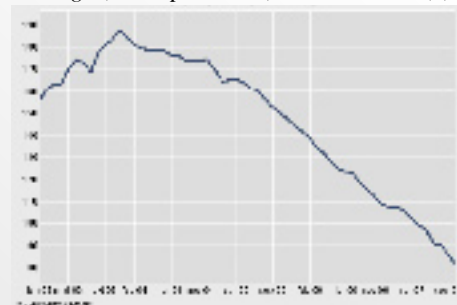
Da vi indførte efterlønsordningen, var det primært for, at de ældre skulle give

plads, så vi kunne få de ledige unge ind på arbejdsmarkedet. I dag er der ikke brug for at præmiere folk, der både kan og vil blive længere i job. Efter Nyrups valgnederlag på dette spørgsmål lider regeringen øjensynligt af berøringsangst med hensyn til en fornyelse af reglerne.

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen var begejstret, da loven blev ændret, så man nu ikke længere kan tvinge en person til at gå på pension som 65 årig. Grænsen er her fra 1. jan. 2008 forhøjet til 70 år. Problemet er bare, at de ældre fortsat diskrimineres af Arbejdsløshedsloven, fordi regeringen ikke har justeret andre gældende lovregler tilsvarende. Og det er samme ministers ansvar. Man kan efter de 63 år ikke længere optages i en a-kasse, og når man er 65 år, kan man slet ikke være medlem længere, men bliver smidt ud!

Der skrives på politiske tiltag for at tiltrække mere arbejdskraft. For mig at se skal der en lang række af tiltag til. En af dem handler om skatten på arbejde. Det vil, hvis den sænkes, friste flere med kræfter og overskud til en ekstra indsats. Der må overordnet sættes anderledes inden for det offentlige. Der må kunne findes nye veje til, hvordan vi mindsker papirbureaukrati for sygeplejersken, polititbetjenten og lægen; og om forskeren kan vi i dagens aviser læse, at han bruger det meste af sin tid til at søge om penge til projekterne i stedet for at gøre det, som han er god til - nemlig forskning.

Sæsonkorrigeret ledighed efter tid.
Ledige (1000 personer), Hele landet. (-)



Det er jo ikke papirarbejde, arbejdsstyrken skal bruge tiden på; men derimod service overfor de ventende borgere.

Det handler ikke om, at nogen skal løbe stærkere! Men det handler om ordentlig planlægning og udnyttelse af resurser, ordentlig ledelse, god personalepolitik og naturligvis en løn, der står mål med indsatsen. Den eksplosive vækst hos vikarbureauerne er en udmærket målestok for lønmodtagerens tavse protest. Der er virkelig brug for nytænkning og handling!

Rigtig godt nytår

Jørgen Mikkelsen