

Fagligt Alternativ

**Frihedsbudskabet i fagforeningerne
er ikke nået gennem betonen hos Portland**

**AALBORG
PORTLAND**



Danmarks Frie Fagforening

Densit



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 udelukke 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.

Desperationen hos NNF efter vores sejr ved Menneskerettighedsdomstolen

Skønt vi vandt sagen ved Menneskerettighedsdomstolen, vokser træerne ikke ind i himmelen. LO-fagforeningerne giver ikke frivilligt slip på medlemmerne og forsøger med grov vildledning at holde medlemmerne i folden.

Det viser følgende historie, som også viser, at vi desværre fortsat forveksles med Fagforening Danmark, hvis formand (Johnny Nim) er grebet i svindel med medlemmernes penge og i øvrigt har en dom på et halvt års fængsel for dagpengesvindler.

Et af vores nye medlemmer, der var flyttet til os fra NNF, blev mildest talt forbløffet, da han med posten modtog en stor tyk kuvert indeholdende kopier af avisartikler, der beskriver nogle af de økonomiske skandaler i millionklassen, der har været omkring Fagforening Danmark og dens formand, Johnny Nim.

I etfølgebrev skriver NNF-Hobro/Aars til vort medlem: „Afdelingen har modtaget begæring om overflytning til »Fagforeningen Danmark« fra dig. Hvad er nu det for noget?? Har du læst i et kuponhæfte...“

Vildledning

Herefter kommer en større lektie om, hvad man mister hos NNF. I den svada kommer NNF med direkte forkerte oplysninger. De skriver bl.a.: „Du mister retten til at være omfattet af en overenskomst. Det vil sige, at en arbejdsgiver selv kan bestemme, hvor meget du skal have i løn, pension etc.“

Længere nede i brevet fremgår det, at NNF - ud over at have vedkommende som medlem - også har styr på den enkeltes familiemæssige forhold, idet brevet, der er underskrevet af kasserer Mikael Toft, fortsætter: „Morten du er gift og har to børn, du har forpligtelser over for dem. Derfor vil jeg råde dig til at overveje din beslutning endnu en gang.“

Efter at vi har rettet de værste forkerte oplysninger, som NNF er kommet med, skriver DFF til Mikael Toft, NNF-Hobro/Aars bl.a.:

DFF svarer

”Vi har ikke noget imod, at der agiteres for et fortsat medlemskab af NNF, men når det sker med informationer, der er misvisende og direkte forkerte, bliver vi nødt til at reagere.

For det første har Morten ikke meldt sig ind i »Fagforeningen Danmark« men **Danmarks Frie Fagforening**. Vi vil gerne bekræfte overfor jer, at det også er vores opfattelse, at Esbjergforetagendet bestyres af en svindler. For det andet oplyser I fejlagtigt om, at Morten ved at forlade NNF ikke længere er omfattet af en overenskomst.

Den overenskomst, Morten nu er ansat under, er han fortsat ansat under, selv om han nu står hos os. Derfor er jeres informationer om, at arbejdsgiveren nu selv kan bestemme, hvor meget løn Morten skal have, en forkert oplysning

Vi har ikke noget ønske om at blæse denne sag op, da jeg går ud fra, at der er tale om en fejl fra jeres side. Vi skal dog bede jer bekræfte fejlen senest 8 dage fra d.d.

NNF reagerede aldrig på brevet, og derfor må vi konkludere, at der er tale om bevidst vildledning fra NNF's side.

Michael Pedersen

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:

Jørgen Mikkelsen

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

Eftertryk tilladt

med tydelig kildeangivelse



Ny sag om organisationsfrihed

Aalborg Portland

I januar vandt vi en overbevisende sejr ved Menneskerettighedsdomstolen, hvor det klart og utvetydigt blev fastslået, at eksklusivaftaler (fagforeningstvang) er ulovlige og strider mod menneskerettighederne. Derefter fulgte Folketinget dette op med lovgivning, så det skulle være klart for enhver, at der nu er fuld frihed for alle lønmodtagere i Danmark til at vælge den fagforening, som de ønsker at være medlem af. Der er således ikke længere nogen lov eller noget retsgrundlag, som retfærdiggør forfølgelse over for dem, der benytter sig af dette frie valg til selv at vælge.

Derfor er vi i Danmarks Frie Fagforening håbløse over, at to af vore nye medlemmer hos Cementfabrikken Portland i Aalborg kunne afstedkomme, at 400 mand gik hjem. Dette medførte, at ledelsen på Portland flyttede vores medlemmer efter henholdsvis 9 og 10 års ansættelse bort fra det job, som både de og ledelsen var glade for og tilfredse med, at de havde.

Hertil kommer, at det team, som de to arbejdede i, ikke havde noget imod, at de var medlem i en anden fagforening end de selv. Måske netop derfor skulle de nu væk. Der var tilsyneladende slået en handel af med den konfliktende gruppe med tillidsmanden i spidsen. Gruppeformand for 3F industri i Aalborg, Eddie Christensen, udtalte til Nordjyske: „Når medarbejderne på Portland genoptog arbejdet, så har man opnået det resultat, som man kæmpede for.“

Direktøren for Portland bekræfter over for Nordjyske, at det opståede problem drejede sig om fagforeningsmedlemskab og kunne ligeledes bekræfte, at problemet nu var løst ved, at de to var flyttet. Dansk lov og retstilstand, „hår på brystet“ og almen anstændighed var tilsyneladende ikke at finde hos ledelsen på Portland Cement. Støvet og tågen er åbenbart så tyk, at man ikke har opdaget de nye tider anno 2006, hvor der siden 11. januar har været frit valg af fagforening i Danmark.

Det må desuden vække til bekymring, at støvet fra Portland tilsyneladende har bredt sig helt ind på Christiansborg og dermed også til Bjarne Laustens (S) skrivebord. Han udtaler til DR-Nordjylland: „Dengang de fik jobbet på Aalborg Portland, kendte de vilkårene. Hvis man ikke kan lide forholdene på en arbejdsplads, så står det enhver frit at finde noget andet.“

Det er bekymrende, at folketingsmedlem Lausten faktisk her giver udtryk for, at retstilstanden stadig er, som inden eksklusivaftalerne blev afskaffet. Endnu mere grotesk bliver det, når man på Folketingets hjemmeside opdager, at den samme Bjarne Lausten selv for nylig har stemt for eksklusivaftalernes afskaffelse. Man må knibe sig i armen. Hvad er det lige, der foregår? Ved Bjarne Lausten overhovedet, hvem han selv er?

Samtidig kan man læse på DR's netside, at vores medlemmer kan se frem til at blive mobbet, og at fællestillidsmand Harry Ander-

Herover ser vi de genstridige fagforeningsmedlemmer, der ikke vil være "fej" fyre for betonsocialisterne. De ønsker at cementere organisationsfriheden.

sen udtaler: „Sådanne mennesker er uønskede på min arbejdsplads.“

Herefter blev vores medlemmer opsagt i deres gamle ansættelsesaftaler og blev forelagt nye til underskrivelse. Disse nye aftaler betød, at de ville gå betydeligt ned i løn grundet mistede skifteholdstillæg. Arbejdet var nu heller ikke længere procesarbejde, men rengøringsarbejde. Hertil kom, at de pågældende nu skulle arbejde isoleret og alene, som om de var spedalske. De skulle udelukkende fejle og støvsuge fra morgen til aften.

Vore to medlemmer ønskede ikke disse nye ansættelsesforhold. Derfor ophørte de, og som følge heraf har vi i DFF varslet stævninger mod Portland. Dette medførte, at Portlands advokat anmodede om et møde med os og foreslog, at vi skulle forlige sagen. I DFF er vi naturligvis interesseret i at få løst problemet, så vi sagde ja til forslaget, der betød at Portlands advokat inden 14 dage skulle komme med et udkast til forlig.

Desværre er der åbenbart så meget forvirring og kaos i Portland omkring sagen, så man end ikke er i stand til at komme med det forligsforslag, som man selv havde foreslået.

Da vi erfarede, at vi var blevet holdt for nar, fremsendte vi stævningen for uberettiget afskedigelse på sammenlagt 1.155.568,56 kr.

Sagen er nu berammet ved retten i Aalborg til den 5. december.

JM

Fakta om eksklusivaftalernes aflysning

Som følge af vores sejr ved Menneskerettighedsdomstolen 11. januar 2006 blev eksklusivaftaler forbudt ved lov. Bag loven, som ses i uddrag herunder, stod næsten et samlet Folketing.

Enhedslisten var det eneste parti, der ikke ville følge Menneskerettighedsdomstolens afgørelse og stemte mod lovforslaget.

Der er således ikke nogen som helst tvivl om, at det er ulovligt at tvinge lønmodtagere ind i bestemte fagforeninger. Loven kommer allerede i brug 5. december 2006, hvor Portland-sagen (se side 3) kommer for byretten i Ålborg.

L 153 (som vedtaget): Forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold. (Beskyttelse af den negative foreningsfrihed).

Vedtaget af Folketinget ved 3. behandling den 20. april 2006

Lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold

§ 4 c. Bestemmelser i kollektive overenskomster eller aftaler, der forpligter en arbejdsgiver til udelukkende eller fortrinsvis at beskæftige lønmodtagere, der er medlem af en forening eller en bestemt forening, er ugyldige. Tilsvarende gælder bestemmelser i kollektive overenskomster eller aftaler, der berettiger eller forpligter en arbejdsgiver til udelukkende eller fortrinsvis at beskæftige lønmodtagere, der ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening.

Stk. 2. Bestemmelser i kollektive overenskomster eller aftaler, der forpligter en lønmodtager til udelukkende eller fortrinsvis at have beskæftigelse hos en arbejdsgiver, der er medlem af en forening eller en bestemt forening, er ugyldige.

Stk. 3. Andre bestemmelser i kollektive overenskomster eller aftaler, der giver bestemte fagforeninger eneret eller fortrinsret til at anvise arbejdskraft til arbejdsgivere, der er omfattet af den kollektive overenskomst eller aftale, er ugyldige.

§ 4 d. Bestemmelser i vedtægter for arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer, der pålægger medlemmerne udelukkende eller fortrinsvis at ansætte eller ikke at ansætte lønmodtagere, som er eller ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening, eller udelukkende at indgå i ansættelsesforhold hos en arbejdsgiver, som er eller ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening, er ugyldige. Det samme gælder bestemmelser i virksomheders interne reglementer, der fastsætter, at virksomheden udelukkende eller fortrinsvis ansætter eller ikke ansætter personer, der er medlem af en forening eller en bestemt forening.

Referat fra landsmøde i Danmarks Frie Fagforening

Landsmødet 2006 blev i år afholdt 25. marts i Danmarks Frie Fagforenings nye store lokaler i Nørresundby. Mødet indledtes med det sædvanlige kaffebord, hvorefter selve landsmødet gik i gang.

Efter det obligatoriske valg af dirigent (Poul Berg) og referent (Morten Sørensen) aflagde formanden sin beretning. (Se referat af denne andetsteds i bladet). Derefter kommentarer og debat om beretningen, herunder sagen ved Menneskerettighedsdomstolen, øvrige sager i årets løb samt foreningens fremtid. Det var en god debat, hvor landsmødet bakkede op om formandens ønske om at fokusere på øget servicering af vore medlemmer og mindre græsrodsarbejde.

Uændret kontingent

Herefter gennemgik kasserer Marianne Therp regnskabet, som blev enstemmigt godkendt. Næste punkt på dagsordenen var budgettet og fastsættelse af kontingent.

Kontingentet blev for 5. år i træk fastsat uændret til 150 kr.

Personvalg

Da der ikke var nogen indkomne forslag, gik landsmødet direkte til personvalg, hvor Marianne Therp blev genvalgt som kasserer.

Valgt til bestyrelsen blev Yth Troidvad, Peter Matzen og Bo Jensen, og til suppleanter blev Jesper Nielsen og Edyta Kurzawa valgt.

De to revisorer blev Bente Bruun Rasmussen og Lennart Flydal Andersen med Poul Berg som suppleant.

Under eventuelt blev Arnfred

Weber, som ikke genopstillede til bestyrelsen, takket for sin store indsats i foreningen, og han blev opfordret til ikke helt at slippe foreningsarbejdet.

MS

Det var en
god debat!



Sex er dejligt - men ikke når den påføres som chikane!

Foreningen har netop indgået forlig i en sag om sexchikane. Da det er en del af forligsaftalen ikke at sætte adresse på arbejdsstedet, kan vi blot nævne, at der er tale om en større arbejdsplads, og at der er tale om kvinder, som er medlem af Danmarks Frie Fagforening.

Den på stedet værende afdelingschef havde i længere tid chikaneret vores medlemmer - herunder blandt andet taget billeder af vore medlemmers bagdele. Chikanerne bredte sig på andre måder og fortsatte på trods af, at vore medlemmer frabad sig chikanerne.

Da vore medlemmer ikke længere ville finde sig i disse chikanerier, fik det den umiddelbare konsekvens, at deres midlertidige ansættelsesforhold ikke blev forlænget.

Medlemmerne klagede herefter deres nød til os, og vi gik ind i sagen. Efter en længere forhandling med firmaet blev resultatet, at vi i DFF indgik forlig således, at hvert af vore medlemmer fik tilkendt en godtgørelse på kr. 25.000.

Sager af denne karakter kan ofte være vanskelige, især hvis det er en lille arbejdsplads, hvis man står alene, og hvis chikanerne gradvis

udvikles. Den enkelte, der rammes, kan have en følelse af, at man selv har været årsag til chikanerne. Er det chefen, kan man være bange for at blive fyret osv. Hertil kommer, at der i særligt unge miljøer kan være en særdeles frisk tone og ånd, og at der deri ikke behøver at være afsendt chikaner mod nogen. Balancen mellem en frisk bemærkning og chikane kan være lille.

Vi ved erfaringsmæssigt, at det kan være en vanskelig situation for den, som føler sig ramt. Vi ved også, at mange ofte ikke tør/vil betro sig til nogen med problemet og derfor bærer på en større og større byrde, der til sidst kan ende med, at man ikke længere kan bære den og går ned på det.

En ting er sikkert, og det er, at ingen skal gå rundt og føle sig chikaneret på sin arbejdsplads. Det bedste er altid at tage sådan noget i starten, inden det udvikler sig og ender med en sag. Derfor er du altid velkommen til at henvende dig hos os, så vi kan vejlede dig i at tackle sådanne situationer. Vi er her til det samme.

JM

Ansættelsesbeviser

I vores faglige afdeling er der for tiden mange sager, hvoraf flere gennem vores advokat er på vej til retten. Hovedparten af sagerne har rod i manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis. Derfor har vi valgt igen at sætte fokus på dette grundlæggende element i ansættelsen. Først og fremmest er det vores håb, at medlemmerne skal opleve færre trælse episoder, men vi gør det også af hensyn til den faglige afdeling i DFF, der skal søge at rede de spegede tråde ud ved en strid og/eller afskedigelse.

Det er meget vigtigt, at man i tide skriftligt får bekræftet sit aftaleforhold. Svarer den skriftlige aftale ikke til det, man først mundtligt aftalte, skal man naturligvis ikke skrive under på den skriftlige aftale. Gør man det, fanger den skriftlige aftale.

Lov om ansættelsesbeviser

I 1993 vedtog Folketinget en lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Lov om ansættelsesbeviser er blevet ændret fra den 1. juli 2002. Det nye er, at arbejdsgiveren i et ansættelsesbevis skal oplyse om alle forhold af væsentlig betydning for ansættelsesforholdet.

Du har krav på at få bekræftet dine ansættelsesvilkår skriftligt, hvis du har været ansat i mere end 1 måned, og du som minimum har arbejdet i 8 timer om ugen. Ligeledes har du krav på at få et nyt ansættelsesbevis, eller et tillæg til ansættelsesbeviset, hvis dine ansættelsesvilkår bliver ændret. I så fald skal arbejdsgiveren udarbejde tillægget til ansættelsesbeviset senest en måned efter, ændringerne trådte i kraft. Dette gælder dog ikke, hvis ændringen skyldes ændringer i love, kollektive overenskomster eller lignende. For ansatte, der skal udstationeres, gælder der en yderligere „oplysningspligt“, ligesom medarbejderen skal have modtaget ansættelsesbeviset inden afrejsen.

Dine ansættelsesvilkår ikke må være i strid med Funktionær- eller Ferieoven. Ej heller mod de betingelser, der er fastsat i en evt. overenskomst. Din ansættelseskontrakt skal som minimum indeholde disse oplysninger:

1. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
2. Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder, og om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
6. Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
7. Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
8. Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løsdele, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingssterminer.
9. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
10. Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.

Alle væsentlige forhold?

Hvad betyder det, at alle væsentlige forhold skal være beskrevet? Det dækker alle de vilkår i ansættelsen, som medarbejderen ikke må være i tvivl om, og at vilkårene skal være beskrevet skriftligt og meningsfuldt. Men derudover afhænger meget af det konkrete ansættelsesfor-

TANDBLEGNING MED ZOOM
- KENDT FRA TV ...

Helt vildt
- flotte tænder på kun 1 time

BANNEBJERG PROFESSIONEL TANDBLEGNING

Søren Bannebjerg
Søren Bannebjerg, tandlæge

10 % rabat til medlemmerne af
DFF på metalkeramikkroner/broer
samt tandblegning

Tandlæge Søren Bannebjerg

Vesterås 4 - 9000 Aalborg | Tel. 40 86 30 64
www.tandblegeklinikken.dk

hold. Ønsker arbejdsgiver at opfylde oplysningspligten ved eksempelvis at henvise til kollektive overenskomster, er det ikke tilstrækkeligt, at han generelt henviser til overenskomstens bestemmelser. Arbejdsgiveren skal præcisere, hvilke af overenskomstens regler, der gælder, eksempelvis ved overarbejde at henvise til overenskomstens regler herom.

Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt efter loven, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Godtgørelsen kan være op til 26 uger.

Derfor husk:

- Kontakt altid DFF for at få råd og vejledning. Vi gennemgår også gerne din ansættelseskontrakt, inden du skriver under.

- Husk at få en ansættelseskontrakt. Du har dog kun krav på en kontrakt, hvis du har været ansat i mere end 1 måned, og du minimum har arbejdet i 8 timer om ugen.

- Hvis du ikke har fået en ansættelseskontrakt senest en måned efter, du er blevet ansat, anbefaler vi, at du retter henvendelse til din arbejdsgiver for at få en ansættelseskontrakt.

Lykkes dette ikke, så kontakt os i DFF.

JM



Bestyrelsen blev fotograferet efter valghandlingen af mødets dirigent.

Fra venstre ses:

Formand Jørgen Mikkelsen, kasserer Marianne Therp, redaktør Morten Sørensen, suppleant Edyta Kurzawa, sekretær Yth Trolldvad, menigt medlem Bo Jensen og næstformand Michael Pedersen.

I baggrunden ses symbolet for Danmarks Frie Fagforening: den frie fugl, der har både næb og klør til angreb og forsvar.

Fraværende:

Menigt medlem Peter Matzen



Bestyrelsesvalg

Selv om de fleste er gamle kendinge, kommer der her en kort præsentation af dem alle.

Formand: Jørgen Mikkelsen

58 år og medstifter af DFF 3. september 1983 efter en større batalje med Metal Aalborg, hvor han uberettiget blev slettet af a-kassen. Jørgen har en erhvervsmaessig fortid hos Flyvevåbenet/Grønlandsfly som helikoptertechniker og var inden fuldtidsjobbet i DFF ansat på Aalborg Universitetscenter som tekniker.

Har investeret meget af sit liv og sin tid i DFF ikke mindst under de store konflikter, som DFF har været involveret i. Gift med Lene og bor i Hou i Nordjylland.

Næstformand: Michael Pedersen

54 år og har været medlem i DFF siden 1988, heraf de sidste 9 år som næstformand.

Michael er uddannet laborant og arbejder i dag bl.a. som vagtmand. Meldte sig ind i DFF, da han ikke ønskede at støtte politisk eller religiøst arbejde via fagforeningskontingent. Privat er han fraskilt med to voksne børn.

Kasserer: Marianne Therp

57 år og folkeskolelærer på Fyn, hvor hun underviser i flere fag og har speciale i idræt og dansk. Marianne har været medlem af hovedbestyrelsen længe og siden 1988 haft hvervet som kasserer i foreningen.

Hun meldte sig ind i Danmarks Frie Fagforening, efter at hendes daværende faglige organisation i 1984 ville fortælle hende, hvad hun skulle stemme ved folkeafstemningen om EF-pakken.

Marianne betaler gerne til en fagforening, der ikke bruger pengene på alt muligt, men vil hjælpe hende i faglige spørgsmål, eller hvis der skulle ske hende noget i hendes arbejdsliv. Hun er medlem af et politisk parti og har det fint med selv at betale kontingent der, frem for at fagforeningen støtter et politisk parti.

Bor med sin mand på et nedlagt landbrug på Helnæs.

Sekretær: Yth Trolldvad

49 år og enlig mor til fire børn. Yth arbejder som eksportassistent ved Nassau Door A/S, Ringe på Fyn, som forhandler porte. Yth har været på Nassau i 21 år.

Redaktør: Morten Sørensen

31 år og fysiker. Arbejder med elektromagnetisk forlidelighed på en større dansk virksomhed. Morten blev medlem af DFF tilbage i 1996, da han havde et sommerferiejob på FDB's Centrallager i Århus. Han ville være medlem af en upolitisk og ikke-religiøs fagforening, og det kostede ham jobbet. Siden har DFF som bekendt ført sagen til Menneskerettighedsdomstolen, som blev vundet i januar 2006. Privat er han gift og har tre små børn.

Menigt medlem: Bo Jensen

34 år og p.t. uden fast arbejde. Udlært i 1992 som maskinarbejder på Flådestationen Frederikshavn og har bl.a. arbejdet på Danyard og Ørskov Christensen Stålskibsværft. Flyttede i 1998 til Fredericia.

Menigt medlem: Peter Matzen

44 år og bor i Hviding lidt udenfor Ribe sam-

men med Inge, som han har tre børn sammen med. Peter har tidligere været svinefodermester og er i dag buschauffør. Peter meldte sig ind i DFF i protest mod det etablerede system. Ifølge Peter er både LO og de kristelige ofte for svage, når det enkelte medlem bliver trådt på af en arbejdsgiver.

Suppleant: Edyta Kurzawa

31 år og bor sammen med Jesper i Aalborg. Edyta er blomsterdekoratør. Meldte sig ind under en ansættelse på en tyrkisk restaurant, hvor lønnen udeblev efter en uberettiget fyring, men DFF hjalp med at skaffe lønnen i hus. Har været ansat i en dyrefoderbutik i over et år, hvor DFF lige nu kører sag mod arbejdsgiver for uberettiget fyring, manglende feriepenge for hele 2005 samt manglende ansættelseskontrakt.

Er nu ansat som assistent i en Faktabutik i Aalborg, hvor hun trives godt. Har tidligere deltaget aktivt i flere bestyrelser. Edyta synes, DFF er det bedste fagforeningsvalg, hun kunne fortage.

I fritiden går Edyta og Jesper til moderne pardans, og hun går meget op i dyrevelfærd.

Suppleant: Jesper Nielsen

31 år og bor sammen med Edyta. Er uddannet svagstrømsingeniør på Aalborg Universitet i 2000 og har siden arbejdet inden for softwareudvikling af test- og måleudstyr til brug inden for mobiltelefonindustrien.

Jesper blev foreslået som suppleant, hvilket han gerne ville. Sidder i en boligforeningsbestyrelse samt i bestyrelsen ved en sportsdancerforening.

MS

Nyt fra sagsmappen

Pas på, når du rejser ud

Sørg for, at aftalerne er i orden! Arbejdsformidlingen er ikke en blåstempling af firmaet.

I Fagligt Alternativ nr. 4-2005 omtalte vi en sag, hvor et af vores ledige medlemmer af AF Esbjerg blev anvist arbejde hos Atcon i Hedensted som elektriker.

Det viste sig, at jobbet bestod i, at vort medlem skulle sendes til Norge og arbejde der på et projekt for firmaet. Det skulle gå stærkt med at komme af sted, hvorfor lederen mødte op på vort medlems bopæl med et rejseforsbud. Der blev mundtligt aftalt løn og en efterfølgende ansættelseskontrakt.

Allerede efter ankomsten til Norge begyndte der blandt de ansatte at cirkulere rygter om, at man ikke skulle regne med nogen ansættelsesaftale, og at de penge, der var afsat til kost, ikke rakte til.

Vort medlem beslutter nu sammen men en af de øvrige ansatte at rejse hjem, men han bliver overtalt til at blive med løfte om væsentlig højere timebetaling og en god cafeteriaordning og en ansættelsesaftale.

Men ak! På ny blev løfterne brudt. Der kom ingen ansættelsesaftale, og lønnen udeblev. Herefter iværksatte folkene en kraftigt for-

længet kaffepause. Efter denne kaffepause udbetales der delvis løn med løfte om endelig afregning. Heller ikke denne aftale overholdes. Hefter rejser vort medlem hjem fra Norge og fremsender rejse og kost-bilag til firmaet. Han hører ikke mere fra firmaet og fik aldrig sin ansættelseskontrakt.

Det lykkedes DFF at få noget af betalingen ud af firmaet, således at der resterede et beløb på 9.400 kr. Herefter måtte vores advokat, Jesper Anhøj, træde til. Det betød, at firmaet meldte sig som interesseret i at forlige sagen, hvilket skete med et kontant beløb på kr. 8.000 samt anden kompensation.

I dette tilfælde gik alt galt; men som vort medlem udtaler til os: „Jeg kunne ikke tro andet, end at firmaet var seriøst, da det hele forgik gennem Arbejdsformidlingen.“

Eksemplet viser desværre, at man kun har den sikkerhed, som man selv sørger for. Vi vil på det kraftigste opfordre til, at alle aftaler vedr. ansættelsesforhold laves skriftligt - og inden ansættelsen træder i kraft. I denne sag kunne DFF heldigvis give en tilfredsstillende hjælp, så medlemmet næsten blev holdt skadesløs. Men beviset står svagt, når der kun er mundtlige aftaler, og man risikerer en lang næse.

Kontakt os inden du begynder i et ansættelsesforhold. Send din ansættelsesaftale til os til faglig gennemgang. Vi er her for at hjælpe dig.

Medlem bortvist efter lønforhandling gik i hårdknude

Vort medlem havde siden juni 1999 været ansat som mekaniker hos Knud Hansen Service A/S i Padborg. I september 2004 opfordrede firmaet vort medlem til at tiltræde en stilling som værkfører i firmaet. Af den ny ansættelsesaftale fremgik det, at der skulle ske en lønforhandling hvert år senest den 1. april og første gang i 2005.

Det viste sig nu, at firmaet ikke ville komme vort medlem i møde under lønforhandlingen. Man kunne blot tilbyde ham, at lønnen blev indeksreguleret. Vort medlem blev skuffet og meddelte herefter firmaet, at man så heller ikke skulle forvente, at han ville arbejde ud over 37 timer i ubegrænset omfang.

En uge, hvor han havde arbejdet 39,5 time, meddelte han afdelingslederen, at han ville gå hjem. Da han næste morgen mødte som vanligt, blev han ringet op af direktøren, der undrede sig over hans tilstedeværelse. Der skulle dagen før være sendt et brev til vort medlem, som han ikke havde modtaget. Herefter blev vort medlem indkaldt til et møde, og efter en kort samtale blev han bortvist.

Herefter tager vores advokat, Jesper Anhøj, fat på sagen. I brevet til firmaet skriver Jesper Anhøj bl.a. følgende: „Inden for arbejdsret er det et krav, at en misligholdelse for at kunne berettigede til ophævelse af ansættelsesforholdet, skal være grov, hvilket i praksis betyder, at der skal være en skriftlig advarsel inden. Dette ses ikke at være tilfældet, hvorfor jeg på min klients vegne nedlægger påstand om erstatning.“

Knud Hansen Service A/S havde ikke til sinds at opfylde vores krav, hvorved sagen blev forelagt byretten i Gråsten. Retten behandlede sagen 14. marts 2006 og kom med en tilkendegivelse på domsvilkår, hvorefter parterne blev opfordret til at forlige sagen sådan, at sagsøgte betaler 86.062,50 kr. til vores medlem.

Advokaten for Knud Hansen Service A/S meddelte 21. marts, at man ikke ønskede at forlige sagen og anmoder om, at der afsiges dom i sagen.

I slutningen af oktober afventer vi stadig dommen. Vi tror på, at den kommer til at ligne det, som retten har foreslået, at vi skulle forliges på.

JM

I kamp mod sin egen fagforening

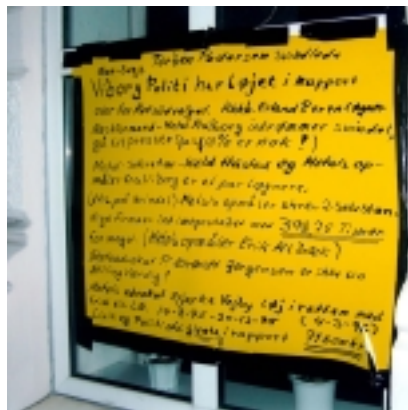
„Dansk Metals opmåler har svindlet groft,“ udtaler Jes Jensen!

Et medlem af Dansk Metal Aalborg, Jes Jensen, har søgt bistand hos os i en sag, hvor han føler sig helt og aldeles svigtet af sin fagforening.

Sagen handler i korthed om en akkord, der blev indgået. Efterfølgende skulle denne akkord med hjælp fra Jes Jensens fagforening Dansk Metal være blevet udhulet ved at indføre opskruede beløb og timer, så tusindvis af kroner, som Jes Jensen havde tjent, forsvandt op i den blå luft.

Politiets efterfølgende forsøg på at stille et regnskab op viste sig ligeledes at være behæftet med alvorlige fejl.

Sagen kompliceres yderligere af, at den advokat, der startede med at føre sagen for Jes Jensen, begik alvorlige fejl. Han glemte at indkalde vidner, fremlagde ikke akkordregnskab, glemte at anke sagen til landsretten osv. Advokaten har i dag mistet sin bestilling. Hertil kom, at beviserne har



Billedet viser, hvordan en fortvivlet Jes Jensen lavede en énmandsdemonstration foran Metals bygninger i Aalborg i forbindelse med Metals kongres i september.

været svære at grave frem og først nu fremstår i mere klar form.

Der er ingen tvivl om, at Jes Jensen er blevet snydt, og at han står i en ulykkelig situation. Spørgsmålet er nu, om „toget er kørt“ for Jes Jensen. Vi har her i DFF ladet os påvirke af situationen, således at vi uforpligtende vil undersøge, om der findes en mulig vej i den komplicerede sag, så Jes kan få en fair afslutning på sagen.

Undskyld!

Du sidder nu med Fagligt Alternativ nr. 2, 2006, der af forskellige årsager desværre er blevet forsinket, hvilket vi beklager meget.

Vi forventer fremover igen at kunne udsende bladet hvert kvartal. Deadline til næste nummer er fredag den 24. nov.

Redaktøren

Formanden har ordet



**Danmarks
Frie Fagforening**

Alternativet i dansk fagbevægelse
Partipolitisk uafhængig

Formandsberetningen i uddrag

Året har været et godt år for DFF med en rolig og god udvikling. Medlemsmæssigt har vi haft en positiv udvikling, og der er stabilitet i foreningen.

Sager

Der har været en række sager hele spektret rundt: fyringer, arbejdsskader, feriepenge, konkurer og sager om ansættelsesbeviser. Derudover har vi haft sager, hvor vi har ageret mægler i en fastlåst situation mellem arbejdsgiveren og vort medlem.

Grafo Screen

Årets topscorer blev sagen mod Grafo Screen i Næstved. Retten gav os medhold i vores påstand uden store sværdslag, da modparten ikke mødte frem. Det viste sig, at der også var et syndigt rod i firmaet. Forkerte pensionsbetalinger, rod med skattemyndighederne, manglende ferieindbetalinger. Derfor var det heller ikke så overraskende, at der på vort medlems fyrings-seddel stod afskediget med tre måneders varsel, selv om der i ansættelsesbrevet stod 6 mdr.

Dommen var klar og retten udtalte: „Thi kendes for ret: Sagsøgte Grafo Screen Aps. betaler inden 14 dage til sagsøgeren Henrik Verne Jonassen 165.750 kr. med procesrente fra den 1. marts 2005.“

Således skulle den side af sagen være ganske klar, men nu startede først vanskelighederne. Det viser sig nu, at firmaet ikke længere eksisterer, og at vi derfor begærer kompensation fra Lønmodtagernes Garantifond. (LG)

LG afviser kravet under henvisning til, at tidsfristen for anmeldelse ikke er overholdt, samt at der ikke foreligger dokumentation for, at vort medlem er afskediget uberettiget, idet der alene foreligger en udeblivelsesdom

Herefter må vores advokat Jesper Anhøj på banen igen. Han gør bl.a. opmærksom på, at vi har dom for, at der er tale om uberettiget afskedigelse; og hvis LG's udmelding stod fast, så ville enhver arbejdsgiver kunne komme uden om en masse berettigede krav ved blot at udeblive fra retsmøder. Det er naturligvis helt ved siden af.

Herefter opper man sig en smule hos LG, idet man nu vil betale vort medlem for 3 måneders opsigelse; men man fastholder ikke at ville betale for uberettiget opsigelse.

Det viser sig, at LG har bestemt sig for at graduere domme. Var modparten mødt frem og var blevet dømt, så havde vort medlem fået kompensation for uberettiget opsigelse. Nu mødte firmaet ikke frem og blev dømt, og så var der ingen godtgørelse at hente.

Det lyder fuldstændig forkert, at man hos LG graduere og udvælger de domme, man vil følge. Derfor fortsætter vi med forskellige ankenuligheder. Når de er udtømte, kan der blive tale om at indstævne Lønmodtagernes Garantifond, men vi håber, at problemet er løst inden da, idet denne retstilstand er dybt bekymrende.

Menneskerettighedsdomstolen
Endelig skal Morten Sørensen sagen nævnes; den ti år lange sag som endelig fandt sin afslutning her den 11. januar 2006.

Vi glæder os over, at bestræbelserne gav det resultat, vi ønskede, og at vi var så heldige, at personen i centrum ikke var en ældre mand, som kunne være død, inden sagen kom for. Han var fagligt velfunderet og god til at formidle problemstillingen i medierne, så vi endte med at løbe med næsten hele medieomtalen ved domsafsigelsen.

Igennem de mange år, vi har eksisteret, har det været deprimerende at måtte sige farvel til nye medlemmer, når de efterfølgende opdagede, at de var underlagt en eksklusiv aftale. Aftalerne har haft den uheldige sideeffekt, at grupper, der ikke var omfattet, kunne forledes til at tro, at de var det.

Vejen til sejren har været lang, og der har været modstand hele vejen. Også fra regeringen, som er eller skulle være borgerlig liberal. Der har været et stort hav af bortforklaringer og undskyldninger samt et 20 siders smædeskift med forkerte oplysninger, halve sandheder og misvisende informationer med det formål at få vores sag afvist. Heldigvis troede Menneskerettighedsdomstolen mere på vores fremstilling end på regeringens, og derfor fik vi lov til at prøve sagen. Det er blot 10% af de sager, der begæres optaget, som bliver det.

Naturligvis har vi hele tiden troet på vores sag på trods af modstanden og på trods af ekspertvældet, herunder lærde jurister, som ikke gav os en chance. Skulle

vi have troet eksperternes udsagn, burde vi være løbet skrigende bort forlængst. Vi var jo ikke de lærde eksperter. Blot almindelige borgere, der ikke kunne forstå, at vi ikke havde frihed til at vælge den fagforening, vi ville være medlem af. Det hele byggede for os på tro og vilje. At vi så til sidst sejrede var næsten ikke til at fatte. Bestemt er der grund til, at vi her i dag stiller spørgsmålet: Hvad skal vi bruge sejren til?

Græsrodsbevægelse

DFF har på mange områder ageret som en græsrodsbevægelse. Vi har den ene gang efter den anden stået og kæmpet med noget, der nærmest kunne betegnes som en kamp mod vejrmøller. „I er forud for jeres tid!“ sagde et af Venstres tidligere fremtrædende folketingsmedlemmer, der var gæstetaler på et af vores landsmøder mange år tilbage. Jeg tror, han havde ret. De ting, vi har kæmpet *imod* og *for*, er stille og roligt blevet gennemført med årene. Kronen på værket er sejren over eksklusiv-aftalerne. Nu er det op til den enkelte lønmodtager, om han eller hun vil gøre brug af dem.

Kursen

Kursen, som den ser ud for os i dag, er, at vi nu neddrogler virksomheden som græsrodsbevægelse og sætter turbo på det, der hedder en moderne faglig serviceorienteret organisation, som kan konkurrere med andre faglige foreninger på arbejdsmarkedet. Det handler om at udbygge vores gode samarbejde med a-kassen STA. Det handler om at være prisbevidst, at yde god faglig service på en sådan måde, at vi hver eneste morgen kan se os selv i spejlet og sige: Vi kan godt være os selv bekendt.

Nøgleordet er troværdighed.

Jørgen Mikkelsen