

Søværnets Konstabelforening

SK orientering

01/2004

19. januar 2004

Søværnets Konstabelforening ønsker godt nytår.

Året 2003 vil bl.a. blive husket som det år, hvor forsvaret blev nødt til at foretage drastiske besparelser for at få økonomien til at hænge sammen. Søværnet var tvunget til, at nedlægge tjenestesteder, flytte rundt på personel og til sidst foretage fyringer for at få tingene til at gå op.

Alt sammen noget der føles helt urimeligt og uforståeligt for det berørte personel og som splitter familier og lægger enkeltes økonomi og planer i ruiner.

På den måde et trist år.

SK gjorde hvad der var muligt for at hjælpe og rådgive. Og meget lykkedes da også, heldigvis.

For SK som forening, blev 2003 et forrygende år. Ved årets indgang var der omkring 850 medlemmer og den markante opbakning holdt sig gennem året. Økonomisk betød det et godt år med en indtægt på lidt over 3.800.000,00 kr. Det betyder, at det overskud, der var budgetteret med holder. Det er meget glædeligt og det har betydet, at SK har styrket den faglige del, ved at udvide med en konsulent, så serviceringen af de 74 lokalt valgte repræsentanter og naturligvis medlemmerne, kan fortsætte og udbygges.

Året 2004, bliver nok et "stille" år for søværnet. Et år med lav øvelsesaktivitet mv. Et år hvor

man gør klar til et "nyt" søværn, med nye skibe og nye opgaver.

Hvordan søværnet kommer til at se ud er jo afhængigt af det nye forsvarsforlig, der skal besluttes i 2004, med virkning fra 2005.

Der er mange spændende ting i oplægget. I SK vil vi bruge vore kontakter – politiske som personlige – til at påvirke resultatet i den retning som vi mener, er den rigtige. Bl.a. vil benyttelsen af søværnets konstablers forskellige kompetencer, og gruppens udviklingspotentiale være i fokus. Og lad os nu se om ikke det nye forlig forbedre balancen mellem personelgrupperne så der ikke fremover er en befalingsmand pr. konstabel.

SK arbejder hele tiden med søværnets konstabelgruppes kompetence. Bl.a. gennem input til søfartsstyrelsen, hvor vi som part er med til at udvikle "det blå Danmark" og hvor vi naturligvis mener at søværnet skal bidrage – langt mere end de gør nu – f.eks. ved at konstabelgruppens maritime uddannelser generelt gøres kompetencegivende. Det er enkelt hvis viljen er der.

Gennem et samarbejde med Dansk Metal, vil SK fremover følge udviklingen på lærlingeområdet, og derigennem sikre lærlingene den bedst mulige uddannelse i søværnet.

SK er med virkning fra 01 jan blevet optaget i Tjenestemændenes Forsikring, hvilket bety-

der at SK medlemmer nu kan tegne privatforsikringer her, på overordentlig fordelagtige vilkår. Tast ind på www.tjm-forsikring.dk og se hvad du kan spare. For mange er det flere tusinde kroner.

Arbejdsskader

Fra årsskiftet er en ny arbejdsskadelov trådt i kraft.

De nye regler betyder et nyt og udvidet ulykkesbegreb, der vil medføre, at flere skader kan anerkendes som arbejdsskader.

Desuden vil kravene til at få anerkendt sygdom som arbejdsskade være lempet.

Muligheden for at få dækket udgifter til behandling og medicin bliver udvidet. Der er nu mulighed for at få refunderet varige udgifter til behandling. Der er også mulighed for at få sagen genoptaget, hvis behandlingsbehovet ændrer sig.

Administrativt strammes der også op, således at der maksimalt går et år fra skaden anmeldes til der træffes afgørelse om anerkendelse, méngodtgørelse og erhvervsevnetab. Tidligere blev disse afgørelser truffet hver for sig.

Vagn Munkholm Christensen
formand

Søværnets Konstabelforening

SK orientering

02/2004

21. januar 2004

Søtillæg under sygdom

Den 11. april 2003 forespurgt SK SOK om, hvilke regler der var gældende på søtillægsområdet, når personalet aflønnes i ny løn, og er fraværende fra sejlads p.g.a. sygdom.

Som bekendt får man søtillæg m.v., når man ikke deltager i sejlads som følge af sygdom. I gammel løn vel at mærke.

Ved valget om evt. overgang til ny løn, er det ikke uvæsentligt at vide, om man får 'søtillæg' i ny løn. Det havde derfor været godt at kende svaret på dette spørgsmål i foråret sidste år, inden man skulle vælge at blive på gammel løn eller gå over på ny løn. Desværre foreligger SOK's svar endnu ikke.

Et skib afviste at udbetale søtillæg under et medlems fravær på grund af sygdom. Begrundelsen der anvendtes var, at den pågældende sejlads ikke var planlagt. Sagen rejstes over for eskadren, og skibet udbetaler nu de tilgodehavende tillæg. Han var på gammel løn.

Rejseafregning

Der er stadig meget rod i rejseordrer og rejseafregninger. Det nye system med udstedelse af rejseordre volder stadig vanskeligheder, og det er ikke usædvanligt, at folk selv må lægge penge ud for at tjenesterejsen kan afvikles.

Når rejsen er afsluttet, kommer regnskabets time, og det burde være en smal sag at få ordnet - det er jo trods alt få fuldbyrdede kendsgerninger, der skal noteres på en blanket, tallene skal lægges sammen, og manden skal have sine penge.

Det er som om 'videnskabernes selskab' har autoriseret rejseafregningssystemet, som en ny videnskab. Når det skal tage mere end et halvt år at få afsluttet et rejseregnskab, må det da være meget meget svært.

Det er stærkt kritisabelt, at ansatte skal lægge ud af egen lomme, selv skal tage stilling til, hvordan rejsen skal afvikles, og får ballade bagefter, når han har gjort det efter bedste evne. Det er kritisabelt, at der kan opstå diskussion om afregninger i tilfælde, hvor man har gjort præcis, som man har fået besked på. Det er kritisabelt, at man skal vente på at få sine penge i et halv år eller mere, og det er kritisabelt, at man kun med stor besvær kan kontrollere, om man har fået de penge man har tilgode - når de endelig kommer.

Tillæg ved overgang til ny løn

SK forespurgt i marts 2003 om et konkret nylønsanliggende, og der foreligger nu svar.

I begyndelsen af 2003 tilbød SOK alle at overgå på ny løn, og med tilbudet fulgte en orientering

om vilkårene i ny løn. Der orienteredes bl.a. om, at de tillæg der kunne bevares i en fire årig periode ved overgang til ny løn, ville bortfalde, hvis man skifter stilling. Men skulle det forstås sådan, at f.eks. to messegaster, der byttede fra sergentmessen til officersmessen, begge ville miste sine tillæg.

For de der skulle vælge om de skulle blive på gammel eller gå over på ny løn forud for 1. maj 2003, var det vigtigt at kende svaret herpå - det var gældende for mange f.eks. også kutterfolkene herhjemme, KI- og KUspecialerne, våbenfolkene m.fl.

Svaret foreligger nu og personalet mister ikke sine tillæg i ny løn, selv om de tilkommanderes en anden stilling. For at blive ved eksemplet med de to messegaster vil de begge bevare tillægget til messegaster, også selv om de f.eks. bytter mellem en korvet og et inspektionsskib. Men tillægge kan kun bevares i indtil fire år.

Så nu er det lidt lettere for personalet at tage stilling, men stadig svært.

Sagsbehandlingstiderne er ofte lange. I denne sag kan man glæde sig over, at den kun tog 9 måneder.

Vagn Munkholm Kristensen
formand

Søværnets Konstabelforening

SK orientering

03/2004

23. januar 2004

Dramaet om langtidsansættelser slut

For ud for langtidsansættelserne i efteråret var der mange meninger om lønforholdene i forbindelse med overgang til langtidsansættelser. SOK nylønsekspertes havde deres mening, FKO deres mening og FMN havde sin.

Det var for at sige det lige ud i en periode meget svært at finde ud af, hvad der var rigtigt eller forkert. Mand og mand i mellem var den udbredte holdning dog, at det var urimeligt og uacceptabelt, at folk der langtidsansattes skulle gå ned i løn - i ekstreme tilfælde kunne lønnedgangen blive 4-5000 kr. pr. måned. En ordentlig og redelig løsning drøftedes i ministeriet og mange andre steder, og SOK har meddelt, at vilkårene ved langtidsansættelse er de samme, som når man vælger at overgå fra gammel til ny løn. Der bliver ikke tale om lønnedgang – lønnen udlignes, og man bevarer tillæg i en periode på indtil fire år. Men man skal på ny løn.

Det kan være svært at forstå, at konstabelgruppen i hæren ikke tvinges over i ny løn ved langtidsansættelse, medens personel i andre værn gør. Til gengæld er det endelige udfald af sagen til at leve med, når man påtænker hvor galt det på et tidspunkt kunne se ud til at gå.

Nu er der jo det, at det også skal gennemføres i praksis. Det er en mulighed, at de der blev langtidsansat i efteråret, er blevet overført til ny løn uden udligning og nu skal udlignes m.v. Så der er belært af erfaringerne virkelig mulighed for, at der kan gå ged i den. SK op-

fordrer alle til at være meget opmærksomme på lønsedlerne. Er man usikker – ret henvendelse til kontoret. Vi kontrollerer gerne, om det ser rigtigt ud.

Også for personel, der er langtidsansat med henblik på tjenestemandsansættelse efter 10 år, var der i løbet af efteråret 2003 mange mærkværdige udmeldinger i retning af, at dette personel var forpligtet til at overgå til ny løn med betydelig lønnedgang til følge ved tjenestemandsansættelse.

Usikkerheden er afløst af sikkerhed, og personellet kan frit vælge, om de vil fortsætte på gammel løn eller overgå til ny løn, når de bliver tjenestemænd.

Håndværkerløn

Gennem ni måneder har aflønningen af ansatte, der har gennemgået en erhvervsuddannelse siden 1. april 1995 eller er i gang med en erhvervsuddannelse, været på dagsordenen, og SK har ved en række lejligheder orienteret om de reguleringer, der skal gennemføres efter de af FKO udsendte bestemmelser.

SOK kunne have taget fat i sagen allerede i foråret 2003, men der skulle hengå seks måneder, inden der skete noget. Om det faktuelle indhold har SK nøje holdt sig til de af SOK givne informationer. Det har trukket ud og trukket ud, men i november 2003 var meldingerne fra SOK meget klare, folk ville få deres tilgodehavende udbetalt med decemberlønnen.

Den klare melding holdt indtil 19. december 2003, hvor SOK kunne meddele, at nu skulle det hele laves om, bl.a. fordi SOK er nået frem

til, at uddannelsesperioden er længere end først antaget og udbetalingerne derfor mindre end først antaget.

I en sådan sag har personellet et berettiget krav om at blive orienteret. SK har viderebragt informationerne fra SOK, medens SOK på intet tidspunkt har orienteret tjenestestederne om sagens gang.

Pengene kunne udbetales helt tilbage fra 1. april 2003 og taget forløbet i betragtning, vil det klæde SOK nu at informere de pågældende om forventningerne til sagens endelige afslutning.

Ej løn i 4 måneder

På fjerde måned må en elev på en skole leve med ikke at få løn. Han har af samme grund ikke modtaget lønsedler.

Tjenestestedet har dog en gang i mellem sendt ham en check så han havde noget at leve for.

Det er jo meget venligt at tjenestestedet, men det er uforståeligt, at det skal tage fire måneder inden en lønudbetaling kan komme på plads.

Som marinelev drejede lønnen, som den skulle, lønsedlen og det hele virkede, men da han blev MAKS gik det helt galt. Efter fire måneders venten skulle det nu gå i orden. Så det er jo spændende at se, om han har penge til gode eller skylder penge – ikke en god måde at behandle sine ansatte på.

Vagn Munkholm Christensen
formand

Søværnets Konstabelforening

SK orientering

04/2004

29. januar 2004

Om tilbagebetaling af søtillæg

Et skib havde gennem flere måneder udbetalt for meget i søtillæg til besætningen. Men skibet havde ikke på noget tidspunkt orienteret besætningen herom.

Først da pengene var indrapporteret til løntræk, fandt skibet det rimeligt i det mindste at orientere om, at lønnen i december 2003 ville være stærkt reduceret, da der ville blive trukket i lønnen.

Hverken skibet eller eskadren kan kræve pengene tilbagebetalt, og hvis de endelig kan, skal der følges nogle regler, som i dette tilfælde ikke er fulgt.

Det er det enkelte besætningsmedlem, der skal i gang med skrivemaskinen, og den omtalte besætning er vel informeret om, hvordan det skal gøres. Så det enkelte besætningsmedlem kan nu selv afgøre om man vil aflevere nogle gysser, som man ikke skal aflevere.

Der er noget, der virker

Ved en række lejligheder er der i SK-orientering og SKnyt orienteret om forhold, der ikke virker, eller som virker meget dårligt.

Men der er rent faktisk noget der virker, og det gennemføres præcist og hurtigt.

Når tjenestestederne mener, der er udbetalt for meget til en ansat, gøres det tilgodehavende op, og trækkes over lønnen ved først givne lejlighed. Af og til ulejliger tjenestestederne sig med at orientere de pågældende om, hvad der er i gærde.

Det høres ofte fra tjenestestederne, at sagerne behandles i den række-

følge, de dukker op. Men det gælder ikke tilbagebetalingssager, der er højt prioriterede.

Og så er der jo altså lige det, at hvis et tjenestested mener, der er udbetalt for meget, skal der følges en hel procedure, som starter med en snak med den ansatte.

Den måde tjenestestederne behandler de ansatte på minder rigtig meget om - går den, så går den.

Efter finansministeriets regler kan tjenestestederne kun sjældent regne med at få penge tilbage, som er udbetalt for meget, og det kan jo være derfor at tjenestestederne ikke følger reglerne.

Time- og dagpenge krævet tilbagebetalt

Et skib sejlede på værftsoophold, og besætningen skulle gå vagt på skibet. Værftsoopholdet varede i tre uger, og besætningsmedlemmerne tørnede om vagten.

Under værftsoopholdet udbetalte skibet time- og dagpenge (fulde på 331,- kr. pr dag).

Efter tre måneder gjorde eskadren anstalter til, at ville trække nogle af pengene tilbage over lønnen, da eskadren mente, at man kunne nøjes med at udbetale nedsatte time- og dagpenge på kr. 248,25 kr. pr. dag.

Skibet udbetalte fulde time- og dagpenge efter gældende bestemmelser, og besætningen brugte pengene til det formål. Så kan man ikke bagefter komme og sige, at man synes, der er udbetalt for meget.

Sagen rejstes i eskadren, der har frafaldet kravet om tilbagebetaling.

Uorden i frihedsregnskab

Det er tjenestestederne, der skal føre frihedsregnskabet, og det bør være det mest naturlige i hele verden, at den ansatte kan tro fuldt og fast på, at frihedsregnskabet er ført rigtigt og ordentligt.

Gennem længere tid har der gået rygter om, at en eskadre i løbet af 2003 har slettet folks tilgodehavende frihed og mistroen skærpes af, at hverken skibe eller eskadre kan fremlægge frihedsregnskab.

At den ansatte kan følge med i frihedsregnskabet, er det mest naturlige i hele verden og tjenestestederne skal fremlægge regnskaberne løbende. Gør tjenestestederne ikke det, bør den enkelte skriftligt rette henvendelse til tjenestestedet og forlange regnskaberne udleveret i en forståelig form.

Hvis et tjenestested afviser det – ret henvendelse til kontoret – der findes midler til at få tjenestestederne ud af busken.

Og til sidst et godt råd. Alle bør hele tiden kontrollere sit frihedsregnskab – belært af erfaringerne er det desværre nødvendigt.

Vagn Munkholm Christensen
Formand

Søværnets Konstabelforening

SK orientering

05/2004

11. februar 2004

SOK vejleder eskadre

En eskadre skulle frakommandere et antal konstabler fra et antal skibe. Det lå ikke i sagens natur, hvilke der skulle frakommanderes. Og så gjorde eskadren, som man plejer - man udvalgte nogle, der fik at vide, at i løbet af kort tid ville de blive beordret fra borde. Eskadren eller skibsledelsen talte ikke med folk inden de traf deres beslutning.

Hvis ikke det ligger i sagens natur, hvem der skal frakommanderes, skal man høre alle dem, det er muligt at frakommandere, og man skal tale om de andre muligheder for tjeneste, der ellers er. Tjenestestedet skal i videst muligt udstrækning tage hensyn til personellens ønsker om fremtidig tjeneste.

Sagen blev forelagt for SOK, der efter en samtale med eskadren ikke forventer gentagelser fra denne eskadre, men sagen var desværre ”så langt ud over kanten”, at den ikke kunne gøres om, og det var alene muligt at afbøde de værste virkninger af eskadrens dispositioner. Med SOK’s mellemkomst har eskadren lovet den enkelte at komme tilbage, når stillingerne igen skal besættes med konstabler.

Forsvarets bestemmelser om beordring er meget klare:

”Inden beordring gennemføres vil det berørte personel altid blive medinddraget i beslutningsprocessen, og forvaltningen vil i muligt omfang tage hensyn til den enkeltes ønsker”

Disse bestemmelser er jo ikke lavet for at genere eskadren, officerer og

forvaltere – de er lavet for at øge arbejdstilfredsheden og effektiviteten.

Det er nedtrykkende, at personellet i den konkrete sag er flyttet på et yderst mangelfuldt grundlag, men det er opløftende, at SOK uden omsvøb er klar til at vejlede tjenestestederne om reglerne og lade dem forstå, at det er meningen, at de skal følges.

Tjenesterejser

Fra en eskadre foreligger der nu et grotesk eksempel på en helt urimelig behandling af personellet i forbindelse med tjenesterejser og rejseafregning.

Ved rejsens start udbetales der forskud, men det trak ud med at få ordnet rejseregnskabet. Der gik åbenbart så lang tid for forvaltningen, at man følte sig nødsaget til at trække det udbetalte a-conto beløb tilbage, selv om man ikke havde haft tid til at udbetale pengene efter rejseafregningen.

Summa su marum, kommer den ansatte nu til, af egen lomme, at lægge flere tusinde kroner ud i forbindelse med den beordrede tjenesterejse - og det er uvist, hvor mange måneder han skal lægge pengene ud.

Tjenestemændenes Forsikring - der er penge at spare
SK’s medlemmer har siden 1. januar 2004 haft mulighed for at tegne privatforsikringer i Tjenestemændenes Forsikring på meget fordelagtige vilkår.

Det skal understreges, at det ikke er en betingelse, at man er tjenestemand. Det er medlemskabet af SK, der giver adgang. Når man bliver hjemsendt kan forsikringerne bevares.

Allerede nu har mange benyttet sig af muligheden, og nogen har sparet rigtig mange penge.

Nedenfor udrag af et læserbrev, der bliver bragt i næste nr. af SKnyt.

”Da jeg kom hjem og fik tænkt over det, syntes jeg, at jeg alligevel ville ringe til en mægler for at få en snak om mine forsikringer – det skulle jo afprøves – og tænk jeg kunne spare ca. 7000 kr. om året ved at skifte, så gæt hvad jeg straks gjorde, ja I gættede rigtigt – jeg skiftede naturligvis til Tjenestemændenes Forsikring.

Ud over det vil jeg lige nævne, at jeg netop har købt ny bil, og mit gamle forsikringselskab ville forsikre den for en merpris af 3000 kr. om året. Tjenestemændenes Forsikring vil forsikre den 100 kr. billigere, end det jeg betalte for den gamle bil”.

Hvis du vil vide mere, så gå ind på www.tjm-forsikring.dk eller ring til SK.

Vagn Munkholm Christensen
formand

Særlige feriedage & Fridøgnbank

Ferieåret er ved at rinde ud, og man skal derfor til at overveje afviklingen af restferie og eventuelle særlige feriedage.

Det er SK's opfattelse, at de personelforvaltende myndigheder ikke er særlig gode til at orientere de ansatte om reglerne for afvikling og overførsel af særlige feriedage eller også er de uvidende om disse regler, idet der, iflg. FKO, henstår særlige feriedage fra 1999, der endnu ikke er afviklet.

Udgangspunktet for afviklingen af disse er, at såfremt man ikke har aftalt noget med tjenestestedet / personelforvaltende myndighed, bliver dagene udbetalt ved ferieårets afslutning.

Hvis man ikke ønsker økonomisk godtgørelse, kan man vælge at **aftale** afholdelse af ferie enten som sammenhængende dage, enkelt dage eller halv dage. Der skal altså foreligge en aftale, dvs. at arbejdsgiver ikke kan bestemme, hvornår dagene afholdes. Omvendt betyder det også, at det pga. f.eks. sejlads ikke kan være muligt i nogle perioder.

Man kan også vælge at overføre dagene til det kommende ferieår, hvorefter de skal betragtes som nyoptjente dage. Man skal være opmærksom på, at det af aftalen klart fremgår, hvilke ønsker man har, idet aftalen er bindende, f.eks. hvis man har fastlagt afviklingen til en bestemt periode. Ændringer af aftaler kan kun ske hvis arbejdsgiver og arbejdstager er enige. Aftales intet andet end overførsel, følges de almindelige regler.

Som noget nyt har FKO udsendt en bestemmelse om, at særlige fe-

riedage kan overføres til "fridøgnsbanken".

"Fridøgnsbanken" er en aftale mellem tjenestested og den ansatte om hensættelse af opsparret frihed til senere afvikling. Stort set kan alle typer af frihed sammenspares, og altså nu også særlige feriedage.

Der kan maksimalt opspares et halvt års frihed. Denne frihed kan bruges til det man har lyst til, f.eks. uddannelse, pasning af syge familiemedlemmer, sabbat osv.

Man skal være opmærksom på, at denne mulighed jo ikke er skabt af hensyn til de ansatte, men er en konsekvens af, at FKO er ved at have brugt de midler, der er afsat til økonomisk godtgørelse af særlige feriedage, og nu derfor er interesseret i, at personalet holder feriedagene.

Overskrider den økonomiske ramme vil det nemlig, ifølge FKO, medføre besparelser på andre områder. Dette skal dog ikke afskære SK medlemmer fra deres rettigheder, så man skal derfor undersøge om den personelforvaltende myndighed bare planlægger særlige feriedage uden at ulejlige sig med at indgå en aftale med medarbejderen. SK er bekendt med at dette foregår og det skal naturligvis stoppes.

Ledighedsforsikring

Arbejdsløshedskassen STA og Tryk har den 25. februar 2004 indgået aftale om, at STA's medlemmer kan tegne ledighedsforsikring i TRYK som supplement til dagpenge. Ledighedsforsikringen sikrer sammen med dagpengene medlemmerne op til 80 % af den hidtidige løn. Yderligere information kan hentes på telefon 70 12 37 82.

Fakta om Arbejdsløshedskassen STA. Arbejdsløshedskassen STA er Danmarks billigste tværfaglige a-kasse for lønmodtagere. STA har 31.000 lønmodtagere fra mange forskellige fag som medlemmer, 44 medarbejdere og kontorer i København, Århus, Middelfart og Aalborg. Læs mere på www.sta.dk

Debatforum på SK's hjemmeside

På utallige opfordringer har vi nu oprettet et debatforum på SK's hjemmeside www.maks.dk.

Debatsiden er et tilbud til alle med interesse i søværnet. Indlæg og emner er ikke udtryk for Søværnets Konstabelforenings (SK) officielle mening og holdning, og SK fralægger sig ethvert ansvar for indholdet i *Debatten*. Det kan heller ikke forventes at spørgsmål bliver besvaret af SK.

Vi forventer at brugerne vil undlade at bringe useriøse og direkte stødende indlæg. Skulle der komme sådanne indlæg, vil de blive sorteret fra. Hvis der skulle være evt. spørgsmål vedrørende driften af *Debatten* eller evt. andre spørgsmål, er du velkommen til at skrive en mail til webmaster.

Debatforum bliver administreret af Søværnets Konstabelforenings webmaster

Vagn Munkholm Christensen
formand

Søværnets Konstabelforening

SK orientering

07/2004

18. marts 2004

Møder med SOK

Der er indledt en ny møderække mellem SK og SOK.

På mødet i februar 04 drøftedes ny løn, lokalløn, bedømmelses-systemet, uafsluttede sager, kompetenceudvikling, personludviklingssamtaler, sletning af frihed, uberettiget løntræk og meget mere.

Da mødet afvikledes inden offentliggørelsen af regeringens udspil til forsvarsforlig, og der endnu ikke ligger en afklaring af søværnets situation fra januar 2005, var drøftelserne om søværnets nye situation meget sparsomme.

Næste møde er aftalt til begyndelsen af maj 2004. Man kan håbe Folketingets politiske partier inden da, er blevet enige om et nyt forsvarsforlig, så de kommende drøftelser tillige kan omfatte søværnets og konstabelgruppens forhold under et nyt forsvarsforlig.

T + D - penge under værftsoophold

Inden for den senere tid har der været flere eksempler på, at eskadrene har spist besætninger på kutterkost af med nedsatte time- og dagpenge under

værftsoophold, selv om kabyssen ikke har fungeret.

Efter drøftelser med SOK er der enighed om, at der skal udbetales fuld time- og dagpenge under værftsoophold, når der ikke har kunnet tilberedes kost i kabyssen.

Medlemmer, der efter dette har fået udbetalt for lidt i time- og dagpenge, kan rette henvendelse til kontoret

Langtidsansættelser 2004

I SOK personelbefaling 11/2004 er omtalt mulighederne for langtidsansættelser i 2004. SOK ønsker kun at foretage langtidsansættelser i meget begrænset omfang således:

- personel på 45 års kontrakt,
- personel i Frømandskorpset,
- personel, som på baggrund af en konkret individuel vurdering, findes særligt egnede.

Ansøgningen skal være tjenestestederne i hænde senest 1. maj 2004.

Ledig stilling

En stilling som dronespecialist ved Artillerikursus Sjællands Odde er ledig, og ønskes besat 15. maj 2004.

Ansøgningsfristen til egen PMY er 5. april 2004.

Nærmere om stillingen ved SSG Kirsten Gormsen SOK 8943 3443 eller SSG J. Andersen Sjællands Odde 5932 3005. Der henvises til SOK personelbefaling.

Har du penge nok ?

Et SK medlem svarede nej, og undersøgte hvad han kunne spare i forsikringspræmie på sin BMV GTI o.s.v. ved at anvende SK's forsikringselskab. Han kunne spare 23.000,- kr pr. år. Ja, du læste rigtigt, treogtyvetusinde kroner (det svarer til ca. 14 løntrin, når skat o.s.v. indregnes).

SK får mange henvendelser hver eneste dag, der går på, at medlemmerne - eller deres voksne børn, som jo også kan benytte dette medlemsgode - vil kontaktes af en forsikringstilidsmand fra Tjenestemændenes Forsikring. Eller som blot ringer for at fortælle om de besparelser, de har opnået.

Husk det er medlemskabet af SK, der giver fordelene.

Vagn Munkholm Christensen
formand

Søværnets Konstabelforening

SK orientering

08/ 2004

25. marts 2004

Sikkerhedsgodkendelse

En konstabel kunne efter Forsvares Efterretningstjenestes opfattelse ikke blive sikkerhedsgodkendt.

Men efter at SK sikrede, at alle oplysninger kom frem i lyset, blev han sikkerhedsgodkendt.

Marinespecialisttillæg

En MSPC fik ikke marinespecialisttillæg i seks måneder, selv om han var berettiget hertil. Han vil nu få efterbetalt mere end 5000,- kr.

Bedømmelser "kasseres"

SK har ført en hel del konkrete sager om bedømmelser, som medlemmet har anset for helt urimelige.

Når man ser ledelserne efter i kortene, får man det indtryk, at dette med bedømmelser klares som venstrehåndsarbejde, den sidste time af hundevagten.

I lang de fleste af de sager, der rejses, bestemmer SOK at der fremover ved, f.eks. udnævnelse, langtidsansættelser og optagelse på kursus, skal ses bort fra bedømmelserne. Det betyder i praksis, at bedømmelserne er blevet kasseret.

Det er trist, at bedømmelsessystemet tillægges så lidt vægt, så der kan forekomme perioder på flere år, hvor der ikke foreligger bedømmelser på en ansat.

Bedømmelsessystemet skal bruges bedre

Gennem de mange bedømmelsessager SK har ført de senere år, er det – om ikke dokumenteret – så i det mindste sandsynliggjort at bedømmelsessystemet bør fungere lang bedre.

På et møde i februar i år, drøftede SOK og SK bedømmelsessystemet og SOK oplyste, at dette emne sættes på dagsordenen på det næste møde med søværnets chefer.

Fradrag i skatten

Et medlem får for 2003 et fradrag på 36.000,- kr. i forbindelse med gennemgang af civiluddannelse, og vil for 2004 kunne tage et tilsvarende fradrag.

En sejlende fik for hvert af årene 2001 og 2002 godkendt fradrag for vagt og tjeneste i havn på ca. 20.000 pr. år. Selv om der var meget bøvl og besvær, faldt det endelig på plads.

SK har den 9. marts 2004 udsendt oplysninger til alle medlemmer om fradragsmulighederne.

Lønstigninger pr. 1. april 2004

Løn, tillæg m.v. stiger den 1. april 2004.

I praksis betyder det, at lønningerne i gammel løn stiger mellem 240,- kr. pr. måned og 350,- pr. måned. Militærtillægget stiger med 20,- kr. pr. måned. I ny løn stiger basislønningerne fra ca. 240,- kr. pr. måned til ca. 300,- kr. pr. måned. og militærtillægget stiger ca. 20,- kr.

For et medlem med en årsindtægt på ca. 275.000 kr. vil indtægten årligt stige med ca. 5000 kr.

I næste nummer af SKnyt, der udkommer 2. april 2004, er de nye satser for løn og tillæg beskrevet på midtersiderne.

Løn og tillæg til håndværksuddannede

Så skulle det være helt vist -SOK begynder med marts-lønnen at ud-

betale løn og tillæg til det personel, der har tegnet lærlingekontrakt efter 1. april 1995, og som først er aflønnet som håndværkere efter bindingsperioden på 5 år.

De første der får udbetalt det tilgodehavende er fire EK'ere fra hold 2/98, og de vil modtage mellem 30.000 og 40.000 kr. inkl. morarenter.

De øvrige vil blive afregnet løbende, men der kan i værste fald gå op til et halvt år, inden alle har fået sit tilgodehavende.

Ledige stillinger

En stilling som ELNIT- operatør er ledig ved Søværnets Elektroniske Krigsførelsesgruppe (SVN EK GRP) 1. september 2004. Ansøgningsfristen er 10. maj 2004.

Nærmere oplysninger på tlf. 3266 4773 (SVN EK GRP). Der refereres til SOK personelbefaling 13/ 2004.

På GLK er en stilling som SA – gast ledig pr. 1. april 2005.

Ved 1. Eskadre er en stilling, som skriver i fællesdivisionen ledig snarest.

ASO mangler en KI'er snarest, og BHM mangler en KI'er snarest.

Telefonisk henvendelse herom til SSG Kirsten Gormsen, SOK, 8943 3443. Ref. til SOK personelbefaling 13/ 2004.

Vagn Munkholm Christensen
formand

Søværnets Konstabelforening

SK orientering

09/ 2004

28. april 2004

Ny løn - forstå det hvem der kan

Det er forsvarrets ønske, at flest mulige skal overgå til ny løn, så hurtigt som muligt. Men de bestemmelser, der gælder for overgang til ny løn, modarbejder forsvarrets ønske.

Ved overgang til ny løn gælder en såkaldt fireårsordning, som betyder, at i fire år kan man bevare de tillæg, man fik i gammel løn. Fireårsordningen gælder dog kun for det personel, der oppebar tillæg 31. marts 2003 og altså ikke hvis man har opnået retten til et tillæg 1. april 2003 eller senere.

Lad os tage et eksempel:

En MOKS der oppebar instruktørtillæg 31. marts 2003, og valgte at overgå til ny løn 1. april 2003 kan bevare instruktørtillægget i op til fire år efter overgangen. En anden MOKS, der først havde ret til instruktørtillæg 1. april 2003, men valgte ny løn pr. 2. april 2003, kan ikke oppebære instruktørtillægget i en fireårig periode.

Det er ikke til at forstå, at forsvarret på den ene side tilskynder de ansatte til at overgå til ny løn, og på den anden side ikke vil udligne en lønnedgang for en fireårig periode.

Natpenge og lørdag/søndagsgodtgørelse

Et skib var af den opfattelse, at der ikke kunne ydes natpenge og lørdag/søndagsgodtgørelse under sygdom, hvor der var planlagt vagt.

Eskadren var enig med SK - skibet havde misforstået reglerne om tillæg under sygdom, og dem der har fået udbetalt for lidt, vil nu få det tilgodehavende efterbetalt.

To tilkaldevagttillæg på fridage

En enhed har gennem en længere årrække ikke udbetalt to tilkaldevagttillæg, når der var tilrettelagt tilkaldevagt på personellet's fridage.

Eskadren har nu efter længere tids tovrækkeri erkendt, at der er blevet udbetalt for lidt, og efter de foreliggende oplysninger har personellet et tilgodehavende på 4-500.000 kr.

Når personellet har tilkaldevagt på en arbejdsdag, udbetales efter satserne pr. 1. april 2004 337,40 kr. pr. tilkaldevagt - er tilkaldevagten forrettet på arbejdsfri dage, er sat sen kr. 675,47 kr.

53.000 i fradrag

En MSPC indrømmedes et fradrag på selvangivelsen på 53.000,- kr. for fradrag vedr. selvforplejning og tjeneste, når skibet var i havn.

Selv om det krævede en del bøvler med den lokale skatteforvaltning, var det ulejligheden værd.

Bidt af en "skovflåt"

Hvis en ansat i forsvarret bliver bidt af en "skovflåt" i arbejdstiden, skal det anmeldes som en arbejdsskade.

Det er heldigvis sjældent, at et bid af en "skovflåt" får helbredsmæssige konsekvenser, men det sker.

Derfor er det vigtigt, at man sikrer sig, at et "skovflåt" bid bliver anmeldt, for der kan efterfølgende vise sig helbredsmæssige symptomer, som kræver behandling og evt. erstatning.

Besparelser på private forsikringer

Gør dig selv en tjeneste - mand. Sådan lyder et slogan fra SK's forsikringselskab, Tjenestemændenes Forsikring.

At det er rigtigt, beviser et nyt eksempel, hvor et SK medlem sparer 16.000 kr.- pr. år ved at tegne sine forsikringer i vores forsikringselskab.

Det skal igen understreges, at man ikke behøver at være tjenestemand. Det er medlemskabet af SK, der giver fordelene, og man har mulighed for at bevare forsikringen efter afgang fra søværnet.

Ring til SK og hør nærmere eller gå ind på www.tjm-forsikring.dk

Ledig stilling

2 stillinger som hjælpeinstruktører ved Søværnets Dykkerskole er ledige til besættelse maj 2004. Specialerne, der kan søge, er 1 uden tjenestegren og 1 MS/AT.

Nærmere herom til SOK SSG Bo Madsen 8943 3442. Ref SOK personelbefaling 17/2004.

Vagn Munkholm Christensen
formand



SK orientering

Nr. 10 / 2004

10. maj 2004

Minustimer ved tjenestestedsskift

Et medlem af SK skiftede i løbet af foråret fra et tjenestested til et andet. På tidspunktet for tjenestestedsskift stod den pågældende arbejdsmæssig i minus med godt og vel 50 timer, og han startede således på det nye tjenestested med at skyldte 50 timers arbejde.

Med bistand fra den lokale SK tillidsmand blev det dog ændret, så han startede på nul, da han tiltrådte den nye tjeneste.

Rækkefølge for afvikling af tilgodehavende frihed

Tilgodehavende frihed opstår alene fordi tjenestestedet beordrer personalet til at arbejde mere end 37 timer pr. uge, og fordi tjenestestederne ikke sørger for at planlægge frihed i planlægningsperioden.

Man kan sige det på den måde, at når der planlægges f.eks. en vagt, og der planlægges en fridag for vagten, og planlægningen ellers holder, er der ingen opsparing af frihed.

Men - dels lader planlægningen meget tilbage at ønske, og det er i øvrigt sjældent planlægningen holder. Følgen heraf er opsparing af frihed.

Det overordnede princip for afvikling af frihed er, at den skal afvikles i den rækkefølge den in-

dtjenes. Men da tilgodehavende frihed af forskellig art ofte summer sig op, melder spørgsmålet sig: I hvilken rækkefølge skal fridagene afvikles?

SOK forvalter efter følgende afviklingsrækkefølge:

- 1) Feriedage,
- 2) Fridage,
 - kalendermæssige fridage (lørdage - søndage - helligdage),
 - § 5 friheder (optjent 17-06),
 - EF fridage (for tjeneste på lørdag - søndag - helligdage),
 - merarbejdstimer,
 - feriefridage,
 - fridage for sejlende tjeneste,
 - EV dage optjent under øvelse og vagt (24 times tjeneste),
- 3) Uden for prioritet er omsorgsdage.
- 4) Ved tjenestestedsskift skal EF-dage, merarbejdstimer og § 5 friheder søges afviklet forud for anden frihed.

Der er flere principper. Frihed indtjent i f.eks. 2004 skal afvikles forud for tilgodehavende frihed for 2003 og EV dage (24 timers tjeneste), der ikke er afviklet ved planlægningsperiodens afslutning, udbetales ved først givne lejlighed.

Taget i betragtning at fridagsophobningen er en følge af tjenestestedernes mangelfulde plan-

lægning og overholdelse heraf, synes det mest rimeligt, at det er de dyreste fridage, der kommer til udbetaling, og de billigste der afvikles som fridage.

Her følger en oversigt over fridagens værdi i penge:

- Feriedage skal afvikles som frihed,
- § 5 friheder kan kun sjældent kompenseres økonomisk,
- EF fridage kan ikke kompenseres økonomisk,
- 7,4 merarbejdstimer (en dag) kompenseres efter løn og tillæg d.v.s. mellem 725 kr. og 1100 kr.,
- feriefridage kompenseres som merarbejde kompenseres
- fridage for sejlende tjeneste optjent før 1.4. 2003 kr. 675,47 efter 1.4. 2003 kr. 1148,21,
- søøvelsesdage (ny løn) kompenseres med kr. 675,47,
- EV - dage (døgn tjeneste) kompenseres fra 1.4. 2003 med kr. 1148,21, før 1.4. 2003 med kr. 675,47

Vagn Munkholm Christensen
formand



SK orientering

Nr. 11 / 2004

13. maj 2004

Fejlagtig udbetalt løn og tillæg - måske tilbagebetaling

Så lykkedes det. På et møde mellem SOK og SK for få dage siden er der opnået enighed om, at gøre noget ekstraordinært for at tjenestestederne følger reglerne, når der er udbetalt for meget i løn og tillæg.

I langt de fleste tilfælde kan et tjenestested ikke kræve beløb tilbagebetalt, selv om der er udbetalt for meget. Lige så klart er det, at hvis en ansat får udbetalt flyvetillæg, og aldrig har sat sine ben i et militært fly, kan der være grundlag for at kræve beløbet tilbage. Men også i eksemplet med flyvetillægget kan der være grunde til, at der ikke skal ske tilbagebetaling

SK har ved en række lejligheder beskrevet, hvordan tjenestestederne har trukket beløb i ansattes løn uden i øvrigt at orientere den ansatte om, at det ville ske.

Frem over kan det forventes, at tjenestesteder slet ikke forsøger at få pengene tilbage, når det er nærliggende, at den ansatte har været uvidende om fejludbetalingen. Med SOK positive indstilling til at få bragt orden i roderiet, forskånes de ansatte for mange uheldige oplevelser og

forvalterne for meget arbejde. Det bør kunne føre til, at andre områder der halter, kan blive bragt i orden.

Men at SOK indskærper de gældende bestemmelser over for tjenestestederne, er ingen garanti for, at der bliver orden i det fra den ene dag til den anden.

SK opfordrer til at rette henvendelse til kontoret i alle tilfælde, hvor der kræves tilbagebetaling, eller hvor tjenestestederne tilbageholder dele af lønnen.

Lønsedler til tiden

Under drøftelserne med SOK om fejlagtig udbetalt løn nævnedes det, at lønsedlerne skal være den ansatte i hænde inden lønnen indsættes på kontoen.

For at opdage evt. fejludbetalinger ligger det i sagens natur, at så skal man have en lønseddel. Men det er ingen selvfølge, at de ansatte får lønsedler. SK hører ofte om eksempler, hvor lønsedler dukker op for sent og til tider måneder for sent.

SOK slog fast, at lønsedler skal være den ansatte i hænde inden lønudbetalingsdag, og SOK hører gerne om de steder, hvor det ikke fungerer ordentligt. Ring

til SK når lønsedlerne udebliver.

Udskrifter af tilgodehavende frihed, indtjente søtillæg m.m.

Lige præcis hvad afløseren for de gamle AV 3 udskrifter hedder nu, er uvist. De nye udskrifter var et tredje punkt, der drøftedes med SOK, og der var enighed om, at de er ikke sådan lige til at blive kloge på.

SOK er enige i, at det er utilfredsstillende, at de ansatte ikke kan kontrollere, at udskrifterne er i overensstemmelse med den tjeneste, der rent faktisk er præsteret. SOK vil således snarest muligt lade udarbejde en let forståelig pjece om det nye system, og SK vil straks, når den foreligger, optrykke den i SKnyt.

Det haster med, at de ansatte kan følge med i, hvad der sker, og det er prisværdigt, at SOK vil fremstille en sådan servicepjece.

Vagn Munkholm Christensen
formand



SK orientering

Nr. 12 / 2004

19. maj 2003

Lønnen på plads efter 18 måneder

For en af dem der langtidsansattes i 2003 er lønnen nu endelig faldet på plads - eller sagt på en anden måde - der er enighed om, hvordan det skal være. Belært af erfaringerne kan meget gå galt endnu.

Langtidsansættelserne, der blev tilbudt i 2003, annonceredes i SOK personelbefaling 6. januar 2003 med henblik på ansættelse 1. maj 2003. Det smuttede med ansættelserne 1. maj 2003, men i personelbefaling af 4. august 2003 meddeltes, hvem der blev ansat pr. 1. september 2003. Det smuttede også, og ansættelserne gennemførtes pr. november 2003.

I forløbet oplevedes det, at først kunne de langtidsansatte fortsætte på gammel løn, så skulle de på ny løn, og den endelige løsning blev, at de skulle på ny løn men lønudlignes.

Så langt så godt - men for i hvert fald en af de nyansatte skulle der gå yderligere seks måneder, inden det faldt på plads med lønnen. Kontrakten blev ændret flere gange, og det blev lønvilkårene også.

SOK lovede den pågældende en højere løn end der er grundlag for. Så blev lønnen sat 1500 kr. ned. Den sættes op igen, men det er endt med, at lønnen bliver et par hundrede kroner

mindre, end det der står i kontrakten. Selv om SOK har lovet (skrevet under på) en høj løn, er de ikke forpligtede af det, og når SOK sætter folk ned i løn, kan den ansatte ikke gå tilbage på den gamle kontrakt.

Det har været træls for den omtalte, der i lang tid har levet med uvisheden om lønvilkårene - det gør jo trods alt en betydelig forskel om man får 1500 kr. mere eller mindre pr. måned.

Læren af det konkrete eksempel er, at man skal aldrig acceptere lønnedgang, der kan ofte gøres et eller andet - undgå det eller begrænse de værste virkninger.

Lønsedler udebliver

Et medlem, der ansattes i søværnet i januar 2004 efter at have forrettet værnepligtstjeneste, har endnu ikke set en lønseddel, men glæder sig dog over, at der dukker nogle skillinger op på hans bankkonto en gang i mellem.

Han er dog meget utilfreds over, at han endnu ikke har kunnet læse sig til, hvad det er der udbetales, og han er af gode grunde afskåret fra at kontrollere om løn og tillæg er i overensstemmelse med den tjeneste, der faktisk er forrettet.

SOK har tilbudt at hjælpe, når det konstateres, at lønsedlerne ikke dukker op. Eksemplet er

rejst over for SOK, så lad os nu se om ikke det skulle hjælpe.

Uddeling af midler fra Kompetencefonden

FKO har meddelt tjenestestederne, at der nu kan søges om midler i forbindelse med kompetenceudvikling. Midlerne uddeles i portioner á 20.000,- kr. Pengene kan bruges til kursusafgifter, undervisningsmaterialer m.m.

Kompetenceudvikling er til glæde for medarbejderen og til gavn for tjenestestedet, og hvis du er interesseret, bør du straks henvende dig til din chef, her har han nemlig mulighed for at få finansieret efteruddannelsen af medarbejderne.

Nu er der jo penge til uddannelse, og hvis chefen ikke benytter lejligheden til at søge, kan han ikke senere afvise dine uddannelsesønsker med den begrundelse, at der ikke er penge til det.

Yderligere oplysninger kan indhentes på tjenestestedet, som har FKO skrivelsen og ansøgningsskema.

Du er naturligvis også velkommen til at kontakte SK. Ansøgningsfristen udløber 1. juni 2004, og tjenestestederne skal inden da have sendt ansøgning til FKO.

Vagn Munkholm Christensen
formand

Søværnets Konstabelforening

Kronprinsensgade 8, 2. sal, 1114 København K
Tlf.: 33 45 46 47 - Fax: 33 45 46 48
sk@maks.dk - www.maks.dk

A-kasse - STA Hovedkontor

Nyropsgade 39, 2. sal, Postboks 406, 1602 København V
Tlf: 70 12 37 82 - Fax: 38 17 82 49
sta@sta.dk - www.sta.dk



SK orientering

Nr. 13 / 2004

27. maj 2004

55 kr. tillæg under sygdom

En eskadre ville ikke udbetale 55 kr. tillæg til et SK medlem, der havde været syg i 52 dage, hvor hans skib sejlede.

Efter en henvendelse fra SK meddelte Forsvarsministeriet for ca. et år siden, at 55. kr-tillæg kunne oppebæres under sygdom, hvor der ellers skulle have været forrettet sejlende tjeneste. Også Finansministeriet var blandet ind i sagen.

Eskadren kendte efter det oplyste ikke til Forsvarsministeriets afgørelse. Men det gør eskadren nu, og medlemmet vil få udbetalt 3200 kr. mere end eskadren først var indstillet på.

Eskadres policy lovstridig

En eskadre traf en afgørelse, der havde betydelig indflydelse på en ansats tjeneste. Afgørelsen blev mundtligt meddelt den pågældende.

Eskadrens afgørelse ankedes til SOK, der imidlertid ikke ville behandle en sag, hvor der ikke forelå papirer, og det er såmænd meget forståeligt.

På SK's anbefaling ringede medlemmet derfor til eskadren, og bad om at få afgørelsen skriftlig, og det fik han tilsag om. Men det skriftlige svar var, at eskadren efter dennes policy kun besvarer skriftligt, hvis henvendelsen har været skriftlig.

SK ringede til eskadren og læste op af forvaltningsloven, og medlemmet får nu sit skriftlige svar,

så sagen kan komme til behandling i SOK.

I forvaltningsloven står: "Den, der har fået en afgørelse meddelt mundtligt, kan forlange at få en skriftlig begrundelse for afgørelsen, med mindre afgørelsen fuldtud giver den pågældende part medhold".

I en tid hvor der sker de mærkeligste ting, skal man være varsom med at udtale sig skråsikkert, men vi vil gå så langt, at vi antager eskadren med den givne anledning vil tilpasse sin policy, så den ikke er i strid med loven. Det vil i øvrigt tjene eskadren til ære af egen drift, at følge en mundtlig afgørelse op på skrift, når afgørelsen går imod den ansattes interesser. Hvis eskadren begynder på det, vil forvaltningen blive i overensstemmelse med ombudsmandens anvisninger på god forvaltningsskik.

Medlemmer med 25 års jubilæer

Der er temmelig mange medlemmer af SK, der har 25 års jubilæum i søværnet i løbet af 2004. Det er hvert år en fornøjelse at se de mange, der har valgt marinen som arbejdsplads gennem så mange år, og det er en fornøjelse at læse i SKnyt om dem alle, og deres tid i marinen.

Det er også dejligt, at se så mange af jubilæarerne, der er medlem af SK. Af dem der har jubilæum i næste halvår, er tre ud af fire medlem, og det bliver spæn-

dende at læse om deres liv sammen med marinen.

At så mange "gamle" er medlemmer borger for kvaliteten, og ligeså glædeligt er det, at nyttilgangen af medlemmer er god. Tilgangen i marts og april 2004 er netop gjort op, og der er kommet 34 nye til. SK ønsker dem velkommen i fællesskabet.

7000 i bonus

Efter uafbrudt ansættelse i 54 måneder (incl. værnepligtstjeneste og tjeneste som marineelever), har man ret til at få udbetalt et særligt bonusbeløb.

Beløbet bindes ikke i bonusfonden, men udbetales til den ansatte sammen med lønnen, den måned hvor man har opnået retten. Men det er kun den ene måned lønnen er 7000 kr. større, og det er jo ærgerligt. Man får f.eks. ikke 7000 kr. mere efter yderligere 54 måneders uafbrudt tjeneste.

Det går desværre ikke automatisk med at udbetale disse 7000 kr., og det betyder, at der er smuttere. Det er eskadrer, flådestationer m.v., der skal sørge for, at pengene udbetales, og det går ikke altid, som præsten prædiker.

Så den enkelte må selv kontrollere, at skillingerne dukker op til tiden og klage, når det ikke sker.

Vagn Munkholm Christensen
formand

Søværnets Konstabelforening

Kronprinsensgade 8, 2. sal, 1114 København K
Tlf.: 33 45 46 47 - Fax: 33 45 46 48
sk@maks.dk - www.maks.dk

A-kasse - STA Hovedkontor

Nyropsgade 39, 2. sal, Postboks 406, 1602 København V
Tlf: 70 12 37 82 - Fax: 38 17 82 49
sta@sta.dk - www.sta.dk



SK orientering

Nr. 14 / 2004

11. juni 2004

M/L MØEN og Grøn Koncert

Hvad har det dog med hinanden at gøre?

M/L MØENS konstabelbesætning har taget et godt initiativ. Ved opslag flere steder oplyses det, at tidligere og nuværende elever og besætningsmedlemmer mødes under GRØN KONCERT i Århus den 11. juli 2004 kl. 0900.

M/L MØEN synger på sidste vers. Efter at man for mange hundrede år siden, fandt ud af at jorden er rund, er der ingen kant, at sejle den ud over, og den skal i stedet hugges op - det er i alt fald slut med at sejle i søværnet i løbet af året.

MØEN er 40 år gammel, og har i lange perioder været skoleskib for mange, der stadig er ansat i søværnet. Så der kan være mange gamle MØEN-sejlere, der samles til GRØN KONCERT.

Man samles ved indgangen, hvor et flag påmalet "MØEN 40 år 2004" markerer samlingspunktet.

Og det er altså den 11. juli 2004 kl. 0900.

Tillæg til rådighedspersonel

Når personel, der er på rådighedskontrakt indkaldes til tjeneste, aflønnes de som om de var

fastansatte. De modtager dog ikke bonus eller arbejdsmarkeds-pension.

Rådighedspersonel indkaldes traditionelt for nogle få dage eller få uger ad gangen.

Rådighedspersonellet, skal ud over almindelig løn, militærtillæg m.v. have de tillæg, som hører til stillingerne f.eks. MP-tillæg.

Et tjenestested ville ikke yde rådighedspersonel MP-tillæg, selv om de pågældende havde ret her til. Men efter, at SOK blev sat på sagen, vil tjenestestedet nu alligevel, og der forestår et større efterreguleringsarbejde, der går flere år tilbage i tiden.

To tilkaldevagttillæg på fridage

I SK orientering nr. 9 omtales en sag, hvor en eskadre gennem lang tid ikke havde udbetalt to tilkaldevagttillæg, når personellet beordredes på tilkaldevagt på fridage.

Det var ikke en enlig svale.

Når sager, der er vundet, omtales i SK orientering og SKnyt, er der ofte mange, der ringer og fortæller, at de heller ikke får, hvad de skal have, og så kører disse sager ofte med efterbetaling af mange 100.000 kr.

I sagen om to halve tilkaldevagttillæg på fridage, har vi ikke haft telefonstorm, men der er da dukket et eksempel mere op, hvor folk er blevet snydt, og de skal selvfølgelig efterreguleres efter reglerne. Det drejer sig om flere hundrede tusinde.

Efterregulering for lærlinge

Den gennem lang tid omtalte sag om efterregulering af personel, der har gennemgået en håndværksmæssig uddannelse, er endnu ikke afsluttet.

De første har fået deres tilgodehavende udbetalt, skønt der indtil videre er tale om et fåtal. Udbetalingerne har været op til 30-40.000 kr.

Efter vejledning fra SOK har SK orientering tidligere orienteret om, hvornår man kunne regne med at have pengene i hånden, men som bekendt har SOK ikke kunnet overholde, hvad der blev stillet i udsigt.

Belært af erfaringerne udtrykker SOK sig ikke mere om, hvornår pengene udbetales, og så gør SK det heller ikke, men det lyder som om, der arbejdes med projektet.

Vagn Munkholm Christensen
formand



SK orientering

Nr. 15 / 2004

7. juli 2004

Tilbagebetaling - små skridt har også ret

En niveau III myndighed er begyndt at følge i alt fald nogle af reglerne for krav om tilbagebetaling, når en ansat har fået for meget udbetalt

Præcis som foreskrevet fremsatte myndigheden kravet sammen med en god forklaring, og der blev vedlagt et girokort. Andre myndigheder gør stadig, som de altid har gjort: trækker folk i løn, og undlader at meddele den pågældende det på forhånd.

I den konkrete sag har myndigheden slet ikke ret til at kræve pengene tilbage. Det skal man ikke ærgre sig så meget over, men foreløbig glæde sig over at i hvert fald nogle regler bliver fulgt.

Små skridt har også ret.

Hvor bor konstablerne?

For år tilbage diskuterede et par, hvor de skulle bo. Manden var ansat i marinen og førte en lang række gode grunde for at de skulle bo et ganske bestemt sted, mens konen havde sine grunde til at de skulle bo et ganske andet sted.

Det udslagsgivende argument førtes af konen: Hun sagde: "Kan det ikke være ligegyldigt

for dig, hvor du ikke er hjemme." Der blev helt stille, og de bor stadig, hvor konen gerne ville bo.

En gennemgang af SK-medlemmernes kartotek viser, at eksemplet ikke er en enlig svale. Søværnets konstabelgruppe bor så at sige overalt i landet. Også af den årsag, at søværnet beordrer konstabelgruppen til tjeneste snart hér snart dér, og da tjenesten ofte er af midlertidig karakter er det helt naturligt, at hele landet er boligområde for konstabelgruppen. Men det er jo kostbart for medlemsgruppen at passe tjenesten, når tjenestestedet ligger langt fra hjemmet. Heldigvis kan der jo ofte tages fradrag på selvangivelsen, og det reducerer da udgifterne væsentligt.

Der er 161 af medlemmerne, der bor i det storkøbenhavnske område, mens 75 bor i områder med postnummer fra 3000 til 3999 (Helsingør, Hundested, Ølstykke, Bornholm m.fl.). I området med postnummer fra 4000 – 4999 (Roskilde, Køge, Korsør, Sydsjælland, Lolland / Falster m.fl.) bor der 180. I det fynske område har 61 bosat sig, mens der bor 33 i Sønderjylland. I det midtjyske (7000 – 8999) bor der 126 og i det nordjyske 169. Hertil kommer så de,

der er bosat i udlandet, Færøerne og Grønland.

Med den brede pensel bor 40% af medlemmerne i Jylland og 60% i den øvrige del af landet.

7000 kr. i bonus

I en SK-orientering fra maj 2004 fortaltes om den særlige bonusordning, hvor der udbetales 7000 kr. når en ansat har forrettet uafbrudt tjeneste i 54 måneder.

På et af søværnets store tjenestesteder var der et medlem der ikke havde modtaget den særlige bonus. Han skulle have modtaget beløbet for 3 – 4 år siden. Først mente tjenestestedet, at når han havde været hjemsendt i en periode, for 7 – 8 år siden, havde han for længst tabt retten til de 7000 kr. En time senere mente de noget andet og han får nu sine penge.

Tjenestestedet havde ganske enkelt misforstået reglen og det bliver nu undersøgt hvor mange der i øvrigt er blevet snydt for penge.

Vagn Munkholm Christensen
Formand



SK orientering

Nr. 16 / 2004

26. juli 2004

Boligen er ukrænkelig

Dette med at kunne have sin bolig i fred er så grundlæggende, at Grundloven forholder sig til det.

Når personel udsendes til udlandet er det ganske almindeligt at forsvaret lejer en lejlighed eller et hus, som anvises den ansatte og dennes familie som bolig.

At officerer føler sig hævet over loven og i denne sammenhæng Grundloven, og skaffer sig adgang til en bolig uden beboerens tilladelse, gør det ikke mere lovligt. Det kan jo også handle om ukendskab til loven.

For 30 år siden var der mange af disse klare lovovertrædelser fra officerers side, men det er da heldigvis længe siden, at SK har hørt om eksempler.

Og så er der alligevel dukket et eksempel op for nylig. Om der er tale om en bevidst overtrædelse af loven eller ukendskab, er uoplyst, men til gengæld er det velbelyst, at der ingen lovlig grund var til at skaffe sig adgang til boligen.

Fejlagtig lønindplacering

Et medlem var gennem fire år forkert lønindplaceret, og modtager nu efterregulering på 60.000 kr., hvoraf de 13.000 kr.

udgør morarenter. Selv om sagen gik sin gang i næsten 1½ år og megen bøvl undervejs, stod anstrengelserne rigeligt mål med resultatet.

Samlevere – ATP

Ved dødsfald er ægtefællen / registreret partner som hovedregel berettiget til et engangsbeløb fra ATP. Siden 1. JAN 2004 har samlevente også haft mulighed for at få udbetalt dødsfaldssum fra ATP.

Flg. forudsætninger skal dog være opfyldt:

- Man skal være noteret som samlevente hos ATP.
- Man har haft fælles folkeregisteradresse de seneste to år
- Betingelserne for at kunne indgå ægteskab, var opfyldt i de seneste to år inden dødsfaldet.
- Samleveren har været med i ATP i mindst to år, efter 1. JAN 2002.
- Din samlever har indbetalt til ATP svarende til mindst 2 års fulde indbetalinger efter 01. JAN 2004.

Noteringen hos ATP foregår på særlig blanket der bestilles hos ATP.

Yderligere oplysninger kan man indhente på www.atp.dk, eller ved henvendelse til SK.

Anmeldelse af arbejdsskade

Ved anmeldelse af arbejdsskader udfyldes skemaet i langt de fleste tilfælde ikke godt nok.

De store problemer med anerkendelse af arbejdsskaden skyldes forkert eller mangelfuld beskrivelse af hændelsen.

De fleste tror, at det kan klares med få ord på anmeldelsesblanketten. Det er forkert. Når pkt. D, hændelsesforløbet, skal beskrives, skal man være sig bevidst om, at det skal kunne forstås således, at de, der skal behandle anmeldelsen, kan forstå, hvad der er sket.

En kontakt til SK om vejledning kan sikre en nemmere sagsbehandling hos Forsvarets Forsikrings- og Erstatningskontor (FFEK) / Arbejdsskadestyrelsen (ASK).

FFEK / ASK har sjældent mere end hændelsesforløbet at gå ud fra ved vurderingen.

Derfor skal hændelsesforløbet beskrives.

Vagn Munkholm Christensen
Formand

Søværnets Konstabelforening

Kronprinsensgade 8, 2. sal, 1114 København K
Tlf.: 33 45 46 47 - Fax: 33 45 46 48
sk@maks.dk - www.maks.dk

A-kasse - STA Hovedkontor

Nyropsgade 39, 2. sal, Postboks 406, 1602 København V
Tlf: 70 12 37 82 - Fax: 38 17 82 49
sta@sta.dk - www.sta.dk



SK orientering

Nr. 17/2004

18 august 2004

150.000 kr. i efterbetaling

På en af søværnets aller mindste enheder udbetaltes der ikke tilkaldte vagttillæg m.v. under ferie, selv om vagterne var planlagt.

Ved en nærmere granskning kom det frem, at de manglende udbetalinger vedrørte en længere årrække.

Hele forløbet flere år tilbage i tiden skulle således klarlægges, og seks – syv besætningsmedlemmer har nu fået en samlet efterbetaling på ca. 150.000 kr.

Konstabler til SIRIUS

For første gang i historien - eller i hvert fald i nyere tid - er det nu en mulighed for konstabelgruppen at søge optagelse i SIRIUS. Nyordningen er en mulighed fra det hold, der starter forskole en af de første dage i det nye år.

Ansøgningen skal være Siriuspatruljen (Patruljetjenesten Nord- og Nordøstgrønland) i hænde senest 6. september 2004. Ansøgningen skal således være tjenestestedet i hænde i god tid i forvejen, og belært af erfaringerne er det en god ide, at sikre sig, at tjenestestedet har sendt ansøgningen videre.

Der kan læses mere herom i SOK personelbefaling nr. 32 / 2004 af 4. august 2004.

For år tilbage passedes der godt på ikke at oplyse, hvor mange folk der gjorde tjeneste i Siriuspatruljen. Men det har været velkendt, at der rekrutteredes fem – seks nye hvert år, og at tjenestetiden er to år i Nord – Østgrønland.

Siriuspatruljen er blandt søværnets mest specielle tjenester, hvor et gigantisk landområde på fem – syv gange Danmarks størrelse afpatruljeres med hundeslæde hver vinter. De længste rejser er forårsrejserne, der kan være på mere end 2000 km. Patruljens personel rekrutteres fra alle værn, og i den tid hvor personalet har været rekrutteret blandt befalingsmænd, har den overvejende del været fra hæren.

Forskole til patruljetjeneste varer seks mdr. og udsendelse finder sted i juli 2005.

Varslingsregler ved barselsorlov

Skal man være forælder har man ret til barselsorlov. I den forbindelse er det vigtigt, at man er opmærksom på, at der for de forskellige dele af orloven er varslingsregler, der skal overholdes.

Man skal også være opmærksom på, at udnyttelse af retten til at udskyde forældreorlov skal varsles.

Har man varslet orloven inden for den gældende frist, har man ret til at ændre perioden inden udløbet af den oprindelige frist.

Efter udløbet af varslingsfristen kan man kun ændre orloven, såfremt der indtræffer særlige omstændigheder, der gør det urimeligt at fastholde den oprindelige orlov.

Yderligere oplysninger om barselsorlov kan man få på Personalestyrelsens hjemmeside: www.perst.dk eller ved at kontakte SK.

God ide i forbindelse med de årlige personelsamtaler

På et møde i Frederikshavn kom CU vejleder (FRO) repræsentant Rita Foldager med en rigtig god ide, som hermed tages op.

Ideen går på, at medarbejderen forud for personelsamtalen kontakter FRO (forsvarets rådgivning og omstilling) vejleder, og får lagt en plan om CU, hvis man er CU berettiget samt om uddannelse, kurser og kompetenceudvikling i det hele taget.

Denne ”plan” tager man så med til personelsamtalen med ledelsen, og får den indarbejdet i den personlige planlægning.

To uddannelsesstillinger til konstabelgruppen

Flyvevåbnet udbyder to uddannelsesstillinger med henblik på uddannelse til flyradiooperatør på redningshelikoptere.

Optagelsesberettiget er bl.a. personel af konstabelgruppen med tre års erfaring i søværnets signaloperative linie.

Ansøgningsfrist er 2. september 2004. Nærmere herom i SOK personelbefaling 34/2004 af 16. august 2004 eller ved henvendelse til kaptajn J.L. Wolff Flyvertaktisk Kommando tlf. 9962 4950 lokal 6123.

*Vagn Munkholm Christensen
Formand*

Søværnets Konstabelforening

Kronprinsensgade 8, 2. sal, 1114 København K
Tlf.: 33 45 46 47 - Fax: 33 45 46 48
sk@maks.dk - www.maks.dk

A-kasse - STA Hovedkontor

Nyropsgade 39, 2. sal, Postboks 406, 1602 København V
Tlf: 70 12 37 82 - Fax: 38 17 82 49
sta@sta.dk - www.sta.dk



SK orientering

Nr. 18 / 2004

15. september 2004

30.000 i fradrag

Et medlem lod sig operere på et privathospital for bedst muligt at sikre sig fortsat beskæftigelse i forsvaret, og han begærede fradrag på 30.000 kr. på selvangivelsen.

Ikke uventet fik han vanskeligheder med den kommunale skatteforvaltning, men efter en længere redegørelse fra SK indeholdende de faktiske forhold og skatteretlige betragtninger, godkendtes fradraget.

Hvor svært kan det være ?

En erfaren ældre dæksmand, der havde sejlet på de syv verdenshave, beordredes fra et skib til et andet, da eskadren fandt det bedre, at en værnepligtig overtog hans job, der kræver særlig sømandsmæssig erfaring, og den erfarne sømand skulle så i stedet være messegast i et andet skib.

Læseren skal ikke hæfte sig ved, og lade tankerne flyde om det fornuftige i denne disposition - historien handler om noget helt andet.

Under sin tjeneste som messegast opdagede han lige pludselig, at han ikke fik tillæg, hverken som dæks-gast eller messegast. En henvendelse til eskadren herom afhjalp ikke problemet, og begrundelsen fra eskadren var: Da du ikke virker som dæksmand, som dit speciale er, kan du ikke få dækstillæg, og skønt du arbejder som messegast, kan du ikke få messegasttillæg, da du jo er af dæksspecalet. En henvendelse fra SOK til eskadren ændrede dog hurtigt - det tog

ikke fra halv tolv til middag - holdningen i eskadren, der herefter udbetaler messegasttillæg med tilbagevirkende kraft.

Det er da også trist for eskadrerne, at det hele skal være så vanskeligt.

Lønstigning 1. oktober 2004

Løn, tillæg m.v. stiger den 1. oktober 2004. Lønstigningerne udgør ca. 0,7%. Det er ganske vist ikke så meget - men lidt har også ret.

I praksis betyder det, at lønningerne i gammel løn stiger fra 100 kr. pr. måned til 145 kr. pr. måned. Militærtillægget stiger ca. 8 kr. pr. måned. I ny løn stiger basislønningerne fra ca. 105 kr. pr. måned til ca. 125 kr. pr. måned, og militærtillægget stiger ca. 8 kr. pr. måned.

For et medlem med en årsindtægt på 275.000 kr. vil den årlige indtægt stige ca. 2000 kr.

Redaktøren af SKnyt har så meget stof til næste nummer af SKnyt, at der ikke er plads til at opdatere satsene for løn- og tillæg i det nummer, der ligger hjemme hos medlemmerne den 1. oktober 2004.

I stedet lægges satsene ud på SK's hjemmeside www.maks.dk. Næste gang SKnyt bringer løn- og tillægssatser, er således i marts / april 2005.

Ledig stilling i NAPOLI

En MOKS/MSPC KI stilling ved NATO hovedkvarteret i NAPOLI er ledig for en fire årig periode.

Ansøgning ad kommandovejen - inden 6. oktober til egen PMY, og SOK skal have den senest 13. oktober 2004.

Nærmere herom i SOK Personelbefaling 37 / 2004 af 6. september 2004.

Ledige stillinger Station Nord

Station Nord i det nordligste Grønland skal have nye folk i august 2005. Mere herom i SOK personelbefaling 38/2004 af 13. september 2004.

Ansøgningen ad kommandovejen til egen PMY senest 1. november 2004.

Ledige stillinger

FLS KOR mangler en rigger fra januar 2005 og SGS mangler en uddannelsesmaterielgast fra 1. november 2004.

Mere herom i SOK befaling 38/2004 af 13. september 2004, eller telefonisk henvendelse til SSG K. Gormsen, SOK, tlf. 89 43 3443.

Vagn Munkholm Christensen
formand

Søværnets Konstabelforening

Kronprinsensgade 8, 2. sal, 1114 København K
Tlf.: 33 45 46 47 - Fax: 33 45 46 48
sk@maks.dk - www.maks.dk

A-kasse - STA Hovedkontor

Nyropsgade 39, 2. sal, Postboks 406, 1602 København V
Tlf: 70 12 37 82 - Fax: 38 17 82 49
sta@sta.dk - www.sta.dk



SK orientering

Nr. 19 / 2004

23. november 2004

En beretning fra Bongo-Bongoland

I Bongo-Bongoland skulle en chef give en ansat bedømmelser. Også i et udviklingsland får sådan noget som kompetenceudvikling større og større betydning, og man prøver at få bedømmelsessystemet til at fungere bedre og bedre.

Under samtalen mellem chefen og den ansatte, hvor den ansatte skulle orienteres om chefens bedømmelser, sidder denne og vifter med et brev fra den ansattes tidligere chef. Chefen nævner, at det jo ikke var så godt, det der på det tidligere tjenestested, og han naturligvis må lade det indgå i bedømmelserne.

Den ansatte vil jo gerne have en kopi af brevet. Men nej det kan skam ikke lade sig gøre, så han ber om, at se det - heller ikke det kan lade sig gøre. Så vil han gerne orienteres om indholdet - nej, nej sådan gør man ikke.

Nu kan man måske forstå, at sådan er forholdene i et udviklingsland og glæde sig over, at i et samfund som det danske, kan noget sådan ikke ske, dels fordi der er regler, der foreskriver, at chefen pr. automatik skal sende den ansatte en kopi af brevet til udtalelse, og så er der jo også

tale om et land med veluddannede chefer.

Så det bør heller ikke kunne ske i marinen, men vi vil da ikke forsværge, at det kan ske - igen.

Håndværkertillæg i ny løn

Medens håndværkere i inspektionskutterne ikke kan få håndværkertillæg i gammel løn, kan de samme få det, hvis de går over i ny løn.

Forstå det hvem der kan.

I forbindelse med udregningen af fordele og ulemper for en hel del kutterfolk, er der for første gang, blandt de lidt ældre, fundet et eksempel på lønfremgang i forbindelse med overgang til ny løn.

Men det er en enlig svale.

I et eksempel fremgik det af SK beregningen og vejledning, at et medlem ved overgang til ny løn skulle have håndværkertillæg. Det var hverken eskadren eller SOK imidlertid enige i.

Men en henvendelse fra SK rettede op på det.

Ved flere lejligheder er der fra myndighedernes side orienteret

forkert om de lønvilkår, der gælder ved overgang fra gammel til ny løn.

Det er ærgerligt, at myndighederne ikke har bedre styr på hvilke vilkår, der gælder ved overgang til ny løn, men når ministeriet og FKO ikke sørger for at få de rigtige oplysninger ud i systemet, kan man ikke med nogen ret klandre de forvaltere, der sidder længere nede i systemet.

Hvis systemet virkelig har til hensigt at gøre ny løn til en succes, er der flere helt elementære ting, der skal på plads, og det er da forfærdeligt, at dem der har lyst til at tage springet ud i ny løn, må tage det uden faldskærm.

Myndighedernes og tjenestestedernes håndtering af overgangen fra gammel løn til ny løn trænger - uden at udtrykke sig for bastant - "til at blive løbet over med en let opvredet klud".

Vagn Munkholm Christensen
formand



SK orientering

Nr. 20 / 2004

29. november 2004

Når violinen spiller - fra gammel til ny løn

Fra medlemmer høres det igen og igen, at ledelsesrepræsentanters løsningsforslag på alle tænkelige problemer er: Du skal blot overgå til ny løn.

For nogle dage siden udtrykte en ledelsesrepræsentant sig meget præcist over for en ældre MSPC: "du skal på ny løn, så rasler guldet ned i lommen". MSPC slog til på stedet, og var klar til at "aftale" det med det samme.

Men sådan skulle det ikke forstås.

MSPC skulle først tage springet uden faldskærm - det stiller jo også ledelsen meget bedre.

Men de af lederen anvendte midler er stærkt kritisable.

Nedlæggelse af tilkaldevagt

Fra tid til anden nedlægges der tilkaldevagter.

I forbindelse med behandling af en sag om tillæg under tilkaldevagt har Forsvarskommandoen i utvetydige vendinger fastslået, at når et tjenestested vil nedlægge en tilkaldevagt, skal det ske med et varsel svarende til det varsel, der gælder ved afskedigelse af de, der bestrider tilkaldevagten.

For konstabelgruppen gælder opsigelsesvarsler på minimum tre måneder og max seks måneder, hvilket betyder, når tilkaldevagter opsiges (nedlægges) skal varslet være 3-6 måneder.

Merarbejdsbetaling

Et tjenestested havde fået helt forkert fat i reglerne for merarbejde. Medens det at beordre et medlem på merarbejde ikke voldte ledelsen problemer af nogen art, var der alle mulige vanskeligheder, da regningen skulle betales.

Trods indhentning af korrekt vejledning fra SOK forvaltede tjenestestedet alligevel efter sine egne hjemmelavede regler.

Det pågældende medlem havde i et kvartal udført merarbejde - altså arbejdet mere end 37 timer i gennemsnit pr. uge. Merarbejdet blev overført til det næste kvartal, men da ledelsen også der havde planlagt merarbejde, kunne det oprindelige ikke afspadseres.

Medlemmet krævede merarbejdet udbetalt, da det ikke kunne afspadseres i det kvartal, der fulgte efter indtjeningskvartalet. Men det mente tjenestestedet ikke, han kunne få betaling for og henviste til, at det kunne han afspadseres, når der blev tid til det.

SK ankede tjenestestedets afgørelse til SOK, der fastslog, at tjenestestedet økonomisk skulle kompensere det merarbejde, som ikke kunne afspadseres i kvartalet, der fulgte efter indtjeningskvartalet.

Over for tjenestestedet bøjede SOK også i neon, at udbetaling af økonomisk godtgørelse ikke kan afvises med henvisning til manglende økonomiske rammer hertil. Sagt på en anden måde, skriver SOK til tjenestestedet, at hvis der ikke er penge i kassen, må man lade være med at beordre merarbejde.

Søtillæg under sygdom

Et skib blev akut sendt på havet i en nødsituation. Under løsning af opgaven blev et besætningsmedlem sygemeldt og sendtes hjem til sin bopæl i en uge.

Skibet mente ikke den pågældende under disse omstændigheder, kunne oppebære søtillæg under sygdom.

En henvendelse fra SK til eskadren skabte dog uden vanskeligheder af nogen art klarhed over tvisten, og besætningsmedlemmet fik sine tilgodehavende søtillæg udbetalt.

Vagn Munkholm Christensen
formand