

Os 3F imellem

Medlemsblad for 3F Storkøbenhavn • Nummer 2 • Maj 2026



Chauffør fik medhold

Side 6

Farvel til Løven

Side 10

Åbent hus i afdelingen

Side 14

OK26 Flere gode resultater

Side 15 og side 24

Hvor varmt må det være?

Side 29

Festlig 1. maj i afdelingen

Tak tillidsmand • Husk dit ansættelsesbevis • Faglige sager • Jubilarfest

Side 5

Side 8

Side 22

Side 26

Velkommen i Ballerup



Receptionen

Den første du møder, når du kommer i afdelingen er Arife, der byder dig velkommen og sørger for, at du kommer til rette person i afdelingen.

Arife er frisk og smilende og altid god for en sludder.

Arife vil også være behjælpelig, hvis du skulle have problemer med de to pc'er, der står i receptionen.

Er der ventetid, så snup en kop i vores kaffeautomat, der er "næsten" alt fra kaffe til kakao.

Daglig ledelse

Formand..... Jesper Holm
Næstformand..... Pernille Blaskkjær
Næstformand..... Carsten Enevoldsen
A-kasseleder og økonomisk ansvarlig.. Berit Poulsen

Afdelingens medarbejdere

A-kassen:

Jeanette Geppel, Nigar Ghazvin og
Ivana Petreska Hinge.

Medlemsadm./Sekretær/Kasserermedhj.: Pia Franck.

Bogholder: Flemming Grønborg.

Faglig afdeling:

Karina Sørensen, Henrik Kastrup og Per Christensen.

Socialkonsulent: Kjeld Egeberg.

Receptionist og kasserermedhjælper: Arife Dervisi.

Servicemedarbejder: Anne Skjøtt.

Organisator: Sofie Lange.

Afdelingens bestyrelse

Bjarke Søndergaard
Daniel Andersen
Flemming Jørgensen
Gloria Petersen
Kenneth Rensgaard
Lars Petersen
Linda Molin
Maria Charlotte Malevitch
Michael Mildow Rasmussen
Pia Just
Poul Henrik Jørgensen
René Vendeltorp
Robert Frederiksen
Steen Petersen
Vibs Løsekrug Hansen

Arbejdsplads

Borupgaard Gymnasium
Demant
Globe Ejendomsservice
MEC
ISS
Aquaaporin
Oticon
Struers
BASF A/S
LEO Pharma
Naturstyrelsen
PapyroTex
PostNord
Camfil
Struers

3F Storkøbenhavn

3F Storkøbenhavn

Sct. Jacobsvej 10
2750 Ballerup

Telefon: 70 300 832

Email: storkobenhavn@3f.dk

Hjemmeside:

www.3f.dk/storkobenhavn

Åbningstider og telefontider:

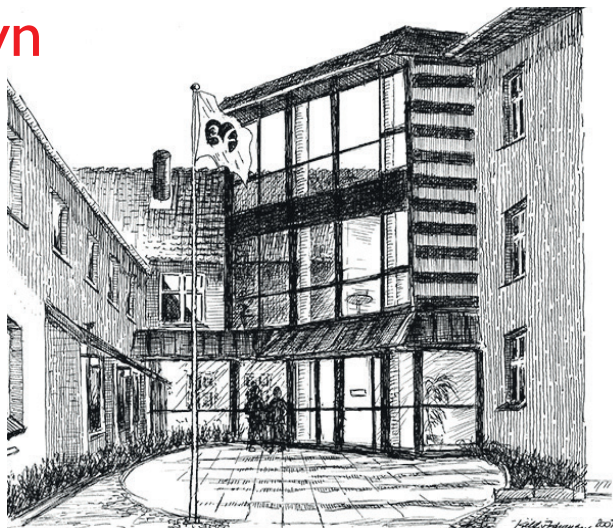
Mandag 9.00 - 15.30

Tirsdag 9.00 - 15.30

Onsdag 9.00 - 15.30

Torsdag 9.00 - 17.30

Freitag 9.00 - 12.00



Lukkedage i afdelingen

1. maj afholder 3F
Storkøbenhavn arrangement i afdelingen.

Faste lukkedage:

1. maj
Den 'indeklemte'
fredag efter Kr.
Himmelfartsdag
Grundlovsdag
Juleaften
Nytårsaften

Os imellem

Tak tillidsmand	side 5
Retten fastslår et ansættelseforhold og lønkrav	side 6
Derfor kan et ansættelsesbevis være altafgørende	side 8
Interview med Pia Just: Farvel til Løven	side 10
1. maj i afdelingen	side 13
Medlemsarrangement: Åbent hus i afdelingen	side 14
OK26 - Det offentlige område	side 15
Nyt fra det offentlige område	side 16
Vaskeriprojektet: Danish Model and Workers Rights	side 18
Rengøringsassistenterne på HH har valgt tillidsrepræsentant	side 19
Liv, ære og velfærd	side 20
Bortvisning underkendt	side 21
Udpluk af faglige sager	side 22
OK26 - Den grønne gruppe	side 24
Nyt fra A-kassen	side 25
Jubilarfesten	side 26
Generalforsamling i Seniorklubben	side 28
Hvor varmt må det være, når du er på arbejde?	side 29
Advokatordningen i afdelingen	side 30
Konkurrence: Find fem fejl	side 31
PensionDanmark: 33.000 har fået hjælp mod smerter	side 32
Vinderen af sidste blads konkurrence	side 32



Hårdt fysisk arbejde og lange dage bag rattet i en lastbil fra tekstilservicevirksomheden Elis i Taastrup, har været dagligdagen i mange år for tillidsrepræsentant Kjeld Løvendahl Hansen. Tirsdag den 21. april var det slut.



Et ansættelsesbevis er ikke bare et stykke papir. Det kan være forskellen på, om en lønmodtager kan dokumentere sine rettigheder – eller står tilbage uden løn, uden sikkerhed og uden mulighed for at få den hjælp.



Tirsdag den 13. marts 2026 blev der afholdt generalforsamling i afdelingens Seniorklub. Der var pænt fremmøde, da over halvdelen af afdelingens medlemmer var mødt frem.

Kurset "Danish model & workers rights" afholdes af Anthony Sylvester som er integration- og mangfoldighedskonsulent i 3F. I år er der deltagere fra seks forskellige lande og syv lokalafdelinger. En af de syv afdelinger er naturligvis 3F Storkøbenhavn.



Rengøringsassistenterne på Hvidovre Hospital har valgt tillidsrepræsentant, som er en helt central person på enhver arbejdsplads. Det er tillidsrepræsentanten, der lytter til kollegerne, tager deres bekymringer alvorligt og er bindeleddet mellem medarbejderne, 3F og ledelsen.



Formanden har ordet

Det sidste blad?

- Når du sidder med dette blad i hånden, er det måske det sidste fysiske blad fra afdelingen. Øv øv.

Transportministeren, venstremanden Thomas Daniel- sen, besluttede, for os at se helt urimeligt, at fjerne det danske postvæsen som leverandør af blade og breve i Danmark. Det betød afskedigelse af mange af vores medlemmer indenfor Postvæsenet og et brud med mere end 400 års posthistorie.

Derved blev Danmark det første land i verdenen uden et nationalt postvæsen. Danskerne er nu afhæn- gig af et privat selskab til udbringning, hvilket igen bety- der, at de næsten 300.000 borgere i Danmark, der har ret til at få fysisk post fra det offentlige, må håbe på, at der er private, der er villige til at bringe breve og blade ud i hele Danmark. Et statsligt monopol er formo- dentlig ikke sagen, men nu har vi de facto fået et privat monopol, som selv kan sætte prisen, som de vil.

Dette har betydet, at forbundet centralt har besluttet ikke mere sender et fysisk blad ud. Så det er også det sidste fysiske Fagblad, du sidder med. Som det sikkert er dig bekendt, har vi sendt vores blad "Os imellem" sammen med Fagbladet. Og på den måde gjort det meget billigere. Det er jo så ikke muligt længere. Og det betyder igen, at det vil skrue prisen i vejret for bladet for

vores vedkommende, hvis vi skal sende det ud selv uden samsending med Fagbladet.

At vi skal droppe vores fysiske blad er noget, vi er rigtig rigtig kede af, fordi vi ved, at mange af vores medlemmer læser det med stor fornøjelse. Og det er også her, hvor vi har mulighed for at gøre opmærksom på de mange arrangementer, vi har her i afdelingen, ligesom det er her, vi kan fortælle om nye aftaler, overenskomster osv. Det er simpelthen noget værre skidt.

Jeg fik mulighed for at orientere om dette på general- forsamlingen i november, og også her var der mange, der var kede af at skulle stoppe bladet, men omvendt var der også enighed om, at der ikke rigtig var andre muligheder, nu prisen ville stige så voldsomt.

Bestyrelsen har nu nedsat et udvalg til at finde ud af, hvad vi nu gør. For et er sikkert! Vi skal stadig have ordentlig kontakt og budskaber ud til vores medlemmer. Det må der ikke slægges på.

Men hvordan vi gør det konkret, må vi lige vente og se, indtil udvalget vender tilbage med deres tanker for fremtiden.

Jesper Holm
Formand 3F Storkøbenhavn



Fagligt Fælles Forbund

Os imellem

Udgives af 3F • Storkøbenhavn.

Ansvarshavende redaktør: Jesper Holm. ISSN-nummer: 1602-5695. Tryk: Stibo Complete A/S.



Tak tillidsmand

● Hårdt fysisk arbejde og lange dage bag rattet i en lastbil fra tekstilservicevirksomheden Elis i Taastrup, har været dagligdagen i mange år for tillidsrepræsentant Kjeld Løvendahl Hansen. Tirsdag den 21. april var det slut. Kjeld har selv valgt at stoppe den del af sit arbejdsliv denne dag.

På nettet præsenterer Elis (tidligere Berendsen) i Taastrup sig som en afdeling af Danmarks førende tekstilservicevirksomheder. De har specialiseret sig i udlejning, vask og vedligeholdelse af arbejdstøj, linned, måtter og hygiejneprodukter til erhvervslivet og offentlige institutioner. Afdelingen fungerer som et vaskeri, der sorterer, vasker og pakker tekstiler. Elis Danmark har i alt ca. 1.400-1.500 medarbejdere på landsplan og 19 vaskerier, inklusive lokationen i Taastrup.

Afslutningen på Kjelds arbejdsliv bliver markeret denne tirsdag i april måned 2026, og klokken 06.00 om morgenen møder næstformand Carsten Enevoldsen og faglig sekretær

Per Christensen op i kantine på Elis Taastrup lokationen til en gang kaffe og rundstykker.

Kjeld Løvendahl Hansens kollegaer er mødt talstærk op for at tage afsked med deres mangeårige tillidsrepræsentant, og der bliver holdt et par takketaler fra henholdsvis 3F Storkøbenhavn og fra ledelsen i Taastrup, og så er der ellers dømt kollegial hygge. Med et glimt i øjet, ryger der også et par kontante meldinger hen over bordet – helt som det plejer, når chaufførerne er samlet.

Samarbejdet med Taastrup lokationen fungerer godt, og det skyldes ikke mindst tillidsrepræsentant Kjeld Løvendahl Hansen. Kjeld har, også når det har været svært, hele tiden insistet på at finde løsninger. Løsninger, hvor både Elis, men især kollegaerne, har kunnet se sig selv i.

Man kunne godt i en stille stund påstå, at Kjeld i sit faglige arbejde til tider har været lidt stædig, men det har også været en egenskab, som Kjeld har udnyttet flot og dygtigt, når

der skulle findes løsninger.

Kjeld har kørt et tæt parløb med tillidsrepræsentant Anette Cecil, som er tillidsrepræsentant for kollegaerne i vaskeri produktionen på Taastrup lokationen. Her i 3F Storkøbenhavn kunne man nogle gange få den mistanke, at der var tale om et "gammelt ægtepar", når vi havde møder med de to sammen – spidse men kærlige bemærkninger føg hen over bordet i hastigt tempo, og der blev grinet meget.

Kjeld – herfra 3F Storkøbenhavn skal der lyde et kæmpestort **TAK TILLIDSMAND.**

God vind fremover, kammerat.



Per Christensen
Faglig sekretær



Chauffør fik medhold:

Retten fastslår ansættelsesforhold og lønkrav

Retten i Glostrup har givet en chauffør medhold i, at han reelt var ansat hos et distributionsfirma, selv om arbejdsgiveren nægtede at have indgået en ansættelsesaftale. Dommen understreger, at arbejdsgiveransvaret ikke kan fraskrives, når arbejdet er udført i virksomhedens interesse.

• En chauffør, Manish, fik medhold i sin sag mod Ramani Distribution, efter at virksomheden havde afvist, at der overhovedet havde været et ansættelsesforhold. Retten fandt dog, at der var tale om et reelt ansættelsesforhold, og at chaufføren derfor havde krav på både løn og feriepenge.

To kontrakter, men arbejde udført

Sagen drejede sig om, hvorvidt Manish var ansat som chauffør hos Ramani Distribution i marts 2023. Chaufføren havde modtaget en ansættelseskontrakt via den digi-

tale kontraktportal Legal Desk, som angav en månedsløn på 30.000 kr. og en ugentlig arbejdstid på 42 timer. Kontrakten var underskrevet af chaufføren, men ikke af arbejdsgiveren.

Trods dette påbegyndte chaufføren arbejdet den 1. marts 2023. Han kørte ruter, afleverede varer til blandt andet Netto-butikker og anvendte biler og dieselskort, som retten lagde til grund tilhørte Ramani Distribution. Efter få dage blev han opsagt - på sin fødselsdag - med den begrundelse, at han havde udeblevet fra arbejdet.



Arbejdsgiver nægtede kendskab

Ramani Adams, indehaver af Ramani Distribution, afviste under sagen, at chaufføren havde været ansat i virksomheden. Han forklarede, at han ikke havde underskrevet nogen kontrakt, ikke havde haft kontakt med chaufføren om ansættelsen og ikke kendte den mailadresse, hvorfra kontrakten var sendt.

Han mente i stedet, at der var tale om en misforståelse skabt af en tredjepart i virksomhedens netværk.

Retten: Ansættelsesforholdet er bevist

Retten lagde imidlertid vægt på den samlede bevisførelse. Det blev blandt andet tillagt betydning, at:

- der var fremsendt en konkret ansættelsesaftale med Ramani Distribution som arbejdsgiver
- chaufføren reelt havde udført arbejde
- arbejdet blev udført i virksomhedens biler
- der blev anvendt dieselkort udstedt til Ramani Distribution
- vidneforklaringer understøttede, at chaufføren kørte som led i virksomhedens drift

På den baggrund fandt retten det bevist, at Manish var ansat som chauffør hos Ramani Distribution fra den 1. marts 2023.

At arbejdsgiveren ikke havde underskrevet kontrakten, ændrede ikke på dette.

Krav på løn og feriepenge

Da ansættelsen blev afbrudt i prøvetiden, havde chaufføren ifølge kontrakten krav på 14 dages opsigelsesvarsel. Retten tilkendte ham løn og feriepenge svarende til perioden fra

1. marts til og med 24. marts 2023.

Det samlede krav blev opgjort til 28.255,30 kr., som Ramani Distribution blev dømt til at betale med renter. Derudover blev virksomheden pålagt at betale sagsomkostninger til statskassen, da chaufføren havde haft fri proces.

Vigtig dom for lønmodtagere

Dommen viser, at arbejdsgivere ikke kan unddrage sig ansvar ved at henvise til uformelle aftaler, netværk eller manglende underskrift. Når arbejdet er udført i virksomhedens interesse, og rammerne svarer til et ansættelsesforhold, vil retten se på realiteterne – ikke på bortforklaringer.

For lønmodtagere og fagforeninger er dommen et klart signal:

Manglende formalia fritager ikke arbejdsgiveren for at betale løn og feriepenge.



Carsten Enevoldsen
Næstformand

Det kan du lære af dommen

- **Underskrift er ikke afgørende**
Selv om arbejdsgiveren ikke havde underskrevet ansættelseskontrakten, vurderede retten, at der var et reelt ansættelsesforhold, fordi arbejdet var aftalt og udført.
- **Det er realiteterne, der tæller**
Når du arbejder i virksomhedens biler, kører deres ruter og bruger deres udstyr, taler det stærkt for, at du er ansat – uanset hvad arbejdsgiveren bagefter påstår.
- **Arbejdsgiver kan ikke skyde skylden på "netværket"**
Retten accepterede ikke, at arbejdsgiveren forsøgte at fralægge sig ansvaret ved at henvise til en mellemmand eller samarbejdspartner.
- **Du har krav på løn – også i opsigelsesperioden**
Bliver du opsagt, har du krav på løn i hele opsigelsesvarslet, selv om du ikke får lov at arbejde perioden ud.
- **Faglig hjælp i 3F betaler sig**
Chaufføren fik medhold i retten og både løn, feriepenge og renter, fordi sagen blev ført, og dokumentationen blev brugt rigtigt.

Derfor kan et ansættelsesbevis være

• Et ansættelsesbevis er ikke bare et stykke papir. Det kan være forskellen på, om en lønmodtager kan dokumentere sine rettigheder – eller står tilbage uden løn, uden sikkerhed og uden mulighed for at få den hjælp, man troede var der.

Vi har desværre set et meget konkret eksempel på, hvor alvorlige konsekvenser det kan få, når en arbejdsgiver undlader at udlevere et ansættelsesbevis.

I 3F Storkøbenhavn har vi ført en sag for et medlem, som arbejdede to måneder på et pizzeria uden at få hverken ansættelsesbevis eller løn for sit arbejde.

Pizzeriaet gik efterfølgende konkurs, og kravet med den manglende løn blev anmeldt til Lønmodtagernes Garantifond.

Lønmodtagernes Garantifond nægtede at betale for den manglende løn, da vi ikke kunne fremskaffe en ansættelseskontrakt samt lønsedler.

Sagen blev ført igennem retssystemet, men vi tabte både i byretten og i landsretten.

Nu afventer om vi kan få lov at føre sagen videre til Højesteret. Det viser med al tydelighed, hvor sårbar en medarbejder kan blive, når ansættelsesforholdet ikke er skrevet ned.

Et ansættelsesbevis er vigtigt, fordi det dokumenterer helt grundlæggende forhold såsom: hvem



arbejdsgiveren er, hvornår ansættelsen er begyndt, hvor mange timer man skal arbejde, hvad lønnen er, og hvilke vilkår der gælder. Uden den dokumentation kan det blive meget svært at bevise, at man overhovedet har været ansat, og hvilke rettigheder man havde.

Mange tænker måske, at “det går nok”, eller at en mundtlig aftale er tilstrækkelig. Men virkeligheden er, at det ofte først er når problemerne opstår, at man opdager, hvor vigtigt det skriftlige bevis er.

Hvis en arbejdsgiver nægter at betale løn, hvis virksomheden lukker, eller hvis sagen ender i retten, står lønmodtageren langt svagere uden et ansættelsesbevis.

Sagen fra pizzeriaet er et hårdt eksempel på netop dette. Vores medlem havde arbejdet i to måneder uden at få sin løn. Alligevel var det ikke muligt at få medhold, fordi der ikke fandtes den nødvendige skriftlige dokumentation.

Selv efter der blev ført vidne i retten, som flere gange bekræftede at have set vores medlem være på arbejde, så var det ikke dokumentation nok for retten.

Når Lønmodtagernes Garantifond ikke kan udbetale, og domstolene heller ikke giver medhold, viser det, hvor alvorligt det er at starte i et job uden at sikre sig et ansættelsesbevis fra første dag.

Vigtige krav til ansættelsesbeviset (i følge loven fra 2023)

- **Omfang:** Gælder for alle ansatte, der arbejder gennemsnitligt mere **end 3 timer om ugen**.
- **Tidsfrist:** Mange oplysninger skal gives senest 7 dage efter start, mens resten skal gives inden 1 måned.
- **Krav til indhold:** Navn/adresse (part), arbejdssted, jobbeskrivelse, startdato, løn, arbejdstid, prøvetid, uddannelse og ferie.
- **Ændringer:** Arbejdsgiver skal varsle ændringer i ansættelsesvilkår med færrest mulige dages varsel.
- **Uforudsigeligt arbejde:** Hvis arbejdstiden er uforudsigelig, skal der oplyses om garanterede timer og varsling af arbejdstid.

Læs mere på siden overfor, hvor reglerne er uddybet og forklaret nærmere.



Derfor er budskabet klart: Få altid dit ansættelsesbevis. Vent ikke. Stol ikke kun på mundtlige løfter.

Et ansættelsesbevis er din sikkerhed, hvis noget går galt. Det er dit bevis for, at du har været ansat, og at du har krav på løn og rettigheder.

For fagbevægelsen er denne sag også en vigtig påmindelse. Vi skal blive ved med at oplyse medlemmerne om, at dokumentation er afgørende. Vi skal insistere på ordentlige ansættelsesforhold, og vi skal sige tydeligt til alle lønmodtagere: Intet ansættelsesbevis – ingen tryghed.

Ingen skal arbejde i to måneder uden løn og bagefter stå uden mulighed for at få ret. Derfor er et ansættelsesbevis ikke en formalitet. Det er en nødvendighed.



Henrik Kastrup
Faglig sekretær

Lov om ansættelsesbeviser - dette skal du vide

Mange medlemmer henvender sig med spørgsmål om ansættelsesbeviser, kontrakter og deres indhold. Reglerne kan være svære at gennemskue, og derfor har vi samlet de vigtigste hovedpointer her.

Hovedbudskab

Når du bliver ansat, har din arbejdsgiver pligt til at give dig skriftlig information om dine ansættelsesvilkår. Det gælder både grundlæggende oplysninger og mere detaljerede vilkår.

Frister – hvornår skal du have oplysningerne?

Der gælder to vigtige tidsfrister: Senest 7 dage efter ansættelse:

- Grundlæggende oplysninger om jobbet.

Senest 1 måned efter ansættelse:

- Øvrige og mere detaljerede vilkår.

De vigtigste oplysninger i din ansættelse

Loven indeholder i alt **15 punkter**, som arbejdsgiveren skal oplyse om:

Grundlæggende oplysninger (inden 7 dage)

- Navn og adresse på arbejdsgiver og medarbejder.
- Arbejdssted (eller hvis du arbejder forskellige steder).

- Jobbeskrivelse eller stillingsbetegnelse.
- Startdato.
- Varighed (hvis tidsbegrænset ansættelse).
- Eventuel prøvetid.
- Løn, tillæg og udbetalingstidspunkt.
- Arbejdstid og regler for overarbejde.

Øvrige oplysninger (inden 1 måned)

- Løn under fravær (fx sygdom).
- Opsigelsesvarsler.
- Særlige vilkår ved uforudsigelig arbejdstid.
- Ret til uddannelse.
- Hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet.
- Sociale bidrag (fx ATP og arbejdsskadeforsikring) eller forsikringer tegnet af firma.
- Ved vikararbejde: hvilken virksomhed du arbejder hos.

Vigtigt at vide

- Mange oplysninger kan fremgå via **henvisning til overenskomst**.
- Du har krav på at få oplysningerne **skriftligt**.
- De kan gives både på papir eller elektronisk.
- Du skal kunne gemme og printe oplysningerne.

Konklusion: Ikke bare en formalitet

- Et ansættelsesbevis er ikke bare en formalitet – det er din sikkerhed for klare og ordentlige arbejdsvilkår.

Hvis oplysninger mangler eller er uklare, kan det få betydning for dine rettigheder. Derfor er det vigtigt at gennemgå din kontrakt grundigt og reagere, hvis noget ikke stemmer.

Du har som medlem mulighed for, at afdelingen gennemser din kontrakt for dig. Brug mit3f.dk.

Her på siden kan du læse en artikel om et medlem, som ikke fik ansættelsesbevis.

NB: Hvis du googler "Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår gældende fra 1. juli 2023" så kan du læse den præcise lovtekst.

En samtale med vores sidste tillidsrepræsentant på Løven:

Farvel til Løven

• Ord og vendinger som respektfuld, at blive regnet og blive set, rummelighed, tillidsvækkende og god ledelse går igen, når jeg en tidlig forårmorgen mødes med fællestillidsrepræsentant fra Leo Pharma, også kaldet Løven, Pia Just.

Vi sætter os med en kop kaffe og et stykke wienerbrød. Adspurgt fortæller Pia, at hun blev født i Herlev, og at hun er den yngste ud af en børneflokk på syv, Pia har to søstre og fire brødre. Pia fortæller med varme i stemmen, at hun har haft en god barndom. Hendes forældre blev skilt, da hun var to år gammel, og med en mor, som arbejdede som "rengøringskone", var det til tider vanskeligt at få økonomien til at hænge sammen.

Alle fortjener at blive set

Pia gik i folkeskole på Køllegården, og det var en noget blandet oplevelse for hende. Hun fortæller, at det først var de sidste par år af hendes 10 års skolegang, at hun oplevede at "blive set" af sine undervisere. - Alle

børn fortjener at blive set, siger Pia med tyngde!

Pia fortæller også, at det var på "Byggeren", som var en institution, som kunne benyttes efter skolegang, var første gang hun oplevede, at hun havde skruet både hænder og hoved godt på. Her arvede hun sit første fritidsjob fra sin bror Per. Her fik hun ansvaret for at passe dyrene i weekenden, når Bryggeren ellers var lukket – igen blev Pia set og blev regnet.

Pia bliver rørt, når hun fortæller om sin mors hårde slid som "rengøringskone", og om hvordan de i nogen kolde måneder måtte sidde med dynerne over sig for at holde varmen i de kolde stuer, fordi tanken var løbet tør for olie, og der var et par dage til lønningsdag, før den igen kunne blive fyldt op.

- Min mor er og bliver mit forbillede – en slider, som aldrig beklagede sig, siger Pia både stolt, men også tydeligt med savn.

- Min far holdt hele tiden forbindelse til os børn, men på den tid



var der ikke nogen 7-7-ordning til delebørn, siger Pia. - Vi boede hos vores mor.

Pia understreger, at begge forældre, på hver deres måde, var omsorgsfulde. Pia fortæller for eksempel, at hun i forbindelse med et koloniophold i Rødby fik en meget alvorlig meningitis infektion. Her var det hendes far og hendes søster Marianne, som kom på besøg på Slagelse hospital for at se til hende. Hendes mor havde jo en børneflokk derhjemme, som også skulle have omsorg og et arbejde at passe.

På EFG Metal

Efter endt skolegang gik Pia på EFG Metal. Egentlig ville hun gerne på EFG Service, men set i bagklogskabens klare lys, var det godt, at det ikke blev til noget.

Efter sin uddannelse som teknisk assistent fik Pia arbejde på ALU Flex



på Amager. En lille virksomhed, hvor Pia stiftede bekendtskab med alle elementer af at opstille stande, udregne priser, og i det hele taget at få tingene til at ske. - En super arbejdsplads, fortæller Pia glad. Virksomheden gik desværre konkurs, Pia indskyder her stolt, at hun i den samme periode også fik sine to børn, Morten og Gitte.

Herefter arbejde Pia på lageret både hos Imerco og Synoptik. Hos Synoptik fik Pia for første gang smag for at sige fra, når hun oplevede uretfærdighed. En stor lønforskel til en nyansat i forhold til kollega, som havde lang anciennitet, afgjorde sagen for Pia. Hun sagde fra over for arbejdsgiveren, og da hun senere i Herlev Bladet så hun en annonce, hvor Leo Pharma søgte rengøringsassistenter, cyklede Pia ud til virksomheden til jobsamtale. Pia fik jobbet

Herfra gik det slag i slag, og igen



Alle, der har kørt på Frederikssundsvej i Ballerup, har set de lysende løver på taget af fabrikken.

blev Pia "set". Først blev hun valgt til klubben for rengøringsassistenterne, og da Leo Pharma udliciterede rengøringen, søgte Pia job i produktionen og fik det - og her blev hun valgt ind i klubbestyrelsen for produktionen.

- Folk opfatter mig som en person, som de kan stole på, og som en person, der behandler høj som lav med respekt. At folk ser mig sådan, er jeg altså lidt stolt af, siger Pia smilende.

Jeg spørger, om Pia med tre ord kan beskrive Løven. Det bliver til lidt flere ord, men Pia siger: - Gode forhold med overenskomst, gode værdier og ledelse og kollegaer, som insisterer på rummelighed, også når det med jævne mellemrum bliver svært.

- Jeg er så stolt over, at specielt

(fortsættes på næste side)

Farvel til Løven

(fortsat fra forrige side)

spørgsmålet om uddannelse blev en fælles opgave for alle på Løven, og at kollegaerne tog det alvorligt.

Leo Pharma var/er en arbejdsplads, hvor der var en "korpsånd", og var/er også en arbejdsplads, hvor man følte sig tryk. Mange kollegaer havde lang anciennitet, og man kunne sagtens se sig selv blive på arbejdspladsen hele sit arbejdsliv, siger Pia bestemt og tilføjer: - At det også betød, at kollegaerne var klar til at "gå den ekstra mil" for at få samarbejdet og arbejdsdagen til at fungere. Vi producerede produkter af høj kvalitet.

En kæmpe tak

På spørgsmålet om hvorvidt er der særlige personer, der har betydet noget for hendes personlige og faglige virke, fremhæver især Jannie Kogsbøll (se boksen nederst på siden)..

- Jannie og jeg har kørt et forrygende parløb. Vi har bestemt ikke altid været enige, men med troværdighed og tillid til hinanden har vi fundet brugbare løsninger.

- Hun har bare været en helt fantastisk sparringspartner, smiler Pia Just og fortsætter: - Jeg vil også gerne



sige en kæmpe tak til mine kollegaer gennem alle årene i klubbestyrelsen på Løven, og sidst men ikke mindst en stor og varm tak til bestyrelsen og de valgte og ansatte i 3F Storkøbenhavn. Bestyrelsesmedlemmer, der også har været der igennem årene, de skal også have en stor og varm tak!

Alvorsfuldt siger Pia afslutningsvist, at hun er så ked af det på Danmarks vegne. - Når en innovativ og god arbejdsplads skal lukke sin produktion i Danmark, så taber vi alle. Vi mister så mange dygtige og gode kollegaer, og Danmark taber på alle måder terræn. Det har været en hård proces at være igennem alle nedskæringerne og samtidig at forhandle rimelige fratrædelsesordninger til kollegaerne. Det slider, og det kan man ikke undgå at tage med hjem.

Vi siger tak for interviewet til Pia Just.

Per Christensen
Faglig sekretær



Jannie Kogsbøll om samarbejdet med Pia Just

• I forlængelse af interviewet med Pia Just kontaktede jeg Jannie Kogsbøll, som Pia omtaler så rosende. Jannie Kogsbøll har, udover at have været procesoperatør på virksomheden, også har været medarbejdervalgt medlem af bestyrelsen i Leo Pharma og Leo Holding A/S.

Jannie siger følgende: - I marts 2021 blev Nordic Capital medejer af Leo Pharma. De købte en ejerandel på cirka 20% for 3,4 milliarder dkk. Leo Fondet ejer så stadigvæk ca. 80 % af Leo Pharma.

Formålet med dette var at accelerere Leo Pharma 2030 strategi. Jeg var meget usikker på, om det var en god beslutning, som jeg var med til at beslutte. Min bekymring skyldtes, at jeg altid har hørt dårlige ting om Capital fonde, men Nordic har overrasket mig

positivt. Nordic Capital hjælper med mange ting, og i virkeligheden meget mere end jeg havde forstillet mig. De hjælper også Leo Pharma frem til forhåbentlig at blive børsnoteret i slutningen af 2026.

Jannie Kogsbøll fortæller også, at i forbindelse med at Nordic Capital trådte ind, blev det også besluttet, at kollegaerne på Leo Pharma skulle have muligheden for at købe medarbejderaktier. Det tilbud benyttede rigtig mange kollegaer sig af. Tilbuddet har i øvrigt været fremsat en gang mere, og igen har der været stor interesse for muligheden.

Endelig siger Jannie, at de rosende ord hun får med på vejen af Pia Just, er så meget gengældte: - Det har været så berigende og respektfuldt.

Også tak til Janni.

1. maj i afdelingen



3F Ungdomsformand Kaja Nielsen



Søren Heisel fra 3F Forbund



Herlevs borgmester Marco Damgaard



Simon Knudstrup fra SF i Ballerup

• 3F Storkøbenhavn afholdte 1. maj arrangement i strålende solskin, god stemning, mange deltagere og højt humør. En på alle måder fantastisk dag.

Dagen startede med flaghejsning i gården mens hele forsamlingen sang "Når jeg ser et rødt flag smælde", mens Dannebrog steg til tops i flagstangen.

Herefter morgenmad og gode talere.

Søren Heisel fra 3F Forbund talte om vores stolte traditioner, den kommende regering og de udfordringer som kan ligge heri, alt efter hvem der kommer til at danne regering.

Social dumping og arbejdskriminalitet fik mange ord med på vejen. Simon Knudstrup fra SF i Ballerup

holdt en blændende tale om de politiske udfordringer, både på landsplan og lokalt i Ballerup. Det var tydeligt, at Simon holdningsmæssigt ligger meget på linje med 3F hvad angår arbejdsmarkedets indretning.

Herlevs borgmester Marco Damgaard fulgte op med perspektiverne set fra Herlev, Fællesskabet historisk og fremover, var den gennemgående ledetråd.

3F Ungdomsformand Kaja gav os ungdommens perspektiv, men en stærk og personlig tale om det at tilvælge en faglig uddannelse, selvom omgivelserne måske mente, hun burde være gået akademikervejen.

En anden pointe var, at samfundet ikke respekterer og giver tilstrækkeligt med rum til faglærte, så de kan vise og arbejde med deres fagfaglighed.

Denne dejlige dag sluttede som den begyndte, med strålende solskin og glade deltagere.

Tak til alle deltog og gjorde dagen til en festdag. Musikken pakkede arrangementet så fint ind, som altid, tak til Kaditogkadat.



Carsten Enevoldsen Næstformand

ÅBENT HUS

i 3F Storkøbenhavn

Kom til en hygge stund med os
torsdag d. 3. september
kl. 16.00 - 19.00.

Der vil blive serveret lidt fra
grillen og noget til ganen.

Håber vi ses.

Mange sommerhilsner
3F Storkøbenhavn

OK26

— det offentlige område

• OK26 forhandlingerne har omfattet kommuner, regioner og staten. Hvert område har sit eget forhandlingsresultat. Derudover afsættes der midler til organisationsforhandlinger for de enkelte medarbejdergrupper. Det vil sige at der også aftales yderligere lønstigninger, hvis du er specialarbejder eller omsorgsmedhjælper.

Afstemningerne om OK26 for kommuner og regioner er nu afsluttet. Resultatet blev et tydeligt ja til de nye overenskomster. På det kommunale område stemte 76% ja og 88% stemte ja på det regionale område. I alt stemte 55,8% af de stemmeberettigede. På statens område kendes det endelige resultat af afstemningen endnu ikke. Det betyder, at der er lønstigninger på vej til medlemmerne i Kommuner og Regioner. For alle 3 områder giver det mening, uanset udfaldet at gøre status på, hvad der er forhandlet, og hvad aftalerne indeholder.

Hovedpunkter i de indgåede forlig

- De aftaler, som er sendt til afstemning, indeholder blandt andet:
- Generelle lønstigninger over hele overenskomstperioden.
- En samlet økonomisk ramme, der sigter mod reallønsfremgang, selvom det er svært at forudsige i øjeblikket.
- Indførelse af fritvalgsordning, hvor medlemmer kan vælge mellem løn, pension eller frihed. Ordningen betyder også, at de offentlige overenskomster kommer til at ligne de private overenskomster på dette punkt.
- Ret til barnets 3. sygedag.
- Tilpasninger som følge af deltidsdommen.
- Ret til en fridag, hvis man ikke har omsorgs- eller seniordage eller er til ansatte mellem 41 og 61 år.
- Ret til trivsels- eller livfasesamtaler.

OK26 i kommunerne (KL)

- Den samlede økonomiske ramme er på ca. **9,4 %** over overenskomstperioden.
- De generelle lønstigninger udgør ca. **6,3 %**, fordelt over perioden.
- Herudover er der midler til organisations- og lokale forhandlinger.
- Fritvalgsordningen indføres fra **1.1 2028**, med mulighed for at vælge mellem frihed frem for løn – eller omvendt.
- Barnets **3. sygedag** bliver en ny rettighed i overenskomsten.

OK26 i regionerne

- Den samlede økonomiske ramme er ligeledes på ca. **9,4 %**.
- De generelle lønstigninger ligger samlet på ca. **6,1–6,2 %**.
- Der er mulighed for supplerende tillæg via organisations- og lokale forhandlinger.
- Særlig pulje til det præ-hospital område
- 2% til organisationsmidler
- Fritvalgsordningen indføres på samme linje som i kommunerne.

OK26 i staten

Den samlede økonomiske ramme er på ca. **8,7 %**.

- De generelle lønstigninger udgør ca. **6,8 %**, fordelt over overenskomstperioden.
- Lokale tillæg kan fortsat forhandles afhængigt af institution.
- Fritvalgskonto indføres også på statens område.
- Barnets **3. sygedag** indføres.

Deltidsdommen og sammenhængen med OK26

Deltidsdommen har også haft betydning for OK26 arbejdet. I de indgåede forlig er der taget højde for dommens konsekvenser fremadrettet, samtidig med at arbejdet med eventuelle krav bagud i tid fortsætter.

Som orienteret på de følgende sider er der åbnet mulighed for at afbryde forældelse frem til **30. juni** for ansatte i kommuner og regioner gennem registrering til et muligt gruppesøgsmål. Statsligt ansatte kan registrere sig, men processen for statens område er endnu ikke fastlagt.

Karina Sørensen
Faglig sekretær



Deltidsdom, lønforhandlinger og status efter de første måneder

• Jeg har nu været ansat i 3F Storkøbenhavn i knap tre måneder. I den periode har jeg allerede haft mulighed for at besøge nogle af jeres arbejdspladser og haft møder med både tillidsvalgte og medlemmer.

Besøgene har givet et godt indblik i hverdagen lokalt – både når det gælder arbejdsvilkår, samarbejdet med ledelsen og de udfordringer, der fylder mest på arbejdspladserne.

Jeg vil gerne sige tak for den måde, jeg er blevet taget imod på, og for den åbenhed de tillidsvalgte har vist mig som ”den nye pige i klassen”.

Fremtidens overenskomster – 3F og FOA

På mange offentlige arbejdspladser er der tæt samarbejde mellem 3F medlemmer og FOA medlemmer. I en årrække har der været overenskomster, hvor både 3F og FOA havde medlemmer på de samme arbejdspladser.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 blev det aftalt med arbejdsgiverne, at FOA og 3F skulle finde løsninger på de udfordringer, som fællesoverenskomsterne har medført. Baggrunden er blandt andet, at arbejdsgiverne har oplevet usikkerhed og tvister om forhandlingsforholdene.

Aftalen er en del af overenskomstforhandlingerne i 2026 og indebærer, at FOA træder ud af en række overenskomster, og at 3F tilsvarende træder ud af andre, så der fremover ikke længere er fællesoverenskomster.

Alle berørte medlemmer har været inviteret til informationsmøde med deltagelse af både 3F og FOA, og der er også afholdt særskilte møder for de tillidsvalgte.

Skal jeg skifte fagforening, hvis min overenskomst overgår til FOA? Nej. Der vil fortsat være mulighed for at være medlem af 3F, hvis man ønsker det. Berørte medlemmer vil blive tilbudt et dobbelt medlemskab, hvor hensigten er at sikre medlemmernes rettigheder fuldt ud.

Detaljerne skal forhandles på plads, men for at opnå dobbelt



Nyt fra offentlige område

medlemskab skal man enten være nuværende medlem af den udtrædende fagforening eller være indmeldt senest 31. marts 2026. Medlemmet betaler fortsat kun ét kontingent – til den hidtidige fagforening.

Deltidsdommen – konkret status og hvad man skal være opmærksom på

Deltidsdommen har haft betydning for OK arbejdet, både i forhold til fremtidige løsninger og i forhold til eventuelle krav bagud i tid.

Med forligene mellem Forhandlingsfællesskabet og henholdsvis KL

og Regionerne er der åbnet mulighed for, at forældelsen kan afbrydes frem til 30. juni. Det betyder, at registreringen til gruppesøgsmålet er genåbnet via det spørgeskema, som medlemmer og afdelinger tidligere har modtaget.

Ordningen gælder aktuelt for ansatte i kommuner og regioner. Statistisk ansatte kan også registrere sig, men processen for statens område er endnu ikke afklaret. Oplysningerne gemmes, indtil der er klarhed.

Vigtigt om registreringen

Der er tale om et muligt gruppesøgsmål, og derfor bliver registreringen kun godkendt, hvis oplysningerne



er korrekte. Vi ser desværre mange fejl, som betyder, at medlemmer falder ud.

De typiske problemer er:

- CPR-nummer eller arbejdsplads er ikke korrekt angivet.
- Årstal er ikke angivet som intervaller (fx 2019–2022).
- Der svares "nej" til spørgsmålet om merarbejde, der burde have udløst overarbejde.
- Svares der nej til dette spørgsmål, bliver man ikke omfattet af søgsmålet.

Næste frist for afbrydelse af forældelse er 30. juni.

De endelige rammer for gruppe-

søgsmålet er endnu ikke fastlagt. Hvis du er i tvivl om du skal udfylde noget eller om du har udfyldt en tidligere registrering korrekt, så kontakt gerne afdelingen.

Lokale lønforhandlinger – der hvor justeringer sker

Flere steder er de lokale lønforhandlinger enten i gang eller under forberedelse. På nogle arbejdspladser bliver der først forhandlet senere på året – typisk i efteråret.

I forbindelse med de netop afsluttede overenskomstforhandlinger har der været øget fokus på den centrale opfølgning på de lokale forhandlinger.

Det gælder særligt, hvordan vi sikrer:

- at der faktisk bliver forhandlet
- og at medarbejdergrupper, som traditionelt har haft sværere ved at få indsendt indstillinger, også får del i de midler, der afsættes.

Hvis du har spørgsmål til lønforhandlingerne på din arbejdsplads eller er i tvivl om processen, bør du kontakte din tillidsrepræsentant eller afdelingen.



Karina Sørensen
Faglig sekretær

Danish Model & Workers Rights



• Kurset "Danish model & workers rights" afholdes af Anthony Sylvester som er integration- og mangfoldighedskonsulent i 3F. I år er der deltagere fra seks forskellige lande og syv lokalafdelinger. En af de syv afdelinger er naturligvis 3F Storkøbenhavn.

Kurset foregår på engelsk og giver deltagerne en grundlæggende forståelse af den danske model, fagforeninger og arbejdstagerrettigheder. De lærer om arbejdsmarkedets opbygning, overenskomster og konfliktløsning samt om rollen som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant. Derudover arbejdes der med kommunikation, samarbejde, forhandling og organisering, så deltagerne bliver bedre rustet til både at håndtere udfordringer på arbejdspladsen og støtte deres kolleger i selv at tage ansvar.

Cherry og Katrina er fra Filippinerne, og vi kender dem gennem vores vaskeriprojekt med fokus på vaskerierne i Skovlunde. De deltager i kurset og fortæller begge, at de allerede har lært rigtig meget.

På arbejdspladser som vaskerierne, hvor der ofte er stor diversitet blandt medarbejderne, er det særligt vigtigt at vi som fagforening kan tilbyde viden på andre sprog end dansk.



Det sikrer, at flere kan få adgang til vigtig viden om deres rettigheder og muligheder på det danske arbejdsmarked, også inden de er færdige med et danskundervisningsforløb. Derfor er vi rigtig glade for, at Cherry og Katrina har mod på at deltage, og vi håber de kan være med til at inspirere kollegerne.

Kurset er fordelt over fem weekender, hvoraf de første to dele allerede er gennemført.



Sofie Lange
Organisator

Rengøringsassistenterne på Hvidovre Hospital har igen valgt tillidsrepræsentant: Salma Gül stillede op og blev valgt

• På Hvidovre Hospital har medarbejderne i de sidste to år stået uden en tillidsrepræsentant. Det har betydet, at kollegerne har manglet en fælles stemme i hverdagen, når det gælder løn, arbejdsvilkår, trivsel og samarbejde med ledelsen.

Det blev der heldigvis mulighed for at ændre på.

Salma Gül stillede nemlig op som tillidsrepræsentant, og det var en vigtig anledning til igen at få styrket medarbejdernes indflydelse og fællesskab på arbejdspladsen.

En tillidsrepræsentant er en helt central person på enhver arbejdsplads. Det er tillidsrepræsentanten, der lytter til kollegerne, tager deres bekymringer alvorligt og er bindeleddet mellem medarbejderne, 3F og ledelsen. Når der ikke har været en tillidsrepræsentant i så lang tid, har



Ud af 125 stemmeberettigede, fik Salma 78 stemmer. Tillykke med valget.

det efterladt et tomrum, som mange uden tvivl har kunnet mærke.

Derfor er det også positivt, at Salma Gül nu har valgt at stille sig til rådighed for kollegerne. Det kræver både engagement, ansvarsfølelse og vilje til at kæmpe for ordentlige forhold at tage den opgave på sig. Med sit kandidatur er Salma Gül med til at sætte fokus på noget helt afgørende: at medarbejderne på Hvidovre Hospital skal have en stærk og tydelig stemme igen.

For 3F Storkøbenhavn er det vigtigt, at ingen arbejdsplads står uden en valgt tillidsrepræsentant. En tillidsrepræsentant er med til at sikre, at medarbejderne ikke står alene, og at problemer kan løftes i fællesskab. Det handler ikke kun om den enkelte sag, men om at skabe tryghed, sammenhold og respekt i arbejdslivet.

Valget af en ny tillidsrepræsentant handler derfor om mere end blot at besætte en post. Det handler om at genopbygge en vigtig funktion på arbejdspladsen og sikre, at kollegernes interesser bliver varetaget i en tid, hvor der er stort behov for både dialog og sammenhold.

Da Salma Gül stillede op, gav det kollegerne en reel mulighed for at vælge en repræsentant, der kan være med til at løfte fællesskabet og sikre, at medarbejdernes stemme bliver hørt. Det fortjener opbakning.

Hos 3F Storkøbenhavn har vi bakket vi op om, at medarbejderne på Hvidovre Hospital fik valgt en tillidsrepræsentant igen. Efter to år uden er det på tide, at kollegerne får den repræsentation, de har ret til, og den støtte, de har brug for i hverdagen.

Opfordringen blev fulgt: Der blev bakket op om valget, og kollegaerne sikrede at Hvidovre Hospital igen fik en stærk tillidsrepræsentant.



Henrik ved stemmeboksen, hvor stemmerne er talt op.



**Henrik Kastrup
Faglig sekretær**



LIV, ÆRE & VELFÆRD

• To medlemmer af 3F Storkøbenhavn kontaktede for nylig afdelingen med et af de mere sjældne spørgsmål.

Spørgsmålet lød noget i retning af dette. "Vi står lige nu i en lejlighed, hvor beboeren helt tydeligt er blevet groft svigtet af den kommune, som skulle føre tilsyn med beboeren, der

stinker - og undskyld sproget - af pis og lort, og vi kan næste ikke trække vejret. Kan vi nægte at udføre arbejdet med henvisning til liv, ære og velfærd?"

Øhhhhh - tænker vi et kort øjeblik, også fordi vi ved, at der rent arbejdsretsligt findes meget få domme, hvor vi har fået medhold i, at det var legitimt at nedlægge arbejder med henvisning til liv, ære og velfærdsbegrebet. Men også fordi vi - på den anden side - jo heller ikke vil acceptere, at vores medlemmer skal udføre et stykke arbejde i en helt åbenbar urimelig situation.

I den arbejdsretslige litteratur er begrebet omtalt i den såkaldte norm for regler for behandling af faglig strid §5, stk. 2. Her hedder det "I alle andre tilfælde skal mægling forsøges, forinden arbejdsstandsning iværksættes, medmindre der indtræder betalingsstandsning eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, forinden mægling kan foretages".

Sagt med andre ord skal der virkelig være nogle tunge begrundelser for at anvende begrebet legitimt.

I den konkrete sag rådede vi kollegaerne til at sige til arbejdsgiveren, at vi (3F Storkøbenhavn) absolut ikke fandt det rimeligt, at kollegaerne skulle arbejde under disse forhold, og at arbejdsgiveren meget gerne og hurtigt måtte kontakte os for en dialog om spørgsmålet. Vi har ikke hørt til sagen siden.

I en anden helt ny konkret højprofileret sag fra Aalborg havde 65

personer, der havde arbejdet på en byggeplads på Badehusvej i Aalborg, søgt erstatning fra de virksomheder, de var ansat i, mens de var i færd med at renovere en gammel tobaksfabrik.

Byggepladsen blev tidligere lukket efter flere påbud fra Arbejdstilsynet efter fund af asbest. Bygherren C.W. Obel Ejendomme er blevet politianmeldt i sagen sammen med bygherrerådgiver og samtlige entreprenører. Senere kom det frem, at der også var blevet forfalsket analyseresultater fra en asbestprøve af den tidligere bygherrerådgiver Brix & Kamp.

Byggepladsen blev genåbnet efter Arbejdstilsynet ved to tilsynsbesøg konkluderede, at der ikke længere var noget at komme efter.

I en sådan sag kunne man sagtens forestille sig, at vores kollegaer havde påberåbt sig liv, ære og velfærdsbegrebet, men sagen blev behandlet i det civilretslige system.

Desværre opstår sager af den karakter med jævne mellemrum, og vi skal selvfølgelig sikre, at arbejdsmiljøet ikke bliver tilsidesat af arbejdsgivere eller offentlige myndigheder, som sætter økonomi før deres ansattes liv og helbred!



Per Christensen
Faglig sekretær

Typiske sager i praksis

- I praksis opstår det især i sager om:
- Uberettiget bortvisning eller opsigelse.
- Beskyldninger om tyveri eller misligholdelse.
- Krænkende behandling på arbejdspladsen.
- Ærekrænkende begrundelser for disciplinære sanktioner.

Her kan spørgsmålet om medarbejderens ære være centralt, men fordi tvisten handler om ansættelsesforhold og overenskomst, behandles den fagretligt.

Skillelinjen er derfor ikke ordene "liv, ære og velfærd" i sig selv, men hvad der er sagens kerne:

- Personligt krav → domstole.
- Overenskomstretlig tvist → fagretligt system.

Bortvisning underkendt - arbejdsgiver løftede ikke bevisbyrden



• Retten i Glostrup afsagde den 20. marts 2026 dom i en sag mellem 3F som mandatar for et medlem og G4S Security Services A/S. Sagen drejede sig om, hvorvidt en bortvisning af en vagtfunktionær var berettiget.

Medlemmet havde været ansat siden marts 2016 og arbejdede som vagtfunktionær med tjeneste hos en kunde i detailbranchen. Den 29. september 2023 blev han opsagt med sædvanligt varsel. Kort tid efter – den 31. oktober 2023 – blev han imidlertid bortvist med øjeblikkelig virkning.

Baggrunden for bortvisningen var en mistanke om tyveri. Arbejdsgiveren mente, at medarbejderen havde taget forskellige varer fra kundens område, herunder handsker, frugt, kalendere mv. Mistanken byggede primært på gennemgang af videoovervågning.

Medarbejderen afviste, at der var tale om tyveri og forklarede blandt andet, at nogle af varerne enten var håndteret som led i arbejdet, fået af køkkenchefen eller blot hans egne effekter.

Retten lagde i sin vurdering vægt på flere centrale forhold:

- Der var ikke dokumenteret svind eller manglende varer hos kunden.
- Der var ikke indgivet politianmeldelse.
- Videoovervågningen viste ikke entydigt, at medarbejderen begik tyveri.
- Medarbejderens forklaring kunne ikke afvises som utroværdig.

Retten fandt det alene bevist, at medarbejderen havde taget noget frugt. Dette blev dog vurderet som en mindre forseelse, der ikke kunne begrunde en bortvisning.

Retten understregede, at bortvisning er den mest vidtgående ansættelsesretlige sanktion og forudsætter, at arbejdsgiveren kan løfte en klar bevisbyrde for grov misligholdelse. Det fandt retten ikke var tilfældet i denne sag.

På den baggrund blev bortvisningen kendt uberettiget, og medarbejderen fik medhold i sit krav på løn i opsigelsesperioden.

G4S blev dømt til at betale:

- 117.332,60 kr. i løn.
- 39.500 kr. i sagsomkostninger.

Desværre har modparten valgt at anke sagen til Østre Landsret.



Carsten Enevoldsen
Næstformand

Udpluk af faglige sager

• Et medlem ansat på en industrivirksomhed, fik en skriftlig advarsel for at forlade arbejdspladsen uden gyldig grund jf. arbejdsgiveren. Sagen blev håndteret i samarbejde mellem tillidsrepræsentanten og 3F. Der var mellem 3F, medlem og tillidsrepræsentanten overfor arbejdsgiveren forskellige opfattelser af, om vores medlem havde sygemeldt sig, gået hjem uden gyldig grund eller handlet på anden vis i strid med ansættelsesforholdet. Sagen endte med, at medlemmet med hjælp af 3F skrev en indsigelse mod advarslen, som blev overbragt arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren fastholdt advarslen. Sag afsluttet. (Bemærk: det er ikke muligt at føre sager fagretligt om skriftlige advarsler).

• Et medlem henvendte sig til 3F, idet medlemmet var utilfreds med forløbet i forhold til lønindplacering på et sygehus. 3F fandt ud af, at sygehuset havde fremsendt lønaftalen til en anden organisation end 3F Storkøbenhavn, og den anden organisation havde tillige underskrevet aftalen. Efter et møde mellem alle involverede parter blev den endelige og nu tilpassede lønaftale med sygehuset underskrevet. Sygehuset beklagede forvirringen og det langstrakte forløb. Sag afsluttet.

• Et medlem ansat på en industrivirksomhed rettede henvendelse til 3F, da medlemmet mente, at virksomheden ikke betalte korrekt til Fritvalgslønkontoen. Efter gennemregning af lønsedlerne fandt vi ingen fejl. Sag afsluttet.

• 3F forhandlede på vegne af et medlem ansat i Hjemmeværnet en månedlig lønforbedring på kr. 2.300,00. Sag afsluttet.

• 3F blev af et medlem anmodet om et løntjek, da medlemmet var ansat som social og sundhedshjælper under en FOA-overenskomst og var i tvivl om lønnen var korrekt fastsat. Efter en gennemgang af FOA overenskomstens løntrin og tillæg, blev medlemmet beroliget med, at alt var i orden. Henvendelsen afsluttet.

• Et medlem var i en kortere periode ansat på et lokalt dækcenter med 3F overenskomst. Vi tilbød medlemmet et løntjek og fandt ud af, at virksomheden havde betalt for lidt i pension og anvendte forkerte pensionssatser. Virksomheden anerkendte fuldt ud forholdene og efterbetalte kr. 9.500,00 i pension til vores medlem. Sag afsluttet.

• 3F forhandlede på vegne af et medlem ansat i et stort vandselskab. Aftalen løftede medlemmets løn med kr. 1.000,00/måned. Sag afsluttet.

• Et medlem var ansat i en restaurant, som gik dårlig økonomisk. På et tidspunkt blev vores medlem sygemeldt og var det i længere tid. I sygeperioden blev afholdt et møde mellem medlem og arbejdsgiveren, hvor medlemmet fik at vide, at virksomheden manglende penge. Derfor måtte medlemmet få kommunen til at betale hans sygedagpenge. Medlemmet rettede herefter henvendelse til kommunen, som overtog forpligtelserne til betaling. Kort efter gik arbejdsgiveren konkurs, og medlemmet blev opsagt med 3 måneders varsel. Efter en fortsat længere sygeperiode raskmeldte medlemmet sig til kommunen. Da medlemmet efterfølgende anmodede om dagpenge i a-kassen, blev dette afvist, da han teknisk set fortsat

var ansat i den konkursramte restaurant. 3F anmeldte herefter lønkravene til Lønmodtagernes Garantifond. Garantifonden afviste kravene, idet de mente, at virksomheden var videreført under andet navn, men med samme ejer som oprindeligt. På den baggrund rettede 3F krav mod den nye fortsættende restaurant med krav om betaling af løn i en måned af opsigelsesperioden på de føromtalt 3 måneder. Arbejdsgiver mente ikke 3F havde et krav, da han nu ikke kendte noget til vores medlems ansættelse. Efter en længere periode med udveksling af data og synspunkter mellem 3F og arbejdsgiveren og arbejdsgiverens organisation Horesta blev sagen forligt med betaling af kr. 25.000,00. Sag afsluttet.

● Et medlem ansat som lagermedarbejder på en trælasthandel blev bortvist på baggrund af påstand om tyveri fra pengeskab. Arbejdsgiveren kunne dog ikke påvise tyveriet, da medlemmet ikke havde nøglen til pengeskabet og desuden havde været sammen med to øvrige kollegaer i det lokale, hvor skabet stod. Sagen endte med, at arbejdsgiveren trak advarslen tilbage, og medlemmet fik sit fulde opsigelsesvarsel. Sag afsluttet.

● Et medlem anmodede afdelingen om hjælp, da medlemmet havde fået en skriftlig advarsel for uønsket adfærd på det sygehus, hvor medlemmet var ansat. Et møde med arbejdsgiveren og medlemmet blev afholdt. Arbejdsgiveren fastholdt advarslen, men vi fik en god dialog om, hvad der skulle justeres i medlemmets kommunikation med egen leder og kollegaer. Sag afsluttet.

● Et medlem ansat i en kommune som specialarbejder, bad 3F om hjælp i forbindelse med nogle uoverensstemmelser med sin arbejdsgiver. Sagen blev løst med en fratrædelsesaftale mellem medlemmet og arbejdsgiveren. Indholdet blev pålagt fortrolighed. Sag afsluttet.



Carsten Enevoldsen
Næstformand



OK26 - Den Grønne Gruppe

Ny aftale mellem GLS-A og 3F

Mere i løn

- Din løn stiger de næste 3 år med i alt 14,25 kr. pr. time
- Det faglærte tillæg stiger med 1,5 kr. over 3 år
- Ved akkordarbejde garanteres normal timeløn

- Der blev forhandlet intenst om overenskomsten i Den Grønne gruppe, og der blev den 25. februar 2026 indgået forlig.

Resultatet har været til afstemning blandt 3F's medlemmer.

Overenskomsten blev vedtaget med et overvældende flertal, med 95% ja stemmer.

Her på siden kan du se noget af det væsentligste i den nye overenskomst.

Carsten Enevoldsen
Næstformand



Ny aftale mellem GLS-A og 3F

Klare forbedringer når du er syg

- To ugers ekstra løn under sygdom
- Ensretning af betaling og anciennitetsregler under sygdom
- Sikring af løn under sygdom til lærlinge

Ny aftale mellem GLS-A og 3F

Du får ret til frihed i familiemæssige situationer

- Barnets 3. sygedag
- Ledsage nærtstående familiemedlemmer til f.eks. lægen
- Børnebørns omsorgsdage
- 2 ugers ekstra betaling med fuld løn under forældreorlov – også til den sociale forældre

Ny aftale mellem GLS-A og 3F

Større indbetaling til frihed

- Din fritvalgsopsparing stiger med 2 %
- Din pensionsindbetaling stiger med 1 %
- Senior-ordning udvides med 14 dage (fra 32 til 46 dage)

Ny aftale mellem GLS-A og 3F

Løn til lærlinge og praktikanter

- Stiger med hhv. 4%, 3,5% og 3,5% over de næste 3 år.
- Sikring af løn under sygdom til lærlinge



Bliv klar til første samtale i a-kassen

• Nyledige medlemmer har nu mulighed for at forberede sig til deres første jobsamtale i a-kassen.

Når ledige tilmelder sig på jobnet.dk, vil man via brevet til den første samtale modtage et link til den digitale løsning "Forberedelse til din samtale med a-kassen", hvor man kan logge ind og gennemføre forberedelsen.

Medlemmets besvarelser og beskeder vil blive overført til a-kassen inden medlemmet kommer til den første jobsamtale til brug for forberedelse til samtalen.

Forløbet kan tilgås på otte forskellige sprog: dansk, engelsk, tysk, spansk, tyrkisk, rumænsk, polsk og arabisk.

FERIE

• Snart nærmer tiden sig, hvor mange medlemmer holder sommerferie.

HUSK at du skal melde din ferie på jobnet.dk, når du er ledig og ønsker ferie. Ferie skal meldes senest 14 dage før ferien starter. Hvis ferien meldes senere end 14 dage før, kan du risikere, at jobcentret/kommunen ikke godkender din ferie.

Hvis du ikke har feriepenge fra din tidligere arbejdsgiver, kan du søge feriedagpenge i a-kassen, hvis du har optjent feriedage. Du optjener ret til feriedagpenge, når du modtager dagpenge.

På Mit3f.dk kan du se, hvor mange feriedagpenge du har optjent og indsende ansøgning om feriedagpenge.

Ny beskæftigelsesreform

• 2025 blev året, hvor der blev vedtaget en ny beskæftigelsesreform.

Aftalepartierne var ikke umiddelbart klar til at give a-kasserne mere ansvar fx ved at tildele kontaktførløb i de første seks måneder af medlemmets ledighed til a-kasserne, som vi havde ønsket.

Derimod blev der aftalt ikke mindre end to nye forsøg, hvor a-kassen har ansvaret for det ledige medlem i fire måneder i stedet for de nuværende tre måneder!

Reformen blev endelig vedtaget i efteråret og bliver indfaset i tre tempi:

Februar 2026:

En række rettigheder fra ledige dagpengemodtager blev desværre afskaffet. Bl.a. forsvandt retten til uddannelsesløft på 80 % og selvvalgt virksomhedspraktik/løntilskud. Derudover er det ikke længere muligt at blive ansat som jobrotationsvikar.

Kommunerne kan nu selv vælge, hvad de vil kalde "de gamle" jobcentre, og de kan også selv vælge, hvor og i hvilken instans i kommunen beskæftigelsesindsatsen skal forankres.

Juli 2026:

Der indføres et nyt forenklet kontaktførløb for nyledige medlemmer – stadig hvor a-kassen er hovedaktøren de første tre måneder, men nu kun med to lovpligtige samtaler mod nuværende tre samtaler. Her er det vigtigt at understrege, at medlemmerne altid har ret til samtaler i a-kassen, hvis de ønsker det.

Kommunerne får ligeledes et forenklet kontaktførløb fra den fjerde ledighedsmåned. Her er antallet af lovpligtige samtaler også skåret ned, og pligten til at give alle ledige et tilbud inden seks måneders ledighed er også reduceret, så det kun er 75 % af de forsikrede ledige, der skal have et tilbud.

Jubilarfesten

• Et af årets højdepunkter i afdelingen er, når vi afholder fest for at fejre afdelingens jubilare.

Man bliver jubilar, når man har været medlem af 3F (inkl. KAD og SiD) i 25 år, 40 år, 50 år, 60 år mv.

Det er dem, som havde jubilæum sidste år, som bliver inviteret i år.

Årets fest blev afholdt en torsdag eftermiddag i april måned, hvor 32 glade jubilare havde indfundet sig i afdelingen.

Formand Jesper Holm bød alle deltagerne velkommen.

Der var rettet an til en flot buffet, der som traditionen tro bestod af anretninger af lækre pølsespecialiteter i forskellige kødvarianter, samt et lækkert ostebord. Alt sammen præsenteret med kyndig hånd af Pernille og Berit fra afdelingen.

Vi sad ved fem flot dækkede borde, og deltagerne var mikset således, at der ved alle bordene var medlemmer og afdelingsansatte. Vi fra afdelingen var udpeget som "tjenende ånder" for jubilarene, og vores værtsopgave gik kort ud på at sikre, at alle fik rigeligt at spise og drikke samt at hygge om alle deltagerne.

Undervejs i bespisningen kom der en lille ceremoni, hvor Berit og

Carsten fik kaldt hver enkelt deltager op til podiet for at modtage en jubilarnål og et diplom som tak for den enkeltes mangeårig arbejdsindsats på forskellige arbejdspladser gennem livet og for indsatsen for fagforeningen i der hele taget. Diplomet var underskrevet af formand Jesper Holm.

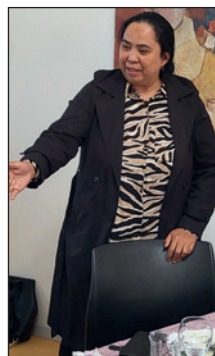
Efter maden blev det - til en kop kaffe - tid til en runde med alle deltagerne, hvor hvert enkelt medlem fik mulighed for at fortælle lidt om deres arbejdsliv, oplevelser derfra og måske små anekdoter, som enkelte fint fik ind i deres fortælling. Man kunne tydeligt høre stoltheden over det arbejde, de havde udført, og mange havde gode minder fra den tid. Det var bevægende øjeblikke.

Til afslutning på arrangementet fik hver enkelt jubilar et 3F-net med vin og chokolade.

Dejlige timer i dejlige medlemmers selskab.

Carsten Enevoldsen
Næstformand





Generalforsamling i Seniorklubben



• Tirsdag den 13. marts 2026 blev der afholdt generalforsamling i afdelingens Seniorklub. Der var pænt fremmøde, da over halvdelen af afdelingens medlemmer var mødt frem.

Susanne Steffensen afholdte på flotteste vis bestyrelsens beretning. Formanden omtalte i sin beretning de forskellige arrangementer klubben har afholdt i løbet af året.



Ny kasserer for efterlønsklubben

• På generalforsamlingen havde kasserer Benny Pedersen meddelt sin afgang og som ny kasserer blev Marianne Larsen valgt. Generalforsamlingen takkede Benny for hans indsats gennem mange år. På billederne ses Benny og Marianne hvor Benny overdrager kassebeholdning med videre til Marianne.



Bl.a. en hyggelig skovtur på Teknisk Museum og sammen med regionen på den årlige Bakketur. Turen til Stevnstortet var en dag med godt vejr og solskin, og Stevnstortet var en fantastisk oplevelse. Den årlige julefrokost i december var en dejlig dag, hvor vi rigtig fik hygget os.

Derudover har vi vores tirsdagsmøder to gange om måneden, hvor vi hygger os.

Til slut takkede formanden bestyrelsen for det store arbejde, som de

laver for at få det hele til at lykkes. Og så en stor tak til alle medlemmer, der trofast kommer til tirsdags møderne.

Beretningen blev godkendt.

Efter valg på generalforsamlingen ser bestyrelsen ud som følgende:
Formand Susanne Steffensen
Næstformand Finn Christensen
Kasserer Marianne Larsen
Bestyrelsesmedlem Doris Børger
Bestyrelsesmedlem Kim Larsen
Bestyrelsesmedlem Anne Lise Hinke
Bestyrelsessuppleant Eva Winther

Hvor varmt må det være, når du er på arbejde?

Mens vi i april måned sidder og arbejder med bladet, kigger de første forårs solstrejf frem. Det er forhåbentlig starten på en god varm sommer.

Vi ved, at der hver sommer kommer henvendelser med spørgsmål om, hvor varmt det lige der må være, når vi er på arbejde.

Arbejdstilsynet vejledning fra 2005 er ikke længere gældende. Der er i 2025 lavet ny AT vejledning om "arbejdspladsens indretning".

Vejledningen hedder nu vej nr. 10207 af 09/12/2025 og kan læses på at.dk. Der er dog ikke sket væsentlig ændring i forhold til den gamle vejledning.

Generelt må temperaturen indendørs ikke være over 25 grader, og Arbejdstilsynet anbefaler, at temperaturen er mellem 20 til 22 grader ved stillesiddende eller stillestående arbejde. Der accepteres dog højere temperaturer f.eks. under en hede-bølge.

Meget høje temperaturer kan give gener og udgøre en helbredsrisiko.

Derfor bør man tage visse forholdsregler, som kan læses AT vejledningen.

Gode råd ved høje udetemperaturer

- Hvis der ikke kan holdes en temperatur på under 25° C i perioder med normale ude temperaturer, skal man finde årsagen og løse problemet.
- Bemærk, at det er individuelt, hvor meget mennesker påvirkes af varme.
- Sørg for, at medarbejdere med stillesiddende arbejde får et passende antal pauser, hvis temperaturen er over 35° C og luftfugtigheden er 40-60 pct. Ved fysisk arbejde er grænsen 32°.
- Hvis luftfugtigheden overstiger 40-60 pct., skal medarbejdere med stillesiddende arbejde have pauser, selv om temperaturen er under 35° C. Fysisk arbejde 32°.
- Pauserne skal holdes i lokaler med



- lavere temperatur eller udendørs.
- Påklædningen bør være let. Hvis der er krav om uniform, som er varm, skal pauserne eventuelt være længere. Alternativt skal pauserne holdes i lokaler med lavere temperatur.
- Medarbejderne skal have adgang til rigeligt drikkevand.
- Vær særlig opmærksom på risikogrupper. Det vil sige gravide, ældre og medarbejdere med hjerte- eller lungesygdomme. Risikogrupperne skal eventuelt have længere pauser, eller helt undgå at blive udsat for de høje temperaturer.
- Hvis en medarbejder har symptomer på varmeudmattelse (svimmelhed, kvalme, synsforstyrrelser og hovedpine), skal medarbejderen straks hjælpes ud i køligere omgivelser. Sørg desuden for, at medarbejderen får rigeligt at drikke.
- Hvis en medarbejder besvimer eller falder om, skal der tilkaldes en ambulance. Hedeslag skal behandles akut.

Pas på solen!

- Nu vi taler om sol og sommer, så er det vigtigt, at vi husker at beskytte os mod solen.

Specielt når man arbejder i det fri, er der forhøjet risiko for at udvikle hud- eller modermærkekræft.

Kræftens Bekæmpelse vejleder om, at man allerede om foråret husker at beskytte sig mod solen. Juni måned er den måned, hvor solen er skarpest, så det er på med solcreme, kasket og solbriller.

Husk at det er din arbejdsgiver, som skal sørge for at du har det nødvendige udstyr til beskyttelsen af solen. Snak med din arbejdsgiver om det. Vi har erfaring for, at arbejdsgiverne har glemt det der med at sørge for udstyret.

Tip til at beskytte dig mod solen:

- Hold frokostpause i skyggen, og arbejd i skyggen hvis muligt.
- Arbejde i solen skal helst ske før kl. 12 og efter kl. 15.
- Brug arbejdstøj der dækker arme og ben og brug hjelm, kasket og solbriller.
- Hold øje med UV-indekset.
- Brug masser af solcreme de steder, hvor huden ikke er dækket.
- Læs evt. mere om emnet på Kræftens Bekæmpelses hjemmeside. Her kan du også finde en uv-app, hvor du med appen kan holde øje med uv-indekset.

Lad os håbe,
at vi alle får
en god sommer.



Kjeld Egeberg
Socialkonsulent

Gratis råd fra advokaten til medlemmerne

• Medlemmer tilbydes gratis råd fra vores faste advokater inden for de områder, som ligger uden for afdelingens ekspertiseområder. Vores advokater har tavshedspligt, og oplyser heller ikke afdelingen om indholdet af rådgivningen.

Hvis du som medlem har behov for et godt råd i dagligdagen – hvad enten det handler om juridiske spørgsmål i privatlivet eller i arbejdsrelaterede forhold, er du altid velkommen til at anvende Louise, som står klar til at give et godt råd og dele hendes erfaring for at finde den bedste løsning.

Mødet varer op til 20 minutter. Hvis du ønsker hjælp ud over mødet, kan advokaten også tilbyde det. Dette skal du selv betale for, advokaten vil sørge for et favorabelt pristilbud.

Hvis du ønsker at benytte advokattordningen, skal du kontakte afdelingen på 7030 0832 og aftale om der ønskes et personligt møde i afdelingen eller på advokatens kontor, et telefonopkald, skriftlig kontakt eller f.eks. et teams-møde med advokaten.

Louise sidder klar med gratis råd hos 3F de følgende torsdage:

Torsdag den 21. maj 2026

Torsdag den 18. juni 2026

Torsdag den 20. august 2026

Torsdag den 17. september 2026

Torsdag den 8. oktober 2026

Torsdag den 19. november 2026

Torsdag den 17. december 2026



Advokatfirmaet
Frændemark

Læs mere på www.fw-law.dk



Find fem fejl!

De to billeder ser næsten ens ud, men der er fem forskelle! Find dem og send siden ind, så deltager du i konkurrencen om to flasker rødvin.



Navn:

Postnr. og by

Indsend eller aflever siden til afdelingen. Vinderen får direkte besked.

Har du smerter? 33.000 kollegaer har fået hjælp



• 3F'erne fik sidste år 182.000 behandlinger i PensionDanmarks sundhedsordning. Her står et landsdækkende netværk af fysioterapeuter og kiropraktorer klar til at hjælpe dig – både fysisk og online.

Sundhedsordningen er en del af

din pensionsordning i PensionDanmark, og kan dække op til 15 behandlinger i løbet af 12 måneder, uanset om dine problemer er opstået gennem arbejdet eller ej.

For mange kan det være en fordel at bruge Online Fysioterapi, hvor

man møder fysioterapeuten over video – enten i PensionDanmarks app eller på pension.dk. Ventetiden er kort, og du kan ofte få en tid samme dag eller aftale en tid en af de nærmeste dage, hvis det passer dig bedre.

Fysioterapeuten spørger ind til dine smerter, og hvordan de er opstået. Og via videoen kan du vise, hvor og hvordan det gør ondt. Fysioterapeuten hjælper dig med øvelser, og I laver dem sammen, så du er helt sikker på, hvad du skal gøre, når du bagefter skal lave dem selv.

Du får også et træningsprogram i PensionDanmarks app, hvor du kan se øvelserne, og hvor tit, du skal lave dem.

Du har altid mulighed for at få rådgivning og vejledning af vores erfarne behandlingsrådgivere, som kan vurdere dit behov for behandlinger samt guide dig gennem mulighederne i sundhedsordningen. Ring på 7010 0806 alle hverdage kl. 8-18 (onsdage kl. 9.15-18), eller læs mere om mulighederne i din sundhedsordning på pension.dk/sundhed.



Velkommen i din 3F-afdeling

3F Storkøbenhavn

Sct. Jacobsvej 10,

2750 Ballerup.

Telefon 70 300 832

Email: storkobenhavn@3f.dk

Hjemmeside:

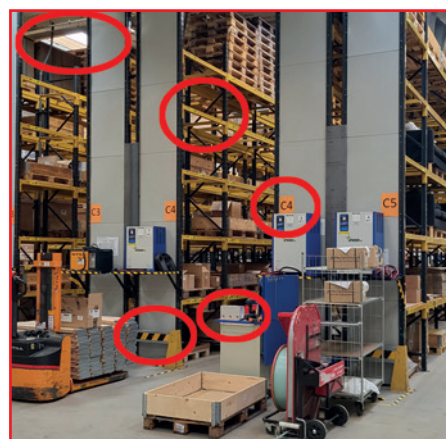
www.3f.dk/storkobenhavn

Afdelingen ligger ca. 5 minutters gang fra Ballerup Station, hvor der er gode bus og togforbindelser. Kommer du i bil, er der gode parkeringsmuligheder.



Info fra medlemsafdelingen

Hvis I forsætter med at arbejde efter I kan overgå til folkepension, skal I huske at kontakte/give afdelingen besked, hvis I ophører med arbejdet, da I har mulighed for at blive pensionistmedlem og stadig bibeholde fritidsulykkesforsikringen.



Vinderen af sidste blads konkurrence

Vinder af sidste blads konkurrence "Find fem fejl" er Lene Wollesen. Tillykke til dig. Du kan afhente to flasker rødvin på Sct. Jacobsvej 10 i Ballerup.