

Indenrigs- og Sundhedsministeriet  
Slotsholmsgade 10-12  
1216 København K

Att.: Hanne Makhholm

København  
den 1. februar 2007

### Udkast til forslag til lov om røgfrie miljøer

Lederne hilser lovforslaget om røgfrie miljøer velkomment.

Ledernes Hovedorganisation mener principielt ikke, at det er en myndighedsopgave at regulere personaleforhold på virksomhederne. Det er en opgave for ledelse og medarbejdere i samarbejde at sikre, at der er ordentlige personaleforhold på deres virksomheder.

Det kan imidlertid i særlige tilfælde være fornuftigt at lave lovgivning på området. Det er Ledernes vurdering, at rygning er et sådan område. Det skyldes, at de samfundsmæssige omkostninger ved rygning er meget store samt at tobaksrygning ikke kun skader rygeren, men også dem der udsættes for passiv rygning.

Derfor er det fornuftigt med en regulering og den deraf følgende udbredelse af røgfrie miljøer, så ingen ufrivilligt udsættes for røg, heller ikke i forbindelse med deres arbejde.

Ledernes Hovedorganisation stiller sig imidlertid uforstående overfor, at loven også vil regulere, hvilken sanktion, der skal iværksættes overfor medarbejdere, der overtræder loven. Efter Ledernes opfattelse sker hermed en indblanding i forhold, der hidtil har været indeholdt i ledelsesretten.

#### Vedr. §21

Det bestemmes i §2, at det ikke er tilladt at ryge på indendørs arbejdspladser, med mindre der er tale om enkeltmandskontorer eller særlige rygelokaliteter. I §21 og bemærkningerne hertil bestemmes, at en overtrædelse af rygeforbuddet sidestilles med misligholdelse af ansættelsesforholdet, og at overtrædelse kan medføre afskedigelse eller bortvisning.

En lovbestemmelse om, at en bestemt overtrædelse vil have bestemte ansættelsesretlige konsekvenser er ikke tidligere set i dansk lovgivning. End ikke i lovgivningen vedrørende arbejdsmiljø er der fastlagt ansættelsesretlige konsekvenser for den medarbejder, der ikke overholder understukne sikkerhedsinstrukser.

Ledernes  
Hovedorganisation

Vermlandsgade 65  
2300 København S

Telefon 3283 3283  
Telefax 3283 3284

E-mail: lh@lederne.dk  
www.lederne.dk

IM KMSU  
2006-1433 - 269  
06 FEB. 2007

Bestemmelsen i §2 om, at det ikke er tilladt at ryge på indendørs arbejdspladser, er nok til at påvirke den ansættelsesretlige bedømmelse af, om en afskedigelse/bortvisning er saglig eller ikke-saglig. §21 er derfor unødvendig. Det følger allerede af forbuddet sammenholdt med ledelsesretten og almindelige ansættelsesretlige principper.

Bemærkningerne til §21 opstiller en række forhold, der skal indgå i vurderingen af, om en overtrædelse af §2 kan medføre bortvisning. Det er almindeligvis domstolene, der i de konkrete situationer vurderer, om afskedigelser er saglige eller ej, da omstændighederne i de enkelte sager kan være meget forskellige.

Ledernes Hovedorganisation mener, at §21 bør udgå af lovforslaget. Det bør være ledelsen, der afgør, hvad konsekvensen af at overtræde rygeforbuddet skal være.

Hvis man fra lovgivers side ønsker at sende et signal om, at der skal ses alvorligt på røgfri miljøer, kan det i bemærkningerne nævnes, at en overtrædelse efter omstændighederne kan medføre en opsigelse og evt. i grove tilfælde en bortvisning.

Det bestemmes i §17, at Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med overholdelsen af bestemmelserne om røgfri miljøer på arbejdspladser.

Det er uklart, hvorvidt Arbejdstilsynet i kraft af §21 skal holde tilsyn med, om arbejdsgiveren har betragtet en overtrædelse af §2 som en misligholdelse af ansættelsesforholdet. Det vil være en ny opgave for Arbejdstilsynet. Det er Ledernes opfattelse, at det er op til ledelsen at beslutte, hvad der skal ske med en medarbejder, der ikke overholder sikkerhedsreglerne. Det er ikke en opgave for Arbejdstilsynet.

### **Den enkelte arbejdsplads?**

I lovforslaget anvendes begreberne den enkelte arbejdsplads og arbejdsgiveren. Det fremgår ikke, hvorledes disse begreber adskiller sig, hverken fra hinanden eller fra virksomhedsbegrebet, som anvendes i arbejdsmiljølovgivningen. Ledernes Hovedorganisation skal derfor foreslå udelukkende at anvende virksomhedsbegrebet, som det fortolkes i arbejdsmiljølovens bestemmelser.

Med venlig hilsen

Niels Aagaard