



KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE  
LØNGANGSTRÆDE 25, 1  
1468 KØBENHAVN K  
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07  
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Indenrigs- og Sundhedsministeriet  
Slotholmsgade 10-12  
1216 København K.

Att.: Hanne Makhholm

Sagsnr.: 928.8  
HKB/HH  
Direkte tlf.nr.: 3347 0621  
1. februar 2007

### Vedr.: KTO's hørings svar vedr. udkast til lov om røgfri miljøer

KTO har modtaget ovennævnte lovudkast med henblik på evt. bemærkninger.

KTO afgiver bemærkninger vedrørende udkastets § 21, der omhandler sanktioner for ansatte, der overtræder lovudkastets rygeforbud samt § 23, der omhandler bødeansvar for fx ledere af virksomheder, institutionsledere m.v.

KTO henviser i øvrigt til hørings svar fra LO, FTF og AC.

Det fremgår af udkastets § 21, at *"En lønmodtagers overtrædelse af rygeforbuddet i § 2, sidestilles med misligholdelse af ansættelsesforholdet. Overtrædelse af rygeforbuddet kan medføre afskedigelse eller bortvisning og behandles efter de regler, der gælder for lønmodtagers ansættelse."*

Reglerne om, hvilke konsekvenser en arbejdsgiver kan drage af en ansats manglende overholdelse af sine pligter i ansættelsesforholdet findes i den almindelige arbejds- og ansættelsesret, herunder som en del af den retspraksis, der udvikles dels gennem de mange sager, som overenskomsparterne løbende overlader til afgørelse ved voldgifter og afskedigelsesnævn dels fra sager ved de almindelige domstole.

KTO finder derfor Indenrigs- og Sundhedsministeriets forslag i § 21 helt uacceptabelt og udtryk for en grundlæggende manglende respekt og forståelse for den danske model, hvor regulering af arbejdsmarkedets forhold overlades til arbejdsmarkedets parter. Forslaget synes endvidere at mangle en forståelse for forudsætningerne for udfyldelse af funktionærlovens § 4. KTO skal derfor foreslå, at bestemmelsen udgår.

KTO finder ydermere, at ministeriet med den foreslåede bestemmelse går langt videre end teksten i den politiske aftale berettiger til. Det hedder heri, at *"hvis en ansat til trods for en henstilling eller en advarsel herom alligevel ryger, sanktioneres dette efter de almindelige arbejdsretlige regler."*

Det skal understreges, at KTO ikke er modstander af, at en ansats overtrædelse af rygeforbuddet kan sanktioneres efter de almindelige arbejdsretlige regler, herunder i form af en henstilling eller en advarsel. Det kræver imidlertid ikke ny lovgivning at fastslå dette, men kan evt. anføres som en generel bemærkning til lovforslaget. Herved adskiller overtrædelse af rygeforbuddet sig ikke fra andre overtrædelser af straffeloven eller af særlov-

IM KMSU Jnr  
2006-1433-269  
05 FEB. 2007

givning, som begås i et ansættelsesforhold, og hvor evt. ansættelsesretlige konsekvenser heraf besluttet konkret af arbejdsgiveren.

KTO skal endvidere fremhæve, at formuleringen "*sidestilles med misligholdelse*" er upræcis og bærer præg af en hos koncipisten manglende indsigt i ansættelsesretten. At dømme efter bemærkningerne er der ikke tale om, at overtrædelse skal "*sidestilles*" med misligholdelse; tværtimod lægges der op til, at lovgiver tiltager sig myndighed til at beslutte, at overtrædelse af rygeforbuddet pr. automatik også er en misligholdelse af ansættelsesforholdet, jf. formuleringen "*manglende overholdelse af rygeforbuddet indebærer, at lønmodtageren misligholder ansættelsesforholdet*". I ansættelsesretten anses bortvisning generelt som det sidste led i arbejdsgiverens sanktionsmuligheder. I lovudkastet beskrives dette som et udgangspunkt. KTO skal også protestere mod, at lovgiver i sit udkast ikke nøjes med at foreslå regeldannelsen, men tillige søger at tiltage sig kompetencen til at beslutte retsfølgen i tilfælde af reglens ikke-overholdelse.

Hertil kommer, at opstillingen i bemærkningerne af, hvilke forhold der skal tillægges vægt i vurderingen af, om den konkrete overtrædelse kan medføre bortvisning, prætenderer at være udtømmende. Formuleringen heraf er også klart udtryk for en misforståelse af lovgivers rolle. KTO stiller sig samtidig helt uforstående over for, at fx en arbejdsgivers etablering af sundhedsordninger i form af massage eller adgang til motionsrum har betydning for en vurdering af, hvorvidt der kan ske bortvisning, jf. formuleringen "*arbejdsgiveren i øvrigt på anden vis gør en indsats for, at medarbejdernes almene sundhedstilstand forbedres.*"

Med udkastet lægges der op til, at en ansat skal rammes på sit levebrød i tilfælde af manglende overholdelse, mens arbejdsgiveren, der udsætter deres omgivelser for samme gener, kan slippe med langt mildere bøder. Der er her lagt op til en helt urimelig forskelsbehandling. KTO foreslår, som nævnt, at bestemmelsen helt udgår af lovforslaget. Forestiller man sig imidlertid bestemmelsen opretholdt i sin nuværende formulering, vil den logiske metode til at opnå proportionalitet, være, at det tilsvarende fremgik af lovforslaget, at en ansat, der generes af arbejdsgiverens rygning, kan gøre misligholdelsesbeføjelser gældende og altså hæve ansættelsen med den konsekvens, at arbejdsydelsen ikke skal stilles til rådighed i opsigelsesperioden, hvorimod arbejdsgiveren stadig bærer lønforpligtelsen.

Forslagets § 23 fastslår, at de som har ansvar for, at bestemmelserne om røgfri miljøer overholdes, kan straffes med bøde, hvis de tilsidesætter dette ansvar. Det vil fx kunne omfatte ansatte, som er ansat som institutionsledere, virksomhedsledere m.v. Det hedder blandt andet i lovbemærkningerne hertil, at "*det betyder, at de pågældende vil have et ansvar for at gribe ind, hvis der ryges, hvor der er rygeforbud.*" KTO finder også her, at ministeriet foretager en grov simplificering af vurderingen af det juridiske ansvar, der er forbundet med en manglende overholdelse af det ansvar, som pålægges med udkastet, og en manglende respekt for afvejningen af de forhold, der indgår i stillingtagen til, hvorvidt overtrædelsen begrundet idømmelse af en bøde.

Med venlig hilsen

Jørgen Holst



Helle Basse

