



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

5.2.2007

15443  
TOPE/mete

Hanne Makholm – hnm@im.dk

## FTF's hørings svar til udkast til lov om røgfri miljøer

FTF har fået vedhæftede forslag i høring om røgfri miljøer. Formålet med loven er at udbrede røgfri miljøer med henblik på

- at forebygge sundhedsskadelige effekter af passiv rygning samt
- at forebygge, at nogen ufrivilligt udsættes for passiv rygning.

Lovforslaget er opdelt således, at det regulerer følgende områder:

1. Arbejdspladser
2. Institutioner for børn og unge
3. Særlige arbejdspladser
4. Det offentlige rum
5. Serveringssteder

For arbejdspladser er hovedreglen, at der ikke må ryges indendørs, medmindre der er tale om et lokale, der alene tjener som arbejdsplads for én person, eller der indrettes et rygerum/rygekabine.

På de øvrige områder indeholder lovforslaget mange begrænsninger. FTF henviser til selve forslaget.

FTF agter på linje med KTO alene at kommentere på udkastets § 21 og § 23.

Bestemmelsen i § 21 fastsætter sanktioner for ansatte, der overtræder rygeforbuddet, mens bestemmelsen i § 23 omhandler bødeansvaret for ledelsen.

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 lønmodtageres ansættelse."*

FTF  
Niels Hemmingsens Gade 12  
Postboks 1169  
1010 København K

Telefon 33 36 88 00  
Telefax 33 36 88 80

E-mail [ftf@ftf.dk](mailto:ftf@ftf.dk)  
[www.ftf.dk](http://www.ftf.dk)

IM KMSU J.nr.  
2006-1433-267  
06 FEB. 2007

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 overenskomstparterne løbende overlader til afgørelse ved voldgifter og afskedigelsesnævn dels fra sager ved de almindelige domstole.

FTF 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. FTF skal derfor foreslå, at bestemmelsen udgår.

FTF 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 FTF ikke er modstander af, at en ansats overtrædelse af rygeforbuddet kan sanktioneres efter de almindelige arbejdsretlige regler, herunder i form af henstilling eller en advarsel. Det kræver imidlertid ikke ny lovgivning af 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 særlovgivning, som begås i et ansættelsesforhold, og hvor evt. ansættelsesretlige konsekvenser heraf besluttet konkret af arbejdsgiveren.

FTF skal endvidere fremhæve, at formuleringen *"sideslilles 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 *"sideslilles"* 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. FTF 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. FTF 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. FTF 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 mv. Det hedder blandt andet i lovbemærkningerne hertil, at *"det tyder, at de pågældende vil have et ansvar for at gribe ind, hvis der ryges, hvor der er rygeforbud."* FTF 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 bød.

FTF vil i øvrigt opfordre til, at der under bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser sker en præcisering under bemærkningen til § 2 således, at det anbefales, at alle arbejdspladser får en rygepolitik, og at denne aftales i samarbejdsudvalgssystemet.

FTF mener, at lovens intentioner bedst vil kunne efterleves, hvis ledelse og medarbejdere sammen aftaler, hvordan lovens krav implementeres på de enkelte arbejdspladser.

Med venlig hilsen

Bente Sorgenfrey  
Formand