

Notat

Finanssektorens
Arbejdsgiverforening
Store Kongensgade 81 C
Postboks 9010
1022 København K
Telefon 33 91 47 00
Telefax 33 91 17 66
E-mail: fa@fanet.dk

Udkast til lovforslag om røgfrie miljøer

FA har med tak modtaget høringskrivelse om ovennævnte lovforslag.

FA er enig med regeringen i, at det er positivt at udbrede røgfrie miljøer for at forebygge sundhedsskadelige effekter af passiv rygning. I høringssvaret har vi udelukkende kommenteret på bestemmelser, som har indflydelse på arbejdsmarkedet i de finansielle virksomheder.

Efter FA's opfattelse kunne intentionen om røgfrie miljøer på arbejdspladser formentlig være løst konstruktivt og i dialogform uden en egentlig lovregulering. Det har længe været en del af mange finansielle virksomheders personalepolitik at have helt eller delvise røgfrie arbejdspladser. Enten således at rygning alene er tilladt på enmandskontorer, i særlige rygerum eller rygebokse eller slet ikke tilladt på virksomhedens matrikel. Efter lovforslaget kan disse rygepolitikker opretholdes, hvilket vi anser for positivt.

Lovforslaget indeholder flere bestemmelser om, hvilke konsekvenser en manglende overholdelse af rygeforbuddet skal have i det indbyrdes forhold mellem arbejdsgiver og medarbejdere. Et forsøg, som efter FA's opfattelse dels ikke er helt gennemtænkt, dels stiller flere spørgsmål, end det giver svar. Vi vil eksemplificere her.

I § 2, stk. 4, fastslås, at det er arbejdsgiverens ansvar, at bestemmelsen om røgfrie miljøer overholdes. Det er for så vidt naturligt, at arbejdsgiveren har ansvaret for, at lovgivningen overholdes på arbejdspladsen, i det omfang det er muligt for arbejdsgiveren at styre og kontrollere dette. Medarbejderne bør også have et ansvar i forhold til lovgivningen og rygeforbuddet. Loven får kun effekt, hvis den enkelte medarbejder efterlever rygeforbuddet. Efter FA's opfattelse er det en uhenigtsmæssig måde, udkastet til lovforslag søger at løse dette på.

2. februar 2007
Dok.nr. 50893
MD/aa

Tilsvarende lægges der op til en godtgørelsesmulighed i § 2, stk. 5, for en lønmodtager, der udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi denne har fremsat krav om røgfri miljø på arbejdspladsen i henhold til stk. 1. Andre steder i lovgivningen, hvor denne passus er valgt, er enten i forbindelse med implementering af EU-direktiver eller sat i relation til mere præcise forbud eller handlinger end i lovforslaget om røgfrie miljøer. Konsekvenserne af bestemmelsen virker ikke gennemtænkt. Skal der ikke være en nedre grænse for "ufordelagtig behandling", og hvem fastsætter godtgørelsen?

Udkastets § 21 siger, at en lønmodtagers overtrædelse af rygeforbuddet sidestilles med misligholdelse af ansættelsesforholdet. Det vil følge af retspraksis på fx Funktionærlovens område, at overtrædelse af disciplinære regler på arbejdspladsen kan være en misligholdelse af ansættelsesforholdet. Som udkastet er formuleret, henvises den konkrete afgørelse til den eksisterende lovgivning og praksis, og bestemmelsen har derfor ingen selvstændig betydning. Efter FA's opfattelse bør tydeliggøres, om der er tale om ren signallovgivning, eller om der lægges op til en skærpelse af misligholdelsesbegrebet i rygeforbudssager.

I det hele rejser udkastets § 2, stk. 4 og 5, sammenholdt med § 21 en række juridiske spørgsmål, bl.a.: Vil en arbejdsgiver være forpligtet til at afskedige en medarbejder, fordi denne overtræder rygepolitikken? Vil arbejdsgiveren overtræde § 2, stk. 4, hvis arbejdsgiveren lader være med at afskedige en medarbejder, der trods påbud herom ikke har overholdt rygeforbuddet? Eller vil en undladelse af at afskedige en medarbejder betyde, at en anden medarbejder kan påberåbe sig "ufordelagtig behandling", eks. hvis vedkommende har påtalt rygningen overfor den rygende kollega?

I det hele er det FA's opfattelse, at reguleringen af forholdet mellem arbejdsgiver og medarbejder er tilstrækkeligt behandlet i den ansættelsesretlige lovgivning og praksis. De ansættelsesretlige paragraffer burde derfor have været behandlet i et udvalg med arbejdsmarkedets parter. Så havde det været muligt at få løst nogle af de nævnte tvivlsspørgsmål.

Med venlig hilsen

Mariane Dissing
Kontorchef, advokat