

DANSK ERHVERV

Indenrigs- og Sundhedsministeriet
Att.: Hanne Makhholm
Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

6. februar 2007

6160-0022

hnm@im.dk

Forslag til lov om røgfri miljøer

Dansk Erhverv har ved e-mail af 12. januar 2007 modtaget udkast til forslag til lov om røgfri miljøer i høring.

Generelle bemærkninger

Lovforslaget er en udmøntning af en politisk aftale af 21. november 2006 om den fremtidige indsats for røgfri miljøer. Formålet med forslaget er, at udbrede røgfri miljøer og forebygge, at nogen ufrivilligt kan udsættes for passiv rygning. Konkret sker det ved at fastsætte bestemmelser om røgfri miljøer på 5 områder: Arbejdspladser, institutioner for børn og unge, særlige arbejdspladser som for eksempel sygehuse og plejehjem, det offentlige rum og serveringssteder.

Dansk Erhverv er enig i, at der skal gøres en indsats for at forebygge passiv rygning. Det er imidlertid helt afgørende, at reglerne er præcise og dermed entydige og administrerbare for virksomhederne og andre, der bliver omfattet af lovforslaget. For at hindre ulige konkurrencevilkår skal det tillige sikres, at virksomheder, der agerer på samme marked, behandles ens.

Lovforslagets anvendelsesområde er meget bredt og retter sig mod personer imellem hvilke, der kan bestå et ansættelsesforhold, et kundeforhold i for eksempel en butik, restaurant, café eller et brugerforhold for eksempel ved brug af et offentligt rum, et storcenter, et værested eller lignende. Sanktionerne for overtrædelse af loven er som udgangspunkt baseret på, at det er indehaveren eller den tilsynsførende af de pågældende fysiske lokaliteter, der er pligtssubjekt i forhold til lovens strafbestemmelser. I ansættelsesforhold har arbejdsgiveren sanktionsmuligheder i forhold til den ansatte. Men i en lang række tilfælde for eksempel i forbindelse med kundeforhold, gæster mv., foreligger der imidlertid ikke nogen sanktionsmulighed bortset fra "bortvisning". Det medfører, at en person, der begår en lovovertrædelse ved at tilsidesætte et rygeforbud, i realiteten påfører andre en bødestraf. Lovforslaget skal ændres således, at den, der begår lovovertrædelsen – dvs. ryger, hvor det er forbudt – er pligtssubjekt efter strafbestemmelserne.

Inden for frit valgs området som for eksempel hjemmehjælp, er det helt afgørende, at der gælder ens regler for private og offentlige leverandører. Det skal præciseres i loven, at det alene er kommunens ansvar at pålægge borgerne, at de - såfremt det er forudsætningen for at modtage ydelsen de er visiterede til - ikke må ryge. Dette skal gælde, uanset om det er en offentlig eller privat leverandør, der kommer i borgerens hjem.

Dansk Erhverv
Tlf.: +45 3374 6000

Børsen
Fax: +45 3374 6080

DK-1217 København K
e-mail: info@danskerhverv.com

www.danskerhverv.com

IM KMSU
2006-1988-269
07 FEB. 2007

Lovforslaget vil vanskeliggøre den frivillige sektors arbejde med væresteder, varrestuer og behandlingshjem mv. Kontakten til brugerne af de tilbud, som den frivillige sektor ønsker at stille til rådighed, besværliggøres hvis brugerne også skal fralægge sig det på disse lokaliteter sidste tilladte rusmiddel. Overtræder brugerne loven, skal de ansvarlige ledere af varrestuen mv. bortvise de pågældende personer, hvilket modarbejder selve formålet med den frivillige indsats. Indretning af særlige fysiske faciliteter til rygerne, vil påføre den frivillige sektor betydelige økonomiske byrder. Lovforslaget skal ændres, så der er mulighed for at opretholde de nuværende sociale tilbud til brugerne for eksempel gennem mulighed for at indføre rygeforbud i bestemte tidsintervaller.

Det fremgår af lovforslaget, at lovens ikrafttrædelse er fastsat til 1. april 2007. Når der henses til lovforslagets brede anvendelsesområde og de mange konkrete tilpasninger, der skal ske lokalt i form af vedtagelse af rygepolitikker, indretning af nye fysiske lokaliteter som fx rygerum og – kabiner, skal lovens ikrafttrædelsestidspunkt udskydes.

Specifikke bemærkninger

Ad. § 2, stk. 2

Det fremgår af bestemmelsen, at det vil være tilladt at ryge i arbejdslokaler, der alene tjener som arbejdsplads for én person.

Rækkevidden af denne undtagelsesbestemmelse er ikke klar, selvom det af bemærkningerne til bestemmelsen fremgår, at der ved bedømmelsen heraf indgår anvendelse til for eksempel personale-, klient-, -patient eller publikumskontakt.

Der er tillige behov for en afklaring af, hvorvidt for eksempel førerkabinen i en lastbil eller et lokomotiv, der hen over et døgn anvendes skiftevis af forskellige ansatte, vil være at anse for et arbejdslokale for én person - i modsætning til et kontorlokale, der er besat i længere tid af samme ansatte. I disse tilfælde skal lokalet udluftes inden andre kommer ind på ”arbejdspladsen”, og der må ikke ryges i den periode, hvor andre opholder sig på ”arbejdspladsen”.

Der er endvidere brug for en afklaring af, om rygning i førerhus på lastbil eller tog, der befinder sig uden for landets grænser kan strafforfølges, jf. principperne i straffelovens kapitel 1., herunder om loven omfatter danske statsborgere, der fører lastbil eller tog i Danmark tilhørende en virksomhed etableret i udlandet.

Ad. 2, stk. 4

Bestemmelsen fastlægger, at det er arbejdsgiverens ansvar, at bestemmelserne om røgfri miljøer overholdes.

Efter strafbestemmelsen i § 23 fastlægges, at den, der har ansvaret for bestemmelserne om røgfri miljøer overholdes, kan straffes med bøde, hvis de tilsidesætter dette ansvar. I situationer, hvor arbejdsgivere beskæftiger medarbejdere, der fysisk arbejder på andres arbejdspladser - eksempelvis vikarbureauer, der låner personale ud, håndværkere, konsulenter etc., vil det reelt være umuligt for arbejdsgiveren at sikre, at reglerne om røgfri miljøer overholdes på den fysiske arbejdsplads, ar-

bejdstageren befinder sig på. Lovforslaget skal ændres, således at den, der reelt har mulighed for at håndhæve reglerne også er pligtsubjekt i henhold til lovens strafbestemmelser.

Ad. § 6

Det fremgår af bestemmelsen, at i private hjem, hvor der modtages en offentlig serviceydelse i form af hjemmehjælp eller lignende, kan det pålægges beboerne ikke at ryge i den tid, hvor personalet opholder sig i boligen.

Det er helt afgørende, at denne bestemmelse gælder, uanset om leverandøren af ydelsen er privat- eller offentlig, og at det indskræpes, at det er kommunen, der som visiterende enhed tillige har ansvaret for, at reglerne indskræpes overfor borgerne.

Ad. § 15 og 16

Bestemmelserne fastlægger reglerne om rygning på indendørs serveringssteder.

For så vidt angår restauranter og andre serveringssteder m.v. rummer lovforslaget mange usikkerheder og fortolkningsspørgsmål. Håndhævelsen af loven bliver dermed meget vanskelig. Det medfører, at forslaget ikke afhjælper problemet vedrørende passiv rygning på serveringssteder. Uklare regler skaber risiko for ulige konkurrencevilkår mellem forskellige virksomheder i branchen.

Med lovforslagets opbygning, vil der være mange områder, der kræver en meget intensiv kontrol for at sikre, at loven bliver overholdt og at der ikke opstår konkurrenceforvridning mellem etablerede virksomheder, der bidrager til samfundet, skaber arbejdspladser og overholder lovgivningsmæssige krav til sikring af gæster, kunder og ansatte. Det skal derfor sikres, at der er en overordnet plan for sikring af lovens overholdelse, særligt henset til de ansvarsregler, der følger af loven

Ad. § 21

Bestemmelsen fastslår, at en lønmodtagers overtrædelse af rygeforbudet sidestilles med misligholdelse af ansættelsesforholdet. I bemærkningerne til bestemmelsen er opregnet 8 konkrete forhold, der vil blive lagt vægt på, hvis medarbejderen skal bortvises herunder om ”arbejdsgiveren har iværksat rygestopfremmende initiativer” og ”arbejdsgiveren i øvrigt på anden vis gør en indsats for, at medarbejdernes almene sundhedstilstand forbedres”.

Det følger allerede af gældende ret, at overtrædelse af rygeforbudet på en arbejdsplads kan sanktioneres gennem advarsel, opsigelse eller bortvisning af medarbejderen. Under alle omstændigheder skal adgangen til at bortvise en medarbejder aldrig afhænge af om ”arbejdsgiveren har iværksat rygestopfremmende initiativer” eller ”arbejdsgiveren i øvrigt på anden vis gør en indsats for, at medarbejdernes almene sundhedstilstand forbedres”, der er overtrædelsen af rygeforbudet uvedkommende. Bestemmelsen skal derfor udgå af lovforslaget.

Ad. § 22

Det fremgår af bestemmelsen, at ”andre personer”, hvor der ikke foreligger et ansættelsesforhold, kan bortvises, såfremt de til trods for henstilling eller advarsel herom, alligevel ryger, hvor rygning

ikke er tilladt.

Denne bestemmelse medfører reelt, at den person, der begår lovovertrædelsen ikke straffes. Det virker krænkende på retsfølelsen, at den, der begår en lovovertrædelse ikke straffes, mens en "tilfældig" indehaver, bestyrer eller lignende i stedet gøres ansvarlig. Lovforslaget skal ændres så den, som overtræder reglerne, er sammenfaldende med den, som er pligtsubjekt efter loven.

Ad. § 23

Bestemmelsen fastlægger, at den som har ansvaret for at bestemmelserne om røgfri miljøer overholdes, kan straffes med bøde.

Denne bestemmelse giver i relation til arbejdsgivere, der har medarbejdere beskæftiget på andres arbejdspladser - som eksempelvis vikarbureauer, håndværkere, konsulenter mv. - en u hensigtsmæssig retsstilling. Arbejdsgiveren, der i henhold til lovforslaget holdes ansvarlig, har reelt ingen mulighed for hverken at kontrollere eller håndhæve, at rygere reglerne på det pågældende arbejdssted overholdes. Loven skal derfor ændres, så der er sammenfald mellem kompetencen til at håndhæve og kontrollere reglerne og ansvarsgrundlaget.

Ad. § 25

Det følger af lovforslaget, at loven træder i kraft 1. april 2007.

Af hensyn til blandt andet virksomhedernes mulighed for at fastlægge en rygepolitik, og eventuelt indrette rygerum eller installere rygekabiner, er der behov for en længere implementeringsfrist.

Ad. § 27

Lovforslaget lægger op til, at der skal fremsættes en revision af loven i 2009-10.

For at sikre den bedst mulige revision af loven, er der behov for løbende evaluering med involvering af de berørte aktører.

Med venlig hilsen
Dansk Erhverv

Søren B. Henriksen
Direktør

Henrik Hyltoft
Markedsdirektør