



Indenrigs- og Sundhedsministeriet
Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Giro 5 40 08 99

5. februar 2007
FLD/LLA/0859
07-02-05 - Høring - Røgfri
miljøer_FLD.0859.doc

Høring om udkast til lov om røgfri miljøer

Generelt

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har konstateret ønsket fra et bredt flertal i Folketinget om at regulere og begrænse rygning – herunder forebygge sundhedsskadelige effekter af passiv rygning.

Rygerloven er dog et indgreb i ledelsesretten, som DA beklager. Dette gælder ikke alene de områder i loven, hvor man f.eks. direkte vil berøre arbejdsretlige spørgsmål, men et forbud om rygning på arbejdspladser er et principielt indgreb i ledelsesretten. Efter arbejdsgivernes opfattelse er man allerede på mange arbejdspladser kommet langt i at fastlægge politikker, som beskytter mod passiv rygning. Dette er oftest sket via samarbejdssystemet og dermed i dialog mellem ledelse og medarbejdere i samarbejdsudvalgene.

DA finder, at man for så vidt angår arbejdsretlige/ansættelsesretlige spørgsmål fra lovgivningsmagten skal være tilbageholdende i lovforslaget, da en lovregulering af rygning ikke bør ændre eller berøre centrale arbejds- og ansættelsesproblemer. Arbejdsmarkedet besidder allerede i arbejdsretten og ansættelsesretten tilstrækkelige redskaber til at håndhæve forbud, der måtte være i lovgivningen – herunder også et forbud mod rygning eller overtrædelse af ryge-reglerne i en virksomhed. DA skal derfor på det kraftigste fraråde, at lovudkastets § 21 om bortvisning vedtages i sin nuværende form.

DA finder det tillige forkert, at arbejdsmarkedets parter ikke har været inddraget, før lovforslaget er sendt i høring, da det vedrører centrale arbejdsretlige spørgsmål. DA finder desværre, at dette visse steder i lovudkastet giver et "ujævnt" præg – f.eks. vedrørende sanktioner.

DA skal opfordre regeringen og Folketinget til at behandle velfærdsemner – herunder rygning – på en sådan måde, at emnerne så vidt muligt kan blive i og håndteres i samarbejdsorganerne.

Alle bestemmelser i lovforslaget, der giver egentlige rettigheder eller direkte sanktioner i ansættelsen, er vanskelige at håndtere i samarbejdsmekanismerne, der bygger på dialog. Sådanne forslag vil opfattes og virke kontraproduktivt på de enkelte arbejdspladser. For så vidt angår rygepolitikker, er dette oftest bedst håndteret af virksomhed og medarbejderne på konsensusbasis i samarbejdsorganerne. Reglerne i § 21 om bortvisning og i § 2, stk. 5, om godtgørelse strider herimod.

IM KMSU J.nr.

2006-1433-269

07 FEB. 2007

DA finder også, at lovens ikrafttrædelsestidspunkt tidligst bør være f.eks. den 1. september 2007, da initiativet og lovforslaget har været længe undervejs.

DA vil i sit høringssvar ikke berøre lovens regulering af særlige arbejdspladser såsom serveringssteder, skibe eller hotelværelser m.v.

Hovedregel forbud

Udgangspunktet i lovens § 2 er, at rygning er forbudt indendørs på arbejdspladserne, medmindre "arbejdspladsen" har tilladt rygning. De eneste rum for undtagelser er ("arbejdspladser, der alene tjener som arbejdsplads for én person") særlige rygelokaliteter.

"Arbejdsplads" som sådan er ikke defineret i loven. Normalt vil man i arbejds- og ansættelsesretten anvende begreber som "virksomhed" og "arbejdsgiver", men DA lægger vægt på, at det efter lovforslaget fortsat er arbejdsgiveren/virksomheden, der i kraft af den almindelige ledelsesret – eventuelt i dialog med medarbejderne i samarbejdsorganerne – fastlægger rygnings eventuelle omfang på arbejdspladsen samt indretning af eventuelle rygefaciliteter på arbejdspladsen/virksomheden.

Viktimisering

Bestemmelsen om godtgørelsesadgang for viktimisering i § 2, stk. 5, skal efter DA's vurdering udgå. DA finder, at sådanne problemstillinger ville kunne håndteres inden for de almindelige gældende regler på arbejdsmarkedet om f.eks. usaglige afskedigelser. DA mener således ikke, at der er reelt behov for en sådan regel.

DA finder det forkert, at man i en lov om begrænsning af rygning indfører endnu en regel om godtgørelsesadgang, der kan frygtes vil blive misbrugt i forbindelse med f.eks. i øvrigt saglige konfliktsituationer.

Det er DA's principielle opfattelse, at sådanne regler kun skal overvejes, hvor der er påvist særlige beskyttelsesbehov. Efter DA's opfattelse er det som nævnt ovenfor overordentligt vigtigt, at regulering herunder lovgivning om velfærdsemner og samarbejdsemner beholder sin natur af emner, der egner sig for dialog og konflikthåndtering. Dette bidrager denne regel ikke til – tværtimod.

Arbejdstilsynets rolle

DA har noteret sig, at Arbejdstilsynet er tiltænkt en nøglerolle i overholdelsen af loven. Dette er navnlig beskrevet i bemærkningerne til § 17, som for DA forekommer dækkende og tilstrækkelige – herunder at der i bemærkningerne står anført, at tilsynet skal varetages af Arbejdstilsynet i forbindelse med styrelsens almindelige kontrolbesøg og under samme vilkår, som er fastlagt i lov om arbejdsmiljø.

Bortvisningsadgang ved overtrædelse

Efter DA's opfattelse er lovforslagets § 21 overflødig og misvisende. Bestemmelsen skal udgå.

I en ansættelsesretlig sammenhæng er det tilstrækkeligt med forbuddet i § 2, der klart fastslår, at det ikke er tilladt at ryge på indendørs arbejdspladser, medmindre dette på virksomheden er tilladt for arbejdspladser for en enkeltperson eller særlige rygelokaliteter. Ved en medarbejders overtrædelse af interne forskrifter kan en virksomhed allerede efter gældende ret tage passende sanktioner i anvendelse, hvis dette er nødvendigt – herunder påtale, advarsel og i sidste ende opsigelse eller bortvisning afhængig af de konkrete omstændigheder, herunder forseelsens art og grovhed m.v.

Lovforslaget vil indføre den første lovformulerede ansættelsesretlige beskrivelse af misligholdelsesbeføjelser ved overtrædelse af forskrifter, der er udstedt af en virksomhed. Det er klart uacceptabelt for arbejdsmarkedets parter, at dette sker i regi af en lov om røgfri miljøer.

Bestemmelsen strider også mod det ovennævnte om nødvendigheden af, at rygelovgivning har en form, hvor dette så vidt muligt kan indgå i dialog i regi af eventuelt samarbejdsudvalg eller andre dialogforum på en virksomhed – det vil sige, at rammerne er ”samlende” og ikke ”splittende”. Bestemmelsen i den foreslåede § 21 opfylder ikke dette og vil gå i retning af tvist, hvor dialog er påkrævet.

§ 21 og bemærkningerne hertil vil få den modsatte effekt og faktisk endda svække arbejdsgiverens sanktionsbeføjelser. Sanktionsforholdet i det individuelle ansættelsesforhold kan dækkes af en sætning i de almindelige bemærkninger i loven om, at ”en medarbejders overtrædelse af forbuddet på en virksomhed behandles efter de almindelige principper om misligholdelse og de regler, der gælder for vedkommende medarbejders ansættelsesforhold”.

Arbejdsgiveren får desuden via bemærkningerne direkte ansvaret for medarbejdernes sundhed, og som tilsyneladende kan komme arbejdsgiveren til skade i en opsigelsessituation! DA finder heller ikke, at bemærkningen til § 21 er korrekt og retvisende for momenter, der indgår i en opsigelsessag/bortvisningssag.

DA skal på dette grundlag på det kraftigste foreslå, at bestemmelsen og dens bemærkninger helt udgår og erstattes af ovennævnte forslag.

Sanktionssystemet i øvrigt

Mekanismen i lovforslaget er, at der er en person, der er ansvarlig for, at loven overholdes, men at tilladelse til rygning kan gives af den, der råder over et ”privat” område. Efter bestemmelsen er de ansvarlige direkte ansvarlig for overtrædelsen. Der er derimod ikke tale om et medvirkensansvar.

DA finder ikke, at lovforslaget er sammenhængende i sanktionssystemet i øvrigt.

Bestemmelsen om rygning i private hjem med ekstern arbejdskraft, jf. lovens § 9, må ikke medføre arbejdsgiveransvar. Dette gælder også med hensyn til lovens § 8 og § 5, hvor det skal gøres klart, at f.eks. en plejehjemsbeboers rygning eller overtrædelse af rygeforbud – herunder i egne lokaler – ikke belaster ansatte fra private arbejdsgivere, eller at den private arbejdsgiver, hvor den eksterne arbejdskraft er ansat, ikke kan straffes herfor.

I § 5, stk. 2, skal det andet ”kan” erstattes af et ”skal” således, at ”det skal pålægges beboerne ikke at ryge i deres værelser i den tid, hvor ansatte hos plejehjemmet eller hos andre arbejdsgivere opholder sig der”. Det samme gælder i bestemmelsens § 7, stk. 2. Dermed vil bestemmelserne svare til lovudkastets § 9.

Der bør i stedet for den kasuistiske opregning af tilfælde i loven indsættes en generel bestemmelse mod passiv rygning, når private arbejdsgiveres ansatte udfører arbejde for andre, og herunder at arbejdsgiveren, hvor den eksterne arbejdskraft er ansat, i disse tilfælde ikke kan pålægges bøde!

DA vil primært foreslå, at bødeansvaret for så vidt angår arbejdspladser kun gælder ved gentagen og bevidst tilsidesættelse af "arbejdsgiveransvaret". 2.000 kr. i bøde for førstegangsovertrædelse er uantageligt.

DA vil foreslå, at også rygeren/lønmodtageren selv kan straffes med bøde.

DA forudsætter, at lovens § 22 skal forstås således, at straffelovens almindelige principper om bødeansvar er gældende. I det omfang en arbejdsgiver har gjort alt, hvad der med rimelighed kan forlanges, bør arbejdsgiveren være straffri.

Ikrafttrædelsen udsættes

Initiativet og lovforslaget har været længe undervejs.

Under hensyn til at mange virksomheder formentlig skal overveje bygningsmæssige ændringer, og at rygende medarbejdere måske skal tilbydes afvænnings- og eventuelle drøftelser i samarbejdsorganerne vil DA foreslå, at loven først træder i kraft efter sommerperioden 2007 – f.eks. den 1. september 2007.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Flemming Dreesen