



Folketinget, Christiansborg
Sundhedsudvalget
1240 København K

Sundhedsudvalget
L 191 - Bilag 5
Offentligt

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

3. april 2007

FLD/LLA/0878

07-04-03 - BR - Røgfri miljøer - L
191_FLD.0878.doc

L 191 – Forslag til lov om røgfri miljøer

Forslag til lov om røgfri miljøer er nu fremsat. Som nævnt i DA's hørings svar finder DA, at reguleringen er et principielt indgreb i ledelsesretten, som DA beklager.

Væsentligt forbedret lovforslag

DA har noteret sig, at der i det fremsatte lovforslag er sket væsentlige forbedringer i forhold til det udkast, der var sendt i høring i januar 2007. DA finder f.eks., at sanktionsdelen er gjort væsentlig klarere og er helt enig i den måde, hvorpå arbejds- og ansættelsesretlige problemstillinger i forbindelse hermed er beskrevet. Med formuleringen i bl.a. § 25 har sanktionsdelen fået en form, som DA fuldt ud kan støtte.

DA har således alene enkelte bemærkninger.

Krav om skriftlig rygepolitik

Forslaget i § 5 om en skriftlig rygepolitik er overflødig, navnlig når lovens hovedregel er et generelt forbud. Kravet om en skriftlig rygepolitik er ikke alene betænkeligt af principielle grunde, men bestemmelsen "kriminaliserer" arbejdsgiveren selvstændigt. DA lægger i den anledning vægt på, at kravene efter lovforslagets § 5 kan opfyldes med skiltning, der i sagens natur må være af relativ begrænset karakter – herunder ved anvendelse af pictogrammer.

Lovforslagets § 5, stk. 2, nr. 2, om oplysning om konsekvenserne af overtrædelse af arbejdsgiverens rygepolitik er unødvendig og endda misvisende. Ræsonnementet bag lovforslagets § 25 – som DA som nævnt støtter – er, at man ikke kan angive "konsekvenserne" af en overtrædelse af en rygeregulering, men må henvise til de regler, der gælder for vedkommendes ansættelsesforhold. Heri ligger også, at de konkrete omstændigheder vil spille ind i forbindelse med sanktionen. Sådanne forhold vil være umuligt for virksomheden på forhånd fyldestgørende at oplyse om.

DA forstår også, at rygning i øvrigt er forbudt, således at besøgende og andre er omfattet af lovens generelle forbud, jf. lovforslagets §§ 4 og 18 og dermed ikke af oplysningspligten efter § 5.

Tjenesteydelser "ud af huset"

DA finder, at lovforslaget for så vidt angår medarbejdere, som f.eks. skal udføre arbejde for en privat kunde eller i øvrigt hos andre, savner en bestemmelse, der beskytter disse medarbejdere mod passiv rygning.

Der er f.eks. en bestemmelse i lovforslagets § 16 om rygeforbud ved ekstern arbejdskraft i private hjem, hvor arbejdsgiver arbejder i hjemmet, men denne synes alene at være møntet netop på tilfælde, hvor der drives forretning fra et privat hjem. I lovforslagets § 11, stk. 2, og § 14, stk. 2, er der bestemmelser om, at der kan pålægges, at der ikke må ryges i private opholdsrum, når personalet er til stede samt en bestemmelse i § 12 om, at der i private hjem som forudsætning for en offentlig serviceydelse kan pålægges beboerne, at der ikke ryges i det tidsrum, hvor personalet opholder sig i boligen.

I bemærkningerne til lovforslagets § 12 står nævnt, at begrænsningen gælder, uanset om den offentlige serviceydelse udføres af offentligt eller privat ansatte. Denne formulering synes dog ikke at gå igen i de øvrige bestemmelser, der tillader rygning på visse steder.

DA finder, at lovforslagets skal have en yderligere bestemmelse, der generelt fastslår, at på midlertidige arbejdspladser i private hjem finder § 6 tillige anvendelse, når en ekstern arbejdskraft er til stede. Det skal også generelt indsættes en bestemmelse, der beskytter ekstern arbejdskraft i alle de områder, hvor loven tillader rygning. En sådan bestemmelse vil også kunne løse eventuelle kontraktretlige problemstillinger mellem kunden og den, der skal levere tjenesteydelsen.

§ 25 – fejl i bemærkningerne

I bemærkningerne til § 25 står anført, at der i såvel funktionærloven som i en række kollektive overenskomster og i retspraksis findes "forbud mod usaglig afskedigelse". Der er dog i de pågældende bestemmelser ikke tale om "forbud", men om "beskyttelse" mod usaglig afskedigelse.

Ikrafttræden

DA kan naturligvis støtte den forrykkede ikrafttrædelsesdato, men finder i øvrigt, at der under alle omstændigheder bør være 3 måneder fra lovforslagets eventuelle vedtagelse til ikrafttræden.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING


Flemming Dreesen