

Advokatrådet

ADVOKAT



SAMFUNDET

Indenrigs- og Sundhedsministeriet
Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

hnm@im.dk

DATO: 6. februar 2007
J.NR.: 04-013402-07-0141
REF.: sss-hfe

Høring over udkast til forslag til lov om røgfri miljøer

Ved e-mail af 12. januar 2007 har Indenrigs- og Sundhedsministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Udkastet har været behandlet i Advokatrådets Privatretsudvalg. Advokatrådet har følgende bemærkninger:

Advokatrådet støtter initiativer, der kan være med til at forbedre befolkningens sundhedstilstand.

Kommentarerne til forslaget knytter sig primært til forhold, der kan henføres til uklarheder i lovgivningen og konsekvenserne af tilsidesættelse af den.

Et væsentligt ønske i forbindelse med en lovgivning, der har så bredt et anvendelsesområde som denne er, at den er enkel at forstå, og at konsekvenserne af en eventuel tilsidesættelse ligeledes kan overskues.

Det er naturligt, at arbejdsgiveren er ansvarlig for, at bestemmelserne i lovgivningen overholdes, og at det for institutioner, de særlige arbejdspladser, offentlige rum og serveringssteder er de ledelsesansvarlige, der på samme måde pålægges ansvar for overholdelse af reglerne.

§ 2, stk. 5, beskriver en særlig konsekvens af arbejdsgiverens uberettigede reaktioner på lovgivningen. Bestemmelsen fastslår, at "en lønmodtager, der udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi denne har fremsat krav om røgfrit miljø på arbejdspladsen i henhold til stk. 1, kan tilkendes en godtgørelse". Den beskrevne reaktion kan sidestilles med, at en arbejdsgiver misligholder ansættelsesforholdet, som kunne føre til, at den ansatte betragtede sig som opsagt med godtgørelse efter funktionærloven for uberettiget opsigelse. Der introduceres med forslaget en ny type godtgørelse, som ikke relaterer sig til et økonomisk tab. Den vage beskrivelse "ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger" giver ingen klarhed i for-

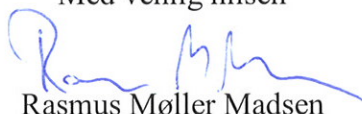
hold til, hvornår en godtgørelse kan forventes udløst eller godtgørelsens størrelse. I bemærkningerne til forslaget er der heller ikke megen vejledning at hente. Der henvises alene til, at ”alle former for ufordelagtig behandling er omfattet”. Der indikeres intet i bemærkningerne om godtgørelsens størrelse.

Kapitel 6 indeholder bestemmelserne, der gælder for serveringssteder. **§ 15, stk. 5**, omtaler hvem, der er ansvarlige for, at bestemmelserne overholdes. Den anvendte formulering efterlader indtryk af at flere kunne være ansvarlige f.eks. i en situation, hvor en indehaver har flere serveringssteder med hver sin bestyrer. Ansvar kan i den situation placeres såvel hos indehaveren/ejeren som hos den lokale bestyrer. I bemærkningerne til bestemmelsen får man indtryk af, at det alene er én, der kan gøres ansvarlig for overtrædelse, fordi teksten lyder ”det vil være den ansvarlige for serveringsstedet”. Det bør overvejes, om paragrafteksten skal strammes, så man undgår en senere tvivl om, hvem der kan gøres ansvarlige.

§ 16 indeholder en undtagelse fra det generelle forbud mod rygning. Bestemmelsen omfatter såkaldte små værtshuse, og det vil være en fordel, hvis definitionen af de lokaliteter, der er omfattet af bestemmelsen, er klar. I stk. 2, nr. 3, fastslås, at serveringsarealet skal være under 40 m². I bemærkningerne præciseres, at baren og området bag ved denne – trapper, toiletter og lignende faciliteter for gæsterne – ikke indgår i serveringsarealet. Det må overvejes, om afgrænsningen af områder, hvor rygning kan tillades, er tilstrækkeligt hensigtsmæssig og dermed klar nok.

Det fremgår af **§ 21**, at en lønmodtagers overtrædelse af rygeforbuddet på arbejdspladsen sidestilles med misligholdelse af ansættelsesforholdet. Bemærkningerne til bestemmelsen indeholder beskrivelsen af en række konkrete forhold, der indgår i bedømmelsen af, om den konkrete situation kan medføre bortvisning. Teksten tyder på, at de beskrevne elementer skal anvendes til bedømmelse af, om det konkrete forhold kan udløse afskedigelse eller bortvisning. Et af disse forhold omtaler, hvorvidt medarbejderne ”forinden eller samtidig med, at reglerne er trådt i kraft er blevet gjort bekendt med konsekvenserne af en eventuel overtrædelse”. Det væsentlige her bør være, hvorvidt medarbejderne før den konstaterede overtrædelse er gjort bekendt med konsekvenserne, og ikke om det er sket senest samtidig med, at reglerne er trådt i kraft. De enkelte forhold bør tydeliggøres og konsekvenserne præciseres.

Med venlig hilsen



Rasmus Møller Madsen