

Rygepolitik

Lov om røgfri miljøer trådte i kraft den 15. august 2007. Loven forbyder som udgangspunkt rygning indendørs på arbejdspladser og stiller krav om etablering af rygepolitik.

Forbud mod rygning indendørs på arbejdspladser

Fra den 15. august 2007 må der ikke ryges indendørs på danske arbejdspladser. Rygeforbuddet gælder blandt andet arbejdslokaler, møderum, lagerrum, kantiner, indgangs-partier, elevatorer, opholdsrum, firmabiler og lastbiler. Forbuddet omfatter danske skibe, dansk registrerede luftfartøjer og udenlandsk registrerede luftfartøjer, der opereres i henhold til dansk driftstilladelse, uanset om skibet eller luftfartøjet befinder sig uden for dansk territorium. Forbuddet gælder også offshoreanlæg og indendørs lokaler, hvor offentligheden har adgang, eksempelvis butikslokaler og venterum, taxaer og kollektive transportmidler.

Enkeltmands-arbejdsrum og rygerum

Der gælder to undtagelser til det generelle forbud mod rygning indendørs på arbejdspladser.

For det første kan virksomheden beslutte, at det fortsat skal være muligt at ryge i lokaler, der alene tjener som arbejdsplads for én person ad gangen, eksempelvis et enkeltmands-kontor eller et førerrum. Lokalet kan godt bruges af flere personer på skift, forudsat at der er effektiv udluftning.

For det andet kan virksomheden indrette rygerum og rygekabiner. Et sådant oprettet rygerum må ikke anvendes i arbejdsmæssig henseende i forbindelse med f.eks. gennemgang eller som kopi- eller lagerrum. Det er desuden en betingelse, at rygerummene/rygeboksene indeholder gode udluftningsmuligheder eller ventilation.

De to undtagelsesbestemmelser er ikke rettigheder for rygerne. Rygerne har derfor ikke krav på at få etableret særskilte rygerum/rygebokse eller på at få lov til at ryge i enkeltmands kontorer, men arbejdsgiveren kan vælge at tilbyde sådanne faciliteter til sine medarbejdere.

Krav om rygepolitik

Alle arbejdsgivere skal lave en skriftlig og tilgængelig rygepolitik for arbejdspladsen. Rygepolitikken skal indeholde oplysninger om, hvor og hvornår der må ryges, og den skal endvidere indeholde oplysninger om, hvordan virksomheden forholder sig i tilfælde af manglende overholdelse af rygepolitikken.

Varsling af rygepolitik

Væsentlige stillingsændringer skal af virksomheden varsles med en frist, der mindst svarer til de "ramte" medarbejders opsigelsesvarsel. Har en medarbejder eksempelvis krav på at blive opsagt med mindst 4 måneders varsel, skal en væsentlig stillingsændring tilsvarende varsles mindst 4 måneder før ikrafttrædelse.

Som udgangspunkt vil indførelse af en rygepolitik, der ikke er mere vidtgående end reglerne i Lov om røgfrie miljøer, ikke skulle varsles. Varsling kan dog komme på tale, hvis virksomheden hidtil

har haft en rygepolitik, hvorefter medarbejderne må ryge på enkeltmandskontorer og/eller rygerum og nu ønsker helt at forbyde rygning indendørs, ligesom det er nødvendigt at varsle, såfremt virksomheden ønsker at indføre et (ikke hidtil gældende) forbud mod at ryge på udendørs arealer.

Sanktioner

Det er arbejdsgiveren, der er ansvarlig for, at reglerne bliver overholdt, og eventuelle overtrædelser af reglerne vil kunne straffes med bøde.

En medarbejders overtrædelse af rygepolitikken vil af virksomheden kunne sanktioneres med ansættelsesretlige sanktioner, i første omgang i form af en advarsel og i gentagelsestilfælde opsigelse.

Forskelsbehandlingslovens tilladte ”ophørsalder” hæves fra 65 år til 70 år

Med virkning fra 1. januar 2008 er Forskelsbehandlingsloven ændret, sådan at lovens aldersgrænse for adgang til at indgå individuelle og kollektive aftaler om ophør af ansættelsesforholdet på grund af alder er hævet fra 65 år til 70 år.

Lovændringen indebærer, at ansættelseskontrakter, der indeholder bestemmelser om aldersophør før det 70. år vil blive ugyldige den 1. januar 2008. Såfremt virksomheden i dag opererer med bestemmelser på ophør ved 65 - 69 år, skal virksomheden sørge for, at bestemmelsen i ansættelseskontrakten ændres til at lyde på ophør ved (tidligst) 70 år. Dette gælder også direktørkontrakter!

En sådan ændring af ansættelseskontrakten (med det formål at bringe pensionsbestemmelsen i overensstemmelse med forskelsbehandlingslovens regler) betragtes ikke som en væsentlig vilkårsændring. Virksomheden behøver derfor hverken at iagttage varslingsreglerne for væsentlige vilkårsændringer eller at indhente medarbejdernes samtykke til ændringen.

Hvis du har spørgsmål til emnerne, er du velkommen til at kontakte advokat Lene Lange Gammelgaard på telefon 70 11 11 22 eller pr. e-mail llg@delacour.dk.