

fremme som en del af virksomhedens forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

På den baggrund er det naturligt, at bedriftssundhedstjenesternes forebyggende arbejde i fremtiden ses i et bredere perspektiv, hvor områder som reduktion af sygefravær, rummeligt arbejdsmarked og sundhedsfremme kan være en del af bedriftssundhedstjenesternes rådgivning.

Baggrunden for forslaget skal yderligere søges i de overvejelser, som fremgår af finanslovsaftalen for 2001 om arbejdsmiljø, hvorefter bedriftssundhedstjenesterne skal være en vigtig aktør i skabelsen af et mere rummeligt arbejdsmarked, i en reduktion af sygefraværet samt i målsætningen om at fremme folkesundheden.

Bedriftssundhedstjenesternes rådgivning til virksomhederne på området sundhedsfremme skal således være en del af de ydelser, som virksomhederne kan efterspørge. Den arbejdsmiljørelaterede del af disse ydelser vil ligge inden for kontingentbetalingen, mens de ydelser, der ikke er arbejdsmiljørelaterede, vil ligge udenfor. De skal dog begge have det samme kvalitetsmæssige høje niveau, hvor de almindelige krav til BST-rådgivning om at være forebyggende, helhedsorienterede og støtte virksomhedernes eget arbejdsmiljøarbejde skal sikres.

Sundhedsfremmende aktiviteter inden for en virksomhed kan fx være: Arbejdet med det udviklende arbejde, organisering af arbejdet, stressforvaltning m.v. som kan føre til, at de ansattes arbejdsevne og arbejdsglæde forbedres.

Indhold og overvejelser

I arbejdsmiljøloven fastsættes i § 1, at loven bl.a. har til formål at skabe grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet.

Områderne »reduktion af sygefravær« og »rummeligt arbejdsmarked« kan administrativt beskrives, så de ligger inden for lovens område, hvorimod sundhedsfremme ikke kan henføres under lovens formålsbestemmelse, da arbejdsmiljøloven udelukkende omhandler sundhed, der direkte relaterer sig til arbejdspladserne.

I overensstemmelse hermed foreslås ved lovforslaget tilvejebragt den fornødne hjemmel for, at bedriftssundhedstjenesterne udover arbejdsmiljøspørgsmål og ydre miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomhederne kan vejlede om og behandle problemstillinger inden for området sundhedsfremme.

Bedriftssundhedstjenesten er omhandlet i arbejdsmiljølovens § 13. De nærmere regler om bedriftssundhedstjenestens opbygning, opgaver, funktion og finansiering er fastsat i bekendtgørelse nr. 323 af 19. maj 1993, som ændret ved bekendtgørelse nr. 649 af 8. juli 1994, bekendtgørelse nr. 37 af 23. januar 1996 og bekendtgørelse nr. 112 af 19. februar 1998.

Gennemførelsen af lovforslaget vil nødvendiggøre ændringer i de gældende administrative bestemmelser om bedriftssundhedstjeneste, herunder for at sikre, at den foreslåede udvidelse af opgaverne ikke indebærer en forringelse af bedriftssundhedstjenesternes varetagelse af de eksisterende opgaver og forpligtelser inden for det traditionelle arbejdsmiljøområde.

Lovforslaget tager alene sigte på at gennemføre den nødvendige tilpasning af hjemlen for bedriftssundhedstjenesternes opgavevaretagelse. Lovforslaget indebærer således ingen ændringer i de materielle bestemmelser i arbejdsmiljøloven eller dennes anvendelsesområde i øvrigt, ligesom lovforslaget ikke medfører ændringer i ressortfordelingen mellem Arbejdsministeriet og Sundhedsministeriet (eller andre ministerier).

3. Ret for den ansatte til at forlade sin arbejdsplads i forbindelse med en alvorlig og umiddelbar fare

Forslaget har til formål at foretage gennemførelse i dansk ret af bestemmelser i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (rammedirektivet).

Rammedirektivet er et arbejdsmiljødirektiv, men indeholder tillige i artikel 8, stk. 4 og 5, bestemmelser, der regulerer forholdet mellem arbejdsgiveren og den ansatte.

Efter artikel 8, stk. 4, har en ansat ret til at forlade arbejdet i tilfælde af en alvorlig og umiddelbar fare, uden at dette må lægges den ansatte til last og medføre skadelige eller urimelige konsekvenser. Bestemmelsen har hidtil været anset for implementeret i dansk ret ved en almindelig retsgrundsætning, der giver den ansatte ret til at forlade arbejdet, hvis den ansattes liv, ære eller velfærd er udsat for fare.

Retsgrundsætningen om retten til at forlade arbejdet følger af retspraksis og almindelige arbejdsretlige principper, og er blandt andet også forudsat i Norm for regler for behandling af faglig strid, § 5, stk. 2. Bestemmelsen er en undtagelse fra den almindelige fridspligt i henhold til overenskomsterne, men også en individuel ret for den enkelte lønmodtager til at forlade arbejdspladsen uden derved at have misligholdt ansættelsesforholdet.