

skoler, øvrige uddannelsesinstitutioner, sygehuse, plejehjem m.v., være arbejdsgiveren, der har pligt til at sørge for, at rygning sker i overensstemmelse med reglerne i denne lov. Ledere af sådanne institutioner har ikke efter loven en selvstændig pligt til at sørge for, at rygning sker i overensstemmelse med denne lov, og vil derfor ikke kunne straffes efter lovens regler for en overtrædelse heraf, jf. bemærkningerne til § 26.

Arbejdsgiveren vil - for at opfylde forpligtelsen efter loven i overensstemmelse med almindelige ansættelsesretlige regler - kunne pålægge ansatte, herunder arbejdsledere, at sørge for, at rygning kun sker i overensstemmelse med lovens regler. Ansattes tilsidesættelse af en sådan pligt, som er pålagt af arbejdsgiveren, behandles efter de regler, der gælder for den pågældendes ansættelsesforhold, jf. lovens § 25.

Bestemmelsen forpligter udover arbejdsgiveren endvidere indehaveren, restauratøren, bestyreren og forpagteren til at sørge for, at rygning kun sker i overensstemmelse med lovens regler. Bestemmelsen indebærer således med hensyn til rygereglerne for serveringssteder, at der påhviler indehaveren, restauratøren, bestyreren og forpagteren en pligt til at sørge for, at lovens regler overholdes, uanset om de pågældende samtidig er arbejdsgivere. Det er således ikke afgørende for forpligtelsen til at sørge for, at lovens regler overholdes, om der er ansatte knyttet til serveringsstedet.

#### *Til § 24*

Det følger af bestemmelsen, at tilsynet med overholdelsen af denne lov og de regler, der udstedes i medfør af denne lov, varetages af Arbejdstilsynet, Søfartsstyrelsen og transport- og energiministeren.

De pågældende tilsynsmyndigheders tilsyn med overholdelsen af denne lov og de regler, der udstedes i medfør af denne lov, sker som led i de pågældende tilsynsmyndigheders tilsyn efter arbejdsmiljøloven, luftfartsloven, lov om sikkerhed til søs henholdsvis offshore sikkerhedsloven. Tilsynet forudsættes således gennemført som en del af den øvrige kontrol, som de pågældende tilsynsmyndigheder fører.

De nærmere regler om de pågældende tilsynsmyndigheders tilsyn med overholdelsen af denne lov fastsættes i de nævnte love, jf. lovforslagets §§ 29-32.

De foreslåede bestemmelser i §§ 29-32 sikrer, at de pågældende tilsynsmyndigheder har ensartede sanktionsmuligheder ved varetagelsen af tilsynet. De pågældende tilsynsmyndigheder vil således kunne udstede påbud om, at forhold, der strider mod denne lov eller de regler, der udstedes i medfør af denne lov, skal

bringes i orden straks (strakspåbud) eller inden en nærmere angivet frist.

Der fastsættes endvidere med lovforslagets §§ 29-32 bestemmelser, der sikrer, at den enkelte tilsynsmyndighed har de samme beføjelser med hensyn til at få oplysninger og få adgang til den pågældende lokalitet ved udøvelsen af tilsynet efter lov om røgfri miljøer, som den pågældende tilsynsmyndighed har i forbindelse med udøvelse af tilsyn efter arbejdsmiljøloven, luftfartsloven, lov om sikkerhed til søs henholdsvis offshore sikkerhedsloven. Der er desuden fastsat bestemmelser, der indebærer, at reglerne om klageadgang for den pågældende tilsynsmyndighed finder tilsvarende anvendelse for tilsynsmyndighedens afgørelser efter lov om røgfri miljøer, jf. nærmere herom de foreslåede bestemmelser til arbejdsmiljølovens § 79 a, stk. 4, til § 20 a, stk. 2, jf. § 17, stk. 8, i lov om sikkerhed til søs, til § 150 f, stk. 2, jf. § 152 a i luftfartsloven og til offshore sikkerhedslovens § 66 a, stk. 4.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til lovforslagets §§ 29-32.

#### *Til § 25*

Det foreslås, at de almindelige ansættelsesretlige misligholdelsesbeføjelser finder anvendelse, hvis en lønmodtager ikke overholder forbuddet mod rygning. Herved sidestilles overtrædelse af rygeforbuddet med lønmodtagerens overtrædelse af andre regler, der har et arbejdsmiljømæssigt sigte. En arbejdsgiver vil således kunne sikre efterlevelse af lovgivningen i kraft af muligheden for - inden for de relevante ansættelsesretlige rammer - at drage konsekvenser af en lønmodtagers misligholdelse af ansættelsesaftalen.

Hvilke misligholdelsesbeføjelser - f.eks. mundtlig eller skriftlig advarsel, henstilling/påtale eller eventuel bortvisning - der kan blive tale om at anvende, afhænger af en konkret vurdering af den misligholdelse, der kan henføres til lønmodtageren. En arbejdsgiver, der på trods af lovgivningen har tilkendegivet over for en lønmodtager, at der kan ryges frit på arbejdspladsen, vil således vanskeligt kunne gøre misligholdelsesbeføjelser gældende over for lønmodtageren, der efter omstændighederne har haft føje til at anse rygning som acceptabel adfærd inden for ansættelsesforholdets rammer.

Bestemmelsen udgør således ikke en ændring af reguleringen af forholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, men skal tværtimod ses som udtryk for et ønske om at tilgodese sundhedsmæssige hensyn inden for rammerne af denne relation. Spørgsmål om anvendelse af misligholdelsesbeføjelser vil - afhængigt af