

**DE LUCHT GEKLAARD**  
**een aanbeveling over een rookbeleid van ondernemingen**

**14 MAART 2001, Publicatienr. 3/01**

## Colofon

### Uitgave:

Stichting van de Arbeid

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK DEN HAAG

tel.: 070 - 3 499 577

fax: 070 - 3 499 796

e-mail: [stvda.info@gw.ser.nl](mailto:stvda.info@gw.ser.nl)

<http://www.stvda.nl>

### Druk:

SER-huisdrukkerij

© 2001, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid

## **INHOUDSOPGAVE**

Voorwoord

Toelichting

1.	Inleiding	6
2.	De ontwikkeling van een effectief rookbeleid	7
2.1	Waarom?	7
2.2	Doel	8
2.3	Uitgangspunten voor een rookbeleid	9
2.4	Elementen van een rookbeleid	9
2.5	Vormgeving van een rookbeleid	11

Bijlage 1: Korte beschrijving van relevante regelgeving

Bijlage 2: Nuttige adressen



# **DE LUCHT GEKLAARD: een aanbeveling over een rookbeleid van ondernemingen**

## **Voorwoord**

Het creëren van een rookvrije werkomgeving is een actueel thema. Veel bedrijven hebben al een rookbeleid ontwikkeld of overwogen dat te doen. De Stichting van de Arbeid wil dit ondersteunen en stimuleren. Zij doet in deze publicatie een aanbeveling voor een rookbeleid en suggesties voor een doelgerichte benadering van het vraagstuk. Aan de hand daarvan kunnen bedrijven, zo verwacht zij, een rookbeleid ontwikkelen en effectueren.

## **DE LUCHT GEKLAARD: een aanbeveling over rookbeleid van ondernemingen**

---

De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat de maatschappelijke ontwikkelingen op het terrein van het (mee-)roken op de werkplek vragen om een gerichte aanpak op het niveau van de onderneming.

Vertrekpunt daarbij is dat werknemers recht hebben op een rookvrije omgeving, zoals door de President van de Arrondissementsrechtbank te Breda is vastgesteld in zijn uitspraak van 25 april 2000 (waarover meer in de toelichting op deze aanbeveling).

Uit onderzoek blijkt dat de meeste ondernemingen nog geen beleid hebben ontwikkeld ter bescherming van werknemers tegen tabaksrook.

De Stichting van de Arbeid meent dat het op de weg van ondernemingen ligt om te verzekeren dat werknemers worden gevrijwaard van ongewenste blootstelling aan tabaksrook. Het betreft hier immers een zaak van gezondheidsbeleid en van goede omgangsvormen in de onderneming.

In dit licht beveelt de Stichting van de Arbeid ondernemingen aan om in samenspraak met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de belanghebbende werknemers, een helder en eenduidig rookbeleid te formuleren dat verzekert dat werknemers niet tegen hun wil worden blootgesteld aan tabaksrook en daarbij ook zoveel mogelijk rekening houdt met de positie van rokende werknemers.

Deze aanbeveling wordt nader onderbouwd en uitgewerkt in de bijbehorende toelichting.

## Toelichting

### 1. Inleiding

De aandacht voor (niet) roken op de werkplek neemt toe. Dat is begrijpelijk; het belang van een gezonde en veilige werkplek is onomstreden. Tegelijkertijd blijkt dat het daaraan nog wel eens schort: er zijn nog steeds werknemers die op het werk hinder ondervinden van tabaksrook.<sup>1</sup>

De Stichting van de Arbeid heeft in 1992 een aanbeveling uitgebracht over de bescherming van de niet-roker op het werk.<sup>2</sup> In deze aanbeveling stelde de Stichting de positie van de niet-roker centraal.

Zij sprak uit dat het formuleren en invoeren van een rookbeleid (een beleid gericht op de inpassing van rookgedrag in de arbeidssituatie) bij uitstek een zaak is die op ondernemingsniveau moet plaatsvinden. Zij riep ondernemingen op tot het ontwikkelen van een beleid dat is gericht op het zoveel mogelijk tegengaan van hinder, overlast en gezondheidsschade, welke door niet rokende werknemers op de werkplek worden ondervonden als gevolg van het roken door anderen. Naar haar oordeel behoeft daarbij niet direct naar het zwaarste middel, een geheel rookverbod, te worden gegrepen.

Zij wees op het bevorderen van de acceptatie van een rookbeleid en op de rol die de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) daarbij kan spelen.

De Arbeidsinspectie heeft in 1998 de resultaten gepubliceerd van een onderzoek naar roken op het werk.<sup>3</sup> Doel van het onderzoek was om na te gaan hoeveel procent van de bedrijven in Nederland op dit moment een rookbeleid hebben. Onder rookbeleid verstaat het onderzoek alle maatregelen die in een bedrijf genomen zijn ter bescherming van de gezondheid van niet-rokers.

Het onderzoek laat zien dat 51% van de bedrijven maatregelen heeft genomen met betrekking tot roken op het werk. Ruim de helft hiervan heeft dat gedaan ter bescherming van de gezondheid van niet-rokers. In totaal betekent dit dat 28% van de onderzochte bedrijven een rookbeleid heeft. Grotere bedrijven hebben vaker een rookbeleid dan kleinere. Iets meer dan negen van de tien bedrijven met een rookbeleid hebben een (beperkt of volledig) rookverbod ingesteld.

Overigens is het voeren van een rookbeleid iets van recente datum: voor bijna de helft van de bedrijven met een rookbeleid geldt dat zij dit eerst vanaf 1995 voeren.

Er kunnen ook andere redenen zijn om maatregelen met betrekking tot roken op het werk te nemen, zoals bedrijfsveiligheid, hygiëne, klantvriendelijkheid of schaderisico aan apparatuur. Deze overwegingen kunnen uiteraard ook een rol spelen bij het ontwikkelen van een rookbeleid. Zij blijven in het navolgende echter buiten beschouwing.

---

<sup>1</sup> Zie bijvoorbeeld de resultaten van de tijdelijke klachtenlijn van het Astma Fonds en de Stichting Volksgezondheid en Roken (Stivoro, [www.stivoro.nl](http://www.stivoro.nl)).

<sup>2</sup> Stichting van de Arbeid, **Aanbeveling over de bescherming van de niet-roker op het werk**, 26 mei 1992, publicatienr. 5/92.

<sup>3</sup> Arbeidsinspectie, **Roken op het werk**, Den Haag, november 1998. Het onderzoek heeft betrekking op 1561 bedrijven met meer dan 5 werknemers.

Dat geldt ook voor roken in openbare gebouwen en in door de overheid gesubsidieerde instellingen. Die vallen immers onder de Tabakswet.<sup>4</sup>

Ook blijft in het navolgende buiten beschouwing het roken in niet onder de Tabakswet vallende ruimten die gericht zijn op de ontvangst of het vervoer van publiek, zoals recreatie- en soortgelijke ruimten (horeca), voor zover deze ruimten voor het publiek toegankelijk zijn. Dit laat onverlet dat ook in deze sectoren aandacht moet worden geschonken aan de diverse hierboven genoemde aspecten van het roken.

## 2. De ontwikkeling van een effectief rookbeleid

### 2.1 Waarom?

Blootstelling aan tabaksrook kan de gezondheid schaden. Ook kan hinder en overlast van tabaksrook gevolgen hebben voor het functioneren van werknemers. Daarnaast kunnen onopgeloste problemen rond blootstelling aan tabaksrook op de werkplek versturend werken op de onderlinge verhoudingen in een onderneming.

Roken op de werkplek is ook een kwestie van omgangsvormen: wordt er met respect met elkaar omgegaan?<sup>5</sup>

Redenen genoeg om bewust om te gaan met 'roken op de werkplek'. Het kan zijn dat (mee)roken op de werkplek in een onderneming niet als een probleem lijkt te worden ervaren. Ook in dat geval is aandacht voor het roken geboden. Immers, niet uitgesloten is dat niet-rokers zich omwille van de lieve vrede schikken in een heersende 'rookcultuur'.

Roken op de werkplek kan tevens ten grondslag liggen aan verzuim, ziekte of verminderde productiviteit.

Een bedrijf heeft een direct financieel belang bij het terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Ook heeft een bedrijf een direct belang bij goede arbodienstverlening en een goed functionerende gezondheidszorg. Deze belangen kunnen worden samengebracht in een gezondheidsbeleid<sup>6</sup> waarvan een rookbeleid deel kan uitmaken.

En dan is er ook nog de opdracht die de wetgever aan de werkgever heeft gegeven: zorgen voor een veilige en gezonde werkplek. Dit vloeit voort uit de wet (onder meer: Burgerlijk Wetboek, Arbeidsomstandighedenwet).<sup>7</sup> Op verschillende plaatsen is daarin vastgelegd dat de werkgever er voor moet zorgen dat de werknemer geen gezondheidsschade lijdt of hinder van stoffen ondervindt bij de uitoefening van zijn functie.

Op deze plaats is het van belang om te refereren aan de uitspraak van de president van de Arrondissementsrechtbank te Breda d.d. 25 april 2000 in de zaak 'Nooijen-Koninklijke PTT Post'. Deze is in zekere zin het referentiepunt geworden in de actuele discussie over roken op de werkplek.

<sup>4</sup> Een rookverbod ingevolge de Tabakswet geldt in alle openbare gebouwen van Rijk, provincie en gemeenten. Het verbod geldt voorts in instellingen op het gebied van sociaal-cultureel werk, maatschappelijke dienstverlening, gezondheidszorg, binnensport en onderwijs, voorzover ze door de overheid gesubsidieerd of in stand gehouden worden.

<sup>5</sup> Stichting van de Arbeid, **Met alle respect! Over bedrijfscultuur en omgangsvormen op de werkplek**, 14 december 1999, publicatienr. 7/99.

<sup>6</sup> VNO-NCW, **Gezondheidsbeleid: dat levert werkgevers veel op!**, Den Haag, maart 1999

<sup>7</sup> Zie bijlage 1

De rechter overwoog daarin onder meer dat algemeen aanvaard uitgangspunt is dat roken de gezondheid bedreigt en dat ook niet-rokers gezondheidsschade of hinder ondervinden van het roken door anderen in hun omgeving. Voorts overwoog de rechter dat voor tabaksrook geen waarden voor maximaal aanvaarde concentraties zijn bepaald en dat voor blootstelling aan een kankerverwekkende stof als tabaksrook geen veilige ondergrens is te geven.

Het recht op de bescherming van de lichamelijke integriteit, de gezondheid, is een grondrecht, neergelegd in de Grondwet, dat uiteraard doorwerkt in het arbeidsrecht, aldus de rechter. Hij merkt vervolgens op dat artikel 7: 658 lid 1 BW aan een werkgever de verplichting oplegt om de lokalen waarin hij arbeid doet verrichten op zodanige wijze in te richten, alsmede zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

Artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet legt de werkgever de verplichting op de arbeid zodanig te organiseren en de arbeidsplaatsen zodanig in te richten dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de gezondheid van de werknemer. In artikel 4.9 van het Arbobesluit wordt voorgeschreven dat doeltreffende maatregelen moeten worden genomen om te voorkomen dat werknemers bij hun arbeid kunnen worden blootgesteld aan stoffen in zodanige mate dat schade kan worden toegebracht aan hun gezondheid of aan de werknemers hinder kan worden veroorzaakt. Lid 2 en lid 3 van dat artikel geven nadere regels over de volgorde waarin de werkgever maatregelen moet nemen. Begonnen moet worden met onder meer organisatorische maatregelen die het gevaar bij de bron voorkomen. Pas indien dit niet doeltreffend kan, mogen andere maatregelen, bijvoorbeeld afvoer van verontreinigde lucht, aan de orde komen.

Gelet op het genoemde gevaar van tabaksrook voor de gezondheid leggen deze wetsbepalingen aan de werkgever de verplichting op om te waarborgen dat niet-rokende werknemers zich tijdens hun werkzaamheden en pauzes bevinden in een omgeving die geheel vrij is van tabaksrook. Er is immers geen veilige ondergrens. Het gevaar moet primair aan de bron worden aangepakt door een organisatorische maatregel.

Een algeheel rookverbod is daartoe geschikt en in het algemeen aangewezen binnen kantoorgebouwen, aldus de rechter. De werkgever kan daaraan niet tegenwerpen de wens van andere werknemers die wel roken, omdat deze de gezondheid van de niet-roker behoren te respecteren.

## **2.2 Doel**

Doelstelling van een rookbeleid is werknemers op het werk te vrijwaren van ongewenste blootstelling aan tabaksrook. Het gaat daarbij om een vertaling van de maatschappelijke discussie over roken. Daarin komt tot uitdrukking dat roken in het bijzijn van anderen geen vanzelfsprekende zaak (meer) is.

Van de roker wordt uitdrukkelijk verwacht dat deze rekening houdt met de wensen van zijn/haar omgeving. Tegelijkertijd is het van belang diffuse situaties, waarin het niet duidelijk is of er nu wel of niet mag worden gerookt, te voorkomen.

## 2.3 Uitgangspunten voor een rookbeleid

### *Legitimiteit*

Het sturen van rookgedrag van werknemers is een delicate zaak. Tenslotte gaat het om een interventie in de levensstijl van mensen, althans zo kan het worden ervaren.

Tegelijkertijd heeft de werkgever een zorgplicht voor een veilige en gezonde werkomgeving, noch afgezien van het belang van de onderneming (werknemers en leidinggevende(n)) bij goede arbeidsverhoudingen.

Het is dan ook legitiem dat de onderneming rookgedrag stuurt. De ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging hebben daarbij uitdrukkelijk een positie. Immers, zij hebben instemmingsrecht ten aanzien van een regeling op het gebied van onder meer de gezondheid of het welzijn in verband met de arbeid (artikel 27, eerste lid onder d, jo. artikel 35c, derde lid Wet op de ondernemingsraden).

### *Helderheid*

Een eerste vereiste waaraan een rookbeleid moet voldoen, is helderheid. Het is verleidelijk om het regelen van rookgedrag op de werkplek aan betrokkenen zelf over te laten. Immers, dat is een informele benadering die een beroep doet op de eigen verantwoordelijkheid van werknemers en op het besef van goede omgangsvormen. Toch schuilt in deze benadering het gevaar dat onderlinge krachtsverhoudingen op de werkplek de uitkomst bepalen, waardoor het probleem niet echt wordt opgelost.

Dit pleit ervoor om voor het gehele bedrijf expliciet te regelen waar wel, waar niet en waar onder bepaalde voorwaarden (van bouwkundige- en/of organisatorische aard) mag worden gerookt.

### *Gelijkheid*

Het is van belang dat een rookbeleid zonder onderscheid geldt voor allen die werkzaam zijn in de onderneming.

## 2.4 Elementen van een rookbeleid

Het vorenstaande onderstreept de noodzaak van een gedegen voorbereiding alvorens tot een rookbeleid wordt besloten. Bedrijven kunnen overwegen daarbij de Arbo-dienst in te schakelen.

### *Draagvlak creëren*

Het verwerven van draagvlak voor het rookbeleid is van het grootste belang. Dit speelt niet alleen aan het begin van het proces maar ook bij het voorbereiden, ontwikkelen, implementeren, evalueren en bijstellen van een rookbeleid.

De ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging kunnen hierbij een belangrijke rol spelen. Daarom is het ook van belang dat de ondernemingsleiding de plannen voor een rookbeleid met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging bespreekt. Deze organen kunnen ook op basis van signalen uit de achterban het initiatief nemen of voorstellen voor de ontwikkeling of bijstelling van een rookbeleid doen.

Het roken op de werkplek, de noodzaak en de effecten van een rookbeleid en de ervaringen daarmee, kunnen in het werkoverleg worden besproken.

### *Inventariseren*

Het kan lijken alsof er in een bedrijf geen enkele noodzaak bestaat om een rookbeleid in te voeren, bijvoorbeeld wanneer de leiding of de vertegenwoordigers van het personeel daarover geen signalen bereiken. Toch is het zaak niet te snel te veronderstellen dat er dan geen probleem zal zijn (nog afgezien van de opdracht die de bestaande regelgeving de werkgever al geeft om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving...). Immers, niet uitgesloten is dat de heersende rookcultuur geen ruimte laat voor eventuele protesten daartegen.

Daarom is het raadzaam dat de werkgever zich op de hoogte stelt hoe de werknemers tegen roken op de werkplek aankijken, bijvoorbeeld door een enquête (anoniem) te houden. Daarbij kan ook worden nagegaan of zich onder de werknemers extra kwetsbare groepen bevinden, zoals Carapatiënten.

Gezien de praktijk in ondernemingen is het aannemelijk dat uit een dergelijke inventarisatie zal blijken dat (een deel van de) werknemers prijs (stelt) stellen op een rookvrije werkomgeving. In dat geval is het zaak dat de onderneming een rookbeleid formuleert dat hierna verder wordt toegelicht.

Alleen wanneer op basis van de inventarisatie komt vast te staan dat geen van de werknemers prijs stelt op een rookvrije werkomgeving, is het denkbaar dat roken in alle ruimten voorlopig is toegestaan. Het ligt in de rede dat na verloop van tijd opnieuw wordt nagegaan of er behoefte is aan een rookvrije werkomgeving.

### *Formuleren*

De inhoud van een rookbeleid richt zich naar de situatie in de onderneming en vergt derhalve maatwerk. Zowel de grootte en de aard van het bedrijf of bedrijfs onderdeel, als de wensen van de werknemers spelen hierbij een rol.

Vertrekpunt is het recht van werknemers op een rookvrije werkomgeving. Tegen deze achtergrond zijn er verschillende mogelijkheden om het beleid in te richten.

Primair zal de vraag aan de orde zijn of in het bedrijf(-sonderdeel) een volledig rookverbod moet gelden of dat roken onder voorwaarden (in bepaalde ruimten, op bepaalde tijden) is toegestaan.

Indien een volledig rookverbod wordt ingesteld, kan worden overwogen om rokers in de gelegenheid te stellen om buiten het bedrijf te roken. Afspraken over omvang en frequentie van rookpauzes zijn dan gewenst. Eventueel kan aan rokende werknemers die willen stoppen met roken ondersteuning worden geboden via het faciliteren of (gedeeltelijk) financieren van cursussen zoals stoppen-met-roken-programma's of andere middelen.

Indien gekozen wordt voor een rookbeleid waarbij onder voorwaarden (in bepaalde ruimten, op bepaalde tijden) mag worden gerookt, moeten die condities worden vastgesteld. Zo kan het roken worden beperkt tot bepaalde ruimten of tot (een) specifieke rookruimte(n).

Het is daarbij van belang dat deze ruimten zodanig zijn gesitueerd of ingericht (ventilatie) dat andere werknemers niet tegen hun wil aan tabaksrook worden blootgesteld.

Voor bepaalde gemeenschappelijke ruimten, zoals een kantine of bedrijfsrestaurant, kan afgesproken worden dat daar niet gerookt mag worden of alleen op bepaalde tijden. In het laatste geval is het van belang dat de ventilatievoorzieningen zodanig zijn dat de ruimte nadien rookvrij gemaakt kan worden.

Ingeval specifieke rookruimten worden ingericht, ligt het voor de hand om afspraken te maken over de omvang en frequentie van rookpauzes.

Belangrijk is dat over het rookbeleid heldere afspraken worden gemaakt zodat een ieder weet waar hij of zij aan toe is. Daarbij behoort ook duidelijkheid over de gevolgen van eventuele overtredingen van de afgesproken regels.

De in bijlage 2 vermelde instanties kunnen behulpzaam zijn bij het ontwikkelen en formuleren van een rookbeleid.

### ***Uitvoeren***

Voorlichting (ook aan sollicitanten) over het (in) te voeren rookbeleid moet bijdragen aan het besef dat het roken op de werkplek voortaan aan bepaalde regels zal zijn verbonden en aan de acceptatie van het rookbeleid. Die regels moeten volstrekt helder zijn en consistent worden toegepast.

Het beleid kan uiteraard pas in volle omvang ingaan als de eventuele afgesproken organisatorische en/of bouwkundige maatregelen zijn getroffen, zoals de inrichting van speciale rookruimten. Er kan voor een gefaseerde invoering worden gekozen waarbij heldere afspraken worden gemaakt over de ingangsdatum van de verschillende fasen alsmede over eventueel benodigde overgangsmaatregelen.

Het management is primair verantwoordelijk voor een correcte uitvoering van het rookbeleid en is daarop aanspreekbaar. Uiteraard hebben de werknemers ook een eigen verantwoordelijkheid, ook bij het signaleren van eventuele onvolkomenheden of overtredingen.

Een goede naleving van het rookbeleid is belangrijk. Naarmate de ondernemingsleiding er beter in slaagt om aldus samen met de werknemers(vertegenwoordiging) een draagvlak te creëren en vast te houden, zal de behoefte aan een sanctiebeleid zich minder doen voelen. Een periodieke evaluatie van het rookbeleid maakt deel uit van een permanent streven naar een verbetering van dat beleid.

In overleg met de werknemers(-vertegenwoordiging) kan het beleid op zijn effecten worden beoordeeld en, zo nodig, worden bijgesteld.

## **2.5 Vormgeving van een rookbeleid**

Welke vorm van rookbeleid de meest geschikte is, hangt af van de situatie in het bedrijf. Wat is precies het probleem en welke oplossing past daarbij? Welke mogelijkheden heeft het bedrijf om rookoverlast te voorkomen?

Hieronder worden ter illustratie een paar praktijksituaties beschreven.

***Grote onderneming in het bank- en verzekeringsbedrijf (circa 2500 werknemers)***

Het bedrijf werkte aanvankelijk met blokuren, gedurende welke niet mocht worden gerookt. Dit bleek onbevredigend. Een enquête wees uit dat een ruime meerderheid van de werknemers voorstander was van het inrichten van rookkamers in combinatie met een verbod op roken elders in het gebouw.

Voorafgaand aan de invoering van het nieuwe beleid is er een uitgebreide informatie-campagne gehouden, waarin ook aandacht is besteed aan stoppen met roken.

Inmiddels is het nieuwe beleid geëvalueerd. Daaruit blijkt dat niemand meer hinder heeft van sigarettenrook. Bovendien is het percentage rokers teruggelopen van 25 naar 21. Degenen die zijn blijven roken, zijn minder gaan roken.

***Bedrijfsonderdeel grote onderneming in het bank- en verzekeringswezen (circa 200 werknemers)***

De werkruimten van dit bedrijfsonderdeel zijn ingericht als kantoortuinen. Door medewerkers werd rookoverlast ondervonden. Het scheiden van rokende en niet-rokende werknemers bleek niet afdoende. Na een uitgebreide fase van overleg tussen en met de betrokken medewerkers werd besloten tot de inrichting van rookkamers.

Een jaar na invoering van het nieuwe beleid heeft een evaluatie plaatsgevonden. Het blijkt dat de rookoverlast fors is teruggedrongen. Enkele rokers zijn gestopt, anderen roken minder.

***Woningcorporatie (circa 225 medewerkers)***

De verhuizing naar een nieuw pand was aanleiding om het rookbeleid aan te scherpen. In de oude situatie werd het treffen van een regeling aan de werknemers overgelaten. Als iemand bezwaren had tegen roken, moesten rokers elders hun heil zoeken.

Het nieuwe beleid is dat de werkplekken rookvrij zijn en dat in een speciale rookruimte kan worden gerookt.

Aan het beleid ging een enquête vooraf. De invoering van het beleid werd ondersteund door een informatiecampagne, waaronder een persoonlijke brief van de directie aan de medewerkers. De ervaringen wijzen uit dat de rokende werknemers en de directie zich bij de nieuwe situatie hebben neergelegd, ook al vergde dat soms de nodige aanpassing. Voor de door het bedrijf aangeboden cursussen die mensen ondersteunen bij het stoppen met roken bestond weinig belangstelling.

***Grote onderneming in de IT-sector (± 5000 vaste medewerkers, ± 1000 flexibele krachten)***

Deze onderneming voert al meer dan twaalf jaar een ontmoedigingsbeleid, waarbij het gezondheidsaspect voorop staat. Roken werd per verdieping van het kantoorgebouw alleen toegestaan op de hal.

Sedert enige tijd geldt een volledig rookverbod binnen de organisatie. Buiten het gebouw zijn rookpaviljoens aangelegd, maar daarvan wordt geen gebruik gemaakt. Wel steken medewerkers soms buiten op straat een sigaret aan.

Het strenge rookbeleid is geaccepteerd omdat er jaren naar toe is gewerkt en mensen aan het idee hebben kunnen wennen.

***Bedrijfsonderdeel van een staalbedrijf ( $\pm 1000$  werknemers)***

Dit bedrijfsonderdeel werkt al enige jaren aan de invoering van een rookbeleid. Probleem is dat dit onderdeel bestaat uit verschillende gebouwen. Het is uiterst moeilijk om in sommige panden een ruimte te vinden die als rookruimte kan worden ingericht. En als deze er al is, blijkt het moeilijk om werknemers er gebruik van te laten maken. Rokende werknemers werpen ook tegen dat het productieproces als zodanig al de nodige stofoverlast bezorgt en dat dat probleem allereerst zou moeten worden aangepakt.

De invoering van het rookbeleid is mede afhankelijk van de mate waarin voorzieningen voor rokers worden getroffen, hetgeen betekent dat op sommige werkplekken nog wel mag worden gerookt en op andere niet meer. Dat geeft scheve ogen.

De kantoren zijn inmiddels al wel rookvrij, maar niet de ruimten waar de machines worden bediend.

### **Korte beschrijving van relevante regelgeving**

#### ***Grondwet***

In de Grondwet is het recht op de onaantastbaarheid van het lichaam verankerd (artikel 11).

#### ***Burgerlijk Wetboek (BW)***

Artikel 7:658 lid 1 BW verplicht de werkgever onder meer de werkruimten zo in te richten en te onderhouden, alsmede de nodige maatregelen te nemen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn functie schade lijdt.

Artikel 7:660 BW bepaalt dat de werknemer verplicht is zich te houden aan, onder meer, de voorschriften van de werkgever die strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming.

#### ***Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)***

Artikel 3 van de Arbowet regelt de algemene zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid. Het artikel bepaalt dat de werkgever bij het organiseren van de arbeid, het inrichten van de arbeidsplaatsen en het bepalen van de productieve werkmethode een aantal zaken in acht moet nemen in het kader van, onder meer, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn bij de arbeid.

Onderdeel 'f' van artikel 3 van de Arbowet bevat nadere voorschriften met betrekking tot bescherming van de gezondheid van werknemers met een bepaalde lichamelijke gesteldheid. Het betreft hier 'speciaal toezicht' en 'andere doelmatige voorzieningen'.

Artikel 4 van de Arbowet verplicht de ondernemer bij het voeren van zijn algemeen ondernemingsbeleid dit beleid mede te richten op, onder meer, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn van de werknemer binnen het bedrijf.

Artikel 5 geeft voorschriften voor de inventarisatie en evaluatie van risico's in de sfeer van de arbeidsomstandigheden, de zogeheten risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht ten aanzien van de vaststelling en de wijze van uitvoering van de RI&E.

#### ***Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit)***

Artikel 4.9 van het Arbeidsomstandighedenbesluit schrijft voor dat doeltreffende maatregelen moeten worden genomen om te voorkomen dat werknemers bij hun arbeid kunnen worden blootgesteld aan stoffen in zodanige mate dat schade kan worden toegebracht aan hun gezondheid of aan de werknemers hinder kan worden veroorzaakt.

De leden 2 en 3 van dit artikel geven nadere regels over de volgorde waarin de werkgever maatregelen moet nemen. Begonnen moet worden met onder meer organisatorische maatregelen die het gevaar bij de bron voorkomen. Pas indien dit niet doeltreffend is, kunnen andere maatregelen, bijvoorbeeld afvoer van verontreinigde lucht, aan de orde komen.

Artikel 3.20 Arbobesluit verplicht de werkgever om in de ruimte die aan werknemers beschikbaar is gesteld om pauzes door te brengen, doeltreffende maatregelen te nemen ter bescherming van niet-rokers tegen hinder van tabaksrook.

***Wet op de ondernemingsraden (WOR)***

Artikel 27, eerste lid onder d bepaalt dat de ondernemingsraad een instemmingsrecht heeft ten aanzien van een regeling op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of het welzijn in verband met de arbeid.

Ingevolge artikel 35c, derde lid, geldt dit ook voor de personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 28 regelt dat de ondernemingsraad de naleving bevordert van de voor de onderneming geldende voorschriften op, onder meer, het gebied van de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid van de in de onderneming werkzame personen.

**Nuttige adressen**

Bureau Voorlichting Tabak  
Wassenaarseweg 80  
2596 CZ Den Haag  
Postbus 90606  
2509 LP Den Haag  
Telefoon 070 - 3286809  
Fax 070 - 3246147  
[www.bvt.nl](http://www.bvt.nl)

Cicon-Advies  
Servaasbolwerk 15  
3512 NK Utrecht  
Telefoon 030 - 2330191  
Fax 030 - 2330199  
[info@trindeborch.nl](mailto:info@trindeborch.nl)  
[www.cicon-advies.nl](http://www.cicon-advies.nl)

Stichting Volksgezondheid en Roken Stivoro  
Parkstraat 83  
2514 JG Den Haag  
Postbus 16070  
2500 BB Den Haag  
Telefoon 070 - 3522554  
Fax 070 3544829  
[stivoro@stivoro.nl](mailto:stivoro@stivoro.nl)  
[www.stivoro.nl](http://www.stivoro.nl)  
[www.rokenendewerkplek.nl](http://www.rokenendewerkplek.nl)