

MEMO SMART Advocaten

Aan : Werkgevers
Betreft : Rookverbod op het werk
Datum : 16 december 2021
Auteur : mr. H.J.M. Smelt en mr. V.A. Linhart

In 2018 heeft de overheid het Nationaal Preventieakkoord getekend met 70 andere partijen om roken, overgewicht en problematisch alcoholgebruik aan te pakken. Onderdeel van het akkoord zijn o.a. maatregelen voor een rookvrije generatie. Dienaangaande introduceert de overheid de komende jaren strenge regels om rookruimtes in alle sectoren te sluiten en de verbieden.

Op 27 september 2019 oordeelde de Hoge Raad dat rookruimtes in de horeca niet zijn toegestaan¹. Dit verbod geldt voor alle inrichtingen die voldoen aan de definitie van horeca-inrichting zoals staat in de Tabaks- en rookwarenwet.

Sinds 1 juli 2021 geldt het rookverbod reeds voor de semipublieke sector, de openbare gebouwen en de horeca. Vanaf 1 januari 2022 hebben ook werknemers recht op een rookvrije omgeving.

Dienaangaande zijn rookruimtes - voor zover deze nog aanwezig zijn – in bedrijven niet meer toegestaan. De juridische grondslag voor dit rookverbod is terug te vinden in de Tabaks- en rookwarenwet.

Zie ook: [Rookverbod openbare ruimten, werkplek en horeca | Roken | Rijksoverheid.nl](#)

Roken op de werkplek

Hoe dient een werkgever om te gaan met het rookverbod op de werkplek, zodat voldaan wordt aan de wettelijke normen? En wat zijn de gevolgen, indien het rookverbod wordt overtreden?

Principieel geldt dat een werkgever niet verplicht is een rookplek op het werk te verschaffen. Daarnaast geldt dat werknemers op de openbare weg nog steeds mogen roken, tenzij sprake is van overlast voor andere collega's in het bedrijfspand. Immers, een ieder heeft recht op een rookvrije omgeving.

Om overlast te voorkomen doet een werkgever er goed aan om een rookplek op het bedrijfsterrein beschikbaar te stellen voor het rokende personeel. Dienaangaande is wel van belang dat de rookplek geen afsluitbare ruimte mag zijn, zoals bijvoorbeeld een fietsenstalling. Ook is van belang dat het rookverbod van toepassing indien de afsluitbare ruimte zich bevindt buiten het bedrijfspand.

¹ ECLI:NL:HR:2019:1449

Een beschutte schuilplaats/abri als rookplek is overigens wel toegestaan, mits wordt voldaan aan de volgende voorwaarden²:

- De rookplek bevindt zich volledig buiten het bedrijfspand/gebouw;
- De rookplek bevindt zich niet onder een afdakje van het bedrijfspand/gebouw of op een binnenplaats aangrenzend aan het bedrijfspand/gebouw. Met andere woorden, de rookplek mag niet bevestigd zijn of grenzen aan het gebouw;
- De voorziening mag geen overlast naar binnen geven. Voorts mag de voorziening geen overlast geven aan personen die het bedrijfspand/gebouw willen betreden. Roken naast de ingang valt dienaangaande onder het rookverbod;
- De voorziening heeft geen primaire andere functie, zoals bijvoorbeeld een fietsenstalling.

Bedrijfsvoertuigen, men denkt hierbij o.a. aan leaseauto's, vrachtwagens of taxi's, dienen overigens te worden gekwalificeerd als werkplekken. Met andere woorden, ook hier geldt het rookverbod. Hierbij geldt een uitzondering: Indien het (bedrijfs)voertuig eigendom is van de werknemer, geldt het rookverbod niet.

De werkgever is verantwoordelijk voor het rookbeleid op de werkplek. Hierdoor is een werkgever verplicht het rookverbod in te stellen, aan te duiden en te handhaven.

Maar wat gebeurt er als het personeel desondanks rookt, waar het niet mag?

Bij overtreding van het rookverbod kan de NVWA (Nederlandse Voedsel en Warenautoriteit) overgaan tot het opleggen van een bestuurlijke boete. De boete zal in alle gevallen terecht komen bij de persoon/het orgaan die/dat verantwoordelijk is voor de verplichting tot het instellen, aanduiden en handhaven van het rookverbod (lees: de werkgever). De boete zal niet worden opgelegd aan individuen die in een voormalige rookruimte een tabaksproduct of aanverwant product consumeren.³

De hoogte van de boete kan per overtreding verschillen. Vaak spelen de omstandigheden van het geval en de ernst van de overtreding daarbij een rol. Op grond van de Tabaks- en rookwarenwet kan een boete variëren van € 450,- tot € 450.000,- (bij herhaling).⁴

De NVWA kan te alle tijde onaangekondigd een controlebezoek op de werkplek uitvoeren. Voorts kan een overtreding van het rookverbod worden gemeld via de internetpagina van de NVWA.

Het feit dat de werkgever niet verplicht is om een rookplek op het bedrijventerrein te verschaffen ontslaat de werkgever overigens niet van de verplichting om handhavend op te treden op het moment dat het personeel ondanks rookverbod op het bedrijfsterrein rookt.

Sterker nog, het Gerechtshof Arnhem oordeelde op 14 augustus 2008 dat in dat geval sprake is van het overtreden van het rookverbod. Volgens het Gerechtshof Amsterdam dient deze overtreding te worden gezien als het opzettelijk niet nakomen van bevelen/instructies, waardoor een ontslag op staande voet (bij herhaling van de overtreding) tot de mogelijke sancties behoort.⁵

² <https://www.nvwa.nl/onderwerpen/roken-en-tabak/vraag-en-antwoord/mag-ik-nu-rookruimtes-verdwijnen-buiten-wel-een-plek-maken-om-beschut-te-roken>

³ Wet van 20 mei 2020 tot wijziging van de Tabaks- en rookwarenwet ter uitbreiding van het rookverbod (Stb. 2020, 154).

⁴ Artikel 11b van de Tabaks- en rookwarenwet. Zie ook: <https://www.nvwa.nl/over-de-nvwa/hoe-de-nvwa-werkt/toezicht-maatregelen-en-boetes/bestuurlijke-boete/de-hoogte-van-de-bestuurlijke-boete>

⁵ ECLI:NL:GHARN:2012:BX6556.

Indien – gezien het voorafgaande – het rookbeleid binnen een onderneming dient te worden gewijzigd voor 1 januari 2022, is snelle actie vereist.

Vele werkgevers hebben wellicht een passage over het rookbeleid opgenomen in het bedrijfs-/arbeidsreglement/personeelshandboek van de organisatie. Het is in dat geval wel de vraag in hoeverre een werkgever het bedrijfs-/arbeidsreglement/personeelshandboek op korte termijn eenzijdig kan wijzigen. Immers, het eenzijdig wijzigen van het reglement is alleen mogelijk indien de werkgever hiervoor een zwaarwegend bedrijfsbelangen kan aanvoeren. Ten aanzien van het rookverbod kan onder omstandigheden sprake zijn van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Echter, dient een werkgever zijn personeel hierover in te lichten en de wijziging goed te motiveren.

Tot slot geldt, voor ondernemingen waarin ten minste 50 personen werkzaam zijn is het verplicht een ondernemingsraad in te stellen. Bij de het wijzigen van het rookbeleid binnen de organisatie heeft de ondernemingsraad een instemmingsrecht, aangezien het wijzigen van het rookbeleid een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden betreft.⁶

Conclusie

Zorg dus als werkgever voor een rookvrije (werk)omgeving per 1 januari 2022.

Heeft u vragen neem dan contact met ons op:

SMART Advocaten BV

Luchthavenweg 53
5657 EA Eindhoven
tel: 040-2841172

www.smartadvocaten.nl

Deze memo is met de grootste zorgvuldigheid samengesteld op basis van de huidige wet en regelgeving, maar aan deze memo kunnen geen rechten ontleend worden.

⁶ Artikel 27, lid 1 sub d van de Wet op de Ondernemingsraden.