



De nieuwe reglementering roken op het werk

# 13 vragen en antwoorden over roken op het werk

# 13 vragen en antwoorden over roken op het werk

## 1

### Waarom nieuwe regels rond roken op het werk?

De vroegere reglementering (artikel 148decies 2.2bis uit het ARAB) verplichtte de werkgever om de noodzakelijke maatregelen

te nemen waardoor het rookgedrag tijdens het werk en tijdens de rust- en etenstijden werd afgestemd op de wederzijdse verwachtingen van de rokers en niet-rokers. Deze regeling was gebaseerd op wederzijdse verdraagzaamheid, respect voor de individuele vrijheid en hoffelijkheid. De werkgever moest zo nodig bijkomende materiële maatregelen nemen om de hinder te wijten aan omgevingstabaks-rook uit te schakelen.

Het is reeds vele jaren duidelijk dat actief roken niet zonder enig kwalijk gevolg is voor de gezondheid. Bovendien zijn ondertussen ook de specifieke risico's van passief roken langzaam maar zeker duidelijk geworden. De oude regeling gaf niet-rokers geen afdwingbaar recht op een rookvrije werkkruimte, en liet dit over aan de werkgever.

Er kwam ook rechtspraak waarin niet-rokers op grond van andere bepalingen en medische argumenten het recht kregen op een rookvrije werkkruimte.

Binnen het ACV werd een consultatie opgezet over een bijsturing van de wetgeving. In de ACV-voorstellen werd gemikt op een verbetering van de rechten van niet-rokers. Tegelijk wilde het ACV een verplicht overleg met de werkgever over de modaliteiten voor roken op het werk.

Na bespreking in de Hoge Raad Preventie en Bescherming op het Werk van de ACV-voorstellen kwamen er ook voorstellen van de minister ter bespreking. Dat resulteerde uiteindelijk in het Koninklijk Besluit van 19 januari 2005 (BS 02.03.2005) waarbij de oude regel van "hoffelijkheid" wordt vervangen door het recht voor elke werknemer op rookvrije werkkruimten en sociale voorzieningen. Dit recht gaat ten laatste in vanaf 1 januari 2006.

# 2

## Waar mag men niet meer roken?

De werkgevers dienen uiterlijk vanaf 1 januari 2006 het roken te verbieden in alle werkruimten en sociale voorzieningen, maar ook in elk vervoermiddel dat de werkgever ter beschikking stelt aan zijn personeel voor gemeenschappelijk vervoer van en naar het werk.

Een **werkruimte** is niet alleen elke arbeidsplaats, ongeacht of deze zich binnen of buiten een onderneming bevindt en ongeacht of deze zich in een gesloten of in een open ruimte bevindt, maar ook alle open of gesloten ruimten waar de werknemer toegang toe heeft. Ter verduidelijking: een gesloten ruimte binnenin de onderneming omvat naast de werkplaatsen ook de inkomhal, gangen, trappen, liften, verbindingsruimten, gesloten parkeergarages,.... Een open ruimte binnen de onderneming is bijvoorbeeld de garage. De werkruimte omvat ook de arbeidsplaatsen buiten de onderneming zoals bijvoorbeeld werfketen, cabines van vrachtwagens, bestelwagens, de busjes voor gemeenschappelijk vervoer naar het werk, en dienstwagens. Op al deze plaatsen mag niet meer gerookt worden. Dit geldt duidelijk ook voor dienstwagens die gelijktijdig door meerdere werknemers worden gebruikt, vrachtwagencabines waarin chauffeur en bestuurder plaatsnemen.

Volgens de officiële toelichting die in het Staatsblad verscheen vallen dienstwagens eveneens onder de definitie van arbeidsplaats, en is het ook daar verboden te roken. Het lijkt ons een nutteloze en te vergaande interpretatie om het rookverbod uit te breiden tot de individuele dienstwagen (de vaste bedrijfswagen van de alleenrijdende handelsvertegenwoordiger, de wagen van de directeur-zonder-chauffeur, de vrachtwagen-cabine van de alleenrijdende werknemer, de persoonlijke bedrijfswagen van een werknemer).

Het rookverbod beoogt immers het recht van niet-rokers op een

rookvrije werkplaats te garanderen. Enkel wanneer meerdere werknemers van een dienstwagen gebruik maken heeft dit rookverbod zin.

Het rookverbod geldt ook voor arbeidsplaatsen buiten de onderneming: bijvoorbeeld in vergaderzalen in andere gebouwen, bij activiteiten in lokalen van andere werkgevers, ...

Het rookverbod geldt ook voor gesloten werkruimtes zoals een hoge productiehal van sommige assemblagebedrijven met een plafondhoogte van 20 meter of meer. Zelfs al is daar luchtafzuiging boven de werkpost, en zelfs al is er in de praktijk nauwelijks een verschil met roken in open lucht. Ook daar moet desgevallend voorzien worden in geventileerde afgesloten rookruimtes.

Onder **sociale voorzieningen** verstaan we de sanitaire voorzieningen (toiletten, kleedkamers, douches), de refter, het bedrijfsrestaurant maar ook de lokalen die bestemd zijn voor rust of EHBO.

De werkruimte in open lucht valt niet onder het rookverbod, bijvoorbeeld de binnenkoer van de onderneming, een bouwterrein in open lucht. Roken is dus enkel nog toegelaten in open lucht en in eventuele daarvoor bestemde rookkamers (zie verder).

Roken mag niet meer op arbeidsplaatsen; de inkomhal; toiletten; gangen; trappen; liften; refters; koffiehoecken; garages; loodsen; open garages; wachtkamers; douches; kleedkamers; busjes en dienstwagens voor gemeenschappelijk vervoer; de personeelsruimtes van restaurants, cafés en hotels; het bureau van de algemeen directeur; de vergaderzaal van het directiecomité; het leraarslokaal; ...

Roken mag wel in open lucht; op open bouwterreinen; op een binnenkoer; in speciale rookkamers; in de rookzones van cafés en restaurants; op privé-kamers in bejaardentehuizen.

# 3

## Zijn er bepaalde **uitzonderingen** op het rookverbod?

Er zijn drie uitzonderingen op de nieuwe reglementering.

### Een eerste uitzondering

geldt voor die plaatsen waar de reglementering van volksgezondheid het roken uitdrukkelijk toelaat, zoals bijvoorbeeld de rookzones in cafés en restaurants. Dat is meer bepaald geregeld in het KB van 15 mei 1990 tot het verbieden van roken in bepaalde openbare plaatsen. Dat KB verbiedt het roken in openbare plaatsen, maar laat tegelijkertijd toe dat er rookzones kunnen worden afgebakend. Het is op grond van die reglementering dat grote cafés en restaurants een verplichte niet-rookzone moeten hebben, dat ziekenhuizen een rookzone kunnen afbakenen, enz..

#### **Roken in openbare plaatsen:**

Het Koninklijk Besluit van 15 mei 1990 beschermt niet-rokers en verbiedt het roken in bepaalde openbare plaatsen. Roken is verboden in **gesloten plaatsen die toegankelijk zijn voor het publiek** en die deel uitmaken van inrichtingen of gebouwen waar:

- > al dan niet tegen betaling, aan het publiek diensten worden verstrekt, met inbegrip van plaatsen waar voedingsmiddelen en/of dranken ter consumptie aangeboden worden (banken, postkantoren,...);
- > zieken of bejaarden worden opgevangen of verzorgd;
- > preventieve of curatieve gezondheidszorgen worden verstrekt;
- > kinderen of jongeren op schoolgaande leeftijd worden opgevangen, gehuisvest of verzorgd;
- > onderwijs en/of beroepsopleiding worden verstrekt;
- > vertoningen plaatsvinden;
- > sport wordt beoefend.

Op dit rookverbod in openbare plaatsen zijn twee uitzonderingen:

- > roken is toegelaten in gesloten plaatsen toegankelijk voor het publiek waar als voornaamste activiteit voedingsmiddelen en/of dranken ter consumptie worden aangeboden en waarvan de oppervlakte niet meer dan 50m<sup>2</sup> bedraagt (in cafés en restaurants tot 50 m<sup>2</sup> geldt er dus geen enkele rookbeperking);
- > roken is gedeeltelijk toegelaten in gesloten ruimten waarin diensten aan het publiek worden verstrekt, met inbegrip van plaatsen waar voedingsmiddelen en/of dranken worden aangeboden (cafés en restaurants groter dan 50 m<sup>2</sup>). In deze ruimten mogen duidelijk begrensde ruimten worden voorbehouden aan rokers.

In alle gesloten plaatsen waar voedingsmiddelen en/of dranken ter consumptie worden aangeboden, moet een afzuigsysteem of een verluchtingssysteem worden geïnstalleerd.

De nieuwe reglementering roken op het werk geldt niet voor de zones in openbare plaatsen waar gerookt mag worden volgens de reglementering van volksgezondheid. Werknemers die in die zones moeten werken, hebben géén recht op een rookvrije werkruimte. **De schoonmakers in rookzones van openbare plaatsen, het zaalpersoneel van cafés en restaurants hebben dus geen recht op een rookvrije werkruimte als ze tewerkgesteld worden in die officieel toegelaten rookzones.**

#### **Opgelet**

Het rookverbod geldt echter wel voor andere plaatsen in horecazaken zoals bijvoorbeeld de keukens, wasserijen, opslagplaatsen, burelen,...die niet toegankelijk zijn voor het publiek. Dat zijn geen openbare plaatsen en ook daar moet de werkgever een rookverbod instellen uiterlijk tegen 1 januari 2006.

### Een tweede uitzondering

geldt voor de privé-kamers van bewoners van instellingen waarin personeel beroepshalve werkzaam is. De wetgeving stelt letterlijk dat het rookverbod niet van toepassing is op gesloten plaatsen van **instellingen van maatschappelijke dienstverlening en gevangenissen** die voorbehouden zijn voor de bewoners en niet bewoners en die beschouwd worden als privé-ruimten. Hieronder vallen rusthuizen, rust- en verzorgingstehuizen, serviceflats, psychiatrische instellingen, instellingen voor personen met een handicap, voor bijzondere jeugdzorg en gevangenissen. In al deze instellingen mogen bewoners en niet-bewoners roken onder bepaalde voorwaarden die zijn vastgelegd door deze instellingen en die specifiek voor hen bestemd zijn.”

Volgens de officiële toelichting bij het KB is het rookverbod evenmin van toepassing op hotelkamers die eveneens als privé-ruimten dienen beschouwd te worden.

Zonder deze uitzondering zou er een probleem zijn voor kamers waarop gerookt mag worden. Men moest kiezen tussen het recht op een rookvrije werkruimte voor het verzorgend en dienstverlenend personeel van deze instellingen, en de rechten van de bewoners van instellingen om te roken op hun privé-kamer. Er is voor gekozen om de reglementering over roken op het werk niet te laten gelden voor deze kamers. Werknemers die dus werken in deze privé-vertrekken kunnen dus aan tabaksrook blootgesteld worden. In alle andere gemeenschappelijke plaatsen blijft het rookverbod geldig.

### Een derde uitzondering

geldt voor **privé-woningen** waar het rookverbod niet van toepassing is. Een werknemer die bij klanten aan huis herstellingen komt uitvoeren, kan niet het recht eisen op een rookvrije werkruimte in die privéwoning. Evenmin is er een rookverbod voor werknemers die vanuit hun privéwoning bepaalde opdrachten uitvoeren. Wanneer in privé-woningen bepaalde lokalen echter ingericht zijn als een professionele ruimte waar men werknemers tewerkstelt, zoals bijvoorbeeld het dokterskabinet waar de medisch secretaresse werkt, een notariskantoor met personeel, het atelier van de klusjesman of tuinman, het wachtlokaal van de privé-chauffeur...) is het rookverbod wel van toepassing.

Is het rookverbod ook **van toepassing op bezoekers, leveranciers, klanten of dienstverleners, zelfstandigen die in de onderneming of instelling komen?**



Ja, ook al zijn deze derden geen werknemers van de eigen werkgever, en heeft de werkgever niet altijd gezag over alle personen die in contact komen met zijn werknemers. De werkgever is volgens de wet welzijn wel verplicht om ervoor te zorgen dat werknemers van andere werkgevers of zelfstandigen die in zijn onderneming komen werken alle maatregelen van de wet welzijn, en dus ook de maatregelen rond roken op het werk naleven (art 8,9 van de wet welzijn).

Hij dient er uiterlijk vanaf 1 januari 2006 tevens voor te zorgen dat alle personen die het bedrijf of de instelling betreden ingelicht zijn over de regels inzake roken in de onderneming of instelling. (art 6 van het KB).

Er zijn geen sluitende regels om de regels rond roken verplichtend op te leggen aan klanten of bezoekers die geen werknemers zijn van ondernemingen met wie men samenwerkt. De werkgever kan die personen uiteraard wel de toegang weigeren.



# 5

## Moet de **werkgever** voor een rokersruimte zorgen?

Neen, de werkgever is niet verplicht om dat te doen. Als hij toch in een rookkamer voorziet, dan moet hij het advies vragen van het Comité PB. In het kader van goede sociale verhoudingen binnen de onderneming is aan te raden dat men de mogelijkheid tot het al dan niet inrichten van een rookkamer (of mogelijkheid tot roken buiten de onderneming) ten gronde op het Comité PB bespreekt.

Het Comité PB moet ook advies uitbrengen over de regeling van de toegang tot dit lokaal tijdens de werkuren. Hierbij dient er op gelet te worden dat niet-rokers niet gediscrimineerd worden met betrekking tot de uurregeling en eventuele pauzes die aan de rokers worden toegestaan. Het KB legt vast dat deze regeling geen ongelijke behandeling van de werknemers mag veroorzaken.

Met het comité letten we daarom best op deze gelijke behandeling. Regelingen waarbij rokers wel recht hebben op betaalde rookpauzes en niet-rokers geen recht zouden hebben op betaalde pauzes, zijn strijdig met deze bepaling. Omgekeerd kan het evenmin dat de pauzes van rokers via tijdsregistratie systematisch in mindering worden gebracht van hun arbeidstijd, maar niet-rokers bij de koffiehoek kunnen pauzeren zonder tijdsregistratie.

Bemerk ook dat nieuwe regelingen rond arbeidstijden en tijdsregistratie in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen. Daarvoor moet desgevallend de procedure rond wijziging van het arbeidsreglement gevolgd worden. In ondernemingen met een ondernemingsraad moet er hierover een akkoord zijn binnen de ondernemingsraad. In ondernemingen of instellingen zonder ondernemingsraad dient een welbepaalde

procedure van consultatie van de werknemers gevolgd te worden. Meer details vindt u in de ACV-brochure "Arbeidsreglement", verkrijgbaar via de secretaris van uw beroepscentrale of via de dienst onderneming van uw gewestelijk verbond.

## Moet die **rokersruimte** voldoen aan bepaalde voorwaarden?

Het KB spreekt van een rookkamer: een gesloten lokaal in de onderneming dat **uitsluitend** bestemd is om te roken en dat op natuurlijke of kunstmatige wijze afdoende moet verlucht worden.

Men kan dus geen regeling invoeren waarbij alle kantoren van rokers vlotjes tot rookkamer worden uitgeroepen. De wetgeving voorziet uitdrukkelijk dat rookkamers **uitsluitend** voor het roken bestemd moeten zijn. Bovendien is er de vereiste dat de lokalen afdoende moeten verlucht worden. Rookkamers waarvan de rook via de airconditioning in de naburige werkplaatsen gaat circuleren voldoen niet aan deze bepaling.

Door bedrijven zijn reeds rokerscabines ontwikkeld die beantwoorden aan de gestelde eisen. Verdere info hierover vind je verder in de brochure in deel 13.

Indien er geen mogelijkheid bestaat tot het inrichten van een rookkamer kan men ook een mogelijkheid voorzien om te roken buiten de onderneming (bv. buiten, of onder een luifel of afdak, op de binnenkoer). Het rookverbod is immers niet van toepassing in open lucht. Vanzelfsprekend geldt hiervoor dezelfde bevoegdheid van het Comité PB om hierover afspraken te maken.



# 6

# 7

## Mag de werkgever een **totaal rookverbod** zonder enige

### uitzondering in de gehele onderneming invoeren ?

Dat mag, net zoals dat ook al zonder deze wetgeving mogelijk was. De werkgever is wel verplicht om daarvoor vooraf met het Comité PB, of bij gebrek aan Comité PB met de vakbondsafvaardiging, te overleggen. Dat moet immers omdat het comité voorafgaand om advies moet gevraagd worden bij elke maatregel rond welzijn op het werk (codex, Titel II, Hoofdstuk IV, artikel 3). De werkgever is verplicht om het advies te vragen, maar hoeft dit advies niet te volgen.

De officiële toelichting bij het nieuwe koninklijk besluit stelt ook heel uitdrukkelijk dat het voorzien in rookkamers een mogelijkheid is, maar geeft de werknemers geen recht op een rookkamer.

# 8

## **Wanneer** gaat het rookverbod in ?

Werkgevers krijgen de tijd tot uiterlijk 1 januari 2006 om het roken te verbieden in alle werkruimten, en om desgevallend te voorzien in rookkamers. Een werkgever kan uiteraard reeds vroeger beslissen tot een algemeen rookverbod: vele werkgevers deden dat al eerder.

De werkgever die wil wachten tot 1 januari 2006 met een algemeen rookverbod is wel verplicht om vanaf 1 april 2005 tot 1 januari 2006, een algemeen rookbeleid te voeren om het gebruik van tabak in de werkruimten en sociale voorzieningen in te perken (art 7 van het KB) .

De verplichting van de werkgever om een rookbeleid te voeren kadert in de algemene verplichting van elke werkgever, om een welzijnsbeleid te voeren dat erop gericht is om de nodige preventie-maatregelen te nemen om werknemers te beschermen tegen risico's waaraan ze tijdens hun werk zijn blootgesteld. Het Comité PB dient ook zijn voorafgaand advies te geven over het vooropgestelde rookbeleid.

Het doel van dit beleid is om het tabaksgebruik reeds in te perken in de werkruimten en sociale voorzieningen in voorbereiding op het algemeen verbod (bv. rookverbod in alle gemeenschappelijke lokalen, een strikte afbakening van de lokalen waar nog wel mag gerookt worden).

Daarnaast kan de werkgever eveneens sensibiliserings- en informatieacties organiseren over het gevaar dat verbonden is aan actief en passief roken. Hij kan ook voorzien in programma's rond rechtstreekse bijstand bij het stoppen met roken of de rokende werknemers inlichten over het bestaan van hulpgroepen. Hoe zo'n rookbeleid er kan uitzien en bij wie men hiervoor te rade kan gaan vind je verderop in de brochure. De werkgever is wel niet verplicht om deze acties te organiseren, hij is vrij om een beleid te kiezen dat best bij zijn onderneming past, maar er moeten zeker maatregelen worden genomen om het tabaksgebruik te beperken.

Alle werknemers dienen ook op de hoogte gebracht te worden van het rookbeleid dat in de onderneming gevoerd wordt.

**De sancties voor werkgevers** die zich niet houden aan deze reglementering zijn dezelfde als voor andere inbreuken op de veiligheidswetgeving: in theorie gevangenisstraffen van 8 dagen tot één jaar en/of geldboetes van 50 tot 1.000 euro. Net als voor andere delen van de welzijnswetgeving kan de medische en de technische inspectie, nu bekend als de algemene directie toezicht op het welzijn op het werk, toezicht houden en zondig tussenkomen in ondernemingen, aanmaningen geven of proces-verbaal opstellen.

# 9

## Bestond er vroeger al geen rookverbod voor bepaalde situaties?

Inderdaad, op grond van specifieke risico's voor de veiligheid en de hygiëne in de onderneming of

tegenover externe personen had de wetgeving reeds vroeger voorzien in een reeks rookverboden. Deze blijven ook nu nog gelden. Ter herinnering geven we ze nog eens weer in onderstaande tabel.

Rookverbod: wettelijke bepalingen	Bron
<b>Bij werken met:</b>	
asbest	ARAB, art. 148decies 2.5.10
carcinogene/ mutagene agentia	Codex, V, 2, art. 10
ontvlambare en/of chemische onstabiele agentia	Codex, V, 1, art. 22
ioniserende straling	KB van 20 juli 2001
radioactieve stoffen, besmette kiemen, giftige stoffen	ARAB, art. 162
explosiegevaar	ARAB, art. 52.8.3; Codex, III, 4 (ATEX)
begassing	KB van 14 januari 1992, art. 15
<b>Op volgende plaatsen:</b>	
lokale openbare gebouwen	KB van 15 mei 1990
lokale voor verstuing van ontvlambare producten	ARAB, art. 348
opslagplaatsen van calciumcarbide	ARAB, art. 289
opslagplaatsen van ontvlambare vloeistoffen	Codex, III, 4, art. 48, 63
scheepsruimten	ARAB, art. 545
schouwspelzalen	ARAB, 654
opslagplaatsen van vloeibaar gemaakt gas	KB van 21 oktober 1968,

## Waar vind ik voorbeelden van bedrijven waar men reeds een rookbeleid heeft opgesteld en ingevoerd?

# 10

Er bestaat niet zoiets als een algemeen rookbeleid dat toepasbaar is in alle ondernemingen. Het zou niet verstandig om een kant-en-klaar beleid van een ander bedrijf over te nemen en zomaar in te voeren. Zo'n beleid is immers onvoldoende afgestemd op de specifieke omstandigheden van het bedrijf (behoefte en middelen), en houdt geen rekening met de werknemers, die niet geconsulteerd werden.

In sommige ondernemingen zullen er weinig of geen rokers zijn en zal het implementeren van een rookbeleid zonder veel problemen verlopen. In andere ondernemingen waar meer rokers zijn, of er bepaalde gewoontes zijn, zal het invoeren van een rookbeleid heel wat minder vlot verlopen. Het bepalen van een rookbeleid is dus afhankelijk van verschillende factoren: bedrijfscultuur, aantal rokers,... Belangrijk is dat er een sociale dialoog bestaat waarbij gezocht kan worden naar een rookbeleid dat het best bij de onderneming past. Verderop vind je enkele praktische tips en goede voorbeelden rond uitwerken van een rookbeleid.



# 11

## Hoe dient een **goed rookbeleid** er uit te zien?

Een goed rookbeleid bestaat inhoudelijk uit drie grote componenten:

1. er dienen **duidelijke afspraken** gemaakt te worden rond roken op het werk. Deze afspraken worden best vastgelegd via het arbeidsreglement dat in het gehele bedrijf van toepassing is. Daarbij dient het duidelijk te zijn dat deze afspraken gelden voor iedereen: dus zowel voor arbeiders, bedienden, kaderleden als voor de directie. Voor de procedure rond aanpassing van het arbeidsreglement verwijzen we naar de ACV-brochure "Arbeidsreglement";
2. **voorlichting en informatie**: er dienen activiteiten te worden georganiseerd om werknemers te informeren en te sensibiliseren over de problematiek van het roken en het passief roken. Om werknemers op individueel vlak te helpen bij het kiezen voor een gezond, niet-rokend gedrag is het belangrijk om hen te informeren;
3. **activiteiten om rokers te ondersteunen bij het stoppen met roken**. Een rookbeleid beperkt of verbiedt het roken op het werk. Ter ondersteuning om rokers te stimuleren om, en te helpen bij het stoppen is het nuttig om rookstopbegeleiding te voorzien.

## Hoe **start** je best in de praktijk met de uitwerking van een rookbeleid?

# 12

### 1. Samenstellen werkgroep

Het is aangewezen om vanuit het Comité PB een werkgroep samen te stellen die verantwoordelijk is voor het uitwerken van een rookbeleid. Afhankelijk van de grootte en van de aard van de onderneming kunnen de deelnemers uit verschillende hoeken komen: de directie, de afdelingshoofden, personeelsdienst, human resources, preventieadviseurs van de interne of externe preventie dienst,... Ook vertegenwoordigers van de werknemers uit het Comité PB mogen hierbij niet ontbreken. Gezien het thema maken bij voorkeur rokers, ex-rokers en niet-rokers deel uit van de groep.

### 2. Inventarisatie

Om te weten welk overgangsbeleid het best gevoerd wordt en hoe het bedrijf het rookverbod het best in de praktijk moet brengen, is het van belang het rookgedrag van de werknemers na te gaan (wie rookt waar?). Een dergelijk onderzoek zal het meest toelaten om een rookbeleid op maat van het bedrijf uit te werken.

### 3. Visie en doelstellingen uitwerken

Op basis van de inventarisatie kan de werkgroep nu werken aan de uitgangspunten van het rookbeleid, een visie en doelstellingen bepalen en de pijlers uitwerken inzake vorming en voorlichting, reglementering en hulpverlening.

### 4. Goedkeuren beleid

Vanaf het ogenblik dat de werkgroep een voorstel uitgewerkt heeft, moet dit ter goedkeuring worden voorgelegd aan de betrokken instanties zoals de directie, het Comité PB, de ondernemingsraad (indien het arbeidsreglement aangepast wordt) en de syndicale delegatie.

## 5. Uitvoering en voortzetting

Het opstellen van een rookbeleid is één zaak, maar het moet ook in de praktijk worden omgezet. Concreet betekent dit dat er best een draaiboek of implementatieplan opgesteld wordt. Bepaal hierin per activiteit wat nodig is om deze uit te voeren, wie dit zal uitvoeren en wie de voorbereiding, de uitvoering en de voortgang bewaakt.

## 6. Evaluatie van het rookbeleid

De implementatie van het rookbeleid is geen eindpunt. Het beleid moet worden opgevolgd en op bepaalde tijdstippen worden geëvalueerd.

Dit rookbeleid wordt het best neergeschreven in een document, dat gebruikt kan worden om alle werknemers te informeren over het rookbeleid. Het bevat best volgende onderdelen:

- > een duidelijke verklaring waarom het bedrijf een rookbeleid heeft. De gezondheidseffecten van actief en passief roken en de wettelijke bepalingen rond het rookverbod dienen hierbij vermeldt te worden;
- > de concrete doelstellingen die het bedrijf wil bereiken met het rookbeleid;
- > tijdslijn die de verschillende fases van de implementatie van het rookbeleid voorstelt;
- > de geplande activiteiten om de werknemers te informeren en te sensibiliseren over roken en passief roken op het werk;
- > de voorziene activiteiten ter ondersteuning van rokers die willen stoppen met roken;
- > de plaats van het rookbeleid binnen het algemene welzijnsbeleid in de onderneming;
- > de vermelding van een contactpersoon bij wie men terecht kan met vragen;
- > de geplande opvolging en evaluatie van het rookbeleid.



## Waar kan ik meer informatie vinden rond rookstopprogramma's en begeleiding?

- a) In de eerste plaats kan je een beroep doen op de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming waarbij je onderneming aangesloten is. De meeste Externe Diensten hebben programma's voorzien rond het voeren van een rookbeleid in de onderneming. Ook de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de Interne Dienst kan je hierover meer informatie geven.

Een overzicht van de prijs van programma's die men hiervoor aanreken, vind je in de tabel op de volgende pagina's.

## Externe Diensten Preventie en Bescherming op het werk

<b>Idewe</b> Interleuvenlaan, 58 3001 Lueven	Telefonische inlichtingen en voorstelling van aanbod: in forfaitaire bijdrage begrepen Infosessie rond roken: werknemers, leidinggevendenden, stuurgroep: ½ dag of 4 uur aan 86,50 euro/uur Rookstopbegeleiding: 10 sessies van 2 uur = 10 halve dagen aan 86,50 euro/uur
<b>Ikmo</b> Dirk Martensstraat, 26/1 8200 Brugge	Begeleiding en ondersteuning bij het opzetten van een tabakpreventiebeleid: 86,50 euro/uur Rookstopprogramma: 1.360 euro: max 12 deelnemers
<b>CBMT</b> Adolf Lacomblélaan, 52/7 1030 Brussel	Informatie aan comités: in basistarief Informatie, sensibilisatiecampagne, uitwerken van stappenplan, begeleiding van werkgroepen, enquête, brochures: op prijsofferte aan 86,5 euro per uur
<b>Arista</b> Henri Jasparlaan, 128 1060 Brussel	Voorstelling van aanbod en uitleg op het Comité PB: inbegrepen in het forfait Opleiding, sensibilisatie, enquête: offerte aan 86,5 euro per uur Rookstopprogramma: in samenwerking met externe partner
<b>MSR-Famedi</b> Arduinkaai, 16, 1000 Brussel	Ondersteuning en begeleiding van opstellen van rookbeleid: op prijsofferte Rookstopprogramma's: op prijsofferte
<b>Agathos-IID</b> Lenniksebaan, 806 1070 Brussel	Presentatie: "roken op het werk" voor het CPBW: 1 ½ uur: gratis Coachen van stuurgroep: 86,5 euro per uur Enquêtering: 86,5 euro per uur Informatie en sensibilisatiecampagne: 86,5 euro per uur Brochures "Stoppen met roken" en "Effectief stoppen met roken": gratis voor leden Sensibilisatie- en informatiesessies over rookstop: 1 ½ uur: 86,5 euro per uur Bijstand bij rookstop: 2 groepsessies van ½ dag: max 12 personen: 780 euro Mogelijkheid van individuele begeleidingssessies: 86,5 euro per uur
<b>Securex</b> Genèvestraat, 4 1140 Brussel	Begeleiding, campagnes: 332 euro /dag Infosessies: 380 euro/ dag en 10 euro per deelnemer Enquête rookstop: 1450 euro tot 100 werknemers Begeleiding rookstopprogramma in groep: 9 sessies: 1520 euro Individuele rookstopconsultaties: infosessie + 8 halve dagen, max 10 deelnemers: 2.805 euro
<b>Cesi</b> Konrad Adenauerlaan, 8 1200 Brussel	Voorstelling van het probleem, enquête, collectieve sensibilisatie, medisch onderzoek: op offerte aan 86,5 euro per uur Rookstopbegeleiding in samenwerking met externe partner
<b>Intermédicale</b> De Villegas De Celercamp- straat, 182 1853 Strombeek-Bever	Sensibilisatieseminarie: informatie en uitleg aan rokers en niet-rokers: 2 uur: 404 euro Rookstopprogramma: onderhoud met directie en sociale partners, sensibilisatieseminarie, begeleidingsprogramma van 6 maand bestaande uit selectie van de kandidaten; 2 groepsbijeenkomsten en 6 individuele consultaties: 1347 euro + 106 euro per persoon met een maximum van 12 deelnemers per groep.
<b>Premed</b> Tiensevest, 61 3010 Kessel-Lo	Premed stelt voor om met een stappenplan te werken: op de agenda plaatsen, werkgroep oprichten, situatie analyseren, beleidsdocument uitwerken, tabakspreventiebeleid invoeren, evalueren van het beleid, inpassen van tabakspreventiebeleid in dynamisch risicobeheersingssysteem. Premed kan bij elk van de stappen ondersteuning bieden. Kostprijs: op basis van offerte: 86,5 euro per uur

<b>Medimar</b> Brouwersvliet, 33 bus 7 2000 Antwerpen	Hulp bij het opstellen van een rookbeleid: informatiesessies, rookstopprogramma's, brochure, affiche: krediet risicobeheer of aan 86,5 euro per uur.
<b>Gedilo-IK</b> Kunstlaan, 20 - 3500 Hasselt	Groepsvoordrachten voor werknemers, werkgevers, rokers en niet rokers: 86,50 euro/uur Rookstopbegeleiding: 2.035 euro tijdens de dag, 2.544 euro 's avonds
<b>Prevemed -Bewel</b> Tramstraat, 59 9052 Zwijnaarde	Begeleiding bij het opstellen van een antibak programma: 86,5 euro per uur Enquête rond noden en behoeften voor een rookbeleid: 750 euro tot 30 werknemers + 10 euro per bijkomende werknemer. Verwerking en voorstelling van de gegevens, verstrekken van advies: 950 euro tot 50 werknemers + 10 euro per bijkomende werknemer Sensibiliseringscampagne: presentatie 90': 250 euro Rookstopprogramma : 5 sessies van 90', max 10 deelnemers: 1.250 euro
<b>Mediwet</b> Hoenderstraat,33 9230 Wetteren	Rookstopprogramma: 100 euro per persoon Toolbox: informatie, sensibilisatie en uitleg rookstop: 86,5 euro per toolbox Vragenlijsten: verdelen en verwerken vragenlijsten: 86,5 euro per 10 vragenlijsten
<b>Progecov</b> Vogelmarkt, 11 - 9000 Gent	Infosessies: op offerte - Enquête en verwerking van de gegevens: op offerte Rookstopbegeleiding: op offerte
<b>Aprim</b> Frankrijklei 64-66 2000 Antwerpen	Begeleiden bij het uitwerken van een rookstopplan: informatie naar de directie toe, oprichten stuurgroep, enquête, opstellen beleidsplan: in tijdskrediet van risicobeheersing of op offerte aan 86,5 euro per uur. Begeleiden van werknemers die willen stoppen met roken: in tijdskrediet van risicobeheersing of op offerte aan 86,5 euro per uur.
<b>SPMT</b> Quai Orban, 32-34 - 4020 Luik	Basismodule : informatiesessie in de onderneming: 2 uur Module 2: Bijstand bij de uitwerking van een preventiebeleid inzake roken.. Module 3: rookstop begeleiding in groep: 10 sessies van 1 ½ uur. Prijs te bepalen in een offerte: 86,5 euro per uur
<b>Provilis</b> Boulevard Frère Orban, 5 5000 Namen	Model : stoppen met roken: 8 sessies van 2 uur met de psycholoog: 1000 – 1500 euro
<b>Simetra</b> Rue Léopold, 22 6000 Charleroi	Algemene informatieverstrekking: 1u30: gratis Evaluatie van het probleem: 510 euro Rookstopbegeleiding: 6 maanden: 10 personen: 1250 eur + 30 euro per persoon (persoonlijke bijdrage) Individuele opvolging: 15 euro per zitting
<b>Sémisud</b> Rue Fleurie, 2bte 7 6800 Libramont-Chevigny	Informatie en vorming rond roken op het werk
<b>Sémésotra</b> Quai Andreï Sakharov, 30 7500 Tournai	Informatie en vorming rond roken op het werk

- b) Ook de Christelijke Mutualiteit organiseert speciale cursussen en informatiesessies rond 'Stoppen met Roken'. De kostprijs van deze cursus bedraagt ongeveer 150 euro en voor CM leden 75 euro. In deze cursus zijn 10 sessies voorzien.

Het ziekenfonds heeft eveneens volgende brochures ter beschikking:

- > 'Ik stop met roken!  
Een praktische gids: 5 euro en voor CM leden: 2,5 euro;
- > folder 'Niet roken, mijn keuze' voor stoppers en supporters: gratis
- > brochure: 'Feiten over Roken, smoesjes doorpikt'  
1,5 euro en voor CM leden 0,75 euro;
- > affiches: 0,5 euro en voor CM leden 0,25 euro

Voor meer informatie en bestellingen van folders kan je terecht bij de dienst Gezondheidspromotie van het CM-ziekenfonds

Landsbond der Christelijke Mutualiteiten

Dienst Gezondheidspromotie

Haachtsesteenweg 579 PB 40 • 1031 Brussel

tel.: 02/246.48.64 • fax.: 02/246.48.57

website: [www.cm.be](http://www.cm.be) • e-mail: [gezondheidspromotie@cm.be](mailto:gezondheidspromotie@cm.be)

- c) Op internet zijn een aantal nuttige sites over roken te vinden. Sinds 1 juni 2004 is de Tabak Stop Lijn van start gegaan. Het is een initiatief van de Belgische Federatie tegen Kanker in samenwerking met het VIG (Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie) en VRGT (Vlaamse Vereniging voor Respiratoire Gezondheidszorg en Tuberculosebestrijding). Mensen met vragen over tabak en stoppen met roken kunnen elke werkdag tussen 8u en 19u terecht op 070 227 227 (0,174 euro per minuut) of op [tabakstop@kanker.be](mailto:tabakstop@kanker.be).

Voor nuttige tips over stoppen met roken kan u ook terecht op de volgende sites:

- > [www.kanker.be](http://www.kanker.be);
- > [www.stopsmoking.be](http://www.stopsmoking.be);
- > [www.gezondheid.be](http://www.gezondheid.be);
- > <http://www.vub.ac.be/AG/RokenSite/Info/Info.html>;
- > [www.vig.be](http://www.vig.be)

## Enkele tips of raadgevingen

Op basis van een rondvraag bij verschillende bedrijven die reeds een rookbeleid hebben doorgevoerd, geven we hieronder een aantal praktische tips mee:

- > het is belangrijk dat er een sociale dialoog rond 'roken op het werk' gevoerd wordt. Een algemeen rookverbod instellen in de volledige onderneming zonder rekening te houden met rokende werknemers, kan overkomen als het ontketenen van een heksenjacht op rokende werknemers. Roken is inderdaad schadelijk voor de gezondheid, maar het instellen van een rookverbod zonder inspraak kan leiden tot situaties waar mensen stiekem gaan roken. De kans bestaat dat er gerookt wordt op plaatsen waar dit gevaar kan opleveren;
- > roken en passief roken zijn schadelijk voor de gezondheid van werknemers. Een rookbeleid instellen van de ene op de andere dag in een onderneming kan zomaar niet. Maar ook het overtuigen van collega's van de negatieve effecten van roken is vaak niet gemakkelijk. Het implementeren van de nieuwe wetgeving en invoeren van een rookbeleid zal dus in veel gevallen niet van een leien dakje verlopen. In de beginfase is er vaak heel wat tegenstand, die na verloop van tijd tot de aanvaarding van de nieuwe situatie leiden;
- > voor een minimum aan geloofwaardigheid is het cruciaal dat het rookbeleid van hoog tot laag in de onderneming wordt doorgevoerd en toegepast. Een beleid waarbij wel van al het lager personeel wordt verwacht dat ze zich strikt aan het rookverbod houden, terwijl de hoogste directie daar zelf van afwijkt, is tot mislukken gedoemd;
- > men kan een ontmoedigingsbeleid voeren in de onderneming waarbij het gezondheidsaspect centraal staat;
- > men kan de onderneming vragen om rokende werknemers die willen stoppen te helpen door een tussenkomst in de kost van cursussen 'Stoppen met Roken' of andere middelen te voorzien;
- > een concreet voorbeeld: Bij een bedrijf te Laarne kunnen werknemers reeds een afspraak maken met de interne of externe pararbeidsgeneesheer. Ze krijgen daar info over hoe men kan stoppen en met welke middelen. Indien de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het nodig acht kan men ook een afspraak maken met een psycholoog. De kosten van alle geneesmiddelen en andere

dient men bij te houden. Wanneer men na een half jaar gestopt is met roken, dan betaalt de werkgever alle kosten terug. Op dit ogenblik zijn er al een 20-tal personen die van dit systeem gebruik maken waarvan er 12 personen in geslaagd zijn om daadwerkelijk te stoppen;

- > het feit dat een werknemer rookt mag geen rol spelen bij aanwerving van nieuwe werknemers in de onderneming. De nieuwe werknemer dient natuurlijk wel ingelicht te worden over het rookverbod en het gevoerde rookbeleid;
- > wanneer men een rookkamer voorziet, moet men er voor zorgen dat de niet-rokende collega niet gediscrimineerd wordt. Men kan ervoor zorgen dat er ook ruimtes voor hen zijn waar ze kunnen verpozen zonder de aanwezigheid van tabaksrook;
- > voorziet men in een rookkamer of in roken buitenhuis, zorg dan dat er duidelijke afspraken worden gemaakt rond wanneer men mag roken en hoe vaak;
- > de tijd om een sigaret te roken wordt geschat op 5 à 6 minuten. Dit kan soms wrijvingen doen ontstaan onder de werknemers waarbij niet-rokers zich niet gelijkwaardig behandeld voelen omdat zij meer werken voor hetzelfde loon. Het beperken van de rookpauzes tot bepaalde tijdstippen tijdens de werkuren zoals de officiële maaltijd-, koffie- of andere rustpauzes kan een oplossing zijn; Deze regeling komt tegemoet aan zowel rokers als niet-rokers;

- > een andere mogelijkheid voor rookpauzes is dat rokers uitklokken of uitprikken als zij (buiten de officiële pauzes) extra rookpauzes nemen en daardoor minder werkuren presteren en ook minder verdienen. Ook hier moet over gewaakt worden dat werknemers zich niet benadeeld voelen: de rokers kunnen zich niet gelijkwaardig behandeld voelen omdat ze moeten uitklokken om een extra rookpauze te nemen, terwijl de niet-rokers bijvoorbeeld niet moeten uitklokken om een extra koffiepauze te nemen. Het toestaan van extra rookpauzes kan ook een tijdelijke maatregel zijn die geleidelijk wordt afgebouwd en stopgezet;
- > momenteel zijn er ook al speciale rookcabines beschikbaar die beantwoorden aan de vereisten van een rookkamer. Deze kunnen door ondernemingen gehuurd worden, indien men bijvoorbeeld niet in de mogelijkheid is om een aparte rookkamer in te richten (kopen kan ook, maar de meeste bedrijven huren omdat er een onderhoudscontract aan verbonden is). Regelmatig worden deze cabines door de firma aan een onderhoudsbeurt onderworpen. Meer info over deze rookcabines vind je op [www.smokefreesystems.be](http://www.smokefreesystems.be). Er zijn verschillende groottes van cabines (afhankelijk van het aantal rokers dat tegelijkertijd rookt) en de huurprijs bedraagt ongeveer 0,70 euro per roker en per werkdag. Geen al te goedkope oplossing dus.



# Bijlage KB Roken op het Werk

In bijlage vind je de officiële wettekst van het nieuwe KB. Een thematische toelichting over het koninklijk besluit van 19 januari 2005 betreffende de bescherming van de werknemers tegen tabaksrook kan je terugvinden op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in de module Regelgeving, Welzijn op het Werk. ([www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be))

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

### 19 JANUARI 2005. - Koninklijk besluit betreffende de bescherming van de werknemers tegen tabaksrook

#### VERSLAG AAN DE KONING

Het ontwerp van koninklijk besluit waarvan wij de eer hebben het ter ondertekening aan Zijne Majesteit voor te leggen, is een onderdeel van het federaal plan ter bestrijding van het tabaksgebruik.

In het verlengde van het recht op een rookvrij sociaal klimaat wil dit ontwerp de omgevingsrook in de werkruimten aanpakken. Het blijkt niet zo vanzelfsprekend te zijn om het recht op een rookvrije werkruimte in de praktijk af te dwingen.

De bepalingen van het Algemeen Reglement voor arbeidsbescherming (ARAB) laten in onvoldoende mate toe om een rookvrije werkruimte te garanderen.

Omwille van de algemene maatschappelijke evolutie op het vlak van roken en rekening houdend met de steeds strengere eisen ten opzichte van blootstelling aan tabaksrook op de arbeidsplaats vanuit kwaliteits-, veiligheids- en gezondheidsoverwegingen, hebben we het huidige hoffelijkheidsprincipe ten aanzien van het roken op het werk vervangen door een duidelijkere benadering, gericht op het niet roken.

Door dit besluit wordt het recht op een rookvrije werkruimte en sociale voorzieningen ingevoerd. Om dit recht vorm en inhoud te geven wordt een rookverbod in de werkruimte ingevoerd. Roken is enkel mogelijk in lokalen die geen werkruimten zijn en die daartoe op uitdrukkelijke wijze aangewezen zijn. De mogelijkheid van een rookkamer creëert geen recht op dergelijke plaatsen.

Roken in de rookkamer kan enkel toegestaan worden in overleg met het

personeel. Het rookverbod geldt niet voor werkzaamheden in open lucht. Het rookverbod voorzien in dit ontwerp van koninklijk besluit geldt niet in horecazaken waar het roken voor het publiek is toegelaten. Het rookverbod geldt wel op alle andere plaatsen in horecazaken zoals de keukens, opslagplaatsen, wasserij en dergelijke.

#### Commentaar bij de artikelen :

**Artikel 1.** Dit artikel bepaalt het toepassingsgebied.

**Art. 2.** Punt 1 van dit artikel voorziet enkel in een uitzondering op een rookvrije werkruimte in de voor publiek bestemde gesloten plaatsen van horeca-inrichtingen waar het toegelaten is om te roken.

Punt 2 is een uitzondering op het rookverbod voor als private vetrekken te beschouwen gesloten plaatsen van instellingen van maatschappelijke dienstverlening zoals rusthuizen, rust- en verzorgingstehuizen, serviceflats, psychiatrische instellingen, instellingen voor personen met een handicap en voor bijzondere jeugdzorg en gevangenis waar bewoners en niet-bewoners mogen roken onder bepaalde voorwaarden die zijn vastgelegd door deze instellingen en die specifiek voor hen bestemd zijn.

Het punt 3 voorziet een uitzondering voor de privé-woningen. Deze uitzondering geldt echter niet in de ruimten van deze woningen die exclusief bestemd zijn voor professioneel gebruik en waar een werkgever werknemers tewerkstelt, bijvoorbeeld een naaiatelier of een timmermanswerkplaats in een privé-woning.

**Art. 3.** Deze bepaling omschrijft de begrippen werkruimte, sociale voorzieningen en rookkamer. De gesloten ruimte binnenin de onderneming omvat naast de werkplaatsen de inkomhal, gangen, trappen, liften, verbindingruimten, gesloten parkeergarages.

Een open ruimte binnenin de onderneming is bijvoorbeeld de garage.

De werkruimte omvat ook de werkplaatsen buiten de onderneming, bijvoorbeeld werketen, cabines van vrachtwagens, bestelwagens, dienstwagens.

De werkruimte in open lucht valt niet onder het rookverbod, bijvoorbeeld de binnenkoer.

**Art. 4.** Deze bepaling geeft de werknemer het recht om te beschikken over een werkruimte en sociale voorzieningen die vrij zijn van tabaksrook. De werknemer heeft het recht op tabaksrookvrije lucht waar hij tewerkgesteld is.

**Art. 5.** Hier wordt aangegeven op welke wijze de werkgever dit recht moet waarborgen. Dit artikel omvat het rookverbod in de werkruimte en voorziet de mogelijkheid toe te laten dat er enkel mag gerookt worden in een rookkamer. Een dergelijke toelating kan enkel gegeven worden na overleg met het personeel.

## 19 JANUARI 2005. - Koninklijk besluit betreffende de bescherming van de werknemers tegen tabaksrook (1)

In dit verband wordt erop gewezen dat de mogelijkheid van een rookkamer geen recht op een rookkamer creëert.

Bovendien is het zo dat in ondernemingen waar er geen overleg wordt georganiseerd, het rookverbod onverkort geldt. Het artikel voorziet ook dat het gemeenschappelijk vervoer van en naar het werk rookvrij is.

**Art. 6.** In punt 1 wordt bepaald dat de werkgever er moet voor zorgen dat alle personen, die in welke hoedanigheid ook, het bedrijf betreden, het recht van de werknemers op een rookvrije werkomgeving moeten respecteren.

**Art. 7.** De artikelen 4, 5 en 6 worden pas van kracht op 1 januari 2006, maar de werkgever heeft vóór 1 januari 2006 verplichtingen ter beperking van tabaksgebruik. Hij wordt verplicht om een algemeen beleid te voeren met het doel tabaksgebruik te beperken in het kader van het dynamisch risicobeheersingssysteem. Daardoor is er overleg met het personeel los van het overleg over de plaatsen waar nog mag gerookt worden na 1 januari 2006.

De werkgever is in navolging van dit besluit niet verplicht de kosten te dragen die stoppen met roken voor een werknemer meebrengt. De werkgever is in navolging van dit besluit niet verplicht sensibiliserings- en informatieacties te organiseren, noch programma's voor rechtstreekse bijstand bij het stoppen van roken te ontwikkelen, noch informatie te verstrekken aan de werknemers over de gespecialiseerde instellingen op dit vlak.

**Art. 8.** Artikel 148decies 2. 2bis van het ARAB, dat roken betreft, wordt opgeheven omdat door dit besluit een nieuwe benadering ingevoerd wordt.

**Art. 9.** Dit artikel geeft het besluit een plaats in de structuur van de Codex.

**Art. 10.** Dit besluit beoogt het vaststellen van twee afzonderlijke data van inwerkingtreding. Volgens dit artikel wordt het besluit van kracht op de eerste dag van de maand na die waarin het koninklijk besluit in het Belgisch Staatsblad is bekend gemaakt.

Deze korte termijn geldt niet voor de artikelen 4, 5 en 6. Dit houdt in dat het rookverbod, de mogelijkheid van een rookkamer en de informatie hierover naar derden in werking treden op 1 januari 2006.

Op deze wijze hebben de werkgevers de tijd om maatregelen te nemen en hebben de werknemers de tijd om zich voor te bereiden op het rookverbod.

De Minister van Werk,  
Mevr. F. VAN DEN BOSSCHE

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, inzonderheid op artikel 4, § 1, gewijzigd bij de wetten van 7 april 1999 en 11 juni 2002;

Gelet op het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming, goedgekeurd bij de besluiten van de Regent van 11 februari 1946 en 27 september 1947, inzonderheid op artikel 148decies 2. 2bis, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 31 maart 1993;

Gelet op het advies van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, gegeven op 27 februari 2004;

Gelet op advies 37.764/1 van de Raad van State, gegeven op 18 november 2004, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State; Op de voordracht van Onze Minister van Werk, Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werknemers en op de daarmee gelijkgestelde personen, bedoeld in artikel 2, § 1, 1°, a) tot d) en 2°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

**Art. 2.** Dit besluit is niet van toepassing op :

1° alle gesloten plaatsen waar voedingsmiddelen en/of dranken ter consumptie aangeboden worden en waar het toegelaten is te roken, met toepassing van de artikelen 2, § 2, en 3, § 1, van het koninklijk besluit van 15 mei 1990 tot het verbieden van het roken in bepaalde openbare plaatsen;

2° de als private vertrekken te beschouwen gesloten plaatsen van alle instellingen van maatschappelijke dienstverlening en van de gevangnissen, waar de bewoners en niet-bewoners mogen roken onder de voorwaarden die er voor hen zijn vastgelegd;

3° privé-woningen, behalve de ruimten die exclusief bestemd zijn voor professioneel gebruik en waar werknemers worden tewerkgesteld.

**Art. 3.** Voor de toepassing van dit besluit, wordt verstaan onder :

1° de wet : de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;



2° werkruimte :

- a) elke arbeidsplaats, ongeacht of deze zich binnen of buiten een onderneming of inrichting bevindt en ongeacht of deze zich in een gesloten of in een open ruimte bevindt, met uitzondering van de ruimte in open lucht;
- b) en elke open of gesloten ruimte binnenin de onderneming of inrichting waar de werknemer toegang tot heeft;

3° sociale voorzieningen : de sanitaire voorzieningen, de refter en de lokalen bestemd voor rust of eerste hulp;

4° rookkamer : lokaal waar gerookt mag worden en dat uitsluitend daartoe bestemd is;

5° het Comité : het Comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis hiervan, de syndicale afvaardiging of, bij ontstentenis hiervan, de werknemers zelf overeenkomstig de bepalingen van artikel 53 van de wet.

**Art. 4.** Elke werknemer heeft het recht te beschikken over werkruimten en sociale voorzieningen, vrij van tabaksrook.

**Art. 5.**

§ 1 De werkgever verbiedt het roken in de werkruimten en de sociale voorzieningen, evenals in het vervoermiddel dat voor gemeenschappelijk vervoer van en naar het werk door hem ter beschikking wordt gesteld van het personeel.

§ 2 In afwijking van het verbod bedoeld in § 1, bestaat de mogelijkheid te voorzien in een rookkamer binnen de onderneming, na voorafgaand advies van het Comité.

Deze rookkamer wordt afdoende verlucht. De regeling van de toegang tot deze kamer tijdens de werkuren wordt vastgelegd, na voorafgaand advies van het Comité. Deze regeling mag geen ongelijke behandeling van de werknemers veroorzaken.

**Art. 6.** De werkgever neemt de nodige maatregelen teneinde erover te waken dat derden die zich in de onderneming bevinden, geïnformeerd worden omtrent de maatregelen die hij toepast overeenkomstig dit besluit.

**Art. 7.**

§ 1 Tot de datum van inwerkingtreding van de artikelen 4, 5 en 6 van dit besluit, voert de werkgever, in het kader van het dynamisch risicobeheer-

singsysteem, een algemeen beleid in om het gebruik van tabak in de werkruimten en de sociale voorzieningen in te perken.

§ 2 Het algemeen beleid bedoeld in § 1 :

1° legt de maatregelen alsook de toepassingsregels vast nodig om het tabaksgebruik in de werkruimten en de sociale voorzieningen in te perken en neemt, zo nodig, de bijkomende materiële maatregelen om hinder te wijten aan omgevingstabaksrook uit te schakelen;

2° wordt ter kennis gebracht van alle werknemers.

**Art. 8.** Art. 148decies 2. 2bis van het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming, goedgekeurd bij de besluiten van de Regent van 11 februari 1946 en 27 september 1947, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 31 maart 1993, wordt opgeheven.

**Art. 9.**

De bepalingen van de artikelen 1 tot 7 vormen afdeling II van hoofdstuk I van titel III van de Codex over het welzijn op het werk met de volgende opschriften :

« Titel III. - Arbeidsplaatsen. »;

« Hoofdstuk I. - Basiseisen. »;

« Afdeling II. - Bescherming van de werknemers tegen tabaksrook ».

**Art. 10.**

Dit besluit treedt in werking de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke het in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt, met uitzondering van de artikelen 4, 5 en 6 die in werking treden op 1 januari 2006.

**Art. 11.** Onze Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 19 januari 2005.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk, Mevr. F. VAN DEN BOSSCHE

#### Nota's

(1) Verwijzingen naar het Belgisch Staatsblad : Wet van 4 augustus 1996, Belgisch Staatsblad van 18 september 1996.

Wet van 7 april 1999, Belgisch Staatsblad van 20 april 1999.

Wet van 11 juni 2002, Belgisch Staatsblad van 22 juni 2002.

Besluit van de Regent van 11 februari 1946, Belgisch Staatsblad van 3 en 4 april 1946.

Besluit van de Regent van 27 september 1947, Belgisch Staatsblad van 3 en 4 oktober 1947.

Koninklijk besluit van 31 maart 1993, Belgisch Staatsblad van 26 mei 1993.



De nieuwe reglementering roken op het werk

# 13

vragen en antwoorden  
over roken op het werk