

**RookVrij vzw biedt rechtsbijstand aan  
om een rookvrije werkplek af te dwingen en  
om slachtoffers van passief roken bij te staan  
bij het indienen van een schade-eis tegen de werkgever**

### **Twee Koninklijke Besluiten regelen op dit ogenblik het roken op de werkplek**

Het dubbelzinnige KB van 1993 over roken op de werkplek roept op tot hoffelijkheid maar legt tegelijkertijd de werkgever op om “zonodig” maatregelen te nemen om de hinder te wijten aan tabaksrook uit te schakelen. Dat KB is in feite dode letter gebleven.

Een KB van 1990 dat het roken op openbare plaatsen regelt, staat het roken toe in de horeca, een werkplek voor meer dan 100.000 werknemers.

Beide KB's hebben op de werkvloer zo goed als elk effect gemist. De initiatieven zowel voor rookvrije horeca als voor andere rookvrije werkplaatsen zijn steeds volledig buiten het kader van deze KB's verlopen. Een recht op roken binnen het bedrijf bestaat immers niet. Een bedrijfsleider in gelijk welke sector kan zijn bedrijf zonder beperkingen rookvrij maken.

### **Iedereen heeft recht op een rookvrije werkplek**

Iedereen heeft recht op een gezonde werkomgeving. Volgens de huidige arbeidswetgeving, zoals die te vinden is in het Algemeen Reglement op de Arbeidsbescherming (ARAB) en in de Codex over het Welzijn op het Werk (CWW), heeft iedereen recht op welzijn en gezondheid op het werk. Ondanks deze wetten en KB's stelt men in heel wat bedrijven nog steeds een grote laksheid vast tegenover gedwongen meeroken.

Gezondheids- en welzijnsproblemen door omgevingstabaksrook:

- Directe gezondheidsproblemen gaande van oog-, keel-, en neusirritatie tot ernstige ademhalingsproblemen waardoor personen met astma verplicht zijn om medicatie te nemen.
- Comfort- en stressproblemen: stinkende kleren en stress, zowel door de irriterende rokerige omgeving als door de gezondheidsproblemen die de omgevingstabaksrook met zich meebrengt.
- Gezondheidsproblemen op termijn: naast de onmiddellijke problemen is passief roken op termijn oorzaak van kanker en hartproblemen.

Het aantal rookvrij bedrijven mag niet doen vergeten dat in heel wat andere ondernemingen en administraties, het personeel nog steeds 8 uur per dag in de rook zit.

## Voorstellen van de huidige federale regering

Staatssecretaris voor Welzijn op het Werk Kathleen Van Brempt stelt voor om de werkplek verplicht rookvrij maken, maar wel pas vanaf 2006 en bovendien worden de 100.000 werknemers van de horeca uitgesloten van een gezonde werkomgeving.

Minister van Volksgezondheid Rudy Demotte wil het rookverbod op openbare plaatsen uitbreiden, maar opnieuw worden horecazaken hiervan uitgesloten.

### **Deze voorstellen krijgen van RookVrij een onvoldoende.**

Als belangenvereniging onderneemt RookVrij verdere actie. RookVrij wil niet blijven wachten tot 2006 en wil dat ook de werknemers in de horeca recht krijgen op een gezonde werkomgeving.

## Rechtsbijstand van RookVrij vzw

Alle werknemers uit alle sectoren dus ook uit de horecasector kunnen een beroep doen op deze rechtsbijstand om een rookvrije werkplek af te dwingen of om schadevergoeding te vragen voor geleden schade door passief roken. Wat met de zaak van de Brusselse politieagent gebeurde mag zich niet meer herhalen! Zijn werkgever weigerde hem een rookvrij lokaal. De vakbond die hem had moeten verdedigen, liet hem in de steek.

RookVrij geeft aan personen die een rookvrije werkplek willen de instrumenten en de morele steun om hun situatie te veranderen. RookVrij heeft hiervoor de nodige fondsen bijeengebracht en afspraken gemaakt met een advocatenkantoor. De klager is klant: alle juridische stappen worden ondernomen in overleg en met toestemming van de klant. Alle financiële kosten neemt RookVrij vzw voor zijn rekening.

### ➤ rookvrije werkplek

Ondanks de bestaande wetgeving op het welzijn op het werk nemen nog heel wat bedrijven geen enkel initiatief om hun werknemers te beschermen tegen tabaksrook. Op dat ogenblik kan dat recht juridisch afgedwongen worden. Het advocatenkantoor neemt het dossier door met de klant, rekening houdend met de stappen die de persoon reeds binnen zijn bedrijf heeft gezet: arbeidsgeneesheer, preventieadviseur, comité voor preventie en bescherming, hiërarchie, vakbondsafgevaardigde... Eventueel wordt begonnen met een "zachte" procedure, vb. ingebrekestelling van de werkgever via een brief van de advocaat. Indien nodig wordt een procedure opgestart voor de arbeidsrechtbank.

### ➤ vergoeding voor schade door gedwongen meeroken

Sommige astmapatiënten nemen medicatie, afgewisseld met periodes van ziekteverlet, om hun werk in een doorrookte omgeving te behouden. Anderen worden ontslagen of zien zich verplicht om voor het behoud van hun gezondheid zelf ontslag te nemen.

Zij kunnen hun (ex-)werkgever aansprakelijk stellen voor de geleden fysieke en morele schade en een schadevergoeding eisen. We denken hier in de eerste plaats aan personen met ademhalingsproblemen en hartpatiënten. Ook andere gevallen van morele of materiële schade, wegens ziekte, (gedwongen) ontslag of werkverlies komen in hiervoor aanmerking om een schadevergoeding te eisen.

### **Wat wil RookVrij bereiken met deze juridische actie?**

In de eerste plaats verdedigt RookVrij als belangenvereniging de concrete belangen van de slachtoffers van gedwongen meeroken.

Daarnaast heeft RookVrij een duidelijke politieke bedoeling:

- aantonen dat een rookvrije werkplek voor iedereen reeds lang een feit zou moeten zijn.  
In het algemeen recht en in het arbeidsrecht verwijzen verschillende wetten naar welzijn en gezondheid op het werk (zie verder). Het precedent van het arrest Leeman toont aan dat iedereen op basis van bestaande wetten een rookvrije werkplaats kan afdwingen.
- de regering, de vakbonden en de werkgevers in beweging brengen.  
Een nieuwe en ondubbelzinnige wet moet iedereen een rookvrije werkplek garanderen. Tabak had een apart statuut in onze samenleving waardoor wetten over welzijn en gezondheid op het werk niet bleken te gelden als het over tabaksrook ging. Bij nalatigheid van de werkgever moeten die wetten via de rechtbank afgedwongen worden. Nuttelose processen over de interpretatie van die wetten - in de zaak Leeman verwees de arbeidsrechter naar 5 wetten - moeten in de toekomst vermeden worden. Een nieuw en ondubbelzinnig artikel in de Codex over het Welzijn op het Werk moet ervoor zorgen dat de werkplek in alle sectoren rookvrij is.

### **RookVrij doet een oproep tot de regering en de sociale partners:**

#### ➤ **regering**

De regering moet het recht op een gezonde werkomgeving en een rookvrije werkplek wettelijk erkennen voor elke sector. Binnenkort zal de regering de Kaderconventie over Tabakscontrole van de Wereldgezondheidsorganisatie ratificeren. Hiermee verbindt ze zich ertoe om alle wettelijke initiatieven te nemen om iedereen te beschermen tegen ongewenst meeroken en dus de werkplek in alle sectoren rookvrij te maken.

#### ➤ **werkgevers**

Met het risico van schadeclaims maken de bedrijven liever vandaag nog dan morgen hun werkruimtes rookvrij. Roken is alleen een schadepost voor de bedrijven en o.a. oorzaak van stress en absentieïsme. De reeds rookvrije bedrijven hebben overtuigend aangetoond dat een rookvrije werkplek noch de rentabiliteit noch de bedrijfscultuur aantast.

## ➤ **vakbonden**

De vakbonden moeten gezond en veilig werk voor iedereen verdedigen. Ze moeten een duidelijk standpunt innemen voor een rookvrije werkplek. Zij waren de grote promotoren van de wet tegen het pesten op het werk. Vandaag werken nog steeds honderdduizenden dag in dag uit in de tabaksrook en verlangen maar één ding, verlost te zijn van een milieu dat vervuild wordt door tabaksrook en om te kunnen werken zonder de stank en de irritatie die de oorzaak is van stress en die de gezondheid ondermijnt.

De antidiscriminatiewet verplicht de werkgever tot redelijke aanpassingen om het werk toegankelijk te maken voor iedereen. Zo moet een rookvrije werkplaats ervoor zorgen dat kwetsbare groepen zoals astmapatiënten normale en menselijke werkomstandigheden krijgen. Meer dan eens melden aangesloten leden de weigering van hun vakbond om bij ernstige gezondheidsproblemen de verdediging van een rookvrije werkruimte op zich te nemen. In één geval stelde de vakbond zelfs voor om het mogelijke te doen om de persoon in kwestie op invaliditeit te helpen stellen! Liever dat dan het grote taboe van de tabaksrook te moeten aanpakken.

Op 28 april was het Werelddag voor Veiligheid en Gezondheid op het werk. De vakbonden riepen toen op voor meer maatregelen tegen ongevallen op het werk maar verzwegen alle slachtoffers van passief roken. Volgens de cijfers van de Internationale Arbeidsorganisatie zou 14% van alle doden in werkverband (ofwel 200.000 overlijdens) te wijten zijn aan tabaksrookvervuiling op de werkplek.

De Britse en vakbonden uit andere Europese landen ondersteunen een rookvrije werkplaats, ook in de horeca. De Belgische vakbonden nemen samen met hun Britse collega's deel aan een internationale website ([www.smokeatwork.org](http://www.smokeatwork.org)) over de bescherming van werknemers tegen passief roken.

Waarop wachten het ABVV, het ACV en de ACLVB om een duidelijk standpunt in te nemen en een rookvrije werkplek te vragen voor iedereen?

## Bestaande wetgeving over welzijn en gezondheid op het werk

Uit de jurisprudentie van het arrest van de Brusselse politieagent is gebleken dat er reeds voldoende wetten en Koninklijke Besluiten zijn om een rookvrije werkplek af te dwingen.

De arbeidsrechter kende de politieagent een rookvrije werkruimte toe zich baserend op de volgende wetten en KB's:

- Het KB van 1993 over het roken op werkplek legt de werkgever op om zonodig bijkomende materiële maatregelen te nemen om de hinder te wijten aan omgevingstabaksrook uit te schakelen.
- De wet op de arbeidsovereenkomsten schrijft voor dat arbeid moet gebeuren in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en gezondheid van de werknemer.
- De Grondwet geeft iedereen recht op bescherming van de gezondheid.
- Het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens geeft iedereen recht op persoonlijke veiligheid.
- De wet tegen pesten op het werk veroordeelt gedrag, dat de fysieke integriteit van een werknemer bij de uitvoering van het werk aantast.

Naast die wetten die de arbeidsrechter aanhaalde kunnen we ook nog verwijzen naar:

- Artikel 55 van het ARAB: het arbeidsklimaat mag niet verstoord worden door onaangename geuren.
- De wet op het welzijn van de werknemers van 4 augustus 1996 legt de werkgever op om risico's te voorkomen door ze te bestrijden bij de bron en voorrang te geven aan collectieve bescherming boven maatregelen van individuele bescherming.
- KB van december 1993 op de blootstelling aan kankerverwekkende stoffen op het werk. Een aantal van die kankerverwekkende stoffen worden via tabaksrook in de werkomgeving gebracht.