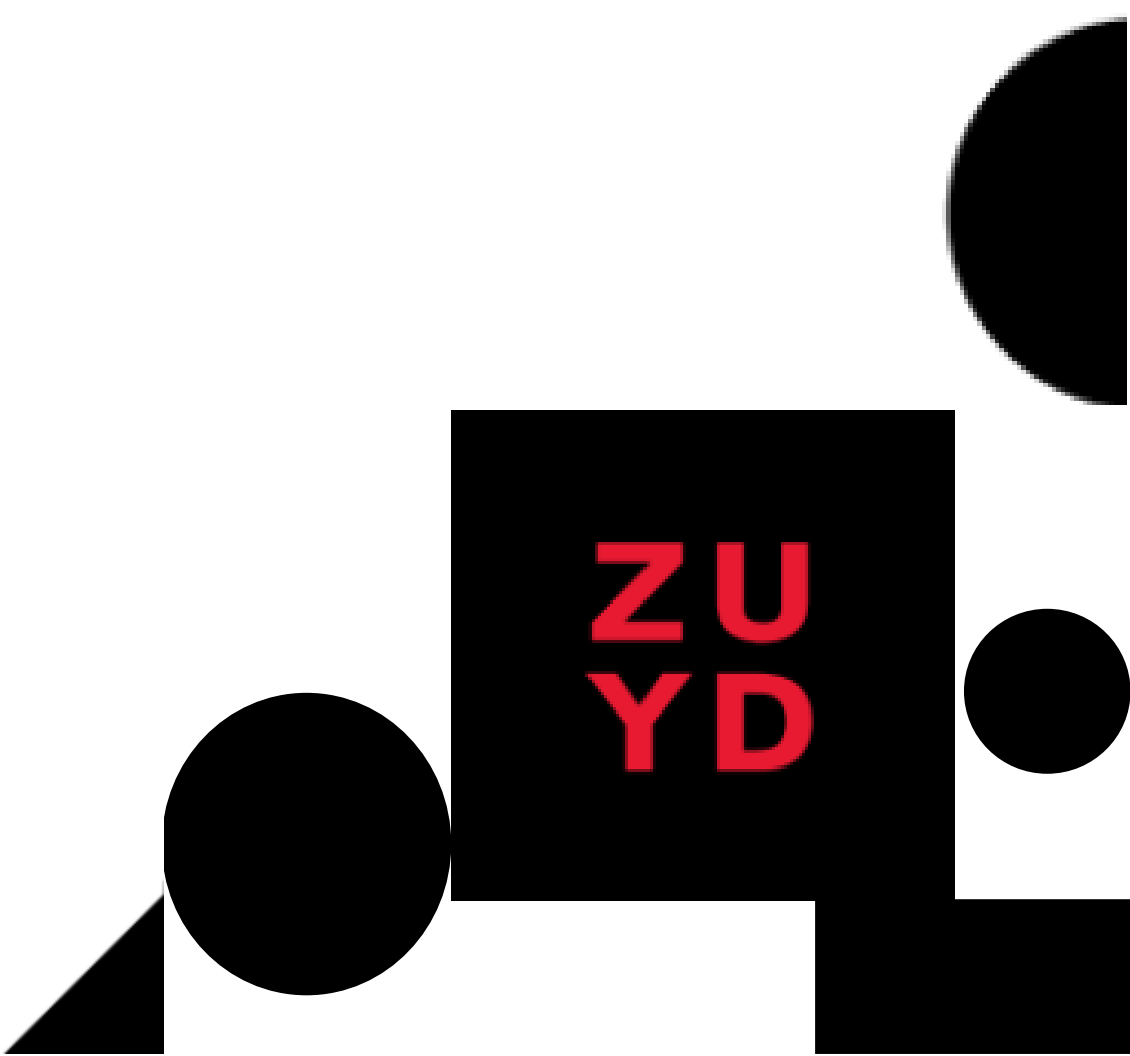


Roken op de werkvloer:

Waar rook is zijn regels...



**ZU
YD**

Inhoudsopgave

Introductie	3
Is roken op de werkplek toegestaan?	4
1.1. Is een werkgever verplicht om rookpauzes door te betalen?	4
1.2. Zijn werkgevers verplicht een rookruimte aan te bieden?	4
1.3. Mag een werknemer in zijn werkkleding roken?	5
1.4. Waar geldt het rookverbod voor?	5
1.5. Wat kan een werknemer doen als een werkgever zich niet houdt aan het rookverbod?	5
1.6. Wanneer geldt er een uitzondering op het rookverbod?	6
1.7. Extra pauzes of extra problemen?	6
1.8. Kan een werkgever aansprakelijk worden gesteld voor gezondheidsschade door meeroken?	7
Conclusie	8
Bronnenlijst.....	8

Introductie

Roken op de werkplek is in Nederland verboden¹. Werknemers hebben recht op een rookvrije omgeving en werkgevers zijn verplicht om dit te waarborgen. Maar wat als er toch gerookt wordt? Is een rookruimte noodzakelijk? En hoe zit het met uitzonderingen zoals werken in de thuiszorg?

Daarnaast speelt de vraag hoe rookpauzes worden gereguleerd en of werknemers aanspraak kunnen maken op doorbetaalde pauzetijd. Niet te vergeten: de impact van meer roken op de werkvloer kan groot zijn. Er is zelfs een rechtszaak geweest waarin werkgevers aansprakelijk werden gesteld voor de gezondheidsschade van werknemers.

In dit blog neem ik je mee langs alle aspecten van roken op het werk – van rookverboden tot uitzonderingen, van beleidskeuzes tot juridische gevolgen. Wat zijn de regels, waar liggen de grijze gebieden en wat kunnen werkgevers en werknemers doen?

Jinell Dortu

¹ Artikel 10, lid 1 sub c Tabaks- en rookwarenwet

1.1. Is roken op de werkplek toegestaan?

Nee, roken op de werkplek is verboden.² Werknemers hebben recht op een schone, rookvrije omgeving en het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om dit te waarborgen. Mocht er toch binnen gerookt worden, dan dient de werkgever passende maatregelen te nemen. Dit verbod geldt niet alleen tijdens werkuren, maar te allen tijde binnen het gebouw.

1.2. Is een werkgever verplicht om rookpauzes door te betalen?

Een werkgever is niet verplicht rookpauzes te vergoeden.³ Buiten de officiële pauzes kan een werkgever ervoor kiezen om roken op de werkvloer te verbieden. Neemt een werknemer toch extra rookpauzes zonder toestemming van zijn werkgever, dan mag de werkgever passende maatregelen treffen, zoals langer doorwerken of inhouding van loon.⁴ Deze maatregelen moeten echter in lijn zijn met de afspraken die zijn vastgesteld in de arbeidsvoorwaarden of het rookbeleid van het bedrijf. Daarom is het van belang dat een onderneming haar beleid helder formuleert en duidelijke afspraken maakt met werknemers, zodat iedereen goed geïnformeerd is.

1.3. Zijn werkgevers verplicht een rookruimte aan te bieden?

Werkgevers zijn niet verplicht een rookruimte aan te bieden. Een werkgever heeft de vrijheid om op zijn terrein of bij de ingang een rookverbod in te stellen, of zelfs een volledig rookvrij beleid te hanteren. Wanneer een werkgever er toch voor kiest om een rookruimte te faciliteren, mag deze uitsluitend op het buitenterrein worden geplaatst met inachtneming van strikte richtlijnen:

- De rookruimte mag niet aan het gebouw grenzen, erin staan of op het gebouw bevestigd zijn;
- De rookruimte mag niet in een binnenterrein staan als dit onderdeel is van het gebouw;
- De rookruimte mag geen overlast veroorzaken voor mensen die het gebouw in- of uitgaan;

² Artikel 10, lid 1 sub c Tabaks- en rookwarenwet

³ 'Hoe vaak heb ik recht op rookpauze op mijn werk?', www.rokeninfo.nl, 2 juni 2025

⁴ 'Kan een rokende werknemer verplicht worden om langer te werken?' www.rokeninfo.nl, 2 juni 2026

- De rookruimte mag alleen worden gebruikt om te roken; er mogen geen werkzaamheden plaatsvinden of bijvoorbeeld gebruikt worden als fietsenstalling.⁵

1.4. Mag een werknemer in zijn werkkleding roken?

De werkgever heeft het recht om te roken in dienstkleding of uniform te verbieden. Dit betekent dat de werknemer, zolang hij de werkkleding draagt en het bedrijf vertegenwoordigt, niet mag roken. Om dit beleid te handhaven, moet het expliciet worden opgenomen in het personeelsreglement.

1.5. Waar geldt het rookverbod voor?

Het rookverbod is van toepassing op meer dan alleen sigaretten, shag en sigaren. Het omvat ook:

- Vapes (e-sigaretten) met zowel nicotine als zonder;
- Producten die tabak bevatten, zoals een waterpijp of een joint;
- Verhittingsapparaten met tabak, zoals vaporizers;
- Pruimtabak, snuiftabak en nicotinezakjes.⁶

1.6. Wat kan een werknemer doen als een werkgever zich niet houdt aan het rookverbod?

Als een werkgever zich niet aan het rookverbod houdt, heeft een werknemer verschillende mogelijkheden om hiertegen in actie te komen:

1. Klacht indienen bij de NVWA

De Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA) heeft toezicht op de naleving van het rookverbod. Werknemers kunnen een klacht indienen bij de NVWA, die vervolgens inspecties uitvoert om te controleren of regels worden nageleefd. De NVWA werkt hierbij samen met de politie, gemeenten en andere toezichthouders. Dit gebeurt onder andere via onaangekondigde controles en steekproeven.⁷

⁵ 'Rookverbod: waar mag niet gerookt worden?', www.nvwa.nl, 2 juni 2025

⁶ 'Tabaksproducten en aanverwante producten', www.nvwa.nl, 2 juni 2025

⁷ 'Ik heb nog steeds geen rookvrije werkplek. Waar kan ik een klacht indienen?', www.rokeninfo.nl, 2 juni 2025

2. Juridische stappen ondernemen

Als een klacht bij de NVWA geen effect heeft, kan een werknemer naar de rechter stappen om de werkgever te dwingen het rookbeleid te handhaven. De rechter kan bepalen dat de werkgever zich strikt aan de Tabakswet moet houden en kan verdere sancties opleggen.

1.7. Wanneer geldt er een uitzondering op het rookverbod?

Hoewel een rookvrije werkomgeving de norm is, bestaan er uitzonderingen voor bepaalde sectoren. Een goed voorbeeld hiervan is de thuiszorg. Wanneer een cliënt rookt in haar eigen woning, blijft dat toegestaan, omdat een huis een privéruimte is en niet onder de reguliere regels voor rookvrije werkplekken valt.

Toch betekent dit niet dat een werkgever niets kan doen om de situatie te verbeteren. Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid om een gezonde werkomgeving te waarborgen, zelfs binnen deze uitzonderingen. Mogelijke maatregelen die een werkgever kan nemen zijn bijvoorbeeld:

- De werknemer zoveel mogelijk toewijzen aan niet-rokende cliënten.
- Afspraken maken met de cliënt, zoals het verzoek om niet te roken wanneer de medewerker aanwezig is.
- Het aanbieden van beschermende middelen of ventilatieoplossingen waar nodig.⁸

1.8. Extra pauzes of extra problemen?

Rokers nemen, als het toegestaan is, gedurende de dag extra pauzes om een sigaret op te steken. Maar wat betekent dat eigenlijk voor hun collega's die niet roken? In de media verschijnen regelmatig spraakmakende koppen zoals: 'Mijn collega's roken, ik heb daarom meer werk. Wat kan ik doen?'⁹ of 'Een roker houdt drie weken per jaar rookpauze'¹⁰. Dit roept vragen op over eerlijkheid en productiviteit op de werkvloer.

Volgens vakbond FNV is dat moeilijk hard te maken. Wil je echt exacte cijfers, dan zou je iedere rookpauze met een stopwatch moeten timen - en laten we eerlijk zijn, dat gaat niemand doen.

Toch ervaren sommige werknemers een hogere werkdruk door de rookpauzes van hun collega's. Om erachter te komen hoe dat in de praktijk zit, ben ik op onderzoek gegaan en heb ik rokers gesproken die de vrijheid krijgen om buiten de vaste pauzetijden te roken. Ik vroeg hen of ze ooit klachten van collega's hebben gekregen over hun rookgedrag.

⁸Ik werk in de thuiszorg. Heb ik recht op een rookvrije werkplek?', www.rokeninfo.nl, 2 juni 2025

⁹ 'Mijn collega's roken, ik heb daarom meer werk. Wat kan ik doen?', www.ad.nl, 2 juni 2025

¹⁰ 'Een roker houdt drie weken per jaar rookpauze', eenvandaag.avrotros.nl, 2 juni 2025

De antwoorden waren verdeeld: de ene helft zei dat ze nooit problemen hebben gehad, terwijl de andere helft aangaf dat collega's soms achter hun rug om naar de leidinggevende stappen. Vervolgens moeten ze zich daarvoor verantwoorden.

Neem bijvoorbeeld Marco (53), een schilder met jarenlange ervaring. Hij is een roker en zegt dat zijn sigarettenpauzes geen invloed hebben op zijn werkzaamheden. "Ik krijg met mijn rookpauzes meer geschilderd dan sommige collega's die niet roken", vertelt hij. Volgens hem draait het niet om de pauzes, maar om werktempo en ervaring.

Om misverstanden te voorkomen en frustraties te verminderen, is het belangrijk dat werkgevers en medewerkers hierover duidelijke afspraken maken. Werkgevers hebben het recht om loon in te houden of medewerkers langer te laten doorwerken wanneer zij buiten de officiële pauze rookpauzes nemen. Door open communicatie en heldere richtlijnen weet iedereen wat de verwachtingen zijn, wat wel en niet toegestaan is en hoe eventuele problemen voorkomen kunnen worden. Zo blijft de werksfeer prettig voor zowel rokers als niet-rokers.

Ik ben de praktijk in gedoken om te onderzoeken welke afspraken er worden gemaakt met rokers en welk beleid van kracht is. In beroepen zoals het onderwijs blijkt dat roken uitsluitend is toegestaan tijdens de aangewezen pauzes. Bij kantoorbanen hanteren werkgevers een flexibele aanpak, waarbij werknemers gedurende de dag rookpauzes mogen nemen, zonder dat dit invloed heeft op hun salaris – mits het werk er niet onder lijdt. In de bouwsector geldt een vergelijkbaar beleid: werknemers nemen flexibel rookpauzes zonder looninhouding of verplichte extra uren. Ook hier blijft de voorwaarde dat hun werkzaamheden er niet onder mogen lijden.

1.8. Kan een werkgever aansprakelijk worden gesteld voor gezondheidsschade door meerroken?

Ja dat is mogelijk! Op 26 april 2022 deed de rechtbank in Rotterdam¹¹ uitspraak in een opmerkelijke zaak:

Een werknemer met ernstige longproblemen raakt arbeidsongeschikt. Hij wijt zijn gezondheidsproblemen aan de rookoverlast op werk en stelt zijn werkgever met succes aansprakelijk.

Sinds 1999 werkte hij als klusjesman bij een ggz-instelling, waar hij vaak zijn werk moest doen in kamers die blauw stonden van de rook. Niet alleen hij, maar ook andere medewerkers klaagden keer op keer over de indringende sigarettenlucht die door het gebouw trok.

De werkgever vond dat hij genoeg maatregelen had getroffen. Er was een aparte rookruimte ingericht voor bewoners en op de rest van het terrein gold een rookverbod. Bovendien ontkende hij dat er een direct verband zou zijn tussen het werken in een rokerige omgeving en de longproblemen van de werknemer.

¹¹ Rechtbank Rotterdam 17 maart 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:3114

Maar de rechter zag dat anders. Hij oordeelde dat de werkgever zijn zorgplicht had geschonden. Het rookbeleid was niet voldoende om een gezonde werkomgeving te garanderen; de rookruimte had beter geïsoleerd en geventileerd moeten worden. Dit bleek uit de vele klachten die erover waren ingediend.¹²

Daarnaast moest de werknemer bewijzen dat zijn longproblemen daadwerkelijk kwamen door jarenlange blootstelling aan tabaksrook op het werk. Dit lukte met behulp van een deskundige, een longarts, die bevestigde dat het werken in een rokerige omgeving zijn aandoening had veroorzaakt of verergerd.¹³

De rechter heeft de werkgever aansprakelijk gesteld voor de gezondheidsschade die de werknemer tijdens zijn werk heeft opgelopen. De werkgever moet zowel de materiële als immateriële schade vergoeden die de werknemer heeft geleden en in de toekomst nog zal lijden.¹⁴

Conclusie

Samenvattend blijkt dat roken op de werkplek streng gereguleerd is en dat werkgevers geen verplichting hebben om rookpauzes door te betalen of een rookruimte aan te bieden. Werknemers hebben recht op een rookvrije omgeving en werkgevers zijn verantwoordelijk voor de handhaving van dit beleid. Indien een werkgever zich niet aan het rookverbod houdt, kunnen werknemers juridische stappen ondernemen. Bovendien kan een werkgever aansprakelijk worden gesteld voor gezondheidsschade door langdurige blootstelling aan tabaksrook. Dit alles onderstreept het belang van duidelijke afspraken en een goed rookbeleid; zowel rokers als niet-rokers weten waar ze aan toe zijn en een prettige werksfeer blijft behouden.

¹² “Zoals in het tussenvonnis van 26 november 2020 al is geoordeeld, heeft Yulius niet aangetoond dat zij heeft voldaan aan haar zorgplicht, zodat zij aansprakelijk is voor de gezondheidsschade van [eiser] als gevolg van de blootstelling aan de sigaretten-/rooklucht tijdens zijn werkzaamheden bij Yulius. De gevraagde verklaringen voor recht zullen daarom worden toegewezen.”

¹³ “Op grond van hetgeen de deskundige in zijn rapport heeft vermeld, is de kantonrechter van oordeel dat de deskundige alle mogelijk relevante factoren die partijen hebben aangevoerd voor het ontstaan van de COPD en de ernstige verslechtering van de longfunctie van [eiser] deugdelijk heeft onderzocht. De deskundige is op alle kritiekpunten van (de adviseur van) Yulius ingegaan en zijn bevindingen en conclusies zijn consistent en logisch.”

¹⁴ “Verklaart voor recht dat Yulius aansprakelijk is voor de gezondheidsschade die [eiser] in de uitoefening van zijn werkzaamheden bij Yulius heeft opgelopen; en verklaart voor recht dat Yulius de materiële en immateriële schade die [eiser] heeft geleden, lijdt en nog zal lijden, dient te vergoeden;”

Bronnenlijst

Jurisprudentie:

- Rechtbank Rotterdam 17 maart 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:3114

Wet en regelgeving:

- Artikel 10, lid 1 sub c Tabaks- en rookwarenwet

Internetbronnen:

- 'Hoe vaak heb ik recht op rookpauze op mijn werk?', www.rokeninfo.nl, 2 juni 2025
- 'Kan een rokende werknemer verplicht worden om langer te werken?' www.rokeninfo.nl, 2 juni 2026
- 'Rookverbod: waar mag niet gerookt worden?', www.nvwa.nl, 2 juni 2025
- 'Tabaksproducten en aanverwante producten', www.nvwa.nl, 2 juni 2025
- 'Ik heb nog steeds geen rookvrije werkplek. Waar kan ik een klacht indienen?', www.rokeninfo.nl, 2 juni 2025
- 'Ik werk in de thuiszorg. Heb ik recht op een rookvrije werkplek?', www.rokeninfo.nl, 2 juni 2025
- 'Mijn collega's roken, ik heb daarom meer werk. Wat kan ik doen?', www.ad.nl, 2 juni 2025
- 'Een roker houdt drie weken per jaar rookpauze', eenvandaag.avrotros.nl, 2 juni 2025