



# Retningslinje for ansattes rygning

## 1. Formål

Retningslinjen skal bidrage til sikre og sunde arbejdspladser, hvor ledelse og medarbejdere i fællesskab løser kerneopgaven med henblik på at skabe værdi for borgere og erhvervsliv.

Retningslinjen sikrer, at alle ansatte kan færdes i et røgfrit arbejdsmiljø uden de umiddelbare gener og den sundhedsfare, der er ved passiv rygning. Den bidrager ligeledes til, at forebygge og begrænse omfanget af rygning generelt.

## 2. Indhold

Lyngby-Taarbæk Kommune er en røgfri arbejdsplads. Det betyder, at det ikke er tilladt at ryge på kommunale arbejdspladser, i kommunens bygninger, på kommunens matrikler (i arbejdstiden), i institutioner, der har driftsoverenskomst med kommunen, samt i kommunale køretøjer m.v.

Rygeforbuddet omfatter alle former for tobak samt e-cigaretter.

### Rygning i det fri

Det skal være muligt at ryge i det fri, med mindre loven om røgfrie miljøer tilsiger noget andet, eller der på den enkelte arbejdsplads er aftalt en lokal retningslinje om røgfri arbejdstid.

Rygningen kan finde sted på steder, som ikke påvirker det indendørs arbejdsmiljø, og hvor det medfører mindst gener for andre ansatte, brugere, borgere m.fl.

Rygning i det fri skal begrænses mest muligt og accepteres kun, hvis det foregår i et omfang og på tidspunkter, hvor det ikke er til gene for udførelsen af det daglige arbejde. Vurderingen af dette, påhviler den enkelte leder.

### Særligt gældende for institutioner og skoler for børn og unge

På børneinstitutioner, skoler og lignende må der ikke ryges - hverken indendørs eller uden dørs på institutionens område. Det gælder både for ansatte såvel som for børn, unge, forældre m.v. Det aftales lokalt, hvor der i givet fald kan ryges i det fri. Ansatte fungerer som rollemødelere for børn og unge, og rygning uden for matriklen må derfor ikke foregå synligt for disse.

I den kommunale dagpleje og dagplejehjem må der ikke ryges, når der passes børn. Lokaler, der primært er indrette som børnenes lege- og opholdsrum, skal være røgfri hele døgnet.

### **Særligt gældende ved arbejde i private hjem**

Der må som hovedregel ikke ryges i arbejdslokalerne. Hvis disse tillige tjener private boligformål, må der ikke ryges, når kommunens ansatte opholder sig der. Det gælder f.eks. i forbindelse med hjemmehjælp hos ældre, eller når plejepersonale kommer ind i en ældrebolig på et plejehjem/områdecenter

### **Røgfri arbejdstid**

Røgfri arbejdstid er et effektivt redskab til at forebygge rygestart, fremme rygestop og udelukke at ansatte udsættes for tobaksrøg i arbejdsmiljøet. Kommunens arbejdspladser (niveau 3 i MED-systemet) har derfor mulighed for at aftale en lokal retningslinje om røgfri arbejdstid som supplerer denne retningslinje.

### **Sanktioner**

Ansatte forventes at overholde gældende politikker og retningslinjer. Overtrædes denne retningslinje eller en lokal retningslinje om røgfri arbejdstid af en ansat, kan det få ansættelsesretslige konsekvenser.

Såfremt et pålæg om efterlevelse af de gældende regler ikke respekteres, kan der iværksettes en sag om påtænkt advarsel, påtænkt opsigelse eller bortvisning. Valg af reaktion og eventuel sanktion vil afhænge af den konkrete situation og have hjemmel i de til enhver tid gældende regler.

Sag om påtænkt advarsel eller afsked kan kun ske efter forudgående drøftelse med Center for Økonomi og Personale.

### **Hjælp til rygestop**

Kommunen er positivt indstillet på at afholde ryge-stop kurser for kommunens ansatte efter behov.

### **Ansvar og roller**

Leder, medarbejder, kolleger og tillidsvalgte har forskellige roller og ansvar på arbejdspladsen, men fælles for alle er, at man hver især har et medansvar for et sikkert fysisk og psykisk sundt arbejdsmiljø.

#### *Medarbejder:*

- Skal overholde gældende retningslinjer vedrørende rygning – herunder eventuelle lokale regler.
- Forventes at støtte kolleger, der ønsker at stoppe med at ryge.
- Der ryger, skal tage hensyn til drift og kolleger, ved afholdelse af rygepauser (gælder på røgfrie arbejdspladser).

#### *Ledelse:*

- Skal sikre, at medarbejderne er bekendte med gældende regler, retningslinjer og politikker vedrørende rygning m.v.
- Skal sikre, at eventuelle lokale regler for rygning i det fri begrænses mest muligt, og alene foregår i et omfang og på tidspunkter, hvor det ikke er til gene for udførelsen af det daglige arbejde.
- Skal sikre, at der på arbejdspladsen er lige vilkår i forhold til pauser for alle medarbejdere.
- Skal ved overtrædelse af gældende regler, retningslinjer m.v. sørge for, at der iværksettes en passende sanktion.

*Kollega/arbejdsfællesskab:*

- Forventes at støtte kolleger, der ønsker at stoppe med at ryge.
- Forventes at udvise forståelse for og hensyn til kolleger, hvad enten de er rygere eller ikke-rygere.
- Har et særligt ansvar for at påtale og bidrage til løsninger af problemer i arbejdsmiljøet, således at samarbejdsproblemer som følge af en uhensigtsmæssig (ryge-) pausekultur i videst muligt omfang forebygges.

*Tillidsvalgte:*

- Har en vigtig rolle i forhold til at bistå med viden om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Det gælder både tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten.
- Forventes at bidrage til, at der findes gode løsninger i forbindelse med afholdelse af rygepauser på røgfrie arbejdspladser. Lige vilkår i forhold til pauser kan bidrage til at fællesskabet styrkes.
- Kan i det omfang en medarbejder ønsker det, bistå som bisidder ved samtaler om overtrædelse af gældende regler, retningslinjer m.v. i forbindelse med rygning.

### **3. Gyldighed og opsigelse**

Denne retningslinje er aftalt i Hovedudvalget den 06.12.2018, og den omfatter alle ansatte i Lyngby-Taarbæk kommune.

Retningslinjen træder i kraft den 01.01.2019

Retningslinjen er en minimumsaftale, og den kan suppleres med lokale retningslinjer, så længe disse ikke strider mod denne eller andre politikker og retningslinjer i Lyngby-Taarbæk Kommune.

Retningslinjen kan opsiges med tre måneders varsel, men kan i øvrigt altid ændres hvis der er enighed herom. Jævnfør i øvrigt reglerne i den gældende lokale MED-rammeaftale.

### **4. Evaluering**

Denne retningslinje evalueres i 1. kvartal 2021, eller når arbejdstager- eller arbejdsgiversiden i Hovedudvalget måtte ønske det.

#### **Relevante aftaler m.m.:** *(opdateres løbende)*

- Lov om Røgfrie Miljøer
- Aftale om sundhed og trivsel på arbejdspladsen, KL og Forhandlingsfællesskabet
- Lyngby-Taarbæk Kommunens personalepolitik
- Den lokale MED-rammeaftale