**Rygepolitik**

For [virksomhed]

Arbejdsmiljøloven stiller krav om, at der udarbejdes en skriftlig rygepolitik på arbejdspladsen. Som vedtaget på mødet mellem virksomhedens ledelse og [f.eks. samarbejdsudvalget, arbejdsmiljøorganisation, tillidsrepræsentant, grupper af medarbejdere] den [DATO] er nærværende rygepolitik gældende pr. [DATO].

1. For at undgå, at vores medarbejdere mod deres vilje bliver udsat for passiv rygning, er rygning ikke tilladt i [virksomheden]. Hverken indendørs (herunder rygning i eller ved indgangspartier, korridorer og gange, toiletter m.v.) eller på [virksomhedens] udendørs arealer (herunder rygning i eller ved [indsæt særlige steder som kan give anledning til tvivl]).

2. Rygeforbuddet gælder alle, der færdes i [virksomhedens navn] inklusive vores gæster, herunder kunder, leverandører, håndværkere mv.

3. Der gælder samme regler for rygning af elektroniske cigaretter/urtecigaretter eller lignende som for almindelige cigaretter.

4. Medarbejdere, som er i tvivl om omfanget af rygeforbuddet, skal rette henvendelse til nærmeste foresatte med henblik på afklaring af tvivlen. Rygning må ikke finde sted med henvisning til at medarbejderen troede, at rygning er tilladt.

5. Det gode og røgfrie arbejdsmiljø er et fælles ansvar, hvorfor [virksomhedens navn] tilbyder hjælp til rygestop til medarbejdere, der ønsker at holde op med at ryge. Nærmere information kan fås hos [navn]

6. Overtrædelse af rygepolitikken kan få ansættelsesretlige konsekvenser. Første overtrædelse medfører, at man modtager en skriftlig advarsel. Overtrædes forbuddet herefter, vil ansættelsesforholdet blive bragt til ophør ved opsigelse. Grov overtrædelse af rygeforbuddet kan blive betragtet som misligholdelse, der medfører bortvisning.

7. Virksomhedens rygepolitik er gældende pr. [DATO].

[Sted], den [dato]

[Ledelsens påtegning] og Medarbejderpåtegning (F.eks. tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant)