

LAKIMIES VASTAA

Kaupan alalla toimiva työnantajani on imagosyistä julistautunut savuttomaksi työpaikaksi ja kieltänyt työntekijöidensä tupakoinnin kiinteistöillään ja niiden ulko-alueilla paitsi työaikana niin myös työajan ulkopuolella esimerkiksi työhön saavuttaessa ja pois lähdettäessä. Voiko työnantaja määrätä tällaisen tupakointikiellon? Mitä seuraamuksia vastoin kieltoa tupakoinnista voi aiheutua? Onko sillä merkitystä tupakoiko siviilivaatteissa tai muutoin siten, etteivät ulkopuoliset voi havaita työntekijän olevan työnantajan palveluksessa? *Nikotinisti*

Oikeuskäytännössä on katsottu tupakointikiellon määräämisen kuuluvan työnantajan työn johto- ja valvontavallan piiriin. Työtuomioistuimien on eräässä tuomiossaan ottanut kantaa tilanteeseen, jossa elintarvikealan konserni oli kieltänyt tupakoinnin kaikkien konserniin kuuluvien yhtiöiden tuotantolaitoksilla, myös kiinteistöjen ulkoalueilla. Yhtiön vuorotyötä tekeville työntekijöillä ei ollut mahdollisuutta poistua tehdasalueelta tauoillaan, mikä johti käytännössä siihen, että he eivät voineet tupakoida työpäivän aikana. Työntekijöiden ruokailu- ja muut lepotauot kuuluivat työaikaan. Tuomiossa katsottiin, että työnantajalla oli direktio-oikeutensa perusteella tässä tapauksessa oikeus kieltää tupakointi työaikana ja työpaikalla. Kieltoa ei voitu pitää myöskään työntekijöiden perusoikeussuojaa merkityksellisesti kaventavana tai muutenkaan työntekijöiden henkilökohtaista vapautta kohtuuttomasti rajoittavana. Tuomiossa ei käsitelty työajan ulkopuolista työhöntuloa ja työstä lähtöä, mutta ratkaisun periaatteiden voidaan katsoa ulottuvan kaikkeen työpaikalla tapahtuvaan työntekijän tupakointiin.

Eduskunnan apulaisoikeusasiamies on omissa ratkaisuisaan edustanut toisenlaista kantaa kuin työtuomioistuimien. Apulaisoikeusasiamies on eräässä ratkaisussaan todennut, että sosiaali- ja terveystieteiden lautakunnan päätökselle, jolla kiellettiin tupakointi terveyskeskuksen koko ulkoalueella, ei ollut esitetty laillista perustetta siltä osin kuin kielto koski aluetta, jolta tupakansavua ei voinut kulkeutua sisätiloihin tupakkalain, terveydensuojelulain tai työturvallisuuslain vastaisesti. Lisäksi apulaisoikeusasiamiehen mukaan työnantajan päätös siltä osin kuin terveyskeskuksen ja sen lähialueen henkilökunnan tupakointi työaikana kiellettiin myös työaikaan luettavina päivittäisinä lepoaikoina, loukkasi perusoikeutena turvattua yksilön tahdonvapautta ja itsemääräämisoikeutta ilman laillista perustetta. Apulaisoikeusasiamies on lisäksi eräässä toisessa ratkaisussaan katsonut, että nuuskan käyttökielto työpaikalla ei perustunut lakiin.

Tupakointikiellon arviointiin vaikuttaa edellä kerrotulla tavalla monia eri suuntaisia tekijöitä. Huomioon otetaan esimerkiksi tupakoinnin rajoittamiseen liittyvät terveydelliset perusteet, työnantajan tarpeet ja työntekijän oikeudet, jopa perusoikeudet. Selvä linja on kuitenkin se, että tupakointikiellot ovat tulleet koko ajan hyväksyttävämmiksi. Perusoikeuksia ei ole tarkoitettu suojaamaan työpaikalla huonoksi katsottavia työntekijöiden käytäntöjä. Työntekijän yksityisyyden suojakaan ei tarkoita sitä, että työntekijä saisi tehdä yksityisiä asioita työpaikalla omien tarpeittensa mukaisesti. Työpaikalla ollaan viime kädessä työnantajan määräysvallan alaisuudessa. Luonnollisesti työnantaja joutuu aina esittämään omille tupakointiin kohdistuville toimenpiteilleen ja käskyilleen hyväksyttävät perusteet.

Silloin kun työntekijä jättää noudattamatta työnantajan toimivaltansa puitteissa antamaa käskyä, kyse on työntekijän velvollisuuksien rikkomisesta. Työnantajan on tällaisessa tilanteessa aina noudatettava lievimmän mahdollisen puuttumisen periaatetta. Työnantajan on siis joka tapauksessa lähdettävä seuraamusten valinnassa lievimmästä mahdollisesta eli huomautuksesta ja sitten edettävä eteenpäin kohti voimakkaampia seuraamuksia. Sellaista oikeuskäytäntöä, jonka perusteella olisi mahdollista arvioida, kuinka vakavaa tupakointikiellon rikkomisen tulee olla muodostaakseen työsuhteen

päätämisperusteen, ei ole ja asia on ratkaistava erikseen kussakin yksittäistapauksessa. Selvää on, että ainakin kynnys päättää työsuhde, on verrattain korkealla.

Rikkomuksen vakavuuden arviointiin vaikuttavat monet seikat (tupakointipaikka, tupakoinnin kesto, asianomaisen työ, työnantajan perusteet kiellolle, tupakoinnin toistuvuus varoituksesta huolimatta jne.). Jos ulospäin näkyy se, että tupakoija on kyseisen työpaikan työntekijä, tämä ankaroittaa teon arviointia. Asiakkaan ominaisuudessa työpaikalla käydessään työntekijää ei kansalaisten yhdenvertaisen kohtelun vuoksi voitane lähtökohtaisesti kuitenkaan kohdella eri tavoin kuin muitakaan asiakkaita.