

Kauppayksikössäni on voimassa työntekijöiden työaikaa koskeva tupakointikielto, joka koskee myös nuuskaa, mutta eräällä osastoni myyjistä on tästä huolimatta toistuvasti nuuskapussi huuleensa mm. asiakasta palvellessaan. Myyjää on useasti huomautettu tästä, mutta hänen mukaansa työnantaja ei voi pätevästi kieltää nuuskan käyttöä, koska tämä loukkaisi hänen itsemääräämisoikeuttaan. Käsittääkseni työnantaja voi työnjohtovaltansa nojalla kieltää nuuskan käytön työaikana, olenko oikeassa? Miten voin työnantajan edustajana menetellä, mikäli myyjä kielloista huolimatta edelleen jatkaa nuuskan käyttöä työaikana?

*Nuuskaan kyllästynyt*

----

Tupakkatuotteiden käyttöä koskevat lakisääteiset rajoitukset sisältyvät pääosin vuonna 2016 voimaan tulleeseen tupakkalakiin. Tupakkalain poltettavaksi tai muutoin kuumennettavaksi tarkoitetun tupakkatuotteen käyttämisestä koskevat tupakointikiellot eivät koske savuttomien tupakkatuotteiden eli mm. nuuskan käyttöä. Lisäksi, vaikka laissa on kielletty savuttomien tupakkatuotteiden käyttö päiväkotien ja esi- tai perusopetusta, ammatillista koulutusta tai lukio-opetusta antavien oppilaitosten sisä- tai ulkotiloissa, kiello ei koske nyt kysymyksessä olevan kiinteistön tiloja.

Toisaalta työnantajalla tai hänen määräämällään edustajalla on oikeus johtaa työtä eli ns. direktio-oikeus. Tällä tarkoitetaan työnantajan valtaa määrätä työn suoritustavasta, laadusta, laajuudesta sekä työsuorituksen ajasta ja paikasta. Työnantajan työnjohtovallan käyttöä rajoittavat kuitenkin useat seikat. Vakiintuneesti on katsottu, ettei työnjohtovallan nojalla voida esimerkiksi puuttua työntekijän henkilökohtaiseen vapauteen perusoikeuksia loukkaavalla tavalla. Esillä olevassa tapauksessa onkin arvioitava, minkälaisista oikeusjärjestyksen suojaa työntekijän vapaudelle käyttää savuttomia tupakkatuotteita on annettava ja miten tähän vapauteen voidaan työaikana puuttua työnantajalle kuuluvan työnjohtovallan nojalla.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että tupakkatuotteiden käyttörajoitukset voidaan työnantajalle kuuluvan työnjohtovallan nojalla ulottaa yksityisissä yrityksissä pidemmälle kuin tupakkalaissa on säädetty. Työnantajalla tulee kuitenkin olla todellinen ja hyväksyttävä peruste työnjohtovaltansa perusteella määräämälleen tupakkatuotteiden käyttökiellolle. Mikäli tupakkatuotteiden käyttökiellolle on työn suorittamiseen tai työn luonteeseen liittyvä hyväksyttävä peruste eikä määräys mene liian pitkälle, voidaan kielloa oikeudellisesti pitää hyväksyttävänä. Työnantajalla on esimerkiksi oikeus määrätä työajan tehokkaasta käytöstä ja edellyttää, että työntekijä käyttää työaikansa työn tekemiseen eikä tupakkatuotteiden käyttämiseen. Lisäksi työnantaja voi työnjohtovaltansa nojalla turvata yleisempiä asioita, kuten esimerkiksi yrityskuvaansa, johon voi liittyä tarve ohjeistaa tupakkatuotteita käyttävät työntekijät pois asiakkaiden näkyviltä. Kun työntekijä voi kiellon estämättä työpaikan ja työajan ulkopuolella järjestää tupakkatuotteiden käyttönsä haluamallaan tavalla, ei kielloa voida pitää työntekijän henkilökohtaista vapautta kohtuuttomasti rajoittavana.

Työntekijän velvollisuutena on noudattaa työnantajan asiallisia työnjohtomääräyksiä. Työnantajalla on oikeus antaa tupakkatuotteiden käyttökieltoa rikkovalle työntekijälle varoitus ja mikäli menettely varoituksesta huolimatta jatkuu, voi jatkuva tupakkatuotteiden käyttökiellon rikkominen työtuomioistuimen tuoreesta ratkaisusta ilmenevästi johtaa jopa työsopimuksen irtisanomiseen.