

TAMPEREEN YLIOPISTO

Johtamiskorkeakoulu

Mikael Naukkarinen

TYÖNANTAJAN TYÖPAIKALLE ASETTAMIEN TUPAKOINTIKIELTOJEN OIKEUSPERUSTASTA

Pro gradu –tutkielma

Yritysjuridiikka

Tampere 2013

Tiivistelmä

Tampereen Yliopisto

Johtamiskorkeakoulu

NAUKKARINEN, MIKAEL: Työnantajan työpaikalle asettamien tupakointikieltojen oikeusperustasta

Pro gradu –tutkielma, VIII + 60 s.

Yritysjuridiikka

Maaliskuu 2013

Tupakointi on viime vuosina ollut ajoittain kiivaankin yhteiskunnallisen keskustelun kohteena. Asenteet tupakointia kohtaan ovat kiristyneet ja erilaisia tupakoinnin kieltoja on asetettu lainsäädännön avulla. Myös työpaikoilla tupakointia on merkittävästi rajoitettu.

Työnantajan direktio-oikeutensa perusteella asettamien tupakointikieltojen oikeusperusta on kuitenkin jäänyt epäselväksi. Asiassa on esitetty kannanottoja toisaalta työnantajan tupakoinnin kiello-oikeuden puolesta ja toisaalta sitä vastaan. Viime kädessä kyse on siitä, kuinka pitkälle työntekijän yksityisyyteen työnantajan direktiovalta voi ulottua. Tämän tutkimuksen on tarkoitus etsiä vastausta kysymykseen erityisesti tupakoinnin osalta.

Tutkielman metodi on oikeusdogmaattinen. Tarkoituksena on selvittää ja systematisoida voimassa olevan oikeuden sisältöä. Tutkielmassa käydään läpi työpaikkatupakointia koskevaa lainsäädäntöä niin tupakointioikeutta luovan kuin myös sitä rajoittavan lainsäädännön osalta. Pääosassa tutkielmassa on kuitenkin työnantajan direktio-oikeutta ja sen perusteella tapahtuvaa työntekijän työpaikkatupakoinnin kieltämistä käsittelevä osuus.

Johtopäätöksissään tutkielma pyrkii antamaan näkökulman siihen, miten tupakointia ja erityisesti työpaikkatupakointia koskevaa lainsäädäntöä tulisi kehittää ja tulkita. Tutkielmassa esitetty näkemys poikkeaa viimeisimmistä direktioperusteisista tupakointikielloista esitetyistä näkemyksistä, mutta toisaalta yhtyy niistä aikaisemmin esitettyyn näkemykseen.

Sisällysluettelo

Tiivistelmä	II
Lähteet.....	V
Kirjallisuus ja artikkelit.....	V
Internetlähteet.....	VI
Säädökset ja virallislähteet.....	VII
Oikeustapaukset	VII
Lyhenteet.....	VIII
1. Johdanto	1
1.1 Tutkimusaihe.....	1
1.2 Tutkimusongelma ja tutkimuksen metodi.....	2
1.3 Rajaukset.....	3
1.4 Lähteet.....	3
1.5 Tutkimuksen rakenne	5
2. Yksilön oikeus tupakointiin	7
2.1 Yleistä tupakoinnista.....	7
2.2 Perusoikeudet	9
2.2.1 Perusoikeuksien vaikutus työsuhteeseen	9
2.2.2 Yksityiselämän suoja	10
2.2.3 Henkilökohtainen koskemattomuus.....	11
2.2.4 Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö.....	11
2.3 Yhdenvertaisuuslaki.....	12
2.4 Työsopimuslain syrjintäkieltö.....	14
2.5 Yhteenveto	14
3. Työnantajan oikeus sekä velvollisuus rajoittaa tupakointia.....	16
3.1 Yleistä tupakoinnin rajoittamisesta.....	16
3.2 Perustuslaki	16
3.2.1 Omaisuuden suoja	16
3.2.2 Oikeus terveelliseen ympäristöön	18
3.3 Työsopimuslaki.....	18
3.4 Työturvallisuuslaki.....	19
3.5 Terveydensuojelulaki	22
3.6 Tupakkalaki.....	23
3.7 Yhteenveto	26
4. Työnantajan asemaan perustuvat tupakointikiellot.....	28
4.1 Direktio-oikeuteen perustuvat tupakointikiellot	28
4.1.1 Yleistä direktio-oikeudesta	28
4.1.2 Työn luonteen vaikutus tupakointikiellon sallittavuuteen	30
4.1.3 Tupakointi työaikana.....	31
4.1.4 Tupakointi työntekijän tauoilla	32
4.1.4.1 Tauoista yleisesti.....	32
4.1.4.2 Työaikaan kuuluvat tauot.....	34
4.1.4.3 Työaikaan kuulumattomat tauot.....	39
4.1.5 Tupakointi työntekijän vapaa-ajalla.....	40
4.2 Kiinteistön omistukseen perustuvat tupakointikiellot.....	40
4.3 Syrjivät tupakointikiellot.....	42
4.4 Kannustimien käyttö	43
4.5 Yhteenveto	44
5. Tupakointikiellon rikkomisen vaikutukset.....	46

5.1	Direktioperusteisen kiellon rikkominen.....	46
5.1.1	Työsopimuslaista johtuvat mahdolliset seuraamukset.....	46
5.1.2	Työsopimuksen irtisanominen	47
5.1.3	Työsopimuksen purkaminen	50
5.2	Kiinteistön omistukseen perustuvan kiellon rikkominen.....	51
5.3	Muuhun lainsäädäntöön perustuvan tupakointikiellon rikkominen.....	52
5.4	Yhteenvedo	53
6.	Päätelmät	55
6.1	Lainsäädännöstä	55
6.2	Lain tulkinnasta.....	57
6.3	Lopuksi.....	59

Lähteet

Kirjallisuus ja artikkelit

Hakkarainen, Pekka: Tupakka : nautinnosta ongelmaksi. Tampere 2000.

Hallberg, Pekka – Karapuu, Heikki – Ojanen Tuomas – Scheinin, Martin – Tuori, Kaarlo – Viljanen, Veli-Pekka: Perusoikeudet. WSOYpro jatkuvapäivitteinen versio. Helsinki 2005.

Saatavana www-muodossa

<<http://helios.uta.fi:2196/?prevpos=pe111.5126&page=selain&ts=jo&pos=pe111.0&offset=0.0>>.

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. 4., uud. p. Helsinki 2008.

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Työaikalaki käytännössä. 3., uud. p. Keuruu 2008.

Jyränki, Antero: Uusi perustuslakimme. Jyväskylä 2000.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. 10., uud. p. Raisio 2004.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. 2., uud. p. Juva 2006.

Kilpeläinen, Maija – Koskinen, Seppo: Tupakointi ja työsuhde. Asiantuntijakirjoitus. Edilex 2006. Saatavana www-muodossa <<http://helios.uta.fi:2214/lakikirjasto/3241.pdf>>.

Koskinen, Seppo: Työnantajan direktio-oikeus ja tupakointikielto. Asiantuntijakirjoitus. Edilex 2011. Saatavana www-muodossa <<http://helios.uta.fi:2249/lakikirjasto/7695.pdf>>.

Koskinen, Seppo – Kilpeläinen, Maija – Laakso, Elina: Päihteet – Tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina. Helsinki 2007. Saatavana www-muodossa <<http://helios.uta.fi:2214/lakikirjasto/5529.pdf>>.

Mutalahti, Vesa: Tupakoinnin vähentäminen. Helsinki 2000.

Pönkä, Antti: Terveysturvallisuus. Jyväskylä 2006.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. Porvoo 2004.

Saloheimo, Jorma: Työturvallisuus: Perusteet, vastuu ja oikeussuoja. 2., uud. p. Helsinki 2006.

Saraviita, Ilkka: Suomalainen perusoikeusjärjestelmä. Jyväskylä 2005.

Siiki, Pertti: Työturvallisuuslaki. Helsinki 2010.

Tennberg, Jan: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 1995:1 Uusi tupakkalaki ; Tupakkalain valvonta. Helsinki 1995.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 6., uud. p. Helsinki 2012.

Äimälä, Markus: Työaikalaki. WSOYpro jatkuvapäivitteinen versio. Helsinki 2002. Saatavana
www-muodossa

<<http://helios.uta.fi:2093/?prevpos=ta111.7490&page=selain&ts=yo&pos=ta111.1&offset=0.0>>.

Internetlähteet

Hubara, Shirley – Eronen, Juha: Yleistä tupakasta. <http://www.paihdelinkki.fi/tietoiskut/511-yleista-tupakasta> (viitattu 9.1.2013).

Ilanne-Parikka, Pirjo: Diabetes ja tupakointi.

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dia01002#s4 (viitattu 9.1.2013).

Luosujärvi, Mika: Tupakkatuotteiden historia lyhyesti.

<http://www.tohtori.fi/?page=7743008&id=3069873> (viitattu 9.1.2013).

Patja, Kristiina – Eronen, Juha: Tupakoinnin yleisyys Suomessa.

<http://www.paihdelinkki.fi/Tietoiskut/511-tupakoinnin-yleisyys-suomessa> (viitattu 9.1.2013).

Säädökset ja virallislähteet

HE 42/1994 Hallituksen esitys Eduskunnalle terveydensuojelulaiksi ja laiksi ympäristölupamenettelylain 2 §:n muuttamisesta

Perustuslaki 11.6.1999/731

Terveydensuojelulaki 19.8.1994/763

Tupakkalaki 13.8.1976/693

Työaikalaki 9.8.1996/605

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Vahingonkorvauslaki 31.5.1974/412

Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveystaamimuksista 18.6.2003/577

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

Oikeustapaukset

Apulaisoikeusasiamiehen ratkaisu 890/4/03: Kunnan tupakointikieltojen tulee perustua lakiin.

Saatavana osoitteessa

[http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/thw.cgi/trip/?\\${APPL}=ereopaa&\\${BASE}=ereopaa&\\${T
HWIDS}=0.11/1361063051_430975&\\${TRIPPIFE}=PDF.pdf](http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/thw.cgi/trip/?${APPL}=ereopaa&${BASE}=ereopaa&${T
HWIDS}=0.11/1361063051_430975&${TRIPPIFE}=PDF.pdf)

TT 2005:65

TT 2010:145

Lyhenteet

HE	Hallituksen esitys
PL	Perustuslaki 11.6.1999/731
TAL	Työaikalaki 9.8.1996/605
TervSL	Terveysturvallisuuslaki 19.8.1994/763
TL	Tupakkalaki 13.8.1976/693
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
TT	Työtuomioistuin
TTurvL	Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
VahL	Vahingonkorvauslaki 31.5.1974/412
VNa	Valtioneuvoston asetus
YhdL	Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

1. Johdanto

1.1 Tutkimusaihe

Tämän pro gradu -tutkielman aiheena ovat työnantajan työpaikalle asettamat tupakointikiellot. Tupakointi on ollut viime vuosina säännöllisesti yhteiskunnallisen keskustelun kohteena. Välillä kyseessä on ollut työpaikkatupakointi, mutta myös esimerkiksi parveketupakoinnista on esiintynyt laajaakin keskustelua. Yleiset asenteet tupakointia kohtaan tuntuvat jatkuvasti kiristyneen samalla, kun tupakkalainsäädäntöä on vaiheittain kiristetty. Tupakointi sinänsä on kuitenkin edelleen täysin laillista ja sen harjoittaminen on lähtökohtaisesti yksilön vapaan harkinnan varassa.

Viime vuosien aikana on muun tupakointikeskustelun yhteydessä alettu kiinnittää entistä suurempaa huomiota myös työpaikalla tapahtuvaan tupakointiin. Siinä missä ennen vanhaan työpaikoilla tupakointiin kohtalaisen vapaasti varsinkin ulkotiloissa, ovat nykyään erilaiset tupakoinnin rajoitukset hyvin normaaleja ja jopa pakollisia. Tutkimuksen tarkoituksena onkin erilaisten tupakoinnin rajoitusperusteiden ja niiden sisällön selvittäminen.

Tupakointikielloja tai tupakoinnin rajoituksia työnantaja voi asettaa periaatteessa kolmella eri perusteella; tupakointia koskevan lainsäädännön perusteella, kiinteistön omistuksen perusteella ja direktio-oikeutensa perusteella. Käytännössä eri perusteet eivät kuitenkaan ole toisistaan irrallisia, vaan ne ovat ainakin joissakin tilanteissa keskenään myös päällekkäisiä. Lainsäädännön perusteella asetetut tupakointikiellot ovat siinä mielessä oikeutukseltaan yksinkertaisia, että tupakkalainsäädäntö edellyttää työnantajaa rajoittamaan tupakointia esimerkiksi työpaikan sisätiloissa, jolloin työnantajalla ei ole pelkästään oikeutta, vaan myös laista johtuva velvollisuus tupakoinnin rajoittamiseen. Sen sijaan omistusoikeuden tai direktiovallan perusteella annetut tupakointikiellot eivät ole yksiselitteisiä, vaan niiden oikeutusta arvioitaessa esiintyy käytännössä paljonkin tulkinnanvaraisuutta.

Jotkin työnantajat, niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla, ovat rajoittaneet työntekijöidensä tupakointia siten, että tupakointikielloja on viety myös huomattavasti pidemmälle kuin tupakkalainsäädäntö edellyttäisi. Tupakointi on voitu kieltää työnantajan direktio-oikeuden perusteella esimerkiksi työntekijän koko työaikana, mukaan lukien tauot, tai koko työpaikan alueella, jolloin tupakointi työpaikan alueella on voinut muodostua ainakin joillekin työntekijöille mahdottomaksi. Tällaisia kielloille on myös esitetty erilaisia perusteluita. Tässä tutkimuksessa erityisen mielenkiinnon

kohteena ovatkin sellaiset tupakointikiellot, joille ei tupakka- tai muusta lainsäädännöstä löydy suora perustetta. Tarkoituksena on myös erilaisten tupakointikieltojen perusteluiden tarkasteleminen.

1.2 Tutkimusongelma ja tutkimuksen metodi

Tutkimusongelmana tässä tutkimuksessa on työnantajan asettamien tupakointikieltojen oikeudellisen perustan selvittäminen. Käytännössä tupakointikiellot ovat hyvin eriluonteisia riippuen siitä, onko työnantajalla laista johtuva velvollisuus kiellon asettamiseen vai onko työnantaja kieltänyt tupakoinnin johonkin muuhun perusteeseen vedoten.

Lakiin perustuvien tupakointikieltojen oikeusperusta on yleensä selkeä, eikä se tässä tutkimuksessa muodostakaan oleellista tutkimusongelmaa. Tällaisten kieltojen osalta onkin tutkimuksen aiheen kokonaisuuden ymmärtämiseksi tärkeää lähinnä selvittää, minkälaisien kieltojen asettamiseen tupakkalainsäädäntö työnantajaa käytännössä velvoittaa. Tutkielman lopussa on myös tarkoitus ottaa kantaa lainsäädännön nykytilaan ja sen kehityksen suuntaan.

Tutkielman varsinainen tutkimusongelma koskeekin niitä tupakointikieltoja, jotka työnantaja asettaa työpaikalle harkinnanvaraisesti. Kyse ei siis ole siitä, että työnantajalla olisi velvollisuus tai muu pakottava syy kiellon asettamiseen, vaan että tämä jostain muusta syystä haluaa rajoittaa tai kieltää tupakoinnin kokonaan työpaikalla tai työntekijöiltään. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, voiko työnantaja perustellusti tällaisia kieltoja asettaa, ja mikäli voi, mihin kielto oikeudellisessa mielessä perustuu. Mikäli työnantaja haluaa tupakoinnin kieltää, seurannee kiellosta kuitenkin aina jonkinlainen ristiriitatilanne työnantajan ja -tekijän oikeuksien välillä. Kysymys onkin siitä, kumman oikeudet tulee missäkin tilanteessa tulkita vahvemmiksi ja mitä tulkinnasta käytännössä seuraa tupakointikieltojen asettamisen kannalta. Tähän kysymykseen on tutkielman tarkoitus vastata.

Tutkimuksessa käytetään oikeusdogmaattista eli lainopillista metodologiaa. Tutkimuksen sivumääräisesti pääasiallinen sisältö koostuu nykyisen lainsäädännön sisällön selvittämisestä ja systematisoinnista. Tähän pyritään lainsäädännön tarkastelun lisäksi lähinnä oikeuskirjallisuuden ja asiantuntijakirjoitusten avulla. Myös oikeuskäytäntöä käytetään apuna soveltuvien osien nostamiseen esiin ja käsitellä ainakin maininnan tasolla kaikki ne oikeuslähteet, joilla on vaikutusta tutkimuskysymyksiin vastaamisen kannalta. Lisäksi metodin avulla on tarkoitus tulkita oikeusjärjestyksen sisältöä si-

ten, että tutkielman lopussa voidaan esittää jonkinlainen perusteltu kannanotto tutkimuskysymyksiin.

1.3 Rajaukset

Tutkimusta tehdessä on rajattu joitakin aiheeseen sinänsä liittyviä ja mielenkiintoisiakin aihealueita pois. Ensinnäkin käsiteltäessä yksilön oikeutta tupakointiin oikeutusta haetaan perustuslain perusoikeuksista. Lähinnä kysymykseen tulevat henkilön yksityiselämän suoja ja henkilökohtainen koskemattomuus. Perusoikeudetkaan eivät kuitenkaan ole rajoittamattomia, ja usein esiintyykin tilanteita, joissa eri yksilöiden perusoikeudet ovat keskenään ristiriidassa. Perusoikeuksien rajoittamisen tulee kuitenkin aina tapahtua lailla ja rajoitukselle on olemassa tietyt edellytykset. Selvitettäessä nykyisen lainsäädännön sisältöä ei ole nähty tarpeelliseksi perusoikeuksien yhteydessä käsitellä syvällisemmin niiden rajoittamisedellytyksiä ja rajoittamistapaa, vaikka nämä kiistattoman tärkeitä perusoikeuksista puhuttaessa ovatkin.

Toinen merkittävä rajausta tässä tutkimuksessa koskee tupakointikiellon rikkomisen seuraamuksia käsittelevää lukua. Luvussa käsitellään ainoastaan niitä seuraamuksia, joita työntekijälle voi koitua työnantajan perustellulla syyllä asettaman tupakointikiellon rikkomisesta. Käsitteilyn ulkopuolelle jätetään kokonaan työnantajalle mahdollisesti esimerkiksi tupakka- tai työturvallisuuslain perusteella koituvat seuraamukset, mikäli tämä laiminlyö velvollisuuttaan rajoittaa tupakointia työpaikalla. Tutkimuksen tarkoituksena on pääasiassa selvittää työnantajan direktiovaltansa perusteella tai muuten harkinnanvaraisesti antamien määräyksien oikeutusta. Lähtöajatuksena viimeaikaisen keskustelun perusteella on, että niin työnantajan kuin monien työntekijöidenkin intresseissä on useissa tapauksissa työpaikkatupakoinnin mahdollisimman laajamittainen kieltäminen, jotta työnantaja tai tupakoimattomat työntekijät eivät missään tapauksessa joutuisi kärsimään tupakansavusta tai -hajusta. Näin ollen tupakointikieltojen asettamisen laiminlyönnin käsittely on tutkimuksen perusajatukseseen nähden epäolennainen.

1.4 Lähteet

Tutkielman lähteinä on käytetty pääasiassa lainsäädäntöä, oikeuskirjallisuutta ja artikkeleita. Lisäksi lähteenä on käytetty ja tarkempaankin käsittelyyn on nostettu muutama oikeustapausta, jotka läheisesti liittyvät tutkimuksen aiheeseen. Myös muutamia internetlähteitä on käytetty.

Lainsäädännön osalta tärkeimpinä lähteinä voidaan pitää tupakkalainsäädäntöä ja työlainsäädäntöä, jotka yhdistämällä voidaan muodostaa työpaikan tupakointikieltoihin vaikuttavien säädösten perusta. Myös muuta lainsäädäntöä käsitellään tutkimuksessa tutkimusaiheen oikeudellisesta moniulotteisuudesta johtuen kohtalaisen runsaastikin, mutta sen arvo tutkimuksen tuloksien kannalta jää vähäisemmäksi kuin edellä mainittujen tupakka- ja työlainsäädännön.

Oikeuskäytäntöä työpaikkatupakoinnin osalta ei juuri vielä ole. Tutkimuksessa nostetaan esiin muutama työtuomioistuimen tapaus, joissa tupakointi työpaikalla on tullut tuomioistuimen arvioinnin kohteeksi. Lisäksi aihetta on käsitelty eduskunnan apulaisoikeusasiamies lausunnossaan, jota myös tarkastellaan tutkielmassa. Sen sijaan korkeimman oikeuden ennakkoratkaisua ei työpaikan tupakointikieltoja koskien ainakaan vielä ole.

Kirjallisuuden ja artikkeleiden osalta erityisen tärkeitä ovat olleet työpaikkatupakoinnista jo aiemmin kirjoitetut kaksi asiantuntija-artikkelia ja kirja¹, jotka ovat merkittävästi auttaneet tutkimuskonaisuuden ja siihen liittyvien eri oikeudellisten ulottuvuuksien hahmottamisessa. Myös kannanotoillaan edellä mainitut lähteet ovat antaneet näkökulmia tutkimusaiheeseen. Muun kirjallisuuden osalta tutkielmassa on pyritty käyttämään mahdollisuuksien mukaan kuhunkin lakiin tai oikeudelliseen ilmiöön liittyviä perusteoksia, jotta lähteiden vaikutus tutkimuksen suuntaan ja eri asioiden tulkintoihin vastaisi mahdollisimman hyvin asioista vallitsevaa tietynlaista yleiskäsitystä. Varsinkin työoikeudellisissa asioissa oikeuskirjallisuudessa esitetyt käsitykset ovatkin keskenään hyvin yhteneväisiä.

Tutkielman teossa on käytetty lähteenä myös muutamia internetissä julkaistuja artikkeleita, joiden sisältö tai julkaisutapa ei välttämättä täytä kaikkia oikeudellisen tutkimuksen lähdeaineistolle yleisesti asetettuja vaatimuksia. Näitä lähteitä on kuitenkin käytetty vain luvussa 2.1, jonka tarkoituksena on johdattaa tutkielman aiheeseen ja antaa käsitys tupakoinnin laajuudesta yhteiskunnallisena ilmiönä. Näin ollen lähteillä ei ole ollut vaikutusta tutkielmassa esitettyyn oikeudellisten asioiden kuvaamiseen tai tulkintaan, ja niiden käyttöä tupakointia yleisesti kuvaavan tekstin lähteinä on tutkimuksen teon yhteydessä pidetty hyväksyttävänä.

¹ Kilpeläinen – Koskinen 2006, Koskinen 2011 ja Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007.

1.5 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen rakenteen suhteen erilaisia toteuttamistapoja olisi varmasti ollut tarjolla useita, mutta tässä yhteydessä parhaaksi on nähty rakentaa tutkimus aiheeseen liittyviä asiakokonaisuuksia käsittelevien päälukujen varaan. Vaihtoehtoisesti tutkielman rakenne olisi voinut määräytyä esimerkiksi aiheeseen liittyvien lakien perusteella. Tällöin olisi välttytty käsittelemästä saman lain eri kohtia eri pääluvuissa, mutta tutkimuksesta kokonaisuutena olisi mahdollisesti tullut pirstaleisempi. Tutkielmassa on johdannon lisäksi yhteensä viisi päälukua, jotka kukin käsittelevät tupakointirajoituksia eri näkökulmasta ja hieman eri teemalla.

Pääluvussa kaksi käsitellään yksilön oikeutta tupakointiin ja myös hieman tupakointia yhteiskunnallisena ilmiönä ja sen historiaa. Lisäksi luvussa otetaan esille niitä lainkohtia, joiden voidaan katsoa kieltävän tupakoitsijoiden syrjimisen tupakoimattomiin nähden näiden tupakoinnin perusteella. Luvun pääasiallisena tarkoituksena on esitellä tupakointioikeuden luovaa ja sen perusteella syrjimisen kieltävää lainsäädäntöä.

Kolmas pääluku käsittelee puolestaan lainsäädäntöä, jonka perusteella työnantajalle muodostuu oikeus ja jopa velvollisuus tupakoinnin rajoittamiseen työpaikalla. Työnantajaa ja muita työntekijöitä suojaavien perusoikeuksien lisäksi esille nousee vahvasti tupakkalainsäädäntö, joka asettaa työnantajalle laajoja velvoitteita tupakoinnin rajoittamiseksi ja tupakoimattomien työntekijöiden tupakan savulle altistumisen estämiseksi. Luvussa käsitellään myös muun muassa työturvallisuutta koskevaa lainsäädäntöä.

Neljännessä pääluvussa käsitellään tutkielman pääongelman kannalta keskeistä aihetta, tupakoinnin kieltämistä työntekijän asemaan, eli joko direktio-oikeuteen tai omistusoikeuteen perustuen. Lainsäädäntö ei luonnollisestikaan ota suoraan kantaa työnantajan oikeuteen kieltää juuri tupakointia, mutta muiden oikeuslähteiden avulla pyritään löytämään sekä kiello-oikeutta puoltavia että sen muodostumista rajoittavia perusteita. Luvun perusteella pitäisi myös löytää vastaus tutkielman pääkysymykseen.

Tutkimuksen viides pääluku käsittelee työpaikan tupakointikiellosta työntekijälle koituvia seuraamuksia. Kuten jo aikaisemmin todettiin, on työnantajalle tupakoinnin rajoittamisen laiminlyönnistä mahdollisesti koituvat seuraamukset rajattu pois tutkimuksesta. Työntekijälle perustellusti määrätyn

kiellon rikkomisen seuraamuksia tarkastellaan ottaen huomioon se, onko tupakointikielto asetettu direktiovallan, omistusoikeuden vai lainsäädännön velvoittavuuden perusteella.

Kuudennessa ja viimeisessä pääluvussa tuodaan esiin tutkimuksen johtopäätökset. Yhtäältä pyritään kommentoimaan voimassa olevaa lainsäädäntöä ja esittämään perusteltu näkemys siitä, mihin suuntaan lainsäädäntöä tulisi kehittää. Toisaalta tulkitaan myös nykyisen lainsäädännön mahdollistamia tulkintoja ja niiden perusteita. Tarkoituksena on myös ottaa kantaa siihen, miten nykyistä lainsäädäntöä tulisi tulkita.

2. Yksilön oikeus tupakointiin

2.1 Yleistä tupakoinnista

Tupakan käytöllä nautintoaineena on niin muualla maailmassa kuin suomessakin pitkät perinteet. Alun perin tupakointi on lähtöisin Väli- ja Pohjois-Amerikan alkuperäiskulttuureista, joissa ainakin osassa tupakointi oli myös osa uskonnollisia rittejä. Ensimmäiset todisteet tupakoinnista esimerkiksi perulaisessa aboriginaalikulttuurissa ovat vuosilta 0-50 jKr. Eurooppaan tupakointi levisi löytöretkeilijöiden mukana ensin Espanjaan noin 1400-luvun lopulla tai 1500-luvun alussa ja sieltä myöhemmin muihin maihin.²

Savukkeet kuitenkin levisivät suurimpaan osaan Eurooppaa vasta 1800-luvulla. Suomeen ensimmäiset savukkeet tulivat Venäjältä. Tätä ennen tupakkaa oli nautittu pääasiassa nuuskana, polttamalla piipussa tai polttamalla sikareita, joiden valmistus oli opittu 1500-luvun lopulla Espanjassa ja Portugalissa. Savukkeiden poltto kuitenkin korvasi nopeasti perinteiset tupakointimuodot, sillä koneellisesti valmistetut savukkeet olivat halpoja. Suomessa ensimmäiset savukkeet valmistettiin vuonna 1856.³

Tupakoinnin haitallisesta vaikutuksesta ihmisen terveyteen ei vielä alkuaikoina tiedetty, vaan sen luultiin jopa edistävän ihmisen terveyttä ja parantavan sairauksia. Vasta 1800-luvulla alkoi tupakan maine lääkkeenä kuihtua, ja sen haittavaikutuksiin alettiin kiinnittää huomiota vasta toisen maailmansodan jälkeen.⁴

Nykytiedon mukaan tupakoinnilla on monia terveydelle haitallisia vaikutuksia. Tupakointi aiheuttaa erityisesti hengityselinten syöpiä, mutta myös mahalaukun ja virtsarakon syöpää. Lisäksi tupakointi on erityisen haitallista sydämelle ja verisuonille ja tupakoinnin seurauksena esiintyykin esimerkiksi sydäninfarkteja, aivohalvauksia ja jalkojen verenkiertohäiriöitä. Tupakointi vaikuttaa haitallisesti myös esimerkiksi tupakoijan ihoon. Tupakointi aiheuttaaakin Suomessa joka vuosi noin 5000 ihmisen kuoleman ja kaikista kuolemista arviolta 14 % johtuu tupakoinnista aiheutuneista sairauksista.

² Luosujärvi.

³ Luosujärvi.

⁴ Luosujärvi.

Tupakoivista joka toinen kuolee ennenaikaisesti tupakoinnin aiheuttamiin sairauksiin.⁵ Maailmanlaajuisella tasolla tupakointi on maailman toiseksi yleisin kuoleman aiheuttaja.⁶

Tupakointi ei kuitenkaan ole Suomessa kiellettyä, ainoastaan rajoitettua. Aikuisista suomalaisista tupakoi päivittäin noin 20 %. Vuonna 2008 tupakoi työikäisistä naisista 18 % ja miehistä 24 %. Tupakointi on kuitenkin Suomessa vähentynyt jo pitkään ja yleinen ilmapiiri on viime vuosina muuttunut tupakointivastaisemmaksi aikaisempaan nähden. Viimeisten vuosien aikana ei miesten tupakoinnissa ole tapahtunut suuria muutoksia, mutta sen sijaan naisten ja nuorten tupakointi on ollut laskussa. Tämän on epäilty johtuvan muun muassa tupakkalainsäädännön tiukentamisesta sekä keskustelusta tupakoinnin aiheuttamasta riippuvuudesta. Myös jo aiemmin mainittu tupakoinnin vastainen yleisen ilmapiirin vähittäinen muuttuminen ei voine olla ollut vaikuttamatta tupakoinnin vähenemiseen.⁷

Kaikesta haitallisuudestaan huolimatta tupakointi on siis Suomessa täysin laillista ja tupakointivälineiden, esimerkiksi savukkeiden, hankkiminen on täysi-ikäiselle henkilölle varsin helppoa. Näin ollen päätös tupakoimisesta tai tupakoimattomuudesta jää yksilön itsensä tehtäväksi. Koska päätös tupakoinnista on jokaisen oman vapaan tahdon mukainen, voidaan katsoa, että Suomessa tätä päätöstä koskevat samat perustuslain asettamat perusoikeudet kuin kaikkia muitakin vapaasti tehtäviä tavantomaisia päätöksiä. Tupakointi voidaankin tässä mielessä rinnastaa esimerkiksi ruokailu- tai juomatottumuksiin. Suomen perustuslain asettamat jokaiselle yksilölle kuuluvat oikeudet ja vapaudet suojaavat siis myös yksilön vapaata päätöstä siitä, tupakoiko tämä vai ei. Perustuslain asettamien vapauksien perusteella tupakointipäätöksen tehneelle yksilölle muodostuu vahva oikeus tupakointiin huomioon ottaen muussa lainsäädännössä tupakoinnille asetetut rajoitukset. Sama tupakointioikeus koskee lähtökohtaisesti myös tupakointia työsuhteen aikana. Yksilön oikeuden tupakointiin luovia sekä muutamia muita aiheeseen liittyviä perusoikeuksia käsitellään seuraavassa.

⁵ Ilanne-Parikka.

⁶ Hubara – Eronen.

⁷ Patja – Eronen.

2.2 Perusoikeudet

2.2.1 Perusoikeuksien vaikutus työsuhteeseen

Perustuslaki (11.6.1999/731, myöh. PL) turvaa tietyt perusoikeudet, jotka kuuluvat jokaiselle yksilölle. Perusoikeudet taas ovat nimensä mukaisesti eräänlaisia perustavanlaatuisia ja yleisesti hyväksytyjä oikeuksia. Ne siis näin ollen poikkeavat tietyille erityisryhmille erikseen säädetyistä oikeuksista tai etuuksista, esimerkiksi vaikkapa virkamiehille alemmanasteisessa lainsäädännössä säädetyistä oikeuksista.⁸ Perustavanlaatuisesta luonteestaan huolimatta perusoikeuksia voidaan toki tietyn edellytyksin myös rajoittaa ja eri yksilöiden perusoikeudet voivat myös olla ristiriidassa keskenään, jolloin toisen oikeuden on väistettävä. Perusoikeuksien rajoitusedellytyksiin ei tässä kuitenkaan tarkemmin syvennyttä.

Perustuslaki velvoittaa julkista valtaa. PL 22 §:n mukaan ”[J]ulkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen”. Julkisen vallan käsite tässä yhteydessä tulee käsittää laajasti siten, että sillä tarkoitetaan sekä valtiota että kaikkia julkisyhteisöjä niiden organisaation jokaisella tasolla. Näillä on velvollisuus paitsi olla rajoittamatta perustuslaillisia perusoikeuksia luvattomasti, myös pyrkiä turvaamaan niiden toteutuminen yhteiskunnassa, myös yksilöiden välillä. Usein perusoikeuksia pyritään turvaamaan lainsäädännön avulla.⁹

Perusoikeuksien on siis helppo ymmärtää vaikuttavan myös työsuhteeseen ja toimintaan työnantajan ja työntekijän välillä. Erityisesti valtio ja kunnat työnantajana ovat suoraan PL 22 §:n perusteella velvollisia turvaamaan perusoikeuksien toteutuminen myös työsuhteessa. Perusoikeuksia tulee kuitenkin noudattaa myös yksityisen työnantajan ja työntekijän välisissä suhteissa. Näissä valtion tehtäväksi jää pyrkiä suojaamaan yksilön oikeuksien toteutuminen.¹⁰

Seuraavassa käsitellään yleisimpiä työsuhteessa tapahtuvan tupakoinnin lähtökohtaisesti oikeuttavia perusoikeuksia. Näitä pyritään käsittelemään järjestyksessä vaikutukseltaan merkittävimmästä vähäisempään, jolloin käsittelyjärjestys on perustuslain pykäläjärjestystä vasten verraten hieman nurinkurinen. Työnantajalle perustuslain perusteella muodostuvia, tupakoinnin kieltämisoikeutta puoltavia perusoikeuksia käsitellään myöhemmin pääluvussa kaksi.

⁸ Hallberg ym. 2005, Ketkä nauttivat perusoikeussuojaa?, Perusoikeudet jokaisen oikeuksina, Perusoikeuksien yleisyys. 17.1.2013.

⁹ Jyräni 2000, s. 286–287.

¹⁰ Kilpeläinen – Koskinen 2006, s. 31.

2.2.2 Yksityiselämän suoja

Yksityiselämän suojasta säädetään PL 10 §:ssä, jonka sisällöstä tässä yhteydessä on merkittävä lähinnä ensimmäinen momentti. PL 10 § 1 mom. mukaan ”[J]okaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla.”. Yksityiselämän suoja on ymmärretty eräänlaiseksi laajaksi yleiskäsitteeksi, joka kattaa laajahkosti ihmisen yksityisyyteen kuuluviksi katsottuja asioita. Uuden perustuslain säätämistä edeltäneeseen hallituksen esitykseen viitaten on yksityiselämän suojan alaan katsottu kuuluvan mm. ihmisen oikeus solmia vapaasti suhteita muihin ihmisiin sekä määrätä itse itsestään sekä ruumiistaan.¹¹ Toisaalta esimerkiksi Saraviita on oikeusministeriön lainvalmisteluosaston julkaisuun viitaten todennut yksityiselämän suojan merkitsevän yksilön oikeutta elää elämäänsä ilman viranomaisten tai muiden tahojen mielivaltaista tai aiheetonta puuttumista.¹²

Yksityiselämän suojan käsitteeseen läheisesti liittyviä käsitteitä ovat yksilön itsemääräämisoikeus ja tahdonvapaus. Itsemääräämisoikeudella korostetaan yksityiselämän suojan yhteisöllistä vaikutusta. Sitä ei pidä käsittää vain yksilön oikeutena olla rauhassa muilta, vaan yksilöllä tulee olla oikeus myös vapaasti päättää suhteistaan muihin yksilöihin ja ympäristöön. Vaikka itsemääräämisoikeutta ei mainitakaan perustuslaissa, on sen katsottu olevan osa perusoikeusjärjestelmäämme juuri osana yksityiselämän suojan käsitettä. Yksityiselämän suojan lisäksi esimerkiksi PL 7 §:n säännös henkilökohtaisesta vapaudesta on ymmärretty osaltaan suojaavan myös itsemääräämisoikeutta.¹³ Tahdonvapauden taas voidaan käsitteenä nähdä korostavan nimenomaan yksilöllä olevaa suojaa tehdä itseään ja ruumistaan koskevia päätöksiä täysin vapaan tahtonsa mukaisesti ilman ulkopuolisten tahojen vaikutusta.

Yksityiselämän suojan on katsottu olevan hyvin vahva perusoikeus, joka ristiriitatilanteissa syrjäyttää muut perusoikeudet. Pääsääntöisesti voidaan ajatella, että yksityiselämän suojaa loukkaavaa tekoa ei voida perustella loukkaajan perusoikeuksilla, vaan loukkaus henkilön yksityiselämää kohtaan on lähtökohtaisesti aina laitton.¹⁴

¹¹ Ks. mm. Jyränki 2000, s. 301 ja Hallberg ym. 2005, Oikeus yksityiselämään, Yksityiselämän käsite, Yksityiselämän ala. 17.1.2013.

¹² Saraviita 2005, s. 366.

¹³ Hallberg ym. 2005, Oikeus yksityiselämään, Yksityiselämän käsite, Itsemääräämisoikeus. 17.1.2013.

¹⁴ Saraviita 2005, s. 367.

2.2.3 Henkilökohtainen koskemattomuus

Henkilökohtaisella koskemattomuudella tarkoitetaan yksilön oikeutta elää ilman, että ulkopuolinen taho ilman lailla säädettyä perustetta loukkaa tämän oikeutta elämään, henkilökohtaiseen vapauteen tai turvallisuuteen. PL 7 § 1 momentissa säädetään, että ”[J]okaisella on oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen.”. Lisäksi saman pykälän 3 momentin mukaan ”[H]enkilökohtaiseen koskemattomuuteen ei saa puuttua eikä vapautta riistää mielivaltaisesti eikä ilman laissa säädettyä perustetta. --”. Pääasiallisesti pykälän voidaan nähdä sääntelevän yksilön oikeutta elää vapaasti ilman perusteetonta vapaudenriistoa tai muuta, niin fyysistä kuin henkistäkin, ihmisarvon vastaista kohtelua¹⁵.

Tässä yhteydessä merkittävää on kuitenkin se, että henkilökohtaisen vapauden käsite tulee ymmärtää laajemmin kuin vain suojana perusteetonta vapaudenmenetystä vastaan.¹⁶ Henkilökohtainen vapaus on vapautta elää elämäänsä haluamallaan tavalla lainsäädännön puitteissa. Tässä mielessä henkilökohtainen koskemattomuus on läheisessä yhteydessä yksityiselämän suojan kanssa ja sen onkin katsottu olevan yleisperusoikeus, joka suojaa myös ihmisen tahdonvapautta ja itsemääräämisoikeutta.¹⁷

2.2.4 Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö

Tupakointikieltoihin liittyvä perusoikeus on myös perustuslain asettama yhdenvertaisuuden vaatimus sekä syrjinnän kieltö, joista säädetään perustuslain 6 §:ssä. Tässä merkittävää on nostaa esille perustuslain 6.2 §, jonka mukaan ”[K]etään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.” Perustuslain luetteloa ei ole tarkoitettu tyhjentäväksi, vaan siihen on pyritty sisällyttämään sellaisia syrjintäperusteita, joita suomalaisessa yhteiskunnassa voidaan pitää syrjintäkiellon ydinalueena. Näihin perusteisiin voidaan rinnastaa vaikkapa sellaiset syyt kuin perhesuhteet, raskaus tai seksuaalinen suuntautuminen.¹⁸ Vaikka perustuslain 6 §:n 2 momentin sanamuoto ei suoraan asiaa ilmaisekaan, toteaa Saraviita hallituksen esitykseen viitaten sen kieltävän myös suosinnan ja tietyn yksilön tai ryhmän asettamisen erityisase-

¹⁵ Esim. Jyränki 2000, s. 297–298.

¹⁶ Hallberg ym. 2005, Henkilökohtainen koskemattomuus, Oikeus elämään ja henkilökohtaiseen vapauteen koskemattomuuteen ja turvallisuuteen, Henkilökohtainen vapaus. 17.1.2013.

¹⁷ Hallberg ym. 2005, Henkilökohtainen koskemattomuus, Johdanto. 17.1.2013.

¹⁸ Jyränki 2000, s. 313.

maan, mikäli erityisasemaan asettaminen samalla merkitsisi toisen yksilön tai ryhmän syrjintää. Tämä ei kuitenkaan estä säätämästä joillekin ryhmille erityisiä etuja tuottavaa lainsäädäntöä.¹⁹

Syrjintäkiellolla ei kuitenkaan ole tarkoitus poistaa kaikenlaisia ihmisten välillä luonnostaan esiintyviä eroja, vaan tarkoituksena on poistaa näihin eroihin perustuvat ei-hyväksyttävät erottelut. Erottelu jopa perustuslaissa nimenomaisesti mainitulla perusteellakin voi olla hyväksyttävää, mutta tällöin tällaisen eron tekemiselle ihmisten välillä on oltava erityisen hyvät perustelut. Myös tasapäistämistä, eli erilaisten ihmisten kohtelua täysin samalla tavalla, voidaan ainakin joissakin tilanteissa pitää yhtenä syrjinnän muotona.²⁰

Syrjintäkieltoa tarkastellessa huomionarvoista on myös se, että syrjintää on paitsi suora ja välitön syrjintä, myös välillinen syrjintä. Välitön syrjintä on toimintaa, jossa jotakuta yksilöä tai ryhmää kohdellaan tietyssä tilanteessa eri tavalla kuin toista yksilöä tai ryhmää on aikaisemmin kohdeltu tai kohdeltaisiin vastaavassa tilanteessa. Välittömän syrjinnän tulkinnassa ei yleensä ole merkitystä sillä, onko syrjivään käytökseen syyllistynyt tarkoituksella toiminut syrjivästi, vaan toimintaa voidaan pitää syrjivänä, mikäli se objektiivisesti tarkastellen sitä on. Välillinen syrjintä taas ilmenee näennäisen samanlaisena kohteluna, joka ihmisten erilaisuuden vuoksi kuitenkin johtaa syrjivään lopputulokseen. Toiminta voi siis olla näennäisesti ja ennalta tarkasteltuna täysin hyväksyttävää, mutta sen syrjivän lopputuloksen myötä sitä on pidettävä syrjintänä. Välillinen syrjintä loukkaa tosiasiallisesti ihmisten yhdenvertaisuutta ja saattaa nämä eriarvoiseen asemaan. Tällaisissa tilanteissa on itse toiminnan lisäksi kiinnitettävä huomiota sen seurauksiin, jotta voidaan ratkaista, onko kyse syrjinnästä.²¹

2.3 Yhdenvertaisuuslaki

Vuonna 2004 säädetty yhdenvertaisuuslaki (20.1.2004/21, myöh. YhdL) on syrjintää koskeva yleislaki, jonka säännökset on myös otettava huomioon tupakointikieltoja tarkastellessa. Lain tarkoituksena ei ole muussa lainsäädännössä asetettujen syrjintäkieltojen korvaaminen, vaan niiden täydentäminen. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan julkiseen ja yksityiseen toimintaan muun muassa silloin, kun on kyse työehdoista.²²

¹⁹ Saraviita 2005, s. 330.

²⁰ Hallberg ym. 2005, Syrjinnän kielto (2 momentti), Syrjinnän käsite, Erottelu ja syrjintä. 19.1.2013.

²¹ Hallberg ym. 2005, Syrjinnän kielto (2 momentti), Syrjinnän käsite, Välillinen ja välitön syrjintä. 19.1.2013.

²² Kilpeläinen – Koskinen 2006, s. 33.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on ”edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa.” (YhdL 1 §). Lain voidaankin todeta olevan säädetty ennen kaikkea täsmentämään ja tukemaan perustuslaissa ja muussa lainsäädännössä olevia syrjinnän kieltoja.

Yhdenvertaisuuslain soveltamisalasta säädetään lain 2 §:ssä. Tässä yhteydessä huomionarvoista on se, että yhdenvertaisuuslaki jo sanamuotonsa mukaan pyrkii turvaamaan yhdenvertaisuuden toteutumista ammatin ja elinkeinon harjoittamisessa sekä kysymyksen ollessa työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista. Yhdenvertaisuuslain säännökset tulevat siis suoraan sovellettaviksi niin yksityisen kuin julkisenkin työnantajan ja työntekijän välille. Lisäksi voidaan ajatella, että yhdenvertaisuuslaki ikään kuin vahvistaa perustuslaissa säädettyjen yhdenvertaisuuden vaatimuksen ja syrjintäkiellon vaikutusta myös työsuhteisiin, vaikka tällaiselle vahvistukselle ei ainakaan pitäisi olla tarvetta.

Yhdenvertaisuuslain 6 § säädetään erilaisista kielletyistä syrjintäperusteista. Lain kiellettyjen syrjintäperusteiden luettelo lähinnä toistaa jo perustuslaissa mainitut syrjintäkiellot, ollen kuitenkin hieman perustuslain luetteloa runsaampi. Toisin kuin perustuslaissa, säädetään yhdenvertaisuuslain 6 § 2 momentissa kuitenkin myös erilaisista syrjinnän muodoista. Jo edellä mainittujen välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laki mainitsee syrjinnän muotoina häirinnän ja ohjeen tai käskyn syrjiä. Häirinnällä tarkoitetaan ”henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri” (YhdL 6.2 § 3 kohta).

Tupakointikieltojen lainmukaisuutta tarkastellessa tulee ainakin joissakin tilanteissa kiinnittää huomiota myös yhdenvertaisuuslain 7 §:ään, joka käsittelee erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteita. Pykälän 1 momentin 2 kohdan mukaan syrjintänä ei tule pitää ”tavoitteeltaan oikeutettua ja oikeasuhtaista erilaista kohtelua, joka perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin”. Lain mukaan työnantaja voi siis kohdella työntekijöitä eriarvoisesti tilanteissa, joissa eriarvoisen kohtelun syynä ovat työt koskevat todelliset ja ratkaisevat vaatimukset, kunhan eriarvoinen kohtelu on oikeasuhtaista. Pykälän sanamuodon voisi ainakin helposti olettaa johtavan käytännössä vaikeisiin tulkintatilanteisiin.

Yhdenvertaisuuslaki on siis perustuslakia täydentävä laki, jolla on tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä poikettu perustuslain säännöstä perusoikeussuojan kannalta edullisempaan suuntaan. Yhdenvertaisuus ja syrjintäkiellot ovat siinä käsitteellisesti laaja-alaisempia kuin perustuslaissa.²³

2.4 Työsopimuslain syrjintäkielto

Työsopimuslaissa (26.1.2001/55, myöh. TSL) säädetään myös osaltaan työnantajaa koskevasta syrjintäkiellosta. Työsopimuslain 2 luvun 2 § noudattelee pitkälti jo perustuslaista ja yhdenvertaisuuslaista tutuksi tullutta kaavaa, lisäten tosin edellä mainittujen lakien ei-hyväksytyjen syrjintäkieltojen listaan muutaman uuden erikseen mainitun seikan.²⁴ Tupakoinnin on katsottava myös työsopimuslain osalta rinnastuvan kiellettyihin syrjintäperusteisiin, eli se sisältyy laissa mainittuun ”muun näihin verrattavan seikan” yleiskäsitteeseen.²⁵ Työsopimuslaki ei siis tupakointikieltojen syrjivyyttä tarkastellessa säädä mitään perustuslaista tai yhdenvertaisuuslaista poikkeavaa, vaan lähinnä toistaa ja vahvistaa jo aikaisemmin säädettyä. Työsopimuslaissa ei myöskään ole erikseen säädöstä, jonka voitaisiin ainakaan suoraan tulkita koskevan työntekijän tupakointioikeutta työpaikalla.

2.5 Yhteenveto

Suomalainen lainsäädäntö ei perusoikeuksien eikä muunkaan lainsäädännön osalta suoraan anna oikeutusta yksilön tupakoinnille. Tällainen erityinen tupakointioikeus olisikin vahvassa ristiriidassa muiden perusoikeuksien yleisluontoisuuden kanssa. On kuitenkin katsottava, että niin perustuslain kuin myöhemmänkin tupakointia koskevan lainsäädännön perusteella yksilölle muodostuu vahva oikeus päättää itse tupakoimisestaan.

Oikeuden tupakointiin muodostavat pääasiassa perustuslain säädökset yksityiselämän suojasta ja henkilökohtaisesta koskemattomuudesta. Nämä perusoikeudet, jotka keskenään ovat osin päällekkäisiä, takaavat yksilön oikeuden elää elämänsä haluamallaan tavalla, kunhan tämän elämäntyylin ja sen seuraukset pysyvät muun lainsäädännön puitteissa. Kenelläkään ulkopuolisella ei ole oikeutta rajoittaa näitä perusoikeuksia ilman hyväksyttävää perustetta, eikä esimerkiksi perusoikeuksia ra-

²³ Saraviita 2005, s. 333.

²⁴ TSL 2. luvun 2.1 §: ”Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. - -”.

²⁵ Kilpeläinen – Koskinen 2006, s. 32.

joittavia sopimuksia tai sopimusehtoja voida pitää pätevänä. Perusoikeuksien rajoittamisen onkin katsottava tarvittaessa olevan lähinnä viranomaisten tehtävä. Tupakointi perustuslain suojaamien henkilön tahdonvapauden ja itsemääräämisoikeuden piiriin selkeästi kuuluvana seikkana nauttii myös perustuslain suojaa.

Tupakointikieltoja tarkastellessa tärkeäksi nousevat niin perustuslain kuin muunkin lainsäädännön syrjäntäkiellot ja yhdenvertaisuuden vaatimus. Tupakointia voidaan kyllä rajoittaa ja lainsäädäntö sitä usein vaatiikin, mutta ihmisen yksityisyyteen kuuluvana seikkana sen perusteella ei esimerkiksi työpaikalla voida tehdä eroa ihmisten välille. Näin tupakointikiellosta tai muusta työnantajan määräyksestä, joka käytännössä tekee joidenkin työntekijöiden tupakoinnin mahdottomaksi, voi muodostua syrjivä, ellei työnantajalla ole esittää kiellolle hyväksyttävää perustetta. Siihen, miten tupakointikieltojen syrjivyyttä tulisi arvioida tai millaista kielloa on pidettävä syrjivänä, palataan myöhemmin luvussa 4.3.

3. Työnantajan oikeus sekä velvollisuus rajoittaa tupakointia

3.1 Yleistä tupakoinnin rajoittamisesta

Kuten jo aikaisemmin todettua, voidaan tupakointia sen perusoikeussuojasta huolimatta tietenkin myös rajoittaa. Erilaiset rajoitukset tupakoinnin suhteen ovatkin viime vuosikymmeninä yleistyneet runsaasti. Ottaen huomioon tupakansavulle altistumisesta aiheutuvat terveysriskit myös tupakoimattomille henkilöille, on heitä suojaavaa kehitystä pidettävä ehdottoman suotavana. Kehitystä kohti savuttomampaa ympäristöä onkin tapahtunut huomattavasti. Esimerkiksi vielä muutama vuosikymmen sitten hyvinkin yleinen sisätiloissa tupakointi, koskien sekä julkisissa että yksityisissä tiloissa tapahtuvaa tupakointia, on vähentynyt lähes olemattomiin.

Työnantajan lainmukaisia oikeuksia sekä velvollisuuksia rajoittaa tupakointia kosketellaan useissa eri laeissa. Yhtäältä jonkinlaista työnantajan tupakoinninkieltämisoikeutta on luomassa esimerkiksi perustuslain säännös omaisuudensuojasta. Toisaalta muualla lainsäädännössä asetetaan työnantajalle myös lukuisia velvollisuuksia, joiden perusteella on johdettavissa työnantajaa velvoittava tupakoinnin rajoittamisvelvollisuus.

Työnantajan oikeutta sekä velvollisuutta rajoittaa tupakointia koskevia säädöksiä käsitellään seuraavassa. Aluksi tarkastellaan jo aiemmin mainittuja perustuslaissa olevia työnantajan tupakoinninkieltämisoikeutta puoltavia säädöksiä, jonka jälkeen muuta lainsäädäntöä tutkitaan laki kerrallaan.

3.2 Perustuslaki

3.2.1 Omaisuuden suoja

Omaisuuden suojasta säädetään perustuslain 15 §:ssä ja erityisesti sen 1 momentissa: ”Jokaisen omaisuus on turvattu.” Perustuslain käsite ”omaisuus” käsittää paitsi irtaimen ja kiinteän omaisuuden, myös esimerkiksi rajoitetut esineoikeudet, varallisuusarvoiset immateriaalioikeudet, saamisoi-
keudet ja maksettavaksi langenneet julkisen vallan rahasuoritusvelvollisuudet²⁶. Lain perusteella omaisuus ei ole turvattu pelkästään sen omistuksen osalta, vaan jokaisella on myös oikeus käyttää

²⁶ Jyränki 2000, s. 309.

omaisuuttaan haluamallaan tavalla²⁷. Näin ollen kiinteistön omistajalla on lähtökohtaisesti oikeus kieltää esimerkiksi tupakointi kiinteistönsä alueella. Myös työnantajalle voi kiinteistön omistuksen perusteella muodostua oikeus kieltää työntekijöiden tupakointi. Tätä aihetta käsitellään tarkemmin myöhemmin.

Omaisuuksien suojan osalta on pääteltävissä, että se koskee edellä mainittujen lisäksi myös suojaa sellaisilta ulkopuolisten toimilta, jotka vahingoittavat omaisuutta tai muuten heikentävät sen arvoa. Tupakointi rakennuksen sisätiloissa voitaneen käsittää hajuhaitoiltaan sellaiseksi, että se olennaisesti heikentää rakennuksen kuntoa ja esimerkiksi vaikeuttaa sen myymistä. Toisaalta tupakointi ulkotiloissa kiinteistön alueella, vaikka se tapahtuisi rakennusten välittömässä läheisyydessä, ei ainakaan normaalioloissa aiheuta minkäänlaista vahinkoa kiinteistölle. Näin ollen työnantajan lienee vaikeaa perustella tupakointikieltoa kiinteistön suojaamisella tupakoinnin haitoilta. Mahdollista oikeutta kieltää tupakointi pelkästään kiinteistön omistuksen perusteella tämä ei tietenkään poista.

Perustuslain säädös omaisuuden suojusta ei kuitenkaan anna minkäänlaista tietoa siitä, miten omaisuus turvataan ja minkälaisia ulkopuolisten tahojen toimia vastaan suoja kohdentuu. Laki ei myöskään kuvaa millään tavalla sitä, millaisten edellytysten vallitessa omaisuuden suoja voidaan rajoittaa. Omaisuudensuojan sisältöä ja tehokkuutta koskeviin kysymyksiin onkin haettava vastausta lain tulkintakäytännöstä ja muista oikeuslähteistä.²⁸

Omaisuudensuoja perusoikeutena on myös siinä mielessä perusoikeuksien joukossa erikoinen, että omaisuuden suoja voivat nauttia yksityishenkilöiden lisäksi myös oikeushenkilöt. Vaikka oikeushenkilöllä, esimerkiksi osakeyhtiöllä, ei sinänsä ole omaisuudensuojaa, voivat ne saada omaisuudelleen perustuslaillista suoja niiden taustalla olevien luonnollisten henkilöiden kautta. Toisaalta perustuslakivaliokunnan ratkaisukäytäntö viittaa siihen suuntaan, että oikeushenkilöt voivat saada omaisuudelleen perustuslain suoja myös ilman, että oikeushenkilöön kohdistuvien rajoitusten tai loukkausten tosiasiallista vaikutusta oikeushenkilön taustalla oleviin henkilöihin sen tarkemmin selvitetään.²⁹ Varsinkin suurissa osakeyhtiöissä omaisuudensuojan subjektin eli yksityishenkilön etäisyys yhtiöstä ja sen omaisuudesta korostuu. On myös esitetty, että edellä kuvatun kaltaista omaisuu-

²⁷ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 13.

²⁸ Hallberg ym. 2005, Omaisuudensuojan kehitysvaiheet, Säännöksen rakenne, Yleislauseke. 22.1.2013.

²⁹ Hallberg ym. 2005, Omaisuudensuojasäännöksen soveltamisala, Henkilöllinen soveltamisala, Oikeushenkilöt. 22.1.2013.

densuojan siirtymistä oikeushenkilölle tämän taustalla olevan yksityishenkilön kautta, voitaisiin soveltaa paitsi osakeyhtiöiden, myös muiden oikeushenkilötyyppien yhteydessä.³⁰

3.2.2 Oikeus terveelliseen ympäristöön

Oikeudesta terveelliseen ympäristöön säädetään perustuslain 20 § 2 momentissa, jonka mukaan ”[J]ulkisen vallan on pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus terveelliseen ympäristöön sekä mahdollisuus vaikuttaa elinympäristöään koskevaan päätöksentekoon.” Säädos asettaa julkisyhteisöille velvoitteen pitää ympäristön tila vähintään sellaisena, ettei siitä aiheudu ihmisille välitöntä tai välillistä terveysuhkaa. Terveellisyyteen voidaan katsoa liittyvän myös jonkinlainen viihtyisyyden vaatimus.³¹

Tupakointikieltoja tarkastellessa tulee yksilön oikeus terveelliseen ympäristöön ottaa huomioon, mutta sen käytännön vaikutus jäänee vähäiseksi. Varsinkin työpaikoilla on työympäristöä ja työolosuhteita säätelevää alemmanasteista lainsäädäntöä olemassa niin kattavasti, että tupakansavun kulkeutuminen työpaikalla alueille, joilla työntekijät voisivat tahattomasti altistua sille, on jo pyritty estämään. Perustuslain säännöksestä ei myöskään voida johtaa pidemmälle meneviä rajoituksia tupakoinnille, kuin mitä alemmanasteisesta lainsäädännöstä jo aiheutuu. Terveellinen työympäristö tulee siis turvatuksi jo muun lainsäädännön perusteella.³² Perustuslain säännös jäänee siis tässä yhteydessä eräänlaiseksi taustalla vaikuttavaksi yleisohjueksi, jonka sisällön alemmanasteinen lainsäädäntö on toteuttanut.

3.3 Työsopimuslaki

Työsopimuslaki on työnantajan tupakoinnin rajoittamisvelvollisuutta silmällä pitäen itsessään varsin niukka. Sen 4. luvussa säädetään työnantajan velvollisuuksista, joista tupakointia koskee lähinnä vain 3.1 §: ”Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa säädetään.”

³⁰ Saraviita 2005, s. 429.

³¹ Jyränki 2000, s. 322.

³² Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 13.

Työsopimuslain säännöksen tehtävä ei varsinaisesti olekaan luoda työnantajalle velvollisuuksia työntekijää kohtaan, työturvallisuuslakihan tulisi sovellettavaksi työsuhteessa ilman työsopimuslain nimenomaista säännöstäkin. Sen merkitys on siinä, että se liittyy työturvallisuusvelvoitteen osaksi työnantajan ja työntekijän välistä sopimussuhdetta. Tämän työturvallisuusvelvoitteen sisältö sitten määrittyy työturvallisuuslain säännösten mukaan.³³ Muutos lakiin perustuvasta sopimusperustaiseksi velvoitteeksi on merkityksellinen silloin, kun velvoitetta rikotaan tai laiminlyödään. Erona tällöin on se, että sopimusperusteiseen rikkomukseen sovelletaan käännettyä todistustaakkaa ja toisaalta se, että työnantajan sopimukseen perustuvaa korvausvastuuta ei voida kohtuusharkinnalla alentaa.³⁴

Työsopimuslain perusteella syntyvään työnantajan oikeuteen rajoittaa tupakointia esimerkiksi direktiovaltansa perusteella palataan tarkemmin pääluvussa 4.

3.4 Työturvallisuuslaki

Työsopimuslaki edellyttää työnantajaa noudattamaan työsuhteessa työturvallisuuslain (23.8.2002/738, myöh. TTurvL) säädöksiä. Työturvallisuuslaki onkin suomalaisessa lainsäädännössä se laki, jonka perusteella valtaosa työnantajan työturvallisuusvelvoitteista määräytyy. Lain tarkoituksena on ”parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja” (TTurvL 1 §). Lain tavoitteena on siis työntekijöiden työkyvyn säilyminen läpi työuran sekä myös työurien pidentäminen.³⁵ Vaikka pykälä asettaa työnantajalle jatkuvan työolojen parantamisvelvollisuuden, sen sisältö jää pääasiassa yleiselle tasolle. Siitä ei ilmene, mikä on työolojen tavoitetaso tai mikä voisi olla sellainen mittari, jolla voitaisiin mitata, ovatko työnantajan toimet työturvallisuuden ja -terveyden ylläpitämiseksi ja kohentamiseksi olleet riittäviä.³⁶

Työturvallisuuslain soveltamisalasta säädetään sen 2 §:ssä, jonka mukaan lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa sekä virkasuhteeseen verrattavissa olevassa palvelusuhteessa tehtävään työhön. Lisäksi lakia sovelletaan esimerkiksi oppilaan ja opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä, yhdyskuntapalvelua tai vankeusrangaistusta suorittavan henkilön työhön sekä hoitolaitoksessa tai muussa

³³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 161.

³⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 163.

³⁵ Siiki 2010, s. 13.

³⁶ Saloheimo 2006, s. 38.

vastaavassa laitoksessa pidettävän henkilön työhön (TTurvL 4 §). Lain 2 §:n 2 momentti rajaa työturvallisuuslain soveltamisalan ulkopuolelle tavanomaisen harrastustoiminnan ja ammattiuurheilun. Perinteisesti työsuojelumääräyksiä on sovellettu hyvin laajasti monenlaisiin työn tekemistilanteisiin, ei vain palkkatyöhön. Työturvallisuuslain 2 §:n voidaankin katsoa tarkoittavan sitä, että lakia sovelletaan lähes kaikkeen toisen palveluksessa tehtävään palkkatyöhön. Lähtökohta on, että lakia sovelletaan työhön, jota työntekijä tekee työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena työsopimuksensa perusteella, sekä virkasuhteessa ja siihen rinnastettavissa olevassa suhteessa tehtävään työhön.³⁷

Työnantajan yleisistä velvoitteista työsuhteessa säädetään työturvallisuuslain 2. luvussa. Työnantajan velvollisuudet muodostavat kokonaisuuden, eikä yksittäisiä velvollisuuksia tulisikaan tarkastella irrallaan muista, vaan osana kokonaisuutta. Velvollisuudet eivät myöskään ole kertaluonteisia, vaan ne muodostavat jatkuvan prosessin, jossa työnantaja tekee jatkuvasti tarvittavia toimenpiteitä työturvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi, ollen samalla tietoinen työpaikalla vallitsevasta todellisesta työturvallisuuden tasosta.³⁸ Tässä yhteydessä keskitytään kuitenkin niihin työnantajan työturvallisuuslain velvollisuuksiin, joilla on välitöntä merkitystä tupakointikieltojen asettamisen kannalta, ottaen kuitenkin jatkuvasti huomioon se kokonaisuus, johon ne alkujaan kuuluvat.

Tupakointikieltojen kannalta tärkeä työnantajan velvollisuus on työturvallisuuslain asettama työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite. Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan ”[T]yönantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.” Samassa pykälässä rajataan työnantajan huolehtimisvelvoitteen ulkopuolelle sellaiset ennalta arvaamattomat ja yllättävät seikat ja olosuhteet, joiden seurauksia työnantaja ei olisi voinut riittävästä varotoimista huolimatta estää. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite on kuitenkin hyvin laaja ja toisaalta sen tarkempi määrittäminen on vaikeaa³⁹.

Yleisesti ei voida kuitenkaan edellyttää, että työnantaja pystyisi kaikissa tilanteissa poistamaan kaikki työntekoon liittyvät riskit. On ymmärrettävä, että jokaiseen työhön liittyy jonkinlaisia riskejä, joista huolimatta työ on saatava tehdyksi. Onkin yleisesti tunnustettu tosiasia, että itsessään hyö-

³⁷ Kairinen ym. 2006, s. 449.

³⁸ Siiki 2010, s. 31.

³⁹ Kairinen ym. 2006, s. 452.

dyllisiin ja laillisiin toimintoihin liittyy yleensä aina myös riskejä. Näitä riskejä ei voida koskaan täysin poistaa.⁴⁰

Työnantajan huolehtimisvelvollisuus ei olekaan täysin rajoittamaton. Se rajoittuu toisaalta niihin seikkoihin, joita työnantaja osaa tai tämän olisi pitänyt osata odottaa ja joihin tämä voi vaikuttaa. Niinpä poikkeukselliset olosuhteet ja tapahtumat jäävätkin huolehtimisvelvoitteen ulkopuolelle. Toisaalta huolehtimisperiaatteen kattavuutta arvioitaessa on otettava huomioon tietty suhteellisuusperiaate. Työturvallisuutta edesauttavien toimien riittävyttä pohtiessa on otettava huomioon myös teknisen ja taloudellisen tarkoituksenmukaisuuden luomat rajoitukset. Mikäli voidaan esimerkiksi todeta, että jokin tietty työturvallisuutta edistävä toiminto on taloudellisilta kustannuksiltaan kohtuuton suhteessa siitä saataviin turvallisuus- tai terveysetuihin, ei työnantajalla ole huolehtimisvelvoitteensa puitteissa velvollisuutta toteuttaa sitä.⁴¹

Tupakointikieltojen kannalta merkillepantava on myös työturvallisuuslain 12 §. Sen mukaan työnantajan on suunniteltava muun muassa työpaikan rakenteet ja työolot siten, että suunnittelussa otetaan huomioon myös niiden vaikutukset työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen. Suunniteltaessa on myös otettava huomioon, että suunniteltavana olevat olosuhteet vastaavat työturvallisuuslain vaatimuksia. Työnantajalla voidaan siis ainakin jollain tasolla olettaa olevan velvollisuus ottaa rakenteita suunnitellessaan huomioon myös työntekijöiden ja mahdollisten asiakkaiden oletettavissa oleva tupakointi ja sen mahdolliset seuraukset. Työturvallisuuslain 12 § on toisaalta merkittävä siksi, että se asettaa työnantajalle velvollisuuden suunnitella työtilat etukäteen terveys- ja turvallisuusulottuvuutta silmällä pitäen, eikä pelkästään velvollisuutta ottaa ne huomioon mikäli suunnitelmia tehdään⁴².

Työturvallisuuslain säädöksistä tärkeimpiä on tässä yhteydessä työnantajan yleisen huolehtimisvelvoitteen lisäksi säädös työpaikan ilmanvaihdosta ja työhuoneen tilavuudesta (TTurvL 33 §). Sen mukaan työpaikalla tulee olla riittävästi kelvollista hengitysilmaa ja työpaikan ilmanvaihdon tulee olla tarkoituksenmukainen ja riittävän tehokas. Puhtaalle hengitysilmalle on annettu tarkempia kriteerejä valtioneuvoston asetuksella, jonka edellyttää, että ”[J]os työpaikalla käytetään koneellista ilmanvaihtoa, se on pidettävä toimintakunnossa. Laitteistossa oleva työntekijälle välitöntä terveyshaittaa aiheuttava lika ja muut epäpuhtaudet on puhdistettava. Laitteiston on toimittava niin, että

⁴⁰ Siiki 2010, s. 34.

⁴¹ Siiki 2010, s. 35.

⁴² Saloheimo 2006, s. 95.

työntekijöiden terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa.”⁴³ Hengitysilman on siis mitä ilmeisimmin oltava myös tupakansavusta ja -hajusta vapaata, mikäli kyseessä oleva tila ei ole nimenomaan tupakointiin tarkoitettu.

Tupakointi voi joissain tilanteissa aiheuttaa myös muuta vaaraa. Mikäli tupakointi aiheuttaa riskin esimerkiksi tulipalon syttymiselle, on työnantajalla työturvallisuuslain nojalla oikeus rajoittaa tupakointia. Liiallinen puuttuminen tupakointiin ei kuitenkaan tälläkään perusteella ole sallittua, vaan riskin esimerkiksi tulipalolle tai muulle tupakoinnista johtuvalle vaaratilanteelle on oltava todellinen. Joissakin töissä tupakoinnista voi olla myös vaaraa tupakoijan omalle terveydelle. Tällaisissa töissä tupakoinnin rajoittaminen voi olla sallittua.⁴⁴

3.5 Terveydensuojelulaki

Terveydensuojelulain (19.8.1994/763, myöh. TervSL) tarkoituksena on sen 1 §:n mukaan ”väestön ja yksilön terveyden ylläpitäminen ja edistäminen sekä ennalta ehkäistä, vähentää ja poistaa sellaisia elinympäristössä esiintyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa terveystahetta (terveydensuojelu).” Terveystahetalla laki tarkoittaa ihmisessä todettavaa sairautta, muuta terveydenhäiriötä tai sellaisen seikan tai olosuhteen esiintymistä, joka saattaa vähentää yksilön tai tämän elinympäristön terveyttä (TervSL 1.2 §).

Terveydensuojelulaki myös säätelee, että elinympäristöön vaikuttava toiminta on järjestettävä ja suunniteltava niin, että väestön ja yksilön terveyttä pyritään ylläpitämään ja edistämään. Samoin elinympäristöön vaikuttavaa toimintaa on harjoitettava siten, että mahdollisuuksien mukaan pyritään estämään sen haitalliset terveysvaikutukset. (TervSL 2 §)

Terveydensuojelulain 26 §:n 1 momentissa säädetään asunnon ja muun oleskelutilan terveydellisistä vaikutuksista seuraavaa; ”Asunnon ja muun sisätilan sisäilman puhtauden, lämpötilan, kosteuden, melun, ilmanvaihdon, valon, säteilyn ja muiden vastaavien olosuhteiden tulee olla sellaiset, ettei niistä aiheudu asunnossa tai sisätilassa oleskelevalle terveystahetta.” Lisäksi tilat, jotka on tarkoit-

⁴³ VNa työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista 577/2003 9 §.

⁴⁴ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 42.

tu tupakointia varten, tulee varustaa sellaisella ilmanvaihdolla, että tupakansavu poistuu niistä mahdollisimman tehokkaasti⁴⁵.

Tupakansavu on Suomessa edelleen tärkein sisäilman epäpuhtauksien lähde.⁴⁶ On siis olemassa selkeä terveydensuojelullinen tarve vähentää tupakansavua erityisesti sellaisissa sisätiloissa, joissa ihmiset altistuvat sille tahtomattaan. Näin ollen myös terveydensuojeluviranomaiset ja -lainsäädäntö asettavat tietynlaisia paineita työnantajalle työpaikan tupakoinnista huolehtimiseksi. Terveydensuojelulaki ei kuitenkaan anna työnantajalle oikeutta kieltää tupakointia työpaikalla, vaan ainoastaan velvoittaa tämän huolehtimaan työpaikan sisäilman laadusta.

3.6 Tupakkalaki

Tärkein yksittäinen tupakointia rajoittava laki suomalaisessa oikeusjärjestyksessä on jo vuonna 1976 säädetty tupakkalaki (13.8.1976/693, myöh. TL). Tupakkalakia on sittemmin uudistettu, pyrkimyksenä vähentää ihmisten tahatonta altistumista tupakansavulle, jota ei vielä 1970-luvulla osattu pitää terveydellisenä haittana⁴⁷.

Tupakkalain säädöksillä pyritään ehkäisemään tupakkatuotteiden käytön aloittamista, edistämään niiden käytön lopettamista ja suojelemaan väestöä tupakansavulta. Lain tavoitteena on tupakkatuotteiden käytön loppuminen Suomessa kokonaan. (TL 1 §) Se on siis siinä mielessä lakina erikoinen, että sen tavoitteeksi on asetettu täysin laillisen, joskin toki haitallisen, toiminnan kitkeminen Suomesta. Mitä ilmeisimmin lain tavoitesäännöksen tarkoituksena on tuoda julki, että vaikka tupakointia ei ainakaan tällä hetkellä voidakaan sen suosion johtuen kriminalisoida, suhtaudutaan sen aiheuttamiin haittoihin kuitenkin vakavasti ja sen lopettamiseksi pyritään toimimaan kaikkiin käytettävissä olevin keinoin.

Tupakkalain 12 §:n mukaan tupakointi on kielletty:

” 1) perhepäivähoidon sisätiloissa perhepäivähoidon aikana, päiväkotien sisätiloissa ja ulkoalueilla sekä lastensuojelulain (417/2007) tai mielenterveyslain (1116/1990) nojalla hoitoa antavien laitosten alle 18-vuotiaille tarkoitetuissa sisätiloissa ja heille tarkoitetuilla ulkoalueilla;

⁴⁵ HE 42/1994 yksityiskohtaiset perustelut 1.1.

⁴⁶ Pönkä 2006, s. 74–75.

⁴⁷ Tennberg 1995, s. 11.

- 2) perusopetusta, ammatillista koulutusta ja lukio-opetusta antavien oppilaitosten sisätiloissa ja oppilajasuntoloissa sekä niiden käytössä olevilla ulkoalueilla;
- 3) virastojen ja viranomaisten sekä niihin verrattavien julkisten laitosten yleisölle ja asiakkaille varatuissa sisätiloissa;
- 4) sisätiloissa järjestettävissä yleisissä tilaisuuksissa;
- 5) työyhteisöjen yhteisissä ja yleisissä sekä asiakkaille tarkoitetuissa sisätiloissa, jollei jäljempänä toisin säädetä;
- 6) yleisten kulkuneuvojen sisätiloissa;
- 7) asunto-osakeyhtiön tai muun asuinyhteisön asuinkiinteistöjen yhteisissä ja yleisissä sisätiloissa;
- 8) ulkoalueilla järjestettävien yleisten tilaisuuksien katoksissa ja katsomoissa sekä muissa tilaisuuden seuraamiseen välittömästi tarkoitetuissa tiloissa, joissa osallistujat oleskelevat paikoillaan.”

Listan kaikki kohdat, joista seitsemäs kuitenkin melkoisin varauksin, ovat tässä yhteydessä huomionarvoisia. Kohdistuvathan kiellot kuitenkin pääosin paikkoihin, joissa ainakin oletettavasti oleskelee myös työssään olevia henkilöitä. Tällaisten työntekijöiden tupakoinnin työnantaja on velvollinen kieltämään tupakkalain perusteella. Tärkein kohdista on kuitenkin viides, nimenomaisesti työyhteisön tiloissa tupakoinnin kieltävä kohta.

Tupakkalaissa työyhteisöllä tarkoitetaan rakennusta, sen osaa, huoneistoa tai huonetta joka on tarkoitettu työntekoon tai muiden tehtävien suorittamiseen. Työyhteisön yhteinen tila on työntekijöille varattu tai heidän yhteisessä käytössään oleva lepo-, ruokailu-, saniteetti- tai muu henkilöstötila. Yhteisiä tiloja ovat myös muut työntekijöiden yhteisessä käytössä olevat tilat, esimerkiksi porrastai aulatilat ja henkilöstöruokalan tilat. Yleinen tila taas on sellainen työyhteisöön kuuluva sisätila, johon myös muilla kuin yrityksen asiakkaila on vapaa pääsy. Tällainen tila voi olla esimerkiksi

työyhteisön läpi menevä käytävä. Asiakkaille tarkoitettuja tiloja taas ovat ne työyhteisön sisätilat, jotka ovat yrityksen omien asiakkaiden käytössä, esimerkiksi vaikkapa odotustilat.⁴⁸

Työnantaja ”voi kuitenkin sallia tupakoinnin tähän tarkoitukseen varatussa huoneessa tai asianomaisen huoneiston tai tilan osassa siten, ettei tupakansavu pääse kulkeutumaan niihin tiloihin, joissa tupakointi on kielletty. Tupakointia varten ei voida kuitenkaan järjestää erillistä huonetta tai muuta tilaa sellaisen sisätilan yhteyteen, joka on pääasiassa alle 18-vuotiaiden käytössä.” (TL 13.1 §). Tupakointi voidaan myös tietyin edellytyksin sallia osassa majoitusliikkeen majoitushuoneista ja tietyssä osassa kansainväliseen meriliikenteeseen käytettävän laivan ravintolasta. Työnantajan on kuitenkin tällöin huolehdittava, että työntekijät eivät työskennellessään altistu tupakansavulle. Mikäli tupakointi on sallittua osassa työyhteisön tiloista, työnantajan velvollisuus on huolehtia, etteivät työntekijät näissäkään tiloissa tahattomasti altistu tupakansavulle. Tupakkalain 13 c § selkiyttää säädöstä. Sen mukaan työskentely tupakointitilassa on kiellettyä lukuun ottamatta järjestyksen, palo- ja pelastustoimen sekä turvallisuuden kannalta välttämätöntä työskentelyä. Tupakointitilan siivous on sallittua vasta sitten, kun tila on huolellisesti tuuletettu.

Vaikka työnantaja sallisikin tupakoinnin osassa työyhteisön tiloja, tulee tämän siis suojata työntekijää tupakansavulta niin hyvin kuin mahdollista. Keinoja tähän ovat esimerkiksi riittävän tehokkaan ilmaston ja järjestämisen tai työmenetelmien ja tapojen järjestely siten, että tupakansavulle altistuvia työntekijöitä on mahdollisimman vähän. Työnantaja voi toteuttaa suojeluvuorot myös esimerkiksi antamalla työntekijöille opastusta ja ohjausta tupakasta aiheutuvista terveysvaaroista.⁴⁹

Tupakkalaki suojaa työntekijöitä ilmeisen hyvin tupakansavun vaaroilta. Ravintolatyöntekijät, jotka ennen tupakkalain uudistusta joutuivat usein työskentelemään tupakansavussa, ovat myös nyttemmin päässeet tupakkalain tarjoaman suojan piiriin. Ravintolatuokkoinnin kieltäminen lienee suurin yksittäinen ravintolatyöntekijöiden työoloja parantanut uudistus vuosikymmeniin. Tärkeää on myös se, että tupakkalaki kattaa kaikki työyhteisöt alasta riippumatta. Huomionarvoinen seikka tässä yhteydessä on kuitenkin se, että tupakkalaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan vain työpaikan sisäilman laadusta. Näin ollen työpaikalla ulkotiloissa tupakoinnille ei tupakkalaki ainakaan suoraan muodostu esteitä, kunhan tupakansavu ei ulkoa kulkeudu sisätiloihin.

⁴⁸ Tennberg 1995, s. 34.

⁴⁹ Mutalahti 2000, s. 8.

3.7 Yhteenveto

Jo perustuslain säädökset omaisuudensuojasta ja oikeudesta terveelliseen ympäristöön ovat osaltaan luomassa työnantajalle sekä oikeutta että velvollisuutta rajoittaa tupakointia. Omaisuuden suoja, joka muista perusoikeuksista poiketen voi suojata myös oikeushenkilön omaisuutta, antaa työnantajalle oikeuden päättää omaisuutensa käytöstä. Vaikka tupakointi työpaikan alueella ei rikkoisikaan omaisuuden suoja omaisuutta vahingoittavassa mielessä, saattaa työnantajalla olla oikeus kieltää tupakointi pelkän omistuksen perusteella. Kiinteistön omistajan aseman perusteella asetettuun tupakointikieltoon palataan tarkemmin seuraavassa pääluvussa.

Työnantajaa tupakoinnin rajoittamiseen velvoittava lainsäädäntö on melko monipuolista ja kattavaa. Kuten edellä on nähty, työpaikkatupakointiin vaikuttavia säädöksiä tuntuu löytyvän yllättävänkin runsaasti. Jo perustuslaki takaa jokaiselle oikeuden terveelliseen, tässä tapauksessa siis tupakansavuttomaan, ympäristöön. Alemmanasteinen lainsäädäntö onkin monin paikoin enemmän tai vähemmän tästä perusoikeudesta juontuvaa.

Työsopimus- ja työturvallisuuslaki asettavat osaltaan tupakoinnille rajoituksia. Työnantajan laaja velvollisuus huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta velvoittaa tämän huolehtimaan siitä, etteivät työntekijät altistu työaikanaan tarpeettomasti erilaisille terveysuhkille. Tupakointia työterveyslaki ei suoraan mainitse, mutta esimerkiksi siinä säädetty työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite kyllä velvoittaa työnantajaa suojelemaan työntekijöitä myös tupakansavulta.

Terveydensuojelulaki jää työpaikan tupakointikieltoja tarkastellessa hieman taka-alalle. Sillä ei, varsinkaan muu lainsäädäntö huomioiden, ole juuri suoraa vaikutusta työnantajan toimintaan. Kuitenkin se on hyvä ottaa huomioon eräänlaisena taustavaikuttajana. Väestön tupakointia tarkastellessa nousee väistämättä esiin myös terveydensuojelullinen näkökulma, ja terveydensuojelulaki saattaa osaltaan olla vaikuttamassa esimerkiksi tulkittaessa tupakkalakiä.

Merkittävin laki niin työ- kuin muunkin tupakoinnin kannalta onkin luonnollisesti tupakkalaki. Se antaa myös työpaikoille runsaasti tupakointia koskevia oikeusohjeita ja rajoituksia. Ne työntekijät, jotka eivät tupakoi eivätkä tupakansavulle halua muutoinkaan altistua, on otettu lainsäätäjän osalta hyvin huomioon. Tupakkalain säädöksistä seuraa, että normaalioloissa kenenkään ei pitäisi joutua kärsimään tupakansavusta. Tietenkin esimerkiksi kuljettaessa tupakointipaikan tai sisätiloissa olevan tupakointitilan ohi saattaa tupakoimatonkin työntekijä hetkellisesti altistua tupakansavulle tai

ainakin hajulle, mutta tällaista altistumista ei voitane pitää kovin merkittävänä terveysuhkana tai muutenkaan haitallisena.

Edellä on kahdessa pääluvussa käsitelty toisaalta sitä lainsäädäntöä, joka on tukemassa yksilön oikeutta tupakointiin ja toisaalta niitä säädöksiä, jotka velvoittavat työnantajaa tupakoinnin rajoittamiseen. Todellisuus kuitenkin lienee se, että edellä käsiteltyjen asioiden osalta tuskin ilmenee suurempia kiistoja tai tulkintaerimielisyyksiä. Epäselvyyttä varmasti esiintyy kuitenkin niissä tilanteissa, kun työnantaja työsuhteessa rajoittaa tupakointia asemansa perusteella. Työnantajan asemaan työnantajana tai kiinteistön omistajana perustuvaa tupakoinnin rajoittamista käsitellään seuraavaksi.

4. Työnantajan asemaan perustuvat tupakointikiellot

4.1 Direktio-oikeuteen perustuvat tupakointikiellot

4.1.1 Yleistä direktio-oikeudesta

Työnantajan työnjohto- eli direktio-oikeus perustuu työsopimuslain 3 luvun 1 §:ään, jossa säädetään työntekijän yleisistä velvollisuuksista seuraavaa; ”Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.” Työntekijälle asetetun työnantajan määräyksien noudattamisvelvollisuuden käänttöpuolena muodostuu työnantajan työnjohto-oikeus⁵⁰. Toisaalta työntekijän yleisten velvollisuuksien ja työnantajan direktio-oikeuden voi nähdä muodostuvan jo pelkän työsopimuksen perusteella, joten erilliselle maininnalle laissa ei välttämätöntä tarvetta olisi. Työsopimuslain 3 luvun muut säädökset pyrkivät täsmentämään työnantajan velvollisuuksia, ja 1 §:n säännös onkin vain eräänlainen yleissäännös, jossa yleisesti ilmaistujen velvoitteiden laiminlyöntiin ei laissa liity edes sanktioita.⁵¹

Työnantajalla on jo pitkään katsottu työnjohto-oikeutensa perusteella olevan lähtökohtaisesti oikeus antaa hyvin yksityiskohtaisiakin määräyksiä työn tekemisestä, eli mitä, missä, milloin ja miten tehdään, sekä myös valvoa, että työntekijä noudattaa annettuja määräyksiä.⁵² Työnantajalla on myös oikeus päättää siitä, kuka käyttää työnjohto- ja valvontavaltaa työpaikalla eli valvoo ja johtaa työtä. Työnjohtovalttaan kuuluu myös oikeus antaa työntekijälle varoitus ja määrätä rangaistuksia, mikäli tämä rikkoo työnantajan työnjohtovaltansa puitteissa antamia määräyksiä.⁵³

Direktio-oikeuden laajuutta arvioitaessa on tärkeää huomioida se seikka, että direktio-oikeus viime kädessä pohjautuu jokaisen työntekijän työnantajan kanssa tekemään työsopimukseen. Työsopimuksen perusteella työntekijä alistaa työvoimansa työnantajan käyttöön ja tämän käskyvallan alaisuuteen. Työsopimus on aina ainakin jossain määrin avoin, sillä se jättää työnantajalle tämän työnjohtovallan perusteella oikeuden määrätä työntekijän velvoitteista. Työnjohtovallan laajuus onkin

⁵⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 317.

⁵¹ Hietala ym. 2008, s. 179.

⁵² Ks. esim. Rautiainen – Äimälä 2004, s. 96 ja Kairinen 2004, s. 201.

⁵³ Kairinen ym. 2006, s. 90–91.

siis aina tapauskohtainen ja pitkälti riippuvainen tehdystä työsopimuksesta. Yleensä työnjohtovallan asiallista laajuutta arvioitaessa pyritäänkin ottamaan huomioon työsuhhteessa kulloinkin vallitsevat olosuhteet asian luonteen mukaisesti. Direktiovallan laajuutta arvioitaessa olennaista on se työ, jota työntekijä tosiasiallisesti tekee, eikä jokin käytetty nimike.⁵⁴

Direktio-oikeuden rajat ovat siis tapauskohtaisia ja paljolti tehdystä työsopimuksesta riippuvaisia, mutta joitakin yleisiä rajoituksia sille voidaan toki esittää. Yksi yleinen rajoitus direktiovallalle johtuu suoraan työsopimuslain sanamuodosta. Työsopimuslaki kun säättää, että työntekijä on velvollinen noudattamaan vain niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa työn suorittamisesta ja siihen liittyvistä asioista. Työnantajan johto- ja valvontavalta ei siis ulotu työntekijän vapaa-aikaan.⁵⁵

Muita tärkeitä työnantajan direktio-oikeutta rajoittavia seikkoja ovat vaatimukset määräyksen lainmukaisuudesta, hyvän tavan mukaisuudesta ja kohtuullisuudesta. Työnantaja ei voi määräyksellään velvoittaa työntekijää toimimaan työssään siten, että tämä syyllistyisi rikokseen. Esimerkiksi autonkuljettajana työskentelevä työntekijä ei työnantajan määräyksestä ole velvollinen ajamaan ylinopeutta. Myöskään sopimusta tai määräystä vaikkapa salakuljetuksesta tai väärennösten tekemisestä ei voida pitää päteväenä. Toisaalta työnantajan määräysten tulee olla myös hyvän tavan mukaisia. Hyvällä tavalla saatetaan tarkoittaa sekä yleistä hyvää tapaa yhteiskunnassa että hyvää työ- tai ammattitapaa. Työnantajan määräysten on oltava myös kohtuullisia ja tasapuolisia. Oikeusjärjestyksessä yleisesti tunnustettu periaate on, että keneltäkään ei voida vaatia kohtuuttomia. Kohtuuttomuuden kielto koskee myös työntekijöitä, joten työnantajan määräys, joka on työntekijän näkökulmasta kohtuuton, ei ole pätevä.⁵⁶

Mikäli työnantajan ja työntekijän välillä tulee kiistaa siitä, kuinka laaja työnantajan direktio-oikeus on tai onko jokin työnantajan antama määräys pätevä, tulee kiistatilanteessa ensisijaisesti kuitenkin noudattaa työnantajan näkemystä asiasta. Tämä johtuu työnantajan ns. tulkintaetuoikeudesta, jota on kuvailtu työnantajan oikeudeksi määrätä työsuhdetta koskevan ja siihen liittyvän normin tulkinnasta siihen asti, kunnes tulkintaerimielisyys mahdollisesti ratkaistaan toisin. Tulkintaetuoikeus ulottuu kaikkiin työsuhdetta koskeviin normeihin, esimerkiksi työlainsäädäntöön ja sekä työehtosopimuksen että työsopimuksen määräyksiin. Työnantaja on vastuussa tulkinnastaan ja mikäli se myöhemmin, viime kädessä tuomioistuimessa, todetaan vääräksi, on hänellä velvollisuus korvata

⁵⁴ Kairinen ym. 2006, s. 90.

⁵⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 220.

⁵⁶ Kairinen ym. 2006, s. 91–92.

työntekijälle aiheutunut vahinko. Työnantajan tulkintaetuoikeudellakin on tietenkin rajansa, joita ei kuitenkaan suomalaisessa oikeuskäytännössä ole ainakaan vielä jouduttu selvittämään. On kuitenkin esitetty, että ne tuskin poikkeaisivat Ruotsissa esitetystä tulkinnasta, jonka mukaan työntekijää velvoittavat vain työnantajan vilpittömässä mielessä tekemät tulkinnat.⁵⁷

4.1.2 Työn luonteen vaikutus tupakointikiellon sallittavuuteen

Tutkittaessa työnantajan oikeutta kieltää tupakointi direktio-oikeutensa nojalla on ”normaaleista” töistä poikkeavina otettava huomioon sellaiset työt, joissa työpaikan sisätiloista poistuminen esimerkiksi tupakoimaan voi aiheuttaa työtehtävien hoitamatta jäämisen. Esimerkiksi sairaaloissa tai terveyskeskuksissa työskentelevillä henkilöillä on yleensä velvollisuus keskeyttää taukonsa heti, kun työ sitä vaatii. Mikäli tämän tyyppisessä työssä olevalla ei ole mahdollisuutta tupakoida erityisessä työpaikalle rakennetussa tupakointitilassa, joutuu hän poistumaan ulos tupakalle. Tällöin häntä ei mahdollisesti voida tavoittaa tarpeeksi nopeasti, mikäli vaikkapa sairaalassa sattuisi hätätilanne jossa kyseisen työntekijän työpanos olisi välttämätön. Työntekijä ei siis voi tupakoida ilman, että työtehtävien hoito vaarantuisi. Tällöin työntekijöille asetettu tupakointikielto, tai itse asiassa kielto poistua työpisteestä tai sen välittömästä läheisyydestä, voi olla perusteltu. Myös sellaisissa jakso- ja vuorotöissä, joissa työntekijällä ei ole taukoja, vaan ainoastaan mahdollisuus aterioida työn aikana, saattaa muodostua tilanne, jossa työpisteestä poistuminen vaarantaa työtehtävien hoidon. Tällaisia töitä voidaan myös pitää luonteeltaan sellaisina, että tupakalle poistumisen kieltämistä voidaan pitää perusteltuna.⁵⁸

Edellä kuvatuskaltaisissakin työpaikoissa tulee kuitenkin tupakointikieltoja annettaessa huomioida työpaikan todelliset olosuhteet. Vaikka työ olisi luonteeltaan sellaista, että työntekijällä on velvollisuus tietyissä tilanteissa keskeyttää taukonsa työn sitä vaatiessa, ei se automaattisesti tarkoita sitä, että tupakalle poistumisen kieltäminen olisi hyväksyttävää. Tilanne vaikkapa suurissa keskussairaloissa on ymmärrettävästi sellainen, että ulos tupakalle poistuessaan työntekijä joutuu usein pitkänkin matkan päähän työpisteestään. Tällöin työntekijän tavoittaminen ja työhön palaaminen voi kiireellisissä tapauksissa viedä liian pitkän ajan. Kuitenkin on myös sellaisia töitä, joissa työntekijän tauon keskeyttävät tapahtumat ovat ennakoitavissa, jolloin työntekijällä on enemmän aikaa palata työpisteeseen. Toisaalta myöskään keskeytyksen syy ei välttämättä kaikissa töissä ole sellainen, että

⁵⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 324–325.

⁵⁸ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 51.

se vaatisi kaikilta työntekijöiltä välittömiä toimenpiteitä. Tällaisessa tilanteessa sellainenkin työntekijä, joka tapahtuman sattuessa on ulkona tupakalla, ehtii kuitenkin riittävässä ajassa palaamaan työnsä ääreen.

Tarkasteltaessa kysymystä työntekijän tavoitettavuudesta tämän ollessa ulkona tupakoimassa tulee ottaa huomioon myös tupakointipaikan sijainti työntekijän normaaliin taukopaikkaan nähden. Voihan olla, että työntekijän tavoittaminen tupakoimasta on jopa helpompaa kuin normaalilta taukopaikalta. Lisäksi nykytekniikka mahdollistaa myös erilaisten hälytysjärjestelmien rakentamisen, joiden avulla työntekijä tavoitettaisiin yhtä lailla niin taukopaikalta kuin tupakointipaikaltakin. Työnantajalla ei kuitenkaan ole minkäänlaista velvollisuutta sen paremmin kustantaa järjestelmää kuin sallia sellaisen rakentamista työpaikalle esimerkiksi työntekijöiden omalla kustannuksella.

4.1.3 Tupakointi työaikana

Työnantajan direktiovalta antaa työnantajalle oikeuden määrätä siitä, miten työntekijä työaikaansa käyttää. Työnantajalla on siis katsottava olevan oikeus kieltää työaikana ylimääräisen tupakkatauon aiheuttava tupakointi, aivan kuten hänellä on oikeus kieltää myös muut ylimääräiset tauot. Itse asiassa tällöin kielletään tarpeeton työpisteestä poistuminen, ei itse tupakointia. Mikäli tällaiset ylimääräiset tauot sallitaan, on työnantajalla kuitenkin oikeus vaatia työntekijöitä esimerkiksi leimaamaan kellokorttinsa aina ylimääräiselle tauolle mennessään.⁵⁹

Työnantajan direktio-oikeus ulottuu periaatteessa myös muualla kuin työpaikalla järjestettäviin työtilaisuuksiin, esimerkiksi koulutustilaisuuksiin, ulkomaanedustustehtäviin tai tällaisiin tilaisuuksiin liittyvään järjestettyyn vapaa-aikaan. Mikäli tilaisuuksiin liittyvä matka-aika luetaan työntekijän työaikaan, on työnantajalla periaatteessa normaali oikeus kieltää tupakointi myös matkojen aikana. Kuitenkin jos esimerkiksi koulutuksen tai seminaarin yhteydessä on varattu paikalla olijoiden käyttöön erillinen tupakointitila, ei työnantajalla ilmeisesti ole oikeutta kieltää työntekijänsä tupakointia. Myöskään tällaiseen tilaisuuteen matkustuksen yhteydessä, esimerkiksi lentokentällä tai junassa, ei työnantajalla voine olla oikeutta kieltää työntekijää tupakoimasta tupakointiin tarkoitettussa tilassa.⁶⁰

⁵⁹ Koskinen 2011, s. 4-5.

⁶⁰ Koskinen 2011, s. 5.

Jonkinlaisen erityisryhmän muodostanevat sellaiset työntekijät, jotka työskentelevät yksin sellaisessa paikassa, jossa tupakointi normaalisti on sallittua. Voidaan olettaa että tupakointi työajalla aiheuttaa yleensä tauon normaaliin työskentelyyn myös yksin tehtävässä työssä, jolloin työnantajalla on luonnollinen oikeus se kieltää, mutta on olemassa myös työtehtäviä joissa tupakoinnilla ei voida katsoa olevan huomattavaa haitallista vaikutusta työn tekemiseen. Mikäli esimerkiksi myyntityötä tekevä henkilö käyttää työssään omaa autoaan ja tupakoi autossa siirtyessään paikasta toiseen, voidaan todeta että tupakoinnin vaikutus työntekoon on olematon. Tällaisissa tilanteissa voitaneen ajatella, ettei työnantajan asettama tupakointikielto matkojen ajaksi ole ainakaan järin mielekäs. Toisaalta on myös olemassa monia tehtäviä, joissa yksin työskentelevä työntekijä kuitenkin on helposti tunnistettavissa tietyn yrityksen työntekijäksi, jolloin työnantajalla voitaneen olettaa olevan oikeus kieltää tällaisten työntekijöiden tupakointi imagosyihin vedoten.

4.1.4 Tupakointi työntekijän tauoilla

4.1.4.1 Tauoista yleisesti

Työntekijälle kuuluvista lepoajoista säädetään työaikalaisissa (9.8.1996/605, myöh. TAL), jota sovelletaan ”työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä” (TAL 1.1 §). Työaikalakia sovelletaan, jollei toisin ole säädetty, myös virkasuhteeseen (TAL 1.2 §).

Tässä yhteydessä tarkasteluun otetaan ainoastaan työaikalain päivittäistä lepoaikaa koskevat säännökset, sillä viikkolepoaika on työntekijän vapaa-aikaa eikä työnantajan direktiovalta ainakaan yleensä voi ulottua työntekijän vapaa-ajan käyttöön.⁶¹ Päivittäisestä lepoajasta säädetään työaikalain 28 §:ssä, jonka mukaan työntekijälle on pääsääntöisesti annettava yli kuusi tuntia kestävä työvuoron aikana vähintään tunnin mittainen lepoaika, jonka aikana hänellä on mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikaltaan. Työntekijä ja työnantaja voivat keskenään sopia myös tuntia lyhyemmästä lepoajasta, mutta tällöinkin tauon on oltava vähintään puolen tunnin mittainen. Säännöstä on sovellettava riippumatta siitä, onko kyseessä säännöllinen työvuo, lisätyö, ylityö, keskimääräinen säännöllinen työaika tai liukuva työaika⁶². Työaikalain mukaan lepoaikaa ei myöskään saa sijoittaa välittömästi työvuoron alkuun eikä loppuun.

⁶¹ Koskinen 2011, s. 5.

⁶² Hietala – Kaivanto 2008, s. 162.

On epäselvää, onko työntekijälle annettava laissa säädetty lepoaika sellaisissa tapauksissa, joissa tämä työskentelee vuorokauden aikana esimerkiksi kahdessa jaksossa yhteensä yli kuusi tuntia, mutta kumpikaan työvuoro ei yksin ylitä kuuden tunnin rajaa. Lain sanamuoto näyttäisi viittaavan siihen, että lepoaika olisi tällöin annettava jomman kumman vuoron aikana. On kuitenkin esitetty, että kuvattun kaltaisessa tilanteessa olisi etusija tulkinnassa annettava pykälän tarkoitukselle, eli työntekijän suojelemiselle liian pitkältä yhtäjaksoiselta työskentelyltä. Näin ollen riittänee, jos työntekijälle jää kahden työvuoron välille riittävä vuorokautinen lepoaika. Kuitenkin mikäli yksi tai useampi työvuoro ylittää kuuden tunnin rajan, on työnantajan annettava vaadittu lepoaika tämän työvuoron aikana.⁶³

Edelleen työaikalain 28.1 §:n mukaan silloin, kun työvuoron pituus ylittää kymmenen tuntia, on työntekijällä oikeus pitää työvuoron aikana toinen, enintään puoli tuntia kestävä tauko kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen. Toisen tauon pitomahdollisuus ei ole riippuvainen siitä, onko kyseessä säännöllinen työvuoro vai ylityö. Työntekijällä ei toisaalta ole velvollisuutta pitää toista taukoa. Toista taukoa ei voi pitää ennen kuin työskentely on kestänyt kahdeksan tuntia. Työnantajalle jää oikeus päättää siitä, onko työntekijällä vapaa oikeus poistua työpaikalta tauon aikana vai ei.⁶⁴

Työaikalain päivittäistä lepoaikaa koskevasta säännöksestä voidaan kuitenkin poiketa, mikäli työntekijän työpaikalla olo on työn jatkumisen kannalta niin välttämätöntä, ettei lepoaikaa voida antaa. Tällöinkin työntekijälle on ilmeisesti kuitenkin varattava ainakin mahdollisuus syödä eväitään työpaikalla.⁶⁵

Poikkeuksena päivittäisen lepoajan antamiseen on työaikalaisissa säädetty vuoro- ja jaksotyö (TAL 28.2 §). Vuoro- tai jaksotyössä voidaan työntekijälle lepoajan sijasta antaa ainoastaan mahdollisuus aterioida työn aikana. Poikkeuksen taustalla on ilmeisesti se, että päivittäisen tunnin mittaisen lepoajan antaminen ei useinkaan ole mahdollista vuoro- tai jaksotyössä. Työntekijällä on kuitenkin aina oltava vähintään tosiasiallinen mahdollisuus ateriointiin. Mikäli lepoaika korvataan mahdollisuudella aterioida, luetaan ateriointiin kulunut aika työaikaan.⁶⁶

Työaikalaisissa ja muussa lainsäädännössä on myös joitakin poikkeuksia tiettyjen erityisryhmien päivittäistä lepoaikaa koskien, mutta tässä yhteydessä tyydytään jättämään näiden käsittely maininnan

⁶³ Äimälä 2002, Lepoajat ja sunnuntaityö, Päivittäinen lepoaika. 14.2.2013.

⁶⁴ Hietala – Kaivanto 2008, s. 163.

⁶⁵ Hietala – Kaivanto 2008, s. 162.

⁶⁶ Äimälä 2002, Lepoajat ja sunnuntaityö, Päivittäinen lepoaika, Vuoro- ja jaksotyö. 14.2.2013.

tasolle. Päivittäisistä lepoajoista voidaan valtakunnallisella työehtosopimuksella sopia myös toisin (TAL 40 §). Vaikutusta direktioperusteisten tupakointikieltojen asettamiselle edellä mainituilla seikoilla ei kuitenkaan voine olla.

Sen sijaan taukojen aikaa koskevien tupakointikieltojen kannalta on katsottu merkittävää olevan sen, luetaanko työntekijän tauko työaikaan vai ei.⁶⁷ Siitä, mitkä tauot luetaan työaikaan, säädetään työaikalain 4 §:ssä: ”[J]äljempänä 28 §:ssä tarkoitettuja tai sopimukseen perustuvia päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta.” Jos poistuminen ei ole mahdollista tai työntekijän kanssa on sovittu ruokailusta työnteon yhteydessä työpaikalta poistumatta, tulee tauot lukea työaikaan. Työaikalain 28 §:ssä mainittujen lepoaikojen lisäksi tämä koskee myös muita sovittuja taukoja, esimerkiksi kahvitaukoja. Yleisesti on kuitenkin työehtosopimuksissa sovittu, että kahvitauot ovat työaikaa riippumatta siitä, saako työntekijä niiden aikana poistua työpaikalta. Työntekijän poistumisoikeus ei tarkoita, että tämän pitäisi poistua työpaikalta tauon ajaksi. Poistumisoikeuden käyttämättä jättäminen ei silti tarkoita sitä, että lepoaika muuttuisi työajaksi.⁶⁸

Sen arviointi, milloin tauko luetaan työaikaan, ei käytännössä toki ole läheskään aina helppoa. Ei aina ole niin selvää esimerkiksi se, onko työntekijällä tosiasiallinen mahdollisuus työpaikalta poistumiseen. Tässä yhteydessä pohdinta tauon lukemisesta työaikaan jätetään kuitenkin tähän. Kuten mainittua tupakointikieltoja asetettaessa sillä, onko tauko työaikaa vai ei, on kuitenkin katsottu olevan merkitystä, joten seuraavassa käsitellään tupakointikieltoja erikseen sekä työaikaan kuuluvien että siihen kuulumattomien taukojen osalta ottamatta sen tarkemmin kantaa siihen, miten rajanveto näiden kahden välillä tulisi muodostaa.

4.1.4.2 Työaikaan kuuluvat tauot

Työnantajalla on direktiovaltansa perusteella oikeus antaa työtä ja sen tekemistä sekä työaikaa koskevia määräyksiä, joten direktiovalta ulottuu myös työntekijän tauoille, mikäli tauot luetaan työaikaan. Työnantajalla siis periaatteessa on oikeus määrätä myös tauon aikana tapahtuvasta toiminnasta. Direktio-oikeus ei kuitenkaan anna työnantajalle oikeutta antaa tauon aikaa koskevia mielivalta-

⁶⁷ Ks. esim. Kilpeläinen – Koskinen 2006, s. 30–31.

⁶⁸ Hietala – Kaivanto 2008, s. 43.

sia tupakointikieltoja, vaan kielloilla tulee aina olla työn suorittamiseen tai sen luonteeseen liittyvä hyväksyttävä peruste⁶⁹.

Eduskunnan apulaisoikeusasiamies on ratkaisussaan ottanut kantaa kuntatyönantajan työpaikalle asettamiin tupakointikieltoihin:

Apulaisoikeusasiamiehen ratkaisu 890/4/03: Paltamon kunta oli työnantajana kieltänyt tupakoinnin kunnan terveyskeskuksessa ja sen lähialueella työskenteleviltä työntekijöiltään työpäivän aikana. Lisäksi kunta oli kieltänyt tupakoinnin terveyskeskuksen koko alueella omistusoikeutensa perusteella. Näihin toimenpiteisiin kunta oli ryhtynyt varmistuakseen siitä, että tupakansavua ei kulkeudu terveyskeskuksen sisätiloihin tupakkalain säädösten vastaisesti. Lisäksi tapauksessa oli kyse siitä, saiko kunta ottaa työntekijän mahdollisen tupakoinnin huomioon täyttäessään terveyskeskuksessa avoinna olevia virkoja.

Apulaisoikeusasiamies katsoo lausunnossaan, että tupakoinnin kieltämiselle koko terveyskeskuksen alueella ei ole ollut tupakkalakiin, terveydensuojelulakiin tai työturvallisuuslakiin pohjautuvaa perustetta, sillä tupakointikielto on ulottunut myös sellaisille alueille, joilta tupakansavu ei voi kulkeutua rakennuksen sisätiloihin. Vaikka tupakoitsijan mukana terveyskeskuksen sisätiloihin kulkeutuisikin tupakan hajua, ei tästä voi oikeusasiamiehen käsityksen mukaan aiheutua sellaista altistumista tai terveyshaittaa, johon voitaisiin edellä mainittujen lakien perusteella puuttua.

Paltamon kunta oli perustellut koko työaika koskevaa tupakointikieltoa työajan tehokkaalla käytöllä. Tapauksessa apulaisoikeusasiamies kuitenkin katsoi, että koska työntekijöiden ruoka- ja kahvitauot olivat joka tapauksessa pois työajan tehokkaasta käytöstä, ei kielloa voitu tällä tavoin perustella. Apulaisoikeusasiamies katsoi kiellon tältä osin loukkaavan yksilön tahdonvapautta ja itsemääräämisoikeutta. Lisäksi kiello oli asetettu koskemaan vain terveyskeskuksen alueella ja sen lähistöllä työskenteleviä työntekijöitä, minkä lausunnossa todettiin aset-tavan nämä työntekijät eriarvoiseen asemaan kunnan muun henkilökunnan kanssa.

Paltamon kunnan sosiaali- ja terveyslautakunta oli lausunut käsityksensä, että kiellon asettaminen juuri terveyskeskuksen alueella työskenteleville oli perusteltua ”terveydellisistä ja uskottavuussyistä”. Tätä käsitystä apulaisoikeusasiamies piti ongelmallisena, sillä mikäli näin olisi, olisi kunnalla hänen mukaansa oikeus kieltää kyseiseltä henkilöstöryhmältä myös monet muut epäterveelliset elämäntavat, kuten epäterveelliset ruokailu- ja juomatottumukset.

⁶⁹ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 51.

Tupakoinnin kieltämistä kiinteistön omistusoikeuteen perustuen apulaisoikeusasiamies piti myös tässä tapauksessa kiellettyinä lausuen kantanaan, että mikäli kunta voisi kieltää tupakoinnin terveyskeskuksen alueella, olisi sillä oikeus kieltää tupakointi kaikilla omistamillaan tai hallitsemillaan alueilla. Kunta voisi näin ulottaa tupakointikiellon koskemaan lähes koko kunnan aluetta, mikä apulaisoikeusasiamiehen näkemyksen mukaan olisi selvästi perusoikeusjärjestelmän vastaista. Kunnan toiminta ei siis perustunut lakiin. Sen sijaan lausunnossa todetaan, että yksityisellä kiinteistön omistajalla tai haltijalla on julkista valtaa laajempi tupakoinnin kieltämisoikeus alueellaan.

Apulaisoikeusasiamiehen ratkaisua voidaan pitää, huolimatta kunnallista ja yksityistä työnantajaa velvoittavan lainsäädännön eroista, kannanottona perusoikeuksien kunnioittamisen puolesta ja työnantajan direktioperusteisia tupakointikieltoja vastaan. Tapauksessa lisäksi kyseessä olleisiin tupakoinnin kieltämiseen kiinteistön omistuksen perusteella sekä tupakointikiellon syrjivyyteen palataan myöhemmin niitä käsittelevissä luvuissa.

Sittemmin on tupakkalainsäädäntöä uudistettu ja myös tupakointiin liittyvät asenteet ja tupakointikeskustelu yhteiskunnassa ovat muuttuneet tupakointivastaisemmiksi. Apulaisoikeusasiamiehen kantaan nähden poikkeavan kannan direktioperusteisiin tupakointikieltoihin on ottanut työtuomioistuon ratkaisussaan:

TT:2010–145: Saarioinen-konserni oli kieltänyt tupakoinnin kaikissa yksiköissään koko työpaikan alueella perusteenaan elintarvikealan korkeat hygieniavaatimukset ja konsernin imagoon liittyvät syyt. Eräässä konsernin yksikössä tämä oli johtanut käytännössä siihen, että yksikön vuorotyöntekijät eivät voineet tupakoida työpäivänsä aikana, sillä vuorotyöntekijöiden tauot kuuluivat työaikaan, eikä heillä siksi ollut oikeutta poistua työpaikan ulkopuolelle tupakoimaan. Työntekijöillä oli kuitenkin ollut lupa poistua tauon ajaksi työpisteeltään. Sen sijaan samalla työpaikalla työskennelleiden toimihenkilöiden ruokatauon aika ei kuulunut työaikaan, joten heillä oli mahdollisuus tauon aikana poistua tehdasalueen ulkopuolelle tupakoimaan. Tupakointipaikka olikin siirretty tehtaan porttien ulkopuolelle.

Työntekijäliitto vetosi asiassa jokaisen henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen, joita ei voitu työnantajan direktio-oikeuteen perustuvalla määräyksellä rajoittaa. Se vaati, että työntekijöille sallitaan tupakointi tehtaan ulkoalueilla taukojen aikana ja töihin tullessa sekä sieltä lähdettäessä. Työnantajapuoli katsoi vastauksessaan, että sillä oli oikeus kieltää tupa-

kointi työpaikan alueella sekä perustuslain omaisuudensuojasäännöksen että direktio-oikeutensa perusteella.

Ratkaisussaan työtuomioistuin ei ota kantaa toimivaltansa ulkopuolelle jäävään kysymykseen työnantajan oikeudesta kieltää tupakointi kiinteistön omistuksen perusteella. Sen sijaan se toteaa työnantajalla olleen tässä tapauksessa oikeus kieltää tupakointi direktio-oikeutensa perusteella.

Työtuomioistuin nostaa arviossaan esiin myös apulaisoikeusasiamiehen aikaisemmin tekemän ratkaisun (dnro 890/4/03), jossa apulaisoikeusasiamies arvioi tupakointikieltoja perusoikeuksia vasten. Työtuomioistuin lausuu käsityksensä, että asiaan liittyvä tupakoitsijan yksilönvapauden painoarvo on heikentynyt, kun yleiset käsitykset tupakoinnista ja sen lakisäätiset rajoitukset ovat tiukentuneet ja lakiin on tavoitteeksi kirjattu tupakoinnin loppuminen kokonaan.

Arviossaan työtuomioistuin katsoo, että elintarvikealalla yrityskuvan muotoutuminen on ollut riittävä peruste tupakointikiellon asettamiselle. Kieltoa ei sen perusteeksi esitetyt seikat huomioon ottaen voitu pitää työntekijän henkilökohtaista vapautta kohtuuttomasti rajoittavana, eikä pääasiassa nikotiiniriippuvuudesta johtuvaa hankaluutta perusoikeussuojaa merkityksellisesti kaventavana. Lisäksi työtuomioistuin mainitsee, että työpaikan ja -ajan ulkopuolella työntekijä on voinut järjestää tupakointinsa parhaaksi katsomallaan tavalla.

Tupakointikiellon syrjivyyden osalta työtuomioistuin toteaa kantanaan, että vuorotyöntekijöiden ja toimihenkilöiden eriarvoinen asema on johtunut työaikamääräysten sisällöstä, ei tupakointikiellosta. Erilaisista työajoista on sen mukaan voinut seurata monia muitakin eroja työntekijöiden välille, mutta erojen muodostuminen ei merkitse sitä, että työnantaja olisi rikkonut tasapuolisen kohtelun velvoitteensa.

Asiassa eri mieltä ollut työtuomioistuimen jäsen Koskinen katsoi, että esitetyn perusteella tupakointikiellolle ei ollut olemassa hyväksyttävää perustetta. Hänen mukaansa kieltoa ei voitu perustella imagosyillä, sillä toimihenkilöiden käytössä ollut tupakointipaikka oli siirretty työpaikan pääportin ulkopuolelle, josta tupakointi näkyi laajalti lähiympäristöön. Lisäksi Koskinen oli sitä mieltä, että tupakointikielto käytännössä asetti yhtiön työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan. Myöskään työtuomioistuimen perusteluissaan esittämä huomautus siitä, että vapaa-ajallaan työpaikan ulkopuolella työntekijä saattoi järjestää tupakointinsa haluamallaan tavalla, ei hänen mukaansa vaikuttanut asian arviointiin millään tavalla. Tupakointi on Koskinen mukaan edelleen, huolimatta tiukentuvista tupakointisäännöksistä, tavanomaiseksi katsottava elpymistapa työhön liittyvillä tauoilla, eikä sitä mainituilla perusteilla voitu rajoittaa.

Kuten edellä esitetystä voidaan havaita, on työtuomioistuimen tuomiossaan ottama kanta lähes päinvastainen oikeusasiamiehen omaksumaan näkemykseen nähden. Tapauksien pitkäkö aikaväli toisiinsa nähden saattaa selittää osan tulkintaeroista, mutta esimerkiksi tupakkalain säädösten ollessa kuitenkin pääpiirteissään samat ei eroa voitane selittää pelkästään lainsäädännössä tapahtuneilla muutoksilla. Kyseessä lienee puhtaasti erilainen käsitys siitä, miten tupakkalakia, työnantajan direktio-oikeutta ja työntekijän perusoikeuksia tulisi keskenään tulkita.

Työtuomioistuimen antamaa tuomiota on pidetty johdonmukaisena jatkeena tupakoinnin vastaisen sääntelyn kehitykselle ja samalla tupakointikieltojen hyväksymiselle työpaikoilla. Sitä on pidetty pidemmälle vietyinä kuin tähän mennessä voimassa olevaa tupakkalainsäädäntöä, mutta sen on kuitenkin katsottu olevan ajan henkeen perustuva ja sitä eteenpäin vievä ja siten yleisellä tasolla hyväksyttävissä. Vaikka onkin todettu, ettei tupakkalainsäädäntö ole vielä edennyt yhtä pitkälle kuin työtuomioistuin tuomiossaan, on katsottu, ettei tuomiota voida työnantajan työnjohtovallan rajojen tulkinnallisuuden takia pitää vääränäkin.⁷⁰

On katsottu, että jokaisella työpaikalla tulisi direktioperusteisia tupakointikieltoja tarkastella annettua ratkaisua vasten. Työtuomioistuimen tuomiolla on esitetty olevan lähinnä kolme erilaista merkitystä; ensinnäkin sen mukaan työnantajalla on oikeus määrätä työajan käytöstä, johon myös lepoajat kuuluvat. Toiseksi työpaikoilla voidaan määrätä koko työpaikkaa ja aikaa koskevia tupakointikieltoja, vaikka se aiheuttaisikin jonkin tai joidenkin työntekijäryhmien ajautumisen tupakoinnin suhteen eriarvoiseen asemaan. Kolmanneksi työntekijän tarvetta tupakoida ei suojata, koska hän voi kuitenkin tupakoida vapaa-ajallaan. Mahdollisesti keskeisimpänä tuomion yleisenä viestinä onkin pidetty sitä, että työnantajan intressit tupakointikysymyksessä, vaikka ne olisivat myös imagoperusteisia, ovat painavampia kuin työntekijän intressit. On jopa esitetty sellainen tulkinta, että kun tupakointi kuuluu työntekijän yksityisyyteen, tulee tämän myös tupakoida muualla kuin työpaikallaan. Työtuomioistuimen tuomion perusteella työnantajalle on tulkittu muodostuvan kiistaton oikeus kieltää tupakointi työaikaan kuuluvan tauon aikana.⁷¹

⁷⁰ Koskinen 2011, s. 9.

⁷¹ Koskinen 2011, s. 9.

4.1.4.3 Työaikaan kuulumattomat tauot

Niillä tauoilla, jotka eivät kuulu työntekijän työaikaan, saa hän vapaasti poistua työpaikalta. Tauko kuuluu työntekijän vapaa-aikaan ja hänellä on lähtökohtaisesti oikeus viettää se parhaaksi katsomallaan tavalla. Työnantajan direktio-oikeus antaa tälle oikeuden antaa määräyksiä työn suorittamisesta ja muista työhön vaikuttavista seikoista, eikä se ulotu työntekijän vapaa-aikaan⁷². Mikäli työntekijä siis työaikaansa kuulumattomalla tauolla poistuu työpaikaltaan muualle tupakoimaan, ei työnantajalla direktio-oikeutensa perusteella ole oikeutta tupakointia kieltää.

Tilanne on toinen silloin, kun arvioidaan työntekijän tupakointia työpaikan alueella. Työnantajalla on työsopimuslain nojalla lähtökohtaisesti oikeus määrätä työpaikalla tapahtuvasta toiminnasta. Mikäli työntekijä tupakoi työpaikan alueella työaikaan kuulumattomalla tauolla, on tupakointi toisaalta työnantajan direktiovallan piirissä ja toisaalta sen ulottumattomissa. Onkin katsottu, että tällaisissa tapauksissa tulisi arvioida yhtäältä oikeusjärjestyksen työntekijän tupakointivapaudelle antamaa suojaa ja toisaalta sitä, miten tähän vapauteen mahdollisesti voidaan puuttua direktiovallan perusteella. Tällainen arviointi ei kuitenkaan ole mahdollista ottamatta huomioon tupakointiin liittyviä yleisiä kehityspiirteitä, esimerkiksi tupakkalainsäädännön kehityssuuntia.⁷³

Edellä kuvailun työtuomioistuimen tuomion perusteella on kuitenkin katsottu, että mikäli työnantajalla on direktio-oikeutensa perusteella ylipäätään oikeus kieltää tupakointi työajalla, on tällä oikeus ulottaa kiello koskemaan myös koko työpaikan aluetta. Merkittävää ei tällöin olekaan se, kuuluuko tauko tupakoivan työntekijän työaikaan vai ei, sillä direktioperusteinen koko työpaikan alueen kattava kiello kuitenkin koskee myös työntekijää, joka oleskelee työpaikan alueella työaikaan kuulumattomana aikana.⁷⁴ Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan kiello koskee työntekijää myös silloin, kun hän työvuoroaan ennen on saapumassa työpisteelleen tai työvuoron jälkeen on sieltä poistumassa. Näin ollen työnantajalla on tulkittu olevan oikeus kieltää tupakointi direktiovaltansa perusteella kaikilta työpaikan alueella oleskelevilta työntekijöiltään riippumatta siitä, tapahtuuko tupakointi työ- vai vapaa-ajalla.

⁷² Tiitinen – Kröger 2012, s. 320.

⁷³ Koskinen 2011, s. 6.

⁷⁴ Koskinen 2011, s. 9.

4.1.5 Tupakointi työntekijän vapaa-ajalla

Kuten aikaisemmin on jo useasti todettu, työnantajan direktio-oikeus ei lähtökohtaisesti voi ulottua työntekijän vapaa-ajan viettoon. Näin ollen siihen, tupakoiko työntekijä vapaa-aikanaan, ei työnantaja ainakaan yleensä voi mitenkään vaikuttaa. Tässäkin yhteydessä kuitenkin esiintyy joitakin rajatapauksia, joiden kohdalla ei tulkinnan tekeminen ole täysin yksiselitteistä.

Työnantajalla ei normaalisti ole oikeutta puuttua työntekijän työmatkatupakointiin. Kuitenkin mikäli työntekijän käyttöön on annettu työnantajan omistama kulkuneuvo, yleensä auto, voi työnantaja kieltää tupakoinnin tässä kulkuneuvossa. Muissa tapauksissa työpaikalta työpäivän jälkeen poistuttaessa tupakointi lienee aina sallittua. Toisaalta joissakin poikkeustapauksissa lienee mahdollista, että työnantajalla on oikeus kieltää tupakointi välittömästi ennen töihin tuloa. Tällainen saattaa olla tilanne esimerkiksi päiväkodissa työskentelevien kohdalla.⁷⁵

Mikäli työntekijä vapaa-aikanaan saapuu asiakkaaksi työpaikalleen, on lähtökohtana pidettävä, että hänellä tällöin on samanlainen oikeus tupakointiin kuin muillakin asiakkailla. Jos asiakkaiden käyttöön on esimerkiksi varattu erillinen tupakointitila, on asiakkaan ominaisuudessa olevalla työntekijällä lähtökohtaisesti sitä oikeus käyttää. Työntekijän lojaliteettivelvoite kuitenkin ulottuu myös tämän vapaa-aikaan. Mikäli työnantajalla on ollut oikeus ulottaa työntekijöitä koskeva tupakointikielto koko työpaikan alueelle, tulee myös asiakkaana vapaa-ajallaan olevan työntekijän pyrkiä sitä mahdollisuuksien mukaan noudattamaan.⁷⁶ Lähtökohtaisesti työntekijän vapaa-aikaan ulottuvat tupakointikiellot eivät siis kuitenkaan ole sallittuja.

4.2 Kiinteistön omistukseen perustuvat tupakointikiellot

Työnantajalle voi muodostua oikeus asettaa työpaikalle tupakointikieltoja myös kiinteistön omistuksen perusteella. Tällöin kiellon asettamisen oikeudellisena perustana on perustuslain omaisuuden suoja koskeva säännös (PL 15 §), jota on käsitelty tarkemmin jo aiemmin luvussa 3.2.1. Kuten todettua, omaisuuden suoja saattaa ulottua paitsi yksityishenkilöiden, myös näiden perustamien yritysten omaisuuteen.

⁷⁵ Koskinen 2011, s. 10.

⁷⁶ Koskinen 2011, s. 10.

Lähtökohtaisesti työnantajalla on oikeus määrätä omaisuutensa käytöstä. Suomalaisessa oikeuskäytännössä tai oikeuskirjallisuudessa ei ole otettu kantaa siihen, millaisia tupakointirajoituksia työnantaja voi omistusoikeutensa perusteella määrätä. Edellä selostetusta eduskunnan oikeusasiamiehen ratkaisusta käy kuitenkin ilmi, että työnantajalla voi omistusoikeutensa perusteella olla laajempi oikeus rajoittaa tupakointia kuin pelkästään tupakka- ja työturvallisuuslain perusteella. Työnantaja ei kuitenkaan voi omistusoikeutensa perusteella rajattomasti puuttua työntekijöiden yksityisyyteen ja tahdonvapauteen.⁷⁷

Asiaa pohdittaessa keskeistä on työnantajan ja työntekijän oikeuksien keskinäinen punninta. Omistusoikeuteen perustuvien tupakointikieltojen osalta on katsottu, että pelkän omistusoikeuden perusteella ei voida työntekijän yksityisyyteen kohtuuttomasti puuttua. Työnantaja kuitenkin voi rajoittaa tupakointia esimerkiksi siten, että se on sallittua vain tietyissä paikoissa kiinteistön alueella.⁷⁸

Arvioinnissa vastakkain ovat siis työnantajan nauttima omaisuuden suoja ja työntekijän yksityiselämän suoja ja tahdonvapaus. Näiden arvottaminen keskenään ei kuitenkaan ole järin helppoa, sillä arviointiin tosiasiaa vaikuttanevat myös monet tapauskohtaiset seikat. Arviointi siitä, kuinka laajoja tupakointikieltoja pelkän omistusoikeuden perusteella voidaan antaa, eli kuinka paljon työntekijöiden yksityisyyttä voidaan rajoittaa vedoten omaisuuden suojaan, jääneekin tapauskohtaisesti ratkaistavaksi.

Tupakointikiellon asettaminen kiinteistön omistuksen perusteella on kuitenkin mahdollista vain yksityisen työnantajan osalta. Kuten jo aiemmin apulaisoikeusasiamiehen ratkaisua selostettaessa kävi ilmi, on tämä katsonut julkisen työnantajan asettaman, kiinteistön omistukseen perustuvan tupakointikiellon johtavan perusoikeusjärjestelmämme vastaiseen tilanteeseen. Kun kunnalla ei voi olla oikeutta määrätä yleistä tupakointikieltoa kaikille omistamilleen alueille, ei sillä voi olla oikeutta antaa tällaista määräystä myöskään rajatulle alueelle.⁷⁹ Julkisten tahojen oikeutta kieltää tupakointia alueellaan ei muutenkaan voitaisi perustella ainakaan omaisuudensuojalla, sillä ne jäävät perustuslain omaisuudensuojasäännöksen soveltamisalan ulkopuolelle. Julkisen työnantajankin omaisuus toki on suojattu muualla lainsäädännössä.⁸⁰

⁷⁷ Kilpeläinen – Koskinen 2006, s. 35.

⁷⁸ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 55.

⁷⁹ Apulaisoikeusasiamiehen ratkaisu 890/4/03, 3.3.1.

⁸⁰ Hallberg ym. 2005, Omaisuudensuojasäännöksen soveltamisala, Henkilöllinen soveltamisala, Julkisoikeudelliset subjektit. 19.2.2013.

4.3 Syrjivät tupakointikiellot

Tupakointikielto ei saa olla yhtä tai useampaa henkilöstöryhmää syrjivä. Syrjinnän käsitettä ja siihen liittyvää lainsäädäntöä on käsitelty jo aiemmin. Käytännössä tupakointikieltojen syrjivyyttä tarkastellessa kyseeseen tulee useimmiten ns. välillinen syrjintä. Sellaiset tilanteet, joissa työnantaja asettaa välittömästi syrjivän tupakointikiellon jollekin tietylle työntekijälle tai työntekijäryhmälle ovat oletettavasti hyvin harvinaisia. Tupakointikieltojen yhteydessä lienee lähes poikkeuksetta kyse nimenomaan siitä, että työpaikalla yleisesti asetettu kiello käytännössä johtaa jonkin henkilöstöryhmän joutumiseen muiden kanssa eriarvoiseen asemaan.

Eduskunnan apulaisoikeusasiamies katsoi lausunnossaan, että mikäli tupakointikieltoa ei aseteta koskemaan kaikkia saman työnantajan työntekijöitä, johtaa se kiellon piirissä olevien työntekijöiden joutumiseen eriarvoiseen asemaan muiden työntekijöiden kanssa⁸¹. Toisaalta työtuomioistuin otti ratkaisussaan kannan, jonka mukaan tupakointikielto ei ollut syrjivä, vaikka se käytännössä johti tilanteeseen, jossa vain osalla työnantajan palveluksessa olleista työntekijöistä oli mahdollisuus tupakointiin työpäivän aikana. Työtuomioistuimen mukaan eriarvoiseen asemaan joutuminen ei johtunut tupakointikiellosta, vaan erilaisista työaikamääräyksistä.⁸²

Syrjinnän kiello tarkoittaa myös sitä, ettei työnantaja saa suosia tupakoivia työntekijöitä muihin nähden. Tupakoinnin takia ei voida tupakoiville antaa ylimääräisiä taukoja. Työnantajalla ei myöskään ole minkäänlaista lakiin perustuvaa velvollisuutta järjestää työntekijöiden käyttöön tupakointitilaa. Työnantajalta ei voida vaatia epäterveellisen ja sairauksia aiheuttavan tupakoinnin tukemista.⁸³

Tupakointikiellon, aivan kuten muidenkin työnantajan määräysten, arviointi syrjintänäkökulmasta lienee aina hankalaa. Syrjintää ei voida millään kiinteillä mittareilla mitata, vaan sen toteaminen edellyttää kaikki tilanteeseen vaikuttavat tekijät huomioon ottavaa arviointia. Tuskin voidaan antaa yleispäteviä ohjeita siitä, milloin tupakointikieltoa on pidettävä syrjivänä ja milloin ei. Tupakointikieltoa harkittaessa tulee kuitenkin myös tasapuolisuusnäkökulma ottaa yhtenä asiaan vaikuttavana seikkana huomioon.

⁸¹ Apulaisoikeusasiamiehen ratkaisu 890/4/03, 3.3.2.

⁸² TT:2010–145.

⁸³ Kilpeläinen – Koskinen 2006, s. 34.

4.4 Kannustimien käyttö

Työnantajalla on myös erilaisten kannustimien avulla mahdollisuus tukea työntekijöidensä tupakoinnin lopettamista. Työnantaja voi esimerkiksi kustantaa työntekijöille nikotiinikorvaushoitoja. Kannustamisen tupakoinnin lopettamiseen ja muutenkin terveelliseen elämään voidaan katsoa kuuluvan työnantajan työkykyä ylläpitävään toimintaan, sillä tupakasta vieroittumisen tukeminen edistää tupakoinnin haitallisuuden takia selkeästi työntekijän terveyttä. Mikäli työnantajan tarjoama tuki on vapaasti tarjolla kaikille työntekijöille, ei menettelyä voida pitää myöskään syrjivänä.⁸⁴ Pelkäämään tupakoiville kohdentuva terveyttä edistävä etuus ei ole syrjivä, sillä se on objektiivisesti arvioiden perusteltavissa, jolloin työnantaja voi asettaa työntekijät keskenään eri asemaan.⁸⁵ Työnantajalle tupakoinnin lopettamisesta koituu kuitenkin selvästi etua esimerkiksi tulevaisuuden sairauspoissaolojen vähentymisen myötä.

Vastaavasti jotkut työnantajat ovat kannustaneet tupakoinnin lopettamiseen esimerkiksi antamalla tupakoimattomille työntekijöille ylimääräisiä vapaapäiviä. Tällaiset etuudet ovat ongelmallisia työntekijöiden tasapuolisen kohtelun periaatteen ja syrjinnän kiellon kannalta, sillä työnantajalla ei tällöin ole hyväksyttävää perustetta suosia tupakoimattomia työntekijöitä. Työntekijän tupakoimattomuutta kun ei ainakaan yleensä voida pitää hyväksyttävänä syynä tämän suosimiseen.⁸⁶ Tupakoimattomille työntekijöille annettavat etuudet eivät ainakaan suoraan tuota työnantajalle samanlaista etua tupakoinnin lopettavien työntekijöiden muodossa kuin esimerkiksi nikotiinikorvaushoitojen kustantaminen.

On myös mahdollista, että tupakoinnin lopettavia työntekijöitä palkitaan työnantajan toimesta esimerkiksi suoraan rahapalkinnoin tai muita etuuksia myöntämällä. Tällaisen edun myöntäminen on kuitenkin yhdenvertaisuuden näkökulmasta ongelmallinen, sillä tupakoimattomilla työntekijöillä ei ole sitä mahdollisuutta saada.⁸⁷ Kun etu ei liity suoraan tupakoinnin lopettamisen tukemiseen, kuten vaikkapa nikotiinikorvaushoidot liittyvät, tulisi sen olla kaikkien työntekijöiden saatavilla.

⁸⁴ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 53.

⁸⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 200.

⁸⁶ Kilpeläinen – Koskinen 2006, s. 34.

⁸⁷ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 54.

4.5 Yhteenveto

Työnantajalla voi joko direktiovaltansa tai työpaikan kiinteistön omistuksen perusteella olla oikeus asettaa työntekijöille laissa säädettyjä tupakointirajoituksia laajempia tupakointikieltoja. Tupakointikieltojen hyväksyttävyyteen kuitenkin vaikuttavat erilaiset tapauskohtaiset seikat, eikä työnantajalle voidakaan direktio-oikeuden tai kiinteistön omistuksen perusteella johtaa kiistatonta oikeutta kieltää työpaikkatupakointi.

Eräs merkittävä seikka tupakointikieltojen oikeutusta arvioitaessa on työn luonne. On monia töitä, esimerkiksi monet sairaalassa suoritettavat työt, joissa työ on luonteeltaan sellaista, että se vaatii työntekijän jatkuvaa valmiutta työskentelyyn. Tällaisissa töissä työntekijällä usein on myös velvollisuus keskeyttää taukonsa, mikäli työ sitä vaatii. Jos on olemassa riski, että työntekijä laiminlyö työvelvoitteensa tupakoinnistaan johtuen, saattaa työnantajalla olla oikeus kieltää työntekijän tupakointi työaikana. Kieltoa arvioitaessa tulisi kuitenkin ottaa huomioon laajalti asiaan vaikuttavat eri seikat, eikä esimerkiksi työntekijän velvollisuudesta tarvittaessa keskeyttää taukonsa työvelvoitteensa täyttämiseksi voida suoraan johtaa työnantajalle oikeutta kieltää työntekijän tupakointi koko työaikana.

Työaikana, siis muulloin kuin työntekijän tauoilla, tapahtuvan tupakoinnin kieltämiseen työnantajalla on kiistaton oikeus. Työnantajalla on direktiovaltansa perusteella oikeus antaa työtä ja sen tekemistä koskevia määräyksiä, joten hän voi kieltää myös työajan käyttämisen tupakointiin.

On esitetty toisistaan poikkeavia näkemyksiä siitä, onko työnantajalla oikeus kieltää työntekijän tupakointi myös tämän taukojen aikana tai ulottaa tupakointikielto direktiovaltansa perusteella kosemaan koko työpaikan aluetta. Tällaisten tupakointikieltojen on toisaalta nähty loukkaavan työntekijöiden yksityisyyden suojaa ja toisaalta olevan työnantajan direktio-oikeuden piirissä, mikäli tällä vain on kiellon antamiseen hyväksyttävä peruste. Asian arvioinnissa on katsottu, että tupakkalainsäädännön kiristymisen ja yhteiskunnan tupakoinninvastaisten asenteiden yleistymisen johdosta tupakoitsijan yksityisyyden suojan painoarvo on heikentynyt, jolloin tupakointikieltoja voidaan ulottaa yhä laajemmalle. Myös vastakkaisen näkemyksen esittäminen on mahdollista, ja siihen palataan tarkemmin tutkielman viimeisessä pääluvussa.

Työntekijän vapaa-ajan tupakointiin työnantaja ei ainakaan pääsääntöisesti voi vaikuttaa. Vapaa-aika, ainakin silloin kun se vietetään muualla kuin työpaikalla, on työntekijän omaa aikaa jolloin hän

voi myös halutessaan tupakoida. Jos työntekijä on työpaikallaan asiakkaan ominaisuudessa, on hänellä lähtökohtaisesti samanlainen oikeus tupakointiin kuin muillakin asiakkailla. Toisaalta työntekijän lojaliteettivelvoite ulottuu myös tämän vapaa-aikaan, joten työntekijän tulisi parhaansa mukaan pyrkiä kunnioittamaan mahdollista työpaikan tupakointikieltoa siellä asioidessaan. Lisäksi joissakin ammateissa, esimerkiksi lasten kanssa työskennellessä, saattaa työnantajalla olla mahdollisuus kieltää tupakointi juuri ennen töihin saapumista.

Työnantajalle voi muodostua tupakoinninkiello-oikeus myös työpaikan kiinteistön omistuksen perusteella. Perustuslain omaisuudensuojasäännöksen perusteella työnantajalla on kiinteistön omistajana oikeus päättää sen käytöstä. Mikäli työnantaja haluaa kieltää tupakoinnin kiinteistön alueella sen omistukseen perustuen, tulee punnita vastakkain työntekijän yksityisyyden suojaa ja tahdonvapautta ja työnantajan omaisuudensuojaa. Eduskunnan oikeusasiamies on kuitenkin katsonut, että ainakaan kuntatyönantaja ei voi kiinteistön omistukseen perustuen kieltää tupakointia työpaikalla.

Tupakointikielto, kuten myöskään tupakoinnin lopettamiseksi tarjotut kannustimet, ei kuitenkaan saa olla syrjivä. Niin tupakointikielloista kuin kannustimistakin päättäessään työnantajan on aina pyrittävä estämään henkilöstöryhmien joutuminen keskenään eriarvoiseen asemaan. Syrjivyyden arviointi on kuitenkin hyvin tapauskohtaista, eikä sitä koskien voida juurikaan antaa yleisohjeita.

Tässä pääluvussa on käsitelty työnantajan oikeutta antaa työntekijöitä ja työpaikkaa koskevia tupakointikielloja joko kiinteistön omistajan tai työnantajan ominaisuudessa. Täyttä selvyyttä siitä, kuinka laajojen rajoitusten asettamiseen työnantajalla on oikeus, ei kuitenkaan ole saatu. Selvää on kuitenkin se, että työnantajalla on oikeus ja velvollisuuskin asettaa työpaikalle ainakin jonkinlaisia tupakointikielloja. Näiden kieltojen rikkomisen seuraamuksia käsitellään seuraavaksi.

5. Tupakointikiellon rikkomisen vaikutukset

5.1 Direktioperusteisen kiellon rikkominen

5.1.1 Työsopimuslaista johtuvat mahdolliset seuraamukset

Mikäli työnantajalla on ollut direktiovaltansa nojalla oikeus kieltää työntekijöidensä tupakointi työpaikalla joko tietyllä alueella tai tietyssä aikana, on työntekijällä työsopimuslain 3.1 §:n mukaan velvollisuus pidättäytyä tupakoimasta kyseisillä alueilla tai aikana. Tupakointikiellon rikkomisesta voi työsopimuslain mukaan seurata joko kyseisen työntekijän työsopimuksen irtisanominen tai purkaminen.

Työntekijälle voi myös muodostua vahingonkorvausvelvollisuus tilanteissa, joissa tupakoinnin voidaan todeta aiheuttaneen työnantajalle vahinkoa. Vahingonkorvausvelvollisuudesta säädetään työsopimuslain 10:1.3 §:ssa; ”[T]yöntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.” Mainitussa vahingonkorvauslain (31.5.1974/412, myöh. VahL) pykälässä puolestaan säädetään seuraavaa; ”Vahingosta, jonka työntekijä työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa, hän on velvollinen korvaamaan määrän, joka harkitaan kohtuulliseksi ottamalla huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausta ole tuomittava. --” Työntekijän korvausvelvollisuus ei siis yleensä ole täysimääräinen, vaan sen suuruutta harkittaessa otetaan huomioon työntekijän toiminnan tahallisuuden tai huolimattomuuden aste. Jos työntekijän viaksi on luettava vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausta tule tuomita lainkaan. Mikäli vahinko on aiheutettu tahallisesti, tulee työntekijän yleensä korvata aiheuttamansa vahinko täysimääräisesti, ellei korvausta alentavia erityisiä syitä ole.⁸⁸

Työntekijä voi toiminnallaan aiheuttaa vahinkoa myös muille kuin työnantajalleen, esimerkiksi työtoverille, työnantajan asiakkaalle tai muulle sivulliselle.⁸⁹ Tupakoinnilla muulle kuin työnantajalle

⁸⁸ Rautiainen – Äimälä 2004, s. 293.

⁸⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 757.

aiheutettuja vahinkoja voitaneen pitää käytännössä harvinaisina, joten niitä ei tässä tarkemmin käsitellä.

Vahingonkorvausta merkittävämpänä seurauksena voitaneen kuitenkin pitää työsopimuksen päättämistä. Niin työsopimuksen irtisanomisesta (TSL 7 luku) kuin sen purkamisestakin (TSL 8 luku) on työsopimuslaissa omat lukunsa, joissa säädetään työsopimuksen päättämisen edellytyksistä. Tupakoinnin, niin kuin muunkin työntekijän kielletyn menettelyn yhteydessä oleellista on se, milloin tupakointi ylittää työsuhteen päättämiskynnyksen ja näin ollen antaa työnantajalle oikeuden päättää työsopimus. Työntekijälle voi toki koitua myös työsopimuksen päättämistä lievempiä seuraamuksia esimerkiksi varoitusten tai puhuttelujen muodossa, mutta työsopimuksen päättyminen lienee hänen kannaltaan raskain mahdollinen seuraus tupakointikiellon rikkomisesta.

5.1.2 Työsopimuksen irtisanominen

Työsopimuksen irtisanomisesta säädetään työsopimuslain 7 luvussa, jonka 1 §:n mukaan ”[T]yönantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.” Asiallisena ja painavana perusteena voidaan lain mukaan pitää ”työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekehdelytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. - -” (TSL 7:2.1 §). Saman pykälän mukaan tulee irtisanomisperusteiden asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa ottaa huomioon työntekijän ja työnantajan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Työsopimuslain 7:2.2 §:ssa on lista niistä perusteista, joiden perusteella työsopimuksen irtisanominen on kiellettyä. Tupakointia ei luonnollisestaan listalla mainita, kuten ei muitakaan työntekijän yksittäisiä toimia, vaan lainkohdan sisältö on yleisluontoisempi. Myöskään suoraan tupakointiin verrattavia kiellettyjä irtisanomisperusteita ei laki mainitse, joten kyseinen kiellettyjen irtisanomisperusteiden listaus jätetään tässä sen tarkemmin käsittelemättä.

Tärkeä lainkohta myös tupakoinnista johtuvien irtisanomistilanteiden kannalta on kuitenkin työsopimuslain 7:2.3 §, jonka mukaan ennen irtisanomista on työntekijälle annettava varoitus, jotta tällä on mahdollisuus korjata kielletty menettelynsä. Lisäksi 2 §:n 4 momentin mukaan työnantajalla on velvollisuus selvittää, voidaanko irtisanominen välttää sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Edellä mainittuja varoituksenantovelvollisuutta ja velvollisuutta selvittää mahdollisuus uuteen työhön sijoittamisesta ei kuitenkaan ole, mikäli työntekijän työsuhteeseen liittyvä rikkomus on niin vakava, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista (TSL 7:2.5 §).

Työsopimuslain irtisanomissäädökset koskevat sekä kollektiivi- että individuaaliperusteista irtisanomista. Laissa mainituille asiallisuudelle ja painavuudelle on kuitenkin vaikea tai jopa mahdotonta kuvata täsmällistä, kaikkiin tilanteisiin sopivaa määritelmää. Tämä johtuu irtisanomistapausten suurista eroavaisuuksista eri aloilla ja yksittäisissä irtisanomistilanteissa. Irtisanomisperusteen riittävyyttä tuleekin aina arvioida kaikki tapaukseen vaikuttavat tosiseikat huomioivan kokonaisharkinnan kautta. Individuaaliperusteisissa irtisanomisissa kokonaisharkinta tarkoittaa käytännössä kaikkien asiaan vaikuttavien tosiseikkojen arviointia ja sen lisäksi arviointia siitä, onko irtisanominen kohtuullinen seuraus työntekijän menettelystä. Oikeuskäytännön mukaan individuaalisen irtisanomisen edellytykset, vaikka ne eivät olisi toisistaan riippuvaisia, ovat kokonaisharkintaa suoritettaessa ikään kuin yhteenlaskettavissa, jolloin näiden muodostama kokonaisuus ratkaisee täyttyykö irtisanomisperuste.⁹⁰

Irtisanomisperustetta kokonaisharkinnan kautta arvioitaessa on varsinaisen teon, eli tässä tapauksessa tupakoinnin, lisäksi arvioitava myös muita seikkoja. Tällaisia ovat esimerkiksi työntekijän asema yrityksessä ja työntekijän oma suhtautuminen tapahtuneeseen. Työntekijän aseman osalta voidaan todeta, että mitä korkeammalla työntekijä on työnantajan organisaatiossa, sitä ankarammin suhtaututaan hänen rikkeisiinsä ja mitä vastuullisempi on hänen asemansa, sitä pienempi rike voi johtaa työsuhteen irtisanomiseen. Myös työntekijän oma suhtautuminen asiaan vaikuttaa siihen, kuinka vakavasti rikkeeseen tulee suhtautua. Jos työntekijä on tiennyt menettelynsä luvattomuudesta, ja siitä huolimatta niin toiminut, alentaa se irtisanomiskynnystä. Toisaalta myös teon jälkeisellä työntekijän toiminnalla on merkitystä, sillä mikäli työntekijä heti kehotuksen tai huomautuksen saatuaan muuttaa menettelyään, voidaan tekoa pitää lievempänä kuin silloin, kun työntekijä ei pyrikään korjaamaan toimintatapojaan.⁹¹

Tupakointi työpaikalla silloin, kun työnantaja on sen direktio-oikeudellaan kieltänyt, saattaa muodostaa individuaalisen irtisanomisperusteen tai osan siitä. Ei kuitenkaan vielä ole oikeustapauksia, joiden perusteella voitaisiin suoraan päätellä, kuinka vakava tupakointikiellon rikkomisen tulee olla muodostaakseen irtisanomisperusteen. Kertaluontoinen tupakointikiellon rikkominen ei ilmeisesti

⁹⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 501–504.

⁹¹ Kairinen ym. 2006, s. 713–714.

ainakaan yleensä voi antaa työnantajalle oikeutta irtisanoa työsopimusta, sillä se ei normaaliolosuhteissa aiheuta mainittavaa vaaraa eikä vaikuta olennaisesti työsuhteeseen.⁹²

Joissakin tapauksissa tupakointi kuitenkin voi aiheuttaa esimerkiksi vaaratilanteen tai muuta sellaista haittaa, että irtisanominen ainakin osittain siitä johtuen voi olla mahdollista. Esimerkiksi seuraavassa tapauksessa työnantajan antamien turvaohjeiden vastainen tupakointi oli yhtenä tekijänä muodostamassa irtisanomisperustetta:

TT:2005–65: A oli kuorma-autonkuljettajana työskennellessään kuljettanut vetyä. Vetyasemilla oli sekä tupakointi että matkapuhelimen käyttö ollut ehdottomasti kiellettyä vedyn räjähdysherkkyyden vuoksi. Tupakointi ja matkapuhelimen käyttö olivat lisäksi kiellettyjä kuljetusautossa ja sen välittömässä läheisyydessä. Vetyä saattoi vuotaa vetypulloista, joten aivan auton vieressä oli syttymismahdollisuus.

A oli ohjeesta huolimatta tavattu tupakoimasta vetyauton vieressä, minkä lisäksi hän oli samassa tilanteessa käyttänyt matkapuhelintaan. A:ta puhuteltaessa tämä oli todennut, ettei voinut muistaa kaikkia turvaohjeita. Hänen oman käsityksensä mukaan tupakointi ja matkapuhelimen käyttö kuljetusauton vasemman etukulman luona eivät myöskään rikkoneet työnantajan ohjetta. Myös muut kuljettajat olivat menetelleet A:n kanssa samalla tavalla. A oli kuitenkin saanut asiassa suullisen varoituksen. Työtuomioistuimen tulkinnan mukaan A oli toiminnallaan rikkonut työnantajan antamia ohjeita.

A oli työssään rikkonut myös muita työnantajan antamia turvallisuusmääräyksiä. Ratkaisussaan työtuomioistuin katsoi, että A:n osoittaman piittaamattomuus työnantajan turvamääräyksistä ja tämän muu epäasiallinen toiminta olivat yhdessä muodostaneet työnantajalle pätevän syyn työsopimuksen irtisanomiseen.

Aikaisemmin on katsottu, että direktiovallan perusteella annetun tupakointikiellon rikkominen ei voisi johtaa työsuhteen irtisanomiseen, ellei tupakointi vaikuta olennaisesti työntekijän työsuhteen hoitamiseen. Tämän näkemyksen mukaan esimerkiksi työntekijän tauoilla tupakointi ei normaalisti voisi muodostaa irtisanomisperustetta, sillä se ei joitakin erityistapauksia lukuun ottamatta vaikuta työntekijän työtehtävien hoitoon. Myöskään muutama ylimääräinen tupakkatauko ei aiemman tulkinnan mukaan ollut työsuhteeseen vaikuttava niin olennainen seikka, että se muodostaisi irtisanomisperusteen. Kuitenkin katsottiin, että mikäli työntekijä varoituksesta huolimatta toistuvasti rikkoo

⁹² Koskinen 2011, s. 11.

tupakointikieltoa tai käyttää suuren osan työajastaan tupakointiin laiminlyöden tahallisesti työvelvoitteensa, olisivat työsuhteen irtisanomisen edellytykset olleet olemassa.⁹³

Jo edellä selostetun työtuomioistuimen ratkaisun 2010:145 antamisen jälkeen on esitetty myös tiukempi tulkinta, jonka mukaan työsopimuksen irtisanominen silloin, kun työntekijä varoituksesta huolimatta jatkaa tupakointiaan, voi olla mahdollista. Tämän tulkinnan mukaan irtisanomisperuste voi ilmeisesti muodostua, vaikka työntekijän tupakointi ei aiheuttaisikaan työvelvoitteen laiminlyöntiä.⁹⁴ Tällainen tulkinta on edellistä loogisempi sikäli, että jos työnantajalla on direktiovaltansa perusteella oikeus tupakointi kieltää, tulisi työntekijän sitä noudattaa riippumatta siitä, vaikuttaako se hänen työtehtäviensä hoitoon. Näin ollen myös tupakointikiellon rikkomisen tulee muodostaa työsopimuksen irtisanomisperuste siinä kuin muunkin direktio-oikeuden perusteella annetun määräyksen rikkomisen.

5.1.3 Työsopimuksen purkaminen

Työnantajan oikeudesta purkaa työsopimus säädetään työsopimuslain 8:1.1 §:ssa; ”[T]yönantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.” Työsopimuksen purkamisen edellyttämän erittäin painavan syyn on oltava painavampi kuin irtisanomiseen vaadittava asiallinen ja painava syy. Työntekijän rikkomuksen tulee toisin sanoen olla vakavampi. Tästä johtuen työsopimuksen purkamiseen oikeuttava syy antaa työnantajalle mahdollisuuden halutessaan myös irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.⁹⁵

Työnantajan tulee kuitenkin purkaa työsopimus 14 päivän kuluessa siitä, kun tämä sai tiedon purkamisperusteen täyttymisestä. Mikäli sopimusta ei pureta määräajan kuluessa, purkamisoikeus raukeaa. Jos purkaminen on estynyt pätevästä syystä, saa sen toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta. (TSL 8:2 §)

⁹³ Kilpeläinen – Koskinen 2006, s. 37–38.

⁹⁴ Koskinen 2011, s. 11.

⁹⁵ Kairinen ym. 2006, s. 709.

Vaikka työsopimuslaissa on säädetty työsopimuksen irtisanomis- ja purkamisperusteelle toisistaan poikkeavat edellytykset, on niiden välisen eron täsmällinen määrittäminen yleisellä tasolla vaikeaa. Tämä johtuu esimerkiksi siitä, että molempien riittävyttä arvioidaan aina kaikki asiaan vaikuttavat tosiseikat huomioon ottavalla kokonaisharkinnalla, joten molempia arvioitaessa käytössä ovat samat kriteerit. Viime kädessä kyse onkin purkuperusteen vakavuuden aste-eron arvioinnista irtisanomisperusteeseen nähden.⁹⁶ Hieman yksinkertaistaen voidaan ajatella, että mikäli työntekijän toiminta täyttää irtisanomisperusteelta vaadittavat tunnusmerkit, mutta työsopimuksen irtisanomista voidaan objektiivisesti arvioiden pitää liian lievänä seurauksena työntekijän tekoon nähden, on työsopimuksen purkuperuste täyttynyt.

Työsopimuksen purkaminen työnantajan asettaman tupakointikiellon vuoksi lienee mahdollista vain harvoin. Tupakointia ei yleensä voida pitää sellaisena syynä, ettei työnantajalta voitaisi kohtuudella edellyttää työsopimuksen irtisanomista, eli työsuhteen jatkamista irtisanomisajan pituisen ajan. Kuitenkin mikäli työntekijä käyttää työajastaan suuren osan tupakointiin, voi työnantajalle muodostua oikeus purkaa työsopimus. Tällöinkään purkamisoikeus ei johdu suoraan tupakoinnista, vaan työntekijän työvelvoitteen jatkuvasta rikkomisesta.⁹⁷ Tupakointikiellon rikkominen muodostaa kuitenkin purkuperusteen työsopimuksen koeaikana.⁹⁸ Lisäksi voitaneen olettaa, että mikäli työntekijä tupakoi huolimatta siitä, että tietää tai hänen pitäisi ymmärtää aiheuttavansa tupakoinnillaan työnantajalle huomattavaa taloudellista tai muuta vahinkoa, täytyy purkuperuste jo pelkästään kertaluontoisen tupakoinnin seurauksena. Tällainen tilanne voisi muodostua esimerkiksi silloin, kun elintarvikealan työntekijä tupakoi vaikkapa elintarvikevarastossa työnantajansa asiakkaan nähden. Asiakas luultavasti tällöin vaatisi kyseisten tupakansavulle altistuneiden elintarvikkeiden hävittämistä tai ainakin hän jättää ne ostamatta. Lisäksi työnantajalle koituva vahinko saattaa muodostua hyvinkin merkittäväksi esimerkiksi imago tappioiden kautta.

5.2 Kiinteistön omistukseen perustuvan kiellon rikkominen

Aikaisemmin on jo käsitelty työnantajan mahdollista oikeutta kieltää tupakointi kiinteistönsä alueella sillä perusteella, että tämä omistaa kiinteistön. Kiinteistön omistuksen perusteella työnantajan on katsottava omistajinaan olevien yksityishenkilöiden kautta nauttivan perustuslaissa säädettyä omaisuuden suojaa, joten lähtökohtaisesti työnantajalla on oikeus määrätä kiinteistön käytöstä. Vaikka

⁹⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 656.

⁹⁷ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 58.

⁹⁸ Koskinen 2011, s. 11.

tämä oikeus onkin ristiriidassa työntekijöiden henkilökohtaisen vapauden ja itsemääräämisoikeuden kanssa, eikä se siten ole kiistaton, oletetaan tässä luvussa työnantajalla olevan oikeus tupakoinnin kieltämiseen omistusoikeutensa perusteella ja tarkastellaan tällaisen kiellon rikkomisen mahdollisia seuraamuksia.

Kiinteistön omistuksen perusteella annettu tupakointikielto ei yleensä ainakaan välittömästi liity työsuhteeseen. Näin ollen myöskään sen rikkomisella ei voine olla merkittävää vaikutusta työtehtävien hoitamiseen. Tupakointikieltoa ei ilmeisesti tällaisessa tilanteessa voida pitää työntekijän työsuhteeseen liittyvänä veloitteena, joten pelkän kiinteistön omistuksen perusteella annetun tupakointikiellon rikkomisesta ei ainakaan yleensä voine myöskään seurata vaikutuksia työntekijän työsuhteeseen.⁹⁹ Mikäli työntekijä tupakoinnillaan aiheuttaa työnantajan omaisuudelle tai työnantajalle muuten vahinkoa, muodostunee hänelle kuitenkin normaali vahingonkorvausvastuu.

5.3 Muuhun lainsäädäntöön perustuvan tupakointikiellon rikkominen

Työntekijän noudatettavaksi tulee työpaikalla myös muusta lainsäädännöstä johtuvia tupakointikieltoja. Nämä kiellot voivat tulla työntekijän noudatettavaksi joko suoraan tai lainsäädäntö voi asettaa työnantajalle velvollisuuden rajoittaa tupakointia työpaikalla. Työtupakointiin vaikuttavia lakeja ja niiden säädöksiä on käsitelty aiemmin pääluvussa 3. Työnantajan antamat työturvallisuutta koskevat määräykset ovat työnjohtomääräyksiä, joten työntekijällä on myös työsopimuslain mukaan velvollisuus niitä noudattaa¹⁰⁰. Näin myös muusta lainsäädännöstä johtuvista tupakoinnin rajoituksista tulee työntekijän työsuhteeseen kuuluvia velvollisuuksia.

Jos työntekijä rikkoo muun lain perusteella annettua tupakointikieltoa, rikkoo hän toisin sanoen samalla työoikeudellista velvoitettaan vastaan. Lisäksi työnantajalle saattaa aiheutua kiellon rikkomisesta jopa rangaistusvastuu, joten työnantajalla on oikeus myös päättää muusta lainsäädännöstä johtuvaa tupakointikieltoa rikkovan työntekijän työsuhte, mikäli päättämisen edellytykset täyttyvät¹⁰¹. Työsuhteen päättämisperusteiden täyttymistä arvioidaan samalla tavalla kuin aikaisemmin käsitellyn direktioperusteisen tupakointikiellon rikkomisen perusteella tapahtuvan työsuhteen päättämisen edellytyksiä.

⁹⁹ Kilpeläinen – Koskinen 2006, s. 38.

¹⁰⁰ Kairinen ym. 2006, s. 457.

¹⁰¹ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 56.

Tupakointikieltoa rikkovalle työntekijälle saattaa kiellon perusteena olevasta lainsäädännöstä seurata myös muita kuin työsuhteen päättämiseen johtavia seuraamuksia. Tässä yhteydessä käsitellään olennaisena vain tupakkalaista johtuvia sanktioita. Tupakkalain 32 §:ssä säädetään, että ”[J]oka yleisen kulkuneuvon, sisätilan tai ulkoalueen haltijan tai hänen edustajansa taikka yleisen tilaisuuden järjestäjän tai siellä järjestysmiehenä toimivan taikka valvontaviranomaisen huomautuksesta huolimatta jatkaa tupakointia sisätilassa tai ulkoalueella, jossa tupakointi on 12 §:n mukaan kielletty, on tuomittava *tupakointirikkomuksesta* sakkoon.” Kuten aikaisemmin on todettu, tupakkalain 12 § kieltää tupakoinnin työyhteisöjen yhteisissä ja yleisissä sekä asiakkaille tarkoitetuissa tiloissa. Lisäksi tupakointi on kielletty monien pääasiassa alaikäisille tarkoitettujen hoitolaitosten ja koulujen sisä- ja ulkotiloissa. Mikäli työntekijä tupakoi laissa mainituilla alueilla, häntä uhkaa siis työsuhteen päättymisen lisäksi myös sakkorangaistus.

5.4 Yhteenveto

Työntekijälle saattaa tupakointikiellon rikkomisesta muodostua lähinnä kolmenlaisia seuraamuksia. Niistä merkittävin on varmastikin työsuhteen päättymisen. Toisaalta tupakointikiellon rikkomisesta saattaa seurata myös vahingonkorvausvastuu tai työntekijälle saatetaan määrätä sakkorangaistus. Vahingonkorvausvelvollisuuden muodostuminen edellyttää, että tupakoinnilla aiheutetaan vahinkoa työnantajalle tai tämän omaisuudelle. Tällöin ei liene merkitystä sillä, millä perusteella tupakointikielto on annettu.

Direktiovallan nojalla asetettu tupakointikielto tulee osaksi työntekijän työsuhteen ehtoja. Mikäli työntekijä rikkoo tupakointikieltoa, muodostuu työnantajalle oikeus ryhtyä työsuhteen päättämiseen tähtääviin toimiin samalla tavalla kuin jos olisi rikottu jotakin muuta työsuhteen ehdoista. Työsopimustilanteen nojalla työnantajan vaihtoehtoina ovat joko työsuhteen irtisanominen tai purkaminen. Tupakointikiellon rikkomisen laadusta ja seurauksista on kiinni, muodostuuko työnantajalle lopulta oikeus purkaa tai irtisanoa työsuhteen.

Työsuhteen irtisanominen edellyttää varoituksen antamista. Varoituksen tarkoituksena on, että työntekijälle annetaan selkeä viesti tämän toiminnan asiattomuudesta ja mahdollisuus korjata menettelyään. Mikäli työntekijä on toiminut tavalla, jonka perusteella varoituksen antamiseen on ollut asiallinen syy, eikä hän varoituksesta huolimatta korjaa menettelyään, on työnantajalla oikeus irtisa-

noa työsopimus päättymään irtisanomisajan kuluttua. Tupakointikiellon jatkuva rikkominen muodostanee, jatkuessaan varoituksen antamisen jälkeenkin, pätevän irtisanomisperusteen.

Tupakoinnista johtuva työsopimuksen purkaminen sen sijaan lienee mahdollista vain ääni harvoin. Purkamisen edellytyksiä tarkastellaan pitkälti samalla tavalla kuin irtisanomisen edellytyksiä, mutta työsopimuksen purkuperusteen tulee olla siinä määrin painava, ettei tupakointi normaalioloissa voine olla työsopimuksen purkamisen perusteena. Joissakin poikkeuksellisissa tapauksissa tupakoinnista saattaa muodostua purkamisen syy, mikäli se aiheuttaa työnantajalle esimerkiksi taloudellisia vahinkoja. Tällaista mahdollisuutta on kuitenkin pidettävä lähinnä teoreettisena.

Työnantajalla saattaa olla oikeus rajoittaa tupakointia työpaikan alueella myös, mikäli tämä omistaa työpaikan kiinteistön. Kiinteistön omistukseen perustuva tupakointikielto ei kuitenkaan tule osaksi työsuhteen ehtoja, eikä sen rikkominen normaalisti vaikuta työtehtävien hoitoon. Näin ollen kiinteistön omistukseen perustuvan tupakointikiellon rikkomisesta ei voine myöskään aiheutua seuraamuksia työsuhteeseen.

Toisin kuin omistusoikeuden perusteella asetetut tupakointikiellot, lainsäädännöstä johtuvat työpaikan tupakoinnin rajoitukset tulevat osaksi työntekijän ja työnantajan välisen sopimussuhteen ehtoja. Näin ollen niiden rikkominen voi muodostaa myös työsuhteen päättämisen syyn. Tupakkalaista aiheutuu myös tupakoitsijalle sakkorangaistuksen uhka, mikäli tämä tupakoi tupakkalain 12 §:ssä mainitulla alueella.

6. Päätelmät

6.1 Lainsäädännöstä

Kuten on jo aikaisemmin todettu, tupakkalainsäädäntö on viime vuosien ja oikeastaan jo vuosikymmenien aikana jatkuvasti kiristynyt. Tupakoinnille on asetettu monia rajoituksia tarkoituksena suojella tupakoimattomia tupakan haitoilta. Uutta on kuitenkin tupakkalain tavoitesäännös, jonka mukaan lain tavoitteena on tupakkatuotteiden käytön loppuminen suomesta kokonaan. Tavoite on toki ymmärrettävä, mutta sen ottaminen mukaan lakiin on yllättävää sikäli, että jos tupakointi halutaan avoimesti kokonaan lopettaa, olisi loogista pohtia sen totaalista kieltämistä. Ilmeisesti mahdollisena ei kuitenkaan pidetä tupakoinnin kieltämistä kokonaan. Lain jatkuvat kiristykset ja yleinen ilmapiiri tupakkakeskustelun ympärillä viittaavatkin jopa siihen suuntaan, että koska tupakointia ei voida kokonaan kieltää, pyritään se tekemään mahdollisimman hankalaksi, jotta se siten kokonaan loppuisi.

Tupakkalainsäädännön kehitystä voidaan verrata esimerkiksi alkoholi- tai huumelainsäädännön kehitykseen. Kaikki kolmehan ovat nautintoaineita, joiden käyttämiseen ihmisellä ei varsinaista tarvetta ole. Tupakan kohdalla lainsäädäntö ja yhteiskunnalliset asenteet ovat jatkuvasti kiristyneet, kun taas alkoholilainsäädäntö on kulkenut päinvastaiseen suuntaan. Esimerkkejä tästä ovat esimerkiksi Alkon tuotanto-, tukku-, tuonti- ja vientimonopolin purkaminen, mietojen alkoholijuomien kioskimyyntin salliminen, alkoholin mainonnan osittainen salliminen ja alkoholin julkisella paikalla nauttimisen salliminen. Huumeet taas ovat pysyneet Suomessa jatkuvasti kiellettyinä, mutta siinä missä tupakka näyttäisi kulkevan jatkuvasti kohti tiukkenevaa politiikkaa, on huumeiden ja erityisesti marihuanan kohdalla havaittavissa myös jonkinlaista vastavirtaa.¹⁰²

Nautintoaineiden ja erityisesti päihdyttävien aineiden kohdalla on loppujen lopuksi kyse rajanvedosta. On vedettävä raja kiellettyjen ja sallittujen nautintoaineiden välille, ellei sitten haluta sallia kaikenlaisten nautintoaineiden käyttöä. Suomessa on rajan nähty kulkevan edellä mainittujen osalta siten, että huumeet ovat kokonaan kiellettyjä kun taas alkoholi ja tupakka ovat sallittuja.

Kun edellä mainitun kaltainen rajanveto sitten on tehty, tulisi sallittuihin nautintoaineisiin suhtautua mahdollisimman yhdenvertaisella tavalla. Suomalaisen lainsäädännön kehityksessä ja myös yhteiskunnallisessa keskustelussa vallitseva suhtautumisero alkoholin ja tupakan välillä on suuri, vaikka

¹⁰² Hakkarainen 2000, s.168–171.

alkoholilla voitaneen väittää olevan ainakin yhtä suuri negatiivinen yhteiskunnallinen vaikutus kuin tupakoinnilla. Tupakointia koskeva lainsäädäntö ja asenteet kulkevat jatkuvasti päinvastaiseen suuntaan alkoholiin nähden. Kuitenkin molempien ollessa ainakin nykyisellään sallittuja, tulisi lainsäädännön osalta pyrkiä molempien nautintoaineiden kohdalla yhdenvertaiseen tilanteeseen. Paras tilanne olisi sellainen, jossa ulkopuoliset henkilöt pyritään suojaamaan haitallisten nautintoaineiden vaikutuksilta mahdollisimman tehokkaasti, mutta niin kauan kun kyseisen nautintoaineen käyttäminen on sallittua, ei lainsäädännöllä pyrittäisi puuttumaan henkilön päätökseen nautintoaineen käytöstä.

Tupakkalainsäädännön on kuitenkin helppo ennustaa kiristyvän myös tulevaisuudessa. Tämän tutkimuksen valossa tupakkalainsäädäntö on kuitenkin työpaikkatupakoinnin osalta tällä hetkellä riittävä. Lainsäädäntö velvoittaa työnantajan kieltämään tupakoinnin työpaikan yhteisissä ja yleisissä sisätiloissa, sekä huolehtimaan että työntekijät eivät tahtomattaan altistu tupakansavulle. Laki jättää työnantajalle mahdollisuuden sallia tupakointi työpaikalla siten, että tupakansavua ei kulkeudu työpaikan yhteisiin sisätiloihin eivätkä tupakoimattomat työntekijät siitä kärsi. Lakia on siis tässä suhteessa pidettävä täysin riittävänä, sillä mikäli sen säännöksiä työpaikalla asianmukaisesti noudatetaan, ei kenenkään tahtomattaan pitäisi altistua tupakan terveyshaitoille.

Jos ja kun tupakkalainsäädäntöä kuitenkin kiristetään, tulisi myös alkoholin ja muiden sallittujen nautintoaineiden kohdalla toimia samoin. Alkoholin kohdalla lainsäädännön kiristäminen on kuitenkin hankalaa johtuen sen käytön laajasta hyväksynnästä yhteiskunnassa. Alkoholiin ja tupakkaan liittyvistä asenne-eroista huolimatta tulisi lainsäädännössä kuitenkin pyrkiä suhtautumaan niihin mahdollisimman yhdenmukaisesti.

Lainsäädännöstä puhuttaessa esiin nousee myös kysymys siitä, kuinka paljon lainsäädännöllä lopulta voidaan tupakointiin vaikuttaa. Mikäli oletetaan, että tupakointi jatkossakin säilyy laillisena nautintoaineena, ei tupakkalainsäädännön muu kiristäminen kuitenkaan loputtomasti vähennä tupakointia yhteiskunnassa. Lainsäädännön avulla tupakointia tuskin koskaan saadaan loppumaan kokonaan. Sen sijaan tupakointiin vaikuttavat enemmän yleiset asenteet tupakointia kohtaan, minkä lisäksi tupakoinnin määrän laskun voisi olettaa olevan itseään vahvistava ilmiö. Tupakan, kuten muidenkin nautintoaineiden pariin, ajaudutaan kuitenkin varmasti useimmiten esimerkin johdattamana. Mitä vähemmän yhteiskunnassa on tupakoitsijoita, sitä vähemmän erityisesti nuoriso kohtaa tupakointia ja esimerkkejä tupakoinnista. Nuorison kohdalla tupakkalainsäädännön kiristäminen voi toimia

myös yllykkeenä tupakointiin, sillä sen vaikeutuessa se voidaan nähdä jopa houkuttelevampana kuin aiemmin.

6.2 Lain tulkinnasta

Tupakkalainsäädäntö ei juuri jätä tulkinnanvaraa työpaikka- tai muunkaan tupakoinnin suhteen. Sen sijaan hyvin tulkinnanvarainen on kysymys siitä, voiko työnantaja tupakkalainsäädännön lisäksi kieltää työpaikkatupakoinnin myös direktio-oikeutensa perusteella. Tässä yhteydessä kyse ei edes ole varsinaisesti tupakointiin liittyvän lainsäädännön tulkinnasta, vaan työsopimuslain nojalla työnantajalle tulevan työn johto- ja valvontaoikeuden rajojen hakemisesta. Tupakkalain säädösten voi kuitenkin nähdä vaikuttavan taustalla tulkittaessa direktiovallan laajuutta nimenomaan tupakointia koskien.

Direktiovallan ulottuvuutta on siis aikaisemmin esitetyn mukaan tulkittu kahdella tavalla. Eduskunnan apulaisoikeusasiamies on lausunnossaan esittänyt kannan, jonka mukaan työnantajan direktio-oikeus ei voi ulottua koskemaan työntekijän tupakointia tämän taukojen aikana. Perusteluna kannalleen apulaisoikeusasiamies toteaa, että mikäli työnantaja voi puuttua työntekijän yksityisyyteen kieltämällä tupakoinnin työpaikalla, muodostuu tälle oikeus myös puuttua työntekijän muuhun yksityiselämään taukojen aikana. Tällaista asiantilaa apulaisoikeusasiamies piti perusoikeusjärjestelmän vastaisena.

Työtuomioistuimien taas otti tuomiossaan päinvastaisen kannan katsoen, että työnantaja voi direktio-oikeudellaan ulottaa tupakointikiellon koskemaan koko työpaikan aluetta, mikäli tällä on kiellolle hyväksyttävä peruste. Tällaisena perusteena pidettiin työtuomioistuimen käsittelyssä olleessa tapauksessa sitä, että työnantaja katsoi työntekijöiden tupakoinnin vaikuttavan kielteisellä tavalla yrityksen imagoon. Tuomioistuimen päätös ei kuitenkaan ollut yksimielinen, vaan eri mieltä ollut työtuomioistuimen jäsen Koskinen katsoi, että tupakointi on edelleen tulkittava tavanomaiseksi elpymistavaksi työntekijän tauoilla, eikä sitä mainituilla perusteilla voitu rajoittaa.

Tuomiota kommentoinut Seppo Koskinen toteaa, että työtuomioistuimen ratkaisu on kyllä ajan henkeen perustuva ja yleisellä tasolla hyväksyttävissä, mutta huomauttaa kuitenkin, että lainsäädännös-

sä ei ole vielä edetty yhtä pitkälle tuomion kanssa. Koskinen kirjoittaa, että koska työnantajan direktio-oikeuden rajat ovat tulkinnalliset, ei tuomiota voida kuitenkaan pitää myöskään vääränä.¹⁰³

Kuten Koskisen kommentistakin voidaan päätellä, ei työtuomioistuimen ratkaisussaan antamalle tulkinnalle löydy lainsäädännöstä kunnollisia perusteita. Toisaalta edellä mainitulla perusteella ei tuomiota voida pitää suoraan vääränäkään, mutta ainakin se voidaan kyseenalaistaa. Työtuomioistuimen ratkaisun voidaan todeta tarkoittavan sitä, että työpaikan alueella työnantajan direktio-oikeus tulee tulkita vahvemmaksi kuin työntekijän perusoikeudet. Seppo Koskinenkin toteaa työtuomioistuimen ratkaisun tarkoittavan hieman kärjistäen sitä, että ”kun tupakointi kuuluu työntekijän yksityisyyteen, työntekijän tulee tupakoidakin muualla kuin työpaikalla.”¹⁰⁴

Työtuomioistuimen ratkaisua voidaan lisäksi kritisoida siitä Koskisen mainitsemasta seikasta, että se on kyllä ajan henkeen perustuva, mutta tupakointikieltojen suhteen jopa pidemmälle menevä kuin nykyinen lainsäädäntö. Tuomioistuinten tulisi kuitenkin tuomioissaan pitäytyä toimimaan voimassa olevan lain puitteissa, eikä pyrkiä viemään tulkintojaan pidemmälle kuin laki selkeästi antaa mahdollisuuden.

Tässä tutkimuksessa ei voida työtuomioistuimen esittämään näkemykseen työnantajan mahdollisuudesta rajoittaa työntekijöiden tupakointia direktiovaltansa perusteella ainakaan suoraan yhtyä, vaan apulaisoikeusasiamiehen ja työtuomioistuimen eri mieltä olleen jäsenen tulkintoja asiassa on pidettävä oikeampina. Lain tulkinnassa tulisi selkeästi lähteä siitä, että työnantajan direktio-oikeus ei voi normaalitilanteessa ulottua työntekijän tauoilla tapahtuvaan tupakointiin.

Perusteluna edellä esitettyyn näkemykseen voidaan esittää, että työntekijän yksityisyyden suojan tulee koskea myös työpaikalla tauoilla tapahtuvaa toimintaa, ja että työnantajalla ei voi työsopimuslain ja työsopimuksen perusteella muodostuvan direktiovaltansa perusteella olla oikeutta rajoittaa yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia asioita. Tässä tapauksessa alemmanasteinen työsopimuslain säädös siis väistyy perustuslain säädöksen tieltä. Lisäksi voidaan todeta, että kun tauko joka tapauksessa annetaan työntekijälle joko työaikalain tai työehtosopimuksen perusteella, on sen aika kuitenkin pois työnteosta. Työnantajan direktio-oikeus muodostaa tälle oikeuden antaa vain työn tekemistä koskevia ja muita siihen liittyviä määräyksiä, ja näin ollen sen ei lähtökohtaisesti voida katsoa ulottuvan työntekijän tauoille. Mikäli työnantajalle tämän direktiovallan perusteella muodostuisi oi-

¹⁰³ Koskinen 2011, s. 9.

¹⁰⁴ Koskinen 2011, s. 9.

keus halutessaan kieltää tupakointi taukojen aikana, tulisi tällä samoin olla oikeus kieltää myös muita työntekijän yksityisyyteen kuuluvia asioita. Seurauksena voisi olla esimerkiksi tiettyjen ruokien syömisen tai wc-käyntien kieltäminen. Tällaisten kieltojen on katsottava rajoittavan kohtuuttomasti työntekijän yksilönvapautta, eikä työnantajalla voi siten olla oikeutta sellaisia antaa.

Tupakointikieltoja arvioitaessa on siis katsottava eduskunnan oikeusasiamiehen olleen oikeassa tulkitessaan, ettei työnantajalla voi normaalitilanteessa olla direktio-oikeutensa nojalla oikeutta tupakoinnin kieltämiseen työpaikalla. Työtuomioistuimen tulkintaa taas ei sinänsä ehkä voida pitää vääränä, mutta sen noudattamisesta seuraa käytännössä työnantajan niin laajalle ulottuva direktio-oikeus, että sitä on perustuslain ja yleisen oikeuskäsityksen valossa mahdoton hyväksyä.

6.3 Lopuksi

Tupakoinnista tuskin päästään lähivuosikymmeninä eroon ja lienee perusteltua olettaa, ettei täysin savutonta yhteiskuntaa koskaan saavuteta. Tupakoinnin kieltäminen lainsäädännöllä lienee mahdotonta tai ainakin vaikeaa, eikä ole takeita, että totaalikieltokaan täysin lopettaisi tupakointia. Verratessa esimerkiksi huumeisiin voidaan pitää jopa todennäköisenä, ettei kieltojen tie ainakaan täysimääräisesti tuota toivottua ja lopullista tulosta.

Mikäli tupakoinnista esimerkiksi työpaikoilla halutaan kuitenkin eroon, olisi mahdollisesti oikea menettelytapa erilaisten kannustimien käyttöön panostaminen.. Tällä tavalla kynnyks tupakoinnin lopettamiseen alenisi ja toivottuja tuloksia voitaisiin saavuttaa kieltoja tehokkaammin. Lisäksi kannustimien käyttö on sekä työnantajalle että -tekijälle tuttu toimintatapa, kannustavathan työnantajat työntekijöitä myös muuten terveelliseen elämään esimerkiksi tarjoamalla näille tukeaan vaikkapa erilaisten liikuntaharrastusten kustannusten kattamiseksi.

Tupakointivälineetkin kuitenkin kehittyvät jatkuvasti ja voi olla, että nykyisenkaltainen tupakointi ei enää pian ole kovinkaan suuressa suosiossa, eikä siten myöskään laajamittainen yhteiskunnallinen ongelma. Esimerkiksi viime vuosina yleistynyt sähkötupakan käyttö on ilmeisesti sekä tupakoitsijalle itselleen että tämän ympäristölle huomattavasti vähemmän haitallista kuin perinteisen tupakan polttaminen. Sähkötupakan polttaminen ulkotiloissa tuskin aiheuttaa edes hajuhaittoja, eikä myöskään tupakansavun kulkeutumisesta sisätiloihin tai muuten tupakoimattomien hengitysilmaan

ole vaaraa. Näin ollen sähkötupakan polttamisesta aiheutuu kielteisiä vaikutuksia ainoastaan tupakoitsijalle itselleen.

Loppujen lopuksi keskustelu työpaikkatupakoinnista palaa aina saman peruskysymyksen äärelle. Tuleeko työntekijän saada tupakoida tauoillaan ilman, että työnantaja voi siihen muuten kuin lakiin perustuvalla syyllä puuttua? Vastakkain ovat työnantajan halu rajoittaa tai kieltää tupakointi saadakseen tupakoimattomuuden avulla omaan liiketoimintaansa liittyvää etua esimerkiksi paremman imagon muodostumisen kautta ja toisaalta työntekijän oikeus viettää lepoaikansa parhaaksi katsomallaan tavalla. Edellä esitetyillä perusteilla on todettava, että niin tupakointia kuin muutakin työntekijän yksityiselämää suojaava vahva perusoikeus, jota työnantajan on kaikin tavoin pyrittävä kunnioittamaan.