

30.11.2004

890/4/03

Ratkaisija: Apulaisoikeusasiamies Petri Jääskeläinen

Esittelijä: Oikeusasiamiehensihteeri Ulla-Maija Lindström

KUNNAN TUPAKOINTIKIELTOJEN TULEE PERUSTUA LAKIIN

1

KANTELU

Kantelija pyysi kirjeessään oikeusasiamiestä tutkimaan Paltamon kunnan menettelyn, kun se Ylen TV 1 iltauutisten mukaan oli aikeissa kieltää tupakoinnin kunnan kiinteistöjen ja tonttien alueella. Kantelijan mukaan uutisen lopussa kunnan lääkäri kertoi, ettei kunta tule palkkamaan palvelukseensa henkilöitä, jotka tupakoivat. Kantelija ihmetteli uutisen perusteella, voiko kunta todella kieltäytyä palkkaamasta päteviä henkilöitä sen takia, että he tupakoivat. Hänen mielestään oli myös vaikea ymmärtää, mitä erityistä haittaa ulkona tupakoimisesta oli yleiselle terveydelle.

2

SELVITYS

Kantelun johdosta hankittiin Paltamon kunnanhallituksen lausunto ja selvitys sekä sosiaali- ja terveysministeriön, työministeriön ja sisäasiainministeriön lausunnot.

3

RATKAISU

Tupakointi sinänsä on laillista toimintaa, joka kuuluu perustuslain 7 ja 10 §:ssä turvatun yksilön tahdonvapauden ja itsemääräämisoikeuden piiriin. Tämän vuoksi julkisen vallan asettamien tupakointikieltojen tulee perustua lakiin. Tässä tapauksessa Paltamon kunnan sosiaali- ja terveyslautakunta on kieltänyt tupakoinnin myös sellaisilla terveyskeskusta ympäröivillä ulkoalueilla, joilta tupakansavua ei käsitykseni mukaan voi kulkeutua tupakkalain, terveydensuojelulain tai työturvallisuuslain vastaisesti sisätiloihin. Tältä osin tupakointikielto ei ole perustunut lakiin.

Kunta voi työnantajana määrätä, miten, missä ja milloin työ tulee suorittaa. Sen sijaan työnantaja ei voi antaa työntekijöille määräyksiä, joilla ei ole merkitystä työn suorittamisen kannalta. Tässä tapauksessa Paltamon kunnan sosiaali- ja terveyslautakunta on työajan tehokkaaseen käyttöön vedoten kieltänyt terveyskeskuksessa ja sen lähialueella työssä olevien henkilöiden tupakoinnin työaikana kokonaan. Kielto koskee myös työaikaan luettavia päivittäisiä lepoaikoja eli ruoka- ja kahvitaukoja, jotka ovat joka tapauksessa pois tehokkaasta työajasta. Käsitykseni mukaan tupakoinnin kieltäminen työaikaan luettavina lepoaikoina merkitsee sitä, että kunta työnantaja on tosiasiaassa päättänyt yksilön itsemääräämisoikeuteen ja tahdonvapauteen kuuluvasta käyttäytymisestä ilman lakiin noja utuvaa perustetta, eikä työajan tehokkaasta käytöstä.

Muulloin kuin lepoaikoina tapahtuvat ylimääräiset tupakkatautot työnantajalla sen sijaan on oikeus kieltää samoin kuin muutkin ylimääräiset tauot.

Paltamon kunnanhallitus on katsonut, että tupakoimattomuutta voidaan käyttää yhtenä nimitysperusteena muiden perusteiden kanssa. Käsitykseni mukaan tupakointi tai tupakoimattomuus on sellainen yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu henkilöön liittyvä syy, joka voidaan työhönnotoperusteissa ja muissa yhdenvertaisuuslain soveltamistilanteissa ottaa huomioon vain siinä tapauksessa, että erilaisen kohtelun perusteena on laissa tarkoitettu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus. Käsitykseni mukaan tupakoimattomuus ei voi yleisesti olla tällainen vaatimus terveyskeskuksenkaan työtehtävissä. Vastaavasti tupakointia ei myöskään voida yleisesti pitää sellaisena yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaisena välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisenä henkilötietona, jota työnantaja saa käsitellä ja josta työnantaja saa hankkia selvitystä.

Näitä kannanottojani perustelen lähemmin seuraavasti.

3.1

Tapahtumat

Paltamon kunnan sosiaali- ja terveyslautakunta hyväksyi 18.2.2003 tekemällään päätöksellä terveyskeskuksen vastuuhenkilön esityksen, jonka mukaan kunnan terveyskeskuksen alueella kielletään tupakointi. Päätöksessä todetaan lisäksi, että terveyskeskuksessa ja sen lähialueella työssä olevat henkilöt eivät saa tupakoida työaikana. Henkilökunnalle järjestetään maksutomia ja työaikana tapahtuvia vierotuskursseja ja lisäksi terveyskeskus kustantaa ensimmäinen nikotiinivalmistepakkauksen.

Paltamon kunnalliset KTV ry ja Paltamon kunnallisvirkaillijat ry tekivät sosiaalilautakunnan päätöksestä oikaisuvaatimuksen, jossa muun ohella katsottiin, että lautakunnan päätöksen johdosta terveyskeskuksessa työskentelevä henkilökunta asetettiin kunnan muun henkilökunnan kanssa eriarvoiseen asemaan. Oikaisuvaatimuksessa vaadittiin päätöksen lainmukaisuuden tarkistamista.

Sosiaali- ja terveyslautakunta hylkäsi 8.4.2003 tekemällään päätöksellä oikaisuvaatimuksen. Päätöksen perustelujen mukaan lautakunnan päätös ei ollut lainvastainen. Lautakunta oli voinut kiinteistön omistajana kieltää tupakoinnin hallitsemallaan alueella. Lisäksi terveydellisistä ja uskottavuussyistä tupakointikiellon määrääminen juuri terveyskeskuksessa ja sen alueella työskenteleville oli perusteltua. Tupakoinnin kieltämisestä oli päätöksen mukaan myös neuvoteltu asianmukaisesti työntekijöiden kanssa.

Oulun hallinto-oikeuden kirjaamosta 14.10.2004 varmistetun tiedon mukaan sosiaali- ja terveyslautakunnan päätöksestä ei ole valitettu hallinto-oikeuteen. Päätös on siten saanut lainvoiman.

Paltamon kunnan johtava lääkäri totesi selvityksessään esittäneensä TV-Uutisten haastattelussa 9.4.2003 omana mielipiteenään, että tupakoivia henkilöitä ei valittaisi töihin. Tällä hän tarkoitti henkilöitä, jotka tupakoivat työpaikalla ja työaikana. Vapaa-ajallaan yksilöt vastasivat itse tekemisistään. Kunnanhallituksen mielestä tupakoimattomuutta voitiin pitää yhtenä nimitysperusteena muiden perusteiden kanssa. Kun arvioitiin terveydenhuollon alalla toimivan henkilökunnan uskottavuutta, heidän tupakoimattomuutensa oli työnantajan näkökulmasta erittäin perusteltu syy.

3.2

Oikeusohjeet

Suomen perustuslaki

Perustuslain 2 §:n 3 momentin mukaan julkisen vallan käytön tulee perustua lakiin. Kaikessa julkisessa toiminnassa on noudatettava tarkoin lakia.

Perustuslain 6 §:n 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Perustuslain 7 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen.

Perustuslain 10 §:n 1 momentin mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu.

Perustuslain 20 §:n 2 momentin mukaan julkisen vallan on pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus terveelliseen ympäristöön sekä mahdollisuus vaikuttaa elinympäristöään koskevaan päätöksentekoon.

Perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Perustuslain 125 §:n 2 momentin mukaan yleiset nimitysperusteet virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto.

Toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annettu laki (693/1976, tupakka laki)

Tupakkalain 1 §:n 1 momentin mukaan tässä laissa säädetään toimenpiteistä, joilla pyritään tupakointia vähentämällä ehkäisemään niiden terveysvaarojen ja -haittojen syntymistä, joita tupakointi aiheuttaa tai joiden syntymisalttiutta se lisää.

Lain 5 luvussa säädetään väestön suojaamisesta tupakansavun aiheuttamilta terveyshaitoilta. Luvun 12 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan tupakointi on kielletty päiväkotien lapsille ja oppilaitosten oppilaille tarkoitetuissa sisätiloissa sekä niiden pääasiassa kahdeksaatoista vuotta nuoremmille tarkoitetuilla ulkoalueilla, 2 kohdan mukaan tupakointi on kielletty virastojen ja viranomaisten sekä niihin verrattavien julkisten laitosten yleisölle ja asiakkaille varatuissa sisätiloissa ja 5 kohdan mukaan tupakointi on kielletty työyhteisöjen yhteisissä ja yleisissä sekä asiakkaille tarkoitetuissa sisätiloissa.

Lain 13 §:n 1 momentin mukaan edellä 12 §:ssä tarkoitetun sisätilan ja yleisen kulkuneuvon haltija sekä yleisen tilaisuuden järjestäjä voi kuitenkin sallia tupakoinnin tähän tarkoitukseen varatussa huoneessa tai asianomaisen huoneiston tai tilan osassa siten, ettei tupakansavu pääse kulkeutumaan niihin sisätiloihin, joissa tupakointi on kielletty. Tupakointia varten ei voida kuitenkaan järjestää erillistä huonetta tai muuta tilaa sellaisen sisätilan yhteyteen, joka on pääasiassa kahdeksaatoista vuotta nuorempien henkilöiden käytössä. Pykälän 3 momentin mukaan työnantaja on velvollinen neuvoteltuaan asiasta työntekijöiden tai näiden edustajan kanssa kieltämään tupakoinnin tai rajoittamaan sitä siten, etteivät työntekijät tahattomasti altistu tupakansavulle niissä työtiloissa, joissa tupakointi ei ole 12 §:n 5 kohdan nojalla kielletty.

Terveydensuojelulaki (763/1994)

Terveydensuojelulain 26 §:n 1 momentin mukaan 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 oleskeleville terveyshaittaa. Pykälän 2 momentin mukaan asunnossa ja muussa oleskelutilassa ei saa olla eläimiä eikä mikrobeja siinä määrin, että niistä aiheutuu terveyshaittaa.

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työturvallisuuslain 33 §:n 1 momentin mukaan työpaikalla tulee olla riittävästi kelpoista hengitysilmää. Työpaikan ilmanvaihdon tulee olla riittävän tehokas ja tarkoituksenmukainen.

Kunnallisesta viranhaltijasta annettu laki (304/2003)

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 6 §:n 1 momentin mukaan virkasuhteeseen ottamisen yleisistä perusteista säädetään perustuslaissa. Lisäksi virkasuhteeseen otettavalla on oltava erikseen säädetty tai kunnan päättämä erityinen kelpoisuus.

Lain 12 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ei saa virkasuhteeseen ottaessaan eikä virkasuhteen aikana ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eikä viranhaltijoita 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. Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Pykälän 3 momentin mukaan työnantajan on muutoinkin kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Lain 13 §:n 1 momentin mukaan viranhaltijan hoidettavana olevaa tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa taikka kehitettäessä työnantajan on pyrittävä huolehtimaan siitä, että viranhaltija voi suoriutua tehtävänsä hoidosta. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään viranhaltijan mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan urallaan. Työnantajan on pyrittävä edistämään suhteitaan viranhaltijoihin samoin kuin viranhaltijoiden ja muiden palveluksessaan olevien keskinäisiä suhteita.

Lain 17 §:n 1 momentin mukaan viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työjohto- ja valvontamääräyksiä. Pykälän 2 momentin mukaan viranhaltijan on toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäytyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla.

Työsopimuslaki (55/2001)

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipi-

teen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Pykälän 3 momentin mukaan työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Pykälän 4 momentin mukaan työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki (759/2004)

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun 1.10.2004 voimaan tulleen lain 1 §:n mukaan tämän lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä.

Lain 2 §:n 1 momentin mukaan tässä laissa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestin hakemisesta ja avaamisesta. Pykälän 2 momentin mukaan mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen, virkasuhteessa olevaan ja näihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan sekä soveltuvin osin työnhakijaan.

Lain 3 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Pykälän 2 momentin mukaan tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

Lain 4 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen.

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)

Helmikuun alusta 2004 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa.

Lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan lakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, muun ohella kun kysymys on työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta taikka uralla etenemisestä.

Lain 6 §:n 1 momentissa säädetään syrjinnän kiellosta. Pykälän 1 momentin mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.

Lain 7 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä ei pidetä sellaista 6 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syrjintäperusteeseen liittyvää erilaista kohtelua, jonka pe-

rusteena on työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus.

3.3

Arviointi

3.3.1

Tupakoinnin kieltäminen terveyskeskuksen alueella

Saadut selvitykset

Paltamon kunnanhallituksen selvityksen mukaan kunnan sosiaali- ja terveyslautakunta päätöksellään 18.2.2003 § 20 kielsi tupakoinnin terveyskeskuksen alueella sekä terveyskeskuksen ja sen lähialueen henkilökunnan tupakoinnin työaikana. Vaikka laissa toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi tupakointi on kielletty vain sisätiloissa, tupakansavu ei kuitenkaan saa kulkeutua sisätiloihin. Estääkseen tupakansavun kulkeutumisen tiloihin, joissa tupakointi on kielletty, sosiaali- ja terveyslautakunta päätti kieltää tupakoinnin terveyskeskuksen alueella. Edelleen selvityksen mukaan, koska terveyskeskuksessa hoidetaan potilaita, joilla saattaa olla vakavia hengitysteiden sairauksia, ei voida todeta, että ulkona tupakointi ei vaaranna heidän terveyttään, vaikka sisään kulkeutuvan savun määrä olisi hyvinkin vähäinen. Selvityksen liitteenä olevan johtavan lääkärin selvityksen mukaan tupakoiville potilaille on järjestetty terveyskeskuksen, palvelutalojen ja mielenterveysyksikön sekä pysäköintialueiden ja puistoalueiden käsittävän tupakointikieltoalueen ulkopuolella tupakointitila ja -katos.

Sosiaali- ja terveysministeriön lausunnossa on todettu, että toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetussa laissa on säädetty, missä työtiloissa tupakointi on kielletty tai missä sitä on rajoitettu. Lain 12 §:ssä säädetään niistä sisätiloista ja ulkoalueista, joissa tupakointi on kielletty. Pykälän 2 kohdan mukaan tupakointi on kielletty virastojen ja viranomaisten sekä niihin verrattavien julkisten laitosten yleisölle ja asiakkaille varatuissa sisätiloissa sekä työyhteisöjen yhteisissä ja yleisissä asiakkaille tarkoitetuissa sisätiloissa. Edellä mainitut säännökset merkitsevät, että terveyskeskuksen kaltaisessa työyhteisössä tupakointi sisätiloissa on pääsääntöisesti kielletty. Tupakkalain 13 §:n 3 momentin mukaan työnantaja on velvollinen neuvoteltuaan asiasta työntekijöiden tai näiden edustajien kanssa kieltämään tupakoinnin tai rajoittamaan sitä siten, etteivät työntekijät tahattomasti altistu tupakansavulle niissä työyhteisön tiloissa, joissa tupakointi ei tupakkalain 12 §:n 1 momentin 5 kohdan nojalla ole kielletty.

Edelleen lausunnon mukaan terveydensuojelulain 26 §:n mukaan 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 oleville terveydellistä haittaa. Terveyshaitalla tarkoitetaan esimerkiksi asuinympäristössä olevasta tekijästä tai olosuhteesta aiheutuvaa sairautta tai terveyden häiriötä. Lain tarkoittamana terveyshaittana pidetään myös altistumista terveydelle haitalliselle aineelle tai olosuhteelle siten, että sairauden tai sen oireiden ilmeneminen on mahdollista. Jotta potilaille aiheutuva terveyshaitta voitaisiin poistaa tai rajoittaa, tupakoinnin kieltäminen tai rajoittaminen ulkona voi olla perusteltua sen vuoksi, että korvausilma otetaan tietystä kohdasta ulkoa.

Kannanotto

Perustuslain 7 §:n mukaan jokaisella on oikeus henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen, joihin ei voida puuttua mielivaltaisesti eikä ilman laissa säädettyä perustetta. Henkilökohtainen vapaus on luonteeltaan yleisperusoikeus, joka suojaa paitsi ihmisen fyysistä va-

pautta myös hänen tahdonvapauttaan ja itsemääräämisoikeuttaan. Perustuslain 10 §:n mukaan jokaisen yksityiselämä on turvattu. Yksityiselämän piiriin kuuluu muun muassa oikeus määrätä itsestään ja ruumiistaan.

Perusoikeuksien rajoitusten tulee perustua eduskunnan säätämään lakiin, niiden tulee olla hyväksyttävissä sekä välttämättömiä tavoitteen saavuttamiseksi ja laajuudeltaan oikeassa suhteessa perusoikeuksien suojaamaan oikeushyvään ja rajoituksen taustalla olevan yhteiskunnallisen intressin painoarvoon. Tupakointi sinänsä kuuluu yksilön tahdonvapauden ja itsemääräämisoikeuden piiriin. Julkinen valta voi puuttua yksilön tahdonvapauteen ja itsemääräämisoikeuteen vain lain nojalla. Tupakkalain, terveydensuojelulain ja työturvallisuuslain edellä mainituilla säännöksillä toteutetaan muun muassa julkisen vallan pyrkimystä turvata jokaiselle oikeus terveelliseen ympäristöön ja väestön terveyden edistämiseen.

Tupakkalain nojalla tupakointi on kielletty virastojen ja viranomaisien sekä julkisten laitosten yleisölle ja asiakkaille varatuissa sisätiloissa sekä työyhteisöjen yhteisissä ja yleisissä sekä asiakkaille tarkoitetuissa sisätiloissa. Tupakointi on kielletty myös päiväkotien lapsille ja oppilaitosten oppilaille tarkoitetuissa sisätiloissa.

Ulkoalueiden osalta tupakointi on tupakkalain mukaan kielletty vain päiväkotien ja oppilaitosten pääasiassa alle kahdeksantoista vuotta nuoremmille tarkoitetuilla ulkoalueilla. Työnantajalle on kuitenkin asetettu velvollisuus kieltää tupakointi tai rajoittaa sitä siten, etteivät työntekijät tahattomasti altistu tupakansavulle niissä työyhteisön tiloissa, joissa tupakointi ei tupakkalain 12 §:n 1 momentin 5 kohdan nojalla ole kielletty. Terveysuojelulain 26 §:n mukaan sisäilman puhtauden tulee olla sellainen, ettei siitä aiheudu sisätilassa oleskeleville terveyshaittaa. Työturvallisuuslain 33 §:n mukaan työpaikalla tulee olla riittävästi kelpoista hengitysilmaa. Mainittujen säännösten perusteella tupakoinnin kieltäminen tai rajoittaminen ulkona voi olla aiheellista esimerkiksi sen vuoksi, että korvausilma otetaan ulkoa tietystä kohdasta.

Paltamon kunnan sosiaali- ja terveyslautakunnan päätös ulottuu selvästi näitä laeissa säädettyjä rajoitusperusteita laajemmalle. Sen mukaan tupakointi on kielletty terveyskeskuksen koko ulkoalueellakin. Terveyskeskusrakennuksen ympärillä on asiakirjoihin oheistetun kartan mukaan laajahkoja puisto- ja istutusalueita sekä kaksi suurta pysäköintialuetta. Näiden alueiden itäpuolella on mielenterveysyksikön rakennukset puistoalueineen ja pohjoispuolella palvelutalorakennuksia puistoalueineen. Tupakointikielto koskee kaikkia näitä alueita.

Sosiaali- ja terveysministeriön lausunnon mukaan tupakoinnin kieltäminen tai rajoittaminen ulkona voi olla perusteltua sen vuoksi, että korvausilma otetaan ulkoa tietystä kohdasta. Sen sijaan sellaisella terveyskeskuksen ulkoalueella, josta tupakansavua ei voi kulkeutua sisätiloihin tupakkalain, terveydensuojelulain tai työturvallisuuslain vastaisesti, sosiaali- ja terveyslautakunnalla ei käsitykseni mukaan ole ollut laillista perustetta kieltää tupakointia. Tällaisia alueita ovat kartan perusteella ainakin osa pysäköintialueista sekä terveyskeskusrakennusta, mielenterveysyksikköä ja palvelutaloja ympäröivistä laajahkoista puisto- ja istutusalueista.

Paltamon kunnan sosiaali- ja terveyslautakunta perusteli päätöstään myös sillä, että lautakunta oli voinut kiinteistön omistajana rajoittaa tupakointia tai kieltää sen kokonaan järjestyssäännöillä hallitsemisessaan tiloissa (niin sisä- kuin ulkotiloissakin). Yksityinen kiinteistön omistaja tai haltija voikin tupakkalakia laajemmin kieltää tupakoinnin rakennuksessaan ja alueellaan. Sen sijaan julkisen vallan toiminnan on perustuttava lakiin. Kunta julkisen vallan edustajana voi puuttua yksilön tahdonvapauden ja itsemääräämisoikeuden piiriin kuuluvaan toimintaan vain lain nojalla. Käsitykseni mukaan kiinteistön omistuksesta tai hallinnasta ei ole johdettavissa kunnalle laillista perustetta määrätä yleistä tupakointikieltoa omistamiensa tai hallitsemiensa

kiinteistöjen ulkoalueella. Muutoinhan kunta voisi kieltää tupakoinnin kaikilla omistamillaan tai hallitsemillaan alueilla eli suuressa osassa kuntaa, mikä olisi mielestäni selvästi perusoikeusjärjestelmän vastaista.

Paltamon kunnanhallitus puolestaan on perustellut tupakointikiellon ulottamista koko terveyskeskuksen laajalle alueelle sillä, että terveyskeskuksessa hoidetaan potilaita, joilla saattoi olla vakavia hengitysteiden sairauksia. Tämän vuoksi kunnanhallituksen mukaan ei voitu todeta, että ulkona tupakointi ei vaarantanut heidän terveystään, vaikka sisään kulkeutuvan savun määrä olisi hyvinkin vähäinen. Kunnanhallitus totesi, että ulkona tupakointi riippumatta siitä, missä se terveyskeskuksen alueella tapahtuu ja miten vähän savua tupakoijan mukana kulkeutuu, saattaa aiheuttaa potilaille terveyshaittaa.

Kuten olen edellä todennut, sosiaali- ja terveyslautakunnan määräämä tupakointikielto kattaa terveyskeskuksen alueella myös sellaisia alueita, joilta tupakansavu ei voi kulkeutua alueen rakennusten sisätiloihin. On tosin mahdollista, että esimerkiksi tupakoitsijan mukana sisätiloihin kulkeutuu tupakan hajua. Pelkästä tupakan hajusta ei kuitenkaan käsitykseni mukaan voi aiheutua sellaista altistumista tai terveyshaittaa, johon voitaisiin puuttua tupakkalain, terveydensuojelulain tai työturvallisuuslain nojalla.

Käsitykseni mukaan sosiaali- ja terveyslautakunnan päätökselle kieltää tupakointi terveyskeskuksen koko ulkoalueella ei ole esitetty laillista perustetta siltä osin kuin kiello koskee alueita, joilta tupakansavua ei voi kulkeutua sisätiloihin tupakkalain, terveydensuojelulain tai työturvallisuuslain vastaisesti.

3.3.2

Työntekijöiden tupakoinnin kieltäminen työaikana

Saadut selvitykset

Kunnanhallituksen selvityksen mukaan työntajalla on kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan oikeus määritellä työajan tehokas käyttö. Työnantaja voi todeta, että tupakointi työaikana ei ole tehokasta työaikaa ja kieltää tupakoinnin sillä perusteella. Kun tupakointi on kielletty terveyskeskuksen alueella, henkilö ei voi tupakoida työaikana poistumatta työpaikalta, mikä ei sekään ole tehokkaan työajan käytön periaatteen mukaista. Selvityksen mukaan osalla henkilökunnasta ruokatunti kuuluu työaikaan johtuen heidän työaikajärjestelmänsä, mutta osalla ruokatunnilla on oikeus poistua työpaikalta. Jos he poistuvat terveyskeskuksen alueelta, ei kunta luonnollisestikaan voi puuttua tähän. Tupakointi on selvityksen mukaan kielletty terveyskeskuksen alueella ja työaikana. Kunnan sosiaali- ja terveysosasto viittasi selvityksessään sosiaali- ja terveyslautakunnan päätösten perusteisiin ja korosti, että terveydellisistä ja uskottavuussyistä tupakointikiellon määrääminen terveyskeskuksessa työskenteleville oli perusteltu. Johtavan lääkärin selvityksen mukaan tupakoinnin haittojen olennaiseksi vähentämiseksi tupakointitilat on järjestetty ulos riittävän kauaksi hoitotiloista ja edellytetty, että henkilöstö ei saa tupakoida työaikana.

Työministeriö on lausunnossaan todennut, että työnantajan direktio-oikeus sisältää oikeuden määrätä, miten, missä ja milloin työ tulee suorittaa. Direktio-oikeus on työhön liittyvä oikeus. Työnantaja ei direktio-oikeuden nojalla voine antaa työntekijälle määräyksiä, joilla ei ole merkitystä työn suorittamisen kannalta ja joilla ei muuten ole työnantajan kannalta merkitystä. Työnantajan antamalla työn suorittamista koskevilla määräyksillä täytyy olla jokin hyväksyttävä peruste. Näin ollen työnantajan oikeus kieltää tupakointi työpaikalla on sidonnainen kulloinkin kyseessä olevaan tehtävään sekä työn ja työpaikan luonteeseen. Lausunnon mukaan työnan-

tajalla ei ole absoluuttista oikeutta direktio-oikeutensa perusteella kieltää tupakointia tapauksissa, joissa tupakoinnilla ei ole merkitystä edellä mainittujen seikkojen kannalta.

Kannanotto

Voimassa olevan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan työnantajan yleisiin oikeuksiin kuuluu oikeus ottaa ja erottaa työntekijä sekä johtaa ja valvoa työntekoa. Virka- ja työehtosopimuksen III luvun 1 §:n mukaan viranhaltijan ja työntekijän työajan pituudet määräytyvät sopimuksessa mainitulla tavalla työtehtävien laadun ja määrän mukaan sekä huomioon ottaen työajan tehokas käyttö ja se, mitä palkkausta vahvistettaessa on edellytetty. Luvun 4 §:n 1 momentin mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka viranhaltija tai työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Pykälän 2 momentin mukaan päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työaikaan, jos viranhaltija tai työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta.

Mainitun luvun 27 §:ssä säädetään päivittäisistä lepoajoista. Pykälän 1 momentin mukaan, jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pitempi eikä viranhaltijan tai työntekijän työpaikalla ole ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana vähintään puolen tunnin lepoaika (ruokailutauko), jota ei lueta työaikaan ja jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta. Luvun 28 §:n mukaan viranhaltijalle tai työntekijälle järjestetään päivittäin yksi 10 minuutin pituinen tauko (kahvitauko), joka luetaan työaikaan ja jonka aikana viranhaltija ei saa poistua työpaikalta.

Yleinen työ- ja virkasuhteeseen liittyvä velvoite on tehdä työ huolellisesti noudattaen työnantajan määräyksiä työn suorittamisessa. Työnantajan työnjohto- ja valvontavalta käsittää työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamat määräykset työn suorittamisesta. Tämä määräysvalta koskee työn suoritustapaa, laatua ja laajuutta sekä työnsuoritusaikaa ja -paikkaa. Kunta-työnantajalla on siten mainituilla perusteilla oikeus määrätä työajan käytöstä.

Sosiaali- ja terveyslautakunnan päätöksen ehdotonta ja kaikkia terveyskeskuksen sekä sen lähialueen työntekijöitä koskevaa kieltoa ei ole perusteltu työtehtävien tai työn laadulla, vaan tehokkaalla työajan käytöllä. Virka- ja työehtosopimukseen perustuvat päivittäiset lepoajat eli ruoka- ja kahvitauot ovat joka tapauksessa pois tehokkaasta työajasta. Tupakoinnin kieltoa näillä lepoajoilla ei siten voida perustella tehokkaalla työajan käytöllä. Lisäksi kiello kohdistuu vain terveyskeskuksen ja sen lähialueella työskenteleviin viran- ja toimenhaltijoihin. Kiellolla asetetaan siten heidät eriarvoiseen asemaan kunnan muun henkilökunnan kanssa. Pidän ongelmallisena sosiaali- ja terveyslautakunnan käsitystä, että "terveydellisistä ja uskottavuussyistä" tupakointikiellon määrääminen juuri terveyskeskuksessa ja sen alueella työskenteleville oli perusteltua. Jos näin olisi, kunta voisi kieltää tältä henkilöstöryhmältä monet muutkin epäterveelliset elämäntavat, kuten epäterveelliset ruokailu- ja juomatottumukset.

Tupakoinnin kieltäminen työaikaan luettavina lepoaikoina merkitsee mielestäni sitä, että kunnan sosiaali- ja terveyslautakunta on tosiasiallisesti määrännyt yksilön itsemääräämisoikeuteen ja tahdonvapauteen kuuluvasta käyttäytymisestä, eikä työajan tehokkaasta käytöstä. Muulloin kuin lepoaikana tapahtuvat ylimääräiset tupakkatautot työnantajalla sen sijaan on oikeus kieltää samoin kuin muutkin ylimääräiset taudit.

Paltamon kunnan sosiaali- ja terveyslautakunnan päätös kieltää terveyskeskuksen ja lähialueen henkilökunnan tupakointi työajalla ei ole perustunut tupakkalain määräyksiin. Kiellon perusteeksi ei ole esitetty myöskään edellä todettuja varsinaisia työ- tai virkasuhteeseen liittyviä perusteluja siltä osin kuin tupakointi on kielletty myös työaikaan luettavina päivittäisinä lepoai-

koina. Käsitelmäni mukaan päätös tältä osin loukkaa perusoikeutena turvattua yksilön tahdonvapautta ja itsemääräämisoikeutta ilman lakiin nojautuvaa perustetta.

3.3.3

Tupakoinnin vaikutus työhönottoon

Saadut selvitykset

Paltamon kunnanhallituksen selvityksen mukaan kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain ja työsopimuslain mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan syyn perusteella. Tupakointia tai tupakoimattomuutta ei selvityksen mukaan ole lueteltu, eikä sitä kunnanhallituksen mielestä voitane pitää näihin rinnastettavana perusteena. Kun arvioidaan terveydenhuollon alalla toimivan henkilökunnan uskottavuutta heidän antaessaan muun muassa koululaisille tehtäviinsä kuuluvaa tupakkavalistusta, on heidän tupakoimattomuutensa työnantajan näkökulmasta erittäin perusteltu syy. Tämän vuoksi kunnanhallitus katsoo, että tupakoimattomuutta voidaan käyttää yhtenä nimitysperusteena muiden perusteiden kanssa.

Sosiaali- ja terveysministeriö on todennut lausunnossaan, että työnantajan on noudatettava kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa säädettyä syrjäntäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä töihin. Lisäksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöilleen tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Työntekijällä tarkoitetaan laissa myös työnhakijaa. Edellä todetun perusteella ja ottaen huomioon sen, että terveydenhuollon piirissä käsitellään hyvin erilaisia tehtäviä sosiaali- ja terveysministeriön käsityksen mukaan ei voida pitää perusteltuna, että työhönottotilanteessa asetettaisiin yleinen vaatimus tupakoimattomuudesta. Koska tupakointi voidaan työpaikalla ja työaikana kieltää tai sitä voidaan rajoittaa laajasti, ei se, polttaako henkilö vapaa-aikanaan, ole useinkaan työsuhteen kannalta tarpeellinen tieto. Yksittäistapauksissa voi olla hyväksyttävää asettaa tupakoimaton henkilö eri asemaan, mutta tällöin tietoa tupakoinnista tulisi tarkastella täytettävästä työtehtävästä lähtien.

Kannanotto

Perustuslain 125 §:n 2 momentin mukaan yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Perustuslakia koskevan hallituksen esityksen (HE 1/1998 vp) yksityiskohtaisten perustelujen mukaan perustuslain nimitysperusteista taito tarkoittaa koulutuksen ja työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja, kyky viittaa henkilön tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin ja koeteltu kansalaiskunto tarkoittaa yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viranhoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 12 §:ssä säädetään syrjäntäkiellosta. Työntantaja ei saa virkasuhteeseen ottaessaan eikä virkasuhteen aikana ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eikä viranhaltijoita 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. Lakia koskevan hallituksen esityksen (HE 196/2002 vp) mukaan pykälä on sanamuodoltaan samanlainen kuin työsopimuslain syrjintäkieltoa koskeva 2 luvun 2 §. Edelleen esityksen mukaan syrjintäperusteiden luettelo ei ole tyhjentävä, vaan viranhaltijoiden asettaminen ilman hyväksyttävää perustetta eri asemaan myös muun luettelossa mainittuihin seikkoihin rinnastettavan seikan vuoksi olisi kiellettyä syrjintää.

Yleisiä nimitysperusteita on tulkittava yhteydessä asianomaisen viran yleisiin ja erityisiin kelpoisuusehtoihin, joihin liittyen on otettava huomioon myös viran nimi ja tehtäväpiiri sekä virkaan kuuluvat konkreettiset tehtävät. Viranhaltijan valinta perustuu kokonaisharkintaan siitä, ketä kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista on virkaylennysperusteet huomioon ottaen pidettävä täytettävänä olevaan virkaan ansioituneimpana. Koulutuksen ja työkokemuksen ohella on otettava huomioon hakijan viran hoitamisen kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet. Sen sijaan tässä arvioinnissa ei saa painottaa sellaisia ominaisuuksia, joilla ei ole merkitystä eikä vaikutusta itse viranhoitoon.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaan työnantaja saa käsitellä vain työntekijän työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tästä tietojen tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella. Työnantajan on kerättävä henkilötiedot ensisijaisesti työntekijältä itseltään. Jos tietoja kerätään muualta, siihen on hankittava työntekijän suostumus.

Edellä mainitun lain mukaista tietojen tarpeellisuusvaatimusta sovelletaan myös työhönottotilanteessa. Työnantajan oikeutta kerätä työnhakijan henkilötietoja tulee tarkastella siitä työtehtävästä lähtien, johon työnhakijaksi ilmoittautunut haluaa. Henkilötietojen välitöntä tarvetta tulee tarkastella suhteessa tähän tehtävään. Tarpeellisia ovat silloin lähinnä sellaiset tiedot, jotka osoittavat hakijan pätevyyttä ja sopivuutta kyseiseen tehtävään. Työnhakuvaiheessa tulee rajoittua keräämään vain hakijoiden soveltuvuuden ja ammatillisten edellytysten arvioimiseksi tarpeellisia henkilötietoja. Oikeuskirjallisuudessa (Raatikainen: Yksityisyyden suoja työelämässä, Helsinki 2002, s. 130) on mainittu esimerkkinä, että tieto siitä, onko työnhakijalla kotieläimiä, voi olla tarpeen valittaessa perhepäivähoitajaa palvelukseen, kun halutaan selvittää, voidaanko hänen hoitoryhmäänsä sijoittaa hoidettavaksi allergisia lapsia.

Kunnanhallituksen selvityksen mukaan tupakoimattomuutta voidaan käyttää yhtenä rekrytointiperusteena muiden perusteiden kanssa suoritettaessa valinta esimerkiksi kahden yhtä pätevän ja kokeneen henkilön välillä.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain ja työsopimuslain mukaan työnantaja ei saa virka- tai työsuhteeseen ottaessaan ilman hyväksyttävää syytä asettaa hakijoita eri asemaan. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintänä ei kuitenkaan pidetä syrjintäperusteeseen liittyvää sellaista erilaista kohtelua, jonka perusteena on työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus.

Käsitykseni mukaan tupakointi tai tupakoimattomuus on sellainen yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu henkilöön liittyvä syy, joka voidaan työhönottoperusteissa ja muissa yhdenvertaisuuslain soveltamistilanteissa ottaa huomioon vain siinä tapauksessa, että erilaisen kohtelun perusteena on laissa tarkoitettu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus. Muussa tapauksessa erilainen kohtelu on yhdenvertaisuuslaissa, kunnal-

lisesta viranhaltijasta annetussa laissa ja työsopimuslaissa säädetyn syrjintäkiellon vastainen. Käsitteiseni mukaan tupakoimattomuus ei voi yleisesti olla tällainen vaatimus terveyskeskukseen työtehtävissä. Vastaavasti tupakointia ei myöskään voida yleisesti pitää sellaisena yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaisena välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisena henkilötietona, jota työnantaja saa käsitellä ja josta työnantaja saa hankkia selvitystä.

Aiemmassa laillisuusvalvontakäytännössä apulaisoikeusasiamies Ilkka Rautio on 23.2.2004 antamassaan ratkaisussa (diaarinumero 444/4/02) ottanut kantaa kunnan työnhakulomakkeessa esitettyihin kysymyksiin. Päätöksessä todettiin muun ohella, että koska kunnan haakuilmoituksessa, joka koski osa-aikaisen nuorisotyöntekijän tointa, oli mainittu etuna pidettävänä seikkana päihdetyön koulutus tai työkokemus ja myös raittiustyön kokemus oli ollut esillä kelpoisuusehdoissa, kysymyksiä hakijan tupakoinnista ja alkoholin käytöstä voitiin pitää perusteltuina.

Näillä perusteilla totean kunnanhallituksen nimitysperusteista esittämän näkemyksen johdosta, että käsitteiseni mukaan kuntatyönantaja ei saa käyttää tietoa hakijoiden tupakoinnista tai tupakoimattomuudesta yleisenä nimitysperusteenaan arvioidessaan heidän kelpoisuuttaan terveydenhuollon erilaisiin virkoihin ja toimiin. Vain niissä tilanteissa, joissa tällainen tieto on työtehtävien laadun ja suorittamisen kannalta todellinen ja ratkaiseva seikka, se voi olla sellainen tarpeellinen henkilötieto, joka työnantajalla on oikeus tässä arvioinnissa ottaa huomioon.

4

TOIMENPITEET

Olen kohdassa 3.3.1 katsunut, että sosiaali- ja terveyslautakunnan päätökselle, jolla kiellettiin tupakointi terveyskeskuksen koko ulkoalueella, ei ole esitetty laillista perustetta siltä osin kuin kieltö koskee aluetta, jolta tupakansavua ei voi kulkeutua sisätiloihin tupakkalain, terveydensuojelulain tai työturvallisuuslain vastaisesti. Kohdassa 3.3.2 olen todennut, että edellä mainittu päätös siltä osin kuin terveyskeskuksen ja sen lähialueen henkilökunnan tupakointi työaikaan kiellettiin myös työaikaan luettavina päivittäisinä lepoaikoina, loukkaa perusoikeutena turvattua yksilön tahdonvapautta ja itsemääräämisoikeutta ilman laillista perustetta. Kohdassa 3.3.3 olen kunnanhallituksen nimitysperusteista esittämän näkemyksen johdosta todennut, että tietoa hakijoiden tupakoinnista tai tupakoimattomuudesta ei voida pitää yleisenä nimitysperusteena arvioitaessa hakijoiden kelpoisuutta terveydenhuollon virkoihin ja toimiin.

Saatan nämä käsitteiseni Paltamon kunnanhallituksen sekä sosiaali- ja terveyslautakunnan tietoon. Pyydän kunnanhallitusta ilmoittamaan minulle 28.2.2005 mennessä, mihin toimenpiteisiin tässä päätöksessäni esitetyt kannanotot ovat antaneet aiheetta.

Lähetän jäljennöksen päätöksestäni myös Suomen Kuntaliitolle tiedoksi.

Korostan, että en ole tässä päätöksessäni ottanut kantaa tupakointikieltojen terveystieteelliseen perusteltavuuteen. Asiassa on ollut kysymys siitä, että julkisen vallan puuttumiseen perusoikeutena turvattuun yksilön vapauseriiriin tulee olla laissa säädetty peruste.

Päätöksessä käsitellyt kysymykset voivat tulla kuntalaissa säädettyjä muutoksenhakukeinoja käyttäen yksittäistapauksissa hallintotuomioistuinten ratkaistavaksi. Asian yleisen merkittävyyden takia julkisen vallan asettamista tupakointikielloista sekä tupakoitsijoiden kohtelusta työntekijöinä ja työnhakijoina olisi kuitenkin mielestäni tärkeää säätää selvästi laissa. Tähän viita-

ten lähetän jäljennökset päätöksestäni asiassa lausuntoja antaneille sosiaali- ja terveysministeriölle, työministeriölle ja sisäasiainministeriölle.