

Turun kaupungin työntekijöiden päihdeohjelma

Päihdeohjelma koskee jokaista Turun kaupungin työntekijää ja viranhaltijaa (jäljempänä työntekijä). Päihdeohjelma koskee työajalla tapahtuvaa päihteiden käyttöä, työskentelyä päihteiden vaikutuksen alaisena tai päihteiden käytön jälkitilan (krapula) häiritessä työskentelyä. Se ei pääsääntöisesti koske vapaa-ajan päihteiden käyttöä, ellei se vaikuta haitallisesti työntekoon, jolloin päihdeohjelma tulee sovellettavaksi.

Päihdeohjelman tarkoituksena on määritellä toimintatavat päihdehaittojen käsittelemiseen työpaikoilla ja siten edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Päihdeohjelma sisältää ohjeet eri tilanteisiin, joissa pitää puuttua päihdeongelmaan sekä periaatteet eri tilanteiden ja tietojen käsittelyyn.

Päihdyttävien aineiden käyttö työaikana tai niiden vaikutuksen alaisena työskentely on kiellettyä Turun kaupungin työtehtävissä.

1. Ennaltaehkäisevä toiminta

Ennaltaehkäisevän toiminnan tavoitteena on tiedon lisääminen, keskustelun käyminen ja työelämän asenneilmapiirin muokkaaminen suotuisampaan suuntaan. Päihteisiin liittyviä asioita käsitellään osana työyhteisön kehittämistä, yhteistoimintaa, perehdyttämistä, työterveyshuoltoa ja työhyvinvointia. Tärkeintä on se, että päihdeasioista voidaan keskustella työpaikoilla avoimesti ja että jokainen ottaa vastuuta työkavereistaan auttamalla ja tukemalla heitä päihdeettömyyteen. Tällä tavalla työpaikalla ehkäistään päihteiden käyttöä ja luodaan päihdeeton työpaikka. Ennaltaehkäisyssä hyödynnetään tiedottamista ja järjestetään koulutusta koko henkilöstölle.

Jokainen lähijohtaja ja työntekijä voi omalla esimerkillään edistää päihdeettömyyttä työpaikalla. Päihdekäytön piilohyväksyntä vahingoittaa päihteitä käyttävää henkilöä ja vaarantaa koko työyhteisön turvallisuuden.

Kaupungin henkilöstön päihdetyöryhmänä toimii Työterveyshuollon ohjausryhmä, johon kuuluu edustajat Henkilöstöpalvelujen vastuualueelta, työterveyshuollosta, sekä riittävä edustus palvelukokonaisuuksilta. Tapauskohtaisesti päihdetyöryhmään voidaan kutsua asiantuntijoita esim. palvelussuhdepäällikkö, työterveyspsykologi tai päihdeterapeutti. Ohjausryhmä käsittelee päihdeasiat vuoden ensimmäisessä kokouksessa tai tarvittaessa myös muissa kokouksissa.

Päihdetyöryhmä vastaa päihdetyön suunnittelusta, toteutuksesta ja seurannasta osana työsuojelun toimintaohjelmaan sisältyvää työkykyä ylläpitävää toimintaa. Päihdetyöryhmän tehtävänä on koordinoida päihdetyötä, järjestää henkilöstölle tiedotusta ja koulutusta sekä toimia lähijohtajien tukena päihdeongelmien hoitamisessa. Erityisesti on huomioitava, että lähijohtajilla on riittävät valmiudet päihdeohjelman toteuttamiseen.

Työterveyshuollolla on merkittävä rooli ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Päihteiden käyttöä selvitetään terveystarkastuksissa ja vastaanottokäyntien yhteydessä. Työterveyshuolto tarjoaa myös asiantuntijaluentoja ja muuta materiaalia päihdeongelmien ehkäisemiseksi. Työterveyshuolto toimii päihdeasioissa puolueettomana asiantuntijana.

2. Käsitteet ja vastuut

Päihdeongelma ja päihteiden väärinkäyttö tarkoittaa alkoholin, lääkkeiden ja laittomien lääkkeeksi tarkoitamattomien huumausaineiden tai muun päihdyttävän aineen liika- tai sekakäyttöä joka vaikuttaa haitallisesti työntekoon, työn tuloksellisuuteen sekä vaarantaa henkilön omaa, työkavereiden tai asiakkaiden terveyttä tai turvallisuutta.

Työntekijän vastuu

- tulee työhön työkykyisenä
- noudattaa sovittuja päihteiden käytön sääntöjä
- hakee apua päihdeongelmaansa
- ilmoittaa työyhteisössä havaitsemastaan päihde-epäilystä lähijohtajalle

- ilmoittaa huolensa työkaverinsa työkyvystä
- neuvoo sekä kannustaa päihdeongelmaista ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon

Lähijohtajan vastuu

- perehdyttää henkilöstö päihdeohjelmaan
- päihdeongelman varhainen tunnistaminen, ongelmaan puuttuminen, hoitoon ohjaaminen, ja hoidon toteutumisen seuraaminen omassa roolissaan
- estää päihtyneen työntekijän työskentely
- toimii päihdeohjelman mukaisesti päihdeongelmatilanteissa

Henkilöstöhallinnon ja työsuojelun rooli

- yhteistyössä lähijohtajien ja työterveyshuollon kanssa ennaltaehkäistä ja poistaa päihdehaittoja.
- seuraa kaupungin päihdeohjelman toteutumista.
- järjestää koulutusta ja tiedotusta päihteisiin liittyen
- tukee lähijohtajia päihdeasioiden keskusteluiden käynnistämisessä
- osallistuu hoitoonohjausprosessiin

Työterveyshuollon rooli

- päihdeongelman varhainen tunnistaminen, ongelmaan puuttuminen, hoitoon ohjaaminen, ja hoidon toteutumisen seuraaminen omassa roolissaan
- hoidon tarpeen arviointi
- tukee päihteiden riskikäytön ennaltaehkäisyä ja hoidon tukeminen
- tiedon jakaminen, päihteiden käytön vaikutuksista, terveystarkastusten yhteydessä
- alkoholin riskikäytön seulominen sekä neuvonnan ja ohjauksen tarjoaminen riskikäyttäjille
- tiedon kerääminen kaupungin työntekijöiden hoitoonohjausmääristä
- hoitoonohjaustilanteissa toimiminen asiantuntijana ja päihdehoitoyksikön yhteystahona
- kuntoutujan tukeminen töihin paluussa yhteistyössä lähijohtajien kanssa

3. Ongelman tunnistaminen ja puuttuminen

Päihdeongelmaan reagoidaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Päihdeongelmaan puuttuminen on jokaisen kaupungin työntekijän velvollisuus. Lähijohtajat vastaavat päihdeohjelman toteutumisesta työyhteisössään. Lähimmät työkaverit huomaavat usein ensimmäiseksi päihteiden ongelmakäytön. Ongelman peittäminen ja vaikeneminen yleensä pahentavat tilannetta. Välitön puuttuminen päihdeongelmaan on työkaverille palvelus, joka voi ennaltaehkäistä ongelman pahenemisen.

Päihdeongelma ilmenee eri tavoin. Sen tunnusmerkkejä voivat olla:

- muuttunut käyttäytyminen tai tokkuraisuus
- toistuvat myöhästelyt, poistumiset työpaikalta kesken työpäivän tai muu työaikojen noudattamattomuus
- äkilliset ja satunnaiset poissaolot, paljon poissaoloja omailmoituksella
- töihin tulo tai töissä olo päihteiden vaikutuksen alaisena tai niiden jälkitilassa
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virheet
- lähijohtajien välttely
- rattijuopumus
- toistuvat tapaturmat

Tilanteen huomaaminen ja asiasta keskusteleminen voi varhaisessa vaiheessa auttaa päihdeongelman ratkaisemisesta. Työkaverin velvollisuus on ilmoittaa asiasta tai epäilystä lähijohtajalle. Lähijohtaja on velvollinen käsittelemään asian päihdeohjelman mukaisesti. Lähijohtajan on puututtava asiaan huomatesaan itse edellä kuvatun mukaista käyttäytymistä tai poissaoloja. Varhaisessa vaiheessa korostetaan omaehtoisen hoitoon hakeutumisen mahdollisuutta.

Työntekijän oma-aloitteinen hakeutuminen työterveyshuoltoon

Työterveyshuollon salassapitovelvollisuus rajaa mahdollisuuksia tukea päihdeongelmaista, mikäli hän ei anna lupaa ottaa yhteyttä lähijohtajaan. Työntekijä voi antaa hoitoonohjausneuvottelussa työterveyshuololle luvan ottaa yhteyttä lähijohtajaan.

Jos työterveyshuollossa kuitenkin syntyy perusteltu epäily siitä, että työntekijä saattaa olla työpaikalla päihtyneenä ja tästä aiheutuu vaaraa työturvallisuudelle tai toisen hengelle tai terveydelle, työterveys-

huollosta otetaan yhteys työnantajaan. Lähijohtajalta tiedustellaan asianomaisen työntekijän työssä selviytymistä ja ehdotetaan tarvittaessa toimenpiteitä työntekijän hoidon tarpeen selvittämiseksi. Tämä koskee tilanteita, joissa työntekijä ei ole antanut työterveyshuollolle lupaa ottaa yhteyttä lähijohtajaan.

4. Toiminta päihdetapauksissa

Lähijohtajan tai työkaverin on heti puututtava asiaan, mikäli työntekijän havaitaan käyttävän työpaikallaan päihteitä, olevan työpaikallaan päihdyttävien aineiden vaikutuksen alaisena tai krapulassa. Asiaan on myös puututtava, jos työntekijän poissaolot tai käyttäytyminen herättävät epäilyn päihdeongelmasta. Näissä tilanteissa toimitaan päihdeohjelman mukaisesti.

Päihdeohjelmasta voidaan poiketa, kun on kyse törkeästä laiminlyönnistä tai rikkomuksesta tai jos työntekijä päihteidenkäytöllään vaarantaa työturvallisuutta tai toisen terveyttä työpaikalla. Tällöin työnantaja voi päättää työntekijän palvelussuhteen.

4.1 Puheeksiotto

Mikäli työntekijällä on työntekemiseen liittyviä ongelmia, lähijohtajan tulee puuttua niihin Työkyvyn hallintamallissa todetulla tavalla. Työntekemisen ongelmat saattavat johtua työntekijän päihdeongelmasta.

Puheeksiottokeskustelu kirjataan puheeksiottolomakkeelle. Keskustelussa tulee ottaa esille työntekijän mahdollinen päihdeongelma ja se, millä tavoin ongelma on havaittu. Keskustelussa selvitetään työntekijän päihteiden käyttöä ja mahdollista tarvetta hoitoonohjaukselle.

Puheeksiottokeskustelussa keskustellaan myös muista työntekijän työkykyä tukevista toimista ja kirjataan sovitut toimet. Näitä toimia voivat olla esim. kehoitus vähentää päihteiden käyttöä, kieltä käyttää alkoholia työhön liittyvissä edustustilaisuuksissa, kehoitus kääntyä työterveyshuollon puoleen tai hoitoonohjaus. Lisäksi lähijohtaja voi edellyttää, että työntekijä ilmoittaa välittömästi sairauspoissaolostaan lähijohtajalleen ja että hän toimittaa kaikista sairauspoissaoloistaan työterveyshuollon lääkärin tai työterveyshoitajan todistuksen työkyvyttömyydestä.

Mikäli työtehtävien hoidossa on tapahtunut laiminlyöntejä tai väärinkäytöksiä, työntekijälle annetaan huomautus tai kirjallinen varoitus. Kirjallisen varoituksen antaminen edellyttää työntekijän asianmukaista kuulemistä.

Jos puheeksiottokeskustelussa todetaan, että työntekemiseen liittyvät ongelmat eivät aiheudu päihteiden käytöstä, käydään työkyvyn hallintamallin mukainen keskustelu.

4.2 Toimenpiteet päihde-epäilyn yhteydessä

Työntekijän poistaminen työpaikalta

Mikäli lähijohtaja epäilee perustellusta syystä, että työntekijä on päihteiden vaikutuksen alaisena työssä tai työtehtävissä, lähijohtajan on poistettava työntekijä työpaikalta/työtehtävistä välittömästi. Työntekijälle ei makseta palkkaa poissaolon ajalta, mikäli työntekijän todetaan olleen päihteiden vaikutuksen alaisena.

Työntekijä ohjataan välittömästi työpaikalta poistamisen jälkeen työkyvyn arvioon työterveyshuoltoon.

Jos alainen epäilee lähijohtajansa olevan työpaikalla päihteiden vaikutuksen alaisena, on hänen välittömästi otettava yhteys lähijohtajan lähijohtajaan, joka toimii yllä olevan mukaisesti.

Päihdetestit

Mikäli työntekijä päihde-epäilytilanteessa kieltää olevansa päihtynyt, hänen on mahdollista osoittaa epäily vääräksi menemällä lähijohtajan edellyttämään alkometritutkimukseen, virka-aikana työterveyshuoltoon.

Alkometri on työterveyshuollon tutkimusväline, jolla määritellään mahdollinen päihtymistila. Puhalluttamisen, huumausainetestit ja verestä tehtävä alkoholitestit tekee terveydenhuollon ammattilainen.

Huumausainetesteistä on enemmän kohdassa 6.

Tieto muualla tehdyistä testauksista on toimitettava työterveyshuoltoon.

Palvelukokonaisuudet ja yksiköt ohjeistavat tarkemmin, miten toimitaan niissä tilanteissa, joissa lähijohtaja ei ole paikalla tai miten toimitaan virka-ajan ulkopuolella.

Negatiivinen testituloks ei ole este työpaikalta poistamiselle, jolloin työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta työntekijän palkan pidättämiseen kyseiseltä päivältä.

Jos työntekijä kieltäytyy alkoholi- tai huumausainetestauksesta, työnantaja arvioi tapauskohtaisesti jatko-toimenpiteet, joita voivat olla puheeksiotto, hoitoonohjaus, huomautus, varoitus tai palvelussuhteen päättäminen.

4.3 Hoitoonohjaus

Lähijohtaja käynnistää hoitoonohjauksen, kun työntekijä on ollut päihteiden vaikutuksen alaisena työpaikalla, tai työntekijällä on päihteiden käytön vuoksi toistuvia ongelmia työssään.

Hoitoonohjaus edellyttää aina sitä, että puheeksiottokeskustelu on käyty asianmukaisesti.

Päihdeongelmaista ei voida pakottaa hoitoon, vaan se on työnantajan tarjoama mahdollisuus päihdeongelman hoitamiseksi. Kieltäytyessään hoitoonohjauksesta työntekijä vastaa itse päihdeongelman hoidosta ja ottaa vastuun mahdollisista seurauksista. Hoitoonohjauksesta kieltäytyminen dokumentoidaan.

Työterveyshoitaja tekee yleensä kutsun hoitoonohjauskeskusteluun. Hoitoonohjaus-keskusteluun osallistuvat työntekijä, lähijohtaja ja työterveyshuollon edustaja. Työntekijällä on oikeus pyytää hoitoonohjauskeskusteluun tukihenkilö, joka voi olla esim. luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Keskustelussa arvioidaan hoidon tarve ja laatu sekä sovitaan hoitoon liittyvät järjestelyt. Keskustelusta tehdään aina muistio.

Hoitosuunnitelmaan voidaan sisällyttää puhallus- tai huumausainetestit.

Hoitoonohjaussopimus tehdään hoidon ajalle. Sopimukseen kirjataan hoitajakson kesto, paikka sekä työterveyshuollon oikeus saada tieto hoidosta, hoitokerroista ja hoidon lopettamisesta. Sopimukseen kirjaetaan myös lähijohtajan oikeus saada tieto työntekijän hoidossa käymisestä tai sen laiminlyönneistä. Työterveyshuolto selvittää yhdessä työnantajan ja työntekijän kanssa sopivan päihdehoitopaikan ja toimii yhdyslinkkinä lähijohtajan suuntaan.

Hoitoonohjaussopimuksen päättyessä arvioidaan hoidon onnistuminen ja sen mahdollinen jatkamistarve.

Hoidon toteutumista koskevia yhteisneuvotteluja järjestetään säännöllisesti hoitosopimuksen voimassaolon aikana säännöllisesti.

Työntekijä ohjataan hoitoon lähtökohtaisesti vain kerran. Mikäli edellisestä päihteiden väärinkäyttötapausten toteamishetkestä tai hoidon päättymisestä on kulunut vähintään kaksi vuotta, käsitellään päihdeongelma uutena tapauksena.

Hoitoonohjausta ei tarvitse tehdä, mikäli päihteiden käytöstä johtuva työntekijän velvollisuuksien laiminlyönti tai rikkominen on siinä määrin törkeää, että työnantajalla on oikeus irtisanoa palvelussuhde ilman kirjallisen varoituksen antamista tai purkaa palvelussuhde.

4.4. Tietojen salassapito ja arkistointi

Päihdeongelmaisen henkilön hoitoonohjauksen ja hoitoon liittyvät tiedot ovat salassa pidettäviä. Niitä ei saa ilmaista sivullisille ilman asianomaisen lupaa. Hoitoonohjaussopimuksen allekirjoittaessaan työntekijä suostuu siihen, että työnantaja ja työterveyshuolto saavat vaihtaa tietoja hänen hoitonsa edistymisestä. Hoitoonohjaussopimuksessa tulee mainita, millaisia tietoja työntekijä suostuu työnantajalle luovuttamaan.

Hoitoonohjaussopimusta säilytetään työterveyshuollossa 10 vuotta sen voimassaolon päättymisen jälkeen. Lähijohtaja säilyttää hoitoonohjaussopimuksen sen voimassaoloajan. Lähijohtaja säilyttää

puheeksiottolomakkeita 2 vuotta. Asiakirjat säilytetään tietoturvalisella ja -suojatulla tavalla erillään muista kerätyistä henkilötiedoista siten, että ulkopuolisilla henkilöillä ei ole siihen pääsyä (paperiasiakirja lukitussa kaapissa ja sähköinen asiakirja esim. erillisessä suojatussa dokumenttikirjastossa Dotkussa). Asiakirjat hävitetään tietoturvalisesti, kun asiakirjojen säilytysaika on päättynyt.

5 Työnjohdolliset toimenpiteet

5.1 Kirjalliset varoitukset

Kaupungilla on oma ohje seuraamuksista rikkomuksista työtehtävissä. Näitä ohjeita voidaan soveltaa päihteiden väärinkäyttötapauksissa. Jokainen tapaus on erilainen ja käytettävä vaihtoehto valitaan tapauskohtaisesti.

Jos epäily työntekijän päihteidenkäytöstä työtehtävissä on aiheellinen tai työtehtävien hoidossa on tapahtunut laiminlyöntejä tai väärinkäytöksiä, työntekijälle annetaan kirjallinen varoitus ja hänet ohjataan tarvittaessa hoitoon.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt palvelussuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei pääsääntöisesti saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Kirjallisen varoituksen antaminen edellyttää, että työntekijälle on varattu mahdollisuus tulla kuulluksi ennen kirjallisen varoituksen antamista. Työntekijälle tulee varata riittävästi aikaa kuulemiseen valmistautumiseen. Työntekijä voi ottaa kuulemiseen mukaan avustajan. Kutsu kuulemistilaisuuteen tai tieto mahdollisuudesta antaa kirjallinen selvitys tulee antaa työntekijälle kirjallisesti riittävän ajoissa (n. 1–2 viikkoa ennen kuulemistilaisuutta). Kuulemistilaisuudesta laaditaan muistio.

Kirjallinen varoitus annetaan todisteellisesti kuulemistilaisuuden jälkeen (esim. seuraavana päivänä). Kirjallisen varoituksen antamisesta ei tehdä päätöstä, eikä työntekijälle anneta muutoksenhakuohjeita.

5.2 Palvelussuhteen päättäminen

Palvelussuhteen irtisanomisen perusteista on säännökset työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 35 §:ssä.

Palvelussuhteen päättämismenettelystä on säännökset työsopimuslain 9 luvussa ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 43 §:ssä. Palvelussuhteen päättäminen edellyttää yleensä sitä, että työntekijälle on ensin annettu varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava palvelussuhteeseen liittyvä rikkomus, että työntekijän olisi tullut ilman varoitustakin ymmärtää menettelynsä moitittavuus, eikä työnantajalta voida näin ollen kohuudella edellyttää työsopimussuhteen jatkamista, irtisanominen ei edellytä varoituksen antamista.

Irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteen riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen perusteella kokonaisuutena. Näitä arvioinnissa vaikuttavia seikkoja voivat olla esim. työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, toistuvuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa ja käyttäytymiseensä, työn luonne työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema.

Palvelussuhteen päättäminen irtisanomalla tulee harkittavaksi esimerkiksi silloin, kun työntekijä ei noudata hoitoonohjaussopimusta ja päihteiden väärinkäytöstä aiheutuu haittaa työtehtävien hoidossa. Irtisanomista voidaan harkita myös silloin, kun päihteiden käyttöön työpaikalla liittyvän kirjallisen varoituksen antamisesta, on kulunut alle kaksi vuotta ja kirjallisessa varoituksessa todettu moitittava käytös tai laiminlyönti tms. on uusiutunut.

Palvelussuhde voidaan myös purkaa, mikäli siihen on työsopimuslaissa tai kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa tarkoitettu erittäin painava syy. Tällainen syy päihdetapauksissa on esimerkiksi alaikäisten kanssa työskentelevän esiintyminen päihtyneenä työtehtävissään tai se, että päihtynyt työntekijä vaarantaa oman ja muiden työturvallisuuden työpaikalla. Hoitotehtävissä esim. lääkkeiden anastaminen oikeuttaa yleensä palvelussuhteen purkamiseen.

Palvelussuhteen päättäminen edellyttää sitä, että työntekijää/viranhaltijaa kuullaan asianmukaisesti työ-sopimuslain 9 luvussa tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 43 §:ssä edellytetyllä tavalla. Työntekijälle tulee varata riittävästi aikaa kuulemiseen valmistautumiseen. Työntekijä voi ottaa kuulemiseen mukaan avustajan. Kutsu kuulemistilaisuuteen tai tieto mahdollisuudesta antaa kirjallinen selvitys tulee antaa työntekijälle kirjallisesti riittävän ajoissa (n. 1-2 viikkoa ennen kuulemistilaisuutta).

5.3 Ilmoitukset muille viranomaisille

Jos työntekijä on syyllistynyt työtehtävissään sellaiseen tekoon, jolla voi olla rikosoikeudellisia seurauksia (esim. lääkewarkaus tai huumausaineiden säilyttäminen tai jakelu työpaikalla), tehdään asiasta tutkintapyyntö poliisille. Tutkintapyyntöön tekemisessä tulee olla yhteydessä konsernihallinnon lakipalveluihin.

6 Huumausainetestauksen periaatteet

Huumausainetestien tarkoituksena on varmistaa työturvallisuus ja työntekijöiden hyvinvointi sekä ennaltaehkäistä työpaikan päihdeongelmia. Tavoitteena on huumeeton työpaikka. Testauksen tehtävänä on viestittää työntekijöille tai työnhakijoille, että Turun kaupunki suhtautuu huumausaineiden käyttöön ja päihtyneenä työskentelyyn vakavasti. Huumeeton työpaikka on kaikkien etu.

Huumausaineilla tarkoitetaan huumausainelain 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa ja valtioneuvoston asetuksessa huumausaineina pidettävistä aineista, valmisteista ja kasveista (543/2008) tarkoitettuja aineita. Huumausainetestauksella tarkoitetaan työntekijän testaamista sen selvittämiseksi, onko kyseinen työntekijä käyttänyt lääkkeitä tai huumaavia aineita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt.

Tutkimuslähetteen huumausainetestaukseen antaa lääkäri tai huumausainetestaukseen perehtynyt terveydenhoitaja. Tutkimusläheteeseen tulee kirjata testattavan lääkitys.

Huumausainetestistä koskeva todistus annetaan työntekijälle ja hän toimittaa sen työnantajalle. Testitodistus ei sisällä tietoa testituloksesta sellaisenaan. Mikäli työnhakija tai – tekijä ei toimita työnantajan vaatimaa todistusta työnantajalle, vastaa hän itse todistuksesta aiheutuneista kustannuksista.

6.1 Todistuksen toimittaminen palvelussuhteen alkaessa

Huumausainetestien käytöstä työhönotossa säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 §:ssä. Lain 9 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä ennen työsuhteen tekemistä siitä, että kysymys on työtehtävästä, josta tarvitaan huumausainetestistä koskeva todistus. Tarkoituksenmukaisinta on, että siitä ilmoitetaan työnhakijoille jo tehtävän haakuilmoituksessa.

Testien käytön edellytyksistä löytyy kuvaukset liitteessä, siinä on myös listattu esimerkkejä näistä tehtävistä.

Huumausainetestistä voidaan pyytää vain tehtävään otettavalta henkilöltä. Työsopimus voidaan tehdä vasta, kun huumausainetestin tulos on työnantajan käytettävissä ja testin tulos ei muodosta estettä työsuhteen tekemiselle. Virkasuhteeseen ottamisen osalta virantäyttöä koskeva päätös on tehtävä ehdollisena, kunnes huumausainetestin tulos on työnantajan käytettävissä ja testin tulos ei muodosta estettä virkaan ottamiselle. Jos työnantajalla on perusteet testaamiseen, ja hakija kieltäytyy toimittamasta todistusta huumausainetestistä, työnantaja voi jättää ko. henkilön valitsematta hakemaansa tehtävään.

6.2 Todistuksen toimittaminen palvelussuhteen aikana

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:ssä säädetään niistä edellytyksistä, joilla työnantaja voi velvoittaa jo palvelussuhteessa olevan henkilön esittämään huumausainetestistä koskevan tuloksen.

Liitteessä löytyy edellytyksistä kuvaukset ja siinä on listattu esimerkit tehtävistä.

Näissä tilanteissa lähijohtaja velvoittaa puheeksiotto keskustelun jälkeen työntekijän toimittamaan huumausainetestiä koskevan todistuksen. Testissä tulee käydä välittömästi tutkimuspyynnön esittämisen ja lähetteen valmistumisen jälkeen. Todistus on toimitettava lähijohtajalle testin jälkeen viipymättä. Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamisvelvollisuus on työ- ja virkasuhteeseen liittyvä velvoite. Mikäli työntekijä ei toimita työnantajalle sen edellyttämää huumausainetestiä koskevaa todistusta, siitä aiheutuvat seuraamukset harkitaan tapauskohtaisesti. Työntekijä vapautetaan tehtävästään ilman palkkaa, jos hänen epäillään olevan päihdeongelman vuoksi kykenemätön työhönsä. Jos testitulokset osoittautuu negatiiviseksi, palkka maksetaan takautuvasti.

6.3 Huumausainetesti terveystarkastuksessa

Huumausainetesti voidaan suorittaa osana työterveyshuollon suorittamia terveystarkastuksia (laki yksityisyyden suojasta työelämässä 11 §). Tällöin huumausainetestin tekemisen tarpeellisuuden määrittelee terveydenhuollon ammattihenkilö, ei työnantaja. Työnantajalle ei tällöin anneta huumausainetestiä koskevaa todistusta, vaan ainoastaan yleistä terveydentilaa koskeva selvitys työkykyisyydestä.

6.4 Huumausainetesti huumevieroitushoidon yhteydessä

Työntekijä on velvollinen esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen silloin, kun työntekijä on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi toteutettavaan hoitoon ja todistuksen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan. Työhön paluun ehtona on negatiivinen huumausainetestitulokset. Hoidon toteutumisen seurannasta sovitaan tarkemmin työterveyshuollon ja hoitoa tarjoavan yksikön kanssa.

6.5 Huumausainetestejä koskevien todistusten käsittely

Yksityisyyden suojasta annetun lain 3 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän palvelussuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät palvelussuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Em. lain 5 §:n mukaan terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät palvelussuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle.

Palvelukokonaisuuksien voivat määrittellä tarkemmin ne virka-/työtehtävät, joissa työnantaja voi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 §:n ja 8 §:n nojalla vaatia työnhakijaa tai viranhaltijaa/työntekijää toimittamaan huumausainetestiä koskevan todistuksen. Listaukset em. tehtävistä tulee käsitellä kunkin palvelukokonaisuuden yhteistoimintaelimessä yhteistoimintalaissa tarkoitetulla tavalla. Palvelukokonaisuuksien tulee pitää em. listaukset ajan tasalla ja tarvittaessa käsitellä muutokset palvelukokonaisuuden yhteistoimintaelimessä.

Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista. Jos huumausainetestistä annetussa todistuksessa ei todeta lääkkeiden tai huumaavien aineiden väärinkäyttöä siten, että henkilön työ- tai toimintakyky olisi heikentynyt, henkilö esittää todistuksen työnantajan edustajalle (lähijohtajalle), eikä työnantaja säilytä tai arkistoi todistusta.

Jos huumausainetestistä annettu todistus sisältää jotakin rekrytoinnissa/palvelussuhteessa huomioitavaa, todistus säilytetään tietoturvalisella ja -suojatulla tavalla erillään muista kerätyistä henkilötiedoista siten, että ulkopuolisilla henkilöillä ei ole siihen pääsyä (paperiasiakirja lukitussa kaapissa ja sähköinen asiakirja esim. erillisessä suojatussa dokumenttikirjastossa Dotkussa). Todistus hävitetään tietoturvalisella tavalla rekrytointipäätöksen tultua lainvoimaiseksi.

8 Lainsäädäntö ja säännökset

Huumausainelaki 1289/1993

Tietosuojalaki 1050/2018

Suomen perustuslaki 731/1999

Työterveyshuoltolaki 1383/2001

Työturvallisuuslaki 738/2002

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004

Valtioneuvoston asetus huumausainetestien tekemisestä 218/2005

9 **Prosessikaavio**