

Huumetestien käyttöönnotto**HKJAO § 65**

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 6–12 §:ssä säädetään työnantajan oikeudesta käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja. Näitä säännöksiä sovelletaan sekä työnhakijoihin että jo palvelussuhteessa oleviin. Työnhakija tai viranhaltija toimittaa itse työnantajalle huumausainetestiä koskevan todistuksen, josta saa ilmetä vain se, onko hän käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että työ- tai toimintakyky on heikentynyt. Huumausainetestiä koskeva tieto on terveydentilaa koskeva tieto eli henkilötietolain mukainen arkaluonteinen henkilötieto. Säännökset eivät koske alkoholin aiheuttaman päihtymystilan tutkimista työpaikalla.

Työnantajalla on oikeus pyytää tehtävään valitulta henkilöltä huumausainetestiä koskeva todistus, jos työntekijän tarkoitus on toimia tehtävissä, jotka edellyttävät tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä ja hyvää reagoitukykyä.

Tarkkuutta ja hyvää reagoitukykyä vaaditaan esimerkiksi työtehtäviin, joissa työntekijä itsenäisesti käyttää erityistä vaaraa aiheuttavia koneita ja laitteita. Luotettavuus ja itsenäinen harkintakyky ovat tarpeen esimerkiksi erilaisissa johtotehtävissä, omaisuudenhoitotehtävissä sekä tehtävissä, joissa työntekijällä on pääsyoikeus luottamuksellisiin tietoaaineistoihin.

Lisäksi työtehtävien on oltava sellaisia, että niiden suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi

- vaarantaa työntekijän tai toisen henkeä
- vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta
- vaarantaa liikenneturvallisuutta
- lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä
- vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen tietoturvallisuutta ja siten aiheuttaa vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia
- vaarantaa liike- ja ammattisalaisuutta tai aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa jos vaarantamista tai riskien syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää

Edellä lueteltujen tehtävien lisäksi työnantajalla on huumetestitodistuksen käsittelyoikeus myös silloin, kun hakijalta edellytetään erityistä luotettavuutta ja työskentely tapahtuu muualla kuin työnantajan valvomissa toimitiloissa. Lisäksi edellytetään, että työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi aiheuttaa työnantajan asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa tai vaarantaa tämän henkilökohtaista turvallisuutta. Tällaiseksi tehtäväksi katsotaan esimerkiksi siivoaja, joka käy asiakkaan kotona siivoamassa ja jolle tätä varten annetaan kodin avaimet. Tätä säännöstä voidaan soveltaa myös kunnallisen kotipalvelun työntekijään, joka hoitaa ulkopuolisesta avusta riippuvaista vanhusta tämän kotona.

Työnantajalla on vastaava käsittelyoikeus myös silloin, kun virkatehtäviin kuuluu pysyvästi ja olennaisesti alaikäisen lapsen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa tai muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa ilman muiden aikuisten läsnäoloa. Esimerkiksi peruskoulun luokanopettajan tehtävät kuuluvat pääsääntöisesti tämän kohdan piiriin.

Lisäksi työnantajalla on sama oikeus, jos työnhakijan on tarkoitus hoitaa sellaisia lääkehuollon tehtäviä, joissa on pääsy itsenäisesti ja valvomattomasti huumausaineisiin tai vähäistä suurempaan määrään sellaisia lääkkeitä, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin. Tällaisia tehtäviä on esimerkiksi

sairaalassa ja lääkevarastolla.

Huume-testitodistusten käsittelyoikeus edellyttää, että kahdesta ryhmästä täyttyy vähintään yksi edellytys samanaikaisesti.

Työnantajan tulee hakumenettelyn yhteydessä ilmoittaa työnhakijalle, että tarkoitus on pyytää valituksi tulleelta huumausainetestistä koskeva todistus. Työnhakijalla ei ole velvollisuutta todistuksen toimittamiseen, mutta työnantaja voi työhönottoharkinnassa jättää ottamatta huomioon hakijan, joka ei toimita todistusta työnantajalle. Valintapäätös voidaan tehdä ehdollisena siihen asti, kunnes virkaan valittu on toimittanut todistuksen.

Työntekijä toimittaa itse työnantajalle työterveyshuollossa tehdyn huumausainetestistä koskevan todistuksen. Siitä saa ilmetä vain, että työntekijälle on tehty huumausainetestistä ja onko hän käyttänyt huumausaineita muuhun kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt.

Huumausainetestistä koskeva tieto on arkaluonteinen terveydentilaa koskeva tieto ja sen käsittelyä ja säilytystä koskee samat rajoitukset kuin muitakin terveydentilaa koskevia tietoja (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 5§)

Virkasuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa viranhaltijan kohtuullisessa määräajassa esittämään todistuksen huumausainetestistä, kun on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumeiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista ja edellyttäen, että työelämän yksityisyydensuojalain 8 §:ssä säädetyt edellytykset täyttyvät. Nämä kriteerit ovat lähtökohtaisesti lain 7 §:n 2 momentin erityislanteita lukuun ottamatta samat kuin 7 §:n mukaisessa hakutilanteessa, mutta niitä sovelletaan tiukemmin. Laissa edellytetään virkatehtävien vaativan erityistä tarkkuutta, luotettavuutta jne. ja vaarantamisen olevan luonteeltaan vakavaa.

Lisäksi työnantaja saa velvoittaa viranhaltijan esittämään todistuksen niissä tapauksissa, joissa tämä on jo aikaisemmin saanut positiivisen tuloksen huumausainetestistä ja tuolloin sitoutunut huumevieroitushoitoon, jonka toteutumisen seurantaan nämä testit kuuluvat. Huume-testitodistuksen toimittamisvelvollisuus on virkasuhteeseen liittyvä velvoite, jonka rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset määräytyvät kokonaisharkinnan pohjalta. Kyseeseen voi tulla tällöin myös virkasuhteen irtisanominen tai purku.

Huumausainetestistä voidaan sisällyttää myös kunnallista viranhaltijaa koskevan lain 19 §:ssä tarkoitettuun terveystarkastukseen.

Jos henkilöstölle on tarkoitus tehdä huumausainetestistä, työnantajalla on työterveyshuoltolain 11 § 4 momentin mukaan oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Lapinlahden kunnassa on päihdeohjelma (päivitetty 20.4.2018).

Yt-elin käsitteli asiaa kokouksessaan 29.8.2018 ja se esittää henkilöstöjaostolle seuraavaa:

1) huume-testit otetaan käyttöön Lapinlahden kunnassa kaikkia avoimia virka- ja

palvelusuhteita täytettäessä.

2) testin ottamatta jättämistä voidaan harkita lyhyissä määräaikaissa tehtävissä.

3) ja huumetestien käyttöönotto lisätään päihdeohjelmaan.

Valmistelija: hallintojohtaja Ulla Nikulainen, 040 4883 211,
ulla.nikulainen@lapinlahti.fi

Kunnanjohtajan ehdotus

Henkilöstöjaosto päättää Yt-elimien esityksen mukaisesti ottaa huumetestit käyttöön 1.10.2018 alkaen ja että, hakuilmoituksiin lisätään tieto testin käytöstä.

Työnantaja vastaa sille toimitettujen huumausainetestitodistusten hankkimisesta aiheutuneista kustannuksista sekä hakijan että jo virkasuhteessa olevien osalta.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.