

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi merityösopimuslain 1 ja 13 luvun muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi merityösopimuslakia, yhteistoimintalakia ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia. Merityösopimuslakiin lisättäisiin säännökset työnantajan oikeudesta velvoittaa työntekijä suorittamaan puhalluskoe sen selvittämiseksi, onko työntekijä alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla. Lisäksi laissa ehdotetaan säädettäväksi henkilötietojen käsittelystä puhalluskokeiden yhteydessä. Ehdotettavia säännöksiä sovellettaisiin myös losseilla tehtävään työhön.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	4
1 Asian tausta ja valmistelu	4
1.1 Tausta	4
1.2 Valmistelu	4
2 Nykytila ja sen arviointi.....	4
2.1 Lainsäädäntö	4
2.1.1 Perustuslaki	4
2.1.2 Merityösopimuslaki ja työturvallisuuslaki	5
2.1.3 Aluksen päällikön vastuuta koskeva sääntely	6
2.1.4 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä	7
2.1.5 Työterveyshuoltolaki.....	8
2.1.6 Tietosuoja-asetus ja tietosuojalaki	8
2.1.7 Rikoslaki	10
2.2 Kansainväliset sopimukset ja kansainvälisten järjestöjen ohjeet ja suositukset.....	10
2.2.1 Euroopan ihmisoikeussopimus.....	10
2.2.2 Kansainvälinen työjärjestö	11
2.2.3 Kansainvälinen merenkulkujärjestö	11
2.3 Käytäntö.....	12
2.3.1 Oikeuskäytäntö.....	12
2.3.2 Työehtosopimusmääräykset ja puhalluskokeet käytännössä	13
2.3.3 Tietosuojavaltuutetun puhalluskokeita koskeva ohjaus	14
2.4 Nykytilan arviointi	15
3 Tavoitteet	16
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	16
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	16
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	16
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset	16
4.2.1.1 Vaikutukset julkiseen talouteen	16
4.2.1.2 Vaikutukset yrityksiin	16
4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	17
4.2.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset.....	17
4.2.3.1 Vaikutukset työmarkkinoihin, työelämään ja työntekijöihin	17
4.2.3.2 Vaikutukset turvallisuuteen.....	18
4.2.3.3 Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon	18
4.2.3.4 Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin	18
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	18
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	18
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailta käytetyt keinot	19
5.2.1 Ruotsi	19
5.2.2 Tanska	19
5.2.3 Viro	19
5.2.4 Latvia	20
5.2.5 Saksa	20

HE 34/2022 vp

5.2.6 Ranska.....	20
6 Lausuntopalaute.....	20
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	24
7.1 Merityösopimuslaki.....	24
7.2 Yhteistoimintalaki.....	30
7.3 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa.....	31
8 Voimaantulo.....	31
9 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys.....	31
9.1 Yksityiselämän suoja, henkilökohtainen koskemattomuus ja itsemääräämisoikeus.....	31
9.2 Henkilötietojen suoja.....	34
9.3 Puhalluskokeeseen velvoitettavan työntekijän oikeusturva.....	35
9.4 Perustuslain 124 §.....	36
9.5 Yhteenveto.....	38
LAKIEHDOTUKSET.....	39
1. Laki merityösopimuslain 1 ja 13 luvun muuttamisesta.....	39
2. Laki yhteistoimintalain 12 §:n muuttamisesta.....	40
3. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 13 §:n muuttamisesta.....	41
LIITE.....	42
RINNAKKAISTEKSTIT.....	42
1. Laki merityösopimuslain 1 ja 13 luvun muuttamisesta.....	42
2. Laki yhteistoimintalain 12 §:n muuttamisesta.....	44
3. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 13 §:n muuttamisesta.....	45

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Aluksilla on paljon turvallisuuskriittisiä tehtäviä, jotka liittyvät kansainvälisiin sopimuksiin ja kansalliseen sääntelyyn perustuvien turvallisuusvaatimusten toteuttamiseen aluksilla. Työntekijöiden puhalluskokeet aluksilla ovat perusteltuja merenkulun turvallisuusvaatimusten ja erityisolosuhteiden näkökulmasta. Puhalluskokeet ovat yksi tärkeä keino huolehtia päihtyneenä työskentelystä aiheutuvien turvallisuusriskien ennaltaehkäisemisestä aluksilla ja ne ovat tavanomaisia suomalaisilla aluksilla sekä myös kansainvälisesti.

Lainsäädännössä ei ole säännöksiä työnantajan oikeudesta velvoittaa työntekijä puhalluskokeeseen sen selvittämiseksi, onko työntekijä päihtynyt työajalla. Työntekijän velvollisuus osallistua puhalluskokeeseen voi perustua vain lainsäädäntöön.

1.2 Valmistelu

Esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimivassa merimiesasiain neuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö sekä merenkulkualan työmarkkinajärjestöt.

Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi hallituksen esitysluonnoksesta lausuntoja merimiesasiain neuvottelukunnassa edustettuina olevilta tahoilta, oikeusministeriöltä, valtiovarainministeriöltä, aluehallintovirastoilta, Liikenne- ja viestintävirastolta, tietosuojavaltuutetun toimistolta, Varsinais-Suomen ELY-keskukselta, eräiltä lossitoimintaa harjoittavilta yhtiöiltä ja Ahvenanmaan maakunnan hallitukselta.

Lausuntoaika oli 8.7.–3.9.2021. Lausuntoja saatiin 11 kappaletta. Esityksestä lausuiivat liikenne- ja viestintäministeriö, oikeusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Etelä-, Lounais-, Itä-, Pohjois- sekä Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet, Työterveyslaitos, Varsinais-Suomen ELY-keskus, Suomen Merimies-Unioni SMU ry ja Suomen Konepäällystöliitto ry, Suomen Laivanpäällystöliitto ry, Kemianteollisuus ry ja Metsäteollisuus ry, Suomen Varustamot ry sekä Merimieseläkekassa.

Valmisteluasiakirjat ja saadut lausunnot ovat saatavilla julkisessa palvelussa osoitteessa [https://valtioneuvosto.fi/hankkeet/tunnuksella TEM098:00/2020](https://valtioneuvosto.fi/hankkeet/tunnuksella/TEM098:00/2020).

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Lainsäädäntö

2.1.1 Perustuslaki

Suomen perustuslain (731/1999) 7 §:n mukaan jokaisella on oikeus henkilökohtaiseen vapautteen ja koskemattomuuteen, joihin ei voi puuttua mielivaltaisesti ja ilman laissa säädettyä perustetta. Perustuslain esitöissä (Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta, HE 309/1993 vp, s. 47/I) todetaan, että oikeus henkilökohtaiseen koskemattomuuteen antaa suojaa esimerkiksi henkilöön käypiä tarkastuksia ja pakolla toteutettavia lääketieteellisiä tai vastaavia toimenpiteitä vastaan. Perustuslain 7 § antaa suojaa myös yksityisten välisissä suhteissa.

Perustuslain 10 §:n mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla.

2.1.2 Merityösopimuslaki ja työturvallisuuslaki

Merityösopimuslakia (756/2011) sovelletaan sen 1 luvun 1 §:n mukaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan suomalaisessa aluksessa tai työnantajan määräyksestä väliaikaisesti muualla. Merityösopimuslakia ei sovelleta sen 1 luvun 2 §:n mukaan työsopimukseen, jonka perusteella työtä tehdään vain aluksen ollessa satamassa, jonka perusteella tehtävää työtä on pidettävä pelkästään tilapäisenä tarkastus-, huolto-, luotsaus- tai muuna näihin rinnastettavana työnä, jonka perusteella työtä tehdään uittokalustolla, uittoon käytettävää kuljetuskalustoa lukuun ottamatta, jonka perusteella työtä tehdään puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen aluksissa taikka josta säädetään erikseen.

Merityösopimuslaissa tai muussa työläinsäädännössä ei ole säännöksiä, joiden nojalla työnantaja voi velvoittaa työntekijän osallistumaan puhalluskokeeseen aluksella.

Merityösopimuslain 4 luvun 1 §:ssä säädetään työntekijän yleisestä työntekovelvollisuudesta sekä lojaliteettivelvollisuudesta. 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. Työntekijän merityösopimuslain 4 luvun 2 §:ssä säädettyyn työturvallisuusvelvoitteeseen on tulkittu kuuluvan myös pidättäytyminen alkoholin käytöstä työssä.

Merityösopimuslain 2 luvun 3 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään. Työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta säädetään työturvallisuuslain 8 §:ssä. Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Lisäksi työnantajan on muun muassa poistettava mahdolliset vaara- ja haittatekijät sekä jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta.

Jos päihtynyt työntekijä on vaaraksi itselleen, työpaikan muille työntekijöille tai ulkopuolisille, voi työnantaja työturvallisuusvelvoitteensa täyttääkseen olla velvollinen poistamaan työntekijän työpaikalta tai työtehtävistä. Jos työnantaja sallii päihtyneen työntekijän työskentelevän, hän voi onnettomuuden sattuessa olla vastuussa työturvallisuusvelvoitteidensa rikkomisesta. Työturvallisuuslain rikkomisesta voi työnantajaan kohdistua rikosoikeudellinen tai vahingonkorvausvastuu tai molemmat. Merityösopimuslain perusteella työnantajan velvoitteiden rikkominen voi muodostua myös sopimusrikkomukseksi ja tätä kautta johtaa korvausvelvollisuuteen.

Työturvallisuuslain 18 §:n mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyysylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Merityösopimuslain 13 luvun 18 §:n mukaan päälliköllä ja häntä avustavalla henkilöllä on oikeus käyttää aluksessa sellaisia järjestyksen ylläpitämiseksi tarpeellisia voimakeinoja, joita voidaan pitää puolustettavina, kun otetaan huomioon vastarinnan vaarallisuus ja tilanne muutenkin.

Merityösopimuslain ja työturvallisuuslain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

2.1.3 Aluksen päällikön vastuuta koskeva sääntely

Aluksen päällikön vastuusta säädetään useissa eri säädöksissä. Merilain (674/1994) 6 luvun 3 §:n mukaan päällikkö vastaa aluksen merikelpoisuudesta, joka sisältää myös asianmukaisen miehityksen. Luvun 9 §:n mukaan päällikön on huolehdittava siitä, että alusta kuljetetaan ja käsitellään hyvän merimiestaidon mukaisesti. Merikelpoisuudesta huolehtimisen laiminlyönti on säädetty rangaistavaksi.

Laivaväestä ja aluksen turvallisuusjohtamisesta annetussa laissa (1687/2009) säädetään muun muassa aluksen miehityksestä ja vahdinpidosta. Lain turvallista miehitystä koskevan 5 §:n mukaan alus on miehittävä siten, ettei alusta, laivaväkeä, matkustajia, lastia, muuta omaisuutta tai ympäristöä saateta tarpeettomasti vaaralle alttiiksi. Laivaväen tulee lukumäärältään ja pätevyydeltään olla sellainen, että vahti-, turvallisuus- ja turvatoimitehtävät sekä ympäristön pilaantumisen ehkäisemiseen liittyvät tehtävät aluksella voidaan hoitaa. Turvatoimitehtävät liittyvät tyypillisesti aluksen ulkopuolelta tulevan turvallisuusuhkan, esimerkiksi merirosvouden ja terrorismin torjumiseen. Kansainvälisen merenkulkujärjestön (IMO) yleiskokouksen joulukuussa 2011 hyväksymä päätöslauselma (A27/Res.1047) sisältää turvallisen miehityksen vähimmäisvaatimuksia koskevat periaatteet.

Laivaväestä ja aluksen turvallisuusjohtamisesta annetun lain 23 §:n mukaan laivanisännän, aluksen päällikön, konepäällikön ja koko vahtihenkilöstön on varmistettava, että aluksessa pidetään turvallista vahtia sekä vallitseviin olosuhteisiin ja aluksen suunniteltuun reittiin nähden tarpeellisia vahteja. Aluksen vahtijärjestelyt on järjestettävä siten, ettei väsymys heikennä vahtihenkilöstön suorituskykyä. Laivaväen tehtävät on järjestettävä siten, että matkan aloittava vahti samoin kuin seuraavatkin vahdit ovat vahtiin tullessaan tarpeeksi levänneitä ja muutenkin tehtävänsä edellyttämässä kunnossa.

Aluksen miehityksestä ja laivaväen pätevyydestä annetun valtioneuvoston asetuksen (508/2018) 5 §:n mukaan aluksen päällikön on huolehdittava, että laivaväen lukumäärä, kokoonpano ja käyttö jokaisella matkalla mahdollistavat seuraavien toimintojen hoitamisen: aluksen kuljettaminen turvallisesti satamasta satamaan, aluksen käytön vaatima huolto siinä laajuudessa kuin aiottu matka vaatii, merenkulku-, pelastus-, palontorjunta- sekä muun turvallisuusvälineistön käyttö ja huolto, koneiston, automatiikan, valvonta-apuvälineiden ja viestintävälineiden käyttö ja huolto siinä laajuudessa, että alusta voidaan kuljettaa turvallisesti, hinauksen vaatimat toiminnot ottaen huomioon hinauksen laatu, aluksen turvallinen kiinnittäminen ja irrottaminen, laivaväen ja muiden aluksella asuvien henkilöiden huolto sekä turvatoimet ja ympäristön pilaantumisen ehkäisy.

Edellä selostetussa lainsäädännössä ei ole säädetty aluksen miehistön päihteettömyyden valvonnasta.

2.1.4 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) säädetään muun muassa työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä sekä työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista. Laissa ei ole säännöksiä, jotka oikeuttaisivat työnantajan velvoittamaan työntekijän puhalluskokeeseen.

Puhalluskokeen tuloksia koskevien henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan henkilötietojen käsittelyä koskevaa sääntelyä. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksen 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. Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella. Tarpeellisuusvaatimus koskee myös puhalluskokeen tulosten käsittelyä.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 3 momentin mukaan henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (1333/2021) tarkoitettussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:ssä säädetään työnantajan oikeudesta velvoittaa työntekijä esittämään työsuhteen aikana huumausainetestiä koskeva todistus. Velvoittaminen edellyttää työnantajalla olevan perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausainneiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista. Testaamisen on oltava välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi. Lisäksi työntekijän tulee toimia sellaisessa työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vakavasti vaarantaa sääntelyllä suojattavia intressejä. Huumausainetestitodistuksen antamiseen voidaan velvoittaa muun muassa tehtävissä, joissa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä, työturvallisuutta tai liikenneturvallisuutta tai voi lisätä huomattavasti merkittävien ympäristövahinkojen riskiä. Esitöiden (Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta, HE 162/2003 vp, s. 33/I) mukaan huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämisvelvollisuus on lähinnä työsuhteeseen liittyvä velvoiteoikeudellinen normi, jonka rikkomisesta työntekijälle mahdollisesti aiheutuvat seuraamukset määräytyvät työ- ja virkaoikeudellisin perustein kokonaisharkinnan pohjalta.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 14 §:n mukaan työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään. Tämä koskee myös alkoholi- ja huumausainetestejä. Pykälä soveltuu verikokeesta tehtäviin alkoholitesteihin.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n mukaan muun muassa työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät kuuluvat yhteistoimintalaissa tarkoitettun vuoropuhelun sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitettun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja

julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista. Edellä tarkoitetun menettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset toimivaltansa mukaisesti yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa (22 §).

2.1.5 Työterveyshuoltolaki

Lainsäädännössä on säännökset sellaisia tilanteita varten, joissa työntekijän työ- ja toimintakykyä selvitetään työterveyshuollossa. Veren alkoholipitoisuuden määrittämiseen sovelletaan tällöin terveydenhuollon lainsäädäntöä.

Työntekijällä on työterveyshuoltolain (1383/2001) 13 §:n perusteella velvollisuus osallistua terveystarkastukseen, joka on välttämätön hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä tai hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Testistä voi kieltäytyä vain perustellusta syystä. Terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen saadaan merkitä ainoastaan yleinen arvio työntekijän työkyvystä tehtävien kannalta. Tällä perusteella työnantaja ei voi saada tietoa alkoholitestin tuloksesta.

Työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa säädetään päihdeohjelmasta. Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihdeiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä työnantajan ja henkilöstön on käsiteltävä yhteistoimintalaissa tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitetussa yhteistoimintamenetelyssä työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Velvollisuus päihdeohjelman laatimiseen on siten vain silloin, kun työnantajan tarkoituksena on edellyttää huumausainetestiä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintöön (TyVM 8/2004 vp) perustuen päihdeohjelman tulee kuitenkin kattaa myös alkoholinkäyttö. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi mietinnössään, että alkoholin käytön kansanterveydelliset ja työturvallisuutta vaarantavat vaikutukset ovat erittäin suuret ja moninkertaiset verrattuna huumeiden käytön vastaaviin vaikutuksiin. Tästä syystä valiokunta korosti, että työpaikoille tulisi yhteistyössä työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa laatia kattava päihdeohjelma, jossa sovittaisiin menettelytavoista painottaen erityisesti ennaltaehkäisyä, varhaista puuttumista kaikkiin päihdeongelmiin ja toimivan hoitoonhajauksen järjestämistä.

2.1.6 Tietosuoja-asetus ja tietosuojalaki

Puhalluskokeen tulosten käsittelyyn silloin, kun ne ovat henkilötietoja, sovelletaan luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuu-

desta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679 (yleinen tietosuoja-asetus), jäljempänä *tietosuoja-asetus*. Tietosuoja-asetuksessa säädetään muun muassa tietosuojaperiaatteista, henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteista sekä rekisteröidyn oikeuksista ja rekisterinpitäjän velvollisuuksista.

Kun on kyse tietosuoja-asetuksen soveltamisalaan kuuluvasta henkilötietojen käsittelystä, tietosuoja-asetusta tarkentava kansallinen lainsäädäntö on mahdollista silloin, kun tietosuoja-asetuksessa nimenomaisesti jätetään jäsenvaltioille kansallista sääntelyliikkumavaraa. Kansallista sääntelyliikkumavaraa liittyy useaan tietosuoja-asetuksen artiklaan.

Sääntelyliikkumavaraa voidaan ensinnäkin käyttää, kun henkilötietojen käsittely perustuu tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c tai e alakohtaan, eli silloin, kun käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi, tai kun käsittely on tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi. Käsittelyn tarkoitus määritellään kyseisessä käsittelyn oikeusperusteessa. Tarkentava lainsäädäntö voi näissä tapauksissa sisältää erityisiä säännöksiä tietosuoja-asetuksen säännösten soveltamisen mukauttamiseksi, muun muassa yleisiä edellytyksiä, jotka koskevat rekisterinpitäjän suorittaman tietojenkäsittelyn lainmukaisuutta sekä käsiteltävien tietojen tyyppiä, rekisteröityjä, säilytysaikoja, käyttötarkoitussidonnaisuutta ja käsittelytoimia koskevia säännöksiä. Jäsenvaltion lainsäädännön on 6 artiklan mukaan täytettävä yleisen edun mukainen tavoite ja oltava oikeasuhteinen sillä tavoiteltuun oikeutettuun päämäärään nähden. Ottaen huomioon tietosuoja-asetuksen suora sovellettavuus sekä perustuslakivaliokunnan viimeaikainen tulkintakäytäntö (ks. erityisesti PeVL 14/2018 vp) erityissääntely tulisi rajoittaa vain välttämättömään.

Erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvat tiedot, joita koskee lähtökohtaisesti käsittelykielto, on määritelty tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 1 kohdassa. Niihin kuuluvat muun muassa terveystiedot. Kansallista sääntelyliikkumavaraa sisältyy erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien henkilötietojen käsittelyn osalta tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohtaan. Kohdan b alakohdan mukaan erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen käsittelyyn ei sovelleta artiklan 1 kohdan mukaista käsittelykieltoa, kun käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai rekisteröidyn velvoitteiden ja erityisten oikeuksien noudattamiseksi työoikeuden, sosiaaliturvan ja sosiaalisen suojelun alalla, siltä osin kuin se sallitaan unionin oikeudessa tai jäsenvaltion lainsäädännössä tai jäsenvaltion lainsäädännön mukaisessa työehtosopimuksessa, jossa säädetään rekisteröidyn perusoikeuksia ja etuja koskevista asianmukaisista suojaustoimista.

Työsuhteessa tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä koskeva kansallinen liikkumavara on laajempi ja perustuu asetuksen 88 artiklaan. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa lakisääteisesti tai työehtosopimuksilla yksityiskohtaisempia sääntöjä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä oikeuksien ja vapauksien suojan varmistamiseksi, erityisesti palvelukseenottamista tai työsuhteen päättämistä varten, mukaan lukien lakisääteisten tai työehtosopimukseen perustuvien velvollisuuksien suorittaminen, työn johto, suunnittelu ja organisointi, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus työpaikalla, työterveys ja -turvallisuus, työnantajan tai asiakkaan omaisuuden suoja sekä työntekoon liittyvien oikeuksien ja etuuksien yksilöllistä tai kollektiivista käyttöä sekä työsuhteen päättämistä varten. Artiklan 2 kohdan mukaan näihin sääntöihin on sisällytettävä asianmukaisia ja erityisiä toimenpiteitä rekisteröidyn ihmisarvon, oikeutettujen etujen ja perusoikeuksien suojaamiseksi siten, että erityistä huomiota kiinnitetään tietojenkäsittelyn läpinäkyvyyteen, henkilötietojen siirtoihin saman konsernin tai yritysryhmän, joka harjoittaa yhteistä taloudellista toimintaa, sisällä ja työpaikalla käytössä oleviin valvontajärjestelmiin.

Rekisteröidyn oikeuksista säädetään tietosuoja-asetuksen III luvussa.

Tietosuojalain (1050/2018) täydennetään ja täsmennetään eräiltä osin tietosuojasetuksen sääntelyä muun muassa käsittelyn oikeusperusteiden ja valvontaviranomaisten osalta. Henkilötietojen käsittelyä koskevan lainsäädännön noudattamista valvoo tietosuojavaltuutettu. Tietosuojavaltuutetun tehtävistä ja toimivallasta säädetään tietosuojasetuksen 55–59 artiklassa ja tietosuojalain 14 §:ssä.

2.1.7 Rikoslaki

Vesiliikennejuopumuksesta tuomitaan rikoslain (39/1889) 23 luvun 5 §:n 2 momentin mukaan se, joka ohjailee ammattimaisessa vesiliikenteessä alusta tai määräyksestä toimii tällaisessa aluksessa sen kulun turvallisuuteen tai ympäristön pilaantumisen ehkäisemiseen olennaisesti vaikuttavassa työtehtävässä nautittuaan alkoholia niin, että hänen verensä alkoholipitoisuus tehtävän aikana tai sen jälkeen on vähintään 0,5 promillea tai että hänellä tällöin on vähintään 0,22 milligrammaa alkoholia litrassa uloshengitysilmaa. Pykälän esitöiden (HE 16/2012 vp, s. 17/II) mukaan työvuoron päätyttyä henkilöä ei ole pykälässä tarkoitetulla tavalla tehtävään määrätty, koska tyypillistä on, että merimiehet ovat merillä viikkoja, jolloin he viettävät työpaikallaan myös vapaa-aikaa.

2.2 Kansainväliset sopimukset ja kansainvälisten järjestöjen ohjeet ja suositukset

2.2.1 Euroopan ihmisoikeussopimus

Euroopan ihmisoikeussopimuksen (SopS 18–19/1990) 8 artiklassa säädetään jokaisen oikeudesta yksityis- ja perhe-elämän kunnioitukseen. Viranomaiset eivät saa puuttua tämän oikeuden käyttämiseen, paitsi kun laki sen sallii ja se on välttämätöntä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen ja yleisen turvallisuuden tai maan taloudellisen hyvinvoinnin vuoksi, tai epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalisen suojaamiseksi, tai muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin (EIT) on oikeuskäytännössään katsonut, että yksityiselämään puuttumisesta on kyse esimerkiksi pakollisessa huumetestissä, jossa henkilön on annettava näyte tai vähäiseenkin lääketieteelliseen toimenpiteeseen velvoittamisessa.¹ Tällaisen toimenpiteen on täytettävä Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklassa säädetyt rajoitusedellytykset eli lailla säätämisen vaatimus ja välttämättömyusedellytys.

Päihdetestauksiin liittyvässä oikeuskäytännössään² Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on katsonut, että lailla säätämisen vaatimus ei kansallinen työmarkkinajärjestelmä huomioiden välttämättä edellytä, että oikeudesta suorittaa päihdetestejä säädetään lain tasolla. Riittävänä on pidetty, että huumetestauksesta on määrätty riittävän täsmällisesti esimerkiksi työehtosopimuksessa. Tuomioistuin on katsonut, että työnantajan direktio-oikeutensa nojalla suorittama huumetestaus voi olla lailla säätämisen vaatimuksen osalta riittävää, jos työnantajan direktio-oikeutta koskevat periaatteet ovat määrittäneet kansallisessa oikeuskäytännössä riittävän täsmälliseksi.³

Työntekijöiden alkoholitestausta koskevissa ratkaisuissaan Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on perustellut välttämättömyysvaatimuksen täyttymistä alkoholitestien yleisen turvallisuuden ja muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien suojaamisen tavoitteilla. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin

¹ EIT, *Young v. the United Kingdom*, 60682/00, 11.9.2005.

² EIT, *Wretlund v. Sweden*, 46210/99, 9.3.2004 ja EIT, *Madsen v. Denmark*, 58341/00, 7.11.2002.

³ EIT, *Wretlund v. Sweden*, 46210/99, 9.3.2004.

keustuomioistuin on katsonut Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklan näkökulmasta hyväksytyiksi esimerkiksi työnantajan laatimiin käytännesääntöihin perustuvat satunnaiset aluksella työskenteleviin henkilöihin kohdistuvat virtsakokeina tehtävät alkoholitestaukset.⁴ Tuomioistuin kiinnitti ratkaisussa huomiota siihen, että kaikki miehistöön kuuluvat työntekijät kuuluivat turvallisuusmiehistöön ja vaikka sitä tarvitaan harvoin, on olennaista, että turvallisuusmiehistöön kuuluvat pystyvät huolehtimaan aluksen turvallisuudesta. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on pitänyt virtsakokeina tehtävien huumausainetestien tavoitetta hyväksyttävänä myös ydinvoimalassa työskentelevän henkilön osalta.⁵

2.2.2 Kansainvälinen työjärjestö

Kansainvälinen työjärjestö ILO ei ole antanut sitovaa sääntelyä työntekijöiden alkoholin vaikutuksen alaisuuden selvittämisestä.

ILO:n alkoholitestausta merenkulussa koskevissa periaatteissa (Guiding Principles on Drug and Alcohol Testing Procedures for Worldwide Application in the Maritime Industry, ILO 1993) edellytetään muun muassa yksityisyyden, luottamuksellisuuden ja tulosten oikeellisuuden turvaavia menettelytapoja. Periaatteiden mukaan tulee huolehtia, että testattavat ovat tietoisia testaamisen syistä, kertoa, mitä suojatoimenpiteitä yksityisyyden suojaamiseksi on ja että tiedot ovat luottamuksellisia sekä oikeudesta saada tieto testituloksista.

ILO on julkaissut käsikirjan (ILO:n julkaisu Drug and Alcohol Abuse Prevention Programmes in the Maritime Industry (A Manual for Planners), uudistettu 2001) merenkulun päihdeohjelmien suunnittelua varten. Käsikirjassa on tietoa päihdeohjelman kehittämistä, toimeenpanoa ja arviointia varten. Käsikirjassa painotetaan ennaltaehkäisyä sekä kuvataan eri tahojen vastuita. Jos testejä käytetään, tulee käsikirjan mukaan määritellä, ketä testataan, missä olosuhteissa ja kuinka usein sekä millaisia testejä ja menettelytapoja käytetään ja mahdolliset seuraamukset.

ILO on alkoholi- ja huumausaineiden hallintaa työpaikalla koskevassa ohjeistossaan (1999)⁶ lähtenyt siitä, että alkoholi- ja huumausaineongelmat ovat terveysongelmia. Tämä merkitsee muun muassa sitä, että käsiteltäessä päihdeongelmia työpaikalla tulevat sovellettavaksi työntekijän yksityisyyden suojaa koskevat periaatteet samalla tavoin kuin muissakin terveydentilaa koskevissa asioissa. Ohjeiston liitteenä on työpaikan päihdetestausta koskevat pääperiaatteet (1993). Ohjeiston ja periaatteiden sisältöä on selostettu tarkemmin yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain esitöissä (Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta, HE 162/2003 vp, s. 12–14).

2.2.3 Kansainvälinen merenkulkujärjestö

Kansainvälisen merenkulkujärjestön (IMO) merenkulkijoiden koulutusta, pätevyyskirjoja ja vahdinpitoa koskeva vuoden 1978 kansainvälinen yleissopimus (SopS 22/1984), jäljempänä *STCW-yleissopimus*, kuuluu keskeisiin meriturvallisuutta sääteleviin kansainvälisiin sopimuksiin. STCW-yleissopimus koskee kansainvälisiä kauppaluksia. STCW-yleissopimukseen liittyy merenkulkijoiden koulutusta, pätevyyskirjoja ja vahdinpitoa koskeva säännöstö, jäljempänä *STCW-säännöstö*. STCW-säännöstö muodostuu kahdesta osasta, joista osa A sisältää STCW-yleissopimuksen määräyksiä koskevat pakolliset vaatimukset, joihin STCW-yleissopimuksen

⁴ EIT, Madsen v. Denmark, 58341/00, 7.11.2002.

⁵ EIT, Wretlund v. Sweden, 46210/99, 9.3.2004.

⁶ Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace. Code of practice, ILO 1999. Saatavissa: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_297_engl.pdf

liitteessä viitataan. Osan A määräyksillä annetaan yksityiskohtaiset pakolliset vähimmäisvaatimukset, jotka sopimusvaltioiden tulee täyttää saattaakseen STCW-yleissopimuksen täysimääräisesti voimaan. Osa B sisältää yleissopimuksen liitteen määräyksiä koskevia suositusluonteisia ohjeita.

STCW-yleissopimuksen säännön VIII/1 (Fitness for duty) mukaan on varmistettava riittävät menettelytavat huumausaineiden ja alkoholin väärinkäytön estämiseksi osan A-VIII/1 määräysten mukaisesti ja ottaen huomioon osan B-VIII/1 ohjeistus.

Koodin säännön mukaan (section A-VIII/1, kohta 10) 0,5 promillen alkoholiraja koskee lähtökohtaisesti päällikköä (master) ja päällystön kuuluva miehistön jäsentä (officer). Tämän lisäksi se koskee muita, jotka toimivat turvatoimitehtävissä (security), alusturvallisuustehtävissä (safety) tai ympäristön pilaantumisen ehkäisemiseen (marine environmental duty) liittyvässä tehtävässä.

B-osan mukaan on varmistettava riittävin toimenpitein, että päihteet eivät huononna vahtitehtäviä hoitavien ja turvatoimitehtävissä (security), alusturvallisuustehtävissä (safety) tai ympäristön pilaantumisen ehkäisemiseen liittyvissä tehtävissä (prevention of pollution) olevien toimintakykyä sekä toimeenpantava tarpeen mukaan päihteiden käytön valvontaa. B-osassa suositellaan selkeää kirjallista päihteiden väärinkäytön ennaltaehkäisemisen ohjelmaa, jonka mukaan alkoholinkäyttö on kielletty neljä tuntia ennen vahtivuoron alkamista. B-osa sisältää viittauksen ILO:n edellä mainittuun käsikirjaan.

2.3 Käytäntö

2.3.1 Oikeuskäytäntö

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2019:80 oli kyse laivayhtiön palveluksessa olleen järjestyksenvalvojan työsopimuksen irtisanomisesta. Irtisanomisperusteeksi oli ilmoitettu muun muassa päihdepolitiikkasopimuksen rikkominen. Työntekijän työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen osana olleessa päihdepolitiikkasopimuksessa oli määrätty työnantajan oikeudesta suorittaa aluksella satunnaisia puhalluskokeita. Työtuomioistuin katsoi, ettei työehtosopimukseen perustuvasta pistokoeluonteisesta puhalluskokeesta kieltäytyminen voinut osaksikaan vaikuttaa irtisanomiskynnyksen ylittymistä puoltavana seikkana. Asiassa ei väitettykään, että työntekijä olisi ollut työvuorossaan päihtyneenä.

Työtuomioistuin nosti ratkaisussaan esiin perustuslakivaliokunnan ja eduskunnan työ- ja tasa-arvovaliokunnan lausunnot, joiden mukaan työnantajan oikeudesta suorittaa työntekijälle puhalluskoe tulee säätää riittävän täsmällisesti lailla (PeVL 10/2004 vp, s. 6 ja TyVM 8/2004 vp, s. 2–3). Työntekijän velvoittaminen alkoholitestaukseen merkitsee työtuomioistuimen mukaan puuttumista perustuslain 7 §:ssä turvattuun henkilökohtaiseen koskemattomuuteen, johon on mahdollista puuttua vain laissa säädetyllä perusteella. Työtuomioistuimen mukaan työehtosopimuksen määräys puhalluskokeista ei täytä perustuslain 7 §:ssä asetettua lailla säätämisen vaatimusta eikä puhalluskokeesta kieltäytymistä voinut tämän takia huomioida työsuhteen päättämisedellytyksiä koskevassa harkinnassa.

Päihteiden käyttö on yleinen työsopimuksen päättämisperuste. Alkoholinkäytön lisäksi oikeuskäytännössä on päättämisperusteen harkinnassa otettu tapauskohtaisesti huomioon myös muut olosuhteet kuten työn luonne, työntekijän asema, työntekijän muut rikkomukset ja annetut varoitukset sekä työnantajan noudattama käytäntö vastaavissa tilanteissa.

Työturvallisuutta vaarantavaan päihteiden käyttöön on suhtauduttu oikeuskäytännössä ankarasti. Työntekijän oman tai muiden työturvallisuuden vaarantaminen alkoholin väärinkäyttötapauksissa on usein ollut perusteena työsopimuksen päättämiseksi. Tällöin on otettu huomioon konkreettiset vaarantumistilanteet sekä se, että työpaikan olosuhteet tai työtehtävät ovat olleet sellaiset, että päihtymys on ollut omiaan vaarantamaan työturvallisuutta (TT 2001:13, TT 2001:56, TT 2013:1, TT 1998:26). Ratkaisussa TT 2007:46 työtuomioistuin katsoi, ettei työsuhteen päättämisperustetta ollut, kun alkoholinkäyttö ei ollut vaarantanut työturvallisuutta eikä työnantajan käytännön mukaista ollut, että ensimmäinen alkoholin väärinkäyttötapausta johtaisi työsuhteen päättämiseen. Samoin ratkaisussa TT 2003:31 otettiin huomioon, ettei alkoholinkäyttö ollut vaarantanut yrityksen intressejä merkittävästi tai esimerkiksi henkilöturvallisuutta työpaikalla. Työntekijä oli sinänsä tehnyt tarkkuutta vaativaa työtä turvallisuusalalla toimivassa yrityksessä, jonka työntekijöille oli painotettu ehdotonta päihteettömyyden vaatimusta.

Esimerkiksi liikennealalla päihteiden nauttimiselle on tavallista asettaa ehdoton kieltö. Kiellon rikkominen on johtanut tällaisissa tapauksissa suoraan työsuhteen päättämiseen ilman varoitusta esimerkiksi ratkaisussa TT 2005:117 (junan konduktööri) ja TT 2013:166 (linja-autonkuljettaja). Työsopimuksen irtisanomista on pidetty perusteltuna myös tilanteissa, joissa veren alkoholipitoisuus on alittanut rangaistavaksi säädetyn liikennejuopumuksen rajan.

Työnantajan oikeuteen päättää työsopimus voivat vaikuttaa työpaikan hoitoonohjausta koskevat sopimukset, ohjeistukset ja suositukset sekä työpaikalla vakiintunut käytäntö (esim. TT 2019:125, TT 2005:117, TT 2001:13, TT 2001:56, TT 1998:26, TT 1996:78).

Ratkaisussaan TT 2005:117 työtuomioistuin arvioi puhalluskokeen tulosten luotettavuutta. Perustelujen mukaan puhalluskokeessa käytetty mittari oli kalibroitu edellisenä päivänä Helsingin poliisilaitoksella. Tilassa, jossa puhalluskokeet oli suoritettu, ei ollut ollut käytössä laitteita, jotka olisivat saattaneet vaikuttaa puhalluskokeen tuloksiin. Työtuomioistuin katsoi, että esitetyn selvityksen mukaan puhalluskokeiden tuloksia oli pidettävä luotettavina.

2.3.2 Työehtosopimusmääräykset ja puhalluskokeet käytännössä

Suomalaiset varustamot soveltavat alkoholin osalta nollatoleranssia työaikana. Suomen Varustamot ry:n ja Suomen Merimies-Unionin SMU ry:n kauppa-aluksia ja matkustaja-aluksia koskevissa työehtosopimuksissa⁷ edellytetään kaikilta aluksella työskenteleviltä nollatoleranssia työaikana. Nollatoleranssi ei kuitenkaan koske osallistumista pelastautumiseen. Työntekijän edellytetään muutoinkin esiintyvän aluksella ollessaan siten, että hän selviytyy moitteettomasti tehtävistään pelastusorganisaatiossa.

Säiliöaluksille on tehty erityissopimuksia, joissa on sovittu muun muassa ylimääräisestä korvauksesta tapauksissa, joissa työntekijöillä ei ole oikeutta nauttia ollenkaan alkoholia aluksella. Osalla aluksista työntekijöillä on oikeus nauttia vähäinen määrä alkoholia päällikön luvalla.

Puhalluskokeiden suorittaminen on työehtosopimusten mukaan mahdollista niin päihtymysepäilytapauksissa kuin satunnaisina puhallustesteinä. Jos päihtyneeksi epäilty työntekijä kieltäytyy testauksesta, kieltäytymisen merkitys selvitetään tapauskohtaisesti ottaen huomioon

⁷ Suomen Varustamot ry:n & Suomen Merimies-Unionin kauppa-aluksia ja matkustaja-aluksia koskevat työehtosopimukset päihdepolitiikkaa ja hoitoonohjausta koskevine liitteineen. Saatavissa: https://shipowners.fi/wp-content/uploads/2019/10/liitevihko_2019-2021_nettiin1.pdf
<https://shipowners.fi/tyomarkkinat-ja-osaaminen/tyomarkkina-asiat/tes/>

muut työntekijän päihtymystä osoittavat seikat. Pistokoeluateisissa alkoholitestauksissa on noudatettava tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta eikä niitä saa kohdistaa vain yksittäiseen työntekijään. Pistokoetestaukseen osallistuvat sekä päällystön että miehistön jäsenet.

Testauksissa käytettävät mittauslaitteet on pidettävä kunnossa ja tarkastettava säännöllisesti. Puhalluskokeen suorittaa lähtökohtaisesti joko aluksen päällikkö tai hänen määräämänsä sairaanhoitaja tai terveydenhuollosta vastaava päällystön jäsen. Testauksessa ovat läsnä sekä päällystön että miehistön edustajat. Yli 0,0 promillea puhaltanut työntekijä poistetaan töistä, ja testi uusitaan 30 minuutin kuluttua. Mittaustuloksissa voi olla 0,2 promillen virhe teknisistä ja lääketieteellisistä syistä johtuen. Työehtosopimuksessa on määräyksiä myös työssä päihtyneenä esiintymisestä aiheutuviista seuraamuksista.

Satunnaisten puhalluskokeiden järjestämiseen määrätään kauppa-aluksilla turvallisuusjohtamisjärjestelmän mukaisesti. Satunnaisia puhalluskokeita järjestetään keskimäärin neljästä kertaan vuodessa. Myös asiakassopimuksissa on vaatimuksia, joissa edellytetään päihtetömyyden valvontaa aluksilla.

Suomen Lauttaliikenne -konsernissa on käytössä päihdepolitiikka, jossa on määräykset nollatoleranssista. Se, että kuljettavaan henkilökuntaan kuuluvat eivät ole alkoholin vaikutuksen alaisena työssä, voidaan varmistaa työvuoron alussa ja sen aikana lautalle tai lossille asennetuilla kiinteillä alkomittareilla. Laitteet ja mittarit kalibroidaan ja tarkistetaan säännöllisin väliajoin. Testaamisesta kieltäytymisen merkitys selvitetään tapauskohtaisesti ottaen huomioon työntekijän päihtymystä osoittavat muut seikat. Lisäksi päihdepolitiikassa on määräyksiä sen rikkomisen seuraamuksista.

Losseja koskevissa palvelusopimuksissa edellytetään puhallutuksia turvallisuuden varmistamiseksi.

Varustamoilta saatujen tietojen mukaan vuodesta 2019 vuoden 2021 toukokuun alkuun mennessä alkoholin käyttöön liittyviä tapauksia, joissa on annettu huomautus tai varoitus tai päätetty työsuhde, on ollut yli 100. Tapausten määrän osalta on huomioitava Covid-19 -epidemian vaikutukset matkustajaliikenteeseen vuosina 2020–2021.

2.3.3 Tietosuojavaltuutetun puhalluskokeita koskeva ohjaus

Tietosuojavaltuutettu on antanut kannanoton (dnro 1808/452/2013) puhalluskokeista ja puhalluskokeiden tulosten käsittelystä ennen tietosuoja-asetuksen soveltamisen alkamista. Tietosuojavaltuutettu on suositellut sen arvioimista, onko työntekijöiden puhalluskokeiden suorittaminen asiallisesti perusteltua työnantajan toiminnan kannalta (muun muassa liikenneturvallisuuden ja tieliikennelain noudattamisen varmistaminen, muut lakisääteiset velvoitteet). Tietosuojavaltuutetun toimivaltaan ei kuulu puhalluskokeiden edellytysten tulkinta.

Tietosuojavaltuutetun ohjauksen mukaan henkilötiedon käsittelyyn työpaikalla tulee olla asiallinen käsittelyn peruste, ja henkilötietojen on oltava välittömästi tarpeellisia työsuhteen oikeuksien ja velvollisuuksien vuoksi. Jos positiivista puhalluskokeen tulosta käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa, tulee ottaa huomioon henkilötietojen virheettömyys- ja tarpeellisuusvaatimus siten, että työntekijän oikeusturva asiassa huomioidaan. Lisäksi tulee varmistaa ne menettelytavat, jolla tuloksen lääketieteellinen oikeellisuus ja virheettömyys varmistetaan työntekijän oikeusturvan kannalta riittävällä tavalla terveydenhuollon ammattihenkilöä tai työterveyshuoltoa apuna käyttäen. Puhalluskokeen tulokset saattavat ilmaista arkaluontoisen tiedon työntekijästä, jos lopputulos ilmaisee riippuvuussairauden.

2.4 Nykytilan arviointi

Suurella osalla alusten miehistön jäsenistä on työtehtäviä, jotka liittyvät aluksen turvallisesta kulusta ja sisäisestä turvallisuudesta huolehtimiseen, ulkoisten uhkien torjuntaan sekä ympäristöturvallisuudesta huolehtimiseen. Turvallisuuden varmistamiseen liittyen on kansainvälistä sääntelyä ja määräyksiä, jotka edellyttävät turvallisuuteen liittyvien tehtävien määrittelyä. Osalla miehistön jäsenistä turvallisuuteen liittyvät tehtävät kuuluvat tavanomaisiin tehtäviin. Kuitenkin hätätilanteissa kaikki aluksen miehistöön kuuluvat voivat kuulua aluksen turvallisuusorganisaatioon ja heillä voi tällöin olla tavanomaisesta tehtävästään poikkeavia erityisiä turvallisuusvastuita. Kansainvälisesti liikennöivillä aluksilla on ihmishengen turvallisuudesta merellä vuonna 1974 tehtyyn kansainväliseen yleissopimukseen (SopS 11/1981) eli *SOLAS-yleissopimukseen* perustuva hälytysluettelo, jossa on määriteltyä aluksen hätäorganisaatio ja siihen kuuluvat tehtävät. Turvallisuustehtävät ilmenevät hälytysluettelosta hätätilanteittain. Matkustaja-aluksissa voi olla sellaisia työntekijöitä, joilla on tehtäviä vain evakuointitilanteissa matkustajien evakuointiin, kuten avustamiseen ja ohjaamiseen liittyen. Tavanomaisesti esimerkiksi asiakaspalvelutehtävää hoitavalla miehistön jäsenellä voi siten hätätilanteessa olla määriteltä tehtävä, jonka hoitaminen päihtyneenä voi vaarantaa esimerkiksi matkustajien turvallisuutta.

Meriliikennettä harjoitetaan erilaisilla aluksilla ja reiteillä sekä erikokoisilla miehistöillä. Rahatialuksilla, tankkialuksilla ja muuta erityisen vaarallista tavaraa kuljettavilla säiliöaluksilla miehistöt ovat pieniä, ja hätätilanteessa jokaisella on oma turvallisuusorganisaation mukainen tehtävänsä. Matkustaja-aluksilla miehistö ja hätäorganisaatio ovat suuria, koska matkustajien evakuointi ja ohjeistaminen ovat miehistön vastuulla ja vaativia tehtäviä. Aluksilla, lähinnä matkustaja-aluksilla, voi olla myös muuta henkilöstöä, joka ei kuulu määriteltyyn turvallisuusorganisaatioon.

Oikeuden velvoittaa työntekijät puhalluskokeeseen arvioidaan olevan merityössä välttämätön merityöhön liittyvien turvallisuusriskien torjumiseksi. Puhalluskokeet ovat työnantajalle välttämätön keino ennaltaehkäistä turvallisuusriskejä merityön erityisolosuhteissa. Puhalluskokeilla voidaan varmistaa työntekijöiden työ- ja toimintakyky niiden työntekijöiden osalta, jotka työskentelevät aluksen, sen lastin, matkustajien tai ympäristön turvallisuuteen vaikuttavissa tehtävissä sekä tehtävissä, joissa päihtyneenä oleva voi vaarantaa työturvallisuutta. Lisäksi työturvallisuuden kannalta on välttämätöntä voida velvoittaa työntekijä puhalluskokeeseen myös sellaisessa tilanteessa, jossa perustellusti epäillään työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla. Aluksen ollessa merellä työntekijää ei tällaisissa tilanteissa voida lähettää työterveyshuoltoon, mikä maalla tehtävässä työssä on usein mahdollista. Työturvallisuudella on korostunut merkitys merityössä, jossa avun saaminen onnettomuustilanteissa voi kestää kauan ja jossa työskentelyolosuhteisiin liittyy turvallisuusriskejä.

Aluksen päälliköllä on kokonaisvastuu aluksen merikelpoisuudesta ja turvallisuudesta sekä työnantajan edustajana työturvallisuudesta. Aluksen, sen lastin, matkustajien ja ympäristön turvallisuudesta huolehtiminen edellyttää mahdollisuutta varmistua niiden työntekijöiden, jotka työskentelevät turvallisuuteen liittyvissä tehtävissä, työ- ja toimintakyvystä. Aluksen päällikön käytössä olevien, lakiin perustuvien keinojen huolehtia erityisistä turvallisuusvastuistaan ei arvioida olevan riittäviä puhalluskokeita koskevan lainsäädännön puuttuessa. Yksittäisten työntekijöiden käytöksen ja hengityksen havainnointi aluksilla ei ole riittävä keino ennaltaehkäistä päihtyneenä työskentelyä eikä riittävää valvonnan näkökulmasta. Päihtymysepäilytilanteissa aluksille ei käytännön syistä voida useinkaan kutsua poliisia tekemään puhalluskoeita tai lähettää työntekijää työterveyshuoltoon.

Oikeudella velvoittaa työntekijä puhalluskokeeseen on merkitystä myös suomalaisten varustamoiden kilpailukyvyn kannalta asiakassopimusten vaatimusten vuoksi.

Puhalluskokeiden järjestäminen on aluksilla tavanomainen käytäntö, ja niiden käytöstä ja menettelytavoista sekä seuraamuksista on sovittu työehtosopimuksin. Työnantajalla ei kuitenkaan ole lakiin perustuvaa oikeutta velvoittaa työntekijää puhalluskokeeseen. Perustuslakivaliokunnan käytännön (PeVL 10/2004 vp) perusteella työnantajan oikeus voi perustua vain lainsäädäntöön, joka täyttää perusoikeuksien rajoitusedellytykset. Koska puhalluskokeella puututaan työntekijän perusoikeuksina turvattuihin yksityisyyden suojaan ja henkilökohtaiseen koskemattomuuteen sekä itsemääräämisoikeuteen, on tarpeen säätää lailla puhalluskokeiden käytön perusteista merityössä. Puhalluskokeita koskeva sääntely on tarpeen myös työntekijän oikeusturvan ja tasapuolisen kohtelun kannalta. On perusteltua selkeyttää osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia puhalluskokeiden yhteydessä.

Lauttaliikenteen osalta merenkulun tehtäviin ja työnteon olosuhteisiin rinnastettavien turvallisuusriskien vuoksi on perusteltua, että myös niillä losseilla, joihin ei sovelleta merityösopimuslakia, olisi mahdollisuus velvoittaa työntekijä puhalluskokeeseen. Lossin kuljettajan vastuulla on huolehtia lossin sekä sen matkustajien ja lastin turvallisuudesta.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on mahdollistaa miehistön alkoholikäytöstä johtuvien aluksen, sen miehistön, matkustajien ja ympäristön turvallisuutta sekä työturvallisuutta vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi välttämättömät alusten miehistöön kuuluvien puhalluskokeet aluksilla. Vastaavasti tavoitteena on mahdollistaa puhalluskokeet losseilla. Esityksen tavoitteena on turvata aluksen päällikön mahdollisuudet lakisääteisten turvallisuuteen liittyvien velvoitteidensa hoitamiseen siltä osin kuin kyse on alkoholikäytön aiheuttamista turvallisuusriskeistä. Esityksen tavoitteena on selkeyttää työsuhteen osapuolten asemaa ja varmistaa asianmukaisten menettelytapojen käyttäminen puhalluskokeiden yhteydessä.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan merityösopimuslain 13 lukuun lisättäväksi säännökset työnantajan oikeudesta velvoittaa työntekijä puhalluskokeeseen sen selvittämiseksi, onko hän päihtynyt työajalla. Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi henkilötietojen käsittelystä puhalluskokeiden yhteydessä. Sääntely ehdotetaan ulotettavaksi koskemaan myös losseja, joilla tehtävään työhön ei muutoin sovelleta merityösopimuslakia.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

4.2.1.1 Vaikutukset julkiseen talouteen

Esityksellä ei ole vaikutuksia julkiseen talouteen.

4.2.1.2 Vaikutukset yrityksiin

Ehdotettavaa sääntelyä sovellettaisiin suomalaisiin aluksiin. Tilastokeskuksen mukaan vuoden 2021 maaliskuussa Suomen kauppalaivaston koko oli 1 245 alusta. Lisäksi ehdotettava sääntely

soveltuisi lauttaliikenteessä myös niihin losseihin, joilla työskentelevät työntekijät eivät ole merityösopimuslain soveltamisalan piirissä. Lossitoimintaa harjoittaa tällä hetkellä voimassa olevien valtion palvelusopimusten perusteella kaksi yritystä. Lisäksi yksityistietyönantajia on ainakin 21. Lossipaikkoja on noin 40.

Esityksessä ei ehdoteta uusia velvoitteita työnantajina toimiville yrityksille. Esityksessä ehdotetaan työnantajalle oikeutta, mutta ei velvollisuutta, puhalluskokeiden suorittamiseen.

Esityksellä ei arvioida olevan olennaisia taloudellisia vaikutuksia yrityksille. Kustannukset asianmukaisten alkometrien hankinnasta ovat muutamia satoja euroja laitetta kohden, joten niitä ei voida pitää merkittävänä yritysten kannalta. Varustamoiden käytössä on jo yleisesti seulonta-alkometreja, joita myös poliisit käyttävät liikennevalvonnassa.

Päihdeohjelman laatimisesta aiheutuu kustannuksia, jos sellaista ei ole aikaisemmin laadittu. Ehdotetut säännökset aiheuttavat tarpeen käydä läpi ja päivittää puhalluskokeiden toteuttamiseen ja henkilötietojen käsittelyyn liittyviä menettelytapoja ja sisäisiä ohjeistuksia, mistä aiheutuu jonkin verran kustannuksia. Kustannuksia aiheutuu myös yhteistoimintalainsäädännön mukaisista menettelyistä tai kuulemismenettelystä sekä henkilöstölle tiedottamisesta.

Ehdotettava lainsäädäntö turvaisi suomalaisten varustamoiden kilpailukykyä mahdollistamalla asiakkaiden vaatimukset miehistön päihhteettömyyden valvonnasta aluksilla.

4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Puhalluskokeita koskevien merityösopimuslakiin ehdotettujen säännösten valvonta kuuluisi työsuojeluviranomaisten toimivaltaan. Työsuojeluviranomaiset valvoisivat erityisesti puhalluskokeissa noudatettavien menettelyjen lainmukaisuutta, kuten käytettävien laitteiden asianmukaista toimintakuntoa, sekä päihdeohjelman olemassaoloa. Henkilötietojen käsittelyn valvonta kuuluu tietosuojavaltuutetun toimivaltaan. Ehdotettava sääntely voisi ainakin alkuvaiheessa lisätä jossain määrin valvontaviranomaisten neuvonnan ja ohjeistuksen tarvetta.

4.2.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

4.2.3.1 Vaikutukset työmarkkinoihin, työelämään ja työntekijöihin

Ehdotetun sääntelyn nojalla työnantaja voisi velvoittaa työntekijän puhalluskokeeseen turvallisuuteen liittyvien edellytysten täytyessä. Käytännössä puhalluskokeet kattaisivat työtehtäviin yleisesti liittyvien turvallisuusriskien vuoksi pääosan merityösuhteessa työskentelevistä työntekijöistä sekä losseilla työskentelevistä. Lisäksi työntekijä voitaisiin velvoittaa puhalluskokeeseen, kun työntekijän on perusteltua aiheutta epäillä olevan päihtyneenä työssä. Sääntelyn vaikutukset ulottuisivat siten kaikkiin merityössä ja losseilla työskenteleviin työntekijöihin.

Tilastokeskuksen merimiestilaston⁸ mukaan vuonna 2020 merimiesammateissa työskennelleitä henkilöitä oli 8 071. Tilasto sisältää kuitenkin kaikki sekä suomalaisilla aluksilla palvelleet suomalaiset ja ulkomaiset merimiehet että lisäksi ulkomaisilla aluksilla palvelleita suomalaisia merimiehiä, siltä osin kuin heistä on saatu tietoja.

Losseilla työskentelee noin 250–300 henkilöä.

⁸ Merimiestilasto on saatavissa osoitteessa: <https://www.trafficom.fi/fi/tilastot/merimiestilasto>.

Puhalluskokeiden suorittamisella voidaan ennaltaehkäistä tilanteita, joissa joko työntekijän oma tai toisen työntekijän taikka ulkopuolisen henki tai terveys vaarantuisi. Sääntelyllä edistetään työturvallisuutta.

Ehdotettavilla menettelytapoja ja päihdeohjelmaa koskevilla säännöksillä edistetään osaltaan asianmukaisten menettelytapojen käyttöä puhalluskokeissa sekä työntekijöiden tiedonsaantia alkoholin käyttöön työpaikalla liittyvistä asioista. Puhalluskokeiden tulosten eli henkilötietojen suojaa ja työntekijöiden tietoisuutta henkilötietojensa käsittelystä turvataan tietosuojalainsäädännöllä. Laintasoinen sääntely parantaa sekä työntekijöiden että työnantajien oikeusturvaa. Työntekijän oikeusturvaa edistetään ehdotettavilla menettelytapoja koskevilla säännöksillä.

4.2.3.2 Vaikutukset turvallisuuteen

Ehdotettavan sääntelyn nojalla työnantaja voisi velvoittaa työntekijän puhalluskokeeseen silloin, kun se on välttämätöntä sellaisten turvallisuusriskien ennaltaehkäisemiseksi, joita päihtyneenä työskentelystä aluksella voi aiheutua. Ehdotettavan sääntelyn nojalla voidaan osaltaan vaikuttaa työturvallisuuden, meriturvallisuuden, alusturvallisuuden, asiakkaiden turvallisuuden ja ympäristöturvallisuuden toteutumiseen aluksilla ja losseilla. Turvallisuudesta huolehditaan aluksilla monin tavoin. Puhallutukset ovat yksi keino, jolla turvallisuusriskejä voidaan ennaltaehkäistä.

Alusten henkilöstömäärät sekä kuljetettavien asiakkaiden ja rahtien määrät vaihtelevat. Suurilla matkustaja-aluksilla voi olla yhtä aikaa tuhansia matkustajia sekä satoja työntekijöitä. Aluksilla kuljetetaan arvokkaita lasteja ja myös ympäristölle vaarallisia aineita meriympäristössä. Mahdolliset haittavaikutukset, joita merellä kulkevilla aluksilla tapahtuviin onnettomuuksiin liittyy, voivat olla suuria.

Lossimatkoja tehdään vuosittain noin 1,5 miljoonaa valtion ylläpitämässä lossiliikenteessä. Kuljetettavien matkustajien määrä vaihtelee. Pääsääntöisesti lossimatkat ovat muutaman sadan metrin pituisia, mutta olosuhteet voivat olla hankalat esimerkiksi kapeiden kulkuväylien vuoksi. Losseilla kuljetetaan myös vaarallisia aineita.

4.2.3.3 Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

Ehdotetuilla muutoksilla ei ole erityisiä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon.

4.2.3.4 Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin

Ehdotettavalla sääntelyllä mahdollistettaisiin työntekijän yksityisyyden suojaan ja henkilökohdaiseen koskemattomuuteen puuttuminen velvoittamalla hänet puhalluskokeeseen. Työntekijän yksityisyyttä turvaisivat asianmukaiset menettelytavat ja henkilötietojen suojaaminen.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Valmistelussa on arvioitu myös vaihtoehtoa, jossa lainsäädäntöön ei lisättäisi puhalluskokeita koskevia säännöksiä. Ilman sääntelyä työnantajalla ei ole oikeutta velvoittaa työntekijää puhalluskokeeseen, vaan kyse on viime kädessä työntekijän suostumuksen varaisesta asiasta. Työnantajan tarpeet puhalluskokeiden järjestämiseen ja turvallisuusriskien ennaltaehkäisemiseen

merityön erityisolosuhteissa puoltavat sääntelyn välttämättömyyttä. Ottaen huomioon työntekijän työnantajasta riippuvainen asema tulisi puhalluskokeen edellytysten perustua lainsäädäntöön.

Valmistelussa on arvioitu myös vaihtoehtoa, jossa satunnaisesti tai järjestelmällisesti järjestettäviä puhalluskokeita koskeva sääntely koskisi kaikkia merityösopimuslain soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä. On kuitenkin mahdollista, että aluksilla työskentelee myös sellaisia henkilöitä, joiden tehtäviin ei hätätilanteissakaan liity erityisiä turvallisuusriskejä ja joiden osalta puhallutuksia ei voitaisi perustella muutoin kuin työturvallisuuden näkökulmasta päihtymysepäilytilanteessa.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

5.2.1 Ruotsi

Ruotsissa ei ole säädetty lain tasolla työnantajan oikeudesta velvoittaa työntekijä puhalluskokeeseen. Sen sijaan on katsottu, että työnantajan oikeus voi perustua esimerkiksi työehtosopimukseen, työsopimukseen tai työnantajan direktio-oikeuteen. Toimen hyväksyttävyyttä arvioidaan kussakin yksittäistapauksessa punniten sekä työntekijän että työnantajan intressejä, kuten työntekijän koskemattomuutta, työnantajan työturvallisuusvelvoitteita ja työtehtävien laatua. Merenkulkualan työehtosopimuksissa⁹ määrätään työnantajan oikeudesta suorittaa työntekijöilleen muun muassa pistokoelunteisia puhalluskokeita aluksilla. Kyseiset työehtosopimusmääräykset vastaavat tarkasteltujen suomalaisten merenkulkualan päihdepolitiikkasopimusten määräyksiä.

Merenkulun alaa koskevan merimieslain (sjömanslag, 1973:282) 53 §:ssä säädetään aluksen päällikön oikeudesta järjestyksen ylläpitämiseen. Säännös vastaa sisällöltään Suomen merityösopimuslain 13 luvun 18 §:ää. Lisäksi ensin mainitun lain 18 §:ssä on säädetty päällikön oikeudesta poistaa tehtävistään toistuvasti työtehtäviään päihtyneenä hoitanut työntekijä. Tehtävistä poistaminen ei kuitenkaan lain 19 §:n mukaan merkitse työsuhteen päättymistä. Ennen tehtävistä poistamista päällikön on keskusteltava tapauksesta ensisijaisesti laivatoimikunnan kanssa.

5.2.2 Tanska

Tanskassa ei ole lainsäädäntöä aluksella työskentelevien tai muidenkaan työntekijöiden alkoholitestauksen edellytyksistä. Sen sijaan merenkulkualan työehtosopimuksissa on määräyksiä päihdepolitiikasta, nollatoleranssista ja satunnaistesteistä. Päihdeväärinkäytösepäilyyn johdosta työnantaja voi lähtökohtaisesti pyytää työntekijää osallistumaan alkoholitestaukseen. Myös satunnaispuhallutukset on Tanskassa lähtökohtaisesti katsottu sallituiksi, jos ne ovat työturvallisuussyistä perusteltuja.

5.2.3 Viro

Virossa ei merenkulkualan osalta ole säädetty alkoholitestauksen edellytyksistä. Virossa on kuitenkin katsottu, että viime kädessä työnantaja voi suorittaa puhalluskokeen vain työntekijän

⁹ Kollektivavtal mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Sjöbefälsföreningen 18.12.2015. Alkohol- och drogpolicy 7 §. Julkaistu osoitteessa: https://www.sjobefalsforeningen.se/sites/default/files/alkohol-och_drogpolicy.pdf.

suostumuksella. Poliisilla on toimivalta vaatia työntekijää puhaltamaan, mutta useimmiten poliisin apuun turvaudutaan vain vakavimmissa tapauksissa. Viron työturvallisuuslainsäädännön mukaan päihteen vaikutuksen alaisena työskentely on kielletty, ja työnantajalla on velvollisuus poistaa päihtyneenä työskennellyt henkilö tehtävistään määräajaksi.

5.2.4 Latvia

Latvian lainsäädännössä ei ole säädetty erikseen työnantajan oikeudesta suorittaa alkoholitestauksia. Päihtymystapauksissa työnantajalla on kuitenkin lain mukaan oikeus ohjata työntekijä terveydenhoitohenkilökunnan suorittamaan testiin. Jos päihtyneeltä vaikuttava työntekijä kieltäytyy testistä, työnantajalla on oikeus kirjata päihtymystä osoittavat seikat ylös. Työntekijällä on oikeus tutustua tähän kirjaukseen.

5.2.5 Saksa

Saksassa alkoholin käyttöä työpaikoilla ei ole kielletty lainsäädännössä lukuun ottamatta tiettyjä tehtäviä maantie-, raide- ja lentoliikenteen sekä merenkulun alalla. Yleisellä tasolla alkoholin käyttöön liittyvät kysymykset on jätetty työnantajien ja työneuvostojen ratkaistavaksi työpaikkakohtaisesti. Työturvallisuuslainsäädäntö velvoittaa kuitenkin työnantajan tarkkailemaan, onko työntekijä kykenevä suorittamaan työtehtäviään. Jos näin ei ole, tehtävää ei saa antaa työntekijän suorittavaksi.

Työnantajan suorittaman alkoholitestauksen edellytyksiä koskevaa sääntelyä Saksassa ei ole, vaan sääntely painottuu ennemminkin tietyissä ammateissa suoritettaviin lääkärintarkastuksiin, joissa selvitetään esimerkiksi päihteen käyttöä.

5.2.6 Ranska

Lähtökohtaisesti työntekijöihin kohdistuvat systemaattiset päihdetestaukset eivät ole Ranskassa sallittuja lukuun ottamatta aloja, joissa on noudatettava tarkkoja turvallisuusmääräyksiä. Tällaisia aloja ovat esimerkiksi tietyt tehtävät ammattiliikenteessä sekä tehtävät, joissa käsitellään vaarallisia tuotteita. Työnantaja ei voi kuitenkaan velvoittaa työntekijää osallistumaan pisto-koeluontoihin testeihin, vaan testin tarkoituksesta ja sen seurauksista on ilmoitettava työntekijälle etukäteen. Testin saa suorittaa vain lääkäri tai tehtävään koulutettu biologi. Testin tuloksia ei saa antaa tiedoksi työnantajalle, vaan työnantajalle ilmoitetaan vain, onko työntekijä kykenevä suorittamaan tehtäviään. Tietyissä ammateissa edellytetään lisäksi lääkärintodistusta kelpoisuudesta tehtävään, ja lääkärin suorittaman tarkastuksen yhteydessä kiinnitetään huomiota myös mahdollisesta päihdeongelmasta johtuvaan työkyvyn alenemiseen.

6 Lausuntopalaute

Liikenne- ja viestintäministeriö kannattaa esitysluonnosta.

Oikeusministeriö pitää esitysluonnoksessa mainittuja perusoikeuskytkentöjä asiaankuuluvina ja arvioi niiden perustelevan kaavailtujen perusoikeusrajoitusten hyväksyttävyyttä. Oikeusministeriön lausunnon mukaan sääntelyssä olisi asianmukaista olla säännös, josta ilmenee työntekijän oikeus kieltäytyä puhalluskokeesta ja siitä, että puhalluskokeesta kieltäytyminen voidaan ottaa huomioon seuraamuksia harkittaessa. Ottaen huomioon työntekijän oikeus kieltäytyä puhalluskokeesta kaavailtua sääntelyä voidaan oikeusministeriön lausunnon mukaan pitää oikeasuhtaisena suhteessa perusoikeuksien rajoittamiseen. Erityislaatuiset olosuhteet ja perusoikeuksien toteutumisen turvaaminen perustelevat oikeusministeriön käsityksen mukaan kaavailtua sääntelyä, joka rajoittaisi työntekijän perusoikeuksia. Myös erinäiset kansainväliset sitoumukset ja

käytännöt puoltavat sääntelyä. Oikeusministeriön käsityksen mukaan työkyvyn arvioinnissa voisi tietyissä tapauksissa olla merkitystä sillä, että työntekijällä olisi oikeus vaatia puhalluskokeen suorittamista sen osoittamiseksi, onko hän päihtynyt. Oikeusministeriö pitää perusteltuna esitysluonnoksessa olevaa johtopäätöstä siitä, ettei sääntelyssä olisi kyse julkisen hallintotohtävän antamisesta yksityiselle.

Oikeusministeriö toteaa, että esityksen jatkovalmistelussa olisi syytä vielä miettiä, millä tavoin perusoikeuksia rajoittavaa lainsäädäntöä saataisiin työnantajan menettelytapojen osalta laissa tarkennettua. Oikeusministeriö pitää työntekijän oikeusturvan toteutumisen kannalta perusteltuna säätää eräistä työnantajan tiedonantovelvoitteista puhalluskokeiden yhteydessä. Lisäksi oikeusministeriö esittää täsmennyksiä ehdotetun 19 a §:n sanamuotoon.

Oikeusministeriö katsoo lausunnossaan, että esityksen säännöskohtaisia perusteluja olisi jatkovalmistelussa vielä tarpeen tarkentaa ja täsmentää henkilötietojen käsittelyperusteen osalta. Oikeusministeriön näkemyksen mukaan negatiivisten puhalluskoetulosten käyttötarkoituksista ei ole välttämätöntä säätää kansallisesti, mutta tässä yhteydessä se saattaisi olla tarpeellista. Oikeusministeriö pitää esitystä positiivisten puhalluskoetulosten käsittelystä hyvin perusteltuna sekä riittävän täsmällisenä ja tarkkarajaisena.

Sosiaali- ja terveysministeriö pitää esitysluonnoksen tavoitteita ja keinoja kannatettavina erityisesti laivaväen työ- ja asuinympäristön turvallisuusriskien ennaltaehkäisemisen kannalta. Sosiaali- ja terveysministeriö esittää jatkovalmistelussa vielä arvioitavaksi, vaatiiko aluksen päällikön puhalluskoe erityisen menettelytavan.

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet kannattavat esitystä. Lausunnossa katsotaan, että asianmukaiset menettelytavat olisi tärkeää kirjata tarkemmin lakiin tai ainakin edellyttää työnantajalta niiden kirjaamista esimerkiksi päihdeohjelmaan. Lausunnossa arvioidaan, että puhalluskokeen tuloksen varmentamiseen käytettävä toinen laite voitaisiin rajata tarkkuusalkometriksi, jolloin tuloksessa ei olisi epävarmuutta. Lausunnon perusteella esityksessä tulisi selvittää, onko aluehallintoviraston työsuojelutarkastajalla oikeus nähdä ja käsitellä ISM-turvallisuusjohtamisjärjestelmään kuuluvaa päihdeohjelmaa.

Työterveyslaitos pitää esitysluonnoksen tavoitteita ja keinoja kannatettavina. Muiden päihdeongelmia ehkäisevien toimien lisäksi olisi tärkeää laatia laivoille kattava päihdeohjelma, jossa sovitaisiin selkeistä menettelytavoista painottaen ennaltaehkäisyä, varhaista puuttumista kaikkiin päihdeongelmiin ja toimivan hoitoonhajauksen järjestämistä.

Varsinais-Suomen ELY-keskus puoltaa esitystä. Varsinais-Suomen ELY-keskus katsoo, että ehdotetut muutokset ovat linjassa maantielauttaliikenteen palvelusopimusten vaatimusten kanssa ja tukevat asetettujen turvallisuustavoitteiden toteutumista.

Suomen Merimies-Unioni SMU ry:n ja Suomen Konepäällystöliitto ry:n yhteisessä lausunnossa katsotaan, että hallituksen esitystä on täydennettävä nimenomaisilla määräyksillä, jotka parantavat työntekijän työsuhte- ja oikeusturvaa. Suomen Merimies-Unioni SMU ry ja Suomen Konepäällystöliitto ry katsovat, ettei sääntely ole riittävän täsmällistä ja tarkkarajaista sääntelyn piiriin kuuluvien työntekijöiden ja puhalluskokeissa noudatettavien menettelytapojen osalta. Lausunnossa esitetään useita menettelytapoihin ja päihtyneenä työajalla esiintymisen seuraamuksiin liittyviä täsmennyksiä säännöksiin. Lausunnossa katsotaan, että ulkomaanliikenteen työehtosopimusten puhalluskokeita koskevat määräykset olisi sisällytettävä lakiin. Lakiin tulisi ottaa säännökset työntekijän oikeudesta kiistää tai riitauttaa puhalluskokeen tulos, tuloksen käsittely, kokeessa toteutetun menettelyn asianmukaisuus ja se, voidaanko työntekijä velvoittaa osallistumaan puhalluskokeeseen. Puhalluskokeen tulos sekä puhalluskokeessa ja sen jälkeen

toteutettu menettely on voitava riitauttaa erillisessä menettelyssä ennen kuin asiassa ryhdytään harkitsemaan kurinpitotoimenpiteitä ja työsuhteen päättämisperusteen täyttymistä. Sääntelyä pidetään puutteellisena myös päihdeohjelman sisällön, hyväksymisen ja puuttumisen seuraamusten osalta. Lausunnon mukaan esitysluonnosta on täydennettävä sääntelyllä, jossa määrätään tarkemmin työntekijän oikeudesta päihdeohjelman mukaiseen hoitoonohjaukseen ennen ryhtymistä työsuhteen päättämistä koskeviin toimenpiteisiin. Lausunnon mukaan katsotaan, että puhalluskokeita koskeva sääntely tulisi ottaa yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin. Ehdotetun sääntelyn ulottamista losseihin ja maantielauttoihin pidetään lausunnon mukaan johdonmukaisena liikenneturvallisuuden kannalta. Lausunnon mukaan pidetään esitysluonnoksen puutteena myös sitä, että ehdotettuun sääntelyyn ja siihen liittyviin rikkeisiin ei ole liitetty rangaistussäännöstä. Lisäksi lausunnon mukaan ehdotetaan muita yksityiskohtaisia täsmennyksiä esityksen perusteluihin.

Suomen Laivanpäällystöliitto ry yhtyy niihin yksityiskohtaisiin perusteluihin, jotka Suomen Merimiesunioni SMU ry ja Suomen Konepäällystöliitto ry esittävät lausunnon mukaan. Laivanpäällystöliitto ry:n lausunnon mukaan katsotaan, että hallituksen esityksessä tulisi täsmentää, mikä peruste olisi hyväksyttävä puhalluskokeesta kieltäytymiselle sekä määrittellä, missä vaiheessa työntekijä tulisi ohjata hoitoon. Lausunnon mukaan katsotaan, että puhalluskokeissa tulisi käyttää tarkkuusalkometriä.

Suomen Varustamot ry kannattaa esitystä. Lausunnon mukaan kaikkia eri alustyyppisiä ja eri merenkulun sektoreita yhdistää se, että turvallisuudesta huolehtiminen on aluksen henkilökunnan tärkein työtehtävä. Aluksen turvallisuudesta ei voi vastata alkoholin vaikutuksen alaisena. Alukset toimivat merellä kaukana pelastusviranomaisista, ja kaikista tilanteista on aluksilla suoritettava omin voimin.

Kemianteollisuus ry ja Metsäteollisuus ry puoltavat yhteisessä lausunnon esitystä. Työntekijän oikeus velvoittaa puhalluskokeeseen tulee lausunnon mukaan parantamaan turvallista meriliikennettä ja huolellista lastien käsittelyä ja turvaamaan osaltaan kuljetusten häiriöttömyyden. Lisäksi kemianteollisuuden yritysten osalta kokemuksia on jo nyt siitä, että kansainväliset asiakkaat edellyttävät tiettyjen lastien osalta aluksilta tälläkin hetkellä erityistä päihdepolitiikkaa, jotta lasti annetaan aluksen kuljetettavaksi. Puhallutuksen mahdollisuus voi siis liittyä myös siihen, että raaka-aineita tai tuotteita ylipäättänsä saadaan meriteitse kuljetettua Suomeen tai Suomesta eteenpäin.

Merimieseläkekassa kannattaa esitystä, joka osaltaan tulee edistämään merenkulkijoiden terveyttä elämäntapoja ja päihteiden hallintaa sekä pienentää työkyvyttömyysriskiä.

Ehdotettavaa 19 a §:n sanamuotoa on täsmennetty oikeusministeriön ehdottamalla tavalla sen selventämiseksi, että yksittäisen työntekijän voi velvoittaa puhalluskokeeseen vain perustellun epäilyn tilanteessa.

Työntekijän oikeutta kieltäytyä puhalluskokeesta koskevan säännöksen lisäämistä lakiehdotukseen on arvioitu jatkovalmistelussa. Kieltäytymisoikeudesta säätämistä ei arvioida perustelluksi. Koska voimakeinon käyttöön oikeuttavaa sääntelyä ei ole, on selvää, ettei työnantaja voi voimakeinoin pakottaa työntekijää puhalluskokeeseen. Esityksen tarkoituksena on antaa työnantajalle oikeus velvoittaa työntekijä puhalluskokeeseen. Kyseessä olisi työsuhteeseen liittyvä velvoite, jonka työnantaja voisi ehdotetun sääntelyn nojalla asettaa ehdotettavaan pykälään perustuvan toimivaltansa nojalla ja jonka rikkomisen merkitystä ja seuraamuksia arvioitaisiin yleisten työoikeudellisten periaatteiden ja työoikeudellisten seuraamusten pohjalta. Sääntely vastaisi tältä osin huumausainetestitodistuksen toimittamista koskevaa sääntelyä.

Pykäläehdotusta on lausuntopalautteen perusteella täsmennetty työntekijän oikeusturvaa edistävien menettelytapojen osalta. Pykälään on lisätty säännös työnantajan velvollisuudesta tiedottaa työntekijöille oikeudesta vaatia puhalluskokeen varmentamista.

Päihdeohjelman sisällöstä säädetään työterveyshuoltolaissa, joten päihdeohjelman sisällöstä ei arvioida perustelluksi säätää merityösopimuslaissa erikseen puhalluskokeiden osalta. Työnantajan on jo yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n mukaan yhteistoimintalakien mukaisten menettelyjen tai kuulemisen jälkeen määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä. Työsuojeluviranomainen voi tarkistaa päihdeohjelman olemassaolon riippumatta siitä, minkä asiakirjakokonaisuuden osa se on.

Tarkkuusalkometrin käyttöä ei ole arvioitu välttämättömäksi edellyttää laissa ottaen huomioon puhalluskokeiden tulosten käyttötarkoitukset, tarkkuusalkometrien kustannukset ja laadukkaiden seulonta-alkometriin hyvätasoinen luotettavuus.

Suomen Merimies-Unioni SMU ry:n, Suomen Konepäällystöliitto ry:n ja Suomen Laivanpäällystöliitto ry:n esittämät muutokset ovat keskeisiltä osiltaan olleet esillä lakiehdotusta merimiesasiain neuvottelukunnassa valmisteltaessa. Säännösehdoituksia on täsmennetty siltä osin kuin arvioidaan perustelluksi säätää menettelytavoista lain tasolla. Puhalluskokeiden edellytyksistä on ehdotettu säädettäväksi siten, että ne sidotaan päihtyneenä työskentelyyn liittyviin turvallisuusriskeihin tai perusteltuun päihtymysepäilyyn. Lain tasolla ei voida esimerkiksi tehtävämikkeen perusteella määritellä niitä tehtäviä, joissa puhalluskokeisiin voitaisiin velvoittaa. Säännöskohtaisissa perusteluissa todetulla tavalla työsuhteen päättämistilanteiden osalta on jo voimassa olevassa laissa säännökset työntekijän kuulemisesta ja laivatoimikunnan käsittelystä. Työntekijällä on olemassa olevan lainsäädännön nojalla oikeus myös muissa tilanteissa riitauttaa työnantajan mahdolliset työnjohdolliset tai kurinpitotoimenpiteet sen vuoksi, että työntekijä pitää puhalluskokeen tulosta virheellisenä sekä vaatia esimerkiksi pidätettyä palkkaa tuomioistuimessa. Työntekijän käytettävissä ovat normaalit oikeussuojakeinot. Työsuojeluviranomainen valvoo ehdotettavan sääntelyn noudattamista. Päihtyneenä työssä esiintymiseen liittyvät seuraamukset arvioidaan yleisten työoikeudellisten periaatteiden ja voimassa olevan lainsäädännön nojalla kokonaisuutena perusteella kuten muidenkin työntekijän velvoitteiden rikkomisten osalta eikä seuraamuksista ole perusteltua säätää alkoholin käyttöön liittyvien tilanteiden osalta erikseen. Rikosoikeudellisen rangaistussäännöksen liittämistä sääntelyn noudattamatta jättämiseen ei arvioida kriminalisointiperiaatteiden näkökulmasta tarkoituksenmukaiseksi.

Aluksen päällikön puhalluttamisesta ei katsota perustelluksi säätää laissa erikseen. Työnantaja määritteli, kuka puhalluskokeet suorittaa.

Henkilötietojen käsittelyä puhalluskokeiden yhteydessä koskevaa pykäläehdotusta on muutettu ja sen perusteluita täsmennetty oikeusministeriön lausunnon perusteella.

Merimiesasiain neuvottelukunnassa on käsitelty myös sääntelyn paikan osalta vaihtoehtoisia ratkaisuvaihtoehtoja. Valmistelun aikana päädyttiin siihen, että ehdotettavasta merenkulkualan työsuhteita koskevasta sääntelystä on perusteltua säätää merityösopimuslaissa, jossa säädetään työsuhteeseen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista merityössä.

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Merityösopimuslaki

1 luku Yleiset säännökset

2 §. Poikkeukset soveltamisalasta. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 3 momentti. Ehdotettavia puhalluskokeita koskevia 13 luvun 19 a ja 19 b §:n säännöksiä sovellettaisiin myös lossilla tehtävään työhön, johon merityösopimuslakia ei muutoin sovelleta. Liikennejärjestelmästä ja maanteistä annetun lain (503/2005) 6 §:n mukaan maantiehen kuuluu myös lautta väylään ja laituri. Lautat ovat vesikulkuneuvoja, jotka välittävät maantien liikennettä vesistön yli. Lossilla tarkoitetaan ohjausköyden tai sitä korvaavan Liikenne- ja viestintäviraston hyväksymän muun laitteiston ohjaamaa lauttaa.

13 luku Erinäiset säännökset

19 a §. Työntekijän velvoittaminen puhalluskokeeseen aluksella. Esityksessä ehdotetaan merityösopimuslakiin lisättäväksi säännökset työntekijän velvoittamisesta puhalluskokeeseen aluksella. Säännökset ehdotetaan otettaviksi 13 luvun uuteen 19 a §:ään.

Pykälässä säädettäisiin työnantajan oikeudesta velvoittaa työntekijä suorittamaan puhalluskokeen selvittämiseksi, onko työntekijä alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla. Pistokoeluonteiset, satunnaisesti järjestettävät tai säännönmukaisesti toteutettavat puhalluskokeet ja toisaalta puhalluskoe tilanteessa, jossa epäillään työntekijän olevan päihtynyt, eroavat sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta toisistaan. Tämän vuoksi ehdotetaan, että edellytykset puhalluskokeeseen velvoittamiselle olisivat näiden tilanteiden osalta erilaiset.

Pykälän 1 momentin nojalla työnantaja voisi velvoittaa yleiseen työnantajan määrittämänä ajankohtana suoritettavaan puhalluskokeeseen ne aluksen työntekijät, jotka työskentelevät tehtävissä, joissa päihtyneenä työskentely voi vaarantaa muiden aluksella olevien henkilöiden hengen, terveyden tai työturvallisuuden taikka aluksen tai ympäristön turvallisuutta. Säännöksellä mahdollistettaisiin pistokoeluonteisesti järjestettävät satunnaispuhallutukset ja säännönmukaisesti aina kunkin työvuoron alussa tai aikana järjestettävät puhalluskokeet aluksilla. Tarkoituksena on, että työnantaja voisi puhallutuksilla selvittää työntekijöiden työkykyä työajalla. Puhalluskokeita ei tulisi sijoittaa ajalle, joka ei ole työntekijän työaikaa. Puhallutukset eivät saisi keskeyttää miehistön lepoaikoja. Lepoaikojen keskeyttämisestä on säädetty merityöaikalain (296/1976) 10 §:ssä ja työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain (248/1982) 10 §:ssä, joissa säädetyt poikkeukset eivät sovellu puhalluskokeisiin. Aika, jolle puhalluskoe ei saisi sijoittaa, voisi olla merityöaikalain tai työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain mukaista vähimmäislepoaikaa tai työntekijän aluksessa viettämää muuta vapaa-aikaa. Niiden merityöaikalain 2 §:n 1–3 kohdassa tarkoitettujen työntekijöiden, joihin sovelletaan vain eräitä merityöaikalain säännöksiä, osalta on sääntelyä sovellettaessa tarkasteltava sitä, onko kyse ajasta, jolloin työntekijä suorittaa työtehtäviään vai jolloin hän viettää vapaa-aikaa.

Aluksilla on monenlaisia turvallisuuteen vaikuttavia tehtäviä, joita on kuvattu nykytilan arvioinnin yhteydessä. Ehdotettavan säännöksen nojalla puhalluskokeeseen voitaisiin velvoittaa esimerkiksi aluksen turvallisuudesta, aluksen sisäisestä turvallisuudesta, ulkoisten uhkien torjunnasta tai aluksen polttoaineen tai ympäristölle vaarallisen lastin käsittelystä vastaavat työntekijät. Myös muut työntekijät, joiden tehtäviin liittyy turvallisuusriskejä ehdotetussa säännöksessä mainituille suojeltaville eduille, kuuluisivat säännöksen soveltamisalaan. Lisäksi puhalluskokeeseen voitaisiin ehdotettavan säännöksen nojalla velvoittaa ne työntekijät, joille kuuluu hätätilanteessa sellaisia tehtäviä, joissa päihtyneenä työskentely voi vaarantaa pykälässä

mainittuja turvallisuusintressejä. Tällaiset tehtävät on määritelty aluksen hälytysluettelossa. Tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi evakuointiin liittyvät matkustajien ohjaamiseen ja auttamiseen liittyvät tehtävät.

Meriliikennettä harjoitetaan erilaisilla aluksilla ja reiteillä sekä erikokoisilla miehistöillä. Rahatialuksilla, tankkialuksilla ja muuta erityisen vaarallista tavaraa kuljettavilla säiliöaluksilla säännöksen soveltamisalaan kuuluisivat pääsääntöisesti tehtävien perusteella kaikki aluksen työntekijät. Matkustaja-aluksilla säännöksen soveltamisalaan kuuluisivat myös matkustajien turvallisuuden vaikuttavissa tehtävissä työskentelevät. Säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle jäävä aluksen työntekijöiden osuus olisi siten käytännössä pieni. Erityisesti matkustaja-aluksilla voi olla myös muuta sellaista henkilöstöä, joiden osalta edellytykset eivät välttämättä täytyisi. Työnantaja vastaisi edellytysten täyttymisen arvioinnista. Puhalluskokeiden suorittamisessa olisi huolehdittava erityyppisen mukaisesti työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta.

Mahdollisuuden järjestää puhalluskokeita turvallisuustehtävissä työskenteleville arvioidaan olevan työnantajan kannalta välttämätön ja edellä mainittujen intressien suojaamiseksi perusteltu keino varmistaa työntekijöiden työ- ja toimintakyky turvallisuusriskien ennaltaehkäisemiseksi aluksilla. Ehdotettavalla sääntelyllä mahdollistettaisiin puhalluskokeeseen määrääminen niiden tehtävien osalta, joissa se arvioidaan välttämättömäksi.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin lisäksi työnantajan oikeudesta velvoittaa myös yksittäinen työntekijä tämän työtehtävästä riippumatta puhalluskokeeseen, jos on perusteltua aiheita epäillä työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla. Perustellun epäilyn kynnyksellä ei voi työturvallisuuden vuoksi olla korkea. Perusteltu aihe epäillä työntekijän olevan päihtynyt voisi syntyä esimerkiksi havainnoimalla työntekijän käytöstä tai hengitystä. Säännöksen tarkoituksena on, ettei yksittäistä työntekijää voida mielivaltaisesti velvoittaa puhalluskokeeseen. Tämä vaatimus seuraa jo erityyppisissä säädetystä työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta. Yksittäistä työntekijää ei voitaisi muutoin kuin päihtymysepäilytilanteessa määrätä puhalluskokeeseen ainoana työntekijänä ilman, että puhalluskokeeseen määrätään myös muita työntekijöitä.

Aluksen ollessa merellä turvallisuus on aluksen päällikön ja miehistön vastuulla, ja avun saaminen hätätilanteissa voi kestää pitkään. Työnantajalla voi siten olla päihtymysepäilytilanteessa työturvallisuuden varmistamiseksi perusteltu tarve voida velvoittaa työntekijä puhalluskokeeseen. Merityön erityispiirteisiin kuuluu myös se, että työntekijää ei käytännön syistä välttämättä ole mahdollista lähettää työterveyshuoltoon päihtymysepäilytilanteessa tai saada paikalle viranomaisapua puhalluskokeiden suorittamisessa.

Työnantajalla ei olisi ehdotettavan sääntelyn nojalla velvollisuutta järjestää puhalluskokeita tai velvoittaa työntekijää puhalluskokeeseen päihtymysepäilytilanteessa. Työnantaja voi arvioida työntekijän työkykyä myös ilman puhalluskokeita. Puhalluskoe olisi keino, jota työnantaja voisi hyödyntää arvionsa tukena. Työnantajalla on parhaat edellytykset arvioida kunkin aluksen osalta puhalluskokeiden järjestämisen tarve ja esimerkiksi se, kuinka usein puhalluskokeita on perusteltua järjestää. Puhalluskokeiden järjestämisen arviointi on perusteltua jättää työnantajan harkittavaksi aluskohtaisesti, jolloin voidaan myös ottaa huomioon kunkin aluksen erityispiirteet turvallisuuden näkökulmasta.

Työntekijää ei voisi pakottaa puhalluskokeeseen voimakeinoin. Puhalluskokeesta kieltäytyminen tarkoittaisi työntekijän työsopimussuhteeseen liittyvän veloitteen rikkomista, jonka merkitys arvioitaisiin työoikeudellisten periaatteiden mukaisesti. Sääntely vastaisi siten tältä osin

yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:n huumausainetestitodistuksen toimittamiseen velvoittamista koskevaa sääntelyä. Myöskään huumausainetestitodistuksen toimittamisesta kieltäytymisen seuraamuksista ei ole säädetty erikseen.

Jos työnantaja epäilee työntekijän olevan päihtyneenä työssä, usein ensimmäisenä toimenpiteenä on työvuorosta poistaminen turvallisuuden varmistamiseksi. Tämä voi myös olla riittävä toimenpide. Työnantaja arvioi päihtyneenä työajalla esiintymisen työsuhteeseen liittyvät seuraamukset tapauskohtaisesti kokonaisarviointin perusteella. Seuraamuksia voivat työnteon esittämisen lisäksi olla työntekijän puhuttelu tai huomautuksen antaminen, hoitoonohjaus, varoitus, koeaikapurku tai työsuhteen irtisanominen tai purkaminen. Työsuhteen irtisanomisen ja purkamisen edellytyksistä säädetään erityyppisissä laeissa. Jos ulkomaanliikenteessä liikennöivässä aluksessa on säännönmukaisesti työssä vähintään kahdeksan työntekijää, aluksella on oltava laivatoimikunta. Työsopimusta ei saa irtisanoa eikä purkaa työntekijästä johtuvasta aluksesta todetusta syystä ennen kuin asia on käsitelty laivatoimikunnassa. Päihtyneenä työskentelystä voi seurata myös vahingonkorvausvastuu, jos päihtyneenä työskentelystä aiheutuu vahinkoa.

Puhalluskokeiden edellytyksenä olisi ehdotettavan 2 momentin mukaan, että työnantajalla on työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentin mukainen kirjallinen päihdeohjelma. Sääntely vastaisi tältä osin huumausainetestejä koskevaa sääntelyä. Tarkoituksena on velvoittaa puhalluskokeita suorittavat työnantajat laatimaan päihdeohjelmaa. Jos työnantajalla ei olisi säännöksessä tarkoitettua päihdeohjelmaa, eivät puhalluskokeiden suorittamisen edellytykset täytyisi. Päihdeohjelman tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Päihdeohjelmassa käsitellään alkoholin lisäksi muiden päihteiden käytöstä aiheutuvien ongelmien ennaltaehkäisyä, varhaista puuttumista päihdeongelmiin ja toimivan hoitoonohjauksen järjestämistä. Päihdeohjelmassa näkökulma päihteiden käyttöön on erityisesti työntekijän terveyteen ja työkykyyn liittyvä. Päihdeohjelman edellyttäminen puhalluskokeita suorittavilta työnantajilta lisäksi siten osaltaan päihteiden käytön kokonaisvaltaista tarkastelua työpaikoilla ottaen huomioon päihdeongelmat terveydellisinä ongelmina sekä samalla läpinäkyvyyttä ja työntekijöiden tietoisuutta päihdehaittojen ennaltaehkäisyä ja hoitoon ohjauksen käytännöistä. Päihdeohjelma edistäisi myös työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvoitteen toteutumista esimerkiksi yhdenmukaisten hoitoonohjaukseen osalta.

Ennen päihdeohjelman hyväksymistä tehtävät, joissa puhalluskokeeseen voitaisiin velvoittaa ilman perusteltua epäilyä, olisi käsiteltävä yhteistoimintalaissa tarkoitettussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä. Muissa kuin niissä yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä, joissa sovelletaan edellä mainittuja yhteistoimintaa koskevia lakeja, työntekijöille tai heidän edustajilleen olisi varattava tilaisuus tulla kuulluiksi siitä, missä tehtävissä edellytykset yleisiin puhalluskokeisiin määräämiselle täytyvät.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työntekijän oikeusturvan kannalta merkityksellisistä menettelytapojen koskevista vaatimuksista. Työnantajan olisi 3 momentin mukaan käytettävä puhalluskokeissa mahdollisimman luotettavia laitteita, jotka on kalibroitu ja huollettu laitteen valmistajan ohjeiden mukaisesti. Työnantajan olisi käytettävä laadukasta ja markkinoilla saatavilla olevista alkometreistä mahdollisimman luotettavaa, kalibroitavaa ja ammattikäyttöön tarkoitettua alkometriä sekä huolehdittava laitteen kalibroinnista ja huollosta asianmukaisesti valmistajan ohjeiden mukaisesti. Työnantajan olisi 3 momentin mukaan myös huolehdittava siitä, että puhalluskokeita suorittavilla on riittävä koulutus käyttää puhalluskokeissa käytettävää laitetta.

Työnantajan olisi muutoinkin huolehdittava puhalluskokeiden toteuttamisesta tulosten luotettavuuden turvaavalla tavalla. Tämä tarkoittaisi velvollisuutta huolehtia alkometrin ohjeiden mukaisesta käytöstä ja mittausvirheiden mahdollisuuden ottamista huomioon.

Pykälän 3 momentissa edellytettäisiin lisäksi, että työnantaja huolehtii asianmukaisin menettelytavooin myös työntekijöiden yksityisyyden suojan toteutumisesta puhalluskokeissa. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi sitä, että puhalluskoe suoritettaisiin ilman muiden työntekijöiden näkö- tai kuuloyhteyttä ja että henkilötietojen suoja huomioitaisiin puhalluskokeiden tulosten käsittelyssä. Työntekijöiden yksityisyyden suojan turvaamiseksi puhalluskoetilanteessa ei tulisi olla läsnä kuin välttämättömät henkilöt eli puhalluskokeen suorittaja, puhallutettava ja työntekijöiden edustaja. Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan tietosuojalainsäädäntöä. Henkilötietojen käsittelyyn osallistuvia koskevasta vaitiolovelvollisuudesta säädetään tietosuojalain 35 §:ssä ja terveydentilaa koskevien tietojen osalta yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:ssä.

Lisäksi pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi puhalluskokeen tuloksen varmentamisesta. Työntekijän vaatimuksesta puhalluskokeen tulos olisi varmennettava uudella puhalluskokeella. Muulla kuin tarkkuusalkometrillä tehdyn puhalluskokeen tulos olisi työntekijän vaatimuksesta varmennettava toisella laitteella. Tarkkuusalkometrillä tehtyä puhalluskoetta ei ole perusteltua edellyttää varmennettavaksi toisella laitteella tarkkuusalkometrin luotettavuuden vuoksi.

Puhalluskokeiden tulosten osalta ei voida teknisten mittausten virhemahdollisuuksien vuoksi edellyttää täyttä luotettavuutta. Verikokeen tekeminen luotettavasti puhalluskokeen tuloksen oikeellisuuden varmistamiseksi ei aluksilla ole yleensä mahdollista. Puhalluskokeen tuloksen oikeellisuutta epäiltäessä on sekä työnantajan että työntekijän yhteinen etu selvittää asia. Työnantaja vastaa päätöksenteossaan käyttämiensä tietojen oikeellisuudesta.

Ehdotettujen säännösten tarkoituksena on ohjata asianmukaisten menettelytapojen käyttöön puhalluskokeiden toteuttamisessa. Tarkemmat menettelytavat on perusteltua jättää työnantajan harkittaviksi aluskohtaisesti. Työnantaja määritteli sen, kuka puhalluskokeen käytännössä suorittaa aluksen päällikölle ja muulle henkilöstölle. Menettelytapoja määriteltäessä on perusteltua käsitellä sitä, kuinka usein ja millä laitteella puhalluskokeet suoritetaan, miten määräys puhallutuksiin annetaan, miten puhallutukset käytännössä toteutetaan, ketkä ovat läsnä puhalluskoetta suoritettaessa sekä millaisin toimintatavooin huolehditaan puhallutettavan yksityisyyden ja henkilötietojen suojaamisesta.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan lisäksi informatiivista viittausta yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:ään. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n mukaan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät kuuluvat yhteistoimintalaissa tarkoitettujen vuoropuhelun sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitettujen yhteistoimintamenettelyjen piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoi-keudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista. Vuoropuhelun, yhteistoimintamenettelyn tai kuulemisen jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä. Menettelytavoista tiedottamisesta ei tästä syystä ole tarpeen säätää erikseen ehdotet-
vassa pykälässä.

Pykälän 4 momentissa ehdotetaan säädettäväksi työntekijän oikeusturvan kannalta tarpeellisesta työnantajan velvollisuudesta tiedottaa työntekijöille oikeudesta vaatia puhalluskokeen tuloksen varmentamista 3 momentissa tarkoitetulla tavalla. Henkilötietojen käsittelystä on tiedotettava rekisteröidyille tietosuoja-asetuksen III luvun säännösten mukaisesti.

19 b §. *Henkilötietojen käsittely puhalluskokeiden yhteydessä.* Lain 13 lukuun ehdotetaan lisättäväksi uusi 19 b §, jossa säädettäisiin työntekijän henkilötietojen käsittelystä puhalluskokeiden yhteydessä. Puhalluskokeiden tulosten käsittelyssä silloin, kun ne ovat henkilötietoja, on otettava huomioon henkilötietojen käsittelyä koskeva sääntely. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:n 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. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n mukaan henkilötietojen kerääminen työsuhteen aikana on käsiteltävä yhteistoimintalaissa tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä. Rekisterinpitäjän velvoitteista ja rekisteröidyn oikeuksista säädetään tietosuoja-asetuksessa.

Henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteena olisi tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan e alakohta. Henkilötietojen käsittely voi perustua myös 6 artiklan 1 kohdan c alakohtaan, kun työnantaja käsittelee henkilötietoja lakisääteisen velvoitteensa toteuttamiseksi, silloin kun on kyse työsuhteen päättämisperusteen selvittämisestä. Hallintovaliokunnan mietinnön (HaVM 13/2018 vp) mukaan 6 artiklan sanamuodon perusteella henkilötietojen käsittely voisi perustua useamman 6 artiklassa tarkoitettuun käsittelyn oikeusperusteeseen. Valiokunta korostaa, että useamman kuin yhden henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteen käyttäminen ei kuitenkaan voi johtaa siihen, että jäisi epäselväksi, mitä oikeuksia rekisteröidyllä sanotun lain mukaan olisi. Koska työsuhteen päättämisperusteen selvittämisen yhteydessä tapahtuva käsittely perustuisi 6 artiklan 1 kohdan c alakohtaan, rekisteröidyllä ei olisi tietosuoja-asetuksen 21 artiklan mukaan oikeutta vastustaa käsittelyä toisin kuin 6 artiklan 1 kohdan e alakohtaan perustuvassa käsittelyssä.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi puhalluskokeiden tulosten käsittelystä. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että työnantajalla olisi 19 a §:ssä säädettyjen edellytysten täytyessä oikeus käsitellä työntekijän puhalluskokeen tulosta koskevia henkilötietoja. Tietojen käsittelyn edellytyksenä olisi siten se, että työnantajalla 19 a §:n mukaisesti olisi oikeus velvoittaa työntekijä puhalluskokeeseen. Tietoja saisi käsitellä, jos käsittely olisi tarpeen työntekijöiden päihitteettömyyden valvontaa varten työajalla, työsuhdetta koskevien päätösten tekemiseksi taikka oikeusvaateen selvittämiseksi, laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Pääsääntöisesti negatiivisten puhalluskokeiden tulosten säilyttäminen puhalluskokeen suorittamisen jälkeen ei ole tarpeen. Sääntelyn selkeyden ja työntekijän henkilötietojen suojan vuoksi on perusteltua, että myös negatiivisten puhalluskokeiden tulosten sallituista käyttötarkoituksista säädettäisiin samassa yhteydessä.

Puhalluskokeen tulokset voivat ainakin useamman positiivisen tuloksen yhdistelmänä tuoda ilmi työntekijän terveydentilaa koskevan henkilötiedon, kuten päihderiippuvuuden. Perustuslakivaliokunta on edellyttänyt arkaluontoisten henkilötietojen käsittelyn rajaamista täsmällisillä ja tarkkarajaisilla säännöksillä vain välttämättömään. Siitä, voidaanko yksittäistä, positiivista puhalluskokeen tulosta pitää terveystietona tai valtiosääntöisesti arkaluonteisena henkilötietona, ei ole perustuslakivaliokunnan kantaa.

Ehdotettavat henkilötietojen käsittelyä koskevat säännökset perustuisivat tietosuoja-asetuksen 6 artiklassa, 9 artiklan 2 kohdan b alakohdassa ja 88 artiklassa säädettyyn kansalliseen liikku-mavaraan. Tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat pitää voimassa tai ottaa käyttöön yksityiskohtaisempia säännöksiä tässä asetuksessa vahvistettujen sääntöjen soveltamisen mukauttamiseksi sellaisessa käsittelyssä, joka tehdään 1 kohdan c ja e alakohdan noudattamiseksi määrittämällä täsmällisemmin tietojenkäsittely- ja muita toimenpiteitä koskevat erityiset vaatimukset, joilla varmistetaan laillinen ja asianmukainen tietojenkäsittely. Tieto-suoja-asetuksen 6 artiklan 3 kohdan mukaan 1 kohdan c ja e alakohdassa tarkoitettun käsittelyn perustasta on säädettävä joko unionin oikeudessa tai rekisterinpitäjään sovellettavassa jäsenval-tion lainsäädännössä. Käsittelyn tarkoitus määritellään kyseisessä käsittelyn oikeusperusteessa tai, 1 kohdan e alakohdassa tarkoitettussa käsittelyssä, sen on oltava tarpeen yleistä etua koske-van tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi. Ky-seinen käsittelyn oikeusperuste voi sisältää erityisiä säännöksiä, joilla mukautetaan tietosuoja-asetuksen sääntöjen soveltamista, muun muassa yleisiä edellytyksiä, jotka koskevat rekisterin-pitäjän suorittaman tietojenkäsittelyn lainmukaisuutta, käsiteltävien tietojen tyyppiä, asian-omaisia rekisteröityjä, yhteisöjä joille ja tarkoituksia joihin henkilötietoja voidaan luovuttaa, käyttötarkoitussidonnaisuutta, säilytysaikoja sekä käsittelytoimia ja -menettelyjä, mukaan lu-kien laillisen ja asianmukaisen tietojenkäsittelyn varmistamiseen tarkoitettujen toimenpiteet.

Ehdotettu terveydentilaa koskevien henkilötietojen käsittely on 9 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaisesti tarpeen rekisterinpitäjän tai rekisteröidyn velvoitteiden ja erityisten oikeuksien nou-dattamiseksi työoikeuden alalla. Mainitussa kohdassa edellytetään, että kansallisessa lainsäädännössä säädetään tällöin rekisteröidyn perusoikeuksia ja etuja koskevista asianmukaisista suojatoimista.

Kansallista liikku-mavaraa on työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn osalta myös tietosuoja-asetuksen 88 artiklassa. Artiklan 2 kohdan mukaan kansallisiin työsuhteessa tapah-tuvaa henkilötietojen käsittelyä koskeviin erityissääntöihin on sisällytettävä asianmukaisia ja erityisiä toimenpiteitä rekisteröidyn ihmisarvon, oikeutettujen etujen ja perusoikeuksien suojaa-miseksi siten, että erityistä huomiota kiinnitetään tietojenkäsittelyn läpinäkyvyyteen, henkilö-tietojen siirtoihin saman konsernin tai yritysryhmän, joka harjoittaa yhteistä taloudellista toi-mintaa, sisällä ja työpaikalla käytössä oleviin valvontajärjestelmiin.

Pykälään ehdotetaan otettavaksi viittaus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:ään. Viittaussäännöksen nojalla tulisi positiivisten puhalluskokeiden tulosten käsittelyssä noudattaa, mitä mainitun lain 5 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään työntekijän terveydentilaa kos-kevien tietojen käsittelystä, käsittelyyn oikeutetuista henkilöistä, tietojen säilyttämisestä ja tie-tojen poistamisesta sekä käsittelyn perusteen ja tarpeen arvioinnista. Positiivisella puhalluskokeen tuloksella tarkoitettaisiin tulosta, josta ilmenee työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 1 momentin mukaan työnanta-jalla on mainitussa pykälässä säädettyjen tilanteiden lisäksi oikeus käsitellä terveydentilaa kos-kevia tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään. Py-kälän 2 momentin mukaan terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka pa-nevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa il-maista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen. Pykälän 4 mo-mentin mukaan työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koske-vat tiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista. Terveydentilaa koskevat tiedot on pois-tettava välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole 1 momentissa tarkoitettua perustetta. Kä-sittelyn perustetta ja tarvetta on arvioitava vähintään viiden vuoden välein. Positiivista puhal-

luskokeen tulosta koskevat tiedot olisi siten poistettava, kun käsittely ei enää olisi tarpeen ehdotetussa pykälässä mainittuja tarkoituksia varten. Tietojen säilytysaikaa ei ole mahdollista määritellä tarkemmin, koska tiedoilla voi olla merkitystä pitkänkin ajan kuluttua esimerkiksi kanneaikojen vuoksi tai työsuhteen päättämistä koskevan päätöksen laillisuutta koskevan oikeudenkäynnin yhteydessä.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 2 ja 4 momentissa säädettyjen käsittelyn suojatoimien soveltaminen myös ehdotetussa sääntelyssä tarkoitettuun positiivisten puhalluskokeiden tulosten käsittelyyn olisi perusteltua sen vuoksi, että puhalluskokeen tulokset voivat ilmaista työntekijän terveydentilaa koskevan tiedon ja olla siten arkaluonteisia.

Tietosuojalain 6 §:n 2 momentin mukaan rekisterinpitäjän on toteutettava asianmukaiset ja erityiset toimenpiteet rekisteröidyn oikeuksien suojaamiseksi silloin, kun se käsittelee erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvia tietoja. Mainitussa 6 §:n 2 momentissa on luettelo toimenpiteistä, joita asianmukaiset ja erityiset toimenpiteet voivat sisältää. Esityksessä tarkoitettuun käsittelyyn soveltuvat luettelon toimenpiteistä erityisesti ne, joilla parannetaan henkilötietoja käsittelevän henkilöstön osaamista sekä rekisterinpitäjän sisäiset toimenpiteet, joilla estetään pääsy henkilötietoihin. Lisäksi työnantajan on rekisterinpitäjänä arvioitava, millaisia muita suojatoimenpiteitä henkilötietojen käsittelyyn sisältyvät riskit edellyttävät ja toteutettava asianmukaiset tekniset ja organisatoriset toimenpiteet, joilla varmistetaan, että henkilötietojen käsittely tapahtuu tietosuoja-asetuksen ja tietosuojalain vaatimusten mukaisesti.

Ehdotettujen suojatoimien arvioidaan olevan asianmukaiset ja riittävät ja täyttävän tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdan b alakohdan ja 88 artiklan 2 kohdan vaatimukset. Tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 2 kohdassa mainittua läpinäkyvyyttä turvataan lisäksi yhteistoiminta- ja kuulemismenettelyillä.

Ehdotettavan pykälän mukainen henkilötietojen käsittely on ensisijaisesti tarpeen, jotta työnantaja voi huolehtia aluksen, aluksella olevien henkilöiden ja ympäristön turvallisuudesta. Ehdotettu henkilötietojen käsittelyä koskeva sääntely täyttäisi siten tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 3 kohdassa edellytetyllä tavalla yleisen edun mukaisen tavoitteen.

Puhalluskokeen tulosta koskevien henkilötietojen käsittely olisi sallittua vain, jos ehdotetussa 19 a §:ssä säädetty, merityön turvallisuuteen liittyvät edellytykset tai perustellun epäilyn vaatimus puhalluskokeeseen määräämiselle täyttyisivät. Käsittelyn sallitut tarkoitukset määriteltäisiin ehdotetussa säännöksessä. Henkilötietojen käsittelyä on rajoitettu siihen, mikä on välttämätöntä ehdotettavan puhalluskokeita koskevan sääntelyn tavoitteiden toteuttamiseksi. Positiivista puhalluskokeen tulosta koskevien henkilötietojen käsittelyyn osallistuvan henkilöpiirin rajaamisesta ja tietojen poistamisesta ehdotetaan säädettäväksi viittaamalla yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:ään. Henkilötietojen käsittelyn arvioidaan siten olevan tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 3 kohdassa edellytetyllä tavalla oikeasuhteista suhteessa käsittelyn tavoitteisiin.

7.2 Yhteistoimintalaki

12 §. *Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat.* Pykälän 2 kohdan mukaan muusta lainsäädännöstä johtuvia yhteistoimintalain 8 §:n 6 kohdan mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitettut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentin mukaisesti. Kohtaan ehdotetaan lisättäväksi työtehtävät,

joissa työnantaja voisi merityösopimuslakiin ehdotetun 13 luvun 19 a §:n nojalla ilman perusteltua epäilyä velvoittaa työntekijän puhalluskokeeseen.

7.3 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa

13 §. *Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely.* Pykälän 2 kohtaan ehdotetaan tehtäväksi vastaava muutos kuin yhteistoimintalain 12 §:n 2 kohtaan.

8 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan mahdollisimman pian.

9 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

9.1 Yksityiselämän suoja, henkilökohtainen koskemattomuus ja itsemääräämisoikeus

Ehdotettu työntekijän velvoittamista puhalluskokeeseen koskeva sääntely on merkityksellistä erityisesti perustuslain 10 §:ssä turvatus yksityiselämän suojan ja 7 §:ssä turvatus henkilökohtaisen koskemattomuuden kannalta. Päihdetestausta koskevaa sääntelyä on perustuslakivaliokunnan käytännössä vakiintuneesti arvioitu puuttumisena 7 §:ssä turvattuun henkilökohtaiseen koskemattomuuteen, 10 §:ssä tarkoitettua yksityiselämän suojan rajoituksena sekä puuttumisena henkilön itsemääräämisoikeuteen (PeVL 38/2013 vp, PeVL 28/2004 vp, PeVL 12/2006 vp, PeVL 10/2004 vp).

Työntekijän yksityisyyden suojan perustana on perustuslain 10 §, jonka mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Pykälän esitöiden (HE 309/1993 vp, s. 52/II) mukaan yksityiselämän suojan lähtökohtana on, että yksilöllä on oikeus elää omaa elämäänsä ilman viranomaisten tai muiden ulkopuolisten tahojen mielivaltaista tai aiheetonta puuttumista siihen.

Yksityiselämää suojaavalla perustuslain säännöksellä on läheinen liityntä perustuslain 7 §:ään, jossa turvataan jokaisen oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen. Saman pykälän 3 momentissa säädetään, ettei kenenkään henkilökohtaiseen koskemattomuuteen saa puuttua eikä vapautta riistää mielivaltaisesti ilman laissa säädettyä perustetta. Perustuslain esitöissä (HE 309/1993 vp, s. 47/I) todetaan, että oikeus henkilökohtaiseen koskemattomuuteen antaa suojaa esimerkiksi henkilöön käypiä tarkastuksia ja pakolla toteutettavia lääketieteellisiä tai vastaavia toimenpiteitä vastaan. Perustuslain 7 §:llä on myös sovellutuksia yksityisten välisissä suhteissa, joskin henkilökohtainen koskemattomuus saa niissä turvaa lähinnä rikoslainsäädännön ja vahingonkorvauslainsäädännön välityksellä. Henkilökohtaisen koskemattomuuden asema perusoikeutena asettaakin siihen puuttumiselle korkean kynnyksen. Rajoitusten tulee perustua lakiin ja täyttää tulkintakäytännössä täsmentyvät hyväksyttävyyss- ja välttämättömyysvaatimukset (HE 309/1993 vp, s. 47/I).

Perustuslakivaliokunta on yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia koskevassa lausunnossaan (PeVL 10/2004 vp, s. 6) katsonut, että työnantajan oikeudesta tehdä työntekijälle puhalluskoe tulee säätää riittävän täsmällisesti lailla, joka täyttää myös muut perusoikeuksien rajoittamisen yleiset edellytykset.

Perustuslakivaliokunta on aikaisemmin arvioinut työntekijän huumausainetestauksen ja opiskelijoiden päihdetestauksen perustuslain mukaisuutta. Perustuslakivaliokunta on Pelastusopiston opiskelijoiden päihdetestausta koskevassa lausunnossaan katsonut, että testaukselle on perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet, jos on perusteltua aihetta epäillä opiskelijan

esiintyvän päihtyneenä koulutuksessa tai harjoitteluun liittyvässä työssä tai jos työtehtävä edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä tai työtehtävä voi vaarantaa opiskelijan tai jonkin toisen henkilön henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta (PeVL 12/2006 vp, s. 2–3). Vastaavasti perustuslakivaliokunnassa on pidetty hyväksyttävänä myös poliisiopiskelijoiden päihdetestausta (PeVL 28/2004 vp, s. 3–4). Sääntelyssä on katsottu olleen kysymys opiskelijoiden sekä viime kädessä myös muiden henkilöiden oikeuksien ja turvallisuuden suojaamisesta (PeVL 12/2006 vp, s. 2–3, PeVL 28/2004 vp, s. 3–4). Mainituissa lausunnoissa on viitattu yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakiehdotusta koskevaan perustuslakivaliokunnan lausuntoon (PeVL 10/2004 vp, s. 2/II), jossa on pidetty työntekijöiden huumausainestestejä koskevaa sääntelyä tavoitteiltaan perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävänä. Tavoitteena on muun ohella ehkäistä ennakoita ja vähentää huumausaineiden käytöstä aiheutuvia haitallisia seuraamuksia ja riskejä työelämässä. Kysymys on toisten henkilöiden oikeuksien ja painavien yhteiskunnallisten etujen suojaamisesta. Nämä oikeudet ja edut ilmenevät myös lakiehdotuksen säännöksistä.

Esityksessä ehdotetaan työnantajalle oikeutta velvoittaa työntekijä puhalluskokeeseen sen selvittämiseksi, onko työntekijä alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla. Ehdotettavan sääntelyn mukaan työnantaja voisi velvoittaa yleiseen työnantajan määrittämänä ajankohtana suoritettavaan puhalluskokeeseen ne työntekijät, jotka työskentelevät tehtävissä, joissa päihtyneenä työskentely voi vaarantaa muiden aluksella olevien henkilöiden hengen, terveyden tai työturvallisuuden taikka aluksen tai ympäristön turvallisuutta. Toiseksi puhalluskokeeseen voisi velvoittaa työtehtävistä riippumatta yksittäisen työntekijän, jonka epäillään olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla. Sääntelyllä pyritään parantamaan aluksen päällikön mahdollisuuksia merityön erityisolosuhteissa huolehtia aluksen, sen lastin ja aluksella olevien henkilöiden turvallisuudesta sekä ympäristön turvallisuudesta.

Ehdotettavan sääntelyn hyväksyttävyyttä puoltavat aluksilla vallitsevat erityiset, suljetut työnteon olosuhteet, joissa turvallisuuden merkitys on korostunut. Olennaista merkitystä arvioidaan olevan sillä, että aluksen ollessa merellä avun saaminen voi olla hidasta ja vaikeaa. Lisäksi työskentelytiloihin ja aluksen lastiin liittyy erityisiä turvallisuusriskejä. Merityössä erityispiirteensä ovat työn luonteesta johtuvat erityiset turvallisuusvelvoitteet.

Ehdotettavan sääntelyn arvioidaan olevan välttämätöntä sen varmistamiseksi, että työnantajalla on käytettävissään riittävät keinot ennaltaehkäistä päihtyneenä työskentelystä aiheutuvia turvallisuusriskejä aluksilla. Puhalluskokeilla on merkittävä vaikutus turvallisuutta vaarantavia tilanteita ennaltaehkäisevänä keinona. Ehdotettavalla sääntelyllä on merkitystä toisten henkilöiden perustuslain 7 §:ssä turvattujen oikeuksien, eli oikeuden elämään ja henkilökohtaiseen turvallisuuteen, kannalta. Ehdotettavalla sääntelyllä on merkitystä myös perustuslain 15 §:n mukaisen omaisuuden suojan ja vastuuta ympäristöstä koskevan perustuslain 20 §:n kannalta. Sääntelyllä edistetään mahdollisuuksia aluksen ja sen lastin turvallisen käsittelyn varmistamiseen ja ympäristöturvallisuudesta huolehtimiseen ennaltaehkäisemällä alkoholin käytöstä työssä aiheutuvia vahinkoja. Edellä mainitut oikeudet ja edut ilmenevät myös lakiehdotuksen säännöksistä. Esitys täyttää myös perustuslain 22 §:n mukaista julkisen vallan velvoitetta turvata perusoikeuksien toteutumista.

Sääntelylle arvioidaan edellä mainituilla perusteilla olevan perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet.

Työnantaja ei voisi voimakeinoin pakottaa työntekijää puhalluskokeeseen. Kyse olisi työntekijän työsuhteeseen liittyvästä velvoitteesta. Työntekijällä olisi siten viime kädessä mahdollisuus kieltäytyä puhalluskokeesta, mutta työnantaja voisi arvioida kieltäytymisen merkitystä työnantajan työnjohdollisen määräyksen rikkomisena. Voidaan arvioida, että ehdotettavan

sääntelyn mukainen puuttuminen perusoikeuksina turvattuihin työntekijän yksityisyyteen ja koskemattomuuteen sekä itsemääräämisoikeuteen on suhteellisesti vähäistä ottaen huomioon riskit, joita päihtyneenä työskentelyyn merenkulun olosuhteissa ja tehtävissä voi liittyä. Ehdotetun sääntelyn mahdollistaman työntekijän yksityisyyden suojan, henkilökohtaisen koskemattomuuden ja itsemääräämisoikeuden rajoituksen arvioidaan olevan oikeasuhtaista suhteessa päihtyneenä työskentelystä merityössä aiheutuviin turvallisuusriskeihin.

Punnittaessa asiayhteyteen liittyviä perusoikeuksia keskenään on hallituksen käsityksen mukaan perustuslain 22 §:n näkökulmasta perusteltua rajoittaa henkilön perustuslain 7 ja 10 §:ssä säädettyjä perusoikeuksia sen vuoksi, että pystytään turvaamaan tavallisesti huomattavasti laajemman ihmisjoukon perusoikeuksien toteutuminen erityisesti perustuslain 7 §:n sekä myös perustuslain 15 §:n kannalta.

Ehdotetun sääntelyn katsotaan täyttävän perusoikeuksien rajoittamiselle asetetut täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset. Ehdotetun sääntelyn mukaan puhalluskokeeseen velvoittaminen edellyttäisi määriteltyjen edellytysten täyttymistä.

Ehdotettu sääntely on rajattu vain siihen laajuuteen, joka on katsottava sen taustalla olevien tavoitteiden kannalta välttämättömäksi ja oikeasuhtaiseksi. Ehdotuksilla ei puututa perustuslaissa turvattujen oikeuksien ydinalueelle. Puhalluskokeen arvioidaan tarkoittavan vähäisempää puuttumista työntekijän henkilökohtaiseen koskemattomuuteen tai yksityiselämän suojaan kuin terveystarkastuksen tai huumausainetestin, joihin työntekijä myös on laissa säädetyin edellytyksin mahdollista velvoittaa.

Esityksessä ehdotetaan säännöksiä, joissa edellytetään työnantajan huolehtivan puhalluskokeiden suorittamisesta tulosten luotettavuuden turvaavalla tavalla ja työntekijöiden yksityisyyden suojasta. Työntekijöiden yksityisyyttä suojataan myös henkilötietojen käsittelyä koskevalla sääntelyllä.

Esityksessä ehdotettu sääntely on merkityksellistä Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklassa säädetyn yksityiselämän suojan kannalta. Viranomaiset eivät saa puuttua tämän oikeuden käyttämiseen, paitsi kun laki sen sallii ja se on välttämätöntä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen ja yleisen turvallisuuden tai maan taloudellisen hyvinvoinnin vuoksi, tai epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalin suojaamiseksi, tai muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on katsonut, että yksityiselämä kattaa myös ammatillisen toiminnan ja liiketoiminnan.¹⁰

EU:n perusoikeuskirjan yksityisyyden suojaa koskevan 7 artiklan mukaan jokaisella on oikeus siihen, että hänen yksityis- ja perhe-elämänsä, kotiaan ja viestejään kunnioitetaan. Perusoikeuskirjan 7 artiklassa turvatut oikeudet vastaavat Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklassa turvattuja oikeuksia. Perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdan mukaan perusoikeuskirjassa tunnustettujen oikeuksien ja vapauksien käyttämisestä voidaan rajoittaa ainoastaan lailla, ja kyseisten oikeuksien ja vapauksien olennaista sisältöä noudattaen. Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti rajoituksia voidaan tehdä ainoastaan, jos ne ovat välttämättömiä ja vastaavat tosiasiallisesti unionin tunnustamia yleisen edun mukaisia tavoitteita tai tarvetta suojella muiden henkilöiden oikeuksia ja vapauksia.

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen käytännössä yksityiselämän suojaan puuttumista on arvioitu siitä näkökulmasta, mitkä ovat työntekijän perustellut odotukset yksityiselämän suojan

¹⁰ EIT, Niemietz v. Germany, 13710/88, 16.12.1992.

suhteen. Oikeuskäytännössä on kiinnitetty huomiota alkoholitestien yleisen turvallisuuden ja muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseen liittyviin hyväksyttäviin tavoitteisiin. Aluksella turvallisuuteen liittyvissä tehtävissä työskentelevien henkilöiden satunnaista alkoholitestausta on pidetty hyväksyttävänä yleisen turvallisuuden ja muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamisen kannalta.¹¹

Ehdotetun sääntelyn tavoitteena on edistää turvallisuutta aluksilla ja turvata erityisesti muiden henkilöiden oikeuksia. Sääntelyn mahdollistaman puuttumisen työntekijän yksityiselämän suojaan arvioidaan olevan oikeassa suhteessa sääntelyn tavoitteisiin. Työnantajalla on velvollisuus informoida työntekijöitä puhalluskokeista ja niihin liittyvästä henkilötietojen käsittelystä. Työntekijät ovat siten tietoisia mahdollisuudesta tulla velvoitetuksi puhalluskokeeseen. Työntekijöiden yksityisyydestä on huolehdittava puhalluskokeiden suorittamisessa asianmukaisesti. Esityksen ei arvioida olevan ongelmallinen Suomen kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden kannalta.

9.2 Henkilötietojen suoja

Esitykseen sisältyvät henkilötietojen käsittelyä puhalluskokeiden yhteydessä koskevat säännökset ovat merkityksellisiä myös perustuslain 10 §:ssä turvatun henkilötietojen suojan kannalta. Perustuslain 10 §:n 1 momentin mukaan henkilötietojen suojasta on säädettävä tarkemmin lailla.

EU:n perusoikeuskirjan 8 artiklan mukaan jokaisella on oikeus henkilötietojensa suojaan. Tällaisten tietojen käsittelyn on oltava asianmukaista ja sen on tapahduttava tiettyä tarkoitusta varten ja asianomaisen henkilön suostumuksella tai muun laissa säädetyn oikeuttavan perusteen nojalla.

Perustuslakivaliokunta on pitänyt tärkeänä, että siltä osin kuin Euroopan unionin lainsäädäntö edellyttää kansallista sääntelyä tai mahdollistaa sen, tätä kansallista liikkumavaraa käytettäessä otetaan huomioon perus- ja ihmisoikeuksista seuraavat vaatimukset ja että hallituksen esityksessä on erityisesti perusoikeuksien kannalta merkityksellisen sääntelyn osalta syytä tehdä selkoa kansallisen liikkumavaran alasta (ks. esim. PeVL 2/2018 vp, s. 5 ja siinä viitatus lausunnot). Perustuslakivaliokunta on katsonut, että yleistä tietosuojasetusta yksityiskohtaisemman lakitasoisen sääntelyn tarve tulee perustella myös tietosuojasetuksen puitteissa tapauskohtaisesti (PeVL 14/2018 vp, s. 6). Sääntelyn tarpeen osalta on syytä kiinnittää huomiota myös asetuksessa omaksuttuun riskiperusteiseen lähestymistapaan.

Perustuslakivaliokunta on kiinnittänyt erityistä huomiota siihen, että yksityiselämän suojaan kohdistuvia rajoituksia on arvioitava kulloisessakin sääntely-yhteydessä perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten valossa (PeVL 14/2018 vp, s. 5 ja siinä viitatus lausunnot). Valiokunnan mukaan on lähtökohtaisesti riittävää perustuslain 10 §:n 1 momentin kannalta, että sääntely täyttää tietosuojasetuksessa asetetut vaatimukset. Perustuslakivaliokunnan mielestä on kuitenkin selvää, että erityislainsäädännön tarpeellisuutta on arvioitava myös tietosuojasetuksessa edellytetyn riskiperustaisen lähestymistavan mukaisesti kiinnittämällä huomiota tietojen käsittelyn aiheuttamiin uhkiin ja riskeihin. Mitä korkeampi riski käsittelystä aiheutuu luonnollisen henkilön oikeuksille ja vapauksille, sitä perustellumpaa on yksityiskohtaisempi sääntely. Tällä seikalla on erityistä merkitystä arkaluonteisten tietojen käsittelyn osalta. (PeVL 14/2018 vp, s. 5.) Valiokunnan mukaan arkaluonteisten tietojen käsittely on rajattava täsmällisillä ja tarkkara-

¹¹ EIT, Madsen v Denmark, 58341/00, 7.11.2002.

jaisilla säännöksillä vain välttämättömään. Arkaluonteisten tietojen käsittelyä koskevan sääntelyn on oltava tietosuoja-asetuksen mahdollistamissa puitteissa yksityiskohtaista ja kattavaa (PeVL 15/2018 vp, s. 40).

Henkilötietojen käsittelyä koskevan sääntelyn liikkumavaraa ja sen käyttöä on selostettu edellä nykytilan kuvauksen ja säännöskohtaisten perustelujen yhteydessä. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteet on selostettu edellä säännöskohtaisten perustelujen yhteydessä. Tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 2 ja 3 kohdan liikkumavaran nojalla on mahdollista säätää kansallisesti henkilötietojen laillisen käsittelyn edellytyksistä, käyttötarkoituksesta ja säilytysajasta. Tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdan b alakohdassa edellytetään, että erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien henkilötietojen käsittelyä b alakohdan nojalla koskevassa kansallisessa lainsäädännössä säädetään rekisteröidyn perusoikeuksia ja etuja koskevista asianmukaisista suojatoimista. Tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 2 kohdassa edellytetään myös, että kansallisessa lainsäädännössä säädetään erityisiä toimenpiteitä rekisteröityjen ihmisarvon, oikeutettujen etujen ja perusoikeuksien suojaamiseksi.

Puhalluskokeen tuloksen ei arvioida sellaisenaan olevan tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluva terveystieto tai valtiosääntöisesti arkaluonteinen tieto. Kuitenkin puhalluskokeiden positiiviset tulokset voivat useamman puhalluskokeen tuloksen yhdistelmänä tai yhdistettyinä muihin työntekijää koskeviin henkilötietoihin ilmaista työntekijän terveydentilaa koskevan arkaluonteisen tiedon, kuten päihderiippuvuuden. Tämän vuoksi tietosuoja-asetukseen sisältyvän kansallisen liikkumavaran käyttöä pidetään perusteltuna ja ehdotetaan säädettäväksi erikseen henkilötietojen käsittelystä puhalluskokeiden yhteydessä. Tietojen suojaamiseen on perusteltua kiinnittää erityistä huomiota niihin liittyvien erityisten riskien vuoksi. Tämän vuoksi on tarpeen myös rajoittaa käsittelyn sallittuja tarkoituksia. Negatiivisten puhalluskokeiden tulosten säilyttäminen ei pääsääntöisesti ole tarpeen. Sääntelyn selkeyden ja työntekijän henkilötietojen suojan vuoksi on perusteltua, että myös negatiivisten puhalluskokeiden tulosten sallituista käyttötarkoituksista säädettäisiin samassa yhteydessä. Ehdotettujen henkilötietojen käsittelyä koskevien säännösten katsotaan olevan tietosuoja-asetukseen sisältyvän kansallisen liikkumavaran mukaisia.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:ssä on säädetty työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyn suojatoimista. Suojatoimien arvioidaan soveltuvan myös positiivisten puhalluskokeiden tulosten käsittelyyn ja olevan riittävät myös niiden käsittelyn osalta. Esitys sisältää säännökset tietojen käsittelystä, säilyttämisestä ja poistamisesta. Henkilötietojen käsittelyä koskevan sääntelyn arvioidaan täyttävän perustuslakivaliokunnan käytännössä arkaluonteisten henkilötietojen käsittelylle asetetut vaatimukset.

9.3 Puhalluskokeeseen velvoitettavan työntekijän oikeusturva

Merityösopimuslaissa ja työsopimuslaissa (55/2001) edellytetään työntekijöiden tasapuolista kohtelua, mikä koskee myös puhalluskokeita ja päihtyneenä työskentelystä työntekijöille määrättäviä seuraamuksia. Laissa ehdotetaan säädettäväksi menettelytavoista, jotka liittyvät puhalluskokeen tulosten luotettavuuden turvaamiseen ja työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijöiden yksityisyyden turvaamisesta puhalluskokeissa. Laissa ehdotetaan säädettäväksi myös työnantajan velvollisuudesta tiedottaa työntekijöille oikeudesta vaatia puhalluskokeen tuloksen varmentamista. Lisäksi ehdotetaan puhalluskokeiden tulosten käsittelyä koskevia erityissäännöksiä.

Työsuhteen päättämisperusteista on perustuslain 18 §:ssä edellytetyllä tavalla säädetty merityösopimuslaissa ja työsopimuslaissa. Merityösopimuslaissa ja työsopimuslaissa on säännökset

myös työntekijän kuulemisesta ja merityösopimuslaissa laivatoimikunnan käsittelystä. Työnantajalla on työsuhteen päättämistilanteissa velvollisuus selvittää päättämisperuste. Todistus- taakka työsuhteen päättämisperusteesta on oikeuskäytännön mukaan työnantajalla. Esityksessä ei ehdoteta muutoksia työsuhteen päättämistä koskevaan sääntelyyn.

Perustuslain 21 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsitellyksi asianmukaisesti ja ilman aiheetonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa sekä oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi. Säännöksen taustalla ovat kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen 14 artiklan 1 kappale ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 artikla. Säännöksellä on liittymäkohta perustuslain 80 §:ään, jonka mukaan ihmisten oikeuksien ja velvollisuuksien perusteet on säädettävä lailla. Työntekijällä on oikeus riitauttaa työnantajan tekemät työsuhdetta koskevat päätökset ja vaatia työnantajalta korvausta merityösopimuslaista tai työsopimuslaista johtuvien velvoitteiden rikkomisesta aiheutuneesta vahingosta.

Sääntelyn arvioidaan kokonaisuudessaan täyttävän oikeusturvajärjestelyjen riittävyttä koskevat vaatimukset.

9.4 Perustuslain 124 §

Julkinen hallintotehtävä voidaan perustuslain 124 §:n mukaan antaa muulle kuin viranomaiselle vain lailla tai lain nojalla, jos se on tarpeen tehtävän tarkoituksenmukaiseksi hoitamiseksi eikä vaaranna perusoikeuksia, oikeusturvaa tai muita hyvän hallinnon vaatimuksia. Merkittävää julkisen vallan käyttöä sisältäviä tehtäviä voidaan kuitenkin antaa vain viranomaiselle. Julkisella hallintotehtävällä viitataan perustuslaissa verraten laajaan hallinnollisten tehtävien kokonaisuuteen, johon kuuluu esimerkiksi lakien toimeenpanoon sekä yksityisten henkilöiden ja yhteisöjen oikeuksia, velvollisuuksia ja etuja koskevaan päätöksentekoon liittyviä tehtäviä. Perustuslain 124 §:n säännös kattaa sekä viranomaisille nykyisin kuuluvien tehtävien siirtämisen että hallintoon luettavien uusien tehtävien antamisen muulle kuin viranomaisille (HE 1/1998 vp, s. 179/I).

Julkisella tehtävällä, jonka käsitteen piiriin myös julkiset hallintotehtävät kuuluvat, on kotimaisessa oikeudessa useimmiten viitattu lainsäädännössä määriteltyyn ja tietyille taholle nimenomaisesti osoitettuun tehtävään, joka on tarkoitettu suoritettavaksi julkisen tai yleisen edun nimissä (Keravuori-Rusanen, Marietta: Yksityinen julkisen vallan käyttäjänä. Valtiosääntöoikeudellinen tutkimus julkisen hallintotehtävän antamisesta muulle kuin viranomaiselle, Edita Publishing Oy, Helsinki 2008, s. 139).

Julkiset hallintotehtävät on tarkoitettu hoidettaviksi ensisijaisesti viranomaisorganisaation piirissä. Oikeuskirjallisuudessa on liitetty julkisen hallintotehtävän käsite valtion tai muun julkisyhteisön lakisääteiseen toiminnalliseen velvoitteeseen tai julkisen vallan järjestämisvastuuseen. Riittäväksi on katsottu, että tehtävällä voidaan katsoa olevan jonkinlainen kytkentä lain toimeenpanoon tai yksityisten oikeusasemaan välittömästi kohdistuvaan päätöksentekoon. (Keravuori-Rusanen: s. 169–171.)

Julkisina hallintotehtävinä on tarkasteltu myös tehtäviä, jotka täydentävät viranomaistoimintaa ja toteuttavat hallinnonalakohtaisia tavoitteita tai joihin muutoin sisältyy erityistä julkista intressiä. Erityinen julkinen intressi saattaa liittyä tehtävän yhteiskunnallisiin vaikutuksiin, kuten ihmisten turvallisuuteen. Tästä on oikeuskirjallisuudessa mainittu esimerkkinä turvallisuusviranomaisten toimintaa täydentävät tiedotus- ja valistustehtävät. (Keravuori-Rusanen: s. 169–172.) Vahvaakaan julkista intressiä ei ole välttämättä pidetty riittävänä argumenttina tehtävän määrittelemiselle julkiseksi hallintotehtäväksi. Ratkaiseva painoarvo perustuslakivaliokunnan

käytännössä on yhä useammin annettu tehtävän oikeudellisen luonteen asemasta tehtävän tai toimenpiteen suorittamisesta aiheutuville oikeudellisille vaikutuksille. (Keravuori-Rusanen: s. 180–181.)

Merityösopimuslaissa säädettyjä aluksen päällikön valtuuksia työntekijän hallussa olevien tilojen tarkastamiseen, omaisuuden haltuun ottamiseen ja rikoksesta epäillyn työntekijän aluksesta poistumisen estämiseen on arvioitu julkisina hallintotehtävinä perustuslain 124 §:n kannalta (PeVL 43/2010 vp).

Perustuslakivaliokunta ei kuitenkaan ole päihdetestausta koskevassa käytännössään (ks. huumausainetestauksen osalta esim. PeVL 10/2004 vp, PeVL 60/2010 vp ja puhalluskokeiden osalta PeVL 1/2008 vp) arvioinut päihdetestien suorittamista perustuslain 124 §:n näkökulmasta julkisina hallintotehtävinä. Esimerkiksi ydinenergialakiehdotuksen puhalluskokeita koskevaa sääntelyä ei arvioitu perustuslain 124 §:n näkökulmasta (PeVL 1/2008 vp) toisin kuin samaan lakiehdotukseen sisältyviä säännöksiä turvajärjestelyistä, voimakeinojen käytöstä, valmiusjärjestelyistä ja yleisistä turvallisuusmääräyksistä.

Ehdotettavan puhalluskokeita koskevan sääntelyn ei arvioida suoraan rinnastuvan merityösopimuslain tilojen tarkastuttamista, omaisuuden haltuun ottamista ja alukselta poistamisen estämisestä koskevaan sääntelyyn. Julkisen hallintotehtävän käsitteeseen liittyy ajatus siitä, että viranomaisille lähtökohtaisesti kuuluvia tehtäviä siirretään yksityisille toimijoille. Esityksessä ehdotetussa sääntelyssä on toinen lähtökohta. Tarkoitus ei ole täydentää viranomaisten tehtäviä tai säätää viranomaisia avustavasta tehtävästä työnantajalle, vaikka ehdotetulla oikeudella tietyllä tapaa voidaankin nähdä samaa funktiota kuin viranomaisen suorittamalla puhalluskokeilla. Aluksen miehistön työkyvön valvontaa ei ole pidettävä viranomaiselle kuuluvana tai sellaiseen rinnastuvana tehtävänä, vaikka valvonnan taustalla voidaan nähdä myös julkinen intressi.

Esityksessä ei ehdoteta, että työnantajalle säädettäisiin tehtäväksi tai velvoitettaisiin työnantaja puhalluskokeiden toteuttamiseen. Työnantajilla on lakiin perustuva velvollisuus huolehtia työturvallisuudesta. Toisaalta työnantajilla on yksityiseen etuun liittyvä tarve huolehtia toimintansa turvallisuudesta, omaisuudestaan ja esimerkiksi asiakassopimusten vaatimuksista. Työnantajalle kuuluu ensisijainen vahingonkorvausvastuu työntekijän työssään ulkopuolisille aiheuttamista vahingoista. Työnantajat ovat myös sopimukseen perustuvassa vastuussa sopimuskumppaneilleen, jotka asettavat toiminnan turvallisuuteen ja puhalluskokeisiin perustuvia vaatimuksia sopimusehdoissa ja joiden omaisuutta aluksilla esimerkiksi kuljetetaan. Lisäksi aluksen päälliköllä on lainsäädäntöön perustuen kokonaisvastuu aluksen turvallisuudesta. Oikeutus velvoittaa puhalluskokeeseen täydentäisi työnantajan edustajana toimivan aluksen päällikön keinoja huolehtia näistä tehtävistään. Oikeutuksella mahdollistettaisiin tiedollisen tuen eli puhalluskokeen tuloksen saaminen työnantajan harkitessa toimenpiteitä suhteessa työntekijään.

Vaikka perusteet ehdotettavalle sääntelylle, joka rajoittaa työntekijän perusoikeutta, liittyvät merkittäväällä tavalla yleiseen etuun, erityisesti ihmisten ja ympäristön turvallisuuteen, kyse on kuitenkin myös yksityisille työnantajille, niiden yksityiseen etuun ja elinkeinotoimintaan liittyvästä tarpeesta suorittaa puhalluskokeita, jotta ne voivat huolehtia vastuustaan aluksen turvallisuudesta. Kyse on myös työnantajan tarpeesta valvoa miehistön työkykyä. Päihtyneenä työssä esiintymisessä on kyse työsuhteeseen liittyvän velvoitteen rikkomisesta. Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi työnantajan oikeudesta valvoa sitä, että työntekijät eivät riko tätä työsuhteeseen liittyvää velvoitettaan.

Esityksessä ehdotetaan työnantajan yksityisoikeudellisen työn johto- ja valvontaoikeuden ulottamista koskemaan myös oikeutta velvoittaa työntekijä puhalluskokeeseen. Työn johto- ja valvontaoikeudella tarkoitetaan työnantajan oikeutta määrätä muun muassa työn suoritustavasta,

laadusta ja laajuudesta sekä työnteon ajasta ja paikasta. Tästä työnantajan direktio-oikeudesta on johdettavissa työnantajan oikeus valvoa työntekijää. Työnantajalla on työn johto- ja valvontaoikeuteen perustuva oikeus antaa ohjeita työpaikalla ja työaikana tapahtuvasta alkoholien käytöstä ja siitä pidättäytymisestä. Työssä ei ole lähtökohtaisesti oikeutta olla päihtyneenä. Työnantajat voivat myös työn johto- ja valvontaoikeuden nojalla määrätä siitä, saako työajalla ja työpaikalla käyttää alkoholia tai olla alkoholien vaikutuksen alaisena. Työnantajalla on oikeus ja alus- ja työturvallisuudesta huolehtimiseksi myös velvollisuus valvoa työntekijöiden työkuntoa. Lainsäädäntöön perustuvaa työn johto- ja valvontaoikeutta on käytettävä perusoikeudet huomioivalla tavalla.

Puhalluskokeesta kieltäytymisestä tai työaikana päihtyneenä esiintymisestä johtuvat seuraamukset ovat työoikeudellisesti arvioitavia ja liittyvät työsuhteeseen. Sääntelyn työntekijään kohdistuvat oikeusvaikutukset liittyvät työsuhteeseen, vaikkakin sääntelyn turvallisuutta edistävät vaikutukset kohdistuvat myös muihin ihmisiin, omaisuuteen ja ympäristöön.

Ehdotettavassa sääntelyssä ei arvioida edellä esiin tuotujen perusteiden valossa olevan kyse perustuslain 124 §:ssä tarkoitettusta julkisesta hallintotehtävästä.

9.5 Yhteenveto

Hallitus katsoo, että esityksessä ei ehdoteta sellaista sääntelyä, jonka vuoksi lakiesitystä ei voitaisi käsitellä tavallisessa lainsäätämismenettelyssä. Edellä kuvattujen työntekijän yksityisyyden suojaan, henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja itsemääräämisoikeuteen sekä perustuslain 124 §:ään liittyvien näkökulmien vuoksi hallitus pitää kuitenkin suotavana, että esityksestä pyydetäisiin perustuslakivaliokunnan lausunto.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

merityösopimuslain 1 ja 13 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 2 §:ään uusi 3 momentti sekä 13 lukuun uusi 19 a ja 19 b § seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Työntekijän velvoittamiseen puhalluskokeeseen ja henkilötietojen käsittelyyn puhalluskokeen yhteydessä losseilla tehtävässä työssä sovelletaan 13 luvun 19 a ja 19 b §:ää.

13 luku

Erinäiset säännökset

19 a §

Työntekijän velvoittaminen puhalluskokeeseen aluksella

Työnantaja voi velvoittaa ne työntekijät, jotka työskentelevät tehtävissä, joissa päihtyneenä työskentely voi vaarantaa muiden aluksella olevien henkilöiden hengen, terveyden tai työturvallisuuden taikka aluksen tai ympäristön turvallisuutta, yleiseen työnantajan määrittämänä ajankohtana suoritettavaan puhalluskokeeseen sen selvittämiseksi, ovatko työntekijät alkoholin vaikutuksen alaisina työajalla. Työnantaja voi kuitenkin velvoittaa yksittäisen työntekijän tämän työtehtävästä riippumatta puhalluskokeeseen, jos on perusteltua aihetta epäillä työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla.

Jos työntekijöitä on tarkoitus velvoittaa puhalluskokeeseen, työnantajalla on oltava työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentissa tarkoitettu päihdeohjelma. Ennen päihdeohjelman hyväksymistä tehtävät, joissa puhalluskokeeseen voidaan 1 momentin nojalla velvoittaa ilman perusteltua epäilyä, on käsiteltävä yhteistoimintalaissa tarkoitettussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä. Muissa kuin niissä yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä, joissa sovelletaan edellä mainittuja yhteistoimintaa koskevia lakeja, työnantajan on ennen päihdeohjelman hyväksymistä varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi siitä, missä tehtävissä edellytykset yleisiin puhalluskokeisiin määrittämiselle täyttyvät.

Työnantajan on käytettävä puhalluskokeissa mahdollisimman luotettavia laitteita, jotka on kalibroitu ja huollettu valmistajan ohjeiden mukaisesti. Työnantajan on huolehdittava siitä, että puhalluskokeita suorittavilla on riittävä koulutus käyttää laitetta ja muutoinkin huolehdittava puhalluskokeiden toteuttamisesta tulosten luotettavuuden turvaavalla tavalla. Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden yksityisyyden turvaamisesta puhalluskokeissa. Työntekijän vaatimuksesta puhalluskokeen tulos on varmennettava uudella puhalluskokeella. Muulla kuin tarkkuusalkometrillä tehdyn puhalluskokeen tulos on työntekijän vaatimuksesta varmennettava toisella laitteella. Yhteistoiminnasta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan järjestämisessä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 21 §:ssä.

Työnantajan on tiedotettava työntekijöille oikeudesta vaatia puhalluskokeen tuloksen varmentamista.

19 b §

Henkilötietojen käsittely puhalluskokeiden yhteydessä

Työnantajalla on 19 a §:n 1 momentissa säädettyjen edellytysten täytyessä oikeus käsitellä työntekijän puhalluskokeen tulosta koskevia henkilötietoja. Tietoja saa käsitellä, jos käsittely on tarpeen työntekijöiden päihteettömyyden valvontaa varten työajalla, työsuhdetta koskevien päätösten tekemiseksi tai oikeusvaateen selvittämiseksi, laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Positiivista puhalluskokeen tulosta koskevien henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

2.

Laki

yhteistoimintalain 12 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoimintalain (1333/2021) 12 §:n 2 kohta seuraavasti:

12 §

Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Muusta lainsäädännöstä johtuvia 8 §:n 6 kohdan mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat:

2) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentin

mukaisesti, sekä merityösopimuslain (756/2011) 13 luvun 19 a §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnantaja voi ilman perusteltua epäilyä velvoittaa työntekijän puhalluskokeeseen;

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 _____.

3.

Laki

yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 13 §:n 2 kohta seuraavasti:

13 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä:

2) ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitetun päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa viranhakija tai virkamies on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle, sekä merityösopimuslain (756/2011) 13 luvun 19 a §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnantaja voi ilman perusteltua epäilyä velvoittaa työntekijän puhalluskokeeseen;

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 _____.

Helsingissä 24.3.2022

Pääministeri

Sanna Marin

Työministeri Tuula Haatainen

1.

Laki

merityösopimuslain 1 ja 13 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 2 §:ään uusi 3 momentti sekä 13 lukuun uusi
19 a ja 19 b § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

1 luku

Yleiset säännökset

Yleiset säännökset

2 §

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Poikkeukset soveltamisalasta

Työntekijän velvoittamiseen puhalluskokeeseen ja henkilötietojen käsittelyyn puhalluskokeen yhteydessä losseilla tehtävässä työssä sovelletaan 13 luvun 19 a ja 19 b §:ää.

13 luku

Erinäiset säännökset

19 a §

Työntekijän velvoittaminen puhalluskokeeseen aluksella

Työnantaja voi velvoittaa ne työntekijät, jotka työskentelevät tehtävissä, joissa päätyneenä työskentely voi vaarantaa muiden aluksella olevien henkilöiden hengen, terveyden tai työturvallisuuden taikka aluksen tai ympäristön turvallisuutta, yleiseen työnantajan määrittämänä ajankohtana suoritettavaan puhalluskokeeseen sen selvittämiseksi, ovatko työntekijät alkoholin vaikutuksen alaisina työ-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

ajalla. Työnantaja voi kuitenkin velvoittaa yksittäisen työntekijän tämän työtehtävästä riippumatta puhalluskokeeseen, jos on perusteltua aihetta epäillä työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla.

Jos työntekijöitä on tarkoitus velvoittaa puhalluskokeeseen, työnantajalla on oltava työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentissa tarkoitettu päihdeohjelma. Ennen päihdeohjelman hyväksymistä tehtävät, joissa puhalluskokeeseen voidaan 1 momentin nojalla velvoittaa ilman perusteltua epäilyä, on käsiteltävä yhteistoimintalaissa tarkoitettussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä. Muissa kuin niissä yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä, joissa sovelletaan edellä mainittuja yhteistoimintaa koskevia lakeja, työnantajan on ennen päihdeohjelman hyväksymistä varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi siitä, missä tehtävissä edellytykset yleisiin puhalluskokeisiin määräämiselle täytyvät.

Työnantajan on käytettävä puhalluskokeissa mahdollisimman luotettavia laitteita, jotka on kalibroitu ja huollettu valmistajan ohjeiden mukaisesti. Työnantajan on huolehdittava siitä, että puhalluskokeita suorittavilla on riittävä koulutus käyttää laitetta ja muutoinkin huolehdittava puhalluskokeiden toteuttamisesta tulosten luotettavuuden turvaavalla tavalla. Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden yksityisyyden turvaamisesta puhalluskokeissa. Työntekijän vaatimuksesta puhalluskokeen tulos on varmennettava uudella puhalluskokeella. Muulla kuin tarkkuusalkometrillä tehdyn puhalluskokeen tulos on työntekijän vaatimuksesta varmennettava toisella laitteella. Yhteistoiminnasta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan järjestämisessä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 21 §:ssä.

Työnantajan on tiedotettava työntekijöille oikeudesta vaatia puhalluskokeen tuloksen varmentamista.

19 b §

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Henkilötietojen käsittely puhalluskokeiden yhteydessä

Työnantajalla on 19 a §:n 1 momentissa säädettyjen edellytysten täytyessä oikeus käsitellä työntekijän puhalluskokeen tulosta koskevia henkilötietoja. Tietoja saa käsitellä, jos käsittely on tarpeen työntekijöiden päihitteettömyyden valvontaa varten työajalla, työsuhdetta koskevien päätösten tekemiseksi tai oikeusvaahteen selvittämiseksi, laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Positiivista puhalluskokeen tulosta koskevien henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

2.

Laki

yhteistoimintalain 12 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan yhteistoimintalain (1333/2021) 12 §:n 2 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

12 §

12 §

Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Muusta lainsäädännöstä johtuvia 8 §:n 6 kohdan mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat:

Muusta lainsäädännöstä johtuvia 8 §:n 6 kohdan mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat:

Voimassa oleva laki

2) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentin mukaisesti;

Ehdotus

2) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentin mukaisesti, *sekä erityyösopimuslain (756/2011) 13 luvun 19 a §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnantaja voi ilman perusteltua epäilyä velvoittaa työntekijän puhalluskokeeseen;*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

3.

Laki

yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 13 §:n 2 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

13 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä:

2) ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitetun päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa viranhakija tai virkamies on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle;

Ehdotus

13 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä:

2) ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitetun päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa viranhakija tai virkamies on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle, *sekä erityyösopimuslain (756/2011) 13 luvun 19 a §:ssä*

HE 34/2022 vp

Voimassa oleva laki

Ehdotus

tarkoitettut työtehtävät, joissa työnantaja voi ilman perusteltua epäilyä velvoittaa työntekijän puhalluskokeeseen;

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta
20 .*