

## **Alkoholipuhallutuksesta saa kieltäytyä**

**Työnantajan oikeutta suorittaa alkoholipuhallutus ei ole meillä lainsäädännössä oikeutettu. Tämä oikeutus on jäänyt lainsäätäjältä käsittelemättä, vaikka eduskunta sitä ponnessaan toivoi jo vuonna 2004. Työehtosopimuksissa ja työsopimuksissa asiasta on kuitenkin määräyksiä ja monet työnantajat ovat omaksuneet asiassa omia käytäntöjään. Työtuomioistuin katsoi vast´ikään antamassaan ratkaisussa (TT 2019:80), että työehtosopimukseen perustuvasta pistokoeluonteisesta alkoholipuhallutuksesta kieltäytyminen ei saanut osaksikaan vaikuttaa irtisanomiskynnyksen ylittymistä puoltavana seikkana. Alkoholipuhallutuksesta voi siis kieltäytyä.**

### **Puhalluttamisperusteen oikeutus**

Työntekijälle asetettu velvollisuus osallistua alkoholitestaukseen merkitsee muun ohella puuttumista Suomen perustuslaissa jokaiselle turvattuun henkilökohtaiseen koskemattomuuteen. Henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ei saa puuttua mielivaltaisesti eikä ilman laissa säädettyä perustetta. Perustuslakivaliokunta on katsonut, että työnantajan oikeudesta suorittaa työntekijälle puhalluskoe tulee säätää riittävän täsmällisesti lailla, joka täyttää myös muut perusoikeuksien rajoittamisen yleiset edellytykset (PeVL 10/2004 vp s. 6; ks. myös TyVM 8/2004 vp s. 2–3).

Arvioitaessa työntekijälle tehtävien alkoholipuhallutusten sääntelyä perusoikeusasetelma on monimuotoisempi kuin vain yksittäisen työntekijän koskemattomuuden kytkeminen lailla säätämisen vaatimukseen. Perusoikeusarvio tulee sinänsä suhteuttaa työnantajan omaisuuden suojaan ja julkisen vallan velvoitteeseen huolehtia työvoiman suojelusta. Siihen liittyy myös työnantajan vastuu työturvallisuudesta. Silti puhallusrajoituksen hyväksyttävyyttä tai sen oikeasuhtaisuutta ei voida (ainakaan työtuomioistuimen enemmistön mukaan ja perusoikeusasiantuntijoiden mukaan) arvioida irrallaan siitä, miten perustuslakivaliokunta on aikanaan lakia säädettäessä sen arvioinut.

### **Ehdot pätemättömiä**

Henkilötietolainsäädäntö ei sisällä tällä hetkellä työnantajalle oikeutta selvittää työnhakijan alkoholinkäyttöä puhalluttamalla tai muulla testaamistavalla. Työnhakijoiden kohdalla tällaista tietoa ei voida pitää edes tarpeellisena mutta työssä jo olevien osalta tällaiseen sinänsä voisi erityisesti turvallisuuden nimissä olla tarvetta.

Sellaiset työnantajakohdaiset työsopimusehdot tai käytännöt, joissa on sitouduttu alkoholipuhallutukseen, ovat siis pätemättömiä. Niistä täytyy saada kieltäytyä haitallisista seuraamuksista. Edes pistokoeluonteisesti ketään ei voida puhalluttaa. Työntekijöiden edustajalla ei ole liioin oikeutta sopia puhallutuskäytännöistä.

Myöskään työehtosopimukset eivät ole kansallisen lakimme mukaan sallittu säännöstyskeino ja oikeutus puhalluttamiselle. Työehtosopimuksessa oleva määräys ei täytä perustuslain mukaista edellytystä lailla säätämisestä.

Työntekijän kieltäytyminen työehtosopimuksessa sovitusta alkoholipuhallutuksesta ei ole työntekijän velvollisuuksien rikkomus. Jos työnantaja tällaiseen kieltäytymiseen vetoaa, työnantaja syyllistyy itse työsopimusrikkomukseen.

Puhalluttamisen tulee perustua aina vapaaehtoisuuteen. Kieltäytymistä ei saa tulkita päihtymyksen myöntämiseksi.

Koska työnantajan toimesta tapahtuvaa puhalluttamista ei laissa todeta sallituksi, työnantajan tulee selvittää asia työnhakijan yksityisyyttä vähemmän loukkaavalla tavalla, kuten arvioimalla asiaa perustellun epäilyn nojalla (puhe- ja liikkumistapa, haju/tuoksu jne.).

### **Joissakin tilanteissa voitava selvittää**

Joissakin tilanteissa työntekijän alkoholinkäytön selvittäminen on työsuhteen kannalta välittömästi merkityksellistä. Tieto voi olla tarpeellinen esimerkiksi työtehtävien erityisluonteeseen liittyen. Esimerkiksi liikenne- ja rakennusalalla vähäinkin alkoholin käyttö on vakava turvallisuusriski. Alkoholin käytölle riskialttiita aloja ovat myös työpaikat, joissa käsitellään alkoholia joko asiakaspalvelussa tai valmistuksessa. Nollatoleranssia edellytetään hengen ja terveyden suojan vuoksi esimerkiksi myös järjestyksenvalvojalta ja hoitotyöntekijöiltä.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki asettaa henkilötietojen käsittelylle välittömän tarpeellisuuden vaatimuksen, jota täsmennetään lakiin otetulla luettelolla. Sinänsä tämä luettelo sallii näissä tilanteissa myös alkoholinkäyttöä koskevien tietojen käsittelyn mutta ei käytön selvittämistä. Käytön selvittäminen voi tällä hetkellä tapahtua osana terveystarkastusta. Työntekijä on velvollinen suostumaan esimerkiksi työterveyshuollossa alkoholitesteihin samalla tavoin kuin muihinkin työterveyttä koskeviin tutkimuksiin. Potilaslainsäädännön mukaan näihin tarvitaan asiakkaan suostumus, mutta työnantajalla on oikeus saada tieto alkoholipuhallutuksesta kieltäytymisestä. Työnantaja voi tällöin käyttää tätä tietoa osana asiassa suorittamaansa harkintaa. Puhalluttaminen työnantajan toimesta on kuitenkin kiellettyä.