

Päihdeohjelma

LUUMÄEN KUNTA
YHTEISTYÖTOIMIKUNTA 25.1.2023 § 2
KUNNANHALLITUS 20.2.2023 § 32

1 SISÄLLYS

2	Periaatteet	2
3	Päihdeohjelman kohde	2
4	Päämäärä ja tavoitteet	3
5	vastuiden ja tehtävien tarkistuslistat.....	3
5.1	Luumäen kunnan vastuu / työnantajan vastuu	3
5.2	Työntekijän vastuu.....	4
5.3	Esihenkilön vastuu	4
5.4	Työsuojeluhenkilöstön vastuu	5
5.5	Työterveyshuollon vastuu.....	5
6	Päihdeongelmaisten tukeminen ja avustaminen / hoitojärjestelyt.....	6
7	Toimintamallit.....	6
7.1	Päihtynyt tai päihteiden käyttäminen työaikana.....	6
8	Rikkomusten seuraamukset	7
8.1	Ensimmäinen rikkomus.....	7
8.2	Toinen rikkomus	7
8.3	Kolmas rikkomus.....	7
8.4	Menettelytapojen soveltaminen	8
9	Liitteet.....	9
9.1	Liite 1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta	9
9.2	Liite 2. Esihenkilön muistilista.....	11

2 PERIAATTEET

Luumäen kunnassa ei saa työskennellä päihtyneenä tai työntekijä ei saa päihtyneenä työnantajan tiloissa oleskella. Luumäen kunnassa olemme sitoutuneet varmistamaan turvallisen, terveellisen ja tuottavan työpaikan jokaiselle työntekijällemme. Tätä tarkoitusta varten Luumäen kunnassa on voimassa tämä päihdeohjelma. Yhteistyötoimikunta vahvistaa päihdeohjelman hyväksyttäväksi kunnanhallitukselle.

Päihdeohjelmamme tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä ja ehkäistä päihdehaittoja sekä ohjata tarkoituksen mukaiseen toimintaan päihdehaittatilanteissa. Päihdeohjelma saatetaan henkilöstön tietoon.

Päihteillä tässä tarkoitetaan kaikkia päihtymistarkoituksessa käytettyjä aineita. Työaikana ja työtehtävissä ei saa käyttää, pitää hallussa, jakaa tai myydä alkoholia. Huumeiden, lääkkeiden päihdekäytön, anabolisten steroidien sekä muiden päihdyttävien aineiden käyttö on kielletty työpaikallamme. Luumäen kunta on savuton kunta ja tupakointi on sallittua ainoastaan tauoilla, jotka ovat työntekijän omaa aikaa. Luumäen kunnan omistamissa ajoneuvoissa tai työkoneissa tupakointi on kiellettyä.

Päihdehaittatilanteella tarkoitetaan tilanteita, joissa alkoholin tai muun päihteen vaikutus uhkaa tai haittaa yksilön omaa tai toisen työntekijän työtä, työkykyä, työturvallisuutta, työpaikan ilmapiiriä, työtuloksia tai työnantajan mainetta.

Päihdehaittojen ennaltaehkäisyn toimenpiteet, tiedotus, koulutus, valmennus ja seuranta, kuvataan alempana. Jos ennaltaehkäisystä huolimatta vapaa-ajan päihdekäytön seurauksena työssä ilmenee ongelmia tai jos työpaikallamme on henkilö päihtyneenä, toimitaan alempana kuvattujen ohjeiden mukaisesti.

Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa työkyvystään, mutta esimiehellä on vastuu ja velvollisuus määritellä työntekijöiden työkuunto työturvallisuuden näkökulmasta. Jokaisella työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa esimiehelleen päihtyneestä työntekijästä. Päihdeohjelmassa kuvataan kunkin toimijan vastuut ja tehtävät päihdehaittojen ehkäisyssä sekä seurantamenetelmät ja seuraukset noudattamatta jättämisestä.

Luumäen kunnan periaate on, että päihdehaittatilanteissa asia käsitellään viipymättä, rakentavasti ja tasapuolisesti. Lähtökohtaisesti keskustelu käydään esimiehen ja työntekijän välillisesti huomioiden hallintosäännön periaatteet.

3 PÄIHDEOHJELMAN KOHDE

Työnantajana olemme tietoisia siitä, että päihteiden käyttö ja sen aiheuttamat haitat riskeeraavat työkykyä, työturvallisuutta ja tuottavuutta. Päihteiden haitat voivat vaikuttaa kenen tahansa työhön missä tahansa työtehtävässä.

Päihdeohjelma koskee jokaista Luumäen kunnan työntekijää. Päihdeohjelma koskee myös etä- ja matkatöissä olevia kaikkialla, missä työnantajan työsuojeluvastuu on voimassa. Työpaikan järjestämissä juhlatilaisuuksissa noudatetaan vastuullisen alkoholitarjoilun ohjeita. Työpaikan ulkopuolisissa työtehtävissä ja työmatkoilla olemme työpaikkamme edustajia, mikä edellyttää asiallista ja vastuullista käyttäytymistä myös alkoholin suhteen.

Alihankkija - / sopimuskumppanit noudattavat ensisijaisesti edustamansa yhtiön päihdeohjelmaa huomioiden Luumäen kunnan päihdeohjelmassa nimetyt asiat.

4 PÄÄMÄÄRÄ JA TAVOITTEET

Päihdeohjelman tavoitteena ja päämääränä on turvallinen työskentely ympäristö työntekijällä. Turvallinen ympäristö työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä oleskeleville henkilöille ja eläimille. Päihdeohjelman avulla työnantaja ehkäisee päihteistä aiheutuvia kielteisiä seurauksia työpaikalle, työntekijälle ja työnantajan ulkoiselle ulkokovalle. Valistamaan työntekijöille päihteiden haitoista ja tiedottamaan työnantajan toimenpiteet päihdehaittilanteessa.

5 VASTUIDEN JA TEHTÄVIEN TARKISTUSLISTAT

Jokaisella työntekijäryhmällä on omat tehtävänsä ja vastuunsa. Päihdeohjelman toteutumisesta ja päivittämisestä vastaa työsuojelupäällikkö. Kaikki työnantajan työntekijät sitoutuvat noudattamaan päihdeohjelmassa annettuja määräyksiä. Esimiehet vastaavat siitä, että päihdehaittilanteessa toimitaan päihdeohjelman mukaisesti ja noudatetaan siellä annettuja määräyksiä.

Päihdeohjelma päivitetään vuosittain ja seuraava päivittäminen tapahtuu vuona 2024. Seuraavan päihdeohjelman yhteydessä otetaan huomioon myös peliriippuvuus.

5.1 LUUMÄEN KUNNAN VASTUU / TYÖNANTAJAN VASTUU

Työnantajan vastuulla päihdeohjelman laatiminen ja ajantasaisuuden tarkastaminen. Huolehtia siitä, että päihdeohjelmaa käytetään asianmukaisesti ja tasapuolisesti kaikkia kohtaan, asioihin puututaan välittömästi sekä päihdehaittilanteita käsitellään luottamuksellisesti, kannustavasti, ystävällisesti ja ohjaavasti.

Varmistaa, että henkilöstöllä on riittävä tieto päihdeohjelman sisällöstä ja siellä mainituista toimenpiteistä eri tilanteissa. Henkilöstön täytyy tietää, että miten käyttäytyään päihtyneen tai oletetusti päihtyneen henkilön kanssa. Työnantajan on myös varmistettava, että tilaisuuksissa päihteitä käytetään kohtuudella.

Työnantaja antaa yhdessä työterveyshuollon kanssa tarvittaessa opastusta ja tiedotusta päihdeettömyydestä ja päihteiden kohtuukäytön eduista työkyvyn ja hyvinvoinnin kannalta sekä riskikäytön haitoista terveydelle, työkyvylle ja työturvallisuudelle.

Työnantaja jakaa päihdeohjelman työntekijöiden tietoon sekä päivittää päihdeohjelman intraan. Tarvittaessa jokainen työntekijä saa päihdeohjelmasta lisätietoja oman esihenkilön kautta.

5.2 TYÖNTEKIJÄN VASTUU

Jokaisen työntekijän vastuulla on tulla töihin työkykyisenä, noudattaa turvallisuusohjeita, käyttäytyä asiallisesti, noudattaa sovittuja ja päihdeohjelmassa mainittuja sääntöjä. Työntekijän on haettava ulkopuolista apua päihteiden ongelmallisesta käytöstä.

Päihdeongelmallisesta tai oletettavasti päihtyneestä työntekijästä ilmoitetaan välittömästi omalle esimiehelle tai hänen sijaiselleen. Esihenkilön on aloitettava päihdeohjelman mukaiset toimenpiteet. Työsuojeluvaltuutetulle tai toimialajohtajalle ilmoittaminen on mahdollista ja hänellä on ilmoittamisvelvollisuus työnantajalle.

5.3 ESIHENKILÖN VASTUU

Esihenkilön vastuulla on tukea ja valvoa työnsujuvuutta, henkilöstön työhyvinvointia ja työturvallisuutta. Esihenkilö saattaa henkilöstölle tiedoksi päihdeohjelman ja valvoa, että jokainen noudattaa ohjeistusta. Esihenkilön velvollisuus on puuttua asiaan ja ottaa puheeksi, jos huomaa työntekijän työkunnossa tai työn sujumuudessa ongelmia. Asiaan puututtava mahdollisimman nopeasti ja toimittava työnantajan määräyksien mukaisesti. Esimiehellä on velvollisuus valvoa, ettei päihteiden alaisena tai krapulaisena työskennellä. Tarvittaessa esihenkilöllä on oikeus suorittaa työntekijälle päihdetesti, mutta virallinen tulos on aina haettava työterveyshuolloilta.

Luumäen kunnassa työnantaja voi vaatia työntekijää menemään huumausainetestiin, jos epäilee huumausaineiden vaikutuksen alaisena työskentelyä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista. Huumausaineiden tulos on aina haettava työterveyshuolloilta ja työnantaja vastaa testin kustannuksista. Tulos on toimitettava työnantajalle kohtuullisessa määräajassa. Työnantaja tulee velvoittamaan tulevaisuudessa kaikilta uusilta työntekijöiltä huumausaineiden negatiivista testitulosta. Poikkeuksena alle kolmen kuukauden mittaiset työsopimukset, jos työntekijät eivät työskentele alaikäisten parissa. Testitulos on näytettävä työnantajalle ennen töiden aloitusta. (Liite 1 ja 2)

Esihenkilöt valvovat, että työntekijät saavat tarvittavan avun työterveyshuollosta ja huolehtivat, että tarvittavat toimenpiteet tehdään asianmukaisesti. Esihenkilöillä on salassapitovelvollisuus yksittäisten työntekijöiden henkilökohtaisista asioista. Esihenkilöillä on kuitenkin oikeus kertoa kyseiset asiat hallintojohtajalle, työsuojelupäällikölle ja työterveyshenkilölle. Luumäen kunnassa hallintojohtaja toimii myös henkilöstöpäällikön tehtävissä.

5.4 TYÖSUOJELUHENKILÖSTÖN VASTUU

Työsuojelupäällikkö vastaa päihdeohjelman olemassaolosta sekä sen päivittämisestä. Työnantaja, työsuojelupäällikkö, esihenkilöt ja työsuojeluvaltuutetut tekevät yhteistyötä ja yhdessä kehittävät toimivat toimenpiteet työnantajalle.

Työsuojeluhenkilöstö vastaa, että työntekijät saavat riittävästi tietoa ja jokaista kohdellaan asianmukaisesti.

Työsuojeluhenkilöstön velvollisuus on puuttua ongelmakohtiin ja pyrittävä ratkaisemaan tilanne yhdessä työnantajan kanssa. Työsuojelupäällikkö tai työsuojeluvaltuutettu ei voi kutsumattomana olla osallisena tilanteissa, jossa kuullaan työntekijää tai kun työntekijää rangaistaan. Työntekijä tai työnantaja voi erikseen pyytää mukaan, jolloin harkintansa mukaan työsuojelupäällikkö tai työsuojeluvaltuutettu voi osallistua.

5.5 TYÖTERVEYSHUOLLON VASTUU

Työterveyshuolto antaa neuvontaa ja ohjausta tupakka- ja nikotiinituotteiden sekä päihteiden käytön ennaltaehkäisystä, varhaisesta tunnistamisesta, hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta kaikissa perusprosesseissa (työpaikkaselvitys, toimintasuunnitelma, terveystarkastukset, työkyvynarvioinnit). Työterveyshuolto ohjaa hakemaan apua asiantuntijoilta riippuvuussairauksiin.

Pyydettyessä työterveyshuolto selvittää työntekijöiden terveydentilan sekä toiminta- ja työkyvyn ja antaa niistä lausunnon.

Päihde-epäily työterveydessä työnantajan lähettämänä:

- Työnantaja ohjaa työntekijän ensisijaisesti työterveyshuoltoon, jossa työterveyshoitaja puhalluttaa asiakkaan ja ohjaa lääkärin vastaanotolle. Työnantajan edustaja on läsnä tilanteessa. Kieltäytyminen puhallutuksesta johtaa automaattisesti myöntämiseen päihtymyksestä.
- Lääkäri tekee kliinisen tutkimuksen ja kirjoittaa tarvittavan lausunnon työntekijälle, joka toimittaa sen itse työnantajalle
- Tarvittaessa työntekijä käy laboratoriossa antamassa huumenäytteen Lappeenrannassa. Työnantajanedustaja on läsnä tilanteessa ja hoitaa kuljetuksen laboratorioon. Työntekijää ei lähetetä itsenäisesti menemään näytteenottoon.
- Työterveyslääkäri kirjoittaa testituloksesta työelämän tietosuojalain mukaisen todistuksen, jonka työntekijä itse toimittaa työnantajalle.
- Mahdolliset jatkotoimet kuten hoitoonohjauksen aloitteentekeminen on työnantajan vastuulla.
- Hoitositoumus, hoitoonohjaus (työntekijä + työnantaja)
- Hoito- ja kuntoutussuunnitelma (yhteistyössä työterveyshuollon, työntekijän, esimiehen ja mahdollisuuksien mukaan hoitotahon kanssa)

- Työterveyshuolto ja esihenkilö seuraavat hoito- ja kuntoutussuunnitelman toteutumista.

6 PÄIHDEONGELMAISTEN TUKEMINEN JA AVUSTAMINEN / HOITAJÄRJESTELYT

Päihdeongelmaisten hoitojärjestelyt hoidetaan työterveyshuollon ja julkisen sairaanhoidon kautta. Työntekijät voivat hakeutua omatoimisesti palveluiden piiriin, jos näkevät sen aiheelliseksi. Työterveyshuollon laatimassa toimintaohjelmassa on työterveyshuollon yhteishenkilön yhteystiedot tarvittavaa yhteydenottoa varten.

Työnantajan on tuettava ja autettava työntekijää löytämään hoitoa tarvitsemaansa ongelmaan. Hoito on pyrittävä järjestämään työajan ulkopuolelle. Hoitojakso suoritetaan loppuun, vaikka työsopimus katkeaisi hoitoaikana.

7 TOIMINTAMALLIT

Päihderikkomuksesta on kysymys silloin, kun

1. Työntekijä on työssä päihtyneenä tai käyttää työaikana tai työmatkalla tai
2. päihteiden käytöstä aiheutuu myöhästymisiä, poissaoloja, työtehtävien laiminlyöntejä tai muita rikkomuksia, jotka ovat johtuneet päihteistä tai sen käytöstä aiheutuneista sivuvaikutuksista.

Päihderikkomuksien esille tullessa tulee toimia seuraavien ohjeiden mukaisesti.

7.1 PÄIHTYNYT TAI PÄIHTEIDEN KÄYTTÄMINEN TYÖAIKANA

Työpaikalta poistaminen

Päihtynyttä henkilöä ei sallita työpaikalla vaan se on välittömästi poistettava työpaikalta. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työnantajan tiloissa olevien henkilöiden ja työntekijöiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Työnantaja on vastuussa kaikkien työntekijöiden työturvallisuudesta ja suurin vastuu juridisesti on työntekijän esihenkilöllä.

Työnantajan edustajan on hoidettava asianmukaisesti poistaminen ja varmistettava työterveyden kanssa yhteistyössä päihtymystila. Poistettavalla henkilöllä on oikeus kutsua poistamistilanteeseen omavalintainen henkilö, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu. (liite 1)

Päihteiden vuoksi poistetulle työntekijälle ei makseta palkkaa siltä päivältä, kun poistaminen tapahtuu.

Päihtyneen työntekijän kuulemista ei suoriteta siinä hetkessä vaan heti, kun se on terveydentilan vuoksi mahdollista. Työntekijällä on velvollisuus saapua kuulemistilaisuuteen mahdollisimman nopeasti, kun rike on tapahtunut.

Päihteiden käytöstä aiheutuvat myöhästymiset ja poissaolot tai muut siihen rinnastettavat rikkeet

Esihenkilön on otettava heti työntekijän kanssa puheeksi asia, jos hän epäilee työntekijän rikkovan työnantajan säännöksiä päihteiden vuoksi. Selvityksestä on tehtävä kirjallinen muistio ja toimitettava hallintojohtajalle. Puheeksi ottamisen yhteydessä työntekijällä on oikeus kutsua kuulemistilaisuuteen omavalintainen henkilö, luottamusmies ja/ tai työsuojeluvaltuutettu.

8 RIKKOMUSTEN SEURAAMUKSET

8.1 ENSIMMÄINEN RIKKOMUS

Esihenkilö laatii kirjallisen selvityksen tapahtuneesta ja antaa asianomaiselle suullisen huomautuksen, johon sisällytetään tarvittaessa kirjallinen kehoitus toimittaa huumausainetestiä koskeva todistus esihenkilölle sovituksessa määrääjässä. Jokaisesta rikkomuksesta otetaan yhteyttä hallinto -ja toimialajohtajaan ja heille toimitetaan muistioista kopiot.

Asianomainen veloitetaan käymään työterveyshuollon vastaanotolla, josta hän saa hoitosuositukset sekä toimittaa käynnistään todistuksen työnantajalle.

Hoitoonohjaussopimuksen tekeminen ei ole ensimmäisen rikkomuksen jälkeen tarpeen, jos työnantaja ei katso sitä aiheelliseksi.

8.2 TOINEN RIKKOMUS

Ennen toisen varoituksen antamista on otettava yhteyttä hallinto -ja toimialajohtajaan. Toimialajohtaja antaa kirjallisen varoituksen, joka annetaan toisen rikkomuksen kohdalla.

Esihenkilö ja asianomainen tekevät hoitoonohjaussopimuksen, jollei hoitoonohjaussopimusta ole jo tehty ensimmäisen rikkomuksen jälkeen. Asianomainen ja työterveyshuolto tekevät hoitosuunnitelman, jonka toimittavat tiedoksi työnantajalle.

Toisesta rikkomuksesta annetaan kirjallinen varoitus sekä laaditaan kirjallinen muistio. Asiapapereista toimitetaan kopiot hallinto -ja toimialajohtajalle.

8.3 KOLMAS RIKKOMUS

Kolmannen rikkomuksen kohdalla esihenkilö ilmoittaa välittömästi hallinto -ja toimialajohtajalle tapahtuneesta.

Kolmannen rikkomuksen kohdalla pääsääntöisesti asianomaisen palvelussuhde puretaan ja työteko velvoite päättyy välittömästi. Palvelussuhde voidaan purkaa kolmannen rikkomuksen kohdalla, jos kaikki rikkomukset ovat päihteistä johtuneita ja tapahtuneet 10 vuoden sisällä.

8.4 MENETTELYTAPOJEN SOVELTAMINEN

Asianomaisella on aina mahdollisuus kutsua rikkeiden käsittelytilanteisiin oma tukihenkilö, luottamies ja/tai asiaomaisen työsuojeluvaltuutettu tai työterveyshuollon edustaja.

Kaikki päihteisiin vaikuttavat rikkomukset käsitellään mahdollisimman nopeasti tapahtuma hetkestä. Tapahtumat käsitellään luottamuksellisesti, yhdenmukaisesti ja oikeudenmukaisesti sekä kaikki työnantajan säännökset huomioon ottaen.

Rikkomuksen ollessa törkeä on työnantajan mahdollista poiketa normaaleista menettelytavoista. Menettelyn on oltava kuitenkin kaikkien lakien sallimaa ja ihmisoikeudet huomioon ottavaa.

9 LIITTEET

9.1 LIITE 1. LAKI YKSITYISYYDEN SUOJASTA TYÖELÄMÄSSÄ ANNETUN LAIN MUUTTAMISESTA

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 ja 21 § muuttamisesta (759/13.8.2004)

7 §

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa

Työnantaja saa ottaa vastaan tai muutoin käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittäviä tietoja tehtävään valitun työnhakijan suostumuksella vain silloin, kun työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisessa työssä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä, ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi:

1) vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta;

2) vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta;

3) vaarantaa liikenneturvallisuutta;

4) lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä;

5) vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja siten aiheuttaa haittaa tai vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia; tai

6) vaarantaa liikesalaisuutta tai aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa, jos liikesalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää. (10.8.2018/610)

Työnantajalla on 1 momentissa tarkoitettu työnhakijan suostumukseen perustuva oikeus tietojen käsittelyyn myös silloin, kun:

1) työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joissa edellytetään erityistä luottamusta, joissa työskentely tapahtuu muualla kuin työnantajan valvomissa toimitiloissa ja joissa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi aiheuttaa työnantajan asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa tai vaarantaa tämän henkilökohtaista turvallisuutta;

2) työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joihin pysyväisluontoisesti ja olennaisesti kuuluu alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa eikä niihin osallistu muita henkilöitä; tai

3) työnhakijan on tarkoitus hoitaa sellaisia tehtäviä, joissa on itsenäisesti ja valvomattomasti pääsy huumausaineisiin tai vähäistä suurempaan määrään sellaisia lääkkeitä, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös, jos työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät edellä tarkoitettut edellytykset työnantajan oikeudesta käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittviä tietoja.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamisesta työnantajalle virkaan nimittämisen edellytyksenä säädetään valtion virkamieslain (750/1994) 8 b §:ssä ja virkasuhteeseen otettaessa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 7 §:ssä. Päihdeohjelmasta säädetään työterveyshuoltolain 11 §:ssä.

8 §

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään työsuhteen aikana huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista, ja jos testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi ja työntekijä toimii sellaisessa työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena:

1) vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta;

2) vakavasti vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta;

3) vakavasti vaarantaa liikenneturvallisuutta;

4) voi lisätä huomattavasti merkittävien ympäristövahinkojen riskiä;

5) vakavasti vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja voi siten aiheuttaa haittaa tai vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia;

6) vaarantaa taloudellisesti merkittävää liikesalaisuutta tai voi aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa, jos liikesalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää; tai (10.8.2018/610)

7) voi merkittävästi lisätä työnantajan hallussa olevien huumausainelain 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitettujen aineiden laittoman kaupan ja leviämisen riskiä. (30.5.2008/375)

Työnantaja voi asettaa työntekijälle kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa todistus on esitettävä. Päihdeohjelmasta säädetään työterveyshuoltolain 11 §:ssä.

Työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja myös, jos työntekijä on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi toteutettavaan hoitoon ja todistuksen tietojen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan.

9.2 LIITE 2. ESIHENKILÖN MUISTILISTA

Tähän on koottu päihdeohjelman tärkeimmät yksityiskohdat ja jokaisen esihenkilön on hyvä sisäistää kyseiset kohdat.

1. Päihtyneenä työskentely on kielletty
2. Päihtyneestä työntekijästä on ilmoitettava välittömästi esihenkilöllä tai muulle työnantajan edustajalle
3. Työnantaja on vastuussa kaikkien työntekijöiden työturvallisuudesta ja suurin vastuu juridisesti on työntekijän esihenkilöllä
4. Näin toimit, kun työntekijä on päihtynyt:
 - a. työntekijä otetaan työnantajan haltuun ja puhutetaan / puhallutetaan tarvittaessa
 - b. työntekijä ja esihenkilö lähtevät yhdessä työterveyshuoltoon hakemaan virallista tulosta
 - c. työntekijä päästetään työterveyshuollosta kotiinsa ja kyseinen päivä on palkaton
 - d. työntekijän kanssa sovitaan puhuttamistilaisuus mahdollisimman lähelle tapahtuma ajankohtaa
 - e. Esihenkilö hoitaa puhuttamisen ja laatii muistion, joka toimitetaan hallinto -ja toimialajohtajalle
 - i. ensimmäinen rikkomus – suullinen huomautus
 1. mahdollisesti hoitoonohjaussopimus
 - ii. toinen rikkomus – kirjallinen varoitus (toimialajohtaja)
 1. laaditaan hoitoonohjaussopimus
 - iii. kolmas rikkomus – työsuhde päätetään (toimialajohtaja)
 - iv. Rikkeen ollessa törkeä voidaan työsuhde päättää välittömästi