

VAASAN YLIOPISTO
FILOSOFINEN TIEDEKUNTA

Päivi Matinmikko

**HUUMAUSAINETIEDOT KUNNALLISEEN PALVELUSSUHTEESEEN OTET-
TAESSA JA SEN AIKANA**

Julkisoikeuden
pro gradu -tutkielma

VAASA 2014

SISÄLLYSLUETTELO

	sivu
1. JOHDANTO	7
1.1. Tutkimuksen lähtökohdat	7
1.2. Tutkimusongelma	8
1.3. Tutkimusmenetelmät	9
2. PERUSOIKEUKSIEN MERKITYS HUUMAUSAINEIDEN KÄYTTÖÄ KOSKEVIEN TIETOJEN KÄSITTELYSSÄ	11
2.1. Perusoikeuksien merkitys	11
2.2. Perusoikeuksien yleiset rajoitusperusteet	13
2.2.1. Suostumus perusoikeuksien rajoitusperusteena	15
2.2.2. Työehtosopimuksen käyttö perusoikeuksien rajoitusperusteena	17
3. HUUMAUSAINEIDEN KÄYTTÖÄ KOSKEVAT TIEDOT PALVELUSSUHTEESEEN OTETTAESSA	20
3.1. Kunnallista viranhakijaa koskeva sääntely	21
3.2. Yleiset edellytykset	23
3.2.1. Tietojen käsittely	23
3.2.2. Työnantajan tiedonantovelvollisuus	24
3.2.3. Suostumus	25
3.2.4. Tarpeellisuusvaatimus	27
3.2.5. Yhteistoimintamenettely ja päihdeohjelma	28
3.3. Tehtäväkohtaiset edellytykset	29
3.3.1. Erityistilanneoikeus	33
4. HUUMAUSAINETIEDOT PALVELUSSUHTEEN AIKANA	35
4.1. Kunnallisia viranhaltijoita koskeva erityissääntely	36
4.2. Edellytykset huumausainetestin tietojen käsittelylle	38
4.3. Huumausainetestin osana terveystarkastusta	43

4.3.1. Tarpeellisuusvaatimus	44
4.3.2. Potilaan itsemääräämisoikeus	46
4.3.3. Terveystarkastustietojen käsittely	48
4.4. Huumausainetesti osana pakollista terveystarkastusta	50
4.4.1. Pakollisen terveystarkastuksen suhde perusoikeuksiin	53
4.4.2. Terveystarkastuksen johtopäätöstiedot	54
5. OIKEUDELLISET SEURAAMUKSET JA OIKEUSTURVA	57
5.1. Kieltäytyminen terveystarkastuksesta	57
5.2. Kieltäytyminen huumausainetestistä	60
5.2.1. Kieltäytyminen huumausainetestin todistuksen esittämisestä	62
5.3. Positiivinen huumausainetestitulokset	63
5.3.1. Palvelussuhteen päättäminen	65
5.4. Oikeusturvan toteutuminen	67
5.4.1. Rangaistukset	71
5.5. Huumausainetestaukseen liittyvät ongelmat	72
6. JOHTOPÄÄTÖKSET	76

LYHENTEET

HE	Hallituksen esitys
HeTiL	Henkilötietolaki 523/1999
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KunnVirL	Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003
PeVL	Perustuslakivaliokunnan lausunto
PeVM	Perustuslakivaliokunnan mietintö
PL	Perustuslaki 731/1999
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
StVM	Sosiaali- ja terveysvaliokunnan mietintö
TSL	Työsopimuslaki 55/2001
TT	Työtuomioistuin
TyVM	Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö
TyötervL	Työterveyshuoltolaki 1383/2001
VM	Valtiovarainministeriö
YksTL	Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 759/2004

VAASAN YLIOPISTO**Filosofinen tiedekunta****Tekijä:**

Päivi Matinmikko

Pro gradu -tutkielma:

Huumausainetiedot kunnalliseen palvelussuhteeseen otettaessa ja sen aikana

Tutkinto:

Hallintotieteiden maisteri

Oppiaine:

Julkisoikeus

Työn ohjaaja:

Eija Mäkinen

Valmistumisvuosi:

2014

Sivumäärä: 86

TIIVISTELMÄ:

Lain yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) uudistuksessa huumausainetestauksen osalta haluttiin selkiyttää sääntelyä huumausainetestien perusteista ja edellytyksistä, koska sitä ei aiemmassa laissa ollut. Uudistetussa työelämän tietosuojalaissa on kiinnitetty huomiota perusoikeuksien ja oikeusturvan toteutumiseen. On myös pyritty ennaltaehkäisemään huumeiden käytöstä johtuvia haitallisia seuraamuksia. Tavoitteena on huumeeton työpaikka.

Tutkielmani pyrkii vastaamaan siihen, mitkä ovat ne edellytykset, jotta työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestin todistuksen tietoja ja mitkä ovat ne oikeudelliset keinot puuttua huumausaineiden käyttöön. Käsittelen myös oikeusturvan ja perusoikeuksien toteutumista. Tarkastelen sääntelyä kuntatoiminnan näkökulmasta.

Tutkielmani on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Tämä tarkoittaa, että lainsäädännön tarkastelun, systematisoinnin ja tulkinnan avulla pyrin hahmottamaan, mikä on voimassa olevan oikeuden tila. Tutkielmassani perusoikeudet ovat vahvassa asemassa, joten tarkastelen perusoikeuksia koskevia rajoitusedellytyksiä tutkielmani kannalta.

Huumausainetestauksesta työelämässä säädetään työelämän tietosuojalaissa. Huumausainetestaus puuttuu yksilön perusoikeuksiin, kuten henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja yksityiselämän suojaan. Siksi on ollut tärkeää saada lain tasoisesti säännelty huumausainetestauksesta, jotta kaikkien perusoikeudet ja oikeusturva toteutuu. Huumausainetestin todistuksen tietojen käsittelyn edellytykset on vahvasti kytketty työtehtäväkohtaisiin edellytyksiin ja tarpeeseen selvittää henkilön työ- ja toimintakyky. Näiden edellytysten lisäksi tulee täyttyä monta muuta yleistä edellytystä, jotta työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestin todistuksen tietoja. Tarpeellisuudesta, päihdeohjelman olemassaolosta, yhteistoimintamenettelystä, työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja suostumuksesta ei voida poiketa huumausainetestin todistuksen tietojen käsittelyn edellytyksinä.

Laki säätelee huumausainetestin tietojen käsittelyä varsin yksityiskohtaisesti, joten vaikutelma on, että sääntely on varsin tiukkaa. Tiukat edellytykset tietojen käsittelylle kertoo siitä, että sellaista tarvitaan, koska kyseessä ovat työnantajan ja palvelussuhteessa olevan ja siihen hakevan perusoikeudet.

AVAINSANAT: yksityisyyden suoja, huumausainetestaus, perusoikeus, palvelussuhde, kunnallinen viranhaltija

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuksen lähtökohdat

Huumausaineiden käyttö ja siihen liittyvät terveydelliset ja sosiaaliset ongelmat ovat lisääntyneet viimeisen vuosikymmenen aikana. Siten myös huumeidenkäytön testaukset ovat yleistyneet työpaikoilla. Lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004, työelämän tietosuojalaki) tehdyillä uudistuksilla, koskien huumausainetestejä, haluttiin luoda selkeät säännökset varsin kirjavan käytännön tilalle. Säännösten tavoitteena on huumeeton työpaikka ja ennaltaehkäistä huumausaineiden käytöstä, ja niiden vaikutuksen alaisena työskentelystä koituvia haittoja. On haluttu vähentää huumeiden käytöstä aiheutuvia riskejä työpaikoilla. Sääntelyn tavoitteet liittyvät jokaiselle turvattuun henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja turvallisuuteen. Työelämän tietosuojalain uudistuksella on voitu parantaa palvelussuhteessa olevan ja siihen hakevan perusoikeuksien toteutumista ja selkiyttää sääntely lain tasoiseksi.¹

Huumausaineiden käytön lisääntyessä tulee ongelma väistämättä eteen myös työpaikoilla. Etenkin kannabiksen kokeilun ja käytön lisääntyminen 25–34-vuotiaiden ikäryhmässä selviää 2010 tehdystä väestökyselystä². Huumeiden käytöstä aiheutuvat haitat ja vaaratilanteet ovat työpaikoilla riskitilanteita, joihin pyritään puuttumaan jo työturvallisuudenkin takia. Ennaltaehkäisevän työn on katsottu kuuluvan osaksi työturvallisuutta. Varhainen puuttuminen huumausaineiden käyttöön on katsottu olevan keskeistä ennaltaehkäisyssä.³

Lakia yksityisyyden suojasta työelämässä säädettiin kokonaisuutena uudelleen vuonna 2004⁴. Ensimmäisellä kerralla lakia hyväksyttäessä (477/2001) eduskunta edellytti, että hallitus aloittaa välittömästi yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa valmistelun lainsäädännöksi muun muassa huumausainetestauksen käytön osalta. Aiemmassa laissa yksi-

¹ HE 162/2003 vp s. 32.

² Varjonen, Tanhua, Forssell, Perälä 2012: 36–42.

³ VM 8/01/2006: 1.

⁴ Laki tullut voimaan 1.10.2004.

tyisyyden suojasta työelämässä on säädetty huumausainetestien tietojen käsittelystä, mutta perusteista ja siitä, millä edellytyksillä testejä voidaan pyytää tehtäväksi, ei ole säädöksiä⁵. Perusoikeuksien toteutumisen kannalta oli välttämätöntä saada työelämän tietosuojalakiin säädökset huumausainetestauksesta.

Joillain aloilla huumeiden käyttö, ja niiden vaikutuksen alaisena työskentely voi aiheuttaa todellisia vaaratilanteita itselleen tai muille työntekijöille. Tämä voi johtua joko työn luonteesta tai työolosuhteista. Työelämän tietosuojalain uudistuksen edellytyksiä huumausainesten käyttöä koskevien tietojen käsittelylle oli askel oikeaan suuntaan.

1.2. Tutkimusongelma

Tutkimuksessani pyrin vastaamaan siihen, mitkä ovat ne edellytykset, jotta työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestin tuloksia ja mitkä ovat oikeudelliset keinot, joilla huumausaineiden käyttöön voidaan puuttua palvelussuhteeseen otettaessa ja sen aikana. Vastaan myös siihen, mitä oikeudellisia seuraamuksia huumausaineiden käytöllä on palvelussuhteessa ja miten yksilön oikeusturva toteutuu. Pohdin myös suostumuksen merkitystä huumausainetestauksessa. Voiko palvelussuhteessa oleva suostumuksellaan antaa työnantajalle luvan käsitellä huumausainetestien tietoja, vaikka laissa siihen ei olisikaan edellytyksiä?

Tutkin huumausainetestien tietojen käyttöä ja niiden oikeudellisia perusteita. Huumausaineiden käyttöä koskevat tiedot katsotaan kuuluvan terveystietoihin. Tutkimukseni kohdistuu terveystietoihin, tarkemmin määriteltynä juuri huumausaineiden käyttöä koskeviin terveystietoihin. En käsittele muita terveystiedoiksi luettavia asioita, enkä alkoholin tai tupakan käyttöä palvelussuhteessa. Tutkimuksen laajuus huomioonottaen, näiden asioiden sisällyttäminen aiheuttaisi vain pintapuolista tarkastelua.

⁵ HE 162/2003 vp s. 31.

Kunnalla palveluksessa oleva voi olla joko virkasuhteessa tai työsopimussuhteessa. Kunnallinen viranhaltija on virkasuhteessa kuntaan, jos hän käyttää tehtävässään julkista valtaa. Suurin osa kunnan työntekijöistä on kuitenkin työsopimussuhteessa. Olen rajannut tutkimukseni koskemaan kunnallista viranhaltijaa ja työsopimussuhteessa eli palvelussuhteessa olevaa kunnan työntekijää.⁶ Jatkossa palvelussuhteesta puhuttaessa tarkoitan sekä virkasuhteessa, että työsopimussuhteessa olevaa kunnan työntekijää. Keskityn tutkimuksessani tarkastelemaan tutkimusongelmaani kuntatoiminnan näkökulmasta, siksi valtion virkamiehet ja yksityisen sektorin työsuhteessa olevat on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle.

1.3. Tutkimusmenetelmät

Pro gradu- tutkimukseni on julkisoikeudellinen. Se voidaan liittää hallinto-oikeuden alaan, erityishallinto-oikeuteen, jossa sillä on yhtymäkohtia kunnallisoikeuteen ja työ- ja virkamiesoikeuteen. Enää ei voida vetää tarkkaa rajaa yksityisoikeuden ja julkisoikeuden välille, koska oikeudenalat lähentyvät toisiaan koko ajan enenevässä määrin. Tutkimuksessani on myös yksityisoikeudellisia piirteitä, koska virkamiesoikeus ja työoikeus lähentyvät toisiaan. Suomessa on jo pitkään keskusteltu siitä pitäisikö siirtyä vain yhteen palvelussuhdelajiin, niin kuin muissa Pohjoismaissa on jo tehty.

Tutkimukseni on vahvasti oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Lainsäädännön tarkastelun, systematisoinnin ja tulkinnan avulla pyrin hahmottamaan, mikä on voimassa olevan oikeuden tila. Oikeusdogmaattinen tutkimus käytännössä järjestää voimassa olevat normit systemaattiseksi kokonaisuudeksi, jotta niiden merkityssisällön tulkitseminen on mahdollista.⁷ Oikeusdogmatiikka selvittää, mikä on voimassa olevan oikeuden kanta kyseessä olevassa kysymyksessä⁸.

⁶ Harjula ja Prättälä 2012: 391–392.

⁷ Husa ja Pohjolainen 2002: 27–33.

⁸ Jyränki 2003: 15.

Lainopillinen tutkimukseni lähtee perusoikeuksien vahvasta asemasta. Koska perusoikeuksien rajoitusten vaatimuksena on lailla säätämisen edellytys, tarkastelen mitä huumausaineiden käyttöä koskevista tiedoista on säädetty muualla lainsäädännössä.

Käytän lähteinä lainsäädäntöä, lainvalmisteluaineistoja eli hallituksen esityksiä, valiokuntien lausuntoja ja mietintöjä, oikeuskirjallisuutta ja oikeuskäytäntöä. Lainsäädännön ja lainvalmisteluaineiston käyttö tukee oikeusdogmaattista tutkimusta. Lainvalmisteluaineiston avulla pyrin selvittämään lainsäätäjän tarkoituksen, miksi on pidetty hyväksyttävänä rajoittaa yksilön perusoikeuksia ja mihin työelämän tietosuojalain uudistuksella on pyritty.

2. PERUSOIKEUKSIEN MERKITYS HUUMAUSAINOIDEN KÄYTTÖÄ KOSKEVIEN TIETOJEN KÄSITTELYSSÄ

2.1. Perusoikeuksien merkitys

Yksilön perusoikeuksien rajoittaminen ja niihin puuttuminen edellyttää aina hyväksyttävää perusteluita, lailla säätämistä, suhteellisuusperiaatteen noudattamista, oikeusturva on taattava, ydinalueen koskemattomuutta ja rajoituksen on oltava tarkkarajainen ja täsmällinen⁹. Lisäksi perusoikeudet eivät saa olla ristiriidassa ihmisoikeusvelvoitteiden kanssa¹⁰. Mainitut edellytykset ovat yleisiä rajoitusedellytyksiä. Perusoikeusrajoitusten tulee yhtä aikaa täyttää kaikki edellä mainitut vaatimukset. Jos kaikki edellytykset rajoituksille eivät täyty, silloin perusoikeuden rajoitus on ristiriidassa asian omaisen perusoikeussäännöksen kanssa.¹¹

Perustuslain 10 § turvaa jokaiselle yksityiselämän, kunnian ja kotirauhan. Samassa pykälässä on säädetty, että henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Jokaisella on siis oikeus elää omaa elämäänsä julkisen vallan tai muun tahon mielivaltaisesti tai aiheettomasti siihen puuttumatta. On vaikea tyhjentävästi ilmaista mitä yksityiselämän piiriin kuuluu. Siihen on katsottu kuuluvan oikeus vapaasti solmia ja ylläpitää suhteita muihin ihmisiin ja ympäristöön sekä oikeus määrätä itsestään ja ruumiistaan. Säännöksessä oleva lailla säätämisen edellytys henkilötietojen suojasta viitataan tarpeeseen lainsäädännöllisesti turvata yksilön oikeusturva ja yksityisyyden suojan toteutuminen henkilötietojen käsittelyssä. Tällä on myös tarkoitettu, että on ylipäätään oltava olemassa lainsäädäntöä henkilötietojen suojaamiseksi.¹²

Terveystiedot, joihin katsotaan kuuluvan huumausainoiden käyttöä koskevat tiedot, ovat jokaisen yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia ja henkilötietolain (523/1999) mukaan arka-

⁹ Tuori 2000: 35–37.

¹⁰ Viljanen 2001: 38.

¹¹ Viljanen 2001: 61.

¹² HE 309/1993 vp s. 53.

luonteisia tietoja. Perustuslakivaliokunta on katsonut lausunnossaan arkaluonteisten tietojen käsittelyn sallimisen kuuluvan yksityiselämään sisältyvän henkilötietojen suojan ydin alueeseen, jota suojataan PL 10 §:ssä¹³.

PL:n 7 § turvaa jokaisen oikeuden elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen. Oikeus henkilökohtaiseen koskemattomuuteen suojaa henkilöön kohdistuvia tarkastuksia ja pakolla suoritettavia lääkärintarkastuksia tai vastaavia toimenpiteitä vastaan. Henkilökohtaiseen koskemattomuuteen puuttumisen tulisi aina olla laissa säädetty perusteet ja samalla on ilmaistu mielivallan kieltö.¹⁴

Yksityisyyden suojasta työelämässä säädetyllä lailla säännellään huumausainetestauksesta ja niiden tulosten käsittelyn edellytyksistä. Huumausainetestaus puuttuu perustuslain 7 § turvaamaan henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja samalla rajoitetaan henkilön itsemääräämisoikeutta. Huumausainetestauksen tulokset luetaan terveydentilatietoihin, jotka kuuluvat jokaiselle perustuslailla turvattuun yksityisyyden ja henkilötietojen suojaan piiriin, josta säädetään PL 10 §:ssä.

Perustuslakivaliokunnan mukaan työelämän tietosuojalain sääntelylle on perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet. Tavoitteina on ennaltaehkäistä ja vähentää huumausaineiden käytöstä johtuvia haitallisia seuraamuksia työelämässä. Kysymyksessä on toisten ihmisten oikeuksien ja painavien yhteiskunnallisten etujen suojeleminen.¹⁵Sääntelyllä pyritään turvaamaan jokaiselle turvattu henkilökohtainen koskemattomuus, turvallisuus ja omaisuus¹⁶, niin työnantajan kuin työnhakijan ja palvelussuhteessa olevan.

Perustuslakivaliokunta on myös katsonut työelämän tietosuojalain säätämisen yhteydessä, että virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä annettavan selvityksen henkilön terveydellisistä edellytyksistä viran hoitamiseksi tulisi viranhoidon erityisten vaatimusten vuoksi olla

¹³ PeVL 25/1998 vp s. 3.

¹⁴ HE 309/1993 vp s. 46–47.

¹⁵ PeVL 10/2004 vp s. 2.

¹⁶ HE 162/2003 vp s. 32.

tarpeellista ja välttämätöntä. Lakiehdotuksen mukaan velvollisuus antaa terveystietoja ja osallistua tutkimuksiin sen selvittämiseksi, on kaikilla virkasuhteeseen otettavilla riippumatta siitä, ovatko tiedot tarpeellisia. Perustuslakivaliokunta on katsonut, että yksilön perusoikeuksiin puuttuvan sääntelyn oikeasuhtaisuuden kannalta on ongelmallista edellyttää virkasuhteeseen otettavilta terveydentilaa koskevaa selvitystä ilman, että tiedot olisivat välttämättömiä ja tarpeellisia viranhoidon kannalta.¹⁷ Tämän johdosta viranhaltijalakiin tehtiin muutos (764/2004).

2.2. Perusoikeuksien yleiset rajoitusperusteet

Perustuslaista ilmenevät perusoikeudet eivät voi yleisesti ottaen olla niin ehdottomia, ettei niitä saisi missään olosuhteissa tai missään laajuudessa rajoittaa¹⁸. Perusoikeuksien keskinäisiä kollisiotilanteitakin ilmenee, ja näiden kahden tai useamman perusoikeuden ristiriitailanteet ratkaistaan pääsäännön mukaan punnitsemalla. Tällöin pyritään toteuttamaan ja turvaamaan mahdollisimman hyvin jokaisen yksilön perusoikeuksien toteutuminen.¹⁹ Pyrkimyksenä on toteuttaa samanaikaisesti kaikkien kilpailevia perusoikeuksia niin hyvin kuin mahdollista. Myös painavien yhteiskunnallisten intressien vuoksi yksilön perusoikeuksia saatetaan joutua rajoittamaan.²⁰

Osa perusoikeussäännöksistä on kuitenkin kirjoitettu ehdottomiksi, jolloin lailla toisin säätäminen ei ole mahdollista. Esimerkiksi kuolemanrangaistuksen käyttö ja taannehtivan rikoslain kielto ovat ehdottomia, ja täysin yksiselitteisiä.²¹ Perusoikeuden ehdottomuus merkitsee, ettei kyseessä olevissa perusoikeuksissa ole lainkaan lailla toisin säätämisen varaa.²²

¹⁷ PeVL 64/2002 vp s. 2; PeVL 10/2004vp s. 2–3.

¹⁸ HE 309/1993 vp s. 29.

¹⁹ Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori ja Viljanen 2011: 139.

²⁰ Viljanen 2001: 12.

²¹ Viljanen 2001: 13.

²² Jyränki 2000: 292.

”Perusoikeuden rajoittaminen tarkoittaa perusoikeussäännöksen soveltamisalan piirissä olevan oikeuden kaventamista tai perusoikeussäännöksen suojaamaan yksilön oikeusasemaan puuttumista julkisen vallan toimenpitein²³.” Ennen kuin puhutaan perusoikeuksien rajoittamisesta, joudutaan pohtimaan kuuluuko asia perusoikeussäännöksen soveltamisalaan. Eli onko säännöksellä merkitystä yksilön käyttäytymismahdollisuuksia rajoittavana tai muutoin yksilön oikeusasemaan puuttuvan sääntelyn kannalta.²⁴ Jos asia on tulkinnallisesti epäselvä, tulisi perusoikeuden soveltamisalaa tulkita laajentavasti.²⁵

Perustuslain säätämisvaiheessa on sisällytetty reunaehtoja perusoikeuksien rajoittamiselle sisällyttämällä perusoikeussäännöksiin erinäisiä lakivarauksia, eli lausekkeita, joissa säädetään perusoikeuden rajoitusten edellytyksistä²⁶. Näitä rajoituslausekkeita ovat kvalifioitu lakivaraus, joka on kytketty tiettyyn tarkoitukseen ja edellytykseen. Sääntelyvaraus, jonka mukaan sisältö määräytyy perusoikeussäännöksen ja tavallisen lainsäädännön muodostaman kokonaisuuden pohjalta. Lakiviittaus, jonka mukaan lainsäätäjän tulee tarkemmin säätää oikeudesta lailla. Näiden lakivarauksien lisäksi on myös perusoikeuksien yleisiä rajoitusperusteita.²⁷

Perustuslakivaliokunta on perusoikeusuudistuksen yhteydessä antamaansa mietintöön kirjannut luettelon yleisistä rajoitusperusteista. Sen mukaan yleisiä rajoituskriteerejä ovat: 1) lailla säätämisen vaatimus, rajoituksen tulee perustua eduskunnan säätämään lakiin. 2) Rajoituksen on oltava tarkkarajainen ja täsmällinen. Rajoituksen olennaisen sisällön tulee ilmetä laista. 3) Rajoitusperusteiden tulee olla hyväksyttäviä perusoikeusjärjestelmän kannalta. Rajoituksen tulee olla painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatima. 4) Ydinalueen koskemattomuuden kielto. Tavallisella lailla ei voida säätää perusoikeuden ydinalueeseen ulottuvaa rajoitusta. 5) Rajoitusten on oltava suhteellisuusvaatimuksen kanssa sopusoinnussa. Rajoitusten tulee olla välttämättömiä tavoitteen saavuttamiseksi ja rajoitus ei saa mennä

²³ Viljanen 2001: 14.

²⁴ Hallberg ym. 2011: 141.

²⁵ Viljanen 2001: 16.

²⁶ Hallberg ym. 2001: 144.

²⁷ Jyränki 2000: 292–294.

pidemmälle kuin on perusteltua otettaessa huomioon intressi, jota suojellaan suhteessa oikeushyvään. 6) Rajoitettaessa perusoikeuksia on huolehdittava riittävästä oikeusturvasta. 7) Rajoitukset eivät saa olla ristiriidassa kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden kanssa.²⁸

Perustuslakivaliokunnan laatima yleisiä perusoikeuksien rajoitusedellytyksiä koskevan listan vaatimusten tulee kaikkien täytyä samanaikaisesti²⁹. Kyseessä ei kuitenkaan ole tyhjentävä luettelo, vaan on myös katsottu olevan mahdollista, että muut seikat vaikuttavat perusoikeusrajoitusten sallittavuuteen³⁰. Se sisältää kuitenkin keskeisimmät huomioon otettavat seikat arvioitaessa perusoikeuksien rajoitusedellytyksiä. Yleisten rajoitusedellytysten merkitys korostuu silloin, kun perusoikeussäännökseen ei liity nimenomaista lakivarausta, vaan rajoituksen edellytykset täytyy kokonaisuudessaan arvioida yleisten rajoitusedellytysten valossa.³¹

2.2.1. Suostumus perusoikeuksien rajoitusperusteena

Valtiosääntöoikeudellisesti perustuslaki ja siinä säädetyt perusoikeudet ja – velvollisuudet nauttivat korotettua lainvoimaa³². Perusoikeudet kuuluvat jokaiselle ja niiden vahvan aseman vuoksi pohdin voiko yksilö luopua perustuslaissa hänelle turvatuista perusoikeuksista. Lähtökohtaisesti perusoikeuksista luopumisen katsotaan olevan ongelmallista juuri niiden vahvan aseman vuoksi. Eli onko yksilöllä ylipäättään oikeutta luopua perusoikeuksista ja missä laajuudessa, sekä milloin suostumus on niin pätevä, että se oikeuttaa perusoikeuteen kajoamisen.³³

Koko perusoikeusjärjestelmä painottuu vahvasti yksilön itsemääräämisoikeuden varaan. Silloin voitaisiin katsoa yksilöllä olevan itsemääräämisoikeutensa turvin mahdollisuus vapaaehtoisesti luopua perusoikeudestaan osittain, mutta ei kuitenkaan kokonaan. Jos perus-

²⁸ PeVM 25/1994 vp s. 4–5. Ks. myös Viljanen 2001: 37–38.

²⁹ Hallberg ym. 2011: 146.

³⁰ PeVM 25/1994 vp s. 5. Ks. myös Viljanen 2001: 38.

³¹ Hallberg ym. 2011: 146–147.

³² Husa ja Pohjolainen 2002: 42–43.

³³ Viljanen 2001: 108.

oikeuksista voitaisiin kokonaan, täysimääräisesti ja pysyvästi luopua, muuttaisi se perusoikeusjärjestelmän tarkoitusta olennaisesti. Silloin perusoikeusjärjestelmälle taattu korotettu arvo ja pysyvyys olisivat mitättömiä.³⁴

Suostumukselle perusoikeuden rajoitusperusteena tulee asettaa huomattavia rajoituksia. Kokonaisuudessaan perusoikeuksista luopumiseen suostumuksella ei voida ulottaa, eikä perusoikeuden ytimeen puuttumista suostumukseen perustuen. Mahdollisuus osittain luopua perusoikeudesta voidaan liittää vain sellaisiin tilanteisiin, jotka suojaavat henkilökohtaista autonomiaa.³⁵ Tosiasialliselle suostumukselle asetettava aito vapaaehtoinen suostumus on myös kyseenalainen. Onko olemassa sellaisia tilanteita, jossa voidaan olettaa suostumuksen olevan täysin vapaaehtoinen, ilman esim. henkilön alisteisen aseman vuoksi annettua näennäisesti vapaaehtoista suostumusta? Suostumuksen käytöllä perusoikeuksien rajoitusperusteena ei saa kiertää lailla säätämisen vaatimusta. Jos perusoikeuden rajoitus perustuu suostumukseen, tulee siitä kuitenkin aina säätää lailla, ja sitä seikkaa suostumuksen käyttö ei saa poistaa³⁶.

Työnhakijan kohdalla huumausainetestin tietojen käsittelyoikeus edellyttää työnhakijan suostumusta, eli henkilön tulee itse toimittaa todistus. Tämä ei anna työnantajalle lupaa huumausainetestausta varten, vaan oman suostumuksensa työnantajalle käsitellä huumausainetestin tietoja. Lupaa työnantajalle huumausainetestaukseen ei edes voida antaa, koska testin tekemisestä ja sen tarpeellisuudesta päättää aina terveydenhuollon ammattihenkilö. Työelämän tietosuojalain uudistuksen jälkeen ei ole ollut mahdollista jättää palvelussuhteessa olevan itsensä päätettäväksi käyttääkö hän perusoikeuksiaan vai ei. Eli pelkän suostumuksen nojalla ei voida velvoittaa esittämään huumausainetestin tuloksia. Lain säätämisen jälkeen suostumus on vain yksi edellytys muiden joukossa, jonka täytyy täytyä, jotta työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestin tuloksia.³⁷

³⁴ Viljanen 2001: 108.

³⁵ Viljanen 2001: 109.

³⁶ Viljanen 2001: 110 – 114.

³⁷ Korhonen, Koskinen, Ojanen ja Pesonen 2004: 48.

Uuden lain yksityisyyden suojasta työelämässä säätämisen jälkeen voidaan pohtia sitä merkityksellistä seikkaa, että voiko henkilö suostumuksellaan oikeuttaa työnantajan käsittelemään huumausainetestinsä tuloksia, vaikka laissa säädettyt muut edellytykset eivät täytyisi. Työnhakija ja palvelussuhteessa oleva katsotaan kuitenkin olevan alisteisessa asemassa työnantajaan nähden, niin voidaanko suostumuksen olettaa olevan tosiasiallisesti vapaaehtoinen? Toki jossain tilanteissa työnhakija tai palvelussuhteessa oleva voi kokea olevansa tasavertainen työnantajansa kanssa, mutta tosiasiallisesti näin ei ole. Työoikeuden säännöksiin tarkoitus on suojata heikompaa osapuolta, eli palvelussuhteessa olevaa. Ottaen huomioon myös sen, mitä edellä on mainittu koskien suostumusta ja sen vapaaehtoisuutta, voidaan katsoa, ettei pelkkä suostumus riitä ilman, että muut laissa säädettyt edellytykset täyttyvät. Uudessa laissa on selkeästi liitetty huumausaineiden testin tietojen käsittely koskemaan laissa määritellyjä asiatilanteita³⁸.

2.2.2. Työehtosopimuksen käyttö perusoikeuksien rajoitusperusteena

Perusoikeuksien rajoitusperusteena oleva lailla säätämisen vaatimus rajoittaa työ- ja virkaehtosopimusten käyttöä sääntelykeinona³⁹. Työehtosopimuksissa työntekijä ei ole osallisen asemassa, häntä edustaa sopimusta tehtäessä työntekijöiden rekisteröity yhdistys. Työehtosopimus kuitenkin luo velvoitteita työntekijälle.⁴⁰

Työsopimuslain säätämisen yhteydessä perustuslakivaliokunta on ottanut kantaa työehtosopimuksien ja perustuslain 80 §:n vaatimukseen lailla säätämisen suhteesta. PL 80 §:n mukaan on säädettävä lailla yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista. Valiokunnan mukaan perustuslain 80 § sääntelee ”asetuksen antamista ja lainsäädäntövallan siirtämistä eikä sellaisenaan koske sitä, mistä työelämän kysymyksistä voidaan sopia työehtosopimuksella”⁴¹. Työmarkkinaosapuolten välisillä työehtosopimuksilla järjestetään yksilön oikeuksiin ja velvollisuuksiin perustuvia asioita, joita koskettaa sopimusvapaus. Sopimusvapaus

³⁸ Korhonen ym. 2004: 50.

³⁹ Viljanen 2001: 86.

⁴⁰ Korhonen ym. 2004: 43.

⁴¹ PeVL 41/2000 vp s. 2.

turvataan PL 13.2 §:n ammatillisessa yhdistymisvapaudessa ja lisäksi työnantaja nauttii PL 15 §:ssä turvattua omaisuuden suojaa. Työehtosopimus on tästä näkökulmasta käsin sellainen sääntelykeino, jota PL 80 § ei suoranaisesti koske. Työehtosopimusjärjestelmässä julkinen valta jättää työelämän sääntelyn olennaisin osin työmarkkinaosapuolille itselleen.⁴²

Täysin merkityksetön PL 80 § ei kuitenkaan ole. Perustuslain kannalta merkityksellistä on sillä, mistä työmarkkinaosapuolet voivat keskenään sopia työehtosopimuksin, jotka poikkeavat laista. Työehtosopimuksilla ei kuitenkaan voida poiketa lain säännöksistä, jotka merkitsisivät poikkeusta perusoikeuksien lailla säätämisen vaatimukseen.⁴³

Tätä taustaa vasten katsottuna huumausainetestistä ei ole mahdollista sopia työehtosopimuksin, koska huumausainetestaus puuttuu yksilön perusoikeuksiin, erityisesti henkilökohtaiseen koskemattomuuteen. PL 7 §:ssä on henkilökohtaiseen koskemattomuuteen puuttumisen lisäksi säädetty, rajoituksiin kohdistuen, lailla säätämisen vaatimus. Asiasta on esitetty näkökulmia puolesta ja vastaan.

Koskisen mukaan työ- ja virkaehtosopimus ei täytä lailla säätämisen vaatimusta huumausainetestauksen kohdalla⁴⁴. Kun taas Nyssölän mukaan, suostumukseen perustuen, työnantajalla olisi oikeus käsitellä huumausainetestin todistuksen tietoja, jos työntekijä on siihen vapaaehtoisesti suostunut. Nyssölä katsoo, ettei tällaista sopimusta olisi tarpeen arvioida eri tavalla kuin muitakaan yksityisoikeudellisia sopimuksia, kunhan tarpeellisuusvaatimusta noudatetaan.⁴⁵ Vahvan perusoikeudellisen ulottuvuutensa takia huumausainetestauksesta ei mielestäni voida sopia työ- tai virkaehtosopimuksin. Perustuslaki edellyttää yksilöön kohdistuvien perusoikeuksien rajoitusperusteena, että asiasta säädetään lain tasoisesti. Työ- tai virkaehtosopimus ei täytä tätä lailla säätämisen vaatimusta. Jos asiaa katsottaisiin pelkäämään sopimusvapauden näkökulmasta, voitaisiin silloin työ- ja virkaehtosopimuksissa sopia muistakin yksilöön kohdistuvien perusoikeuksien rajoituksista. Laki asettaa kuitenkin vä-

⁴² PeVL 41/2000 vp s. 2–3.

⁴³ PeVL 41/2000 vp s. 3. Ks. myös Korhonen ym. 2004: 44.

⁴⁴ Koskinen 2002: 368–369.

⁴⁵ Nyssölä 2009: 104.

himmäistason, jota on noudatettava työ- ja virkaehtosopimuksissa. Palvelussuhteessa olevien asemaa saadaan sopimuksin parantaa, mutta lähtökohdaksi on asetettava laeista ilmenevä vähimmäistaso.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain tarkoituksena on suojata heikompaa osapuolta ja hänen yksityisyyttään. Huumausainetestaus puuttuu vahvasti yksilön henkilökohtaiseen koskemattomuuteen, jota suojataan PL 7 §: ssä, tulee silloin testauksen edellytykset löytyä laista. Ottaen huomioon työelämän tietosuojalain lain tarkoitus ja sen sisältämä yksityisyyttä loukkaava perusoikeuteen puuttuminen, olisi erikoista että lakia pidemmälle menevistä toimista voitaisiin sopia yksilötason sopimuksin.⁴⁶

⁴⁶ Korhonen ym. 2004: 50–51.

3. HUUMAUSAINEIDEN KÄYTTÖÄ KOSKEVAT TIEDOT PALVELUSSUHTEESEEN OTETTAESSA

Tässä luvussa käsittelen huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja palvelussuhteeseen otettaessa, eli millä edellytyksillä työnantajalla on oikeus käsitellä palvelussuhteeseen tai virkasuhteeseen hakevan huumausainetestin todistukseen merkittyjä tietoja. Kenellä on oikeus käsitellä tietoja ja millä edellytyksillä niitä voidaan pyytää. Pohdin myös perusoikeuksien merkitystä ja niistä johtuvia jännitteitä.

Työnhakuvaiheessa huumausainetestien tietojen käsittelylle on säädetty varsin tarkat perusteet. Lähtökohtaisesti työnantajan on jo työnhakutilanteessa ennen työsopimuksen allekirjoitusta ilmoitettava, että tehtävä johon työnhakija hakee, on sellainen jossa edellytetään huumausainetestin todistuksen esittämistä. Tämä tiedonantovelvollisuus tulee kysymykseen vain silloin, kun työnantaja tulee käyttämään tätä oikeuttaan.⁴⁷

Huumausainetestin todistuksen tietojen käsittelyn edellytyksiksi on myös säädetty monia muita edellytyksiä. Tarpeellisuusvaatimus, päihdeohjelman olemassaolo ja työnhakijan suostumus ovat keskeisiä vaatimuksia. Huumausainetestistä koskevaa todistusta ei voida pyytää kuin tehtävään valitulta. Työtehtäväkohtaisten edellytyksien tulee täytyä eli työtehtävät ovat sellaisia, joiden perusteella voidaan edellyttää huumausainetestin todistuksen esittämistä. Nämä työtehtäviä koskevat edellytykset ilmenevät suoraan työelämän tietosuojaista. Toinen edellytys on, minkälaisia vaikutuksia syntyisi, jos työtehtävää hoitaisi huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeriippuvaisena⁴⁸. Työpaikalla on myös oltava päihdeohjelma ja yhteistoimintamenettelyssä on käsitelty työtehtäväkohtaiset perustelut huumausainetestin tiedon käsittelylle⁴⁹.

⁴⁷ Koskinen 2004: 24–25.

⁴⁸ Koskinen 2004: 26.

⁴⁹ Korhonen ym. 2004: 96–97.

3.1. Kunnallista viranhakijaa koskeva sääntely

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) 7 § mukaan:

”Virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa viranomaisen pyynnöstä ottamisesta päättävälle viranomaiselle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Virkaan otettava henkilö voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa virkaan nimittämisen edellytyksenä.

Työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

Ottamisesta päättävä viranomaislainen voi perustellusta syystä päättää, ettei 1 momentissa tarkoitettua selvitystä vaadita.

Jollei terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja ole käytettävissä virkasuhteeseen otettaessa, ottaminen on suoritettava ehdollisena. Ehdollisesti otetun viranhaltijan on esitettävä tiedot ottamisesta päättävän viranomaisen asettaman kohtuullisen määräajan kuluessa ottamista koskevan päätöksen tiedoksisaannista lukien. Jos tietoja ei esitetä määräajassa tai ottamisesta päättävä viranomaislainen ei tietojen johdosta katso voivansa vahvistaa ehdollisesti toimitettua ottamista, viranomaislainen toteaa päätöksellään ottamisen rauenneeksi. Muussa tapauksessa ottamisesta päättävä tai alempi täytäntöön paneva viranomaislainen päättää ottamisen vahvistamisesta.”

Kunnallishallinnossa virkaan otettavan on esitettävä terveydellisiä edellytyksiä koskeva todistus. Sillä pyritään selvittämään onko henkilö terveystensä puolesta sopiva hoitamaan ko. virkaa.⁵⁰ Laissa on lähdetty siitä, että virkasuhteeseen valitun tulee osoittaa terveydentilansa ennen virkaan astumista lääkärintodistuksella tai osallistuttava sen selvittämiseksi tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Työnantaja voi vain perustellusta syystä päättää, ettei terveydellisiä edellytyksiä koskevaa todistusta tarvitse esittää.⁵¹ Tässä päätöksentekovalta on työnantajalla, mutta se ei kuitenkaan ole täysin rajoittamatonta. Siksi on otettu maininta perustellusta syystä, jotta voidaan poiketa pääsäännöstä, eli velvoitteesta esittää todistus terveydentilastaan. Tällaisia tilanteita voi olla esimerkiksi, jos virkaan valitaan kunnan palveluksessa oleva henkilö, joka on jo aikaisemmin esittänyt selvityksen terveydentilastaan tai viran määräaikainen hoitaminen. Huumausainetestejä koskeva todistus kuuluu viranhaltijalain mukaan terveydentilatietoihin.

⁵⁰ HE 196/2002 vp s. 31.

⁵¹ HE 196/2002 vp s. 31.

Perustuslakivaliokunta on kiinnittänyt lausunnossaan huomiota siihen, että nimitysvaiheessa terveystietojen antaminen ja tarkastuksiin osallistuminen oli lähtökohtaisesti kaikilla virkasuhteeseen otettavilla riippumatta olivatko tiedot tarpeellisia. Tämä on katsottu ongelmalliseksi oikeasuhtaisuuden kannalta. Perustuslakivaliokunta katsoi, että tietojen antamisen tulisi olla perusteltua esimerkiksi viranhoidon tai työtehtävien erityisten vaatimusten vuoksi. Sama kannanotto on annettu valiokunnalta jo viranhaltijalakia säädettäessä, mutta työelämän tietosuojalain säätämisen yhteydessä lakia muutettiin niin, että siihen otettiin lisäys ”viranomaisen pyynnöstä”. Sääntelyn on tällöin katsottu olevan paremmin sopusoinnussa perusoikeusjärjestelmän kanssa.⁵²

Mikäli selvitystä terveydentilasta ei ole virkaan valitulta käytettävissä, suoritetaan valinta ehdollisena. Tämä tarkoittaa, että virkaan valitun hakijan on toimitettava määräajan kuluessa vaadittu selvitys terveydentilastaan, jos sitä ei toimiteta tai todistuksesta ilmenee, ettei henkilö ole terveytensä puolesta sopiva hoitamaan tehtävää, valinta raukeaa.⁵³

Tällaisissa tilanteissa virkaa hakenut päättää aina itse toimittaako huumausainetestiä koskevan todistuksen vai ei. Lähtökohta työelämän tietosuojalaissa todistuksen esittämiseen on suostumukseen perustuva, jonka täyttymisen edellytys on, että todistus toimitetaan itse työnantajalle. Jokaisella on ehdoton oikeus päättää henkilökohtaiseen koskemattomuuteen puuttumisesta, joksi terveydentilan tarkastaminen voidaan katsoa. Voitaisiin myös puhua tosiasiallisesta pakotteesta toimittaa todistus, koska työnantaja voi jättää nimitysharkinnassa huomiotta hakijan, joka ei todistusta huumausainetestin tuloksista toimita.⁵⁴

⁵² PeVL 64/2002 vp s. 2; PeVL 10/2004 vp s. 2–3.

⁵³ Koskinen & Kulla 2009: 62–63.

⁵⁴ Koskinen & Kulla 2009: 63.

3.2. Yleiset edellytykset

3.2.1. Tietojen käsittely

Henkilötietolain 11 §:n mukaan terveystiedot (joihin huumausainetiedot lukeutuvat) ovat arkaluonteisia ja niiden käsittely on kielletty ilman poikkeussäännöstä. Saman lain 12§ 5. kohdan mukaan käsittelykiellosta voidaan poiketa, jos siitä säädetään lailla. Työelämän tietosuojalaissa säädetään huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyn edellytyksistä⁵⁵. HeTiL 12.2 §:n mukaan arkaluonteiset tiedot on poistettava rekisteristä välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole 1 momentin tarkoittamaa perustetta. Työnhakijan kohdalla tämä tarkoittaa, että työelämän tietosuojalain 7 §:n perusteella kerätyt tiedot huumausaineiden käytöstä tulisi poistaa, kun valinta on tehty.⁵⁶

Työelämän tietosuojalain 5 §:ä sovelletaan huumausainetestin tietojen käsittelyyn. Säännöksen mukaan työnantaja saa käsitellä testin tietoja vain, jos työnhakija itse toimittaa todistuksen työnantajalle. Työnantaja ei siis hanki todistusta, vaan sen hankkii työnhakija itse terveydenhuollon ammattihenkilöltä, jonka jälkeen työnhakija halutessaan toimittaa todistuksen eteenpäin työnantajalle. Lain 6 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä vain sellaisia huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja, jotka ilmenevät todistuksesta. Terveystietosuojalain ammattihenkilön antamasta todistuksesta voi ilmetä vain, että henkilölle on tehty huumausaineenkäytön selvittämiseksi testi, sekä laadittu selvitys testin perusteella, onko henkilö käyttänyt huumaavia aineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin niin, että hänen työ- ja toimintakykynsä on heikentynyt.

Terveystietosuojalain koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka tietojen perusteella tekevät päätöksiä tai valmistelevat päätöksiä palvelussuhdetta koskien. Työnantajan on nimettävä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin kuuluu terveystietosuojalain tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevillä henkilöillä on kielto ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aika-

⁵⁵ YksTL 2.3 §: Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan henkilötietolakia, jollei tässä laissa toisin säädetä.

⁵⁶ Korhonen ym. 2004: 81.

na tai sen jälkeen. Työnantaja voi työelämän tietosuojalain 5.3 § mukaan luovuttaa työkykyä koskevan todistuksen työterveyshuollon palveluntarjoajalle työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten, mutta vain jos työnhakija ei ole luovuttamista kieltänyt. Työnhakijan terveydentilatietoja tulee 5.4 § mukaan säilyttää erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista.

3.2.2. Työnantajan tiedonantovelvollisuus

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 9 § mukaan työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa ennen työsopimuksen tekemistä työnhakijalle, että kysymyksessä on työtehtävä, jonka perusteella työnantajalla on YksTL 7 §:n perusteella tarkoitus käsitellä huumausainetestiä koskevan todistuksen tietoja. Työnantajan tiedonantovelvollisuus tulee kysymykseen vain silloin, jos työnantajan tarkoituksena on käyttää tätä oikeuttaan. Jos työnantaja ei aio oikeuttaan käyttää, ei tiedonantovelvollisuutta ole. Työnhakijalle olisi ilmoitettava hakumenettelyn yhteydessä, mutta kuitenkin ennen työsopimuksen allekirjoitusta. Työnhakuilmoituksesta tätä mainintaa ei vielä tarvitsisi olla, mutta työnhakijalle on ilmoitettava riittävän varhaisessa vaiheessa työnantajan parhaaksi katsomalla tavalla.⁵⁷

Viranhaltijalain 7 §:n mukaan virkasuhteeseen otettaessa pääsääntönä on, että virkaan valittu tulee esittää todistus terveydellisistä edellytyksistä viranhoidon kannalta mukaan lukien huumausainetestin tiedot, jos YksTL 7 §:n mukaiset edellytykset täyttyvät. Todistus voidaan jättää pyytämättä vain perustellusta syystä. Työnantajan on tiedonantovelvollisuuden täyttääkseen kunnalliseen virkaan hakevalle ilmoitettava jo työnhakuvaiheessa, että se velvoittaa esittämään todistuksen.

⁵⁷ HE 162/2003 vp s. 46–47.

3.2.3. Suostumus

Työelämän tietosuojalaissa työnhakijan kohdalla lähdetään siitä, että todistuksen esittäminen perustuu aina työnhakijan suostumukseen. Suostumus on toteutettu työelämän tietosuojalaissa niin, että työnhakija itse hankkii työnantajan osoittamalla tavalla työterveyshuollolta todistuksen, jonka hän halutessaan toimittaa edelleen työnantajalle. Työnhakija voidaan edellyttää laissa säädetyissä tilanteissa toimittamaan huumausaineiden käyttöä koskeva todistus työnantajalle, silloin on kuitenkin työnhakijan itsensä päätettävissä toimittaako hän todistusta vai ei. Työnhakijan on tiedettävä työtä hakiessaan, että työtehtävät ovat sellaisia joiden perusteella työnantajalla on työelämän tietosuojalain 7 §:n mukainen oikeus käsitellä huumausainetestin todistuksen tietoja. Työnantajan tiedoksiantovelvollisuus tulee kuitenkin kyseeseen vain, jos työnantaja tulee käyttämään oikeuttaan. Tällä on haluttu varmistaa, että työnhakija on tietoinen jo tehtävää hakiessaan, mitä häneltä edellytetään.

Työnhakutilanteessa huumausainetestin tuloksia voidaan pyytää vain tehtävään valitulta hakijalta. Näiden edellytysten vallitessa voidaan pohtia onko suostumusedellytys kummasakin tilanteessa samanlainen. Asianomaisen vapaassa valinnassa kuitenkin on hakeeko hän työtä vai ei. Työnhakuvaiheessa työnhakija ei vielä konkreettisesti suostu toimittamaan todistusta, vaikka hän olisikin tietoinen, että virkaan valitun täytyy todistus toimittaa. Silloin työnhakijalla on tieto, jonka perusteella hän tekee valinnan työn hakemisesta. Konkreettisen suostumuksen huumausainetestin tietojen käsittelylle työnhakija antaa vasta, kun hän itse toimittaa testin tulokset työnantajalle valintansa jälkeen. Työnhakuvaiheessa tapahtuvaa tiedollista valintaa työn hakemisesta ei mielestäni voi luokitella suostumukseksi huumausainetestin todistuksen tietojen käsittelylle.

Silloin kun työnhakija itse toimittaa todistuksen työnantajalle on sen katsottu ”olevan vapaaehtoinen, tietoinen tahdonilmaisu ja täyttävän samalla suostumuksen⁵⁸.” Lähtökohtana katsotaan olevan työnhakijan suostumus, mutta voidaanko suostumuk-

⁵⁸ HE 75/2000 vp s. 24.

sen katsoa olevan kokonaan vapaaehtoinen, kun vaihtoehtoina ovat joko huumausainetestin todistuksen esittäminen tai jääminen ilman työpaikkaa? Vapaaehtoisuuteen perustuvan suostumuksen antaminen työnhakutilanteessa työnantajalle käsitellä huumausainetestin todistukseen merkittviä tietoja voidaan mielestäni myös paneutua tarkemmin. Työnhakuvaiheessa työtä hakevan tulee etukäteen tietää, että työtehtävät ovat sellaiset, joiden perusteella työnantaja voi käsitellä huumausainetestin todistuksen tietoja. Virkaan valitun tulee esittää viranhaltijalain mukaan terveydellisiä edellytyksiä koskeva todistus. Tähän voidaan sisällyttää huumausainetestin tulos. Siinä tilanteessa, kun virkaan valitun tulee esittää todistus huumausainetestin tuloksista työnantajalle tai vaihtoehtona on jäädä ilman työtä, voidaanko silloinkin katsoa suostumuksen perustuvan vapaaehtoisuuteen?

Rikosoikeudessa pätevältä oikeudenvastaisuuden poistavalta loukatun suostumukselta on edellytetty etukäteisyyttä, suostumuksen vapaaehtoisuutta ja riittävää täsmällisyyttä. Näiden lisäksi vapaaehtoisen suostumuksen antajan on täytynyt ymmärtää suostumuksensa sisältö ja merkitys, hänen tulee olla myös henkisesti riittävän terve ja kypsä.⁵⁹ Kun arvioidaan vapaaehtoisuutta työnantajan ja työnhakijan tai palvelussuhteessa olevan välillä, voidaan katsoa suostumuksen olevan näennäisesti vapaaehtoinen, koska näiden kahden välillä vallitsee tietynlainen riippuvuussuhde. Näennäinen vapaaehtoisuus siksi, että asianomaisella ei välttämättä ole valinnanvaraa antaa hän suostumuksensa vai ei. Esimerkiksi Sotakorkeakouluun hakeneet, joutuvat esittämään todistuksen huumausainetestin todistuksen tuloksista, jos ylipäättään haluavat hakeutua alalle.⁶⁰

Vaikka lähtökohta on ehdoton oikeus itse päättää henkilökohtaiseen koskemattomuuteen puuttumisesta, ja huumausainetestin tuloksien käsittelyoikeus perustuu asianomaisen suostumukseen, voidaan katsoa kyseessä olevan ennemminkin tosiasiallisesta pakotteesta toimittava todistus. Tällainen tosiasiallinen pakote on kyseessä ainakin työnhakijan kohdalla. Jos palvelussuhteeseen valittu henkilö ei toimita todistusta huumausainetestin tuloksista,

⁵⁹ Viljanen 2001: 110.

⁶⁰ Korhonen ym. 2004: 46.

voidaan hänet jättää huomiotta nimitysharkinnassa, vaikka lain mukaiset edellytykset täytyisivät.⁶¹

3.2.4. Tarpeellisuusvaatimus

Työelämän tietosuojalain 3 § käsittelee tarpeellisuusvaatimusta. 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.

Työelämän tietosuojalain 3 §:n mukaan ”tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella”. Vaikka työnantajalla olisi työnhakijan suostumus, se ei kuitenkaan perusta oikeutta kerätä työsuhteen kannalta epäolennaisia tietoja työnhakijasta. Työnhakijan suostumus huumausainetestin tietojen käsittelylle ei poista tarpeellisuusvaatimuksen mukaista kokonaispunnintaa.⁶² Tarpeellisuusvaatimus on katsottu olevan yksityisyyden kannalta niin keskeinen ja merkittävä asia, että sitä on haluttu korostaa henkilötietolain lisäksi myös työelämän tietosuojalaissa⁶³. Vaatimus koskee kaikkia työnhakijan henkilötietoja, ei pelkästään huumausainetestin tietoja. Tarpeellisuusvaatimus edellyttää työnantajalta aina kokonaisuarkintaa ja työnantajan tulisi arvioidessaan tarpeellisuutta kiinnittää huomiota muihin keinoihin, joilla voitaisiin ehkäistä huumausaineiden käytöstä aiheutuva vaara.⁶⁴ Ensisijaisina keinoina huumausainetestaukseen nähden on pidetty koulutusta, ohjausta ja teknistä tai muuta valvontaa⁶⁵. Työnantajan tulee aina käyttää muita keinoja ensisijaisesti huumausaineiden käytöstä aiheutuvien vaarojen estämiseksi⁶⁶. Tarpeellisuusvaatimus koskee kaikkia palvelussuhteessa olevia, niin työntekijöitä kuin virkasuhteessa olevia viranhaltijoita.

⁶¹ Koskinen & Kulla 2009: 63.

⁶² HE 75/2000 vp s. 15, 22.

⁶³ HE 75/2000 vp s. 15.

⁶⁴ HE 162/2003 vp s. 39.

⁶⁵ Korhonen ym. 2004: 81.

⁶⁶ HE 162/2003 vp s. 39.

3.2.5. Yhteistoimintamenettely ja päihdeohjelma

Huumausaineiden testin tietojen käsittelyn edellytyksiin kuuluu myös se, että tarpeellisuus on käsitelty tehtäväkohtaisesti yhteistoimintamenettelyssä⁶⁷. Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) 4 §:ssä säädetään käsiteltävistä asioista, on pykälässä määriteltynä vain vähimmäistaso. Yhteistoimintamenettelyssä voidaan siis käsitellä myös muunlaisia asioita.⁶⁸ Yhteistoimintamenettelyä koskevassa kunnallisessa yleissopimuksessa on edellytetty käsiteltävän tehtäväkohtaiset perusteet huumausainetestien tekemiselle. Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät tehtäväkohtaiset edellytykset huumausainetestin todistuksen esittämiselle parantavat työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia koskien ohjelman sisältöä, itseään koskeviin asioihin ja siten työelämän laatua⁶⁹. Työnhakijan kannalta yhteistoimintamenettelyssä käsitellyillä tehtäväperusteisilla edellytyksillä on välitöntä merkitystä. Nämä kyseiset edellytykset määrittelevät suoraan sen, milloin huumausainetestin todistusta voidaan työnhakijalta vaatia.

Työterveyshuoltolain (760/2004) 11 § edellyttää kirjallista päihdeohjelmaa, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla myös osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen päihdeohjelman hyväksymistä on yhteistoimintamenettelyssä käytävä läpi ne tehtävät, joissa katsotaan täyttyvän työtehtäviä koskevat edellytykset huumausainetestien todistuksen käsittelylle. Työelämän tietosuojalakia valmisteltaessa on työterveyshuoltolakiin lisätty maininta päihdeohjelmasta. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnöstä käy ilmi, että päihdeohjelma on haluttu koskemaan kaikkia huumeiden käyttöä koskevia tilanteita⁷⁰.

Päihdeohjelma tulee olla aina laadittuna työpaikoilla, jos työnhakija aiotaan velvoittaa esittämään todistus huumausaineiden käytön selvittämiseksi. Päihdeohjelmassa tulee olla työ-

⁶⁷ HE 162/2003 vp s. 39.

⁶⁸ HE 267/2007 vp s. 14.

⁶⁹ Kunnallinen yleissopimus yhteistoimintamenettelystä 2004.

⁷⁰ TyVM 8/2004 vp s. 6–7.

paikan yleiset tavoitteet ja käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi. Päihdeohjelman tulee myös sisältää tietoja käytettävissä olevista hoitopaikoista ja – muodoista sekä menetelyohjeet siitä, kuinka positiivisen testituloksen antaneelle työntekijälle näistä annetaan tietoa. Hoitoonohjaus tapahtuisi parhaiten työterveyshuollon ja testejä suorittavan terveydenhoitoyksikön kanssa yhteistyössä. Tavoitteena tulisi olla huumeeton työyhteisö, jossa pyritään päihteiden käytön hallintaan ja ehkäisemään huumeiden käytöstä johtuvia haittoja.⁷¹

3.3. Tehtäväkohtaiset edellytykset

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 §:n mukaan:

”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 reagoitukykyä, 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 liike- ja ammattisalaisuutta tai aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa, jos liike- ja ammattisalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää.

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 hen-

⁷¹ HE 162/2003 vp s. 63.

kilökohtaisessa 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 merkittävät 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.”

Työelämän tietosuojalain 7 § on määriteltyinä kaksi edellytysryhmää, joiden on kummankin täytyttävä muiden vaatimusten ohella. 7 § ilmenee ne tehtäväkohtaiset vaatimukset, joiden on täytyttävä, jotta työnantajalla on lain mukaan oikeus käsitellä huumausainetestin tietoja. Työtehtävien on edellytettävä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä ja hyvää reagoitakykyä. Toinen vaatimus koskee tehtävän hoidosta syntyviä vaikutuksia, jos työskentely tapahtuisi huumausaineiden vaikutuksen alaisena tai huumeriippuvaisena.⁷²

Tehtäväperusteiset vaatimukset ovat yleisluonteisia ja joiden kaikkien ei tarvitse täytyä samanaikaisesti. Toki jotkin tehtävät edellyttävät useamman kuin yhden vaatimuksen samanaikaista täyttymistä, mutta sitä ei edellytetä.⁷³ Tarkkuutta ja hyvää reagoitakykyä vaaditaan mm. työtehtävissä, joissa itsenäisesti käytetään vaaraa aiheuttavia koneita tai laitteita. Itsenäistä harkintakykyä ja luotettavuutta tarvitaan erinäisissä johtotehtävissä ja tehtävissä, joissa työntekijä vastaa omaisuudesta tai hänen on mahdollista päästä luottamuksellisiin tietoaineistoihin ja vaikuttaa niiden käsittelyyn.⁷⁴

Edellä käsitellyt tehtäväperusteiset vaatimukset ovat kovin yleisluontoisia, joten voitaisiin yleistäen kysyä, eikö jokainen työ vaadi tarkkuutta ja luotettavuutta? Silloin lain kohta täytyisi kaikissa mahdollisissa töissä.⁷⁵ Lähtökohtaisesti kaikilla työ- ja virkasuhteessa olevilla

⁷² HE 162/2003 vp s. 32–33.

⁷³ Koskinen 2004: 26.

⁷⁴ HE 162/2003 vp s. 39.

⁷⁵ Nyssölä 2009: 97.

on myös velvoite tehdä työnsä huolellisesti työnantajan ohjeita ja määräyksiä noudattaen. Työelämän tietosuojalaissa säädettyihin vaatimusten katsotaan olevan näitä yleisiä velvoitteita korkeampi. Vaatimusten tarkkuudesta ja luotettavuudesta katsotaan muodostavan tietyn kynnyksen. Silloin esim. luotettavuudella tarkoitetaan jotain muuta kuin yleistä, kaikkiin työsuhteisiin liittyvää velvollisuutta.⁷⁶ Jos näin ei olisi, lain kohta olisi ilmeisen tarpeeton. Nyt kuitenkin vaatimukset muodostavat kynnyksen huumausainetestin tuloksien käsittelylle ja sen, ettei sääntely koske kaikkea työtä, vaan on sellaisiakin työtehtäviä, jotka eivät vaatimuksia täytä.⁷⁷

Toiseksi laki asettaa edellytykseksi huumausainetestin tietojen käsittelylle vaikutukset, joita voi syntyä työtehtävien hoidosta huumausaineiden vaikutuksen alaisena tai huumeriippuvaisena.⁷⁸ Näillä säädöksillä pyritään osoittamaan ne intressit, joita suojellaan ja joiden suojelemiseksi työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestin tietoja. Suojeltavia intressejä ovat henki ja terveys, valtion turvallisuus, työ- ja liikenneturvallisuus, tietoturvallisuus ja tietojen suoja sekä niiden turvaamat yleiset edut, ympäristöarvot, yksityisyyden suoja ja oikeusturva, työnantajan ammatti- ja liikesalaisuudet sekä muut omaisuusarvot.⁷⁹

Työelämän tietosuojalain 7 § 1 momentin 1 kohdan mukaan työnantajalla on lakiin perustuva oikeus vastaanottaa ja käsitellä huumausainetestin tietoja, jos työntekijän olisi tarkoitus työskennellä työtehtävissä, joiden suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena vaarantaisi työntekijän itsensä tai toisen hengen, terveyden tai työturvallisuuden. Tällaisia tehtäviä voi olla muun muassa liikenneammateissa, palo- ja pelastustoimessa, terveydenhuollossa ja rakennuksilla⁸⁰.

Toisen kohdan mukaan oikeus tietojen käsittelylle on, jos maanpuolustus tai valtion turvallisuus vaarantuisi. Tehtäviä, joissa suojeltava intressi voisi vaarantua, on esimerkiksi poliisi-

⁷⁶ Nyyssölä 2009: 97. Ks. myös Korhonen ym. 2004: 84 ja HE 162/2003 vp s. 39–40.

⁷⁷ Koskinen ym. 2007: 185.

⁷⁸ YksTL 7 § 1–6 momentit.

⁷⁹ HE 162/2003 vp s. 40.

⁸⁰ HE 162/2003 vp s. 40.

silla, rajavartiolaitoksessa ja puolustusvoimissa. Kolmas kohta ja suojeltava intressi on liikenneturvallisuus. Sen vaarantaminen ei välttämättä merkitse työntekijän itsensä tai toisen hengen tai terveyden vaarantamista. Sen suojeleminen on jo yleisen edun kannalta merkittävää.⁸¹

Neljännessä kohdassa suojeltava intressi on ympäristö. Sen mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevan todistuksen tietoja, jossa työtehtävät voivat lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä. Tällaisia työtehtäviä voi olla öljylaivoilla, ydinvoimaloiden käyttöhenkilöstöllä ja tehtaissa, jotka voivat aiheuttaa ympäristöä vakavasti vahingoittavia päästöjä.⁸²

Työnantajan oikeutta käsitellä huumausainetestin todistuksen tietoja on viidennen kohdan mukaan silloin, jos huumausaineiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena työntekijä voi vaarantaa työssä saatujen tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja sitä kautta aiheuttaa vahinkoa salassapitosäännösten suojaamalle yleiselle edulle taikka vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa ja oikeuksia. Tällä suojataan salassapitosäännösten suojaamia yleisiä etuja ja rekisteröityjen yksityisyyden suojaa ja oikeuksia. Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan on haluttu tehostaa luottamuksellisten tietojen suojaa ja tietoturvallisuutta. Tätä säännöstä sovelletaan sellaisissa työtehtävissä, joissa työntekijällä on laajat käyttövaltuudet tietojärjestelmissä. Eli henkilö pystyy myös muuttamaan ja kopioimaan rekisterin tietoja. Pelkkä pääsy rekisterin tietoihin ei vielä luo oikeutta.⁸³

Kuudennessa ja viimeisessä kohdassa suojeltavana on työnantajan liike- ja ammattisalaisuudet sekä tietyin edellytyksin taloudelliset intressit. Työnantajalle luodaan tässä kohdassa oikeus käsitellä huumausainetestin todistuksen tietoja, jos tarkoitus olisi toimia sellaisissa tehtävissä, joiden hoitaminen huumausaineriippuvaisena tai huumeiden vaikutuksen alaise-

⁸¹ HE 162/2003 vp s. 40–41.

⁸² HE 162/2003 vp s. 41.

⁸³ HE 162/2003 vp s. 41.

na voisi vaarantaa työnantajan liike- tai ammattisalaisuuden. Tällöin henkilön nimenomaisesti työtehtäviin tulisi kuulua tällaisten tietojen käsittely, jotta edellytykset tietojen käsittelylle täyttyvät. Työnantajan olisi kuitenkin työtehtäviä kartoittaessaan selvitettävä onko käytettävissä muita keinoja suojellakseen liike- ja ammattisalaisuuksiaan ja taloudellisen vahingon riskiä, kuin huumausainetestin tietojen käsittely.⁸⁴

Edellä kuvatut työtehtäväkohtaiset vaatimukset ja suojeltavat intressit ovat työtehtäviin perustuvia yleisiä edellytyksiä, joiden perusteella työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestin todistuksen tietoja. Yleisten edellytysten lisäksi työnantajalla on tietojen käsittelyoikeus kolmessa erityistilanteessa, jotka nekin ovat työtehtävä sidonnaisia. Näissä työtehtävissä työnhakijalta edellytetään erityistä henkilökohtaista luottamusta.⁸⁵

3.3.1 Erityistilanneoikeus

Kolmessa erityistilanteessa työnhakijalta edellytetään työtehtävissään erityistä henkilökohtaista luottamusta⁸⁶. Ensimmäisen kohdan mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestin tietoja, jos työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joissa edellytetään erityistä luottamusta ja joissa työskentely tapahtuisi muualla kuin työnantajan valvomissa tiloissa ja joissa työtehtävien hoitaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumausaineriippuvaisena voi aiheuttaa työnantajan asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa tai vaarantaa hänen henkilökohtaisen turvallisuuden. Tällaisia tilanteita on esimerkiksi silloin, kun työskennellään toisen kotona. Merkittävä taloudellinen vahinko arvioidaan aina asiakkaan näkökulmasta katsottuna.⁸⁷

Työnantajan vastaava oikeus toisen kohdan mukaan on silloin, kun työnhakijan työtehtäviin kuuluu pysyväisluonteisesti ja olennaisesti alaikäisen lapsen kasvatusta, hoitoa, opetusta tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa ala-

⁸⁴ HE 162/2003 vp s. 42–43.

⁸⁵ Koskinen 2004: 25–27.

⁸⁶ Koskinen 2004: 25–27.

⁸⁷ HE 162/2003 vp s. 43.

ikäisen lapsen kanssa. Ja työnhakija työskentelisi yksin edellä mainitun kaltaisissa työtehtävissä. Siten säännös ei koskisi lastentarhojen työntekijöitä, koska he eivät työskentele yksin.⁸⁸

Kolmannen kohdan mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetodistuksen tietoja, jos työnhakijan olisi tarkoitus hoitaa lääkehuollon tehtäviä, joissa on valvomattomasti ja itsenäisesti pääsy huumausaineisiin tai sellaisiin vähäistä suurempaan määrään lääkkeitä, joita voidaan käyttää huumaantumistarkoitukseen. Tällaisia työtehtäviä voi olla lääkevarastoissa, poliisilla, tullilla, apteekissa ja sairaaloissa.⁸⁹

Työtehtävien muutostilanne

Työnantajalla on myös oikeus käsitellä huumausainetestin todistuksen tietoja, jos palvelussuhteessa olevan työtehtävät muuttuvat palvelussuhteen aikana siten, että hänen on tarkoitus toimia tehtävissä, jotka täyttävät edellä mainitut edellytykset työnantajan oikeudesta käsitellä huumausainetestin todistuksen tietoja. Palvelussuhteessa olevaa kohdellaan työtehtävien vaihtumisen kohdalla samalla tavoin kuin työnhakijaa. Siksi säännös on mainittu työnhakijan kohdalla, eikä palvelussuhteessa olevan kanssa samassa pykälässä. Työtehtävien muutostilanteessa todistukseen merkittyjen tietojen käsittelyoikeus edellyttää asianomaisen itse toimittavan todistuksen työnantajalle ja työnantajalla on tietojen käsittelyoikeus vain kertaalleen työtehtävien vaihtuessa. Jos palvelussuhteessa oleva ei todistusta toimita, arvioidaan tilannetta yleisin työ- ja virkamiesoikeudellisin perustein.⁹⁰

Työelämän tietosuojalaki koskee kaikkia työntekijöitä riippumatta ovatko he kunnan, valtion vai yksityisen sektorin palveluksessa. Kunnalle virkasuhteeseen hakevaa koskee myös viranhaltijalaki, jossa määritellään niin ikään terveydentilaa koskevan selvityksen esittämisestä

virkaan

otettaessa.

⁸⁸ HE 162/2003 vp s. 43.

⁸⁹ HE 162/2003 vp s. 43–44.

⁹⁰ HE 162/2003 vp s. 44. Ks. myös Korhonen ym. 2004: 87.

4. HUUMAUSAINETIEDOT PALVELUSSUHTEEN AIKANA

Tässä luvussa käsittelen huumausainetestin tietojen käsittelyn ja testiin velvoittamisen edellytyksiä palvelussuhteen aikana. Eli millä edellytyksillä palvelussuhteessa olevalta voidaan pyytää tai hänet voidaan velvoittaa esittämään todistus huumausainetestin tuloksista. Käsittelen myös perusoikeuksien merkitystä ja niiden mukanaan tuomia jännitteitä.

Palvelussuhteen aikana huumausainetestaus voidaan suorittaa joko osana terveydenhuollon ammattihenkilöiden suorittamaa terveystarkastusta tai työnantajalla on eräin edellytyksin oikeus käsitellä työntekijän huumausainetestin tuloksia, joita ei ole tehty osana terveystarkastusta. Työelämän tietosuojalain mukaan työnantaja voi tietyin edellytyksin velvoittaa palvelussuhteessa olevan toimittamaan todistus huumausainetestistä. Viranhaltijalakia muutettiin työelämän tietosuojalain voimaan tultua niin, että työntekijällä on velvollisuus työnantajan pyynnöstä osallistua tarpeellisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi muutossäädöksellä 764/2004. Huumausainetestin todistuksen tietojen käsittelyn edellytykset ovat kuitenkin kaikille samat, riippumatta siitä ovatko työntekijät viranhaltijoita vai työsopimussuhteessa. Edellytykset, joiden tulee täytyä, että työnantaja saa käsitellä huumausainetestin todistuksen tietoja, määräytyy aina työelämän tietosuojalain mukaan.

Huumausainetestaus palvelussuhteen aikana suoritetaan yleensä terveystarkastuksen yhteydessä. Palvelussuhteen aikana suoritettava terveystarkastus voi olla pakollinen tai vapaaehtoinen. Terveystarkastus suoritetaan aina työterveyshuollon toimesta käyttäen terveydenhuollon ammattihenkilöitä, jolloin noudatetaan työterveyshuoltolakia. Tällöin työntekijä on potilaan asemassa, jolloin täytyy myös noudattaa lakia potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992, potilaslaki). Terveystarkastuksen yhteydessä suoritettu testaus voidaan suorittaa toisenlaisin kriteerein, kuin millä edellytyksillä työnantaja saa käsitellä huumausainetestin tuloksia. Eli silloin harkintavalta testin tekemiseen on aina työterveyshuollolla. Työterveyshuollon ammattihenkilön päätännässä on mitkä tutkimukset ja toimenpiteet ovat tarpeellisia. Työnantaja ei voi pakollisen terveystarkastuksen yhteydessä määrätä palvelussuhtees-

sa olevaa johonkin tiettyyn tutkimukseen, koska työterveyshuollon ammattihenkilön pää-
tännässä on, mitkä tutkimukset ja toimenpiteet ovat tarpeellisia ja välttämättömiä työ- ja
toimintakyvyn selvittämiseksi.

4.1. Kunnallisia viranhaltijoita koskeva erityissääntely

Viranhaltijaa koskee, mitä YksTL:ssa säädetään. Viranhaltijalta voidaan vaatia huumausai-
netestin todistuksen esittämistä vain, jos YksTL 8 §:n edellytykset täyttyvät. Nämä edelly-
tykset käsittelen seuraavassa luvussa tarkemmin. Huumausainetestausta voidaan tehdä joko
osana viranhaltijalain tai työterveyshuoltolain mukaista terveystarkastusta.⁹¹

Viranhaltijaa koskevan lain 19 § mukaan:

Sen lisäksi, mitä työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään, viranhaltija on velvollinen
työnantajan pyynnöstä antamaan tälle tehtävien hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koske-
vat tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Viranhaltija on myös velvollinen
työnantajan määräyksestä osallistumaan hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin
tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvit-
tämiseksi. Viranhaltijalle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi.
Oikeudesta velvoittaa viranhaltija esittämään huumausainetestiä koskeva todistus on voimas-
sa, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään. Potilaan itsemäärää-
misoikeudesta säädetään potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain(785/1992) 6 §:ssä.
(13.8.2004/764)

Edellä 1 momentissa tarkoitetuista työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista
aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

Viranhaltijan on velvollinen antamaan työnantajalle terveydellisiä edellytyksiä koskevat
tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Velvollisuus on vain, jos työnanta-
ja näitä tietoja pyytää.⁹² Kysymys on velvollisuudesta sellaisen terveydentilaan liittyvän
asian selvittämiseen, joka ei aiheudu työstä⁹³, mutta on kuitenkin merkitystä työssä selviy-

⁹¹ Koskinen & Kulla 2009: 186.

⁹² Hirvonen & Mäkinen:2006: 167.

⁹³ Työterveyshuoltolain mukainen velvollisuus kohdistuu työstä aiheutuvien terveyteen vaikuttavien seikkojen
vuoksi.

tymisen kannalta⁹⁴. Huumeiden käyttö voi olennaisesti vaikuttaa henkilön kykyyn selviytyä työstään.⁹⁵

Terveydellisiä edellytyksiä koskevat tarpeelliset tiedot ovat myös tutkimuksissa ja tarkastuksissa saadut tiedot. Viranhaltijalla on velvollisuus osallistua näihin tutkimuksiin ja tarkastuksiin terveydentilan toteamiseksi, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Perusteena tutkimukselle tai terveystarkastukselle ovat tehtävien luonteesta viranhaltijan terveydentilalle asetetut vaatimukset, ilman etteivät terveydelliset riskit suoranaisesti johdu työympäristöstä tai tehtävien suorittamisesta.⁹⁶Eli onko viranhaltijan terveydentila sellainen, että hän pystyy hoitamaan hänelle annetut tehtävät⁹⁷. Säännöksellä paikataan käytännössä esiin tulleita tilanteita, joissa viranhaltijan terveydentila on ilmeisesti ollut sellainen, että se on selkeästi haitannut tehtävien hoitamista, mutta viranhaltija on kieltäytynyt menemästä tarkastuksiin tai tutkimuksiin.⁹⁸

Työnantaja voi vain velvoittaa viranhaltijan osallistumaan tutkimuksiin ja tarkastuksiin, muttei määrätä viranhaltijaa johonkin tiettyyn testiin. Siitä, mitkä tutkimukset ovat tarpeen edellä mainittujen seikkojen selvittämiseksi, päättää aina työterveyshuollon ammattihenkilö yhdessä potilaan (viranhaltijan) kanssa.⁹⁹Työnantajalla ei pykälän nojalla ole oikeutta saada tietoja suoraan terveydenhuoltohenkilökunnalta vaan tiedot toimittaa viranhaltija itse. Tietojen toimittamisen edellytyksenä on myös viranomaisen pyyntö. Tietojen antamisen tulee myös täyttää tarpeellisuusvaatimus suhteessa terveydellisiin edellytyksiin tehtävien hoidon kannalta. Ja viranhaltijalle on annettava mahdollisuus tulla kuulluksi ennen määräyksen antamista toimittaa terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja.¹⁰⁰

⁹⁴ Korhonen ym. 2004: 104. Ks. myös Hirvonen & Mäkinen 2007: 167.

⁹⁵ Korhonen ym. 2004: 104. Ks. myös Koskinen, Kilpeläinen & Laakso 2007: 202.

⁹⁶ Korhonen ym. 2004: 105.

⁹⁷ HE 196/2002 vp s. 40.

⁹⁸ HE 196/2002 vp s. 43.

⁹⁹ Korhonen ym. 2004: 105.

¹⁰⁰ HE 196/2002 vp s.40–43. Ks. myös Korhonen ym. 2004: 105.

Viranhaltijan oman edun mukaista voi olla hänen työkykynsä selvittäminen. Tällainen tilanne voi huumausainetestauksen osalta olla kyseessä, jos viranhaltijan terveydentilansa perusteella epäillään olevan huumausaineriippuvainen tai työskentelevän huumausaineriippuvaisena. Silloin viranhaltija voi poistaa aiheettomat epäilyt terveydentilansa selvittämisellä. Ääritapauksessa on voitu joutua turvautumaan virantoimituksesta pidättämiseen.¹⁰¹

4.2. Edellytykset huumausainetestin tietojen käsittelylle

Työelämän tietosuojalain 8 § mukaan:

”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 reagoitukykyä 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 liike- ja ammattisalaisuutta tai voi aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa, jos liike- ja ammattisalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää; tai
- 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.”

Työnhakijaan verraten huumausainetestin todistuksen esittäminen työsuhteessa on säännelty ankarammin edellytyksin. Pykälässä on säädetty kolme eri asiatilannetta, joiden perus-

¹⁰¹ HE 196/2002 vp s. 40. Ks. myös Korhonen ym. 2004: 105.

teella työnantaja voi velvoittaa esittämään todistuksen huumausainetestistä: huumeiden vaikutuksen alaisena työskentely, huumeriippuvuus tietynlaisissa töissä ja hoitoon sitoutuminen.¹⁰² Näiden edellytysten tulee täytyä, jotta voidaan velvoittaa palvelussuhteessa oleva esittämään todistus huumausainetestistä, ja testausta ei olisi suoritettu osana terveystarkastusta. Edellä mainitut edellytykset tulevat kyseeseen, jos tarkoituksena on tarkastella pelkän huumausainetestin tulosta. Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida tässä tapauksessa poiketa. Myöskään työnantajan tiedonantovelvollisuudesta, päihdeohjelman olemassa olosta eikä yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävistä työtehtäväkohtaisten vaatimusten edellytyksistä voida poiketa.

Työnantajan oikeus huumausainetestin tietojen käsittelylle palvelussuhteen aikana edellyttää usean vaatimuksen täyttymistä. Ensimmäinen edellytys, jonka tulee täytyä, on perusteltu epäily. Työnantajalla tulee siis olla perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumeiden vaikutuksen alaisena työssä tai huumeista riippuvainen.¹⁰³ Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että epäily olisi jo näytetty toteen, vaan se voi perustua työnantajan itsensä tekemiin havaintoihin palvelussuhteessa olevan käyttäytymisestä tai työsuorituksesta saatuun palautteeseen tai muihin tietolähteisiin, jotka työnantaja katsoo luotettaviksi. Muualta saadusta tiedosta tulee huomioon ottaa myös YksTL 4.2 §:n mukaan se, että muualta kuin työntekijältä itseltään kerätyt henkilötiedot, on työnantajan silloin ilmoitettava työntekijälle saamiensa tietoista, ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa.¹⁰⁴

Perustuslakivaliokunnan lausunnosta käy ilmi, että aiemmassa lakiesityksessä työnantajalla oli oikeus velvoittaa esittämään todistus huumausainetestistä jo pelkästään sen perusteella, että työskentelyyn huumausaineiden vaikutuksen alaisena liittyy riskejä. Eli työnantajalla olisi lähtökohtaisesti oikeus velvoittaa testiin pelkän huumausaineiden käytön epäilyn perusteella. Perustuslakivaliokunta katsoi, ettei työnantajalta edellytetä tuolloin minkäänlaista riskiarviota, eikä huumausainetestin todistuksen esittämisvelvollisuuden perusteena ole sen

¹⁰² HE 162/2003 vp s. 44. Ks. myös Koskinen ym. 2007: 188.

¹⁰³ Koskinen ym. 2007: 190.

¹⁰⁴ HE 162/2003 vp s. 45.

välttämättömyys riskien poistamiseksi tai vähentämiseksi. Ja lisäksi säännöksen katsottiin kohdistuvan poikkeuksetta missä tahansa työtehtävässä olevaan työntekijään. Näiden puutteiden on katsottu olevan ongelmallisia erityisesti sääntelyn täsmällisen kohdentamisen ja oikeasuhtaisuuden näkökulmista katsottuna.¹⁰⁵

Työelämän tietosuojalain 3 §:n vaatimus tietojen tarpeellisuudesta koskee myös palvelussuhteessa olevia. Pykälän mukaan työnantaja saa kerätä vain välittömästi palvelussuhteen kannalta tarpeellisia tietoja työntekijästä. Edellytyksenä oleva perusteltu aihe epäillä, että palvelussuhteessa oleva on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai huumeriippuvainen täyttää tarpeellisuusvaatimuksen tietojen käsittelyn osalta.¹⁰⁶

Toinen edellytys, jonka tulee täytyä, on testauksen välttämättömyys palvelussuhteessa olevan työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Esimerkiksi vuosilomalla olevan työ- ja toimintakyvyn selvittämisen kohdalla tämä edellytys ei täytyisi.¹⁰⁷

Kolmas ja neljäs edellytys koskevat työtehtäville asetettuja vaatimuksia ja suojeltavia intressejä, jos työtehtäviä hoidettaisiin huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena. Työtehtäville asetetut vaatimukset (erityinen tarkkuus, luotettavuus, itsenäinen harkintakyky ja hyvä reagointikyky) ja suojeltavat intressit ovat samat kuin työhönottolanteessa, joita käsiteltiin edellisessä luvussa. Velvoite esittää palvelussuhteen aikana todistus huumausainetestin tuloksista on kuitenkin kriteereiltään ankarampi, kuin työhönottolanteessa omaan suostumukseen perustuva todistuksen esittäminen¹⁰⁸.

Työnantaja voi työelämän tietosuojalain 8 §:n 1–7 momenttien mukaan velvoittaa palvelussuhteessa olevan esittämään huumausainetestin todistuksen sellaisissa työtehtävissä, joissa työskentely huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeriippuvaisena voisi vakavasti vaarantaa palvelussuhteessa olevan itsensä tai toisen henkeä tai terveyttä tai työturvallisuutta.

¹⁰⁵ PeVL 10/2004 vp s. 3. Ks. myös TyVM 8/2004 vp s. 5–6.

¹⁰⁶ HE 162/2003 vp s. 44–45.

¹⁰⁷ Koskinen ym. 2007: 190.

¹⁰⁸ HE 162/2003 vp s. 44–45.

Lisäksi sama oikeus olisi, jos maanpuolustus, valtion turvallisuus tai liikenneturvallisuus olisi vakavasti vaarassa. Todistuksen esittäminen olisi mahdollista, jos palvelussuhteessa oleva toimii tehtävissä, joissa hän voisi huomattavasti lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä, tai ”vakavasti vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa, eheyttä, käytettävyyttä ja laatua ja siten aiheuttaa vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia”.¹⁰⁹

Työtehtäviin kohdistuvia edellytyksiä työnantajan huumausainetietojen käsittelylle on vielä, jos palvelussuhteessa oleva ”vaarantaa taloudellisesti merkittävää liike- tai ammattisalaisuutta tai voi aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa” työskennellessään huumausaineiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena¹¹⁰. Työnantajan tulee kuitenkin ensisijaisesti käyttää muita käytettävissä olevia keinoja riskin ennaltaehkäisyyn, kuin velvoittaa esittämään huumausainetestin tulokset. Tämä koskee kaikkia työtehtäviin liittyviä asiakohtia. Eli työnantajan tulee käyttää vähiten palvelussuhteessa olevan perusoikeuksiin puuttuvaa keinoa ensisijaisena. Huumausainetestin todistuksen esittäminen puuttuu vahvasti yksilön perusoikeuksiin, joten on perusteltua olla käyttämättä sitä ensisijaisena keinona.

Viimeisen kohdan mukaan velvollisuus esittää todistus huumausainetestin tuloksista on, jos työtehtävät ovat sellaisia, joissa työskentely huumausaineiden vaikutuksen alaisena tai huumeriippuvaisena voi merkittävästi lisätä työnantajan hallussa olevien huumaavien aineiden laittoman kaupan ja leviämisen riskiä.¹¹¹

Nämä edellä esitellyt suojeltavat intressit ovat merkittäviä ja useat niistä suojaavat jonkun muun perusoikeuksia. Työtehtäviin ja suojeltaviin intresseihin kohdistuvat edellytykset ovat ilmaistu aika ympäripyöreästi, ja lapeasti katsottuna ne sopivat lähes kaikkiin työtehtäviin. Tehtävien tyhjentävä ja kattava määrittely ei ole ollut mahdollista lain tasoisesti. Se

¹⁰⁹ HE 162/2003vp s. 45–46.

¹¹⁰ HE 162/2003 vp s. 46.

¹¹¹ HE 162/2003 vp s. 46. Ks. myös Koskinen ym. 2007: 191.

jättää paljon tulkinnanvaraisuutta. Silloin yhteistoimintamenettelyssä työnantajan ja henkilöstön väliset neuvottelut, mitkä työtehtävät ovat sellaisia, että huumausainetestin tuloksia voidaan edellyttää, ovat keskeisessä asemassa. Lain kirjain ei tehtäväkohtaisten edellytysten kohdalla ole niin tyhjentävä, että sieltä voisi suoraan vastausta löytää.¹¹²

Suojeltavat intressit ovat samat työhön otettaessa ja työssä olevan kohdalla, mutta havaittavissa on lain sanamuodon tiukentuminen työssä olevan kohdalla. Työelämän tietosuojalain 7 §:ssä puhutaan näiden suojeltavien intressien vaarantumisesta, palvelussuhteessa olevan kohdalla taas lain 8 §:ssä edellytetään vakavaa vaarantumista¹¹³. Palvelussuhteessa olevan kohdalla on haluttu edellytysten olevan ankarampia kuin työnhakijan kohdalla. Nämä ovat kuitenkin kielellisiä sävy- eroja, joten lopullinen punninta jää työnantajalle.

Työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestin tuloksia työelämän tietosuojalain 8 §:n 3 momentin mukaan, jos palvelussuhteessa oleva on positiivisen testituloksen annettuaan sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi toteutettavaan hoitoon, ja todistuksen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan. Tällä on pyritty turvaamaan palvelussuhteessa olevaa, koska hoitoon suostumisen ja sen toteutumisella hän voi välttää palvelussuhteen mahdollisen päättymisen¹¹⁴. Tämän säännöksen mukaan työnantaja ei velvoita työntekijää esittämään todistusta huumausainetestin tuloksista niin kuin 8.1 §:n tilanteissa. Säännöksessä luodaan työnantajalle vain oikeus käsitellä huumausainetestin tuloksia. Käytännössä näillä kahdella ilmaisulla ei varsinaista ero ole. Lainsäätäjä on kuitenkin halunnut pienen kielellisen eron näiden tilanteiden välille.¹¹⁵

Nämä edellä kerrotut työelämän tietosuojalain 8 §:ssä ilmenevät huumausainetestin todistuksen toimittamisvelvollisuudet koskevat tutkimukseni kohteena olevia kunnallisessa palvelussuhteessa työskenteleviä. Viranhaltijalta voidaan vaatia huumausainetestin todistuksen esittämistä vain, jos YksTL 8 §:n edellytykset täyttyvät. Huumausainetestaus voidaan tehdä

¹¹² HE 162/2003 vp s. 40, 45–46. Ks. myös Korhonen ym. 2004: 91.

¹¹³ Nyssölä 2009: 103.

¹¹⁴ HE 162/2003 vp s. 46.

¹¹⁵ Koskinen ym. 2007: 192.

osana viranhaltijalain 19 §:n mukaista terveystarkastusta tai osana työterveyshuoltolain mukaista terveystarkastusta.¹¹⁶

4.3. Huumausainetesti osana terveystarkastusta

Työelämän tietosuojalain uudistuksen yhteydessä sisällytettiin lakiin mahdollisuus käsitellä testitodistukseen merkittyjä tietoja erillään perinteisistä terveystarkastuksista.¹¹⁷ Nämä edellytykset sisältyvät YksTL 8 §:n, joita edellä käsittelin. Työelämän tietosuojalain 8 §:n edellytykset huumausainetestin todistuksen esittämiseksi koskevat pelkkää ja varsinaista huumausainetestausta. Testi voidaan suorittaa myös osana pakollista terveystarkastusta tai työterveyshuoltolain perusteella suoritettavan terveystarkastuksen osana.¹¹⁸

Lähtökohtaisesti huumausainetestaus suoritetaan työterveyshuollon suorittaman terveystarkastuksen yhteydessä. Työelämän tietosuojalakiin uudistuksen yhteydessä otettiin terveystarkastuksia ja uuden lain suhdetta selkiyttävä säännös.¹¹⁹ Lain 11 §:n mukaan:

”Mitä 7 ja 8 §:ssä säädetään, ei estä huumausainetestin suorittamista osana työterveyshuollon yksikön toimesta työnhakijalle tai työntekijälle työterveyshuoltolain tai valtion virkamieslain taikka kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan suoritettavaa terveystarkastusta. Työterveyshuoltolain mukaisen terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkittävistä tiedoista säädetään erikseen.”

Tämä tarkoittaa, ettei työterveyshuollon harkintavaltaa terveystarkastuksessa suoritettavista tarpeellisista toimenpiteistä rajoiteta. Jos huumausainetestaus on terveydenhuollon ammattihenkilön oman arvion mukaan tarpeellinen osa terveystarkastusta ja työterveyshuoltolaisena olevat edellytykset terveystarkastuksen suorittamiselle täyttyvät, saa huumausainetestin tehdä työelämän tietosuojalain 7 ja 8 §:n sitä estämättä. Kyseiset säännökset eivät säätele huumausainetestauksen edellytyksiä, vaan sitä, millä edellytyksillä työnantaja voi velvoittaa palvelussuhteessa olevan esittämään huumausainetestin todistuksen, ja millä edellytyk-

¹¹⁶ Koskinen & Kulla 2009: 186.

¹¹⁷ Koskinen ym. 2007: 164–165.

¹¹⁸ Nyssölä 2009: 105.

¹¹⁹ Koskinen ym. 2007: 164–165.

sillä työnantaja saa käsitellä huumausainetestin tuloksia. Terveystarkastuksen yhteydessä suoritettavan huumausainetestin tekemisen edellytyksenä eivät siis ole tehtäväperusteiset vaatimukset tietojen käsittelylle, joista on säädetty työelämän tietosuojalaissa.¹²⁰

Itse huumausainetestaus tapahtuu YksTL 14 §:n mukaan terveystarkastusta säätelevien periaatteiden mukaisesti.

”Työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratorio-koulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään. Mitä 1 momentissa säädetään, koskee myös alkoholi- ja huumausainetestejä.”

Lainkohta määrittelee työnantajan ja palvelussuhteessa olevan yksityisyyden suojaa suhteessa työnantajaan. Tämän säännöksen tarkoituksena on turvata se, että terveydentilaa koskevia testejä ja tutkimuksia tekee vain siihen oikeutetut ammattihenkilöt. Laeissa on määritelty terveydenhuollon ammattihenkilö ja kuinka terveydenhuollon palveluita tulee antaa. Ammattihenkilöt ja yksityiset terveydenhuollon palvelun tuottajat ovat valvonnan alla, joten on perusteltua velvoittaa työnantajaa käyttämään vain tällaisia palveluita palvelussuhteessa olevien terveystarkastuksissa ja terveydentilan selvityksissä. Tämän vaatimuksen katsotaan lisäävän palvelussuhteessa olevien oikeusturvaa.¹²¹

4.3.1. Tarpeellisuusvaatimus

Tarpeellisuusvaatimus tulee ottaa huomioon myös palvelussuhteessa olevan huumausainetestauksen kohdalla. Työelämän tietosuojalain 3 § käsittelee tarpeellisuusvaatimusta ja 2. momentin mukaan siitä ei voida poiketa palvelussuhteessa olevan suostumuksellakaan. Tämä siksi, ettei palvelussuhteessa olevan alisteisen aseman vuoksi pystytä suostumukselle antamaan täysin vapaaseen tahdonmuodostukseen perustuvaa merkitystä¹²².

¹²⁰ Koskinen ym. 2007: 164–165.

¹²¹ HE 75/2000 vp s. 20. Ks. myös Koskinen ym. 2007: 166.

¹²² HE 75/2000 vp s. 16.

Työelämän tietosuojalain tarpeellisuusvaatimus määrittelee terveystarkastusten ja huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyn kohdalla työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi palvelussuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät palvelussuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseksi. Koska terveystarkastuksen yhteydessä suoritettavasta huumausainetestauksesta päättää työterveyshuollon ammattihenkilö, ei YksTL:n mukaista tarpeellisuusvaatimusta sovelleta tässä, koska osapuolina ovat työterveyshuollon ammattihenkilö ja palvelussuhteessa oleva. Tähän sovelletaan henkilötietolain 9 §:n mukaista yleistä henkilötietojen käsittelyä käsittelevää tarpeellisuusvaatimusta. Henkilötietolain tarpeellisuusvaatimusta on tarkasteltava suhteessa työnantajaan ja suhteessa työterveyshuoltoon.¹²³ Kummatkaan eivät saa kerätä palvelussuhteessa olevasta tarpeettomia tietoja.

Työterveyshuollon toimesta palvelussuhteessa olevasta kerättävät tiedot tulee olla sellaisia, jotka ovat tarpeellisia ja joilla on merkitystä työntekijän terveydentilan, työolojen terveellisyyden ja työterveyshuollon toteutumisen kannalta. Kun arvioidaan terveyden tutkimisen tarpeellisuutta, tulee arvioinnin perustua todellisiin uhkiin.¹²⁴ Terveystarkastuksessa yleensä selvitetään palvelussuhteessa olevan terveyttä ja työkykyä. Silloin työterveyshuollon ammattihenkilö arvioi, mitkä toimenpiteet ja tutkimukset ovat tarpeellisia näiden selvittämiseksi. Jos terveystarkastukseen halutaan sisällyttää huumausainetestit, tulee sen olla tarpeellista palvelussuhteessa olevan työtehtävistä suoriutumisen kannalta. Tarpeellisuusvaatimukseen ei poista sitä seikkaa, että työterveyshuollon ammattihenkilö tarvitsee palvelussuhteessa olevan suostumuksen jokaiseen suorittamaansa tutkimukseen ja toimenpiteeseen. Tämä koskee myös huumausainetestejä.¹²⁵

¹²³ Koskinen ym. 2007: 167.

¹²⁴ STM 2002: 50. Ks. myös Koskinen ym. 2007: 167.

¹²⁵ STM 2002: 50. Ks. myös Koskinen ym. 2007: 167.

4.3.2. Potilaan itsemääräämisoikeus

Lakia potilaan oikeuksista ja asemasta sovelletaan järjestettäessä potilaan terveyden- ja sairauden hoitoa. Lain 6 §:n mukaan potilasta tulee hoitaa yhteisymmärryksessä hänen kanssaan. Tämä koskee työterveyshuollon ammattihenkilöitä, kuten myös muita terveydenhuollon ammattihenkilöitä. Potilaan itsemääräämisoikeudella toteutetaan perusoikeutta, jolla taataan ruumiillinen koskemattomuus. Itsemääräämisoikeuteen kuuluu, että potilas itse päättää henkilökohtaiseen koskemattomuuteen puuttumisesta. Eli tällöin potilaalta edellytetään suostumusta tutkimuksiin ja hoitotoimenpiteisiin, joita hänelle olisi tarkoitus tehdä. Potilaan itsemääräämisoikeus edellyttää pätevän suostumuksen antamiselle kolmen eri tekijän samanaikaisuutta. Ne ovat vapaaehtoisuus, kyky tai kelpoisuus sekä tieto.¹²⁶ Potilaan tulee saada riittävästi informaatiota ja hänen tulee ymmärtää sen ja mihin on suostumassa. Suostumus tulee antaa etukäteen tai viimeistään hoitotoimenpiteen alkamishetkellä ja sen täytyy olla riittävän täsmällinen.¹²⁷ Suostumuksen antamisen tulee myös olla vapaaehtoista, harhauttamalla tai pakottamalla saatua suostumusta ei voida pitää pätevänä.¹²⁸

Vapaaehtoisen suostumuksen antaminen merkitsee sitä, että palvelussuhteessa olevan on tiedettävä mihin hoitotoimenpiteeseen on suostumassa. Jos palvelussuhteessa oleva on antanut suostumuksensa virtsa- tai verinäytteen ottoon, tämä ei vielä anna suostumusta teettää näistä näytteistä huumausainetestiä, koska palvelussuhteessa oleva ei ole voinut antaa pätevää suostumustaan asiaan, koska ei ole tietoinen mitä testejä näytteistä tullaan tekemään. Suostumus tässä tilanteessa kattaa vain veri- tai virtsanäytteen oton. Jos palvelussuhteessa olevalle haluttaisiin tällaisessa tilanteessa teettää huumausainetesti, tulisi hänelle etukäteen kertoa, mitä ko. näytteistä on tarkoitus tutkia. Vasta sen jälkeen voidaan katsoa suostumuksen olevan pätevää.¹²⁹

¹²⁶ Pahlman 2003: 190. Myös Koskinen ym 2007: 168–169.

¹²⁷ Pahlman 2003: 125.

¹²⁸ Pahlman 2003: 190–191. Ks. myös Koskinen ym. 2007: 169.

¹²⁹ STM 2002:2: 25.

Vapaaehtoisuus merkitsee myös sitä, että palvelussuhteessa oleva voi kieltäytyä yksittäisestä toimenpiteestä tai testistä. Tämä tulee potilaan itsemääräämisoikeuden periaatteesta. Palvelussuhteessa oleva antaessaan pätevää suostumusta, voi antaa myös negatiivisen suostumuksen. Eli kieltäytyy jostain tietystä toimenpiteestä tai testistä.¹³⁰ Tämä tarkoittaa vapaaehtoisuudesta puhuttaessa, ettei palvelussuhteessa olevalle saa koitua negatiivisia seuraamuksia kieltäydyttyään testistä. Huumeiden käyttäjäksi leimaaminen voisi olla esimerkki negatiivisesta seuraamuksesta.¹³¹

Potilaslaki ei määrittele suostumuksen muotovaatimuksia, eikä sitä millä tavoin suostumus on annettava. Suostumus voi siis olla suullinen, kirjallinen tai hiljainen.¹³² Vähäisenä pidettäviin tutkimuksiin tai hoidon osatoimenpiteisiin ei ole katsottu tarvittavan nimenomaista suostumusta¹³³. Tällaisia vähäisinä hoitotoimenpiteinä voidaan pitää esimerkiksi verinäytteen ottoa, jos palvelussuhteessa oleva tietää, mitä testejä näytteestä tullaan tekemään. Saman voidaan katsoa koskevan virtsanäytteestä tehtävää huumausainetestää. Jos palvelussuhteessa oleva on tietoinen, että näytteestä tullaan tekemään huumausainetestä ja on saanut testistä ja sen vaikutuksista riittävän informaation, on nimenomainen suostumus riittävä. Jos on aihetta epäillä palvelussuhteessa olevan tahtoa, tulee siitä säännönmukaisesti varmistua.¹³⁴

”Potilaalla on myös aina oikeus peruuttaa suostumuksensa¹³⁵.” Potilas voi peruuttaa suostumuksensa, eli kieltäytyä jo aloitetusta tai suunnitellusta toimenpiteestä¹³⁶. Huumausainetestauksessa palvelussuhteessa olevalle on oikeus ja mahdollisuus näytteenotonkin jälkeen kieltää näytteesä analysointi¹³⁷. Silloin palvelussuhteessa oleva ei ole antanut suostumus-

¹³⁰ Pahlman 2003: 190–191.

¹³¹ STM 2002:2: 25. Ks. myös Koskinen ym. 2007: 169.

¹³² Pahlman 2003: 192.

¹³³ HE 185/1991 vp s. 16.

¹³⁴ HE 185/1991 vp s. 16.

¹³⁵ Pahlman 2003: 195.

¹³⁶ HE 185/1991 vp s. 16.

¹³⁷ Koskinen ym. 2007: 170.

taan toimenpiteelle (huumausainetestille), joten olemassa olevaa näytettä ei saa analysoida eikä käyttää.

4.3.3. Terveystarkastustietojen käsittely

Työterveyshuollon toimesta

Lähtökohtaisesti huumausainetiedot ovat arkaluonteisia tietoja, koska niiden katsotaan kuvaavan henkilön terveydentilaa. Pelkkä tieto siitä, että henkilölle on tehty huumausainetesti, on arkaluonteinen, vaikka itse testin tulosta ei tiedosta selviäisikään. Henkilötietolain 11 § mukaan arkaluonteisten tietojen käsittely on lähtökohtaisesti kielletty. Saman lain 12 §:ssä on säädetty poikkeuksia koskien tätä käsittelykieltoa. Kiellosta käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja voidaan poiketa, jos rekisteröity on antanut nimenomaisen suostumuksensa käsittelylle, tietojenkäsittelystä säädetään laissa tai käsittely johtuu rekisterinpitäjälle laissa säädetyistä tehtävistä. HetiL 12 §:n 10 kohdan mukaan käsittelykielto ei estä

”terveydenhuollon toimintayksikköä tai terveydenhuollon ammattihenkilöä käsittelemästä näiden tässä toiminnassa saamia tietoja rekisteröidyn terveydentilasta, sairaudesta tai vammaisuudesta tai häneen kohdistetuista hoitotoimenpiteistä taikka muita rekisteröidyn hoidon kannalta välttämättömiä tietoja”.

Vapaaehtoisessa terveystarkastuksessa suoritettujen huumausainetestien tuloksien ilmaisusta työnantajalle tai muille ulkopuolisille säädetään potilaslaissa. Potilaslaissa on säädetty salassapitosäännöksiä potilaan suojaksi. Lain 13 §:n mukaan potilasasiakirjat ovat salassa pidettäviä. Potilasasiakirjoihin sisältyviä tietoja ei saa luovuttaa muille, ilman potilaan kirjallista suostumusta. Salassapitovelvollisuus potilaslain mukaan koskee kaikkea potilasasiakirjoihin merkittyjä tietoja. Ei ainoastaan HetiL:n mukaisia arkaluonteisia tietoja.¹³⁸

Salassapitovelvollisuus koskee niin testituloksen tietoa kuin tietoa siitä, mitä testejä palvelussuhteessa olevalle on tehty. Kuten jo mainitsin pelkkä tieto siitä, että huumausainetesti

¹³⁸ HE 185/1991 vp s. 21.

on tehty, on salassa pidettävää. Myös työnantajalle välillisesti ilmaistu tieto, josta työnantaja voisi päätellä palvelussuhteessa olevan salassa pidettävän asian, on kielletty.¹³⁹

Poikkeuksen näihin salassapittoa koskeviin säännöksiin muodostaa potilaan suostumus. Jos se kenen suojaksi salassapitovelvollisuus on säädetty antaa suostumuksen tietojen luovuttamiseen, on tietojen luovuttaminen suostumuksen nojalla sallittua. Tästä säädetään työterveyshuoltolain 18 §:ssä. Työterveyshuolto siis saa luovuttaa palvelussuhteessa olevan suostumuksella hänen huumausainetestiä koskevia potilasasiakirjatietoja työnantajalle, mutta työterveyshuollon on huolellisuusvelvoitteensa vuoksi varmistuttava siitä, että työnantajalla on tallentaakseen saamansa tiedot oikeus siihen¹⁴⁰.

Työnantajan toimesta

Työnantajan oikeus käsitellä huumausainetestin todistuksen tietoja on sidottu työelämän tietosuojalaista ilmeneviin nimenomaisin edellytyksin ja tavoin. Vaikka palvelussuhteessa oleva on antanut suostumuksensa työterveyshuollolle tietojensa luovuttamiseen työnantajalle tai toimittaisi itse huumausainetestin todistuksen, ei työnantajalle ole oikeutta käsitellä todistuksen tietoja, jos työelämän tietosuojalain edellytykset eivät täyty. YksTL:n 3 §:ssä on säädetty työnantajan oikeudesta käsitellä vain välittömästi palvelussuhteen kannalta tarpeellisia tietoja, jotka liittyvät osapuolten velvollisuuksien ja oikeuksien hoitamiseen tai työnantajan palvelussuhteessa olevalle tarjoamiin etuuksiin tai työtehtävien erityisluonteesta riippuen. Tästä ei voida poiketa edes palvelussuhteessa olevan suostumuksella.

Koska huumausainetiedot katsotaan kuvaavan henkilön terveydentilaa ja ovat siksi henkilötietolain mukaan katsottu arkaluonteisiksi tiedoiksi, joita lähtökohtaisesti koskee HetiL:n 11 § mukainen käsittelykielto. Työelämän tietosuojalain 5 §:ssä on kuitenkin säädetty tilanteista, joissa työnantajalla on oikeus käsitellä palvelussuhteessa olevan terveydentilatietoja ja muodollisista edellytyksistä työnantajan tietojen käsittelylle. Sovellettaessa lainkohtaa tulee huomata, ettei se itsessään perusta oikeutta saada yksittäisen palvelussuhteessa olevan

¹³⁹ Koskinen ym. 2007: 174.

¹⁴⁰ Koskinen ym. 2007: 175. Ks. Myös Ylipartanen 2001: 76.

terveydentilatietoja tai siitä, onko palvelussuhteessa olevalla velvollisuus työnantajalle näitä tietoja antaa. Perusteet näille tulee löytyä muualta.¹⁴¹

YksTL 5.1 §:n mukaan työnantajalla oikeus käsitellä terveydentilatietoja, mukaan lukien huumausainetestin todistuksen tietoja on, jos tiedot on kerätty suoraan palvelussuhteessa olevalta tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta. Saman lain 2.momentin mukaan tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt jotka valmistelevat, tekevät tai toimeenpanevat palvelussuhdetta koskevia päätöksiä tietojen perusteella. Työnantajan tulee nimetä kyseiset henkilöt tai määritellä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilatietojen käsittelyä. Ne henkilöt, jotka kyseisiä tietoja käsittelevät eivät saa ilmaista tietoja sivullisille.

Työelämän tietosuojalain 5.3 §:n mukaan palvelussuhteessa olevan työnantajalleen luovuttama työkykyään koskeva lääkärintodistus tai – lausunto saadaan luovuttaa edelleen työterveyshuollon palvelujen tarjoajalle työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten, jos palvelussuhteessa oleva ei ole tietojen luovutusta erikseen kieltänyt. Työterveyshuoltolain 19 §:n mukaan huumausainetestin tulos toimitetaan aina palvelussuhteessa olevalle, joka toimittaa sen edelleen työnantajalleen. Tämä vastaa työelämän tietosuojalain 6 §:n mukaista säätelyä, jossa säädetään työnantajan oikeudesta käsitellä testitietoa vain, jos palvelussuhteessa oleva on itse todistuksen toimittanut. YksTL 5.3 § säännös on käänteinen niin, että luovuttaminen tietojen luovuttaminen työterveyshuollolle on sallittu, jos ei palvelussuhteessa oleva ole sitä erikseen kieltänyt. Muihin tietojen luovutuksiin tarvitaan palvelussuhteessa olevan suostumus.

4.4. Huumausainetestin osana pakollista terveystarkastusta

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 2 § 4. momentin mukaan velvollisuudesta osallistua terveystarkastuksiin säädetään erikseen. Oikeuttamisperusteen tulee siis löytyä

¹⁴¹ Nyyssölä 2001: 81.

muualta lainsäädännöstä, kuin työelämän tietosuojalaista¹⁴². Viranhaltijalain 19 § kuuluu seuraavasti:

”Sen lisäksi, mitä työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään, viranhaltija on velvollinen työnantajan pyynnöstä antamaan tälle tehtävien hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevat tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Viranhaltija on myös velvollinen työnantajan määräyksestä osallistumaan hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Viranhaltijalle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Oikeudesta velvoittaa viranhaltija esittämään huumausainetestiä koskeva todistus on voimassa, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään. Potilaan itsemääräämisoikeudesta säädetään potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 6 §:ssä.

Edellä 1 momentissa tarkoitetuista työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.”

Viranhaltijalain mukaan viranhaltijalla on velvollisuus työnantajan pyynnöstä antaa työtehtävien hoidon kannalta tarpeellisia tietoja terveydentilastaan, joissa työ- tai toimintakyvyn selvittäminen olisi tarpeen viranhaltijan viranhoidon tehtävistä johtuvien vaatimusten vuoksi. Eli onko viranhaltijalla terveydelliset edellytykset suoriutua työtehtävistään.¹⁴³ Tällä halutaan selvittää viranhaltijan työkyky. Viranhaltijalain mukaan selvitetään viranhaltijan terveydentilaan liittyviä asioita, joilla on merkitystä työssä selviytymisen kannalta, mutta jotka eivät aiheudu työstä¹⁴⁴.

Työterveyshuoltolain 13 §:n mukaan, johon viitataan edellä viranhaltijalaissa:

Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön:

- 1) hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä; tai
- 2) hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

Terveystarkastus suoritetaan yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa siten kuin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 6 §:ssä säädetään.

Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkitään yleinen arvio työntekijän terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettaviksi suunniteltuja tehtäviä.

¹⁴² PeVL 27/2000 vp s. 2.

¹⁴³ HE 196/2002 vp s. 43.

¹⁴⁴ Hirvonen & Mäkinen 2006: 167.

Palvelussuhteessa olevan (työntekijän tai viranhaltijan) on työterveyshuoltolain mukaan velvollinen antamaan terveystietoja silloin, kun ne ovat tarpeen palvelussuhteessa olevan työstä johtuvan tai aiheutuvan vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi¹⁴⁵. Työterveyshuoltolain mukainen osallistumisvelvollisuus terveystarkastuksiin perustuu palvelussuhteessa olevan terveyden suojelemiseen¹⁴⁶. Kun taas viranhaltijalain mukainen osallistumisvelvoite pakollisiin terveystarkastuksiin lähtee siitä, että terveystarkastuksessa selvitetään viranhaltijan työ- ja toimintakykyä suoriutua työtehtävistään.

Palvelussuhteessa oleva ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta terveystarkastukseen työterveyshuoltolain 13 §:n mukaan. Jos terveystarkastus on välttämätön palvelussuhteessa olevan terveydentilan selvittämiseksi työstä johtuvien seikkojen vuoksi tai työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi työstä aiheutuvien terveyteen vaikuttavien vaatimusten vuoksi, silloin palvelussuhteessa olevalla ei ole oikeutta kieltäytyä terveystarkastuksesta. Muihin terveystarkastuksiin, jotka eivät koske edellä mainittuja asioita, osallistuminen on vapaaehtoista. Eli palvelussuhteessa oleva voi kieltäytyä vapaaehtoisista terveystarkastuksista.¹⁴⁷

Palvelussuhteessa olevalla on kuitenkin oikeus perustellusta syystä kieltäytyä pakollisestakin terveystarkastuksesta työterveyshuoltolain 13 §:n mukaan. Tällaiseksi perustelluksi syyksi on katsottu muun muassa sellaista tilannetta, jossa palvelussuhteessa olevalle on äskettäin suoritettu vastaava tarkastus.¹⁴⁸ Vaikka palvelussuhteessa oleva kieltäytyy pakollisesta terveystarkastuksesta tämänkaltaisen syyn vuoksi, ei palvelussuhteessa olevan terveydentila kuitenkaan ole jäänyt selvittämättä.

¹⁴⁵ HE 114/2001 vp s. 31–32.

¹⁴⁶ Hirvonen & Mäkinen 2006: 167.

¹⁴⁷ HE 114/2001 vp s. 32.

¹⁴⁸ HE 114/2001 vp s. 31.

4.4.1. Pakollisen terveystarkastuksen suhde perusoikeuksiin

Työterveyshuoltolaki on säädetty työntekijöiden suojaksi. Lain tarkoituksena on ehkäistä työstä johtuvia terveysvaaroja ja -haittoja. Koska työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus huolehtia työterveyshuollon järjestämisestä työntekijöilleen, perustuu terveystarkastusten pakollisuus lähtökohtaisesti siihen, ettei työnantaja voi vetoamalla työntekijöiden suostumattomuuteen terveystarkastuksiin laiminlyödä lakisääteisiä velvollisuuksiaan koskien työterveyttä ja -turvallisuutta.¹⁴⁹

Työterveyshuoltolain 13 § on erityissäännös, joka velvoittaa osallistumaan pakolliseen terveystarkastukseen, joka taas rajoittaa perusoikeuksia. Säännös puuttuu palvelussuhteessa olevan henkilökohtaiseen koskemattomuuteen, josta on säädetty perustuslain 7 §:ssä ja itsemääräämisoikeuteen, joka kiinnittyy perustuslaissa suojattuun henkilökohtaiseen vapautteen ja yksityiselämän suojaan. Henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ei saa puuttua mielivaltaisesti, eikä ilman laissa säädettyä perustetta.¹⁵⁰ Pääluvussa 2. käsittelemäni perusoikeuksien yleiset rajoitusperusteet tulevat huomioiduksi tietyin tehyin muutoksin tässä säädöksessä. Rajoitus perustuu työterveyshuoltolakiin ja velvollisuuden taustalla on sinänsä hyväksyttävä peruste, jolla edistetään ja ylläpidetään palvelussuhteessa olevan terveyttä.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan kiinnittänyt huomiota siihen, että tarkkarajaisuus- ja täsmällisyysvaatimuksen vuoksi aiempi ehdotus oli sanonnallisesti liian väljä. Aiemmassa lakiehdotuksessa palvelussuhteessa olevan velvollisuus osallistua pakolliseen terveystarkastukseen oli kytketty siihen, että ”tarkastus on tarpeen kyseiseen työhön liittyvien terveydellisten edellytysten selvittämiseksi”.¹⁵¹ Laista ei täysin käy ilmi perusteluissa mainittu ajatus siitä, että säännös koskee tilanteita, jossa sairastumisen erityinen vaara aiheutuu työstä tai työympäristöstä tai työstä aiheutuvien vaatimusten vuoksi on tarpeen selvittää palvelussuhteessa olevan työ- tai toimintakyky. Myös suhteellisuusvaatimuksen vuoksi perustus-

¹⁴⁹ HE 114/2001 vp s. 1–2. Ks. myös Koskinen ym. 2007: 171.

¹⁵⁰ PeVL 39/2001 vp s. 1.

¹⁵¹ PeVL 39/2001 vp s. 1–2.

lakivaliokunta katsoi, että on asianmukaista ilmaista palvelussuhteessa olevan velvollisuutta välttämättömyys- käsitettä käyttäen.¹⁵²

Terveystarkastusten sisältö määräytyy samojen periaatteiden mukaisesti niin vapaaehtoisissa kuin pakollisissa tarkastuksissa. Lain säätämisvaiheessa perustuslakivaliokunta katsoi, että palvelussuhteessa olevan oikeusturvan kannalta olisi tärkeää rajoittaa käytettäviä toimenpiteitä jollain tavalla. Valiokunta katsoi, että viittaus potilaan itsemääräämisoikeuteen (potilaslain 6 §) korostaisi tätä seikkaa. Eli potilaan hoito on toteutettava yhteisymmärryksessä hänen kanssaan.¹⁵³ Työterveyshuoltolain 13 §:n otettiin siis viittaus potilaslain 6 §:ään. Terveystarkastus on suoritettava yhteisymmärryksessä palvelussuhteessa olevan kanssa, siten kuin potilaslain 6 §:ssä säädetään. Vaikka itse tarkastukset ovat palvelussuhteessa olevalle pakollisia, voi hän itsemääräämisoikeutensa perusteella vaikuttaa pakollisessa terveystarkastuksessa hänelle tehtäviin toimenpiteisiin ja tutkimuksiin.

Huumausainetesti voidaan sisällyttää pakolliseen terveystarkastukseen työterveyshuoltolain 13 §:n kummassakin tilanteessa. Jälkimmäisen edellytyksen eli työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi työstä aiheutuvien terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi voidaan kuitenkin katsoa sen olevan sisällöllisesti salliva ja laaja-alainen.¹⁵⁴ Onko sääntely tarkkaraajaisuus- ja täsmällisyysvaatimus huomioon ottaen kuitenkin vieläkin liian väljä? Tarvittaisiinko pidemmälle menevää ja yksityiskohtaisempaa säätelyä, kun on kysymys yksilön perusoikeuksien rajoittamisesta?

4.4.2. Terveystarkastuksen johtopäätöstiedot

Työterveyshuoltolaki säätelee myös pakollisen terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkittävistä tiedoista. Työnantajalle annettavan kirjallisen todistuksen, joka sisältää johtopäätöstiedot terveystarkastuksesta, luovuttaa työterveyslääkäri, jos tarkastus

¹⁵² PeVL 39/2001 vp s. 2.

¹⁵³ PeVL 39/2001 vp s. 2 ja StVM 36/2001: 4.

¹⁵⁴ Koskinen ym. 2007: 172.

on tehty 13.1 §:n 1 kohdan (erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavan työn vuoksi) perusteella. TyöturvL 18 § säädetään poikkeuksena salassa pidettävien tietojen ilmaisukieltoon pykälän 1 kohdassa siitä, että työterveyslääkäri saa antaa työnantajalle kirjallisen todistuksen terveystarkastuksen johtopäätöstiedoista, jos työntekijä työskentelee erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä.

Jos palvelussuhteessa olevalle on suoritettu pakollinen terveystarkastus, on työterveyslääkärillä oikeus toimittaa johtopäätöstiedot suoraan työnantajalle vain siinä tapauksessa, että tarkastus on suoritettu erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavien töiden perusteella. Muissa tilanteissa koskien pakollista terveystarkastusta, tulee palvelussuhteessa olevalta hankkia suostumus, jotta työterveyslääkäri saa luovuttaa johtopäätöstiedot työnantajalle. Valtioneuvoston asetuksessa (1485/2001) erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista töistä on asetuksen 2 §:n mukaan:

”Erityinen sairastumisen vaara aiheutuu sellaisista työoloista, jossa fyysikaalisen, kemiallisen tai biologisen tekijän aiheuttamana voi todennäköisesti seurata sairaus, liiallinen altistuminen tai vaara lisääntymisterveydelle. Myös yötyö ja erityinen väkivallan uhka työssä voivat aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa.”

Tällaisissa tapauksissa työnantajalle luovutettavan johtopäätöstiedon on katsottu olevan perusteltua, koska työnantajalla voi olla terveystarkastuksessa ilmi tulleiden seikkojen perusteella erityinen velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin palvelussuhteessa olevan terveyden suojelemiseksi.¹⁵⁵

Työterveyshuoltolain 13 §:n 3 momentin mukaan, jos palvelussuhteessa olevalle on suoritettu pakollinen terveystarkastus työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimuksen vuoksi, merkitään annettavaan todistukseen yleinen arvio terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvat tai hänelle osoitettaviksi suunnitellut tehtävät. Tämä säännös vastaisi nykyistä käytäntöä ja olisi tarkoitettu lähinnä selvennykseksi.¹⁵⁶

¹⁵⁵ Koskinen ym. 2007: 176–177.

¹⁵⁶ HE 162/2003 vp s. 64.

Johtopäätöstiedot pakollisesta terveystarkastuksesta, jotka annetaan työnantajalle, pitää sisällään yleisen arvion työntekijän terveydellisestä soveltuvuudesta johonkin tiettyyn työtehtävään. Sanallinen arvio voisi olla muotoa ”sopiva, ”ei-sopiva” tai ”rajoituksin sopiva”.¹⁵⁷ Tällaiseen annettavaan lausuntoon ei saa sisällyttää muuta kuin työkelpoisuutta koskevat asiat. Palvelussuhteessa olevan yksityiskohtaisten terveydentilatietojen luovuttaminen edellyttää aina suostumusta.¹⁵⁸

Jos palvelussuhteessa olevalle suoritetaan pakollisen terveystarkastuksen yhteydessä huumausainetestit, saadaan työnantajalle luovuttaa johtopäätöstiedot, joskaan todistus ei saa pitää sisällään yksityiskohtaisia terveydentilatietoja. Johtopäätöslausumaan ei saa kirjata huumausainetestin tietoja.¹⁵⁹ Huumausaineiden käyttöä koskevan todistuksen toimittaa työnantajalle palvelussuhteessa oleva aina itse. TyötervL 19 § säädetään, että huumausainetestistä koskeva todistus toimitetaan aina palvelussuhteessa olevalle itselleen, joka toimittaa sen edelleen työnantajalleen. Työelämän tietosuojalain 6 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä todistuksen tietoja vain, jos palvelussuhteessa oleva on sen itse toimittanut.

¹⁵⁷ HE 114/2001 vp s. 34.

¹⁵⁸ Koskinen ym. 2007: 177.

¹⁵⁹ Koskinen ym. 2007: 176–177.

5. OIKEUDELLISET SEURAAMUKSET JA OIKEUSTURVA

Käsittelen tässä luvussa, mitä seuraamuksia kieltäytymisestä voi olla työnhakijalle tai palvelussuhteessa olevalle. Ja sitä, kuinka työnantajan ja palvelussuhteessa olevan oikeusturva on huomioitu. Pohdin myös huumausainetestaukseen liittyviä ongelmia. Huumausainetestaus edellyttää perusoikeuslottuvuutensa vuoksi aina kokonaisharkintaa ja punnintaa yksilön perusoikeuksien ja suojeltavien intressien välillä. Vaikka työnantajan huumausainetestin todistuksen käsittelyoikeudesta niin työnhakijan kuin palvelussuhteessa olevan kohdalla on säännelty hyvinkin yksityiskohtaisesti, edellytetään työnantajalta kokonaisharkintaa. Edes laissa ei voida tyhjentävästi ja yksityiskohtaisesti luetella kaikkia työtehtäviä, joiden kohdalla edellytykset täyttyvät. Tässä kohdassa yhteistoimintamenettelyn rooli korostuu, koska neuvotteluissa käsitellään työpaikkakohtaisesti YksTL 7 §:ssä ja 8 §:ssä tarkasti säännellyt tehtäväkohtaiset edellytykset. Eli mitkä ovat ne työtehtävät, jotka täyttävät lain vaatimat tehtäväkohtaiset edellytykset, jotta työnantajalla on huumausainetestin todistuksen käsittelyoikeus. Päihdeohjelma on myös merkityksellinen, sen olemassaolo on yksi edellytys huumausainetestin tietojen käsittelylle. Huumeiden vastainen ohjelma eli päihdeohjelma laaditaan yhteistyössä työterveyshuollon, työnantajan ja henkilöstön kanssa.

5.1. Kieltäytyminen terveystarkastuksesta

Viranhaltijalaissa säädetään lain 19 §:ssä viranhaltijan velvollisuudesta antaa tietoja terveydentilastaan työnantajan pyynnöstä ja osallistumaan tutkimuksiin tai tarkastuksiin terveydentilan selvittämiseksi. Terveystilan selvittämisen lähtökohtana on, onko viranhaltijalla terveydelliset edellytykset suoriutua hänelle kuuluvista työtehtävistä. Viranhaltijalaissa on myös viittaus potilaan itsemääräämisoikeuteen, josta on säädetty potilaslain 6 §:ssä. Tämän itsemääräämisoikeuden perusteella viranhaltijalla on oikeus kieltäytyä hoidosta tai toimenpiteestä.¹⁶⁰ Koska viranhaltijalla on laissa ilmaistu velvollisuus osallistua pakollisiin terve-

¹⁶⁰ Koskinen, Alapuranen, Heino ja Lehtonen 2013: 284.

ystarkastuksiin terveydentilansa selvittämiseksi ja velvollisuus antaa työnantajan pyytäessä tietoja terveydentilastaan, ei kieltäytyminen pakollisesta terveystarkastuksesta ole vailla seuraamuksia.

Viranhaltijan kieltäytyessään antamasta tietoja terveydentilastaan tai osallistumasta tutkimuksiin ja tarkastuksiin terveydentilansa selvittämiseksi ja on ilmeistä, ettei viranhaltija suoriudu viranhoidon kannalta hänelle annetuista tehtävistään, silloin on työnantajan ryhtyttävä toimenpiteisiin tilanteen ratkaisemiseksi. Kieltäytymisestä johtuvat seuraamukset voivat olla viranhaltijan siirtäminen toisiin tehtäviin, virantoimituksesta pidättäminen tai jopa virkasuhteen päättäminen, mikäli laissa asetetut muut edellytykset täyttyvät.¹⁶¹ Kieltäytymisestä aiheutuvien toimenpiteiden tulee kuitenkin perustua objektiivisiin syihin ja suhteellisuusperiaatetta tulee myös noudattaa suhteessa viranhoidon riskeihin¹⁶².

Palvelussuhteessa olevalle tehtäessä työterveyshuoltolain mukainen pakollinen terveystarkastus, sen edellytyksenä on terveydentilan selvittäminen työstä aiheutuvan erityisen vaaran vuoksi, tai työ- ja toimintakyvyn selvittäminen työstä aiheutuvien erityisten vaatimusten vuoksi. Työterveyshuoltolain 13 §, missä säädetään pakollisiin terveystarkastuksiin osallistumisesta, on kunnallisen viranhaltijalain tavoin sisällytetty viittaus potilaslain 6 §:stä, jossa on säädetty potilaan itsemääräämisoikeudesta.

Palvelussuhteessa olevalla ei ole oikeutta kieltäytyä tällaisesta pakollisesta työterveyshuoltolain 13 §:n mukaisesta terveystarkastuksesta. Poikkeus tähän pääsääntöön on vain silloin, jos palvelussuhteessa olevalla on perusteltu syy kieltäytyä. Tällaisen perustellun syyn on katsottu olevan esimerkiksi se, että palvelussuhteessa olevalle on suoritettu vastaavanlainen voimassaoleva terveystarkastus. Silloin palvelussuhteessa olevan terveydentila ei jää selvittämättä kieltäytymisestä huolimatta.¹⁶³

¹⁶¹ HE 196/2002 vp s. 40.

¹⁶² Koskinen ym. 2013: 284.

¹⁶³ Korhonen ym. 2004: 67–68.

Mikäli palvelussuhteessa oleva kieltäytyy pakollisesta työterveyshuoltolain 13 §:n mukaisesta terveystarkastuksesta ilman, että hänellä on esittää kieltäytymiselleen perusteltua syytä, onko terveystarkastuksen tekijällä oikeus ilmoittaa tästä kieltäytymisestä työnantajalle. Koska kyseessä oleva terveystarkastus perustuu lakiin ja sen tavoitteena on suojella työntekijän terveyttä, tulee työnantajan jättää työntekijä sijoittamatta kyseiseen työhön. Työhön sijoittamatta jättäminen perustuu siihen, ettei asianomaisen työ- ja toimintakykyä ole saatu selvitettyä kyseiseen työhön. Pakollisesta terveystarkastuksesta kieltäytyminen saattaa tilanteesta riippuen olla työsopimussuhteen irtisanomis- tai purkamisperuste. Varsinkin silloin, jos työnantajalla on epäily palvelussuhteessa olevan sopivuudesta kyseiseen tehtävään.¹⁶⁴ Kieltäytymisestä aiheutuvat seuraamukset tulee kuitenkin arvioida tapauskohtaisesti.

Vapaaehtoisesta terveystarkastuksesta kieltäytyminen ei saa aiheuttaa työntekijälle seuraamuksia, eikä terveystarkastusta suorittavan terveydenhuollon ammattihenkilöllä ole oikeutta tai velvollisuutta saattaa tätä asiaa työnantajan tietoon¹⁶⁵. Muiden kuin työterveyshuoltolain 13 §:n nojalla tehtäviin terveystarkastuksiin osallistumisen on vapaaehtoista. Vapaaehtoisiin terveystarkastuksiin osallistuvalla palvelussuhteessa olevalta edellytetään tietoista suostumusta. Suostuessaan vapaaehtoiseen terveystarkastukseen tulee palvelussuhteessa olevalla olla riittävästi tietoa mahdollisista seurauksista, joita tutkimuksella saattaa olla¹⁶⁶.

Työterveyshuoltolaki ei koske työnhakijoita, joten sen nojalla tehtäviä pakollisia terveystarkastuksia ei voida tehdä työnhakijoille. Työnhakijoille voidaan ainoastaan suorittaa vapaaehtoinen terveystarkastus.¹⁶⁷ Viranhaltijoita koskevan lain mukaan virkaan otettavan henkilön tulee pyynnöstä antaa tehtävien hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot tai tarvittaessa osallistua tutkimuksiin ja tarkastuksiin asian selvittämiseksi. Virkaan valittava henkilö voidaan myös työelämän tietosuojalain 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa vel-

¹⁶⁴ Koskinen ym. 2013: 277.

¹⁶⁵ Koskinen ym. 2007: 207.

¹⁶⁶ Koskinen ym. 2013: 276.

¹⁶⁷ Korhonen ym. 2004: 65.

voittaa toimittamaan huumausainetestiä koskeva todistus.¹⁶⁸ Todistusten esittäminen on edellytys virkaan ottamiselle, merkitsee todistuksen toimittamatta jättäminen sitä, ettei henkilöä voidaan nimittää kyseiseen virkaan. Jos henkilö on valittu ehdollisesti virkaan, edellyttäen hänen toimittavan määräajassa todistus terveydentilastaan ja /tai huumausainetestiä koskevan todistuksen, todistusten toimittamatta jättäminen ehdollisesti virkaan valitun kannalta merkitsee valinnan raukeamista.

5.2. Kieltäytyminen huumausainetestistä

Kieltäytyminen huumausainetestistä voi koskea vain palvelussuhteessa olevia, koska työnantaja ei voi työnhakijaa velvoittaa osallistumaan huumausainetestiin. Työnhakijoiden kohdalla työnantajalla on vain oikeus käsitellä huumausainetestin todistuksen tietoja, ei velvoittaa osallistumaan testiin. Sama koskee myös kunnalliseen virkaan hakeneita henkilöitä. Virkaa hakeneiden kohdalla virkaa hakenut on työnantajan pyynnöstä vain velvollinen esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen. Tätä tilannetta käsitelen enemmän seuraavassa alaluvussa.

Huumausainetestistä kieltäytymistä arvioidaan ensiksi potilaslainsäädännön ja muun terveydenhuollon lainsäädännön kautta, koska päätöksen huumausainetestin tekemisestä tekee terveystarkastuksen yhteydessä aina terveydenhuollon ammattihenkilö. Työelämän tietosuoja laki ei aseta mitään seuraamuksia huumausainetestistä kieltäytymiselle.¹⁶⁹

Pakollisessa terveystarkastuksessa terveydenhuollon ammattihenkilön päätettävissä ovat ne toimenpiteet ja tutkimukset, jotka ovat tarpeellisia potilaan terveydentilan selvittämiseksi työstä aiheutuvien terveydentilaan vaikuttavien seikkojen ja työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Perustuslakivaliokunta halusi rajoitettavan työterveyshuoltolain säätämisen vaiheessa pakollisissa terveystarkastuksissa käytettäviä toimenpiteitä, siksi lakiin on otettu viittaus

¹⁶⁸ Hirvonen & Mäkinen 2006: 99.

¹⁶⁹ Korhonen ym. 2004: 111.

potilaslain 6 §:n itsemääräämisoikeudesta¹⁷⁰. Potilaslain mukaiseen itsemääräämisoikeuteen perustuen henkilöllä on aina oikeus kieltäytyä hänelle tehtäviksi tarkoitetuista toimenpiteistä ja tutkimuksista. Potilaan hoito tulee myös toteuttaa yhteisymmärryksessä hänen kanssaan.

Pakollisen terveystarkastuksen osatoimenpiteestä, esimerkiksi huumausainetestistä kieltäytyminen voi johtaa siihen, että terveystarkastuksesta työnantajalle annettavaan loppulauselmaan kirjataan, ettei palvelussuhteessa olevan terveydentilaa ole voitu riittävästi tutkia. Terveystarkastuksen johtopäätöstiedot eivät saa sisältää yksityiskohtaisia terveydentilatietoja, eikä näin ollen kirjalliseen loppulauselmaan voida kirjata, ettei palvelussuhteessa oleva ole suostunut huumausainetestiin. Johtopäätöstietojen sisältäessä tiedon, ettei terveydentilaa ole riittävästi tutkia, kantaa palvelussuhteessa oleva riskin seurauksista.¹⁷¹ Jos terveydentilaa ei ole voitu riittävästi selvittää, merkitsee se, ettei palvelussuhteessa olevaa voida käyttää kyseessä olevaan työhön¹⁷².

Vapaaehtoisen terveystarkastuksen osatoimenpiteestä kieltäytyminen on mahdollista. Palvelussuhteessa oleva voi kieltäytyä vapaaehtoisen terveystarkastuksen osatoimenpiteestä, ilman että se tulee työnantajan tietoon. Kieltäytyä voi myös huumausainetestistä. Työterveyshuollon ammattihenkilöllä ei ole oikeutta eikä velvollisuutta saattaa tällaista asiaa työnantajan tietoon.¹⁷³ Huumausainetestistä kieltäytyminen palvelussuhteen aikana ei suoranaisesti ole työ- tai virkasuhteen purkamisperuste. Työnantajalla ei myös ole käytettävissään pakkokeinoja asian selvittämiseksi. Lopullinen seuraamus on työnantajan harkinnassa työ- ja viranhaltijaoikeudellisin perustein.¹⁷⁴

¹⁷⁰ PeVL 39/2001 vp s. 2.

¹⁷¹ Korhonen ym. 2004: 111, 73.

¹⁷² Koskinen ym. 2013: 277.

¹⁷³ Korhonen ym 2004: 111. Myös Koskinen ym. 2013: 277.

¹⁷⁴ Koskinen ym. 2013: 292.

5.2.1. Kieltäytyminen huumausainetestin todistuksen esittämisestä

Työelämän tietosuojalaki ei aseta seuraamuksia huumausainetestin todistuksen esittämisestä kieltäytyjälle.¹⁷⁵ Kieltäytyminen todistuksen esittämisestä riippuu monesta eri seikasta¹⁷⁶ ja seurausten punninta edellyttää työnantajalta aina tilanteen kokonaisharkintaa.

Työnhakijan kieltäytyessä esittämästä työnantajalle huumausainetestin todistuksen tuloksia, vaikka kaikki työelämän tietosuojalaissa säännellyt edellytykset täyttyvät, voidaan olettaa seurauksena olevan huomiotta jättäminen työhönottoharkinnassa. Työnhakija voidaan myös valita ehdollisena niin kauaksi, kun työnhakija toimittaa todistuksen työnantajalle. Työnantajan harkinnassa on sen jälkeen, jos valittu henkilö ei todistusta toimita, palkkaako jonkun muun työhön tai käynnistääkö työnhakuprosessin uudelleen.¹⁷⁷

Kunnalliseen virkaan hakevan kohdalla huumausainetestin todistuksen esittäminen on edellytys virkaan nimittämiseksi, joten todistuksen esittämättä jättämisestä seuraa, ettei kyseistä henkilöä voida nimittää virkaan. Edellyttäen, että työelämän tietosuojalain edellytykset huumausainetestin todistuksen esittämisestä täyttyvät ja työnantaja velvoittaa todistuksen esittämään.¹⁷⁸ Jos hakija on ehdollisesti valittu virkaan, sillä edellytyksellä, että virkaan valittu toimittaa todistuksen määräajan kuluessa, todistuksen toimittamatta jättämisestä seuraa valinnan raukeaminen. Kunnalliseen virkaan hakeneen kohdalla sääntely ilmenee kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 7 §:stä.

Työterveyshuoltolain mukaisen pakollisen terveystarkastuksen yhteydessä suoritettujen huumausainetestin tulokset tulevat työntekijälle itselleen ja hänen on toimitettava todistus työnantajalleen. Todistuksen esittämisestä kieltäytyminen palvelussuhteessa olevan kohdalla merkitsee, ettei henkilön soveltuvuutta tai sopivuutta kyseiseen tehtävään voida selvittää. Silloin, kun velvollisuus tietojen esittämiseen perustuu lakiin, rikkoo hän kieltäytymisellään

¹⁷⁵ Korhonen ym. 2004: 111.

¹⁷⁶ Esimerkiksi onko kyseessä palvelussuhteessa oleva vai työnhakija.

¹⁷⁷ Koskinen ym. 2013: 210.

¹⁷⁸ Hirvonen & Mäkinen 2006: 99.

hänelle laissa säädettyjä velvoitteita. Tällainen tilanne on myös silloin, kun henkilölle on suoritettu huumausainetesti, mutta ei toimita todistuksen tuloksia työnantajalleen.¹⁷⁹ Todistuksen esittämisestä kieltäytymisestä aiheutuvat seuraamukset arvioidaan työ- ja viranhaltijajaoikeudellisin perustein. Silloin kokonaisuarkinnalla on suuri merkitys ja huumausainetestin todistuksen esittämisestä kieltäytyminen on velvollisuuksien laiminlyönnin yksi osa.¹⁸⁰

Viranhaltijan kieltäytyessä esittämästä todistusta huumausainetestistä, joka on ollut välttämättömän viranhaltijan työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi, voidaan silloin katsoa, ettei hänen työ- ja toimintakykyä ole voitu riittävästi selvittää. Tämä merkitsee viranhaltijan kannalta, ettei hän suoriudu tehtäviensä hoidosta, joten työnantajan voi ryhtyä toimenpiteisiin tehtävien hoidon järjestämiseksi. Huumausainetestin todistuksen esittämisvelvollisuuden laiminlyönti voi johtaa viranhaltijan kannalta virantoimituksesta pidättämiseen, siirtämistä toisiin tehtäviin tai jopa virkasuhteen päättämiseen.¹⁸¹

5.3. Positiivinen huumausainetestitulokset

Positiivisen huumausainetestin tuloksen antaneen palvelussuhteessa olevan kohdalla kyseeseen voi tulla monia erilaisia vaihtoehtoja. Ne riippuvat lähtökohtaisesti siitä, minkälainen käytäntö kyseessä olevalla työpaikalla on positiivisen huumausainetestin tuloksen johdosta. Merkitystä on myös sillä, onko positiivinen tulos annettu osana pakollista työterveyshuoltolain mukaista terveystarkastusta, vapaaehtoista terveystarkastusta tai silloin, kun työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestin tuloksen tietoja.¹⁸²

Yhdessä työterveyshuollon, työnantajan ja henkilöstön kanssa laadittavasta päihdeohjelmasta tulisi ilmetä menettelytavat siitä, miten positiivisen huumausainetestituloksen antaneelle annetaan informaatiota koskien hoitomuotoja tai hoitopaikkoja. Päihdeohjelman

¹⁷⁹ Korhonen ym. 2004: 111.

¹⁸⁰ Koskinen ym. 2013: 292.

¹⁸¹ HE 196/2002 vp s. 40.

¹⁸² Korhonen ym. 2004: 114. Ks. myös Koskinen ym. 2007: 211.

olemassaolo on huumausainetestauksen yksi edellytys, ilman sen olemassaoloa ei testejä voida suorittaa kenellekään.¹⁸³

Seuraamuksia, joita positiivisesta huumausainetestin tuloksesta voi tulla, ovat esimerkiksi hoitoonohjaus, varoitus ja palvelussuhteen irtisanominen, päättäminen tai purkaminen. Siitä mikä seuraamus tulee kyseeseen, on pitkälti työnantajan harkinnassa.¹⁸⁴ Päihdeohjelman laatimisen yhteydessä olisi harkittava työpaikan käytäntöjä positiivisen testaustuloksen kohdalla yhdessä työterveyshuollon kanssa. Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä ne tehtäväkohtaiset vaatimukset, joiden täytyessä työnantajalla on huumausainetestin käsittelyoikeus, samalla olisi hyvä käydä yhdessä henkilöstön kanssa läpi yleisellä tasolla positiivisen huumausainetestin tuloksen vaikutuksia.

Koska Suomessa ei juuri ole julkistettua informaatiota koskien positiivisia huumausainetestejä, voidaan olettaa, ettei tällaisia tapauksia ole kovinkaan montaa, tai etteivät olemassa olevat tapaukset päädy tuomioistuimiin asti¹⁸⁵. Lähtökohtaisesti on työnantajan harkinnassa, minkälaisia seuraamuksia positiivisesta huumausainetestistä koituu palvelussuhteessa olevalle. Tämä asettaa erityisiä vaatimuksia työnantajan harkinnalle¹⁸⁶. Loppu viimein työnantajan harkinnan onnistumisesta päättää tuomioistuin.

Riippuen työtehtävistä, minkälaisia toimenpiteitä positiivisesta huumausainetestistä voi seurata. Voidaan kuitenkin olettaa työterveyshuollon tulevan varhaisessa vaiheessa mukaan, esimerkiksi hoitoonohjaukseen liittyen. Samalla annetaan mahdollinen varoitus tai kurinpidollinen seuraamus. Jos hoitoonohjaus epäonnistuu tai asianomainen ei siihen suostu, voi seuraavaksi tulla kyseeseen palvelussuhteen päättäminen. Kuinka asia etenee, on vahvasti sidoksissa työpaikkaan ja työtehtäviin. Jossain tapauksissa on mahdollista päätyä

¹⁸³ Koskinen ym. 2013: 292.

¹⁸⁴ Korhonen ym. 2004: 114. Ks. myös Koskinen ym. 2007: 211.

¹⁸⁵ Ks. Kuokkanen ym. 2008: 59. Positiivisia huumausainetestituloksia on saatu tehdyssä tutkimuksessa kuntasektorilla korkeintaan yksi tai vähemmän vuodessa. Näin ilmoitti hieman yli kymmenes vastanneista kuntien toimipaikoista.

¹⁸⁶ Korhonen ym. 2004: 114.

välittömästi palvelussuhteen päättämiseen, kun taas toisissa palvelussuhteissa voidaan sioutua monivuotiseen hoitoon ja jäädä odottamaan hoidon lopputulosta.¹⁸⁷

Työelämän tietosuojalakia valmisteltaessa työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on mietinnössään korostanut, että huumausaineiden käyttäjät tulisi pyrkiä yhteistyössä terveyden- ja sosiaalihuollon toimijoiden kanssa ohjaamaan kuntoutukseen ja hoitoon. Samassa yhteydessä valiokunta korosti informaation saamista ja sen merkitystä eri toimijoiden kesken tehokkaan ja toimivan hoidon järjestämiseksi. Valiokunnan mielestä työelämässä tapahtuvan huumausainetestauksen tavoitteena on työturvallisuuden parantaminen, eikä huumausainetestauksen tarkoituksena olisi huumausaineita käyttäneiden tai kokeilleiden henkilöiden syrjäytyminen työelämästä tai heidän leimaaminen.¹⁸⁸

5.3.1. Palvelussuhteen päättäminen

Positiivisen huumausainetestin tavallisin seuraus palvelussuhteessa olevalle on työ- tai virkasuhteen päättäminen¹⁸⁹. Kunnalla työsopimussuhteessa olevien työsopimuksen päättäminen huumeiden käyttöön liittyvistä syistä arvioidaan työsopimuslain (55/2001) mukaan. Työsopimuslaissa työsopimuksen irtisanomisesta ja purkamisesta säännellään 6–9 luvuissa. Viranhaltijan virkasuhteen päättämisestä säännellään viranhaltijalain 8 luvussa. Viranhaltijaa koskevassa sääntelyssä on mahdollista pidättää viranhaltija virantoimituksesta, tällaista mahdollisuutta ei kuitenkaan työsopimuslain mukaan työsopimussuhteessa olevan kohdalla ole.

Kunnallinen viranhaltijalaki vastaa rakenteellisesti että sisällöllisesti työsopimuslakia, ainakin irtisanomisen sääntelyssä¹⁹⁰. Kielellisesti TSL 2 §:n irtisanomisperusteita käsittelevä pykälä on lähes identtinen KunnVirL 35 §:n kanssa. KunnVirL 35 § mukaan:

¹⁸⁷ Koskinen ym. 2007: 211. Ks. myös Korhonen ym. 2004: 114.

¹⁸⁸ TyVM 8/2004 vp s. 3.

¹⁸⁹ Korhonen ym. 2004: 115.

¹⁹⁰ Hirvonen & Mäkinen 2006: 263.

”Työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava. Tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaisista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu syy ei ole ainakaan:

- 1) viranhaltijan sairaus, vamma tai tapaturma, ellei viranhaltijan työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista;
- 2) osallistuminen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) viranhaltijan poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide eikä osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan; eikä
- 4) turvautuminen viranhaltijan käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla viranhaltija muuhun virkasuhteeseen.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse soveltaa.”

Kummassakin laissa on säädetty, että irtisanomiseen työnantajan puolelta täytyy olla asiallinen ja painava syy. Viranhaltijalla on kuitenkin erityinen virkavastuu, koska käyttäen työssään julkista valtaa, tulisi viranhaltijoiden asemansa ja virkavastuunsa vuoksi silloin nauttia vahvempaa palvelussuhdeturvaa kuin työsopimussuhteessa olevan¹⁹¹. Asiallista ja painavaa syytä arvioidessa tulee työnantajan huomioida olosuhteiden kokonaisuus¹⁹². Irtisanottaessa palvelussuhteessa oleva, tulee asiassa aina käyttää kokonaisharkintaa.

Työ- tai virkasuhde voidaan päättää myös purkamalla. Palvelussuhteen purkaminen on äärimmäinen keino päättää palvelussuhde. Silloin palvelussuhteen ei edellytetä jatkuvan edes irtisanomisajan pituista aikaa, vaan palvelussuhde päättyy heti. Työnantajan purkaessa palvelussuhteen, tulee siihen olla erittäin painava syy. Rikkomuksen tai laiminlyönnin tulee olla myös niin vakava, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jat-

¹⁹¹ Hirvonen & Mäkinen 2006: 263.

¹⁹² Korhonen ym. 2004: 115.

kamista.¹⁹³ Palvelussuhteen päättäminen purkamisella on käytännössä samanlainen viranhaltijalaissa ja työsopimuslaissa. Palvelussuhteen purkamisen ollessa äärimmäinen keino, tulee purkamisen perusteita punnita kokonaisuuden kannalta tarkasti.

Viranhaltijan virkasuhteen purkaminen edellyttää kokonaisarviointia, jossa otetaan huomioon työn luonne, tekojen moitittavuus ja toistuvuus ja viranhaltijan asema¹⁹⁴. Päihdeongelmat ovat kuitenkin tyypillisin virkasuhteen purkamisperuste. Jos kunta on hyväksynyt ja ottanut sovellettavaksi päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamista käsittelevän sopimuksen, tulee kunnan ensisijaisesti ohjata viranhaltija hoitoon sopimuksen mukaisesti. Toisaalta, jos virkavelvollisuuksien laiminlyönti on ollut erityisen törkeä, voidaan sopimuksen hyväksymisestä huolimatta virkasuhde purkaa ilman hoitoon ohjausta.¹⁹⁵

KHO 22.12.1995 T5320: Helsingin kaupungin pelastuslaitoksen pelastusjohtajalla oli Helsingin kaupungin virkasäännön 10 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu erittäin painava syy irtisanoa kaupungin pelastuslaitoksen palomies, joka oli vapaa-aikanaan syyllistynyt huumausainerikoksiin, joista rikoksista palomies oli tuomittu yhden vuoden yhdeksän kuukauden ehdolliseen vankeusrangaistukseen.

5.4. Oikeusturvan toteutuminen

Palvelussuhteessa olevien oikeusturvan kannalta on tärkeää, että heidän perusoikeudet tulevat otetuiksi huomioon. Työelämän tietosuojalain tarkoituksena on toteuttaa yksityisyyden suojaa työelämässä työnantajan ja palvelussuhteessa olevan välillä ja edistää hyvää tietojenkäsittelytapaa¹⁹⁶. Aiemmassa työelämän tietosuojalaissa ei ole ollut huumeidenkäyttöä koskevien tietojen käsittelyä koskevia säännöksiä. Lisäämällä ne uuteen lakiin, on haluttu yhtenäistää huumausainetestauksen käytäntöjä, jotka olivat aiemman lain voimassa ollessa muodostuneet varsin kirjaviksi.

¹⁹³ Hirvonen & Mäkinen 2006: 296–297.

¹⁹⁴ Korhonen ym. 2004: 122.

¹⁹⁵ Hirvonen & Mäkinen 2006: 297.

¹⁹⁶ HE 162/2003 vp s. 31.

Säädettäessä huumausainetestauksen olevan mahdollista vain laissa säädettyjen hyväksytävien päämäärien toteuttamiseksi, on sääntelyn katsottu parantavan palvelussuhteissa olevien oikeusturvaa. Aiemmin oikeusturvan toteutuminen on jäänyt kirjavan käytännön jalkoihin. Palvelussuhteissa olevien oikeuksia ei ollut välttämättä huomioitu, lain uudistuksella yksilön oikeuksien huomioon ottaminen on katsottu paranevan. Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyä koskevien säännösten tavoitteena on huumeeton työpaikka ja ennaltaehkäistä huumeiden käytöstä johtuvia haitallisia seuraamuksia työpaikoilla.¹⁹⁷

Päätettäessä seuraamuksista, jotka aiheutuvat positiivisesta huumausainetestistä, huumeiden käytöstä tai huumausaineista johtuvasta tuomiosta, tulee kokonaisharkinnalle antaa paljon painoarvoa. Huumausaineista ja niiden käytöstä johtuvien palvelussuhteiden päättämistä tulee aina arvioida kokonaisvaltaisesti ja huomioon tulee ottaa myös muut seikat. Silloin positiivinen testituloks, huumeiden käyttö tai huumausaineista johtuva rikosasiassa annettu tuomio on vain yksi arviointikriteeri palvelussuhteen päättämistä arvioitaessa.

Työtuomioistuimen päätöksessä TT:2013–11: Työntekijä A oli tuomittu kannabiksen viljelmisestä, myymisestä ja käytöstä. Sen seurauksena hänen työsuhteensa oli purettu. Työntekijä työskenteli kaivoksella konemiehenä, jossa työskentelyolosuhteet ovat erittäin haastavat. Työ on vaativaa ja edellyttää tarkkuutta. Työturvallisuuden takia päihteiden käyttöä ei sallita kaivoksella. Näiden vuoksi työnantajalla on ollut perustellut syyt suhtautua työntekijän menettelyyn vakavasti. Kokonaisharkinnassa työnantajan on kuitenkin lojaliteettivelvollisuutensa mukaisesti harkittava työntekijän kannalta työsuhteen purkamista lievempien keinojen käyttämistä, kuten esimerkiksi työpaikalla käytössä olevan toimintamenettelyn mukaisesti hoitoonohjausta, huumausainetestausta ja työsuhteen päättämismenettelyä.

Työnantajalla olisi ollut mahdollisuus velvoittaa A huumausainetestiin, jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä työntekijän olevan huumeiden vaikutuksen alaisena työssä tai huumeriippuvainen ja, jos testaaminen olisi välttämätöntä työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Työpaikalla käytössä olevan toimintamenettelyn ensisijaisena tavoitteena on hoitoonohjaus ja kuntoutus, mikäli tilanne ei näiden toimenpiteiden johdosta korjaannu, kyseen tulee työsuhteen päättäminen. Näin ei kuitenkaan ollut menetelty.

Työtuomioistuin katsoi, työsuhteen päättämistä kokonaisuudessaan arvioitaessa, että koska työntekijän ei ollut näytetty olleen työpaikalla tai työaikana huumausaineiden vaikutuksen alaisena, eikä hänen huumausaineiden käyttönsä ollut näytetty vaikuttaneen hänen työskentelyynsä, työturvallisuuteen tai yhtiön liiketoimintaa. Eikä hän ollut yhtiössä sellaisessa asemassa, että huumausainerikokseen syyllistyminen aiheuttaisi työsuhteeseen vaikuttavien vel-

¹⁹⁷ HE 162/2003 vp s. 31–32, 34.

voitteiden niin vakavaa rikkomista, että se oikeuttaisi työnantajan sinänsä päättämään työsuhteen. Työnantajalla ei ollut edes asiallista ja painavaa syytä työsuhteen irtisanomiseen.

Perustuslakivaliokunta on lain säätämisvaiheessa kiinnittänyt huomiota oikeusturvan näkökulmaan palvelussuhteessa olevan kannalta. Sen mukaan on tärkeitä kiinnittää huomiota 14 §:n vaatimukseen käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä huumausainetestin suorittamiseen ja näytteiden ottamiseen. Ja, että positiivinen testituloks on varmistettava laatuvalvotussa laboratoriossa. Koska huumausainetestit eivät kaikilta osin ole vielä luotettavia, on oikeusturvan kannalta oleellista, että valtioneuvoston asetuksella annetaan tarkempia säännöksiä laadunvalvonnasta.¹⁹⁸ Työelämän tietosuojalain tavoitteena on, että huumausainetestillä saadut tiedot ja tulokset ovat oikeellisia ja virheettömiä. Näitä tietoja ja tuloksia käsittelevien henkilöiden, niin terveydenhuollon ammattihenkilöiden kuin työnantajienkin, tulisi olla tietoisia velvollisuuksistaan.¹⁹⁹ Koska työelämän tietosuojalaki ei säätele huumausainetestauksen perusteista, eikä testauksessa käytetyistä menettelyistä, ratkaisee se huonosti olemassa olevia oikeudellisia ongelmia, kuten oikeusturvaan ja testimenetelmien luotettavuuteen liittyviä ongelmia²⁰⁰.

Kantaa oikeusturvan kannalta merkityksellisiin seikkoihin on katsottu olevan huumausainekäytön ehkäisemistä koskevan ohjelman laatiminen, eli päihdeohjelman olemassaolo ja sen käsitteleminen yhdessä henkilöstön kanssa yhteistoimintamenettelyssä.²⁰¹ Päihdeohjelman olemassaolo on yksi huumausainetestauksen yleisistä edellytyksistä. Työnantajalla ei ole oikeutta vaatia huumausainetestin todistusta keneltäkään missään olosuhteissa, ilman päihdeohjelman olemassaoloa. Päihdeohjelman olemassaolon vaatimus on tiukentunut eduskunnan toimesta, hallituksen esityksessä oli poikkeuksia päihdeohjelman olemassaolon vaatimukseen²⁰².

¹⁹⁸ PeVL 10/2004 vp s. 3.

¹⁹⁹ STM 2002:2: 23.

²⁰⁰ STM 2002:2: 24.

²⁰¹ PeVL 10/2004 vp s. 3.

²⁰² HE 162/2003 vp s. 64; TyVM 8/2004 vp s. 6.

Palvelussuhteessa olevan oikeusturvan kannalta virheellisellä positiivisella huumausainetestillä on rajut seuraukset. Niin kuin hallituksen esityksessäkin on todettu, huumausainetestaukseen liittyy vielä ongelmia, eikä testausmenetelmiä voida sanoa 100 %:n luotettaviksi. Siksi on katsottu olevan tarkoituksenmukaista oikeusturvan kannalta ottaa positiivisen testituloksen varmistamiseksi käyttöön erillinen varmistusmenetelmä, koska seulontamenetelmät voivat tuottaa virheellisiä tuloksia²⁰³.

Oikeusturvan kannalta on myös tärkeää, että palvelussuhteessa olevalla on riittävä informaatio, jonka pohjalta hän tekee päätöksensä. Riittävät tiedot päätöksentekoon ja suostumuksen antamiseen on edellytyksenä potilaslain 6 §:n itsemääräämisoikeutta koskevassa säännöksessä. Jos palvelussuhteessa oleva ei ole tietoinen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan, ei hänen voida olettaa antavan vapaaehtoista suostumusta toimenpiteeseen, jos hänellä ei ole riittävää informaatiota asiasta. Perustuslakivaliokunta on katsonut oikeusturvan kannalta olevan välttämätöntä rajoittaa toimenpiteitä, joita voidaan suorittaa pakollisen terveystarkastuksen yhteydessä. Siksi työterveyshuoltolakiin on otettu viittaus potilaslain 6 §:n itsemääräämisoikeudesta.²⁰⁴

Oikeusturvan toteutumisen kannalta on olennaista, että jokainen tietää oikeutensa ja velvollisuutensa, niin työnantaja, palvelussuhteessa oleva kuin terveydenhuollon ammattihenkilökin. Työelämän tietosuojalain uudistamisen yhteydessä on haluttu säätää perusteista huumausainetesteille ja niiden tietojen käsittelylle, koska aiempi käytäntö oli muodostunut varsin kirjavaksi. Sääntelyllä on pyritty yhtenäistämään käytäntöjä sen osalta, koska ja millä edellytyksillä palvelussuhteessa olevalta ja työnhakijalta voidaan vaatia huumausainetestin todistuksen tuloksia. Työelämän tietosuojalain 7 ja 8 §, jotka käsittelevät edellytyksiä huumausainetestin tietojen käsittelylle, ovat kuitenkin ilmaisuiltaan niin yleistä, ettei siinä ole voitu edes mainita kaikkia tilanteita tai työtehtäviä, joissa voidaan edellyttää todistusta huumausainetestien tuloksista. Viime kädessä tämä harkinta jää työnantajalle.

²⁰³ STM 2002:2: 42.

²⁰⁴ PeVL 39/2001 vp s. 2.

5.4.1. Rangaistukset

Työelämän tietosuojalain 24 §:n mukaan, jos työnantaja tai hänen edustajansa tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta vastoin 7 §:n säännöksiä ottaa vastaan tai muutoin käsittelee työnhakijan huumausainetestin todistuksen tietoja, vastoin 8 §:n säännöksiä vaatii palvelusuhteessa olevaa esittämään huumausainetestin todistuksen tai käsittelee siihen merkittyjä tietoja tai vastoin 14 §:n säännöksiä käyttää muita kuin terveydenhuollon ammattihenkilöstöä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saaneita henkilöitä tai terveydenhuollon palveluita, on tuomittava, ellei muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta sakkoon.

Henkilötietolainsäädännön mukaan rangaistus henkilökisteririkoksesta säädetään rikoslain (39/1889) 38 luvun 9 §:ssä. Tämän rikoslain pykälän mukaan:

”Joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta,
 1) käsittelee henkilötietoja vastoin henkilötietolain (523/1999) käyttötarkoitussidonnaisuutta, käsittelyn yleisiä edellytyksiä, henkilötietojen tarpeellisuutta tai virheettömyyttä, arkaluonteisia tietoja, henkilötunnusta tai henkilötietojen käsittelyä erityisiä tarkoituksia varten koskevia säännöksiä taikka rikkoo henkilötietojen käsittelyä koskevia erityissäännöksiä,
 2) antamalla rekisteröidylle väärän tai harhaanjohtavan tiedon estää tai yrittää estää rekisteröityä käyttämästä hänelle kuuluvaa tarkastusoikeutta tai
 3) siirtää henkilötietoja Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen ulkopuolisiin valtioihin henkilötietolain 5 luvun vastaisesti ja siten loukkaa rekisteröidyn yksityisyyden suojaa tai aiheuttaa hänelle muuta vahinkoa tai olennaista haittaa, on tuomittava henkilökisteririkoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.”

Henkilökisteririkkomukseen voi syyllistyä henkilö, joka

”1) laiminlyö noudattaa, mitä henkilötietojen käsittelyn tarkoitusten määrittelystä, rekisteriselosteen laatimisesta, tietojen käsittelystä, informoimisesta, henkilökisterissä olevan tiedon korjaamisesta, rekisteröidyn kiello-oikeudesta tai ilmoituksen tekemisestä tietosuojavaltuutetulle säädetään,
 2) antaa tietosuojaviranomaiselle henkilötietojen käsittelyä koskevassa asiassa väärän tai harhaanjohtavan tiedon,
 3) rikkoo henkilötietojen suojaamisesta ja henkilökisterin hävittämisestä annettuja säännöksiä ja määräyksiä taikka
 4) rikkoo tietosuojalautakunnan 43 §:n 3 momentin nojalla antamaa lainvoimaista määräystä ja siten vaarantaa rekisteröidyn yksityisyyden suojaa tai hänen oikeuksiaan, on tuomittava, jollei teosta ole muualla laissa säädetty ankarampaa rangaistusta, henkilökisteririkkomuksesta sakkoon.”

Työterveyshuoltolain 23 §:n mukaan:

”Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään yhteistoiminnasta, on tuomittava työterveyshuollon yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta mitä 4 §:n 1 momentissa säädetään työterveyspalvelujen järjestämisestä tai ei noudata työsuojeluviranomaisen järjestämisvelvollisuuden sisällöstä antamaa päätöstä, on tuomittava työterveyspalvelujen laiminlyömisestä sakkoon.

Ennen kuin virallinen syyttäjä nostaa syytteen tämän lain tai sen nojalla annettujen säännösten rikkomisesta, on hänen, jollei työsuojeluviranomainen ole ilmoittanut rikkomusta syytteen pantavaksi, hankittava asiasta lausunto sanotulta viranomaiselta.”

5.5. Huumausainetestaukseen liittyvät ongelmat

Työelämän tietosuojalain 6 §:n 2- 3 momentissa säädetään seuraavaa:

”Huumausainetestiä koskevalla todistuksella tarkoitetaan työnantajan osoittaman terveydenhuollon ammattihenkilön ja laboratorion antamaa todistusta, josta ilmenee, että työntekijälle on tehty testi huumausainelain (373/2008) 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetun huumausaineen käytön selvittämiseksi, sekä testin perusteella laadittu selvitys siitä, onko työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt. (30.5.2008/375)

Huumausainetestiin ja sitä koskevaan todistukseen sovelletaan, mitä työterveyshuoltolain 19 §:ssä säädetään.”

Työterveyshuoltolain 19 §:n 1 ja 3 momentissa säädetään:

”Työnhakijalle tai työntekijälle suoritetun huumausainetestin perusteella saatu positiivinen testitulokset on varmistettava laatuvalvotussa laboratoriossa. Testattavalla on sen estämättä, mitä muualla laissa säädetään, aina oikeus saada testitulokset kirjallisena.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä huumausainetestien laadunvalvonnasta ja testien toteuttamiseen liittyvästä näytteiden ottamisesta, analysoinnista ja tulokinnasta hyvän työterveyshuoltokäytännön ja laboratorioiden laatustandardien mukaisella tavalla.”

Vaikka huumausaineiden testausta itse prosessina on säännelty hyvinkin tarkasti ja laboratorioille on asetettu laatustandardeja, ei huumausainetestauskaan ole vailla ongelmia. Myös työ- ja tasa-arvovaliokunta mietinnössään edellytti, että työelämän tietosuojalain tiedotuk-

sessä tulee kertoa testaukseen liittyvistä ongelmista²⁰⁵. Valtioneuvoston asetuksessa huumausainetestien tekemisestä on kerrottu laboratorion laadullisista vaatimuksista, näytteenotosta ja näytteen käsittelystä ja miten asianmukaisesti huumausainetestauksessa otetaan huomioon testattavan perusoikeudet²⁰⁶.

Huumausainetestauksen virheet ja ongelmat liittyvät testajaan, testattavaan ja käytettyyn menetelmään. Testajalla tulee olla riittävä ammattitaito ja hänen on oltava huolellinen niin näytteenotossa kuin sen tulkinnassa ja analysoinnissakin. Huumausainetestaus suoritetaan tavallisesti virtsanäytteestä. Virtsanäytteestä seulotut huumausaineet eivät kerro positiivisen testituloksen aiheuttaneiden aineiden kohdalta sitä, koska niitä on nautittu ja kuinka paljon. Aineesta riippuen pitoisuudet säilyvät elimistössä virtsasta mitattuna joistain päivistä useampiin viikkoihin. Silloin voidaan saada tietoja työntekijän vapaa-ajan käyttäytymisestä, eikä huumausainetestitulokset kerro välttämättä siitä, onko työntekijä työaikana huumausainetestituloksen vaikutuksen alaisena.²⁰⁷ Positiivisen testituloksen voivat virheellisesti aiheuttaa erilaiset ristireaktiot. Jopa unikonsiemenet sämpylässä tai yskänlääkkeet voivat aiheuttaa virheellisen positiivisen testituloksen.²⁰⁸

Työelämän tietosuojalain 6 §:n mukaan selvitetään onko testattava käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin. Seulontatestissä saadut tulokset testattavan lääkkeiden käytöstä lääkinnällisiin tarkoituksiin eivät ole mahdollisia, koska lääkkeiden ongelmakäytön ja hoidollisen käytön välille ei voida tehdä eroa. Samoin kuin huumeiden ongelmakäytön ja huumeiden kokeilun välille ei voida tehdä eroa.²⁰⁹ Testissä näkyvät vain näytteenottohetkellä elimistöstä löytyvät huumausaineet, koska jotkin lääkeaineet luetaan myös huumaaviksi aineiksi, eroa lääkinnällisen ja ongelmakäytön välille on mahdoton sanoa.

²⁰⁵ TyVM 8/2004 vp s. 3.

²⁰⁶ STM 2006:2: 11.

²⁰⁷ Korhonen ym. 2004: 33.

²⁰⁸ STM 2002:2: 31, 38–39.

²⁰⁹ Korhonen ym. 2004: 33.

Negatiivisessa testaustuloksessakin on ongelmakohtia. Testattava voi käyttää huumeita näytteenoton jälkeen, testitulos voi olla virheellinen ja testitulosten manipulointi testattavan toimesta on mahdollista²¹⁰. Virheelliseen testitulokseen voi olla monia syitä. Rungas veden juonti ennen näytteen ottoa laimentaa näytettä, eikä siksi anna luotettavaa testitulosta. Myös muiden aineiden käyttö voi antaa harhauttavan negatiivisen tuloksen huumausainetestin analyysistä. Virheellisen testituloksen voi antaa vääränlainen testin suorittamistapa.²¹¹ Tätä on pyritty minimoimaan tarkoilla ohjeilla testin suorittamisesta ja laboratorion laadunvalvonnasta annetulla valtioneuvoston asetuksella (218/2005) huumausainetestin tekemisestä.

Väärät positiiviset huumausainetestitulokset ovat ongelma testattavan kannalta ja väärät negatiiviset tulokset ovat ongelmalliset työnantajan kannalta. Jotta voitaisiin puhua luotettavista huumausaineiden testausmenetelmistä, tulisi menetelmillä pystyä löytämään annettusta näytteestä huumausaineeksi luokitellut aineet ja selvittämään onko kyse laittomasta käytöstä²¹². Huumausainetestauksessa seulottaessa huumausaineiksi luokiteltuja lääkeaineita, voi samalla paljastua tietoja testattavan sairauden hoitoon käyttämistä täysin laillisesti käytettävistä lääkkeistä. Tämä voidaan katsoa olevan myös huumausainetestauksen yksi ongelmista.²¹³ Testauksella ei saada tarkkaa tietoa huumausaineiksi luokiteltujen lääkeaineiden käytöstä, esim. onko käyttö ongelmakäyttöä vai laillista sairauden hoitoon tarkoitettua käyttöä. Testauksella saadaan tietoa vain siitä, mitä mahdollisia huumaaviksi aineiksi luokiteltuja aineita testattavalta löytyy elimistöstä testaushetkellä. Positiivinen testitulos ei myöskään kerro sitä, koska aineet on nautittu. Eli sitä onko henkilö käyttänyt aineita vapaa-ajallaan vai onko hän ollut huumausaineiden vaikutuksen alaisena työtehtäviä hoitaessaan.

Bothas on kritisoinut huumausainetestausta työpaikoilla siitä, ettei se ole paras apuväline huumeiden käytöstä aiheutuvien haittojen ehkäisyyn. Vaikka huumausaineiden käytön testauksella on hyvä työturvallisuutta lisäävä tarkoitus ja suojeltavat intressit ovat yleisesti hyväksyttävä, ei testauksella loppujen lopuksi saavuteta sitä, millä siihen pyritään. Työpaik-

²¹⁰ Raatikainen 2000: 122.

²¹¹ Korhonen ym. 2004: 33–34.

²¹² Raatikainen 2000: 122.

²¹³ Korhonen ym. 2004: 34.

kojen huumausainetestauksella tuskin tullaan löytämään muita kuin kannabiksen satunnais- tai tapakäyttäjiä.²¹⁴

Työelämän tietosuojalailla säädetään työntekijän yksityisyyden suoja suojasta työelämässä. Se käsittelee työnantajan ja palvelussuhteessa olevan tai siihen hakevan välistä suhdetta. Lähtökohtaisesti huumausainetestaus palvelussuhteen aikana tapahtuu terveystarkastusten yhteydessä, joten terveydenhuollon ammattihenkilö on silloin vastuussa suorittavista toimenpiteistä ja testeistä. Ja perusteiden suoritettaville tarkastuksille on löydettävä muualta laista. Tätä työterveyshuoltolaista ilmenevää seikkaa ei ole haluttu muutettavan työelämän tietosuojalailla. Siksi voidaan katsoa olevan perusteltua väittää, ettei työelämän tietosuojalaki ratkaise tutkittavan henkilön oikeusturvaan liittyviä kysymyksiä.

Tavoitteena yksityisyyden suojasta työelämässä säädetyllä lailla on työturvallisuuden parantaminen ja muiden perusoikeuksien suojaaminen. Kuitenkin on katsottu, että huumausainetestin todistuksen esittäminen on viimesijaisin keino, on käytettävä muita mahdollisia keinoja, ennen kuin turvaudutaan huumausainetestin todistuksen esittämiseen. Jo lähtökohtaisesti huumausainetestauksen ongelmana on, ettei sillä päästä siihen lopputulokseen mitä on tavoiteltu. Huumausainetestausmenetelmiin liittyy liian paljon epävarmuustekijöitä, testin tuloksia on mahdollista manipuloida, eivätkä testitulokset kerro käyttötarkoituksesta tai käyttöajan kohdasta. Se onko käyttö tapahtunut vapaa- ajalla vai työaikana, onko käyttö ollut lääkinälliseen tarkoitukseen vai voidaanko sen katsoa olevan ongelmakäyttöä, ovat mielestäni sellaisia seikkoja, joihin tulisi kiinnittää huomiota. Työelämän tietosuojalain 6 §:n huumausainetestin todistuksesta saa käydä ilmi vain, onko henkilö käyttänyt huumaavia aineita muuhun kuin lääkinälliseen tarkoitukseen siten, että hänen työ- ja toimintakykynsä on heikentynyt.

²¹⁴ Bothas 2012.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Yksityisyyden suojasta työelämässä säädettyssä laissa pyritään toteuttamaan yksityisyyden suojaa ja muita yksityisyyttä turvaavien perusoikeuksien toteutumista. Laki on säädetty henkilötietolain rinnalle paikkaamaan työelämän tarpeista johtuvia erityisiä menettelysäädöksiä. Henkilötietolain ollessa yleislaki, se ei voi kattaa kaikkia työelämässä eteen tulevia tilanteita, joita työelämän tietosuojalaissa erityislakina säännellään. Huumausainetiedot kuuluvat terveydentilatietoihin ja ovat siksi arkaluonteisia tietoja. Lähtökohtaisesti henkilötietolaki kieltää näiden arkaluonteisten tietojen käsittelyn ilman poikkeussäännöstä.

Työelämän tietosuojalaissa säädetään, millä edellytyksillä työnantaja saa käsitellä palvelussuhteessa olevan tai työnhakijan huumausainetestin todistuksen tuloksia. Huumausainetestauksen perusteista ei aiemmassa työelämän tietosuojalaissa säännelty, joten se johti kirjaamaan käytäntöön huumausainetestauksen edellytysten osalta. Sääntelyn puute johti siihen, etteivät palvelussuhteessa olevien perusoikeudet tai oikeusturva toteutunut. Siksi katsottiin olevan välttämätöntä säätää laintasoisesti huumausainetestauksesta ja siitä, millä edellytyksillä työnantajalla on oikeus käsitellä testin tuloksia. Tämä on vaatinut eri intressien yhteensovittamista. Työnantajalla ja palvelussuhteeseen hakevalla tai siinä olevan eri intressit ja oikeudet on ollut välttämätöntä jo perusoikeuksien toteutumisen kannalta sovittaa yhteen lain tasoisesti.

Huumausainetestauksella pyritään vähentämään ja ennaltaehkäisemään riskejä ja haitallisia seuraamuksia, joita voi syntyä työnantajalle, palvelussuhteessa olevalle itselleen, muille ihmisille ja asiakkaille huumausaineiden vaikutuksen alaisena työskentelystä tai työskentelystä huumausaineriippuvaisena. Tavoitteena on myös huumeeton työpaikka. Näiden tavoitteiden voidaan katsoa olevan merkittäviä yhteiskunnallisten intressien ja jokaiselle perustulossa turvattuun henkilökohtaisen koskemattomuuden, turvallisuuden ja omaisuuden suojan suojelemiseksi. Vaikka tavoitteena ovat hyväksyttävät perusteet rajoittaa yksilön

perusoikeuksia, on palvelussuhteessa olevien ja siihen hakevien perusoikeuksien toteutumisesta ja oikeusturvasta huolehdittava.

Huumausainetestausta puuttuu jokaiselle perustuslaissa turvattuun henkilökohtaiseen ja ruumiilliseen koskemattomuuteen ja yksityisyyteen. Rajoitettaessa perustuslaissa jokaiselle turvattuja perusoikeuksia, täytyy perustuslain edellyttämien rajoitusedellytyksien täytyä. Huumausainetestin todistuksen esittämisvelvollisuus ja työnantajan oikeus käsitellä huumausainetestin todistukseen merkittäviä tietoja, ilmenevät uuden työelämän tietosuojalain säätämisen jälkeen suoraan laista, jolloin perusoikeuksien näkökulmasta katsottuna tilanne on korjaantunut. Työnantajan käsittelyoikeus huumausainetestistä ilmeneviin tietoihin on vain, mikäli palvelussuhteessa oleva tai siihen hakeva on käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnälliseen tarkoitukseen ja, että hänen työ- ja toimintakykynsä on heikentynyt.

Kunnalliseen palvelussuhteeseen hakevan kohdalla työnantajan huumausainetestin todistuksen tietojen käsittelyoikeus on vahvasti sidottu YksTL 7 §:stä ilmeneviin työtehtäväkohtaisiin vaatimuksiin ja omaan suostumukseen. Tällä tarkoitetaan, että palvelussuhteeseen hakevan on itse toimitettava todistus huumausainetestin tuloksista työnantajalle tämän sitä vaatiessa. Työnantajan huumausainetestin todistuksen käsittelyoikeus on myös vahvasti sidottu työtehtäväkohtaisiin laista ilmeneviin vaatimuksiin ja niihin suojeltaviksi katsottuihin intresseihin, jotka voivat vaarantua työskennellessä huumausaineriippuvaisena tai huumeiden vaikutuksen alaisena. Kunnallista virkaa hakevan kohdalla on pääsääntönä, että virkaan valitun tulee toimittaa viranomaisen pyynnöstä viranhoidon kannalta terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot tai osallistua tutkimuksiin ja tarkastuksiin sen selvittämiseksi.

Palvelussuhteessa olevan kohdalla työnantajan huumausainetestin todistuksen käsittelyoikeus ilmenee YksTL 8 §:stä ja se käsittelee samoja työtehtäväkohtaisia vaatimuksia ja intressien suojelemista kuin palvelussuhteeseen hakevankin kohdalla. Palvelussuhteessa olevan kohdalla on kuitenkin todistuksen toimittamisvelvollisuus ankarammin säännelty kuin palvelussuhteeseen hakevan kohdalla. Työnantajalla tulee olla joko perusteltua aihetta epäillä palvelussuhteessa olevan olevan huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai

huumeriippuvainen, ja testaamisen tulee olla tarpeellista henkilön työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Lisäksi työtehtäväkohtaisten edellytysten tulee myös täytyä. Työnantajan näkökulmasta palvelussuhteessa olevan kohdalla huumausainetestin tietojen käsittelyoikeus on varsin tarkkaan säännelty. Edellä kerrotut edellytykset koskevat myös kunnallista viranhaltijaa.

Työnantajan oikeus käsitellä tai vastaanottaa huumausainetestin todistuksen tietoja ei rajoitu pelkästään työtehtäväkohtaisiin edellytyksiin. Työnantajan on myös yhteistyössä työterveyshuollon kanssa laadittava päihdeohjelma. Päihdeohjelman olemassaolo on edellytys huumausainetestaukselle. Myös yhteistoimintaneuvotteluissa läpikäytävät työtehtäväkohtaiset vaatimukset huumausainetestin todistuksen käsittelylle, ovat keskeisiä, niin palvelussuhteessa oleville, mutta varsinkin palvelussuhteeseen hakevalle. Työpaikoilla yhteistoimintamenettelyssä yhdessä henkilöstön ja työnantajan kanssa käsiteltävät työtehtäväkohtaiset edellytykset, jotka YksTL 7 ja 8 §:ssä ovat mainittuina, kertovat suoraan palvelussuhteeseen hakevan kohdalla, voidaanko työtehtävien perusteella edellyttää huumausainetestin todistusta. Yhteistoimintamenettelyssä on tärkeää yhdessä henkilöstön kanssa käy työtehtäväkohtaiset vaatimukset läpi ja tiedottaa henkilöstölle näistä asioista. Riittävä informointi ja tiedonkulku työpaikoilla ovat työelämässä tapahtuvan huumausainetestauksen kannalta erittäin tärkeää.

Edellä mainittu koskien YksTL 8 §:ä, ei estä suorittamasta huumausainestestiä osana työterveyshuollon tekemää terveystarkastusta. Terveystarkastuksen yhteydessä suoritetusta huumausainetestistä ja sen tarpeellisuudesta päättää aina terveydenhuollon ammattihenkilö. Työnantaja ei voi velvoittaa työntekijää huumausainestettiin, koska sitä koskevaan sääntelyyn ei ole tehty muutoksia työelämän tietosuojalain säätämisen yhteydessä. Työnantaja voi turvautua huumausaineiden käytöstä aiheutuvien riskien minimoimiseksi työterveyshuoltolain 13 §:n mukaisesti pakollisiin terveystarkastuksiin. Pakollisten terveystarkastuksen tarkoituksena on selvittää palvelussuhteessa olevan työkyky ja terveydentila. Ne mitkä tutkimukset ja testit ovat tarpeellisia työkyvyn ja terveydentilan selvittämiseksi, on terveydenhuollon ammattihenkilön arvioinnin ja päätännän varassa. Palvelussuhteessa olevan potilas-

lain mukainen suostumus tehtäviin tutkimuksiin ja tarkastuksiin on kuitenkin otettava huomioon.

Pakollisesta terveystarkastuksesta saatava johtopäätöstieto ei saa sisältää mitään yksityiskohtaisia tietoja tutkitun terveydentilasta, tehdyistä tutkimuksista tai niiden tuloksista. Työnantajalle luovutettavaan johtopäätöstiin saa sisältyä ainoastaan selvitys henkilön työ- ja toimintakyvystä hoitaa työtehtäviään. Jos henkilölle on tehty huumausainetestin terveystarkastuksen yhteydessä, luovutetaan siitä saadut tulokset aina palvelussuhteessa ollevalle itselleen. Työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestin todistukseen merkittävät tietoja vain, jos työelämän tietosuojalaissa säädetyt edellytykset täyttyvät. Työnhakijan kohdalla työterveyshuollon rooli on hieman toisenlainen kuin palvelussuhteessa olevan. Työnhakijalla ei ole työterveyshuoltolain mukaista velvoitetta osallistua terveystarkastukseen, joten heille voidaan suorittaa vain vapaaehtoinen terveystarkastus.

Työnantajan tulee ensisijaisesti käyttää muita toimenpiteitä ja keinoja, ennen kuin velvoittaa toimittamaan huumausainetestin koskevan todistuksen. Työelämän tietosuojalaki velvoittaa työnantajan käyttämään muita keinoja ensisijaisesti, esimerkiksi teknistä valvontaa. Näiden muiden keinojen ensisijaisena edellytyksenä on se, että työnantajan tulee turvautua vähiten palvelussuhteessa olevan yksityisyyttä loukkaavaan toimenpiteeseen. Huumausainetestaus puuttuu vahvasti yksilön henkilökohtaiseen koskemattomuuteen, josta säädetään perustuslaissa.

Työelämän tietosuojalain uudistus koskien huumausainetestausta on ottanut eri osapuolien perusoikeudet aiempaa lakia paremmin huomioon. Työnantajan ja palvelussuhteessa olevan ja siihen hakevan perusoikeudet toteutuvat, jos työelämän tietosuojalain säännöksiä noudatetaan. Työmarkkinajärjestöillä ei ole oikeutta työehtosopimuksilla sopia huumausainetestistä toisin, koska työelämän tietosuojalaki on pakottavaa oikeutta. Puututtaessa ja rajoitettaessa yksilön perusoikeuksia, lailla säätämisen vaatimus ei täytyisi, jos työehtosopimuksiin voitaisiin sopia huumausainetestauksesta ja todistuksen käsittelyoikeuden perustavista edellytyksistä.

Huumausainetestaus ja siitä selviävät tiedot kuuluvat perustuslaissa suojattuihin henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja yksityiselämän suojan piiriin. Mikäli testaus ja todistuksen käsittelyssä ei noudateta työelämän tietosuojalaista ilmeneviä perusteita ja edellytyksiä, loukkaa se työnhakijan ja palvelussuhteessa olevan perusoikeuksia ja oikeusturvaa. Työnantajan huolehtiessa työterveyshuollon kanssa päihdeohjelmasta, hoitonohjauksjärjestelmästä ja positiivisen testituloksen antaneen jatkotoimenpiteistä kokonaisharkintaa käyttäen, voidaan katsoa huumausainetestauksen olevan myös palvelussuhteessa olevan etu. Huumausaineiden käyttäjä tai huumeista riippuvainen, kun ei välttämättä tiedosta ongelmansa laajuutta tai osaa rationaalisesti arvioida uhkaa tai riskiä, joka aiheutuu työturvallisuudelle ja muille henkilöille.

Huumausainetestin tuloksien käsittelylle työnantajan toimesta on säädetty varsin tarkat ja tiukat edellytykset. Varsinkin palvelussuhteessa olevien kohdalla edellytykset ovat tiukemmat kuin palvelussuhteeseen hakevien kohdalla. Työterveyshuollon suorittamien terveystarkastusten yhteydessä voidaan suorittaa huumausainetesti, jota työelämän tietosuojalain tiukat edellytykset eivät koske. Silloin terveydenhuollon ammattihenkilön ammattitaito on keskeisessä asemassa. Huumausainetestin tietojen käsittelylle on olemassa tiukka ja perusoikeuksien toteutumista noudattava laintasoinen sääntely, mutta huumausainetestaus toimenpiteenä tulosten luotettavuuden osalta on kyseenalainen. Huumausainetestin todistuksen tulosten luotettavuuteen on pyritty kiinnittämään huomiota laadunvalvonnallisilla toimenpiteillä. Tulosten luotettavuuden arviointiin tuskin lainsäädännöllisesti pystytään vaikuttamaan.

LÄHTEET

- Bothas, Heikki (2012). Työpaikkojen huumausainetestaus. Saatavissa 16.3.2014:
<http://www.paihdelinkki.fi/Tietoiskut/175-tyopaikkojen-huumetestaus>.
- Hallberg, Pekka, Heikki Karapuu, Tuomas Ojanen, Martin Scheinin, Kaarlo Tuori & Veli-Pekka Viljanen (2011). Perusoikeudet. Helsinki: Wsoy pro.
- Harjula, Heikki & Kari Prättälä (2012). Kuntalaki. Tausta ja tulkinnat. Helsinki: Talentum.
- Hirvonen, Kalervo & Eija Mäkinen (2006). Kunnallinen viranhaltija. Oikeudellisen aseman sääntely. Helsinki: Edita.
- Husa, Jaakko & Teuvo Pohjolainen (2002). Julkisen vallan oikeudelliset perusteet. Johdatus julkisoikeuteen. Helsinki: Talentum.
- Huumausainetestaus työelämässä. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:2.
- Huumausainetestien käyttöä selvittäneen työryhmän muistio. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työryhmämuistioita 2002:2.
- Jyränki, Antero (2000). Uusi perustuslakimme. Turku: Iura Nova.
- Jyränki, Antero (2003). Valta ja vapaus. Valtiosääntöoikeuden yleisiä kysymyksiä. Helsinki: Talentum.
- Korhonen, Virpi, Seppo Koskinen, Mika Ojanen & Pirkko Pesonen (2004). Työelämän uusi tietosuojat – huume-testit, kameravalvonta ja sähköpostiviestit. Helsinki: Edita.

Koskinen, Seppo (2003). Huumausaineiden käytön selvittäminen työpaikoilla. Helsinki: Edita.

Koskinen, Seppo (2004). Työhönotossa kerättävät tiedot ja yksityisyyden suoja. Helsinki: Edita.

Koskinen, Seppo, Leena Alapuranen, Anna-Maija Heino & Lasse Lehtonen (2013). Henkilötietojen käsittely työelämässä. Helsinki: Edita.

Koskinen, Seppo, Maija Kilpeläinen & Elina Laakso (2007). Päihteet – Tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina. Helsinki: Edita.

Koskinen, Seppo & Heikki Kulla (2009). Virkamiesoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.

Kunnallinen yleissopimus yhteistoimintamenettelystä (2004). Saatavissa 11.1.2014: <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/ajankohtaista/yleiskirjeet/2005/Sivut/205-Yhteistoimintamenettelya-ja-tyoelaman-kehittamista-koskevat-sopimukset-2005-2007.aspx>.

Kuokkanen, Taina, Ahti Laitinen & Matti Kairinen (2008). Työelämän yksityisyyden suoja. Tutkimus päihteiden käyttötietojen ja kameravalvontatietojen sekä sähköpostiviestien suojasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 10/2008.

Nyyssölä, Mikko (2009). Yksityisyyden suoja työsuhteessa. 5. painos. Helsinki: WSOY pro.

Pahlman, Irma (2003). Potilaan itsemääräämisoikeus. Helsinki: Edita.

Raatikainen, Ari (2000). Yksityisyyden suoja työelämässä. Helsinki: Edita.

Tuori, Kaarlo (2002). Julkisoikeuden perusteet. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut. Helsinki: Forum Iuris.

Varjonen Vili, Hannele Tanhua, Martta Forssell & Riikka Perälä (2012). Huuometilanne Suomessa 2012. Raportti 75/2012. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu.

Viljanen, Veli-Pekka (2001). Perusoikeuksien rajoitusedellytykset. Helsinki: Werner Söderström Lakitieto.

VM 8/01/2006 Työmarkkinajärjestöjen suositus päihdeasioista.

Virallislähteet

HE 185/1991 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi potilaan asemasta ja oikeuksista.

HE 309/1993 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

HE 75/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 114/2001 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työterveyshuoltolaiksi sekä laiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta.

HE 196/2002 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kunnallisesta viranhaltijasta ja laiksi kuntalain muuttamisesta.

HE 162/2003 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 267/2007 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

PeVM 25/1994 vp. Perustuslakivaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

PeVL 25/1998 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä henkilötietolaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

PeVL 41/2000 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

PeVL 27/2000 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

PeVL 39/2001 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä työterveys- huoltolaiksi sekä laiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasi- oissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta.

PeVL 64/2002 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä laiksi kunnalli- sesta viranhaltijasta ja laiksi kuntalain muuttamisesta.

PeVL 10/2004 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä laiksi yksityi- syyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

StVM 36/2001 vp. Sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnan mietintö hallituksen esityksestä työter- veys- ja huoltolaiksi sekä laiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuoje- luasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta.

TyVM 3/2001 vp. Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä laik- si yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

TyVM 8/2004 vp. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä laik- si yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttami- sesta.

Oikeustapaukset

TT 2013-11.

KHO 22.12.1995 T 5320.