

## **Päihdyttävien aineiden käyttäminen tai päihtyneenä esiintyminen työpaikalla**

Päihteiden käyttö tai päihtyneenä esiintyminen työpaikalla muodostaa rakennusalalla merkittävän työturvallisuusriskin paitsi työntekijälle itselleen myös muille työmaalla työskenteleville. Esimiehen tulee ryhtyä työntekijän oman ja muiden turvallisuuden takia työnjohdollisiin toimenpiteisiin aina, kun päihteiden käyttöä tai niiden aiheuttamaa haittaa ilmenee työpaikalla tai työnantajalla on perusteltu syy epäillä, että työntekijä on työpaikalla päihteiden vaikutuksen alaisena.

### ***Päihtymyksen toteaminen***

Jos työntekijää epäillään päihtymyksestä työajalla, työnantajan on todistajien avulla tai muutoin näytettävä työntekijän päihtymys. Mikäli työpaikalla on käytössä alkometri, työntekijää voidaan pyytää puhaltamaan. Työnantajalla ei kuitenkaan ole minkään nimenomaisen lainsäädännön perusteella oikeutta puhalluttaa työntekijää tai vaatia työntekijää menemään verikokeeseen. Jos työnantajalla on kuitenkin epäily työntekijän päihtymyksestä ja työntekijä kieltäytyy puhallutuksesta, työnantajalla on oikeus estää työntekijän työnteke ja poistaa työntekijä työmaalta.

Ohje esimiehelle:

- 1. Tunnista ja totea päihtymys, pyydä tarvittaessa todistaja paikalle.* Todetkaa yhdessä päihtymys aistinvaraisesti havainnoimalla. Voit puhalluttaa, jos työpaikalla on alkometri, mutta puhaltaminen on vapaaehtoista. Mikäli epäilet, että henkilön toiminta täyttää rikoslain tunnusmerkistön (esim. rattijuopumus), ota yhteys poliisiin.
- 2. Tee kirjallinen dokumentti päihtymisen toteamisesta.* Pyri saamaan dokumenttiin myös havaintoa koskevan allekirjoitus.
- 3. Ohjaa tarvittaessa työterveyshuoltoon.* Varmista, että työterveyshuolto tietää etukäteen käynnin syyn: päihtymyksen toteaminen, työkyvyn arvio. Ensisijaisesti mene itse paikalle tai lähetä mukaan saattaja. Soita, jollet itse mene paikalle.
- 4. Poista päihtynyt työpaikalta.* Varmista, ettei hän lähde ajoneuvolla liikenteeseen. Sovi seuraavaksi päiväksi palaveri jatkotoimenpiteistä.

### ***Päihdeohjelma ja työmaakäytännöt***

Yrityksessä voidaan sopia toimintatavat, joilla epäilyihin päihtymistilanteisiin puututaan. Työterveyslaitos on laatinut mallin ja ohjeen päihdeohjelman laatimiseen: <http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/sivut/paihdeohjelmaopas.aspx>. Päihdeohjelmassa voidaan esimerkiksi tarkentaa yrityksen linjaa päihteiden käyttöön, käydä läpi päihdehaittojen ehkäisyn toimenpiteitä ja käytäntöjä sekä sopia tarvittavasta testauksesta. Mikäli esimerkiksi työturvallisuuden takia ehdoton nollatoleranssi on tarpeen, voidaan sopia rutiinin- tai pistokokeenomaisista puhallutustarkastuksista.

Yrityksessä voidaan luoda työmaakohtaisia käytäntöjä, jotka tulee käydä läpi työntekijöiden kanssa esimerkiksi perehdyttämisen yhteydessä. Mikäli työmaalla on nollatoleranssi, on perusteltua, että asiaa kontrolloidaan. Tällöin voidaan edellyttää työntekijän suostumusta puhallustarkistuksiin, kunhan menettelytapa ja ohjeistus ovat työntekijöiden tiedossa.

### ***Työsopimuksen päättäminen***

Päihteiden käyttöön perustuvaa työsopimuksen irtisanomista tai purkamista arvioidaan työsopimuksen päättämisen yleisten edellytysten nojalla. Päättämisperustetta arvioitaessa huomioon otetaan rikkomuksen toistuvuus, työolosuhteet, teon vaikutukset työnantajalle, työntekijälle ja työyhteisölle ja mm. kyseessä olevan työn, ammatin ja alan erityispiirteet sekä työntekijän asema. Lähtökohtaisesti työsopimuksen päättäminen edellyttää varoitusta myös alkoholin väärinkäyttötilanteissa. Mikäli kyse on erittäin vakavasta rikkomuksesta, voidaan työsopimus mahdollisesti irtisanoa tai purkaa ilman varoitusta. Tällainen tilanne voi tulla kyseeseen esimerkiksi, jos työntekijä vaarantaa erittäin vakavasti työturvallisuutta.

Työpaikan ja työajan ulkopuolinen alkoholin tai muiden päihdyttävien aineiden käyttö ei yleensä oikeuta päättämään työsopimusta. Työsopimuksen päättämisperusteelta edellytetään liityntää työhön. Myöskään työajan ulkopuolella tapahtunut rattijuopumus ja siitä seurannut ajokortin menetys ei pääsääntöisesti oikeuta päättämään työsuhdetta. Päihteiden väärinkäyttöön voi kuitenkin liittyä esimerkiksi perusteettomia poissaoloja tai työvelvoitteiden laiminlyöntejä. Myös näihin on syytä puuttua tarvittaessa varoittamalla ja ne voivat jatkuessaan tai uusiutuessaan muodostaa työsopimuksen päättämisperusteen.

### ***Hoitoonohjaus***

Työpaikalla voidaan ottaa käyttöön hoitoonohjausjärjestelmä. Työterveyshuolto on tällöin mukana hoidon tarpeen arvioinnissa, hoitosuunnitelman tekemisessä ja toimenpiteiden vaikutusten seurannassa. Työnantajan on noudatettava järjestelmää tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden osalta.

Mikäli yrityksessä on käytössä hoitoonohjausjärjestelmä ja työntekijä käyttää työaikana päihteitä tai esiintyy työpaikalla päihtyneenä, työntekijä ohjataan tarvittaessa hoitoon hoitoonohjausjärjestelmässä sovitun mukaisesti. Tällöin työsuhteen päättäminen päihteiden käytön takia ei ole mahdollista, paitsi jos työntekijä ei noudata hoitoonohjausta tai lopettaa sovitun hoidon, työsuhteen päättäminen voi tulla kyseeseen. Työsuhteen päättäminen voi olla mahdollista myös, mikäli työntekijän jatkaa päihteiden väärinkäyttöä hoidon jälkeen.

### ***Kokonaisarviointi ratkaisee***

Työsuhteen päättäminen tai muut toimenpiteet pitää aina harkita tapauskohtaisesti ottaen huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Ota yhteyttä XXX (meillä: oman alueesi toiminnanjohtajaan tai keskusliiton lakimiehiin), kun harkitset työsopimuksen päättämistä työntekijän päihteiden käytön takia.