

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi merityösopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

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

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	4
1 Asian tausta ja valmistelu	4
1.1 Tausta	4
1.2 Valmistelu	4
2 Nykytila ja sen arviointi.....	4
2.1 Lainsäädäntö	4
2.1.1 Perustuslaki	4
2.1.2 Merityösopimuslaki ja työturvallisuuslaki	4
2.1.3 Aluksen päällikön vastuuta koskeva sääntely	5
2.1.4 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä	6
2.1.5 Työterveyshuoltolaki.....	7
2.1.6 Tietosuoja-asetus ja tietosuojalaki	8
2.1.7 Rikoslaki	9
2.2 Kansainväliset sopimukset ja kansainvälisten järjestöjen ohjeet ja suositukset.....	9
2.2.1 Euroopan ihmisoikeussopimus.....	9
2.2.2 Kansainvälinen työjärjestö	10
2.2.3 Kansainvälinen merenkulkujärjestö	11
2.3 Käytäntö.....	12
2.3.1 Oikeuskäytäntö.....	12
2.3.2 Työehtosopimusmääräykset ja puhalluskokeet käytännössä	13
2.3.3 Tietosuojavaltuutetun puhalluskokeita koskeva ohjaus	14
2.4 Nykytilan arviointi	14
3 Tavoitteet	16
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	16
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	16
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	16
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset	16
4.2.1.1 Vaikutukset julkiseen talouteen	16
4.2.1.2 Vaikutukset yrityksiin	16
4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	17
4.2.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset.....	17
4.2.3.1 Vaikutukset työmarkkinoihin, työelämään ja työntekijöihin	17
4.2.3.2 Vaikutukset turvallisuuteen.....	18
4.2.3.3 Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon	18
4.2.3.4 Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin	18
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	18
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	18
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	19
5.2.1 Ruotsi	19
5.2.2 Tanska	19
5.2.3 Viro	19
5.2.4 Latvia	19
5.2.5 Saksa	20

5.2.6 Ranska.....	20
6 Lausuntopalaute.....	20
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	20
7.1 Merityösopimuslaki	20
7.2 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä	26
7.3 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa.....	26
8 Voimaantulo	27
9 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	27
9.1 Yksityiselämän suoja, henkilökohtainen koskemattomuus ja itsemääräämisoikeus..	27
9.2 Henkilötietojen suoja	30
9.3 Puhalluskokeeseen veloitettavan työntekijän oikeusturva	31
9.4 Perustuslain 124 §	32
9.5 Yhteenveto	34
LAKIEHDOTUKSET	35
merityösopimuslain muuttamisesta.....	35
yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n muuttamisesta.....	36
yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 13 §:n muuttamisesta ..	37
LIITE	38
RINNAKKAISTEKSTIT	38
merityösopimuslain muuttamisesta.....	38
yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n muuttamisesta.....	40
yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 13 §:n muuttamisesta ..	41

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

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

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

1.2 Valmistelu

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

Esitysluonnoksesta pyydettiin lausuntoa (täydennetään).

Valmisteluasiakirjat ovat saatavilla julkisessa palvelussa osoitteessa <https://tem.fi/hankkeet-ja-saadოსvalmistelu> tunnuksella [TEM098:00/2020](https://tem.fi/hankkeet-ja-saadოსvalmistelu).

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Lainsäädäntö

2.1.1 Perustuslaki

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

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

2.1.2 Merityösopimuslaki ja työturvallisuuslaki

Merityösopimuslakia (756/2011) sovelletaan sen 1 luvun 1 §:n mukaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan suomalaisessa aluksessa tai työnantajan määräyksestä väliaikaisesti muualla. Merityösopimuslakia ei sovelleta sen 1 luvun 2 §:n mukaan työsopimukseen, jonka perusteella työtä tehdään vain aluksen ollessa satamassa, jonka

perusteella tehtävää työtä on pidettävä pelkästään tilapäisenä tarkastus-, huolto-, luotsaus- tai muuna näihin rinnastettavana työnä, jonka perusteella työtä tehdään uittokalustolla, uittoon käytettävää kuljetuskalustoa lukuun ottamatta, jonka perusteella työtä tehdään puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen aluksissa taikka josta säädetään erikseen.

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

Merityösopimuslain 4 luvun 1 §:ssä säädetään työntekijän yleisestä työntekovelvollisuudesta sekä lojaliteettivelvollisuudesta. Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Työntekijän merityösopimuslain 4 luvun 2 §:ssä säädettyyn työturvallisuusvelvoitteeseen on tulkittu kuuluvan myös pidättäytyminen alkoholin käytöstä työssä.

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

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

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

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

Merityösopimuslain ja työturvallisuuslain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

2.1.3 Aluksen päällikön vastuuta koskeva sääntely

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

käsitellään hyvän merimiestaidon mukaisesti. Merikelpoisuudesta huolehtimisen laiminlyönti on säädetty rangaistavaksi.

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

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

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

Edellä selostetussa lainsäädännössä ei ole säädetty aluksen miehistön päihteettömyyden valvonnasta.

2.1.4 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

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

Puhalluskokeen tuloksia koskevien henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan henkilötietojen käsittelyä koskevaa sääntelyä. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksen mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella. Tarpeellisuusvaatimus koskee myös puhalluskokeen tulosten käsittelyä.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 3 momentin mukaan henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:ssä säädetään työnantajan oikeudesta velvoittaa työntekijä esittämään työsuhteen aikana huumausainetestiä koskeva todistus. Velvoittaminen edellyttää työnantajalla olevan perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausainiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista. Testaamisen on oltava välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi. Lisäksi työntekijän tulee toimia sellaisessa työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitukykyä ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vakavasti vaarantaa sääntelyllä suojattavia intressejä. Huumausainetestitodistuksen antamiseen voidaan velvoittaa muun muassa tehtävissä, joissa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä, työturvallisuutta tai liikenneturvallisuutta tai voi lisätä huomattavasti merkittävien ympäristövahinkojen riskiä.

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

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n mukaan muun muassa työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista. Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä.

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

2.1.5 Työterveyshuoltolaki

Lainsäädännössä on säännökset sellaisia tilanteita varten, joissa työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittäminen tapahtuu terveydenhuollon henkilöstön toimesta työterveyshuollon puitteissa. Veren alkoholipitoisuuden määrittämiseen sovelletaan tällöin terveydenhuollon lainsäädäntöä.

Työntekijällä on työterveyshuoltolain (1383/2001) 13 §:n perusteella velvollisuus osallistua terveystarkastukseen, joka on välttämätön hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä tai hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Testistä voi

kieltäytyä vain perustellusta syystä. Terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen saadaan merkitä ainoastaan yleinen arvio työntekijän työkyvystä tehtävien kannalta. Tällä perusteella työnantaja ei voi saada tietoa alkoholitestin tuloksesta.

Työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa säädetään päihdeohjelmasta. Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät, joissa huumausainetestiä edellytetään, on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoimintalajeissa säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

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

2.1.6 Tietosuoja-asetus ja tietosuojalaki

Puhalluskokeen tulosten käsittelyyn silloin, kun ne ovat henkilötietoja, sovelletaan luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679 (yleinen tietosuoja-asetus), jäljempänä *tietosuoja-asetus*. Tietosuoja-asetuksessa säädetään muun muassa tietosuojaperiaatteista, henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteista sekä rekisteröidyn oikeuksista ja rekisterinpitäjän velvollisuuksista.

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

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

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

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

Rekisteröidyn oikeuksista säädetään tietosuoja-asetuksen III luvussa.

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

2.1.7 Rikoslaki

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

2.2 Kansainväliset sopimukset ja kansainvälisten järjestöjen ohjeet ja suositukset

2.2.1 Euroopan ihmisoikeussopimus

Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklassa säädetään jokaisen oikeudesta yksityis- ja perhelämän kunnioitukseen. Viranomaiset eivät saa puuttua tämän oikeuden käyttämiseen, paitsi

kun laki sen sallii ja se on välttämätöntä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen ja yleisen turvallisuuden tai maan taloudellisen hyvinvoinnin vuoksi, tai epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalin suojaamiseksi, tai muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin (EIT) on oikeuskäytännössään katsonut, että yksityiselämään puuttumisesta on kyse esimerkiksi pakollisessa huumetestissä, jossa henkilön on annettava näyte tai vähäiseenkin lääketieteelliseen toimenpiteeseen velvoittamisessa.¹ Tällaisen toimenpiteen on täytettävä Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklassa säädetty rajoitusedellytykset eli lailla säätämisen vaatimus ja välttämättömyusedellytys.

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

Työntekijöiden alkoholitestausta koskevilla ratkaisuisaan Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on perustellut välttämättömyysvaatimuksen täyttymistä alkoholitestien yleisen turvallisuuden ja muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien suojaamisen tavoitteilla. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on katsonut Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklan näkökulmasta hyväksytyiksi esimerkiksi työnantajan laatimiin käytännesääntöihin perustuvat satunnaiset aluksella työskenteleviin henkilöihin kohdistuvat virtsakokeina tehtävät alkoholitestaukset.⁴ Tuomioistuin kiinnitti ratkaisussa huomiota siihen, että kaikki miehistöön kuuluvat työntekijät kuuluivat turvallisuusmiehistöön ja vaikka sitä tarvitaan harvoin, on olennaista, että turvallisuusmiehistöön kuuluvat pystyvät huolehtimaan aluksen turvallisuudesta. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on pitänyt virtsakokeina tehtävien huumausainetestien tavoitetta hyväksyttävänä myös ydinvoimalassa työskentelevän henkilön osalta.⁵

2.2.2 Kansainvälinen työjärjestö

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

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

ILO on julkaissut käsikirjan (ILO:n julkaisu Drug and Alcohol Abuse Prevention Programmes in the Maritime Industry (A Manual for Planners), uudistettu 2001) merenkulun päihdeohjelmien suunnittelua varten. Käsikirjassa on tietoa päihdeohjelman kehittämistä, toimeenpanoa ja

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

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

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

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

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

arviointia varten. Käsikirjassa painotetaan ennaltaehkäisyä sekä kuvataan eri tahojen vastuita. Jos testejä käytetään, tulee käsikirjan mukaan määritellä, ketä testataan, missä olosuhteissa ja kuinka usein sekä millaisia testejä ja menettelytapoja käytetään ja mahdolliset seuraamukset.

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

2.2.3 Kansainvälinen merenkulkujärjestö

Kansainvälisen merenkulkujärjestön (IMO) merenkulkijoiden koulutusta, pätevyyskirjoja ja vahdinpitoa koskeva vuoden 1978 kansainvälinen yleissopimus (SopS 22/1984), jäljempänä *STCW-yleissopimus*, kuuluu keskeisiin meriturvallisuutta sääteleviin kansainvälisiin sopimuksiin. *STCW-yleissopimus* koskee kansainvälisiä kauppaluksia. *STCW-yleissopimukseen* liittyy merenkulkijoiden koulutusta, pätevyyskirjoja ja vahdinpitoa koskeva säännöstö, jäljempänä *STCW-säännöstö*. *STCW-säännöstö* muodostuu kahdesta osasta, joista osa A sisältää *STCW-yleissopimuksen* määräyksiä koskevat pakolliset vaatimukset, joihin *STCW-yleissopimuksen* liitteessä viitataan. Osan A määräyksillä annetaan yksityiskohtaiset pakolliset vähimmäisvaatimukset, jotka sopimusvaltioiden tulee täyttää saattaakseen *STCW-yleissopimuksen* täysimääräisesti voimaan. Osa B sisältää yleissopimuksen liitteen määräyksiä koskevia suositusluonteisia ohjeita.

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

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

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

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

2.3 Käytäntö

2.3.1 Oikeuskäytäntö

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

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

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

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

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

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

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

2.3.2 Työehtosopimusmääräykset ja puhalluskokeet käytännössä

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

Lisäksi vapaa-ajalle on työmarkkinajärjestöjen kesken erikseen sovittu 0,5 promillen rajasta, eli alkoholia saa käyttää aluksella rajoitetusti, edellyttäen, että asiakas ei ole asettanut tiukempia vaatimuksia. Säiliöaluksille on tehty erityissopimuksia, joissa on sovittu muun muassa ylimääräisestä korvauksesta tapauksissa, joissa työntekijöillä ei ole oikeutta nauttia ollenkaan alkoholia aluksella. Osalla aluksista työntekijöillä on oikeus nauttia vähäinen määrä alkoholia päällikön luvalla.

Puhalluskokeiden suorittaminen on työehtosopimusten mukaan mahdollista niin päihtymysepäilytapauksissa kuin satunnaisina puhallustesteinä työvuoron aikana. Jos päihtyneeksi epäilty työntekijä kieltäytyy testauksesta, kieltäytymisen merkitys selvitetään tapauskohtaisesti ottaen huomioon muut työntekijän päihtymystä osoittavat seikat. Pistokoelonteisissa alkoholitestauksissa on noudatettava tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta eikä niitä saa kohdistaa vain yksittäiseen työntekijään. Pistokoetestaukseen osallistuvat sekä päällystön että miehistön jäsenet.

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

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

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

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

Losseja koskevissa palvelusopimuksissa edellytetään puhallutuksia turvallisuuden varmistamiseksi.

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

2.3.3 Tietosuojavaltuutetun puhalluskokeita koskeva ohjaus

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

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

2.4 Nykytilan arviointi

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

kiksi asiakaspalvelutehtävää hoitavalla miehistön jäsenellä voi siten hätätilanteessa olla määritelty tehtävä, jonka hoitaminen päihtyneenä voi vaarantaa esimerkiksi matkustajien turvallisuutta.

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

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

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

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

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

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

3 Tavoitteet

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

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

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

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

4.2.1.1 Vaikutukset julkiseen talouteen

Esityksellä ei ole vaikutuksia julkiseen talouteen.

4.2.1.2 Vaikutukset yrityksiin

Ehdotettavaa sääntelyä sovellettaisiin suomalaisiin aluksiin. Tilastokeskuksen mukaan vuoden 2021 maaliskuussa Suomen kauppalaivaston koko oli 1 245 alusta. Lisäksi ehdotettava sääntely soveltuisi lauttaliikenteessä myös niihin losseihin, joilla työskentelevät työntekijät eivät ole merityösopimuslain soveltamisalan piirissä. Lossitoimintaa harjoittaa tällä hetkellä voimassa olevien valtion palvelusopimusten perusteella kaksi yritystä. Lisäksi yksityistietoyönantajia on ainakin 21. Lossipaikkoja on noin 40.

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

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

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

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

4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

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

4.2.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

4.2.3.1 Vaikutukset työmarkkinoihin, työelämään ja työntekijöihin

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

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

Losseilla työskentelee noin 250-300 henkilöä.

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

Menettelytapojen asianmukaisuuden vaatimuksella, yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyllä sekä päihdeohjelmaa koskevalla vaatimuksella edistetään osaltaan asianmukaisten menettelytapojen käyttöä puhalluskokeissa sekä työntekijöiden tiedonsaantia puhalluskokeista ja ylipäätään alkoholin käyttöön työpaikalla liittyvistä asioista. Puhalluskokeiden tulosten eli henkilötietojen suoja ja työntekijöiden tietoisuutta henkilötietojensa käsittelystä turvataan tietosuojalainsäädännöllä. Laintasoinen sääntely parantaa sekä työntekijöiden että työnantajien oikeusturvaa. Työntekijän oikeusturvaa edistetään menettelytapojen asianmukaisuutta, tulosten luotettavuutta ja positiivisen puhalluskokeen tuloksen varmentamista koskevilla vaatimuksilla.

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

4.2.3.2 Vaikutukset turvallisuuteen

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

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

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

4.2.3.3 Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

Ehdotetuilla muutoksilla ei ole erityisiä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon.

4.2.3.4 Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin

Ehdotettava sääntely mahdollistaisi työntekijän yksityisyyden suojaan ja henkilökohtaiseen koskemattomuuteen puuttumisen velvoittamalla puhalluskokeeseen. Työntekijän yksityisyyttä turvaisivat asianmukaiset menettelytavat ja henkilötietojen suojaaminen.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Valmistelussa on arvioitu myös vaihtoehtoa, jossa lainsäädäntöön ei lisättäisi puhalluskokeita koskevia säännöksiä. Ilman sääntelyä työnantajalla ei ole oikeutta velvoittaa työntekijää puhalluskokeeseen, vaan kyse on viime kädessä työntekijän suostumuksen varaisesta asiasta. Työnantajan tarpeet puhalluskokeiden järjestämiseen ja turvallisuusriskien ennalta ehkäisemiseen erityyppisissä olosuhteissa puoltavat sääntelyn välttämättömyyttä. Ottaen huomioon työntekijän työnantajasta riippuvainen asema, tulisi puhalluskokeen edellytysten perustua lainsäädäntöön.

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

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

5.2.1 Ruotsi

Ruotsissa ei ole säädetty lain tasolla työnantajan oikeudesta velvoittaa työntekijä puhalluskokeeseen. Sen sijaan on katsottu, että työnantajan oikeus voi perustua esimerkiksi työehtosopimukseen, työsopimukseen tai työnantajan direktio-oikeuteen. Toimen hyväksyttävyyttä arvioidaan kussakin yksittäistapauksessa punniten sekä työntekijän että työnantajan intressejä, kuten työntekijän koskemattomuutta, työnantajan työturvallisuusvelvoitteita ja työtehtävien laatua.⁹ Merenkulkualan työehtosopimuksissa¹⁰ määrätään työnantajan oikeudesta suorittaa työntekijöilleen muun muassa pistokoelonteisia puhalluskokeita aluksilla. Kyseiset työehtosopimusmääräykset vastaavat tarkasteltujen suomalaisten merenkulkualan päihdepolitiikkasopimusten määräyksiä.

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

5.2.2 Tanska

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

5.2.3 Viro

Virossa ei merenkulkualan osalta ole säädetty alkoholitestauksen edellytyksistä. Virossa on kuitenkin katsottu, että viime kädessä työnantaja voi suorittaa puhalluskokeen vain työntekijän suostumuksella. Poliisilla on toimivalta vaatia työntekijää puhaltamaan, mutta useimmiten poliisin apuun turvaudutaan vain vakavimmissa tapauksissa. Viron työturvallisuuslainsäädännön mukaan päihteen vaikutuksen alaisena työskentely on kielletty ja työnantajalla on velvollisuus poistaa päihtyneenä työskennellyt henkilö tehtävistään määräajaksi.

5.2.4 Latvia

Latvian lainsäädännössä ei ole säädetty erikseen työnantajan oikeudesta suorittaa alkoholitestauksia. Päihtymystapauksissa työnantajalla on kuitenkin lain mukaan oikeus ohjata työntekijä

⁹ SOU 2009:44 s. 79, 83 ja Service- och kommunikationsfacket Sekon:n edustajalta 28.2.2020 saatu vastaus.

¹⁰ Kollektivavtal mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Sjöbefälsföreningen 18.12.2015. Alkohol- och drogpolicy 7 §. Julkaistu osoitteessa: https://www.sjobefalsforeningen.se/sites/default/files/alkohol-och_drogpolicy.pdf.

terveydenhoitohenkilökunnan suorittamaan testiin. Jos päihtyneeltä vaikuttava työntekijä kiellettyä testistä, työnantajalla on oikeus kirjata päihtymystä osoittavat seikat ylös. Työntekijällä on oikeus tutustua tähän kirjaukseen.

5.2.5 Saksa

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

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

5.2.6 Ranska

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

6 Lausuntopalaute

(täydennetään)

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Merityösopimuslaki

1 luku Yleiset säännökset

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

13 luku Erinäiset säännökset

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

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

Pykälän 1 momentin nojalla työnantaja voisi velvoittaa puhalluskokeeseen ensinnäkin ne aluksen työntekijät, jotka työskentelevät tehtävissä, joissa päihtyneenä työskentely voi vaarantaa muiden aluksella olevien henkilöiden hengen tai terveyden, aluksella työskentelevien työturvallisuuden, aluksen turvallisuutta taikka ympäristöturvallisuutta. Säännös mahdollistaisi pistokoeluoenteisesti järjestettävät satunnaispuhallutukset ja säännönmukaisesti aina kunkin työvuoron alussa tai aikana järjestettävät puhalluskokeet aluksilla. Tarkoituksena on, että työnantaja voisi puhallutuksilla selvittää työntekijöiden työkuntoa työajalla. Puhallutukset eivät saisi keskeyttää miehistön lepoaikoja. Lepoaikojen keskeyttämisestä on säädetty merityöaikalain (296/1976) 10 §:ssä ja työajasta kotimaan liikenteen aluksissa annetun lain (248/1982) 10 §:ssä, joissa säädetty poikkeukset eivät sovellu puhalluskokeisiin.

Aluksilla on monenlaisia turvallisuuteen vaikuttavia tehtäviä, joita on kuvattu nykytilan arvioinnin yhteydessä. Ehdotettavan säännöksen nojalla puhalluskokeeseen voitaisiin velvoittaa esimerkiksi aluksen turvallisesta kulusta, aluksen sisäisestä turvallisuudesta, ulkoisten uhkien torjunnasta tai aluksen polttoaineen tai ympäristölle vaarallisen lastin käsittelystä vastaavat työntekijät. Myös muut työntekijät, joiden tehtäviin liittyy turvallisuusriskejä ehdotetussa säännöksessä mainituille suojeltaville eduille, kuuluisivat säännöksen soveltamisalaan. Lisäksi puhalluskokeeseen voitaisiin ehdotettavan säännöksen nojalla velvoittaa ne työntekijät, joille kuuluu hätätilanteessa sellaisia tehtäviä, joissa päihtyneenä työskentely voi vaarantaa pykälässä mainittuja turvallisuusintressejä. Tällaiset tehtävät on määritelty aluksen hälytysluettelossa. Tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi evakuointiin liittyvät matkustajien ohjaamiseen ja auttamiseen liittyvät tehtävät.

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

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

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin lisäksi työnantajan oikeudesta velvoittaa myös yksittäinen työntekijä puhalluskokeeseen, jos on perusteltua aihetta epäillä työntekijän olevan alkoholin

vaikutuksen alaisena työajalla. Perustellun epäilyn kynnys ei voi työturvallisuuden vuoksi olla korkea. Perusteltu aihe epäillä työntekijän olevan päihtynyt voisi syntyä esimerkiksi havainnolla työntekijän käytöstä tai hengitystä. Säännöksen tarkoituksena on, ettei yksittäistä työntekijää voida mielivaltaisesti velvoittaa puhalluskokeeseen. Tämä vaatimus seuraa jo merityösopimuslaissa säädetystä työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta. Yksittäistä työntekijää ei voitaisi muutoin kuin päihtymysepäilytilanteessa määrätä puhalluskokeeseen ainoana työntekijänä ilman, että puhalluskokeeseen määrätään myös muita työntekijöitä.

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

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

Sääntely ei tarkoittaisi oikeutta pakottaa työntekijää puhalluskokeeseen voimakeinoin. Puhalluskokeesta kieltäytyminen tarkoittaisi työntekijän työsopimussuhteeseen liittyvän veloitteen rikkomista, jonka merkitys arvioitaisiin työoikeudellisten periaatteiden mukaisesti. Sääntely vastaisi siten tältä osin yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:n huumausainetestitodistuksen toimittamiseen velvoittamista koskevaa sääntelyä. Myöskään huumausainetestitodistuksen toimittamisesta kieltäytymisen seuraamuksista ei ole säädetty erikseen.

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

Puhalluskokeiden edellytyksenä olisi ehdotettavan 2 momentin mukaan, että työnantajalla on työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentin mukainen kirjallinen päihdeohjelma. Päihdeohjelman tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihdeiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Päihdeohjelmassa käsitellään alkoholin lisäksi muiden päihdeiden käytöstä aiheutuvien ongelmien ennalta ehkäisyä, varhaista puuttumista päihdeongelmiin ja toimivan hoitoonohjauksen järjestämistä. Päihdeohjelmassa näkökulma päihdeiden käyttöön on erityisesti työntekijän terveyteen ja työkykyyn liittyvä. Päihdeohjelman edellyttäminen puhallus-

kokeita suorittavilta työnantajilta lisäksi siten osaltaan päihdeiden käytön kokonaisvaltaista tarkastelua työpaikoilla ottaen huomioon päihdeongelmat terveydellisinä ongelmina sekä samalla läpinäkyvyyttä ja työntekijöiden tietoisuutta päihdehaittojen ennaltaehkäisyyn ja hoitoon ohjauksen käytännöistä. Päihdeohjelma edistäisi myös työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvoitteen toteutumista esimerkiksi yhdenmukaisten hoitonohjaukikäytäntöjen osalta.

Ennen päihdeohjelman hyväksymistä tehtävät, joissa puhalluskokeeseen voitaisiin velvoittaa ilman perusteltua epäilyä, olisi käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoimintalaeissa säädetään. Muiden kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvien työnantajien olisi varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi tällaisten puhallustusten tehtäväkohtaisista perusteista.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan informatiivista viittausta yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:ään. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n mukaan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät on käsiteltävä yhteistoimintalakien mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi edellä mainituista asioista. Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä.

Pykälän 3 momentin mukaan työnantajan olisi asianmukaisin menettelytavoin huolehdittava puhalluskokeen tulosten luotettavuudesta. Tämä tarkoittaisi velvollisuutta huolehtia tulosten mahdollisimman suuresta luotettavuudesta käytettävissä olevin kohtuullisin keinoin, kuten velvollisuutta huolehtia puhalluskokeissa käytettävien alkometrien laadusta ja toimintakunnosta, puhalluskokeiden suorittamisesta vastaavien henkilöiden koulutuksesta laitteen käyttöön sekä asianmukaisista menettelytavoista puhalluskokeiden suorittamisessa. Huolehtimisvelvollisuus edellyttäisi työnantajan käyttävän laadukasta ja markkinoilla saatavilla olevista alkometreistä mahdollisimman luotettavaa, kalibroitavaa ja ammattikäyttöön tarkoitettua alkometriä, huolehtivan laitteen käytöstä, kalibroinnista ja huollosta asianmukaisesti valmistajan ohjeiden mukaisesti sekä toteuttavan puhalluskokeet tulosten luotettavuuden turvaavalla tavalla.

Puhalluskokeiden tulosten osalta ei voida teknisten mittausten virhemahdollisuuksien vuoksi edellyttää täyttä luotettavuutta. Verikokeen tekeminen luotettavasti puhalluskokeen tuloksen oikeellisuuden varmistamiseksi ei aluksilla ole yleensä mahdollista. Mittausvirheiden mahdollisuus olisi otettava asianmukaisesti huomioon puhalluskokeiden yhteydessä. Pykälän 3 momentin mukaan muulla kuin tarkkuusalkometrillä suoritettujen puhalluskokeiden tulos olisi työntekijän vaatimuksesta varmennettava toisella laitteella. Puhalluskokeen tuloksen oikeellisuutta epäiltäessä on sekä työnantajan että työntekijän yhteinen etu selvittää asia. Työnantaja vastaa päätöksenteossaan käyttämiensä tietojen oikeellisuudesta.

Pykälän 3 momentissa edellytettäisiin lisäksi, että työnantaja huolehtii asianmukaisin menettelytavoin myös työntekijöiden yksityisyyden suojan toteutumisesta puhalluskokeissa. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi sitä, että puhalluskoe suoritettaisiin ilman muiden työntekijöiden näköyhteyttä ja että henkilötietojen suoja huomioitaisiin puhalluskokeiden tulosten käsittelyssä.

Ehdotettujen säännösten tarkoituksena on ohjata asianmukaisten menettelytapojen käyttöön puhalluskokeiden toteuttamisessa. Tarkemmat menettelytavat on perusteltua jättää työnantajan harkittaviksi aluskohtaisesti. Työnantaja määritteli sen, kuka puhalluskokeen käytännössä

suorittaa aluksen päällikölle ja muulle henkilöstölle. Menettelytapoja määriteltäessä on perusteltua käsitellä sitä, kuinka usein ja millä laitteella puhalluskokeet suoritetaan, miten määräys puhallutuksiin annetaan, miten puhallutukset käytännössä toteutetaan, ketkä ovat läsnä puhalluskoeita suoritettaessa sekä millaisin toimintatavoin huolehditaan puhallutettavan yksityisyyden ja henkilötietojen suojaamisesta.

19 b §. *Henkilötietojen käsittely puhalluskokeiden yhteydessä.* Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 19 b §, jossa säädettäisiin työntekijän henkilötietojen käsittelystä puhalluskokeiden yhteydessä. Puhalluskokeiden tulosten käsittelyssä silloin, kun ne ovat henkilötietoja, on otettava huomioon henkilötietojen käsittelyä koskeva sääntely. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n mukaan henkilötietojen kerääminen työsuhteen aikana kuuluu yhteistoimintalaeissa tarkoitetun yhteistoimintamennettelyn piiriin. Rekisterinpitäjän velvoitteista ja rekisteröidyn oikeuksista säädetään tietosuojasetuksessa.

Henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteena olisi tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 kohdan e alakohta. Henkilötietojen käsittely voi perustua myös 6 artiklan 1 kohdan c alakohtaan, kun työnantaja käsittelee henkilötietoja lakisääteisen velvoitteensa toteuttamiseksi, silloin kun on kyse työsuhteen päättämisperusteen selvittämisestä.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi positiivisten puhalluskokeiden tulosten käsittelystä. Positiivisella puhalluskokeen tuloksella tarkoitettaisiin tulosta, josta ilmenee työntekijän olevan alakoholin vaikutuksen alaisena. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että työnantajalla olisi 19 a §:ssä säädettyjen edellytysten täytyessä oikeus käsitellä työntekijän positiivista puhalluskokeen tulosta koskevia henkilötietoja. Tietojen käsittelyn edellytyksenä olisi siten se, että työnantajalla 19 a §:n mukaisesti olisi oikeus velvoittaa työntekijä puhalluskokeeseen. Tietoja saisi käsitellä, jos käsittely olisi tarpeen työntekijöiden päihdeettömyyden valvontaa varten työajalla, työsuhdetta koskevien päätösten tekemiseksi taikka oikeusvaateen selvittämiseksi, laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi.

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

Ehdotettavat henkilötietojen käsittelyä koskevat säännökset perustuisivat tietosuojasetuksen 6 artiklassa, 9 artiklan 2 kohdan b alakohdassa ja 88 artiklassa säädettyyn kansalliseen liikku-mavaraan. Tietosuojasetuksen 6 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat pitää voimassa tai ottaa käyttöön yksityiskohtaisempia säännöksiä tässä asetuksessa vahvistettujen sääntöjen soveltamisen mukauttamiseksi sellaisessa käsittelyssä, joka tehdään 1 kohdan c ja e alakohdan noudattamiseksi määrittämällä täsmällisemmin tietojenkäsittely- ja muita toimenpiteitä koskevat erityiset vaatimukset, joilla varmistetaan laillinen ja asianmukainen tietojenkäsittely. Tietosuojasetuksen 6 artiklan 3 kohdan mukaan 1 kohdan c ja e alakohdassa tarkoitetun käsittelyn perustasta on säädettävä joko unionin oikeudessa tai rekisterinpitäjään sovellettavassa jäsenvaltion lainsäädännössä. Käsittelyn tarkoitus määritellään kyseisessä käsittelyn oikeusperusteessa tai, 1 kohdan e alakohdassa tarkoitetussa käsittelyssä, sen on oltava tarpeen yleistä etua koske-

van tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi. Kyseinen käsittelyn oikeusperuste voi sisältää erityisiä säännöksiä, joilla mukautetaan tietosuojasetuksen sääntöjen soveltamista, muun muassa yleisiä edellytyksiä, jotka koskevat rekisterinpitäjän suorittaman tietojenkäsittelyn lainmukaisuutta, käsiteltävien tietojen tyyppiä, asianomaisia rekisteröityjä, yhteisöjä joille ja tarkoituksia joihin henkilötietoja voidaan luovuttaa, käyttötarkoitussidonnaisuutta, säilytysaikoja sekä käsittelytoimia ja -menettelyjä, mukaan lukien laillisen ja asianmukaisen tietojenkäsittelyn varmistamiseen tarkoitettut toimenpiteet.

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

Kansallista liikkumavaraa on työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn osalta myös tietosuojasetuksen 88 artiklassa. Artiklan 2 kohdan mukaan kansallisiin työsuhteessa tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä koskeviin erityissääntöihin on sisällytettävä asianmukaisia ja erityisiä toimenpiteitä rekisteröidyn ihmisarvon, oikeutettujen etujen ja perusoikeuksien suojaamiseksi siten, että erityistä huomiota kiinnitetään tietojenkäsittelyn läpinäkyvyyteen, henkilötietojen siirtoihin saman konsernin tai yritysryhmän, joka harjoittaa yhteistä taloudellista toimintaa, sisällä ja työpaikalla käytössä oleviin valvontajärjestelmiin.

Pykälään ehdotetaan otettavaksi viittaus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:ään. Viittaussäännöksen nojalla tulisi positiivisten puhalluskokeiden tulosten käsittelyssä noudattaa, mitä mainitun lain 5 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä, käsittelyyn oikeutetuista henkilöistä, tietojen säilyttämisestä ja tietojen poistamisesta sekä käsittelyn perusteen ja tarpeen arvioinnista. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 1 momentin mukaan työnantajalla on mainitussa pykälässä säädettyjen tilanteiden lisäksi oikeus käsitellä terveydentilaa koskevia tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään. Pykälän 2 momentin mukaan terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen. Pykälän 4 momentin mukaan työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista. Terveydentilaa koskevat tiedot on poistettava välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole 1 momentissa tarkoitettua perustetta. Käsittelyn perustetta ja tarvetta on arvioitava vähintään viiden vuoden välein. Positiivista puhalluskokeen tulosta koskevat tiedot olisi siten poistettava, kun käsittely ei enää olisi tarpeen ehdotetussa pykälässä mainittuja tarkoituksia varten. Tietojen säilytysaikaa ei ole mahdollista määritellä tarkemmin, koska tiedoilla voi olla merkitystä pitkänkin ajan kuluttua esimerkiksi kanneaikojen vuoksi tai työsuhteen päättämistä koskevan päätöksen laillisuutta koskevan oikeudenkäynnin yhteydessä.

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

Tietosuojalain 6 §:n 2 momentin mukaan rekisterinpitäjän on toteutettava asianmukaiset ja erityiset toimenpiteet rekisteröidyn oikeuksien suojaamiseksi silloin, kun se käsittelee erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvia tietoja. Mainitussa 6 §:n 2 momentissa on luettelo toimenpiteistä,

joita asianmukaiset ja erityiset toimenpiteet voivat sisältää. Esityksessä tarkoitettuun käsittelyyn soveltuvat luettelon toimenpiteistä erityisesti ne, joilla parannetaan henkilötietoja käsittelevän henkilöstön osaamista sekä rekisterinpitäjän sisäiset toimenpiteet, joilla estetään pääsy henkilötietoihin. Lisäksi työnantajan on rekisterinpitäjänä arvioitava, millaisia muita suoja-toimenpiteitä henkilötietojen käsittelyyn sisältyvät riskit edellyttävät ja toteutettava asianmukaiset tekniset ja organisatoriset toimenpiteet, joilla varmistetaan, että henkilötietojen käsittely tapahtuu tietosuoja-asetuksen ja tietosuojalain vaatimusten mukaisesti.

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

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

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

Negatiivisten puhalluskoetulosten käsittelystä ei ole tarpeen säätää erikseen, vaan siihen sovellettaisiin tietosuoja-asetusta, tietosuojalakia ja yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia. Pääsääntöisesti negatiivisten puhalluskokeen tulosten säilyttäminen puhalluskokeen suorittamisen jälkeen ei ole tarpeen.

7.2 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

19 §. *Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely.* Pykälän 2 kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitettua päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitettuja työtehtäviä, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestistä koskevan todistuksen työnantajalle. Kohtaan ehdotetaan lisättäväksi tehtävät, joissa työnantaja voisi merityösopimuslakiin ehdotetun 13 luvun 19 a §:n nojalla ilman perusteltua epäilyä velvoittaa työntekijän puhalluskokeeseen.

7.3 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa

13 §. *Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely.* Pykälän 2 kohtaan ehdotetaan tehtäväksi vastaava muutos kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n 2 kohtaan.

8 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan mahdollisimman pian.

9 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

9.1 Yksityiselämän suoja, henkilökohtainen koskemattomuus ja itsemääräämisoikeus

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

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

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

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

Perustuslakivaliokunta on aikaisemmin arvioinut työntekijän huumausainetestauksen ja opiskelijoiden päihdetestauksen perustuslain mukaisuutta. Perustuslakivaliokunta on Pelastusopiston opiskelijoiden päihdetestausta koskevassa lausunnossaan katsonut, että testaukselle on perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet, jos on perusteltua aihetta epäillä opiskelijan esiintyvän päihtyneenä koulutuksessa tai harjoitteluun liittyvässä työssä tai jos työtehtävä edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä tai työtehtävä voi vaarantaa opiskelijan tai jonkin toisen henkilön henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta (PeVL 12/2006 vp, s. 2-3). Vastaavasti perustuslakivaliokunnassa on pidetty hyväksyttävänä myös poliisiopiskelijoiden päihdetestausta (PeVL 28/2004 vp, s. 3-4). Sääntelyssä on katsottu olleen kysymys opiskelijoiden sekä viime kädessä myös muiden henkilöiden oikeuksien ja turvallisuuden suojaamisesta (PeVL 12/2006 vp, s. 2-3, PeVL 28/2004 vp, s. 3-4). Mainituissa lausunnoissa on viitattu yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakiehdotusta koskevaan perustuslakivaliokunnan lausuntoon (PeVL 10/2004 vp, s. 2/II), jossa on pidetty työntekijöiden

huumausainestestejä koskevaa sääntelyä tavoitteiltaan perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävänä. Tavoitteena on muun ohella ehkäistä ennakolta ja vähentää huumausaineiden käytöstä aiheutuvia haitallisia seuraamuksia ja riskejä työelämässä. Kysymys on toisten henkilöiden oikeuksien ja painavien yhteiskunnallisten etujen suojaamisesta. Nämä oikeudet ja edut ilmenevät myös lakiehdotuksen säännöksistä.

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

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

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

Sääntelylle arvioidaan edellä mainituilla perusteilla olevan perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet.

Esityksessä ei ehdoteta, että työnantaja voisi voimakeinoin pakottaa työntekijän puhalluskokeeseen. Kyse olisi työntekijän työsopimussuhteeseen liittyvästä velvoitteesta. Voidaan arvioida, että ehdotettavan sääntelyn mukainen puuttuminen perusoikeuksina turvattuihin työntekijän yksityisyyteen ja koskemattomuuteen sekä itsemääräämisoikeuteen on suhteellisesti vähäistä ottaen huomioon riskit, joita päihtyneenä työskentelyyn merenkulun olosuhteissa ja tehtävissä voi liittyä. Ehdotetun sääntelyn mahdollistaman työntekijän yksityisyyden suojan, henkilökohtaisen koskemattomuuden ja itsemääräämisoikeuden rajoituksen arvioidaan olevan oikeasuhteista suhteessa päihtyneenä työskentelystä merityössä aiheutuviin turvallisuusriskeihin.

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

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

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

Esityksessä ehdotetaan nimenomaista säännöstä siitä, että työnantajan on huolehdittava asianmukaisin menettelytavoin puhalluskokeiden tulosten riittävästä luotettavuudesta ja työntekijöiden yksityisyyden suojasta. Työntekijöiden yksityisyyttä suojataan myös henkilötietojen käsittelyä koskevalla sääntelyllä.

Esityksessä ehdotettu sääntely on merkityksellistä Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklassa säädetyin yksityiselämän suojan kannalta. Viranomaiset eivät saa puuttua tämän oikeuden käyttämiseen, paitsi kun laki sen sallii ja se on välttämätöntä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen ja yleisen turvallisuuden tai maan taloudellisen hyvinvoinnin vuoksi, tai epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalin suojaamiseksi, tai muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on katsonut, että yksityiselämä kattaa myös ammatillisen toiminnan ja liiketoiminnan.¹¹

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

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen käytännössä yksityiselämän suojaan puuttumista on arvioitu siitä näkökulmasta, mitkä ovat työntekijän perustellut odotukset yksityiselämän suojan suhteen. Oikeuskäytännössä on kiinnitetty huomiota alkoholitestien yleisen turvallisuuden ja muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseen liittyviin hyväksyttäviin tavoitteisiin. Aluksella turvallisuuteen liittyvissä tehtävissä työskentelevien henkilöiden satunnaista alkoholitestauksia on pidetty hyväksyttävänä yleisen turvallisuuden ja muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamisen kannalta.¹²

Ehdotetun sääntelyn tavoitteena on edistää turvallisuutta aluksilla ja turvata erityisesti muiden henkilöiden oikeuksia. Sääntelyn mahdollistaman puuttumisen työntekijän yksityiselämän suojaan arvioidaan olevan oikeassa suhteessa sääntelyn tavoitteisiin. Työnantajalla on velvollisuus informoida työntekijöitä puhalluskokeista ja niihin liittyvästä henkilötietojen käsittelystä. Työntekijät ovat siten tietoisia mahdollisuudesta tulla velvoitetuksi puhalluskokeeseen. Työntekijöi-

¹¹ EIT, Niemietz v. Germany, 13710/88, 16.12.1992.

¹² EIT, Madsen v Denmark, 58341/00, 7.11.2002.

den yksityisyydestä on huolehdittava puhalluskokeiden suorittamisessa asianmukaisesti. Esityksen ei arvioida olevan ongelmallinen Suomen kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden kannalta.

9.2 Henkilötietojen suoja

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

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

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

Perustuslakivaliokunta on kiinnittänyt erityistä huomiota siihen, että yksityiselämän suojaan kohdistuvia rajoituksia on arvioitava kulloisessakin sääntely-yhteydessä perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten valossa (PeVL 14/2018 vp, s. 5 ja siinä viitatuksi lausunnot). Valiokunnan mukaan on lähtökohtaisesti riittävää perustuslain 10 §:n 1 momentin kannalta, että sääntely täyttää tietosuojaa-asetuksessa asetetut vaatimukset. Perustuslakivaliokunnan mielestä on kuitenkin selvää, että erityislainsäädännön tarpeellisuutta on arvioitava myös tietosuojaa-asetuksen edellyttämän riskiperustaisen lähestymistavan mukaisesti kiinnittämällä huomiota tietojen käsittelyn aiheuttamiin uhkiin ja riskeihin. Mitä korkeampi riski käsittelystä aiheutuu luonnollisen henkilön oikeuksille ja vapauksille, sitä perustellumpaa on yksityiskohtaisempi sääntely. Tällä seikalla on erityistä merkitystä arkaluonteisten tietojen käsittelyn osalta. (PeVL 14/2018 vp, s. 5.) Valiokunnan mukaan arkaluonteisten tietojen käsittely on rajattava täsmällisillä ja tarkkarajaisilla säännöksillä vain välttämättömään. Arkaluonteisten tietojen käsittelyä koskevan sääntelyn on oltava tietosuojaa-asetuksen mahdollistamissa puitteissa yksityiskohtaista ja kattavaa (PeVL 15/2018 vp, s. 40).

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

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

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

9.3 Puhalluskokeeseen velvoitettavan työntekijän oikeusturva

Merityösopimuslaissa ja työsopimuslaissa edellytetään työntekijöiden tasapuolista kohtelua, mikä koskee myös puhalluskokeita ja päähtyneenä työskentelystä työntekijöille määrättäviä seuraamuksia. Laissa ehdotetaan säädettäväksi työnantajan velvollisuudesta asianmukaisin menettelytavoin huolehtia puhalluskokeiden tulosten luotettavuudesta ja työntekijöiden yksityisyyden turvaamisesta puhalluskokeissa. Lisäksi ehdotetaan positiivisten puhalluskokeiden tulosten käsittelyä koskevia erityissäännöksiä.

Työsuhteen päättämisperusteista on perustuslain 18 §:ssä edellytetyllä tavalla säädetty merityösopimuslaissa ja työsopimuslaissa. Merityösopimuslaissa ja työsopimuslaissa on säännökset myös työntekijän kuulemisesta ja merityösopimuslaissa laivatoimikunnan käsittelystä. Työnantajalla on työsuhteen päättämistilanteissa velvollisuus selvittää päättämisperuste. Todistustaakka työsuhteen päättämisperusteesta on oikeuskäytännön mukaan työnantajalla. Esityksessä ei ehdoteta muutoksia työsuhteen päättämistä koskevaan sääntelyyn.

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

Sääntelyn arvioidaan kokonaisuudessaan täyttävän oikeusturvajärjestelyjen riittävyttä koskevat vaatimukset.

9.4 Perustuslain 124 §

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

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

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

Julkisina hallintotehtävinä on tarkasteltu myös tehtäviä, jotka täydentävät viranomaistoimintaa ja toteuttavat hallinnonalakohtaisia tavoitteita tai joihin muutoin sisältyy erityistä julkista intressiä. Erityinen julkinen intressi saattaa liittyä tehtävän yhteiskunnallisiin vaikutuksiin, kuten ihmisten turvallisuuteen. Tästä on oikeuskirjallisuudessa mainittu esimerkkinä turvallisuusviranomaisten toimintaa täydentävät tiedotus- ja valistustehtävät. (Keravuori-Rusanen: s. 169-172.) Vahvaakaan julkista intressiä ei ole välttämättä pidetty riittävänä argumenttina tehtävän määrittelemiselle julkiseksi hallintotehtäväksi. Ratkaiseva painoarvo perustuslakivaliokunnan käytännössä on yhä useammin annettu tehtävän oikeudellisen luonteen asemasta tehtävän tai toimenpiteen suorittamisesta aiheutuville oikeudellisille vaikutuksille. (Keravuori-Rusanen: s. 180-181.)

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

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

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

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

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

Esityksessä ehdotetaan työnantajan yksityisoikeudellisen työn johto- ja valvontaoikeuden ulottamista koskemaan myös oikeutta velvoittaa työntekijä puhalluskokeeseen. Työn johto- ja valvontaoikeudella tarkoitetaan työnantajan oikeutta määrätä muun muassa työn suoritustavasta, laadusta ja laajuudesta sekä työnteon ajasta ja paikasta. Tästä työnantajan direktio-oikeudesta on johdettavissa työnantajan oikeus valvoa työntekijää. Työnantajalla on työn johto- ja valvontaoikeuteen perustuva oikeus antaa ohjeita työpaikalla ja työaikana tapahtuvasta alkoholien käytöstä ja siitä pidättäytymisestä. Työssä ei ole lähtökohtaisesti oikeutta olla päähtyneenä. Työnantajat voivat myös työn johto- ja valvontaoikeuden nojalla määrätä siitä, saako työajalla ja työpaikalla käyttää alkoholia tai olla alkoholien vaikutuksen alaisena. Työnantajalla on oikeus ja alus- ja työturvallisuudesta huolehtimiseksi myös velvollisuus valvoa työntekijöiden työkyvön. Lainsäädäntöön perustuvaa työn johto- ja valvontaoikeutta on käytettävä perusoikeudet huomioivalla tavalla.

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

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

9.5 Yhteenveto

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

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

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

1 luku

Yleiset säännökset

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

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

13 luku

Erinäiset säännökset

19 a §

Työntekijän velvoittaminen puhalluskokeeseen aluksella

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän puhalluskokeeseen sen selvittämiseksi, onko työntekijä alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla, jos työntekijä työskentelee tehtävissä, joissa päihtyneenä työskentely voi vaarantaa muiden aluksella olevien henkilöiden hengen, terveyden tai työturvallisuuden taikka aluksen tai ympäristön turvallisuutta. Työnantaja voi velvoittaa myös muussa kuin edellä tarkoitettussa tehtävässä työskentelevän työntekijän puhalluskokeeseen, jos on perusteltua aihetta epäillä työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla.

Jos työntekijöitä on tarkoitus velvoittaa puhalluskokeeseen, työnantajalla on oltava työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentissa tarkoitettu päihdeohjelma. Ennen päihdeohjelman hyväksymistä tehtävät, joissa puhalluskokeeseen voitaisiin 1 momentin nojalla velvoittaa ilman perusteltua epäilyä, on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi puhalluskokeiden tehtäväkohtaisista perusteista. Yhteistoiminnasta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan järjestämisessä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 21 §:ssä.

Työnantajan on asianmukaisin menettelytavoin huolehdittava puhalluskokeen tulosten luotettavuudesta ja työntekijöiden yksityisyyden turvaamisesta puhalluskokeessa. Työntekijän vaatimuksesta muulla kuin tarkkuusalkometrillä suoritettun puhalluskokeen tulos on varmennettava toisella laitteella.

19 b §

Henkilötietojen käsittely puhalluskokeiden yhteydessä

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

2.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 19 §:n 2 kohta seuraavasti:

19 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä:

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

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

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

13 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä:

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Sanna Marin

..ministeri Etunimi Sukunimi

1.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

1 luku

Yleiset säännökset

Yleiset säännökset

2 §

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta työsopimukseen:

1) jonka perusteella työtä tehdään vain aluksen ollessa satamassa;

2) jonka perusteella tehtävää työtä on pidettävä pelkästään tilapäisenä tarkastus-, huolto-, luotsaus- tai muuna näihin rinnastettavana työnä;

3) jonka perusteella työtä tehdään uittokalustolla, uittoon käytettävää kuljetuskalustoa lukuun ottamatta;

4) jonka perusteella työtä tehdään puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen aluksissa;

5) josta säädetään erikseen.

Merellä tehtävään 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun työhön on kuitenkin sovellettava 2 luvun 12 §:n säännöksiä sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän hoidosta, 4 luvun 7 §:n säännöksiä työntekijän henkilökohtaisesta omaisuudesta aluksella, 13 luvun 12 §:n 1 momentissa säädettyä työnantajan velvollisuutta ilmoittaa työntekijän kuolemasta ja 4 momentin mukaista velvollisuutta huolehtia kuolleen työntekijän alukselle jääneestä omaisuudesta sekä 18 ja 19 §:n säännöksiä järjestyksen ylläpitämisestä ja aluksesta poistumisen estämisestä.

Tätä lakia ei sovelleta työsopimukseen:

1) jonka perusteella työtä tehdään vain aluksen ollessa satamassa;

2) jonka perusteella tehtävää työtä on pidettävä pelkästään tilapäisenä tarkastus-, huolto-, luotsaus- tai muuna näihin rinnastettavana työnä;

3) jonka perusteella työtä tehdään uittokalustolla, uittoon käytettävää kuljetuskalustoa lukuun ottamatta;

4) jonka perusteella työtä tehdään puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen aluksissa;

5) josta säädetään erikseen.

Merellä tehtävään 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun työhön on kuitenkin sovellettava 2 luvun 12 §:n säännöksiä sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän hoidosta, 4 luvun 7 §:n säännöksiä työntekijän henkilökohtaisesta omaisuudesta aluksella, 13 luvun 12 §:n 1 momentissa säädettyä työnantajan velvollisuutta ilmoittaa työntekijän kuolemasta ja 4 momentin mukaista velvollisuutta huolehtia kuolleen työntekijän alukselle jääneestä omaisuudesta sekä 18 ja 19 §:n säännöksiä järjestyksen ylläpitämisestä ja aluksesta poistumisen estämisestä.

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

13 luku

Erinäiset säännökset

19 a §

Työntekijän velvoittaminen puhalluskokeeseen aluksella

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän puhalluskokeeseen sen selvittämiseksi, onko työntekijä alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla, jos työntekijä työskentelee tehtävissä, joissa pääntyneenä työskentely voi vaarantaa muiden aluksella olevien henkilöiden hengen, terveyden tai työturvallisuuden taikka aluksen tai ympäristön turvallisuutta. Työnantaja voi velvoittaa myös muussa kuin edellä tarkoitettussa tehtävässä työskentelevän työntekijän puhalluskokeeseen, jos on perusteltua aiheuttaa epäillä työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla.

Jos työntekijöitä on tarkoitus velvoittaa puhalluskokeeseen, työnantajalla on oltava työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentissa tarkoitettu päihdeohjelma. Ennen päihdeohjelman hyväksymistä tehtävät, joissa puhalluskokeeseen voitaisiin 1 momentin nojalla velvoittaa ilman perusteltua epäilyä, on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi puhalluskokeiden tehtäväkohtaisista perusteista. Yhteistoiminnasta teknisin menetelmin toteutetun val-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

vonnan järjestämisessä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 21 §:ssä.

Työnantajan on asianmukaisin menettelytavoin huolehdittava puhalluskokeen tulosten luotettavuudesta ja työntekijöiden yksityisyyden turvaamisesta puhalluskokeessa. Työntekijän vaatimuksesta muulla kuin tarkkuusalkometrillä suoritettun puhalluskokeen tulos on varmennettava toisella laitteella.

19 b §

Henkilötietojen käsittely puhalluskokeiden yhteydessä

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

2.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 19 §:n 2 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

19 §

19 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä:

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä:

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

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

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

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 §

13 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Voimassa oleva laki

Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä:

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

Ehdotus

Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä:

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
