

# Työnantajan oikeus työntekijän PEth-testaukseen

Henkilöstöasiat käytännössä, OT00BE17  
ON-työ/Tutkielma

Laatijat:  
Anna Coulthard

4.1.2026

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu  
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

ON-työ/ Tutkielma

**Oppiaine:** Työoikeus

**Tekijä(t):** Anna Coulthard

**Otsikko:** Työnantajan oikeus työntekijän PEth-testaukseen

**Ohjaaja(t):** Annika Rosin

**Sivumäärä:** 19 sivua

**Päivämäärä:** 4.1.2026

Tutkielman aiheena on työnantajan suorittama PEth-testaus, jota tarkastellaan työnantajan direktio-oikeuden ja työturvallisuusvelvoitteiden sekä työntekijän lojaliteettivelvoitteen kautta. PEth-testaus tarkoittaa verinäytteellä selvittävää 2-4 viikkoa takautuvasti henkilön käyttämäänsä alkoholin määrää. Tarkoituksena tutkimuksessa oli selvittää, onko työnantajalla direktio-oikeutensa ja työturvallisuusvelvoitteidensa sekä työntekijän lojaliteettivelvoitteen nojalla oikeus suorittaa työntekijöillensä PEth-testausta, josta ilmenee alkoholin käyttö myös vapaa-ajalla. PEth-testauksen voidaan katsoa täten eroavan tavallisesta alkoholipuhalluksesta sen vapaa-ajalle ulottuvan luonteen vuoksi. PEth-testauksen käyttö on varsin tuore ilmiö ja tähän liittyvän oikeuskäytännön puuttuessa tutkielman tarkoituksena on tuottaa uutta systematisointia vallitsevasta oikeustilasta. Täten tutkielman metodiksi valikoitu lainopillinen, oikeusdogmaattinen tutkimus.

Keskeisin tutkimustulos on, että työnantajalle voisi tietyissä tilanteissa työturvallisuusvelvollisuuksiensa täyttämiseksi syntyä oikeus määrätä työntekijä PEth-testiin. Tällainen työturvallisuuslain mukainen huolehtimisvelvollisuus voisi oikeuttaa PEth-testauksen silloin, kun työntekijän työtehtävät ovat erityisen turvallisuuskriittisiä, työnantajalla on konkreettinen ja perusteltu epäily työntekijän pitkäaikaisen ja toistuvan alkoholinkäytön vaikutuksesta työkykyyn tai työturvallisuuteen, eikä työturvallisuuden varmistamiseksi ole käytettävissä lievempiä keinoja.

Sen sijaan direktio-oikeuden tai lojaliteettiperiaatteen valossa ei työnantajalla voitaisi katsoa olevan oikeutusta PEth-testin suorittamiselle, sillä mitattu tulos antaa tietoa työntekijän vapaa-ajalla tapahtuneesta alkoholinkäytöstä ja ulottuu täten työnantajan direktio-oikeuden rajojen ulkopuolelle. PEth-testauksessa on huomioitava työntekijän perusoikeuksien vahva suoja, eikä testausta voida suorittaa yleisluonteisena toimenpiteenä, vaan kriteerit sen oikeuttamiselle voisivat täytyä vain tietyissä tapauksissa, joissa on huomioitu työntekijän asema, työtehtävien laatu sekä tilannekohtaisuus. Aloja, joilla PEth-testaus voisi edellä kuvatut kriteerit huomioiden olla sallittu, liittyvät erityisiin turvallisuus- ja liikennetehtäviin.

Toimenpidesuosituksina tutkielman perusteella on lainsäädännön kehittäminen siten, että se vastaisi suoraan niin yleiseen alkoholitestauksen toteuttamisen oikeudellisuuteen kuin uudempana ilmiönä PEth-testauksen suorittamiseen. Lainsäädännön kehittäminen olisi paras ratkaisu tällä hetkellä tulkinnanvaraisiin tilanteisiin, joissa operoidaan joko yleisten periaatteiden tai hyvin yleisluonteisesti kirjoitettujen säännösten varassa.

**Avainsanat:** PEth-testaus, alkoholitestaus, direktio-oikeus, lojaliteettiperiaate, työturvallisuus

## Sisällys

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Työnantajan oikeus työntekijän PEth-testaukseen .....</b>                                   | <b>1</b>  |
| <b>Lähteet.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>Lyhenteet.....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>1. Johdanto .....</b>   | <b>1</b>  |
| 1.1. Tutkimuksen tausta ja aiheen valinta .....  | 1         |
| 1.2. Tutkimuskysymys ja –metodi.....   | 2         |
| <b>2. Työnantajan direktio-oikeus ja työntekijän lojaliteettivelvoite .....</b>                | <b>4</b>  |
| 2.1 Työnantajan direktio-oikeuden laajuus.....   | 4         |
| 2.2 Työntekijän lojaliteettivelvoite.....  | 6         |
| <b>3. Työnantajan työsuojelovelvoitteet.....</b>   | <b>10</b> |
| 3.1. Työsuojelovelvoitteista yleisesti .....   | 10        |
| 3.2. Alkoholi- ja huume-testaus osana työnantajan työsuojelovelvoitteita .....                 | 12        |
| 3.3 PEth-testauksen oikeudellinen arviointi työturvallisuusvelvoitteiden<br>näkökulmasta ..... | 15        |
| <b>5. Johtopäätökset .....</b>   | <b>18</b> |

## Lähteet

### Kirjallisuus

Bruun, Niklas, Työoikeuden perusteet, 3. uudistettu painos. Alma talent 2022

Havula, Johanna – Jarmas, Timo – Koskinen, Seppo – Lehto, Anu-Tuija – Meincke, Nina – Paanetoja, Jaana – Pehrman, Timo – Rintala, Jenny – Schugk, Jan – Sortti, Toni – Tinnanen, Heli – Ullakonoja, Vesa – Vänskä, Anne, Työturvallisuusosoikeus, Edita Publishing Oy 2018

Hotakainen, Kristiina – Savolainen, Markku, J. Fosfatidyylietanolin (PEth) määrittäminen – testi luotettavampaan alkoholinkäytön osoittamiseen. Duodecim 2021;137 (6): 553–555

Huumausainetestaus työpaikalla. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja. 2024:29

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus, 3. uudistettu painos. WSOYpro 2011

Koskinen, Seppo, Päihdetesti on osa terveystarkastusta, asiantuntija-artikkeli, Edilex lakikirjastot 23.5.2003

Koskinen, Seppo – Kilpeläinen, Maija – Laakso, Elina, Päihteet – Tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina, Edita Prima Oy 2007

Paanetoja, Jaana, Työoikeus tutuksi -käsikirja. Edita Publishing Oy 2023

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus, 6. uudistetty painos. Alma Talent 2012

Äimälä, Markus – Nyysölä, Mikko – Åström, Johan, Työoikeus. Alma Media Finland Oy 2001

## **Virallislähteet**

HE 75/2000 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 59/2002 Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

## **Internetlähteet**

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Rekisterinpitäjän oikeutettu etu.

<https://tietosuoja.fi/rekisterinpitajan-oikeutettu-etu> (Luettu 10.9.2025).

Uusi testi kertoo pomolle, ryypäsitkö lomalla – lääkäri: Yllättäviä ja kohtuuttomia seurauksia”. Yle. 9.6.2025 <https://yle.fi/a/74-20165596> (Luettu 3.10.2025)

Työntekijä saa kieltäytyä lomajuomista mittaavasta testistä, sanoo emeritusprofessori. Yle. 9.6.2025 <https://yle.fi/a/74-20166626> (Luettu 16.9.2025)

## **Oikeustapaukset**

KKO 2021:66

KKO 2000:77

TT:2025–3

TT:2019–80

TT:2014–179

TT: 2013–1

TT:2013–11

TT:2011-17

TT:2009-126

TT:2008-96

TT:2005-35

TT:2005-4

## Lyhenteet

|        |  |
|--------|--|
| PL     | Suomen perustuslaki (731/1999)                             |
| OikTL  | Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929) |
| RL     | Rikoslaki (39/1889)  |
| TSL    | Työsopimuslaki (55/2001)                                   |
| YksitL | Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)         |
| TTurvL | Työturvallisuuslaki (738/2002)                             |

# 1. Johdanto

## 1.1. Tutkimuksen tausta ja aiheen valinta

PEth-testissä on kyse työntekijältä otettavasta verinäytteestä, josta voidaan havaita veren fosfatidyylietanolin, eli niin kutsuttu PEth:n pitoisuus. Fosfatidyylietanolia syntyy vain silloin, kun elimistössä on alkoholia, ja jo yhdellä kertaa juotu noin yhden promillen humalaa vastaava alkoholimäärä saa aikaan PEth:n ilmaantumisen verenkiertoon 1–2 tunnin aikaviiveellä. Suuremmat annokset kuitenkin lisäävät PEth-pitoisuutta ja pidentävät sen säilymistä verenkierrossa. Näin ollen PEth-määrityksellä voidaan havaita edeltävien 2–4 viikon takainen alkoholin käyttö. Koska PEth:ta syntyy vain silloin, jos elimistössä on alkoholia, voidaan testiä pitää varsin luotettavana. Vääriä positiivisia näytteitä voi käytännössä syntyä vain, mikäli näytteenotossa on vastoin ohjeistuksia käytetty ihon puhdistukseen alkoholipitoista puhdistusainetta.<sup>1</sup>

PEth-testaus ja työnantajan oikeus käyttää testiä työnjohdollisena valvontakeinona valikoitui aiheeksi sen ajankohtaisuuden sekä epäselvän oikeustilan vuoksi. Kysymys PEth-testin laillisuudesta on mielenkiintoinen, sillä vastaan on tullut useita tapauksia, joissa työnantaja on testitulosten perusteella pidättänyt työntekijän työstä ja katkaissut jopa tämän palkanmaksun.<sup>2</sup> Työnantajan toimet ovat uutisoinnin perusteella kohdistuneet vain testitulosten perusteella tehtyyn päätökseen, ei esimerkiksi siihen, että työntekijä olisi työssä ollut päihtyneenä, eikä työsuoritteissa ole havaittu muuten puutteita. Tietävästi testitulosten perusteella ei ketään vielä ole irtisanottu, mutta PEth-testaaminen on menettelynä varsin tuore, eikä kaikkia tapauksia ole mahdollisesti tilastoitu. PEth-testaus asettaa avoimia kysymyksiä työnantajan direktio-oikeuden laajuudesta, työnantajapuolen työturvallisuusvelvoitteiden huolehtimisesta ja työntekijän lojaliteettivelvollisuuden ulottamisesta vapaa-ajalle.

Tutkimus pistettiin alulle parityönä osana työoikeuden erikoistumisopintojaksoa, jossa seminaarityönä yhdessä Lines Harjun kanssa kirjoitimme alustavan version aiheesta. Lopullisen notaarityön olen seminaarityön pohjalta kirjoittanut itse.

---

<sup>1</sup> Hotakainen, Savolainen, s. 553–554

<sup>2</sup> Uusi testi kertoo pomolle, ryyppäsitkö lomalla. YLE <https://yle.fi/a/74-20165596>

## 1.2. Tutkimuskysymys ja –metodi

Tutkimuskysymys on, voiko työnantaja direktio-oikeutensa ja työturvallisuusvelvoitteiden nojalla teettää työntekijällä PEth-testejä, ja mitkä ovat edellytykset PEth-testauksen suorittamiselle. Työstä on rajattu pois testauksesta pidättäytymisestä johtuvat seuraamukset sekä yksityisyydensuojaan liittyvät tietosuojakysymykset, jotta tutkielma pysyy notaariryön ohjepituudessa.

Kysymys työnantajan oikeutuksesta PEth-testien teettämiseen nivoutuu työnantajan direktio-oikeuden sekä työturvallisuuden ja työntekijän lojaliteettivelvoitteen välisten jännitteiden ympärille. Ongelmallista PEth-testien teettämisessä on, kuten myös yleisesti alkoholitestauksessa, ettei tämän kaltaisten testien suorittamisesta Suomessa ole yleistä lainsäädäntöä. PEth-testauksessa tarkasteltava alkoholinkäyttö ulottuu työntekijän vapaa-ajalle, joten siihen kajoava toiminta ilman lainsäädännöllistä taustatukea luo jännitteisen tilanteen työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien välille. Työsopimuslain 1:1§:n mukaan työntekijä työskentelee työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan<sup>3</sup>. Edellä kuvatun työnantajan direktio-oikeuden nojalla työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajan käskyjä työtä tehdessä. Työnantajan direktio-oikeuden ei voida kuitenkaan katsoa ulottuvan työajan ulkopuolelle, mutta työturvallisuuslain 8§:n mukaisesti työnantaja on kuitenkin tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.<sup>4</sup> Ongelmallinen tilanne syntyy silloin, kun työntekijän alkoholin käyttö vapaa-ajalla on niin runsasta, että se uhkaa työturvallisuutta työaikana. Lisäksi työntekijää sitoo työsopimuslaissa määritelty lojaliteettivelvollisuus työnantajaa kohtaan myös vapaa-ajallaan toimiessaan. Lojaliteettivelvoitteen mukaisesti työntekijän tulee välttää kaikkea sellaista toimintaa, joka on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.<sup>5</sup>

Hypoteesi tutkielmassa on, että työnantajan suorittamaan PEth-testaukseen tulee lähtökohtaisesti suhtautua varauksellisesti sen vapaa-ajalle ulottuvan luonteen vuoksi.

---

<sup>3</sup> TSL 1:1§

<sup>4</sup> TTurvL 2:8§

<sup>5</sup> TSL 3.1§

Tietyillä erityisaloilla, joilla työn luonne edellyttää poikkeuksellisen suurta tarkkuutta ja pidättäytymistä päihteiden käytöstä myös vapaa-ajalla, työnantajalle saattaa kuitenkin syntyä oikeus testien teettämiseen työturvallisuusvelvoitteiden toteuttamiseksi. Lähtökohtaisesti arvioidaan, että työnantajan menettely on oikeudellisesti hyväksyttävämpää silloin, kun huumausaine- tai puhallustestausta toteutetaan ainoastaan lainsäädännössä erikseen säännellyissä tilanteissa, ja kun toimenpiteen taustalla on perusteltu epäily työntekijän päihtyneenä työskentelystä.

Tutkimusmetodina tutkielmassa käytetään lainopillista eli oikeusdogmaattista tutkimus, sillä tarkoituksena on tulkita ja systematisoida PEth-testauksen ympärillä vallitsevaa oikeustilaa.

## 2. Työnantajan direktio-oikeus ja työntekijän lojaliteettivelvoite

Tässä luvussa tarkastellaan mitä työnantajan direktio-oikeus tarkoittaa ja mikä suhde sillä on työntekijän lojaliteettivelvoitteeseen.

### 2.1 Työnantajan direktio-oikeuden laajuus

Työsuhteen tunnusmerkistö määrittellään työsopimuslain 1 luvun 1 pykälässä. Säännöksen mukaan työsuhteen perustunnusmerkkejä ovat sopimukseen perustuva ansiotyön tekeminen vastiketta vastaan työnantajan lukuun, työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa. Tätä työnantajalle kuuluvaa sopimukseen ja lakiin perustuvaa työnjohto- ja valvontaoikeutta kutsutaan direktio-oikeudeksi. Direktio-oikeuden myötä työntekijäasema on alisteinen suhteessa työnantajaan. Direktio-oikeutta koskeva säännös löytyy myös TSL 3:1:stä, jonka mukaan työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajan määräyksiä työn suorittamisesta.<sup>6</sup>

Työnantajan käyttämän direktio-oikeuden tulee olla lain ja hyvän tavan mukaista.

Merkityksellinen direktio-oikeuden laajuutta rajoittava säännös tulee TSL 3:1:n sanamuodosta, jonka mukaan työnantaja voi antaa määräyksiä vain työn suorittamisesta ja siihen välittömästi liittyvistä asioista. Säännös on tarkoituksellisesti jätetty avoimeksi eikä direktio-oikeuden laajuutta laissa tarkemmin avata.<sup>7</sup> Oikeuskirjallisuudessa on katsottu direktio-oikeuden antavan työnantajalle oikeuden päättää missä, milloin, miten ja mitä työtä tehdään. Lisäksi valvontaoikeus antaa työnantajalle oikeuden seurata työn tekemistä laadullisesti ja määrällisesti asetettujen tavoitteiden mukaisesti.<sup>8</sup> Tiitisen ja Krögerin mukaan työn johto- ja valvontaoikeus ei ulottuisi työntekijän vapaa-ajalle, mutta sen sijaan työntekijän lojaliteettivelvoite voi jossain määrin asettaa rajoituksia vapaa-ajan toiminnalle.<sup>9</sup> Tästä on myös viitteitä oikeuskäytännöstä, sillä lukuisissa KKO:n ja työtuomioistuimen ratkaisuisa direktio-oikeuden ulottamista työntekijän vapaa-ajalle punnitaan nimenomaan

---

<sup>6</sup> [https://verkkokirjahylly-almainsights-fi.ezproxy.utu.fi:2443/teos/CAIBGXCTDG#kohta:I\(\(20\)TY\(\(d6\)OIKEUDEN\(\(20\)PERUSTEITA\(3.\(\(20\)Ty\(\(f6\)Oikeuden\(\(20\)soveltamisala\(:Ty\(\(f6\)suhteen\(\(20\)k\(\(e4\)sitteen\(\(20\)perustunnusmerkit\(:Johdon\(\(20\)ja\(\(20\)valvonnan\(\(20\)alaisuus](https://verkkokirjahylly-almainsights-fi.ezproxy.utu.fi:2443/teos/CAIBGXCTDG#kohta:I((20)TY((d6)OIKEUDEN((20)PERUSTEITA(3.((20)Ty((f6)Oikeuden((20)soveltamisala(:Ty((f6)suhteen((20)k((e4)sitteen((20)perustunnusmerkit(:Johdon((20)ja((20)valvonnan((20)alaisuus)

<sup>7</sup> Tiitinen – Kröger s. 320-323

<sup>8</sup> Bruun s. 19

<sup>9</sup> Tiitinen – Kröger s. 320-323

lojaliteettivelvoitteen, salassapito- sekä kilpailukieltokysymysten näkökulmasta. Työntekijän lojaliteettivelvoitetta käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa. Direktio-oikeuden laajuutta voi lisäksi rajoittaa myös työturvallisuusvelvoitteet. Työturvallisuuslain 23§:n mukaan työntekijällä on oikeus pidättäytyä työn tekemisestä, jos siitä voisi aiheutua vakavaa vaaraa hänen hengelleen tai terveydelle. Pehdymme työturvavelvoitteisiin tuonnempana tutkielmassa tarkemmin.

Työnantajan direktio-oikeuden keskeisenä sisältönä on työn suorittamiseen ja työaikaan liittyvien määräysten antaminen sekä työn tekemisen valvonta. Direktio-oikeuden on vakiintuneesti katsottu rajoittuvan työn tekemiseen ja siihen välittömästi liittyviin seikkoihin, eikä sen ole katsottu ulottuvan työntekijän vapaa-ajalle. Tästä lähtökohdasta käsin PEth-testauksen sijoittaminen työnantajan direktio-oikeuden piiriin on ongelmallista. Oikeuskäytännönkin mukaan direktio-oikeus ei voi ulottua vapaa-ajalle, vaan vapaa-ajan rikkomusten vaikutukset työntekijän työsuhteeseen liittyvät pääasiallisesti seuraavassa luvussa käsiteltäviin lojaliteettivelvollisuuden noudattamisen laiminlyönteihin.<sup>10</sup>

PEth-testauksessa ei ole kyse työn suorittamisen valvonnasta tai työaikaisen päihtymyksen toteamisesta, vaan toimenpiteestä, joka tuottaa tietoa työntekijän alkoholinkäytöstä useiden viikkojen ajalta takautuvasti työajan ulkopuolelta. Testaus kohdistuu siten työntekijän vapaa-aikaan eikä työnteon ajankohtaiseen edellytykseen. Tämän vuoksi PEth-testausta ei voida rinnastaa esimerkiksi työvuoron alussa tehtävään puhalluskokeeseen, jonka tarkoituksena on varmistaa työntekijän työkyky nimenomaan työtehtävän suorittamishetkellä. Koska työnantajan direktio-oikeus ei näin ollen oikeuttaisi puuttumaan työntekijän vapaa-aikaan tai vapaa-ajalla tapahtuneeseen lailliseen toimintaan, ei direktio-oikeutta voida pitää itsenäisenä oikeutusperusteena PEth-testauksen teettämiselle. PEth-testauksen oikeudellinen arviointi edellyttää direktio-oikeutta vahvempaa ja nimenomaisempaa perustetta, joka voisi tulla kyseeseen enintään työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden tai poikkeuksellisesti työntekijän lojaliteettivelvoitteen kautta. Testaukseen liittyvän lainsäädännön puuttuminen on myös omiaan aiheuttamaan sen, että tarkastelu alkoholitestauksen laillisuudesta ei ole aina selkeää, mutta työntekijän yksityisyydensuojaan loukkaavien toimenpiteiden pitäisi aina olla laissa säädettyjä eikä tulkinnanvaraisia.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> esimerkiksi KKO 2020:74

<sup>11</sup> Työntekijä saa kieltäytyä lomajuomista mittaavasta testistä, sanoo emeritusprofessori. Yle.

## 2.2 Työntekijän lojaliteettivelvoite

Työntekijän lojaliteettivelvoite määritellään työsopimuslain 3:1§:ssä. Sen mukaisesti työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.<sup>12</sup>

Oikeuskirjallisuudessa lojaliteettivelvoitteen ilmentymistä on kuvattu muun muassa työntekijän velvollisuutena olla lojaali työnantajaa kohtaan ja noudattaa työnantajan toimivallan nojalla annettuja määräyksiä. Työnantajan osalta lojaliteettivelvoitetta puolestaan ei ole kirjattu suoraan lakiin, mutta velvoite toimia lojaalisti toisen osapuolen etua kunnioittaen voidaan katsoa olevan sopimusoikeudesta pohjaava työoikeudellinen yleisperiaate, jolle on korkeimman oikeuden tuomioistuinkäytännössä annettu myös sellaisenaan ratkaisuarvoa.<sup>13</sup>

Työntekijän lojaliteettivelvoitteen osalta mielenkiintoista on, että sen voidaan katsoa ulottuvan myös työntekijän vapaa-ajalle. Tästä johtuen työntekijän onkin vältettävä vapaa-ajallaan sellaisia toimia, jotka voivat horjuttaa työsuhteen osapuolten välistä luottamusta. Esimerkiksi työtuomioistuimen tapauksessa 2011–17 työnantajalla katsottiin olleen oikeus irtisanoa työntekijä, joka oli osallistuessaan television viihdeohjelmaan ilmoittanut heti alussa työnantajansa nimen, ja tämän jälkeen esittänyt maahanmuuttajiin ja eri kulttuuritaustat omaaviin ihmisiin liittyviä lausuntoja, jotka voitiin tulkita syrjiviksi ja rasistisiksi. Lisäksi työntekijä oli myöntänyt varastaneensa työnantajaltaan sekä liioitelleen saavutuksiaan esihenkilölleen. Näiden ohjelmassa esitettyjen seikkojen johdosta voitiin katsoa, että työnantajan yrityskuva oli muodostunut epäedulliseksi työntekijän menettelyn vuoksi ja täten myös vaarantanut asiakassuhteita sekä vahingoittanut työnantajan mainetta. Kokonaisuudessaan arvioiden työntekijän katsottiin rikkoneen lojaliteettivelvoitettaan työnantajaansa kohtaan sellaisella tavalla, ettei työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista.<sup>14</sup> Tapausta TT 2011–17 tarkastellessa voidaankin huomata työntekijän rikkomusten olleen sellaisia, jotka jo yleisellä tasolla voidaan olettaa selkeästi epäsopiviksi ilman, että tarvitsisi tuntea juridiikkaa ja täten myös työntekijän on tullut voida olettaa ymmärtävän, että kyseinen menettely ei ole työnantajan näkökulmasta hyväksyttävää.

---

<sup>12</sup> TSL 3:1§

<sup>13</sup> Bruun s. 70. Paanetoja, s. 68

<sup>14</sup> TT 2011–17

Läheskään aina tilanteet eivät kuitenkaan ole yhtä selkeitä, kuin edellä kuvatussa TT:n tapauksessa. Tarkasteltaessa työntekijän alkoholinkäyttöä suhteessa tämän lojaliteettivelvoitteen rikkomiseen, nousee oikeuskäytännössä esiin kaksi arviointikriteeriä, joiden yhdistelmien varaan tuomioistuinten ratkaisut tyypillisesti rakentuvat. Oleellista tapausten ratkaisuiden kannalta on tyypillisesti ollut se, onko lojaliteettivelvoitteen rikkominen alkoholinkäytön osalta tapahtunut työ- vai vapaa-aikana sekä työntekijän asema ja työtehtävien laatu. Ensimmäisen kriteerin osalta tyypillisesti vapaa-ajalla tapahtunut alkoholinkäyttö on ollut arvioinnissa lieventävä seikka verrattuna työpaikalla tapahtuvaan alkoholinkäyttöön.<sup>15</sup> Jälkimmäinen kriteereistä nivoutuu TSL 3:1§ sisältämään työntekijän velvoitteeseen välttää kaikkea sellaista toimintaa, joka on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tapauksissa, joissa työntekijän alkoholinkäyttö on muodostunut perusteeksi työsuhteen päättämiseksi, on painoa tyypillisesti annettu työtehtävien laadulle ja työturvallisuusvelvoitteiden toteutumiseksi. Huomionarvoista on myös se, että tapauksissa, joissa työntekijän on katsottu rikkoneen lojaliteettivelvollisuuttaan alkoholinkäytön osalta tehtävien laatu ja edellytettävä työturvallisuus huomioiden, ei sillä onko moitittava menettely alkoholin käytön osalta tapahtunut työ- vai vapaa-ajalla ole ollut työsuhteen päättämisen kannalta välttämättä merkitystä. Tästä esimerkkinä voidaan pitää muun muassa tapausta KKO 2000:77, jossa ratapihakonduktöörinä työskennellyn henkilön irtisanominen katsottiin perustelluksi tämän syyllistyttyä vapaa-ajallaan kahteen törkeään rattijuopumukseen. Tuomiossa painotettiin muun muassa junaturvallisuuden erityistä luonnetta suhteessa työntekijän päihteiden käyttöön.<sup>16</sup> Tapausta KKO 2000:77 arvioidessa painoarvoa on annettava sille, että vaikka moitittava toiminta alkoholinkäytön osalta on tapahtunut vapaa-ajalla, on se kuitenkin ollut toistuvaa ja lisäksi menettely yhdistettynä ratapihakonduktöörin erityistä huolellisuutta vaativaan työn luonteeseen ja yhtiön omiin ohjeistuksiin, on teko ollut myöskin rikoslaisissa rangaistavaksi säädetty.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> TT 2014–179, TT 2005–4, TT 2008–96, TT 2009–126, TT 2025–3

<sup>16</sup> KKO 2000:77

<sup>17</sup> RL 23:4§

Tapauksen KKO 2000:77 ratkaisusta käy kuitenkin ilmi, ettei ratkaisu ole ollut yksimielinen vaan se on ratkaistu äänestyksellä 3–2. Eriävät mielipiteet ovat liittyneet rikosten vaikutukseen työntekijän ja työnantajan väliseen luottamussuhteeseen, työtehtävien vaativuuteen junaturvallisuuden kannalta, rikosten laatuun suhteessa junaturvallisuuteen ja tapahtuma-aikaan sekä työntekijän yleiseen nuhteettomuuteen pitkällä aikavälillä.<sup>18</sup> Korkeimman oikeuden erimielisestä ratkaisusta ilmenevät perustelut ja oikeuskäytännön variaatio osoittavat, ettei työtehtävien laadun ja työntekijän aseman arviointi ole yksiselitteistä tai oikeuttaisi päätelmään, jossa lähes poikkeuksetta esimerkiksi kuljetusalalla työskentelevän työntekijän työsuhte voitaisiin päättää tämän alkoholinkäytön seurauksena.

Lojaliteettivelvoitetta koskevassa oikeuskäytännössä on vakiintuneesti arvioitu tilanteita, joissa työntekijän vapaa-ajalla tapahtunut menettely on ollut omiaan heikentämään työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta ja muodostanut perusteen työsuhteen päättämiseksi. Näissä ratkaisuissa huomio on kohdistunut kuitenkin ensisijaisesti työntekijän jo toteutuneen menettelyn moitittavuuteen sekä sen vaikutuksiin työsuhteen jatkamisedellytyksiin. Oikeuskäytäntö kuten ei lainsäädäntökään anna sellaisenaan vastausta siihen, missä määrin työnantajalla olisi oikeus ennalta selvittää tai valvoa työntekijän vapaa-ajalla tapahtuvaa alkoholin käyttöä esimerkiksi PEth-testauksen avulla. Se seikka, että vapaa-ajalla tapahtunut alkoholin käyttö voi tietyissä erityistilanteissa muodostaa perusteen työsuhteen päättämiseksi, ei vielä merkitse, että työnantajalla olisi oikeus yleisluonteisesti tai rutiininomaisesti valvoa työntekijän vapaa-ajan alkoholin käyttöä terveydentilaa koskevien testien avulla.

Kuten edellä läpikäydyistä muutamasta oikeustapauksesta voidaan päätellä, lojaliteettivelvoitteen on katsottu jossain tilanteissa asettavan työntekijälle velvollisuuden pidättäytyä sellaisesta vapaa-ajan toiminnasta, joka on selkeästi ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tästä huolimatta PEth-testaus merkitsee voimakasta puuttumista työntekijän yksityiselämään ja vapaa-aikaan, eikä lojaliteettivelvoite lähtökohtaisesti tarjoa riittävää oikeudellista perustetta tällaiselle toimenpiteelle. Ainoastaan poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa työntekijän työtehtävät edellyttävät erityistä luotettavuutta, turvallisuutta tai päihteettömyyttä myös vapaa-ajalla, voidaan lojaliteettivelvoitteen katsoa mahdollisesti tukevan PEth-testauksen

---

<sup>18</sup> KKO 2000:77

oikeuttamista osana kokonaisharkintaa, mutta nähdäkseni silloinkin vain, jos työntekijää on erityisesti etupainotteisesti työnantajan ohjeistuksella, työsopimuksella, työehtosopimuksella tai lainsäädännöllä ohjattu pidättäytymään päihdyttävistä aineista vapaa-ajallaan. Työntekijän tulee siis olla tietoinen tällaisista erityisehdoista ja vapaa-ajan toimintaa rajoittavista seikoista. Tällaista työtä voisi olla esimerkiksi lentäjän työ matkustajalentoja lentäessä. Sen sijaan esimerkiksi tavallisessa toimistotyössä työskentelevän henkilön vapaa-ajan alkoholinkäytön selvittäminen ei täytä lojaliteettivelvollisuuden tai työturvallisuuden toteuttamiseen liittyviä kriteereitä, eikä siten anna perusteita PEth-testaukselle. Rajanveto siitä, minkälainen alkoholinkäyttö vapaa-ajalla voidaan katsoa lojaliteettivelvoitteen vastaiseksi, on kuitenkin erittäin hankalaa ja etenkin poikkeuksellisia ääriesimerkkejä lukuun ottamatta työntekijän alkoholinkäytön seuraamiselle lojaliteettivelvoitteen näkökulmasta tulisi suhtautua erittäin pidättyväisesti.

### 3. Työnantajan työsuojeluelvoitteet

Tässä luvussa avataan mitä työsuojeluelvoitteet tarkoittavat ja voiko työsuojeluelvoitteiden nojalla oikeuttaa työntekijään kohdistuvaa alkoholi- ja huumetestausta. Työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan työturvallisuusvelvoitteista, ja lain tarkoituksen on ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia sekä työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisiä ja henkisiä terveyden haittoja. Tutkimuskysymyksen kannalta on keskeistä selvittää, onko mahdollista löytää oikeutusta PEth-testaamiselle työturvallisuus sääntelyn kautta.

#### 3.1. Työsuojeluelvoitteista yleisesti

Työturvallisuuslain lisäksi työturvallisuutta koskevaa sääntelyä löytyy TSL 2:3:stä, jonka mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa säädetään.

Työturvallisuuslain 8§:ssä määritetään työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus, jonka mukaan työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä ottamalla huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.<sup>19</sup> Oikeuskirjallisuudessa on avattu, mitä TTurvL 8§:n vaarojen arvioinnin kehys tarkoittaa, ja todettu huolehtimisvelvollisuuden sisältävän muun muassa työvälineistön, työn menetelmät, työn raskauden ja työhön käytettävän tilan. Fyysisten työnteon ominaisuuksien lisäksi säännös velvoittaa työnantajan huomioimaan myös työntekijän henkilökohtaiset edellytykset kuten ammattitaidon, iän, sukupuolen ja työkokemuksen. Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajoittavina tekijöinä huomioidaan TTurvL 8§:n mukaan muun muassa epätavalliset ja ennalta-arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantajan ei voida katsoa vaikuttaneen tai ennakoineen.<sup>20</sup> Työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden rikkomisesta seuraa TSL 12:1:n mukainen vahingonkorvausvelvollisuus, joka tosin edellyttää työnantajan tuottamusta. Työnantajan on siten vastuusta vapautuakseen osoitettava, ettei vahingon syynä ole hänen tuottamuksensa.<sup>21</sup>

Työnantajan vastuulla on huolehtimisvelvollisuuden lisäksi tarkkailuelvoite, joka velvoittaa työnantajaa jatkuvasti tarkkailemaan työympäristöä ja työtapojen turvallisuutta.

---

<sup>19</sup> Tiitinen – Kröger. s.160-161

<sup>20</sup> Havula ym. s. 80-83

<sup>21</sup> Tiitinen – Kröger s.163

Tarkkailuvelvoite edellyttää työnantajaa esimerkiksi huolehtimaan, että työntekijät tuntevat ja noudattavat annettuja ohjeistuksia, käyttävät suojaimia asianmukaisesti ja että käytettävät laitteet ja koneet ovat huollettu ja turvallisia käyttää.<sup>22</sup> Hallituksen esityksen mukaan tarkkailuvelvoite ulottuu työntekijän fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ja terveyden ohella myös työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Velvoite pitää sisällään työyhteisön tarkkailun esimerkiksi työntekijöiden häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun havaitsemiseksi. Tarkkailuvelvoitetta koskeva toimintavelvoite on lisätty myös työturvallisuuslain 8§:ään, joka velvoittaa työnantajaa poistamaan turvallisuuteen tai terveyteen liittyvän epäkohdan.<sup>23</sup> Suoraan oikeuskirjallisuudessa ei ole avattu työturvallisuuslain säännösten sanamuodon sisältävän tilannetta, jossa työnantaja voisi työturvallisuusnäkökulmasta poistaa esimerkiksi päihtyneen työntekijän työpaikalta nimenomaisesti muiden työntekijöiden turvaksi, mutta oikeuskäytännöstä löytyy tapauksia, joissa on otettu kantaa nimenomaiseen kysymykseen.<sup>24</sup>

Vaikka oikeuskirjallisuudessa työturvallisuusvelvoitteilla tarkoitetaan tyypillisesti työntekovälineitä, riittävää työhön perehdytystä ja yleisesti turvallista työympäristöä, tulkintaa voitaisiin venyttää työnantajan työturvavelvoitteiden osalta myös koskemaan vaaraa aiheuttavan työntekijän poistamista työtehtävästä. TTurvL 10§ ja 11§, jotka käsittelevät työn vaarojen selvittämistä sekä erityisen vaarallista työtä, ilmaisevat työntekijän henkilökohtaisten edellytysten olevan yksi merkityksellinen arviointikriteeri työturvallisuuden vaaraa aiheuttavana tekijänä. Joissakin erityisammateissa, kuten kuljetus, ilmailu ja vesiliikennealoilla, voi olla lainsäädännön lisäksi hyvin tarkat työehtosopimuksiin ja työpaikan sääntöihin kirjatut turvallisuusmääräykset, jotka velvoittavat työntekijältä erityistä huolellisuutta työssä, mutta myös työnantajalta toimia, jos työntekijän epäillään aiheuttavan vaaratilanteita muille työntekijöille tai sivullisille.<sup>25</sup> Esimerkiksi tapauksessa TT 2025:3 ratkaisussa mainitaan työnantajalla olleen päihdeohjelma, joka velvoittaa päihtyneen työntekijän poistamisen työpaikalta työturvallisuuteen vedoten. Tapauksessa viitataan myös

---

<sup>22</sup> Kairinen ym. S. 454

<sup>23</sup> HE 59/2002 vp

<sup>24</sup> TT: 2013-1, TT:2013–11, TT:2025–3

<sup>25</sup> Esimerkiksi Helsingin HO 24.8.2005 tapaus, jossa ilmailualalla työskentelevä työntekijä oli saanut työnantajalta työkirjan työpaikan säännöistä, joissa todetaan, ettei alkoholin käyttö lennolla ole sallittua. Hovioikeuden perusteluissa on vedottu ohjeiden vastaisen toiminnan olleen turvallisuusriksi työssä ja työntekijän olisi tämä pitänyt ymmärtää. Kairinen ym. S. 749

työtehtävien luonteeseen ja työolosuhteisiin, jolloin työnantajan harkittavaksi ja työohjeiden muotoilun varaan jää katsoa, ovatko työtehtävät ja mahdollisesti työntekijän asema sellainen, että päihtyneenä työpaikalla esiintyminen voisi aiheuttaa työturvallisuuslain mukaista vaaraa.

<sup>26</sup> Koska TTurvL 8§ velvoittaa työnantajaa poistamaan vaaratekijän ja työturvallisuuslain rikkomisesta työnantajalle seuraava vahingonkorvausvastuu syntyy tuottamuksesta eli välinpitämättömyydestä tai tiedossa olevan työturvallisuutta haittaavan esteen poistamatta jättämisestä, voidaan katsoa työnantajan näkökulmasta olevan turvallisempaa poistaa päihtynyt tai muuten työturvallisuutta vaarantava työntekijä työtehtävästä, jos hän voi olla vaaraksi itselleen, kollegoille tai sivullisille. Usein oikeuskäytännössä työntekijän poistaminen päihtymistilan takia työtehtävästä on edennyt välittömästi irtisanomiseen tai työsuhteen purkuun. Työnantajalla on TSL 7:2:n mukaan kuitenkin velvollisuus ensisijaisesti tarjota työntekijälle jotain muuta työtä sekä antaa varoituksen kautta mahdollisuus korjata menettelynsä, mikäli rikkomus ei ole työntekijän asema ja tehtävän laatu huomioiden niin vakava, että se edellyttäisi välitöntä irtisanomista.

### **3.2. Alkoholi- ja huumetestaus osana työnantajan työsuojeluelvoitteita**

Työntekijään kohdistuva alkoholi- ja huumetestaus asettuu työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden ja työntekijän perusoikeuksien väliseen jännitteeseen. Perustuslain 7§ antaa jokaiselle oikeuden ruumiilliseen koskemattomuuteen ja henkilökohtaiseen vapauteen. PL 7.3§:n mukaan henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ei saa puuttua mielivaltaisesti eikä ilman laissa säädettyä perustetta. Oikeuskirjallisuuden mukaan perusoikeussuoja on niin voimakas, ettei se esimerkiksi sallisi henkilöön kohdistuvia tarkastuksia ja pakolla toteutettavia lääketieteellisiä tarkastuksia. On myös katsottu, että sopimusperusteisesti perusoikeuksien rajoittaminen on hyvän tavan vastaista ja tekee sopimuksesta näin pätemättömän. Esimerkiksi työsopimuksen ehto, jossa työntekijä suostuu työsuhteen aikana milloin tahansa puhalluskokeeseen, voidaan katsoa pätemättömäksi sopimusehdoksi. <sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> TT 2025:3

<sup>27</sup> Koskinen - Kilpeläinen - Laakso s. 72-73, 76

Voimassa oleva lainsäädäntö ei sisällä yleistä säännöstä työnantajan oikeudesta velvoittaa työntekijä alkoholitestiin. Alkoholitestauksen oikeudellinen arviointi on siten pitkälti jäänyt oikeuskäytännön ja yleisten työoikeudellisten periaatteiden varaan. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 14§:ssä säädetään, että työntekijän terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja terveydenhuollon palveluita siten kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään. Oikeuskirjallisuudessa on otettu varovaisesti kantaa työpaikalla suoritettaviin alkoholitestauksiin. Lähtökohta on se, ettei työnantajalla olisi oikeutta vaatia työntekijää osallistumaan alkoholi- tai huume-testaukseen. Poikkeuksena edellä mainittuun on testien käyttö tilanteissa, joissa se perustellaan säännöksillä erityisissä ammateissa toimiville, kuten lentäjille on esimerkiksi erillisen terveydentilavaatimuksen kautta.<sup>28</sup> Samalla oikeuskäytännössä on pohdittu esimerkiksi sitä, voiko työntekijä tosiasiaa antaa suostumusta puhalluskokeeseen ja sitä kautta suostua omien perusoikeuksien rajoittamiseen. Työntekijä ei välttämättä ymmärrä toimenpiteen merkitystä tai oikeuksiensa laajuutta ja tahdonmuodostus ei mahdollisesti toteudu vapaasta tahdosta, sillä ilman suostumusta työnantaja voisi toimia perustellun epäilyn perusteella, joka ei sekään välttämättä olisi työntekijälle edullinen ratkaisu. Vaikka edellä esitetyn perusteella perusoikeussuojan katsotaan olevan niin voimakas, ettei sen rajoittamisesta voida poiketa edes suojan kohteen suostumuksella, on eduskunnan apulaisoikeusasiamiehen päätöksessä katsottu suostumuksen olevan yksittäistapauksessa mahdollinen, jos suostumus on annettu vapaasta tahdosta ja siitä on riittävästi informoitu ennen suostumuksen pyytämistä.<sup>29</sup>

Jossain tilanteissa alkoholitestaus voidaan katsoa olevan osa työterveyshuollon terveystarkastusta. Tästä säännellään työterveyshuoltolain 13§:ssä, jonka mukaan työntekijä ei saisi ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta kyseisessä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen. Tarkastus voi lain mukaan olla välttämätöntä työntekijän terveydentilan selvittämiseksi työstä aiheutuvien ja terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Säännös on lakea ja mahdollistaa näin myös alkoholitestien tekemisen, vaikka säännöksessä ei suoraan otetakaan kantaa testien tekemistä työturvallisuusnäkökulmasta. Tosin epäsuorasti voidaan tulkita terveydentilaan kohdistuvien tutkimuksien ennaltaehkäisevän mahdollisia

---

<sup>28</sup> Koskinen - Kilpeläinen - Laakso s. 73-74

<sup>29</sup> Eduskunnan apulaisoikeusasiamiehen Petri Jääskeläisen päätös 21.9.2005, dnro 253/4/04

Koskinen, Kilpeläinen, Laakso s.74-76

vaaratilanteita nimenomaisesti työturvallisuusnäkökulmasta. On kuitenkin huomioitava, että mikäli alkoholitestit halutaan suorittaa osana terveystarkastusta, sen on oltava välttämätön työtehtävien kannalta.<sup>30</sup> Vallitsevana lähtökohtana voidaan pitää, ettei työnantajalla ole oikeutta rutiininomaiseen tai yleisluonteiseen alkoholitestaukseen, vaan mahdolliset toimenpiteet edellyttävät tapauskohtaista ja työturvallisuuteen kytkeytyvää perustetta.

Huumausainetestauksen osalta sääntely on täsmällisempää. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:n mukaan työnantaja voi edellyttää huumausainetestausta vain laissa erikseen säädetyissä tilanteissa, joissa työntekijän työtehtävät ovat luonteeltaan sellaisia, että huumausaineiden käyttö voi vaarantaa työturvallisuutta, liikenneturvallisuutta tai muuta merkittävää oikeushyvä. Testauksen edellytyksenä on lisäksi perusteltu epäily ja työpaikalla käytössä oleva päihdeohjelma. Huumausainetestausta koskeva erityissääntely osoittaa, että lainsäätäjä on suhtautunut työntekijän terveydentilaa koskevaan testaukseen pidättyvästi ja rajannut sen käyttöalan täsmällisesti.<sup>31</sup> Työterveyshuoltolain 13§:ssä määritetään tilanteet, joissa työntekijä voidaan lähettää työterveyshuollon tutkittavaksi. Terveysthuollon ammattilaisten päätettäväksi jää, onko terveydentilan selvittämiseksi tarpeen tehdä huume- ja alkoholinkäyttötesti. Työnantajan yksinomaisessa päätäntävällässä työntekijän testaaminen ei siis ole. Testeistä kieltäytyminen ei myöskään yksinomaan saa johtaa seuraamuksiin, mutta mikäli työnantajalla on perusteltuja epäilyksiä ja mikäli lain edellytykset täyttyvät, testeistä kieltäytyminen voi johtaa työsopimuksen päättämiseen.<sup>32</sup>

Vaikka alkoholitestauksen osalta vastaavaa erityissääntelyä ei ole, on oikeuskäytännössä katsottu, että työnantajalla on työturvallisuusvelvoitteidensa nojalla oikeus puuttua tilanteisiin, joissa työntekijän epäillään olevan työssä päihtyneenä ja siten vaaraksi itselleen tai muille. Tällaisissa tilanteissa työnantajan ensisijaisena velvollisuutena on poistaa vaaratekijä, mikä voi tarkoittaa työntekijän poistamista työtehtävästä. Päihtymyksen toteaminen ei kuitenkaan edellytä alkoholitestin suorittamista, vaan työnantaja voi perustaa menettelynsä myös muuhun havaittavaan näyttöön. Mikäli työnantaja sallisi päihtyneen

---

<sup>30</sup> Koskinen, Kilpeläinen, Laakso s.78-80

<sup>31</sup> [https://verkkokirjahylly-almainsights-fi.ezproxy.utu.fi:2443/teos/DAIBGXCTDG#kohta:5.\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEEN\(\(20\)EHDOT\(:Yksityisyyden\(\(20\)suoja\(\(20\)ty\(\(f6\)suhteessa\(:Huumetestit\(:Testien\(\(20\)k\(e4\)ytt\(\(f6\)\(\(20\)ty\(\(f6\)suhteen\(\(20\)aikana](https://verkkokirjahylly-almainsights-fi.ezproxy.utu.fi:2443/teos/DAIBGXCTDG#kohta:5.((20)TY((d6)SUHTEEN((20)EHDOT(:Yksityisyyden((20)suoja((20)ty((f6)suhteessa(:Huumetestit(:Testien((20)k(e4)ytt((f6)((20)ty((f6)suhteen((20)aikana)

<sup>32</sup> Kairinen ym. S.367

työntekijän jatkaa työntekoa, hän syyllistyisi onnettomuuden sattuessa työturvallisuusvelvoitteiden rikkomiseen ja rikoslain 47 luvun 1§:n työturvallisuusrikokseen. Jo perusteltu epäily alkoholin vaikutuksen alaisuudesta riittää oikeuttamaan työnantajan asian vaatimiin toimiin.<sup>33</sup>

Lopuksi nostan esiin eräisiin erityisaloihin liittyviä huomioita, jotka voimme kytkeä myös PEth-testaukseen liittyviin kysymyksiin. Esimerkiksi kuljetusalalla toimivilta työntekijöiltä edellytetään, ettei alkoholinkäytöstä aiheudu ongelmia työlle ja tämän velvollisuuden rikkomisesta voi harkinnanvaraisesti seurata irtisanominen työsuhteesta. Lentoliikenteessä työskentelevien kohdalla puolestaan alkoholin käyttöön suhtaudutaan vielä ankarammin ja lainsäädännöstä ilmenee jopa ilmailua koskeva täysraittiuuden vaatimus.<sup>34</sup> Esimerkiksi RL 23 luvun 6§:n mukaan ilmaliikennejuopumuksen rikosoikeudellinen vastuu voi syntyä jo siitä, että suorituskyky on huonontunut päihteiden vaikutuksesta. Oikeuskirjallisuudessa esitetäänkin ankaraa suhtautumista päihteiden käyttöön aloilla, joihin päihteet eivät työn vaarallisuuden vuoksi lainkaan sovi. Erityistä turvallisuutta vaativilla aloilla työnantajalla katsotaan oikeuskäytännönkin perusteella olevan perusteet suhtautua tiukemmin työntekijöiden päihteiden käyttöön.<sup>35</sup> Näin ollen on katsottava tiettyjen alojen erityislaatuisuuden vuoksi työnantajalta vaadittavan matalampaa puuttumiskynnystä työturvallisuuteen jo alan erityiset turvallisuusvaatimukset huomioiden, jolloin myös oikeutus alkoholitestien teolle voisi syntyä herkemmin työturvallisuuden varmistamisen nojalla.

### **3.3 PEth-testauksen oikeudellinen arviointi työturvallisuusvelvoitteiden näkökulmasta**

PEth-testaus poikkeaa olennaisesti alkoholin puhallustestauksesta ja huumausainetestauksesta sen ajallisen ulottuvuuden ja kohdistumisensa vuoksi. Testi ei mittaa työntekijän päihtymystilaa työtehtävän suorittamishetkellä, toisin kuin huume- tai puhallustesti, vaan antaa tietoa työntekijän alkoholinkäytöstä useiden viikkojen ajalta pääasiallisesti työajan

---

<sup>33</sup> Koskinen, Kilpeläinen, Laakso s.81-82

<sup>34</sup> Ilmailulaki 170§, jonka mukaan tehtävää ei saa suorittaa se, jonka veren alkoholipitoisuus on alkoholin nauttimisesta kohonnut tai joka on käyttänyt muuta huumaavaa ainetta niin, että sitä on hänen elimistössään havaittava määrä.

<sup>35</sup> Koskinen, Kilpeläinen, Laakso s.115-117

ulkopuolelle kohdistuvalta ajanjaksolta. Tämän vuoksi PEth-testauksen käyttäminen työnantajan toimenpiteenä edellyttää erityisen painavia perusteita ja huolellista punnintaa työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden ja työntekijän perusoikeuksien välillä.

Työnantajan työturvallisuuslain 8 §:ssä säädetty huolehtimisvelvollisuus voisi poikkeuksellisesti muodostaa perusteen PEth-testauksen teettämiselle tilanteissa, joissa työntekijän työtehtävät ovat luonteeltaan erityisen turvallisuuskriittisiä, ja joissa työntekijän vapaa-ajalla tapahtuvalla alkoholinkäytöllä on välitön ja konkreettinen yhteys työturvallisuuteen. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi tehtävät, joissa työ edellyttää jatkuvaa valppautta, tarkkuutta ja virheetöntä toimintakykyä, ja joissa pienikin heikentyminen voi aiheuttaa vakavaa vaaraa työntekijälle itselleen, muille työntekijöille tai sivullisille. Näihin tilanteisiin voidaan lukea edellä esimerkinomaisesti käsitellyt muutamat erityisaloihin liittyvät tilanteet, kuten esimerkiksi ilmailualalla toimivat lentäjät tai muissa liikenne- ja turvallisuustehtävissä työskentelevät toimihenkilöt.

PEth-testauksen oikeuttaminen työturvallisuusvelvoitteilla edellyttäisi ensinnäkin, että työnantajalla on käytettävissään konkreettisia seikkoja, joiden perusteella työntekijän alkoholinkäytön voidaan perustellusti epäillä vaikuttavan hänen työkykyynsä tai aiheuttavan vaaraa työssä. Pelkkä yleinen huoli, epäily tai ennaltaehkäisevä pyrkimys ei ole riittävä peruste näin voimakkaasti työntekijän vapaa-aikaan ulottuvalle toimenpiteelle. Testauksen on lisäksi oltava välttämätön keino työturvallisuusvelvoitteiden toteuttamiseksi, eikä samaan lopputulokseen saa olla saavutettavissa lievemmin työntekijän oikeuksiin puuttuvilla keinoilla.

Arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota myös testauksen tilannesidonnaisuuteen. PEth-testaus ei ole luonteeltaan yksittäiseen työvuoroon tai ajankohtaiseen työtehtävään sidottu toimenpide, minkä vuoksi sen käyttö rutiininomaisena tai yleisluonteisena käytäntönä ei ole työturvallisuusvelvoitteiden perusteella perusteltua. Työturvallisuuslain mukainen huolehtimisvelvollisuus edellyttää ensisijaisesti vaaran poistamista tai vähentämistä työssä, eikä se oikeuta työnantajaa jatkuvaan tai systemaattiseen työntekijöiden vapaa-ajan alkoholin käytön seurantaan. PEth-testauksen useita viikkoja kattava ajallinen ulottuvuus korottaa testauksen oikeuttamiskynnystä olennaisesti ja edellyttää, että työnantajalla on konkreettinen ja perusteltu epäily työntekijän pitkäaikaisen alkoholinkäytön merkityksestä työkyvyn tai työturvallisuuden kannalta. Sen sijaan näkisin, ettei akuutisti työajalla käsillä olevassa

päihtymysepäilyssä voida käyttää PEth-testausta, vaan työnantajan olisi tukeuduttava tilanteen niin salliessa joko normaaliin alkoholi- tai huume-testausprotokollaan.

Kokonaisarvioinnin perusteella PEth-testauksen käyttö osana työnantajan työturvallisuusvelvoitteita voisi olla oikeudellisesti hyväksyttävää vain poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa kaikki seuraavat edellytykset täyttyvät: työntekijän työtehtävät ovat erityisen turvallisuuskriittisiä, työnantajalla on perusteltu epäily työntekijän pitkäaikaisen ja toistuvan alkoholinkäytön vaikutuksesta työkykyyn ja työturvallisuuteen, testaus on välttämätön työturvallisuuden varmistamiseksi eikä lievempiä keinoja ole käytettävissä. Näissäkin tilanteissa PEth-testauksen käyttöä on aina arvioitava tapauskohtaisesti ja ensisijaisesti pidättyvästi, ottaen huomioon toimenpiteen voimakas puuttuminen työntekijän yksityiselämään ja vapaa-aikaan.

## 5. Johtopäätökset

Tutkielmassa on tarkasteltu työnantajan oikeutta edellyttää työntekijältä PEth-testausta työoikeudellisesta näkökulmasta erityisesti työnantajan direktio-oikeuden, työntekijän lojaliteettivelvoitteen sekä työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden kautta. Analyysin perusteella PEth-testaus asettuu lähtökohtaisesti työoikeudellisessa sääntelyssä ongelmalliseen asemaan, sillä testi kohdistuu voimakkaasti työntekijän vapaa-aikaan ja paljastaa tietoa työntekijän alkoholinkäytöstä ajanjaksolta joka ei rajoitu työaikaan tai työtehtävien suorittamiseen.

Työnantajan direktio-oikeuden ei voida katsoa oikeuttavan PEth-testauksen teettämiseen, sillä direktio-oikeus rajoittuu työn suorittamiseen ja siihen välittömästi liittyviin seikkoihin. PEth-testaus ei ole työnjohto- tai valvontatoimi, vaan työntekijän terveydentilaa ja vapaa-ajan käyttäytymistä selvittävä toimenpide, joka edellyttää direktio-oikeutta vahvempaa oikeudellista perustetta. Myöskään työntekijän lojaliteettivelvoite ei lähtökohtaisesti oikeuttaisi PEth-testaukseen. Vaikka lojaliteettivelvoite voi tietyissä poikkeuksellisissa tilanteissa ulottaa vaikutuksensa vapaa-ajalle, sitä koskeva oikeuskäytäntö liittyy pääosin työsuhteen päättämisedellytysten arviointiin eikä työnantajan oikeuteen ennalta valvoa työntekijän vapaa-ajan alkoholin käyttöä terveydentilaa koskevilla testeillä.

Alkoholitestaukseen liittyvän lainsäädännön puuttuessa voidaan todeta työnantajan suorittamien PEth-testien tekemiseen liittyvän korostunut riski siitä, että menettely voidaan katsoa työntekijän kannalta kohtuuttomaksi. Riski realisoituu varsinkin sellaisissa tilanteissa, joissa testauksen tulosten pohjalta toteutetaan työntekijän työsuhteen päättämiseen liittyviä toimia. On kuitenkin huomattava, että vaikka sääntely on toteutettu varsin yleisellä tasolla, ei PEth-testauksen suhteen oikeustila ole täysin sääntelemätön, vaan työnantaja voisi hakea testauksen suorittamiseksi lainsäädännöllisen oikeutuksensa TTurvL 8.1§:stä työturvallisuusvelvoitteisiin liittyvän yleisen huolehtimis- ja tarkkailuvelvoitteen kautta. Työturvallisuuslain mukainen huolehtimisvelvollisuus voisi oikeuttaa PEth-testauksen silloin, kun työntekijän työtehtävät ovat erityisen turvallisuuskriittisiä, työnantajalla on konkreettinen ja perusteltu epäily työntekijän pitkäaikaisen ja toistuvan alkoholinkäytön vaikutuksesta työkykyyn tai työturvallisuuteen, eikä työturvallisuuden varmistamiseksi ole käytettävissä lievempiä keinoja. Testauksen tulee lisäksi olla tilannesidonnaista ja tapauskohtaista, eikä sitä voida pitää hyväksyttävänä osana yleistä tai rutiininomaista työnantajan valvontakäytäntöä.

Lisäksi muuta alkoholitestausta koskevan oikeuskäytännön kautta voidaan saada oikeutusta myös PEth-testauksen suorittamiselle, jos testaaminen olisi tarpeen työturvallisuuden varmistamiseksi.<sup>36</sup> Lainsäädännön kautta toteutettu selkeämpi alkoholitestausta koskeva sääntely olisi kuitenkin avainasemassa tällä hetkellä varsin tulkinnanvaraisten tilanteiden selkeyttämiseen. Selkeän lainsäädännön puuttuessa, työnantajan kantaa työsuhteen vahvempaan osapuolena ensikädessä riskin siitä, että PEth-testaus on suoritettu perusteettomasti.

Voidaan todeta työntekijän PEth-testauksen olevan kysymyksenä mielenkiintoinen ja sijoittuvan monissa rajanvetotilanteissa puuttuvan lainsäädännön vuoksi niin kutsutulle harmaalle alueelle. Tämän vuoksi alkoholitestaukseen liittyvän lainsäädännön kehittäminen olisi vastauksena tällä hetkellä tulkinnanvaraisiin tilanteisiin, joissa pitkälti operoidaan työoikeudellisten yleisperiaatteiden valossa. Lisäksi testauksessa tulisi huomioida vahvasti tilannesidonaisuus ja huomata, että työntekijän asema ja tämän työtehtävien laatu on tiiviisti sidottu myös työnantajan oikeuteen ottaa PEth-testaus mukaan keinovalikoimaansa työturvallisuuden ja lojaliteettivelvoitteen toteutumisen varmistamiseksi.

Tutkielman perusteella voidaan todeta, että PEth-testaus ei sovellu yleiseksi työelämän päihdevalvonnan välineeksi, vaan sen käyttö työnantajan toimesta on lähtökohtaisesti kielletty ja sallittua vain tarkoin rajatuissa erityistilanteissa. Työoikeudellinen kokonaisarvio korostaa pidättyvää suhtautumista PEth-testaukseen sekä työntekijän yksityiselämän ja vapaa-ajan suojaa, joka säilyttää vahvan asemansa myös tilanteissa, joissa työnantajalla on korostunut vastuu työturvallisuudesta.

---

<sup>36</sup> TT 2025:3