

# Osa 1: Suositus työpaikan päihdeongelmien käsittelyn periaatteista

Käsitelty yhteistoimintamenettelyssä 10.11.2004  
Hyväksytty kirkkoneuvostossa 25.11.2004

## Työnantajan vastuu

- Työnantaja vastaa seurakunnan tiloissa olevien asiakkaiden sekä viranhaltijoiden ja työntekijöiden (jäljempänä: työntekijät) turvallisuudesta. Päihteet eivät kuulu työpaikalle. Niiden käyttö työpaikalla häiritsee työtehtävien suorittamista, aiheuttaa sopimatonta käytöstä, heikentää työyhteisön työilmapiiriä sekä vaarantaa työturvallisuutta.
- Työpaikalla ei hyväksytä työskentelyä päihtyneenä tai krapulassa. Päihtynyt/krapulassa oleva työntekijä voidaan poistaa työpaikalta.
- Päihdeongelmaisen työntekijän auttaminen edellyttää, että päihdeongelmaa ei piiloteta. Siksi havaitut ongelmat on otettava puheeksi päihtyneen kanssa. Työpaikalla ei kuitenkaan sallita päihdeongelmiin liittyvää juoruamista.

## Esimiehen vastuu

- Esimies on päävastuussa päihdeongelmaan puuttumisesta. Esimiehen tulee reagoida asiaan, jos hän havaitsee alaisensa olevan työpaikalla krapulassa tai päihtyneenä tai jos tämä jää pois työstä niiden vuoksi. Hän vastaa siitä, että päihtymys otetaan esille työntekijän kanssa siten kuin osassa 2 on sanottu (käytännön menettelytavat päihdeongelmatilanteessa).
- Esimiehen tulee huolehtia siitä, että hän ei itse ole työpaikalla krapulassa tai päihtyneenä.

## Työsuojelupäällikön ja –valtuutetun vastuu

- Työsuojelupäälliköllä ja –valtuutetulla on erityinen asemaansa perustuva toimintavelvollisuus havaitessaan päihtyneen työntekijän työpaikalla tai saadessaan muilta työntekijöiltä tiedon työntekijän tai esimiehen päihtymyksestä.
- Saatuaan tiedon päihtymyksestä työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tulee ottaa yhteyttä myös päihtymyksestä epäillyn työntekijän esimieheen.

## Työntekijän vastuu

- Jokaisen työntekijän tulee huolehtia siitä, että ei itse ole työpaikalla krapulassa tai päihtyneenä.
- Työntekijän tulee puuttua työpaikalla havaitsemaansa päihdekäyttäytymiseen siten kuin osassa 2 on tarkemmin sanottu. Työntekijän ei tule suostua tekemään oma-aloitteisesti tai päihtyneen pyynnöstä päihtyneen työtehtäviä tämän suojaamiseksi tai päihtymisen salaamiseksi.
- Työturvallisuutta vakavasti vaarantavissa tilanteissa tulee pyrkiä saamaan työntekijä poistumaan välittömästi työpaikalta. Näissä tilanteissa asiasta tulee ilmoittaa myös heti työntekijän esimiehelle tai viranomaisille, esim. työterveyshuoltoon tai poliisin hälytyskeskukseen.

## Esimiehen päihtymys

Esimiehen päihtymykseen puuttuminen on alaisille arkaluonteista. Jos esimies on päihtyneenä työpaikalla, asiasta tulee ilmoittaa ensisijaisesti työsuojeluvalltuutetulle tai työsuojelupäällikölle. Tarkempia ohjeita on osassa 2.

## Osa 2: Käytännön menettelytavat päihdeongelmatilanteessa

Käsitelty yhteistoimintamenettelyssä 10.11.2004

Hyväksytty kirkkoneuvostossa 25.11.2004

### 1. Työntekijä päihtyneenä tai krapulassa työssä

Kuka puuttuu ongelmaan?

Sekä esimiehellä että työtoverilla on puuttumisvelvollisuus.

Miten puututaan?

#### *1. Välittömästi*

- Työntekijälle todetaan hänen päihtymyksensä ja hänet poistetaan välittömästi työpaikalta. Tämän tekee ensisijaisesti välitön esimies. Myös krapulassa oleva työntekijä poistetaan yleensä työpaikalta. Työtoverit ilmoittavat päihdeongelmasta työsuojeluvaltuutetulle, mutta vakavissa vaaratilanteissa myös työtovereilla on välitön velvollisuus pyrkiä estämään vahingon syntyminen.
- Jos työntekijä kieltää ongelman, esimies voi esittää hänelle puhalluttamista esim. työterveyshuollossa juopumusasteen toteamiseksi. Työntekijän ei tarvitse suostua puhalluttamiseen. Kieltäytyminen kuitenkin todetaan ja dokumentoidaan kirjallisesti.
- Tarvittaessa tai työntekijän pyynnöstä paikalle kutsutaan häntä edustava luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu.

#### *2. Tapahtuneen jälkeen*

- Työntekijän palattua selvänä töihin esimiehen tulee ottaa ongelma puheeksi kahden kesken. Tavoitteena on kartoittaa työntekijän tilanne ja mahdollinen omaehtoinen hoitoonohjaustarve sekä sopia siitä, että työntekijä sitoutuu noudattamaan jatkossa työpaikan kirjallisia periaatteita (osa 1).
- Keskustelussa ei tarvitse selvittää sitä, miksi työntekijä on ollut työpaikalla päihtyneenä. Esimiehen tehtävänä ei ole toimia hoitohenkilönä. Esimiehen tulee ottaa kantaa ainoastaan työntekijän työkäyttäytymiseen. Jos siinä on päihteistä johtuvaa huomautettavaa, esimiehen tehtävänä on ottaa esille työntekijän ammattimaiseen hoitoonohjaamisen tarve.
- Tarvittaessa tai työntekijän pyynnöstä paikalle kutsutaan häntä edustava luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu.
- Työntekijälle annetaan yleensä kirjallinen huomautus. Siinä todetaan teon moitittavuus sekä kirjataan tapahtunut.
- Työstä poissaoloajalta pidetään palkka, tai sovitaan menetetyt työajan/työpäivän sisään tekemisestä myöhempänä ajankohtana.
- Esimies ilmoittaa asiasta omalle esimiehelleen, työsuojelupäällikölle, työsuojeluvaltuutetulle ja työterveyshuololle. Tehdyt ilmoitukset annetaan tiedoksi työntekijälle.

#### *3. Päihtymisen uusiutuminen*

- Puututaan kuten ensimmäisellä kerralla, kuitenkin painottaen sitä, että työntekijä on vastuussa aiemmasta sitoutumisestaan päihteettömyyteen työpaikalla.
- Sen lisäksi, jos tilanteen vakavuus ei jo välittömästi edellytä palvelussuhteen päättämistä, työntekijälle annetaan kirjallisesti huomautus ja muistutetaan, että vielä toistuva esiintyminen päihtyneenä työpaikalla voi johtaa palvelussuhteen päättämiseen.
- Työntekijän edellytetään tarttuvan itse ongelmaansa. Häneltä edellytetään myös hoitoonohjaukseen hakeutumista.
- Työterveyshuolto kytketään prosessiin aktiivisesti mukaan. Tällöin noudatetaan yleensä seuraavaa menettelyä:
  1. Tilanteen kartoitus työterveyslääkärin johdolla (mm. se, onko kyseessä sairaus vai ei). Tarvittaessa tai työntekijän pyynnöstä paikalle kutsutaan häntä edustava luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu.
  2. Hoitoonohjaussuunnitelman tekeminen
  3. Taloudellisten resurssien ja seurakunnan tuen kartoitus
  4. Hoitoonohjauksen pelisäännöt (hoidon aloitus; kesto; raportointi edistymisestä, hoidon keskeytyksen seuraukset jne.)

## 2. Työntekijä jää pois työstä päihtymyksen vuoksi

### Kuka puuttuu ongelmaan?

Välitön esimies

### Miten puututaan?

- Esimies ottaa yhteyttä työntekijään. Jos työntekijää ei tavoiteta, poissaolon syy selvitetään työntekijän tullessa työhön. Edellytetään lääkärintodistusta. Jos sitä ei saada, tiedustellaan poissaolon syytä.
- Jos poissaolon syyksi paljastuu päihteiden väärinkäyttö, selvitetään aina hoitoonohjauksen tarve.
- Luvattomasta poissaolosta annetaan aina kirjallinen huomautus. Lisäksi selvitetään työntekijälle, että toistuessaan luvattomat poissaolot voivat johtaa palvelussuhteen päättämiseen. On myös huomattava, että työsuhteen palvelussuhdetta pidetään purkautuneena, kun työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissalolleen (TSL 8:3.1) . Virkasuhdetta pidetään lakanneena, jos viranhaltija on luvattomasti poissa yhdenjaksoisesti yli 30 päivää (KL 6:8b.5)
- Poissaolopäiviltä pidetään palkka tai vaihtoehtoisesti vielä vahvistamatta olevia erääntyneitä vuosilomapäiviä merkitään vuosilomaksi, jolloin palkkaa ei pidetä.
- Esimies ilmoittaa asiasta omalle esimiehelleen, työsuojelupäällikölle, työsuojeluvaltuutetulle sekä työterveyshuollolle.

## 3. Päihtymisen uusiutuminen hoitoonohjauksen jälkeen

### Kuka puuttuu ongelmaan?

Sekä esimiehellä että työtoverilla on puuttumisvelvollisuus.

### Miten puututaan?

- Esimies ottaa asian esille työntekijän kanssa. Työtoveri ilmoittaa työsuojeluvaltuutetulle havainnostaan. Asiasta tiedotetaan työterveyshuollolle sekä työsuojeluhenkilöstölle.
- Uusiutunut päihtymys työssä johtaa yleensä palvelussuhteen päättämiseen.
- Mitä pidempi aika hoitoon ohjauksesta on kulunut päihtymyksen uusiutumatta, sitä perustellumpaa on, että työnantaja palvelussuhteen päättämisen sijasta harkitsee uudelleen hoitoon lähettämistä.

## 4. Esimiehen päihtymys työssä

### Kenelle ilmoitetaan?

Ensisijaisesti ylemmälle esimiehelle, joka useimmiten on kirkkoherra tai talousjohtaja. Jos ylemmää esimiestä ei ole, työntekijöiden tulee ilmoittaa asiasta seurakunnan olosuhteiden mukaan jollekin seuraavista:

- työsuojeluvaltuutetulle tai työsuojelupäällikölle
- tuomiokapitulille kirkkoherran ollessa ongelman aiheuttaja
- tarvittaessa kirkkoneuvoston varapuheenjohtajalle tai työterveyshuollolle.

### Muuta asiaan puuttumisesta

- Esimiehen ollessa päihtyneenä työssä, puuttumiskynnys on normaalia matalampi. Siksi työntekijällä on oikeus tehdä ilmoitus esimiehen päihtymyksestä jollekin yllä mainituista tahoista, vaikka hänen alaisemansa tekee tilanteesta tavanomaista arkaluontoisemman.
- Työntekijöiltä esimiehen päihtymisestä ilmoituksen saaneella henkilöllä on erityinen ja kiireellinen toimimisvelvollisuus.
- Ilmoituksen saaneen tulee aina ottaa yhteyttä kirkkoherraan/talousjohtajaan tai kirkkoherran ollessa kysymyksessä tuomiokapituliin sekä tarvittaessa kirkkoneuvoston varapuheenjohtajaan tai työterveyshuoltoon. Tiedon saaneen on pidettävä tiedot luottamuksellisina ja hänen on pyrittävä suojelemaan ilmoituksen tekijää.