

Päihde- ja riippuvuusohjelma

LAUKAAN KUNTA TYTÄRYHTIÖINEEN

8 / 2026

Sisällys

1	Periaatteet ja tavoitteet.....	2
1.1	Ohjelman laatiminen ja siitä tiedottaminen	2
1.2	Ennaltaehkäisy ja riskien arviointi.....	3
1.3	Päihdeongelman tai rahapeliriippuvuuden tunnistaminen	3
1.4	Puheeksi ottaminen	3
2	Vastuut Päihde- ja riippuvuusohjelman toteuttamisessa	4
3	Haitalliset riippuvuudet ja työsuhte.....	5
3.1	Alkoholi.....	5
3.1.1	Vastuullisen alkoholitarjoilun ohje.....	5
3.2	Puuttuminen päihteistä johtuviin ongelmatilanteisiin	6
3.2.1	Työntekijä huolissaan omasta päihteiden käytöstään.....	6
3.2.2	Työntekijä huolissaan työtoverin työkunnosta.....	6
3.2.3	Esihenkilö huolissaan alaisen työkunnosta	6
3.2.4	Työntekijä huolissaan esihenkilön työkunnosta	7
3.2.5	Työntekijä päihtyneenä töissä	7
3.2.6	Luottamushenkilö päihtyneenä luottamustehtävissä	8
3.3	Savulliset ja savuttomat tupakkatuotteet.....	9
3.4	Huumausaineet ja huumetestaus	9
3.5	Rahapelaaminen.....	9
4	Hoitoon ohjaaminen riippuvuussairauksissa	10
4.1	Hoitoonohjausneuvottelu	10
4.2	Jatkohoito ja työkyvyn seuranta	10
4.3	Seuraamusmenettelyt.....	11
4.4	Ilmoitus sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöistä	12
4.5	Työhön paluun tuki	12
5	LIITTEET	13
	Liite 1. Toimintamalli, kun työpaikalla on päihtynyt henkilö	13
	Liite 2. Tavoitteellisen puheeksiottokeskustelun prosessi.....	14
	Liite 3. Tapahtumakuvaus: Työaikana esiintynyt päihteiden käyttö tai päihtymys.....	15
	Liite 4. Varoitus ja hoitoonhakeutumiskehoitus päihteiden väärinkäytön vuoksi.....	16
	Liite 5. Päihde- ja riippuvuusohjelmassa sovellettavat lait ja säädökset	17

1 Periaatteet ja tavoitteet

Laukaan kunnan työpaikoilla ei saa työskennellä tai oleskella päihtyneenä. Päihteistä ja riippuvuuksista johtuvia poissaoloja tai työvelvoitteiden laiminlyöntiä ei hyväksytä. Työnantajalla on oikeus valvoa työtä ja velvollisuus varmistaa turvallinen työympäristö. Päihde- ja riippuvuusohjelman avulla tavoitellaan päihdehaitatonta työpaikkaa sekä vähennetään riskikäyttäytymisestä aiheutuvia terveysongelmia ja kustannuksia. **Päihde- ja riippuvuusohjelma on ohjeistus, jonka tavoitteena on**

1. **Ehkäistä** terveydelle haitallisten ja riippuvuutta aiheuttavien aineiden käyttöä sekä niistä ja rahapelaamisesta aiheutuvia haittoja työpaikalla ja yksilölle.
2. **Tukea** työkykyä ja hyvinvointia edistämällä kohtuukäyttöä tai raittiutta.
3. **Ohjeistaa** ennaltaehkäisy ja puuttuminen Työkyvyn aktiivinen tuki -toimintamallin mukaisesti.
4. **Edistää** avointa ja rakentavaa keskustelua sekä oikea-aikaista puheeksi ottamista.

Terveydelle haitallisia ja riippuvuutta aiheuttavia aineita ovat tupakka- ja nikotiinituotteet, alkoholi, huumausaineet sekä päihtymiseen käytettävät lääkkeet tai muut aineet. Laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä kattaa lisäksi rahapelaamisesta aiheutuvat haitat työsuhteessa.

Päihde- ja riippuvuusohjelma koskee koko kunnan henkilöstöä työtehtävästä tai palvelussuhteen kestosta riippumatta. Ohjelmaa sovelletaan kaikissa tilanteissa, joissa työtä tehdään Laukaan kunnan tai sen tytäryhteisöjen lukuun tai joissa edustetaan Laukaan kuntaa. Ohjelma koskee myös luottamushenkilöitä soveltuvien osin.

Päihde- ja riippuvuusohjelma on voimassa kaikissa työtilanteissa, mukaan lukien etä- ja matkatyö, joissa työnantajalla on työsuojeluvastuu. Työtehtävissä työpaikan ulkopuolella ja työmatkoilla työntekijät edustavat kuntaa, mikä edellyttää asiallista ja vastuullista käyttäytymistä – myös alkoholin käytön osalta.

1.1 Ohjelman laatiminen ja siitä tiedottaminen

Päihde- ja riippuvuusohjelma laaditaan yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Työnantaja vastaa ohjelman kouluttamisesta ja toteuttamisesta. Ohjelma suositellaan sisällytettäväksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ja työsuojelun toimintaohjelmaan. Työnantaja vastaa ohjelman sisällön päivittämisestä ja tiedottamisesta.

Työnantaja kouluttaa esihenkilöt tunnistamaan päihde- ja riippuvuushaittoja, ottamaan ne puheeksi ja toteuttamaan hoitoon ohjausta. Päihde- ja riippuvuusohjelmasta vastaavat hr ja työsuojeluorganisaatio. Päihdeyhdyshenkilönä toimii henkilöstöpäällikkö. Päihdeyhdyshenkilö tukee esihenkilöitä käytännön järjestelyissä ja tarvittaessa työntekijän hoitoon ohjaamisessa.

Päihde- ja riippuvuusohjelmasta tiedotetaan Aitassa sekä sisäisissä esihenkilökoulutuksissa. Ohjelma päivitetään elokuussa 2026 ja sen jälkeen tarvittaessa.

Työntekijän ja työnantajan velvollisuuksia säätelevät lait ja sopimukset (ks. Liite 5) pätevät riippuvuuksien hoidossa. Päihteisiin, tupakkaan ja rahapelaamiseen liittyviä terveysongelmia ratkaistaan yhdessä työterveyshuollon kanssa, joka tarvittaessa ohjaa eteenpäin julkisen sektorin päihdehoitoon. Työterveyshuollon tehtävät määritellään tarkemmin voimassa olevassa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

1.2 Ennaltaehkäisy ja riskien arviointi

Työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus ennaltaehkäistä tekijöitä, jotka voivat vahingoittaa työntekijöiden terveyttä tai turvallisuutta. Riippuvuusongelmat voivat uhata työturvallisuutta ja niiden tunnistaminen ja puheeksi ottaminen on koko työyhteisön vastuulla. Avoimuus ja puheeksi ottaminen ovat parasta ennaltaehkäisyä.

Työpaikan riskienarvioinnissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä huomioidaan päihteiden ja tupakka- ja nikotiinituotteiden käytön sekä rahapelaamisen mahdollisesti aiheuttamia riskejä terveydelle tai turvallisuudelle ja suunnitellaan toimenpiteet ongelmien ehkäisemiseksi.

Lisääntynyt päihteiden käyttö tai rahapelaaminen voivat liittyä stressaaviin vaiheisiin elämässä, jotka puolestaan voivat johtua sekä työ- että yksityiselämän haasteista. Työkulttuuriin liittyvät tekijät ja sosiaalinen paine voivat altistaa haitalliselle terveyskäyttäytymiselle erityisesti silloin, jos päihteiden käyttö on osa työntekijän arkea tai palautumista. Työympäristössä altistavia tekijöitä voivat olla mm.

- vuorotyö tai etätyö
- kiire ja tiukat aikataulut
- epävarmuus työsuhteesta tai ristiriidat työyhteisössä
- huonosti suunniteltu työ ja puutteelliset välineet
- epäoikeudenmukaisuus ja tasapuolisuuden puute
- työyhteisössä omaksutut yhteiset tavat päihteiden käyttöön ja juhlimiseen

Työterveyshuolto on asiantuntija terveydellisten riskien arvioinnissa. Lainsäädäntö edellyttää Päihde- ja riippuvuusohjelman tekemistä, jos työntekijöiden huumeiden käyttöä halutaan testata.

1.3 Päihdeongelman tai rahapeliriippuvuuden tunnistaminen

Työntekijän käyttäytymisen muutos on tärkein merkki mahdollisesta ongelmasta. Hälyttäviä merkkejä voivat olla työmotivaation lasku, toistuva myöhästely tai poissaolo työstä, töiden viivästyminen tai laiminlyönti, toistuvat tapaturmat, sosiaalisten tilanteiden välttely ja päihtyneenä tai krapulassa työskentely. Liiallinen rahapelaaminen saattaa johtaa taloudellisiin vaikeuksiin, lisäkorvausten ja ylitöiden korostuneeseen haluamiseen ja pahimmillaan väärinkäytöksiin.

Esihenkilö voi tunnistaa ongelmia työn sujuvuuden tai työskentelytapojen muutoksista, selittämättömistä poissaoloista työn ääreltä, viikonloppujen tai lomien pitkittymisestä ja mahdollisesti asiakkaiden tai työyhteisön huonosta palautteesta. Työntekijän muuttunut käytös voi kertoa myös muista työssä jaksamisen haasteista. Silloinkin huolenpito, myötätuntoinen puheeksi otto ja keskustelu on välttämätöntä.

1.4 Puheeksi ottaminen

Päihteisiin ja rahapelaamiseen liittyvien riskien mahdollisimman varhainen puheeksi ottaminen on tärkeää ennen kuin tilanne alkaa vaikuttaa työntekoon. Useimmiten työtoverit havaitsevat ongelmia jo varhain ja heillä voi olla avainrooli niiden esille ottamisessa. Esihenkilöllä on kuitenkin ensisijainen velvollisuus ottaa ongelmat puheeksi työntekijän kanssa. Puheeksi otto kuuluu myös työterveyshuollon tehtäviin.

Keskustelun tukena toimii [Aktiivinen tuki - toimintamalli](#). [Luku 4 Reagoivat toimet / 4.1 Puheeksi ottaminen / Liite 2 Työkykykeskustelu](#). Yksittäisten työntekijöiden päihteiden käyttöön tai rahapelaamiseen liittyviä asioita käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti eikä tietoja niistä saa antaa sivullisille ilman asianomaisen lupaa.

2 Vastuut Päihde- ja riippuvuusohjelman toteuttamisessa

Vastuutaho	Tehtävät
Työnantaja	• Laatii Päihde- ja riippuvuusohjelman, määrittelee sen tavoitteet sekä seuraa ja arvioi niiden toteutumista työhyvinvointikyselyissä, työpaikkaselvityksissä sekä terveydenhuollon raporteissa. • Tiedottaa, kouluttaa ja tukee henkilöstöä ja esihenkilöitä päihdeongelmien ehkäisyyn, varhaiseen tunnistamiseen ja niistä puhumiseen sekä hoitoon ohjauksen toteuttamiseen. • Pitää päihdeasioihin puuttumisen lähtökohtina tuen ja hoidon tarjoamista.
Esihenkilö	• Varmistaa, että Päihde- ja riippuvuusohjelman toimintaohjeet ja työkyvyn tuen käytännöt tunnetaan työyhteisössä. Tukee työn sujuvuutta sekä henkilöstön hyvinvointia ja turvallisuutta. • Edistää päihteitä koskevien, terveellisten yhteisten toimintatapojen luomista ja avointa keskustelua. • Puuttuu riskikäyttöön, ottaa huolen puheeksi ja auttaa muutokseen. Tekee muistiot. • Johtaa hoitoonohjausta ja seurantaa sekä osallistuu loppuarviointiin. • Tekee hoitositoumuksen ja sopii hoitoon ohjattavan kanssa, kuinka asia kerrotaan työyhteisölle. Esihenkilö ohjaa työyhteisöä tukemaan kuntoutujaa. • Huolehtii seuraamusmenettelystä, mikäli se on tarpeen. • Varmistaa, että ongelmia käsitellään luottamuksellisesti. • Raportoi esiin tulleen tilanteesta omalle esihenkilölleen.
Työntekijä	• Huolehtii terveydestään. Tulee töihin työkykyisenä. • Perehtyy Päihde- ja riippuvuusohjelmaan. • Sitoutuu työyhteisön sovittuihin toimintatapoihin. Noudattaa ohjeita ja sääntöjä. • Mikäli huoli herää työkaverista, tuo asian esihenkilön tietoon. • Voi hakeutua oma-aloitteisesti hoitoon työterveyshuollon kautta, mikäli kokee tarvitsevansa tukea päihteiden riskikäytön ja ongelmien ehkäisemiseksi. • Sitoutuu hoitoon silloin, kun on tehty hoitoonohjaus. • Voi ottaa tukihenkilön mukaan neuvotteluihin.
Työterveyshuolto	• Sisällyttää toimintasuunnitelmaan Päihde- ja riippuvuusohjelmassa sovitut vastuut. • Edistää terveitä elämäntapoja ja työyhteisöjen päihteettömyyttä. • Tukee henkilöstön päihteiden riskikäytön ennalta ehkäisyä ja hoitoa. • Ottaa työterveyskäynneillä riippuvuudet puheeksi. • Tukee riskikäyttäjiä oma-aloitteiseen hoitoon hakeutumiseen. • Ohjaa ongelmakäyttäjät ensisijaisesti hoitoon ja kuntoutukseen. • Laatii hoitosuunnitelman yhdessä työntekijän kanssa. Vastaa hoidon seurannasta. • Pyydettyäessä selvittää työntekijän toiminta- ja työkyvyn ja antaa niistä lausunnon. • Huolehtii Päihde- ja riippuvuusohjelman mukaisen huumausaineiden käytön testaamisen siitä sovittaessa.
Työsuojelu	• Tukee ja seuraa yhdessä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa henkilöstön riippuvuushaittojen ennaltaehkäisyä, tunnistamista ja hoidon toteutumista. • Jakaa tietoa päihteistä ja riippuvuuksista. Rohkaisee puhumaan näistä avoimesti. • Raportoi havainnoistaan työnantajalle. Tukee esihenkilöitä puheeksi ottamisessa. • On tarvittaessa työntekijän/esihenkilön tukena tai apuna: työsuojeluvaltuutettu työntekijän, työsuojelupäällikkö esihenkilön.
Henkilöstön edustajat	• Tukevat henkilöstön päihteiden riskikäytön ennaltaehkäisyä ja hoitoa. • Rohkaisevat puhumaan päihteistä ja riippuvuuksista avoimesti työyhteisöissä. • Ovat työntekijän niin halutessa hänen tukenaan päihteiden käytön seuraamusmenettelyyn liittyvissä tilanteissa.

3 Haitalliset riippuvuudet ja työsuhde

Esihenkilöt ja työkaverit ovat avainasemassa riippuvuushaittojen varhaisessa tunnistamisessa. Riippuvuusongelma voi pysyä hyvinkin pitkään näkymättömissä. Kun henkilön päihteidenkäyttö tai pelaaminen alkaa näkyä työpaikalla, työkäyttäytymisessä tai työyhteisön sisäisissä suhteissa, on riskikäyttöä useimmiten jatkunut jo jonkin aikaa. Puheeksi otto ja puuttuminen hoidetaan viipymättä ilmiön tullessa tietoon.

3.1 Alkoholi

Alkoholin nauttiminen työaikana tai päihtyneenä työskentely on kielletty. Työntekijän alkoholinkäyttö ei saa aiheuttaa työpaikalla haittoja hänelle itselleen, työtovereille, työturvallisuudelle tai työnantajan maineelle. Päihtyneenä ei pidä käyttää sosiaalisen median kanavia niin, että päivitykset ovat yhdistettävissä työntekijän ammattiin tai työnantajaan.

Jos työntekijällä havaitaan terveyttä tai turvallisuutta haittaavaa alkoholinkäyttöä, esihenkilö ilmaisee huolensa ja pyytää työntekijää ottamaan omatoimisesti yhteyttä työterveyshuoltoon. Jos työntekijä ei itse hakeudu hoitoon, esihenkilö voi velvoittaa hänet menemään työterveyshuoltoon työkyvyn arviointiin.

Jos työntekijän havaitaan olevan päihtyneenä työssä (ks. 3.2.1 sekä Liite1 / Toimintamalli), esihenkilö ilmaisee huolensa työntekijän aiheuttamasta työturvallisuushasta ja ohjaa hänet pois työpaikalta tai päättää etätyöpäivän. Esihenkilö sopii työntekijän kanssa keskustelun (ks. [Työkyvyn aktiivinen tuki -toimintamalli / Liite 2 / Työkykykeskustelu](#)), jossa pohditaan jatkotoimia. Esihenkilö valmistautuu keskusteluun konsultoimalla sekä omaa esihenkilöään että työsuojelun edustajaa. Päihtymyksestä johtuva työstä poissaolo on aina palkaton. Tämä koskee myös tilannetta, jossa työnantaja on poistanut päihtyneen työpaikalta.

Jos työntekijä kiistää olevansa päihtyneenä työssä, hän voi osoittaa sen hankkimalla välittömästi alkoholipuhallustestituloksen joko työterveyshuollosta tai julkiselta terveysasemalta. Työntekijällä ei ole lakiin perustuvaa pakkoa suostua alkoholin testaamiseen, mutta työnantaja voi työturvallisuuteen vedoten estää työnteon pelkätään epäilyn perusteella. Seuraavilla henkilöillä on oikeus velvoittaa puhallustestiin: Esihenkilö tai tämän sijainen. Esihenkilön esihenkilö. Henkilöstöpäällikkö.

Työnantajan ja esihenkilöiden vastuulla on huolehtia turvallisuudesta työpaikan järjestämissä tilaisuuksissa, joissa tarjotaan alkoholia, ja huolehtia siitä, että kenellekään ei aiheudu haittaa alkoholitarjoilusta. Tilaisuuksissa tulee olla tarjolla monipuolinen valikoima alkoholittomia juomia. Silminnähävästi päihtyneelle työntekijälle ei tarjota alkoholia. Kunnan järjestämissä tilaisuuksissa alkoholia tarjotaan maksimissaan kaksi annosta/henkilö.

3.1.1 Vastuullisen alkoholitarjoilun ohje	
Yleiset periaatteet	- Alkoholitarjoilu tilaisuuksissa edellyttää aina johdon tai esihenkilön lupaa. - Tilaisuuksissa ei saa syntyä haittaa liiallisesta alkoholin käytöstä. - Tilaisuuden järjestävän yksikön esihenkilö vastaa tilaisuuden turvallisuudesta.
Häiriötilanteisiin puuttuminen	- Jos tilaisuudessa rikotaan työkäyttäytymisen sääntöjä (esim. fyysisen tai psyykkisen turvallisuuden vaarantaminen, kokemus häirinnästä, mainehaitta), esihenkilö puuttuu epäasialliseen käyttäytymiseen/toimintaan välittömästi ja lopettaa sen. - Esihenkilö käy puheeksiottokeskustelun viikon sisällä tapahtuneesta asianosaisen/-osaisen kanssa. Keskustelusta kirjataan muisto.
Alkoholitarjoilun käytännöt	- Tilaisuuden alku- ja loppuajankohta ilmoitetaan selkeästi. - Tarjotaan runsaasti alkoholittomia juomia ja vain mietoja alkoholijuomia.

	• Suositellaan kohtuullista käyttöä ja myös alkoholittomien juomien nauttimista alkoholi-juomien välillä. • Tarjotaan ruokaa ja vähäsuolaista naposteltavaa. • Alkoholia tarjotaan selkeinä annoksina, jotta osallistujat voivat olla tietoisia juomistaan määristä. • Rajoitetaan alkoholitarjoilun määrää 2 annokseen/henkilö. • Alkoholia ei tarjoilla päihtyneelle henkilölle. • Opastetaan uudet työntekijät vastuullisen alkoholitarjoilun ohjeeseen. • Huolehditaan tarvittaessa työntekijöiden kotimatkasta heidän omalla kustannuksellaan.
--	---

3.2 Puuttuminen päihteistä johtuviin ongelmatilanteisiin

Sekä yksilön että työyhteisön kannalta on tarkoituksenmukaista puuttua haittoihin mieluummin liian varhain kuin liian myöhään. Esihenkilö on velvollinen ryhtymään toimenpiteisiin mahdollisen ongelman tullessa tietoon. Seuraavassa on kuvattu toimintatapoja tilanteissa, joissa päihdehaitat tai työkyvyn heikentyminen huolettavat. Työntekijällä tarkoitetaan ketä tahansa työnantajan palveluksessa olevaa henkilöä.

3.2.1 Työntekijä huolissaan omasta päihteiden käytöstään	
	• Ota yhteyttä työterveyshuoltoon ja pyydä tukea päihteiden käytön hallintaan. Oma-aloitteiset käynnit kuuluvat työterveyshuollon vaitiolovelvollisuuden piiriin. • Voit hakeutua myös yksityisiin tai kunnallisiin palveluihin työajan ulkopuolella. • Keskustele esihenkilösi kanssa: Avoin keskustelu omasta tilanteesta on suositeltavaa. • Työterveysneuvottelu: Työterveyshuolto voi työntekijän pyynnöstä tai suostumuksella käynnistää neuvottelun esihenkilön/työnantajan edustajan kanssa hoitoonohjauksesta, jos tilanne sitä edellyttää. • Apua ja tukea saat tarvittaessa työsuojeluvaltuutetuilta, työyhteisöasiantuntijalta tai henkilöstöpäälliköltä
3.2.2 Työntekijä huolissaan työtoverin työkunnosta	
	• Ota asia puheeksi työkaverisi kanssa. Tuo esiin huolesi hänestä. Kerro huolestasi hänen esihenkilölleen. • Tarvittaessa voit kertoa päihdehaitan ilmenemisen myös työsuojeluvaltuutetulle, työyhteisöasiantuntijalle tai henkilöstöpäällikölle. Heillä on velvollisuus viedä asia eteenpäin esihenkilölle, jolla on velvollisuus selvittää asia. • Toimi ajoissa: Mitä varhaisemmassa vaiheessa päihde- tai riippuvuusongelmaan puututaan, sitä paremmat ovat mahdollisuudet hoitoon ja haittojen ehkäisyyn. • Älä peittele ongelmaa: Työyhteisössä ei tule peitellä työkaverin päihde- tai riippuvuusongelmaa.
3.2.3 Esihenkilö huolissaan alaisen työkunnosta	
	• Huolen herääminen: Huoli voi herätä esihenkilön omista havainnoista, työyhteisöltä, asiakkaalta tai sidosryhmiltä saadusta palautteesta tai jotain muuta kautta. • Ota asia viivytyksettä puheeksi työntekijän kanssa (Liite 2. Tavoitteellisen puheeksioton prosessi). • Käy työkyvykeskustelu työntekijän kanssa. (Työkyvyn aktiivinen tuki –toimintamalli) Muista dokumentointi! • Käynnistä tarvittaessa hoitoonohjaus ja ohjaa työntekijä työterveyteen (ks. tarkemmat ohjeet luku 4). • Toimi ajoissa: Esihenkilön velvollisuus on tarttua asiaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja heti tiedon saatuaan. Päihde- ja riippuvuushaittojen hoito ja haittojen ehkäisy onnistuu sitä paremmin, mitä varhaisemmassa vaiheessa niihin puututaan. • Apua ja tukea asian käsittelyyn saa tarvittaessa henkilöstöpäälliköltä ja työyhteisöasiantuntijalta.

3.2.4 Työntekijä huolissaan esihenkilön työkunnosta

- **Ilmoita huolestasi:** Pyri ottamaan asia puheeksi esihenkilösi kanssa. Kerro asiasta esihenkilön esihenkilölle, työyhteisöasiantuntijalle tai henkilöstöpäällikölle. He ovat velvollisia saattamaan asian työnantajan edustajan tietoon. Tiedon saanut työnantajan edustaja ryhtyy selvittämään asiaa.
- **Toimi ajoissa:** Mitä varhaisemmassa vaiheessa päihde- tai riippuvuusongelmaan puututaan, sitä paremmat ovat mahdollisuudet hoitoon ja haittojen ehkäisyyn.
- **Älä peittele ongelmaa:** Työyhteisössä ei tule peitellä kenenkään päihde- tai riippuvuusongelmaa.

3.2.5 Työntekijä päihtyneenä töissä

TYÖNTEKIJÄ PÄIHTYNEENÄ TÖISSÄ	
Päihtymyksen toteaminen ja työntekijän poistaminen työpaikalta (Ks. Liite 1)	• Ilmoitus välittömästi omalle esihenkilölle, tai mikäli hän ei ole tavoitettavissa, toiselle työnantajan edustajalle! • Päihtynyt työntekijä poistetaan työpaikalta välittömästi työturvallisuuden varmistamiseksi. Poistamisesta vastaa ensisijaisesti esihenkilö. Mikäli hän ei ole paikalla eikä toista työnantajan edustajaa tavoiteta, myös työtoverit ovat velvollisia toimimaan. • Poistumiskehoitus annetaan selkeästi ja yksiselitteisesti. Tilanteessa ei tarvitse ryhtyä neuvotteluun. Jos työntekijä ei suostu poistumaan, tilanne ratkaistaan työturvallisuus ja yleinen turvallisuus edellä. Tarvittaessa apuun kutsutaan vartiointiliike tai poliisi. • Mikäli päihtynyt henkilö käyttää moottoriajoneuvoa tai työkonetta, poliisi kutsutaan puhallutusta varten. Työntekijää ei saa jättää yksin – viranomaisen saapumista odotetaan yhdessä. • Ajoneuvolla ajaminen tulee estää.
Etätyötilanteessa	• Jos työntekijä vaikuttaa päihtyneeltä, esihenkilö voi päättää etätyöpäivän ja ohjata työntekijän hakeutumaan testiin. • Etätyössä päihtymystä voidaan epäillä esimerkiksi puheen sammalluksesta, kameran sulkemisesta, heikosta tarkkaavaisuudesta tai työtehtävien laiminlyönnistä tai epäasiallisesta tai tilanteeseen sopimattomasta käyttäytymisestä.
Päihtymystilan selvittäminen	• Työntekijän päihtymystila voidaan todentaa hänen suostumuksellaan terveydenhuoltopalveluissa. Tulos kirjataan muistioon (Liite 3). • Puhallus on vapaaehtoinen, mutta työnantajalla on oikeus keskeyttää työnteko pelkän päihtymysepäilyn perusteella työturvallisuuden vuoksi. • Päihtymyksestä johtuva työstä poissaolo on aina palkaton. Tämä koskee myös tilannetta, jossa työnantaja on poistanut päihtyneen työpaikalta.
Ohjaus työterveys-huoltoon	• Päihtynyt ohjataan viipymättä työterveyshuoltoon tai muuhun terveydenhuollon yksiköön tilan selvittämiseksi ja työkyvyn arviointia varten. Tarvittaessa testaus voidaan tehdä verikokeella. • Jos epäillään, että sekavan käyttäytymisen taustalla on joku muu päihde kuin alkoholi, työntekijä ohjataan aina työterveyshuoltoon työkyvyn arviointia ja testausta varten. Tilanteesta ilmoitetaan työterveyshuoltoon mahdollisimman pian. • Sekavan käyttäytymisen kohdalla on huomioitava myös sairauskohtauksen mahdollisuus.
Tapahtumakuvaus ja dokumentointi	• Esihenkilö tai työvuorossa oleva vastuuhenkilö kirjaa tarkasti päihdehaitan ilmenemisen työssä ja työpaikalla (Liite 3). • Tarvittaessa kirjaukseen lisätään todistajien nimet tai silminnäkijöiden allekirjoittama tapahtumakuvaus. Mikäli esihenkilö ei ole ollut paikalla, muistio perustuu paikalla olleiden kirjalliseen selvitykseen. • Tapahtumakuvaus toimitetaan esihenkilölle tai työsuojelun työnantajaedustajalle.

Jatkotoimet ja seuraamukset Esihenkilön velvollisuus on puuttua tilanteeseen viipymättä ja edetä liitteen 1 mukaisesti	• Esihenkilö järjestää työntekijälle heti tämän palattua päihdeettömänä työhön Päihde- ja riippuvuusohjelman mukaisen puheeksiottokeskustelun ja tekee hoitoonohjauspyynnön työterveyshuoltoon. • Keskustelussa sovitaan jatkotoimista työntekijän kanssa (ks. Liite 1) • Päihtyneenä työskentely johtaa aina kirjalliseen varoitukseen sekä hoitoonohjauskehoitukseen (Liite 4). • Puheeksiotto ja hoitoonohjaus kuvataan tarkemmin luvussa 4. • Esihenkilö, työyhteisöasiantuntija ja henkilöstöpäällikkö tarjoavat tarvittaessa tukea asian käsittelyyn. • Vakavissa tapauksissa kuten rikos, turvallisuusuhka tai vakava laiminlyönti, työnantaja voi päättää palvelussuhteen välittömästi. Toistuva päihdeiden väärinkäyttö voi myös johtaa palvelussuhteen päättämiseen. • Koeajalla päihdeiden väärinkäyttö johtaa koeaikapurkuun. • Työntekijälle ei makseta palkkaa päihdeistä johtuvan poissaolon ajalta. Esihenkilö ilmoittaa palkanlaskentaan, että kyseinen päivä on palkaton.
--	--

3.2.6 Luottamushenkilö päihtyneenä luottamustehtävissä

LUOTTAMUSHENKILÖ PÄIHTYNEENÄ LUOTTAMUSTEHTÄVISSÄ	
Tilanteen tunnistaminen ja poistaminen	• Jos luottamushenkilön epäillään olevan päihtynyt kunnan edustajana (esim. kokouksessa tai tilaisuudessa), hänet ohjataan poistumaan tilaisuudesta. • Kokouksessa poistamisesta vastaa puheenjohtaja. • Muissa tilaisuuksissa kunnan edustajat ohjaavat henkilön kotiin.
Tapahtumakuvauksen laatiminen	• Täytetään lomake ”Työaikana esiintynyt päihdeiden käyttö tai päihtymys / tapahtumakuvaus” (Liite 3). • Lomake toimitetaan sen toimielimen puheenjohtajalle, jonka jäsen/edustaja henkilö on. • Jos puheenjohtaja on itse toinen todistajista, tapahtumakuvaukseen lisätään toisen läsnä olleen henkilön yhteystiedot.
Keskustelu ja jatkotoimenpiteet	• Toimielimen puheenjohtaja ottaa yhteyttä kyseisen henkilön valtuustoryhmän puheenjohtajaan • Toimielimen ja valtuustoryhmän puheenjohtaja käyvät tapahtumakuvauksen läpi asianosaisen kanssa. • Jos keskustelun kohteena oleva henkilö on puheenjohtaja, vastuu siirtyy varapuheenjohtajalle tai ryhmän varajohtajalle.
Tavoite ja tuki	• Keskustelun tavoitteena on varmistaa, ettei kunnan maine tai muiden turvallisuus vaarannu jatkossa. Samalla sovitaan mahdollisista viestinnällisistä toimista (esim. anteeksi- pyyntö) tapahtuneen päihdetilanteen haittojen korjaamiseksi. • Jos ilmenee päihdeongelma, henkilöä tuetaan hakeutumaan hoitoon.
Yhteisön vastuu	• Päihde- ja riippuvuushaittojen hoito onnistuu parhaiten varhaisessa vaiheessa. • Luottamushenkilön riippuvuusongelman peittelyyn ei tule ryhtyä.

3.3 Savulliset ja savuttomat tupakkatuotteet

Tupakkalakiin perustuen tupakointi ja sähkösavukkeet on kielletty työpaikan sisä- ja ulkotiloissa. Työntekijöitä on suojeltava altistumiselta tupakan savulle. Tupakointi on kielletty työaikana, eikä työaikana tapahtuvaa virallisten taukojen ulkopuolista tupakointia lasketa työajaksi. Työpaikan edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia. Nuuskan ja nikotiinipussien käyttö on kielletty työpaikan sisä- ja ulkotiloissa.

Työnantaja ja työterveys tukevat riippuvuuksien ehkäisyssä sekä kannustavat osallistumaan vieroitusohjelmiin. Nikotiinikorvaushoito tapahtuu työntekijän omalla kustannuksella.

3.4 Huumausaineet ja huumetestaus

Huumausaineiden hallussapito ja käyttö työpaikalla sekä huumaavien aineiden vaikutuksen alaisena työskentely on kielletty. Kielto ei koske lääkärin valvonnassa työntekijän sairauden hoitoon määrättyjä lääkkeitä. Päihde- ja riippuvuusohjelma sisältää yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt. Työterveyshuolto antaa neuvoja huumausaineiden terveysvaikutuksista, testaamisesta ja hoitoon ohjaamisesta.

Työnantajan oikeus teettää huumetestejä on laissa säädeltyä ja ne työtehtävät, joissa huumausainetodistusta pyydetään tai edellytetään, on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ja luetteloitava riippuvuusohjelmassa. (Ks. Lait huumausaineista työsuhteessa, Liite 5) Laukaan kunnassa huumausaineiden testaaminen koskee tehtäviä, jotka sisältävät mittavaa taloudellista vastuuta.

Työsuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa huumausainetestiin työntekijän silloin, kun hänen perustellusti epäillään olleen huumausaineen vaikutuksen alaisena työssä tai huumeriippuvuuden testaaminen on välttämätöntä työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi.

Työnantaja saa käsitellä vain sellaisia todistuksessa annettuja tietoja, jotka sisältävät selvityksen, onko testattava työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt.

Työnantaja maksaa huumetestauksen kustannukset. Työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä jo ennen työsuhteen tekemistä tai jo työsuhteessa olevalle työntekijälle ennen työehtojen muuttamista siitä, että tehtävät vaativat todistuksen huumausainetestistä.

Huumausainetestin tekeminen edellyttää aina työntekijän suostumusta. Työntekijän on tiedettävä suostuvansa huumausainetestiin ja ymmärtävä suostumuksen merkityksen. Suostumuksen on oltava kirjallinen. Jos työntekijä kieltäytyy, tai jos työntekijä ei toimita työnantajalle huumausainetestiä koskevaa todistusta, katsotaan se yleensä velvollisuuksien laiminlyönniksi, josta voi kokonaistilanteesta riippuen seurata varoitus, irtisanominen tai jopa työsuhteen purkaminen. (ks. Liite 5)

3.5 Rahapelaaminen

Rahapelaaminen työaikana on kielletty. Rahapelaaminen työnantajan laitteilla on kielletty.

Rahapelaamisen haitat työntekijälle itselleen ja hänen työnantajalleen voivat olla hyvin erilaisia riippuen työntekijän työnkuvasta, rahapelaamisen ajankohdasta, rahapelaamisen hallinnasta ja mahdollisuudesta päästä työpaikan varallisuuteen käsiksi. Kun työnantaja huomaa työntekijän pelaavan rahapelejä työaikana tai rahapelaaminen alkaa vaikuttaa työntekijän työkykyyn tai työpaikan turvallisuuteen, on asia otettava puheeksi työntekijän kanssa. Rahapeliin pelaaminen työajalla on varoituksen antamisen peruste. Koeajalla rahapeliin pelaaminen työajalla on koeaikapurun peruste.

4 Hoitoon ohjaaminen riippuvuussairauksissa

Esihenkilön tehtävä on tukea työntekijää, jonka työ- tai toimintakyky on alentunut päihteiden käytön tai rahapeliongelmien takia. Esihenkilö käy alaisensa kanssa keskustelun (Liite 2 / Puheeksioton prosessi), jossa pohditaan työntekijän tilannetta ja avun tarvetta. Työntekijä voi halutessaan ottaa keskusteluun työsuojeluvaltuutetun mukaan. Keskustelusta tehdään kirjallinen muistio käyttäen valmista pohjaa ([Aktiivinen tuki -toimintamalli. Liite 2 / Työkykykeskustelu](#)).

Hoitoon ohjaamista ja sinne hakeutumista varten tietoa löytyy Keski-Suomen hyvinvointialueen Aikuisten mielenterveys- ja riippuvuuspalveluiden yksiköstä. Työterveyshuolto huolehtii hoitoon ohjaamisen käytännön järjestelyistä.

Työntekijää kannustetaan ensisijaisesti hakeutumaan itse ja vapaaehtoisesti hoitoon. Tarvittaessa esihenkilö ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon työkyvyn arviointia varten. Hoitoon ohjaaminen voi tapahtua myös työterveyshuollon aloitteesta. Tarvittaessa järjestetään erillinen hoitoonohjausneuvottelu hoitosuunnitelman varmistamiseksi.

4.1 Hoitoonohjausneuvottelu

Hoitoonohjausneuvottelu keskittyy konkreettisiin toimiin, joilla tuetaan työntekijän toipumista ja työkyvyn palautumista. Hoitoonohjausneuvottelun tavoitteena on kuvata selkeästi neuvottelun kulku, osapuolet, sopimuksen sisältö ja seuranta – samalla korostaen, että kyse on tukitoimesta, ei kurinpidosta.

Hoitoonohjausneuvotteluun osallistuvat työntekijä, esihenkilö, työterveyshuollon edustaja ja tarvittaessa työntekijän valitsema tukihenkilö. Osallistujat ovat vaitiolovelvollisia, eikä työntekijän tietoja saa luovuttaa ilman hänen suostumustaan. Hoitoonohjausneuvottelussa tehdään kirjallinen hoitoonohjaussopimus, jossa todetaan hoitopaikka, hoitoaika ja hoidon kesto, seurantatavat sekä seuraukset, jos henkilö ei sitoudu sovittuun hoitoon. Hoitoonohjaussopimuksella tähdätään työntekijän toipumiseen ja työsuhteen jatkumiseen.

Hoitomuodoksi valitaan yksilöllisen arvioinnin perusteella avohoito tai laitoshuolto. Avohoito toteutetaan työajan ulkopuolella. Tarvittaessa sovitaan työaikajärjestelyistä. Laitoshuollon aikainen palkanmaksu määrittyy työehtosopimuksen mukaan (Ks. KVTES V 2§)

Tietoa ja neuvontaa toimeentuloturvan hakemisesta sekä hoidosta ja muista toimenpiteistä aiheutuneiden kustannusten korvauksista saa Kelasta. Mahdollisesta sairauspäivärahasta tai kuntoutusrahasta tekee päätöksen Kela.

4.2 Jatkohoito ja työkyvyn seuranta

Hoidon aikana seurataan hoitosuunnitelman toteutumista. Hoidossa olevan työntekijän tulee noudattaa sovitua hoitosuunnitelmaa. Hoitoonohjaus tarjotaan lähtökohtaisesti vain kerran. Jos edellisestä hoitoonohjauksesta on kulunut yli viisi vuotta, asia voidaan käsitellä yhden kerran uutena tapauksena.

Esihenkilöllä on oikeus saada tietoa hoidon edistymisestä, minkä lisäksi työntekijä käy työkyvyn seurannassa työterveyshuollossa. Seurantakäynnit jatkuvat vähintään vuoden ajan. Hyvä käytäntö on järjestää tapaamisia 1–3 kuukauden välein. Työterveyshuollolla ei ole oikeutta luovuttaa työnantajalle työntekijän terveystietoja. Hoitosopimuksen voimassaoloaikana voidaan järjestää seurantakeskusteluja esihenkilön, työntekijän, työterveyshuollon ja työsuojelun kesken.

Hoidon päätyttyä järjestetään loppuarviointi ja sovitaan jatkoseurannasta työterveyshuollossa. Loppuarviointiin osallistuvat esihenkilö, työntekijä, työterveyshuollon edustaja, tarvittaessa hoitotaho ja tukihenkilö. Tilanne katsotaan selvitettyksi, jos työntekijä noudattaa hoitosuunnitelmaa, ja jos hoitosopimuksen aikana ei ilmene ongelmakäyttäytymistä.

4.3 Seuraamusmenettelyt

Päihdehaitat voivat vaikuttaa palvelussuhteen jatkuvuuteen. Päihde- ja riippuvuusohjelma ei estä työ- tai virkasuhteen päättämistä tilanteessa, jossa siihen on olemassa laillinen peruste. Laukaan kunnassa päihtyneenä tai krapulaisena työskentely ei ole sallittua – ei edes kuntoutumisen aikana. Seuraavassa tarkastellaan, milloin varoitus, hoitoonohjaus tai palvelussuhteen päättäminen on perusteltua, ja millaisia oikeudellisia ja hallinnollisia toimenpiteitä voidaan soveltaa.

- Mikäli puheeksiotto ei poista haittoja, se osoittautuu riittämättömäksi toimenpiteeksi tai työntekijä kieltäytyy hoitoonohjauksesta, hänelle annetaan kirjallinen varoitus.
- Päihtymystila työpaikalla johtaa aina hoitoonohjauskehotukseen ja kirjalliseen varoitukseen (Liite 4).
- Jos varoituksen jälkeen työntekijä jatkaa päihteiden väärinkäyttöä tai rikkoo hoitosopimusta (esim. keskeyttää hoidon, laiminlyö työvelvoitteita, aiheuttaa haittaa, saapuu työtehtäviinsä päihtyneenä/krapulassa tai selvittämättömiä poissaoloja ilmenee), työnantajalla on oikeus irtisanoa tai purkaa palvelussuhde viranhaltijalain tai työsopimuslain mukaisesti.
- Palvelussuhteen päättämistä arvioidaan kokonaisharkinnalla, huomioiden työntekijän asema, tehtävien vastuullisuus ja edellisen rikkomuksen ajankohta.
- Vakavissa tapauksissa, joissa päihteiden käyttö aiheuttaa asiakasturvallisuuden tai työyhteisön vaarantumista, työnantaja voi päättää palvelussuhteen ilman kuulemistä tai varoitusta (Työsopimuslaki 7, 2 §).
- Työsopimus voidaan purkaa välittömästi, jos työntekijä rikkoo tai laiminlyö olennaisesti työsuhteeseen liittyviä velvoitteita (Työsopimuslaki 8, 1 §).
- Hoitoonohjaus toteutetaan lähtökohtaisesti vain kerran. Jos edellisestä hoitoonohjauksesta on kulunut vähintään viisi vuotta, tapaus voidaan käsitellä uutena.
- Päihteiden käytöstä johtuva poissaolo on luvaton, eikä työnantaja ole velvollinen maksamaan palkkaa. Sama koskee tilanteita, joissa työntekijä poistetaan työpaikalta päihtymyksen vuoksi.
- Laukaan kunnassa ei hyväksytä ennalta sopimattomia yksittäisiä poissaolopäiviä tai -jaksoja, jos niiden epäillään johtuvan päihteiden käytöstä. Sairauspoissaoloista voidaan vaatia lääkärin tai työterveyshuollon todistus.
- Huumausainetestin todistuksen toimittamatta jättäminen voi johtaa työ- ja virkaoikeudellisiin seuraamuksiin.
- Päihdeongelmien ilmetessä arvioidaan kokonaistilanne työturvallisuuden ja työkyvyn näkökulmasta (mahdollisuus jatkaa samoissa tehtävissä, tietoturvariskit, kulkuoikeudet, palkanpidätys, työaika ja poissaolot)
- Työnantajalla on myös oikeus irtisanoa työntekijän etätyösopimus, mikäli on syytä epäillä päihteiden käyttöä tai muuta riippuvuutta.

4.4 Ilmoitus sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöistä

Jos työntekijällä, jolla on sosiaali- tai terveysalan tutkinto (esim. lähihoitaja, sairaanhoitaja, sosionomi, toimintaterapeutti), ilmenee päihdeongelma, joka voi vaarantaa asiakas- tai potilasturvallisuuden, työnantajalla on velvollisuus tehdä ilmoitus Valviraan. Ilmoitus tehdään, jos:

- Työntekijän palvelussuhde päättyy päihdeongelman vuoksi.
- Työntekijä irtisanoutuu päihdeongelman takia.
- Työnantajan toimet eivät riitä turvaamaan potilasturvallisuutta.
- Ilmoitus tehdään Valviran lomakkeella ja turvayhteydellä. Työnantaja tarkistaa työntekijän ammattihenkilöstatuksen Terhikki- tai Julkisuosikki-rekisteristä.

Ilmoitusvelvollisuus koskee myös tilanteita, joissa työntekijä ei käytä ammattinimikettään nykyisessä tehtävässään. Valvontaviranomaiselle ilmoittaminen ei poista työnantajan omaavalvonnallisia ja työnjohdollisia vastuita.

Lisätietoa:

[Ilmoituksen tekeminen sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä](#) (valvira.fi)

[Ilmoituslomake](#) (valvira.fi)

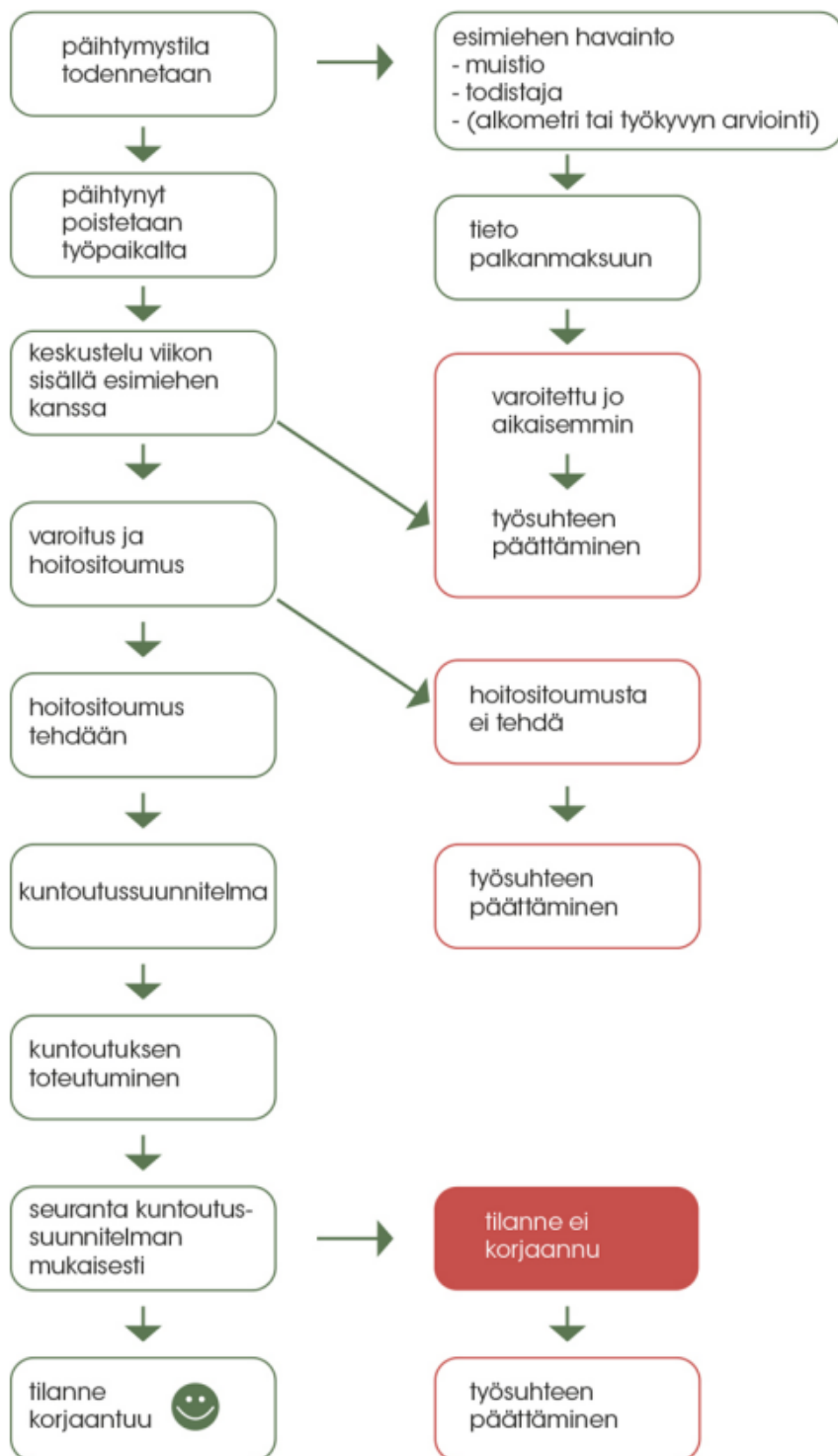
4.5 Työhön paluun tuki

Hoitoon liittyvän poissaolon jälkeen Laukaan kunta tukee työhön palaamista:

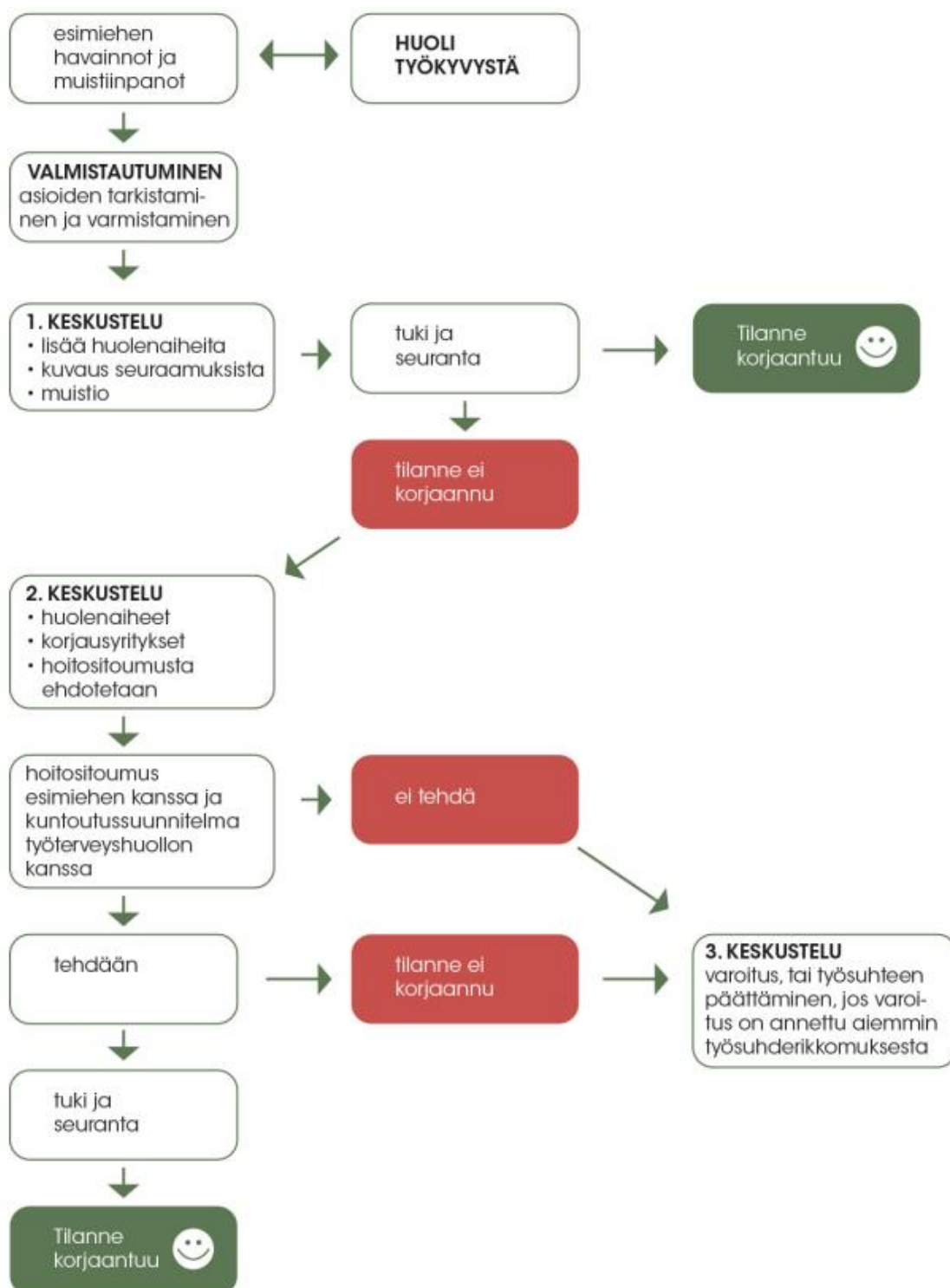
[Työkyvyn aktiivinen tuki – toimintamalli. Luku 5. Työhön paluun tuki.](#)

5 LIITTEET

Liite 1. Toimintamalli, kun työpaikalla on päihtynyt henkilö



Liite 2. Tavoitteellisen puheeksiottokeskustelun prosessi



Liite 3. Tapahtumakuvaus: Työaikana esiintynyt päihteiden käyttö tai päihtymys

TAPAHTUMAKUVAUS: Työaikana esiintynyt päihteiden käyttö tai päihtymys	
Työntekijän nimi	
Esihenkilö	
Työyksikkö	
Tapahtuma-aika ja paikka (jos pidempikestoinen, niin arvio ajanjaksosta)	
Tilanteen havainneet työntekijät	
Työpaikalla esiintyneet päihdehaitat/havainnot/tapahtumakuvaus	
Tilanteen havainneet työntekijät	
Paikka	Päivämäärä
	___ / ___ 20___
Työntekijän allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus

Liite 4. Varoitus ja hoitoonhakeutumiskehotus päihteiden väärinkäytön vuoksi

Varoitus ja hoitoonhakeutumiskehotus päihteiden väärinkäytön vuoksi	
Työntekijä	
Olen tänään antanut yllä olevalle työntekijälle Laukaan kunnan päihdeohjelman mukaisesti tämän kirjallisen varoituksen ja hoitoonhakeutumismääräyksen päihteiden väärinkäytön vuoksi. Tämän määräyksen saaneen tukee ottaa yhteys työterveyshuoltoon ja sopia siellä hoitomuodosta ja paikasta. Esihenkilöllä on oikeus saada sekä asianosaiselta, että työterveyshuollosta kirjallisesti tietoja sovittujen hoitoonohjaustoimenpiteiden toteutumisesta. Mikäli hoitoonhakeutumismääräystä ei noudateta ja päihteistä johtuvat ongelmat työpaikalla toistuvat, työnantajalle muodostuu palvelussuhteen irtisanomisperuste.	
	___ / ___ 20__
Paikka	Aika
Esihenkilön allekirjoitus ja nimen selvennys	Työnantajan (työsuojelu)edustajan allekirjoitus ja nimen selvennys

Työntekijän varmennus hoitoonhakeutumiskehotuksen saamisesta päihteiden väärinkäytön vuoksi	
Olen tänään vastaanottanut kirjallisen varoituksen päihteiden käytöstä ja määräyksen hakeutua hoitoon päihdeongelman vuoksi ja olen tietoinen seurauksista, jos laiminlyön kehotuksen noudattamisen.	
	___ / ___ 20__
Paikka	Aika
Työntekijän / viranhaltijan allekirjoitus ja nimenselvennys	Läsnä olleen tukihenkilön allekirjoitus ja nimenselvennys

Jakelu: Työntekijä, esihenkilö, työterveyshuolto, henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö

Liite 5. Päihde- ja riippuvuusohjelmassa sovellettavat lait ja säädökset

- Työturvallisuuslaki työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä:
<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738>
8§ Yleinen huolehtimisvelvoite
- Päihdeohjelman lakiperusteisuus ja huumausainetestaus:
[Työterveyshuoltolaki \(21.12.2001/1383 13§\)](#)
- Terveystietojen käsittely ja huumausainetestaus:
[Laki yksityisyyden suojasta työelämässä \(13.8.2004/759\)](#)
7 § Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa
8 § Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana
9 § Työnantajan tiedonantovelvollisuus huumausainetestiä koskevasta todistuksesta
- Terveystarkastukseen voi sisältyä huumausainetesti:
<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2003/304>
7§ / Terveystarkastusta koskeva selvitys
- Varoituksen antaminen ja työsuhteen päättäminen/työntekijät:
[Työsopimuslaki \(26.1.2001/55\)](#)
- Varoituksen antaminen ja työsuhteen päättäminen/viranhaltijat:
[Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta \(11.4.2003/304\)](#)

Lisätietoa: Työturvallisuuskeskus / Päihteet ja niiden vaikutukset työelämässä.

<https://ttk.fi/tyoterveysyhteisty/paihteet-ja-niiden-vaikutukset-tyoelamassa/>