



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TYÖNANTAJAN OIKEUDELLINEN VASTUU TYÖTURVALLISUUSKYSYMYKSISSÄ

Sirpa Lehtimäki

Opinnäytetyö
Toukokuu 2017
Tradenomi
Oikeudellinen asiantuntijuus



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tradenomi
Oikeudellinen asiantuntijuus

LEHTIMÄKI, SIRPA

Työnantajan oikeudellinen vastuu työturvallisuuskysymyksissä

Opinnäytetyö 48 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Toukokuu 2017

Suomessa tapahtuu vuosittain yli 120 000 työtapaturmaa. Työtapaturmaksi on määritelty äkillinen, odottamaton, ulkoisten tekijöiden aiheuttaman ja työntekijän loukkaantumiseen johtanut tapahtuma työssä. Työtapaturmien ennaltaehkäiseminen ja turvallisen työympäristön ylläpito yrityksissä on yksi yrityksen perustehtävistä. Suomen lainsäädäntö määrittelee työnantajalle asetetut turvallisen työympäristön vähimmäisvaatimukset.

Tässä työssä on pohdittu työturvallisuutta työnantajan oikeudellisen vastuun näkökulmasta. Kyseessä on lainopillinen tutkimus, jossa käydään läpi oikeuskäytäntöjä ja -kirjallisuutta. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä oikeudellisia seurauksia työnantajalle voi koitua puutteellisesti tehdystä tai tekemättä jätetystä työturvallisuuden riskien arvioinnista ja työturvallisuuteen liittyvien lakien noudattamatta jättämisestä, liittyen työntekijöille aiheutuneisiin työtapaturmiin. Yksittäisenä kysymyksenä tarkasteltiin työsuojelutoimintaohjelman laatimisvelvoitetta tai sen laatimisen laiminlyöntiä.

Työssä käydään yleisellä tasolla läpi riskienhallinnan käsitteistä, perehdytään työturvallisuuteen, syy-seuraussuhteeseen, teon tuottamuksellisuudesta tahallisuuteen sekä perehdytään työturvallisuusrikkomusten ja -rikosten tunnusmerkistöön lain näkökulmasta. Tärkeimpänä näkökohtana käydään läpi työnantajan vastuu- ja rangaistuskysymyksiä, silloin kun työntekijälle tapahtuu työtapaturma. Tässä työssä ei ole kuitenkaan eritelty eri toimialojen yksityiskohtaisia lainsäädäntövaatimuksia työturvallisuudensaralla vaan työn tarkoituksena on antaa lukijalle yleiskuva työnantajan oikeudellisista velvoitteista ja vastuusta työturvallisuuden parissa.

Johtopäätöksistä voidaan todeta, että vaikka työturvallisuutta määrittelevät kokonaisuudessa useat lait, asetukset ja ohjeet, on työturvallisuus kuitenkin viimekädessä kiinni työnantajan ja työntekijän yhteistyöstä ja siihen panostettavista resursseista. Ankarinkaan lainsäädäntö ei pysty takaamaan absoluuttista työturvallisuutta ilman osapuolten yhteisymmärrystä saman tavoitteen saavuttamiseksi – turvallisen työympäristön.

Asiasanat: työturvallisuus, työsuojeluviranomainen, työsuojelun toimintaohjelma, tahallisuus, tuottamus, riski, kausaliiteetti

ABSTRACT

Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration
Legal Expertise

LEHTIMÄKI, SIRPA:

The Employer's Legal Responsibility for Safety Issues

Bachelor's thesis 48 pages, appendices 2 pages
May 2017

Every year more than 120,000 occupational or work related accidents happen in Finland. An accident at work is defined as a sudden, unexpected accident caused by external factors resulting in an injury to the worker at the work place. Preventing occupational and work related accidents, and maintaining a safe working environment in companies is one of the key duties of the company. The Finnish legislation determines the employers the minimum requirements for a safe working environment.

This thesis addresses the occupational safety from the point of view of the employer's legal responsibility. The study examines the judicial materials and literature. The purpose of this thesis is to find out what legal consequences the employer may have for failing to assess the risks for occupational safety and to comply with the laws on occupational safety, in connection with work accidents occurred to the employees. A single question is to examine the obligation to draw up an industrial health and safety program or the neglect of producing it.

The thesis discussed, on a general level, the concepts of risk management, familiarized with the occupational safety, cause and effect, negligence on intentional behavior, and studied the insights of the legal characterization of the breaches and offenses against occupational safety, from the legal point of view. An important aspect in the thesis was to show the employer's responsibility and penalty when an employee is involved in an occupational accident while at work. However, this study did not specify the detailed legal requirements of the various industrial sectors in terms of occupational safety but, instead, intended to provide the reader with an overall review of the employer's legal obligations and responsibility for occupational safety.

The conclusion shows that, although the occupational safety is regulated in a number of laws, regulations and guidelines, in the long run, however, the safety at work is about the co-operation between the employer and the employees and the resources invested in it. Even the strictest legislation cannot absolutely guarantee the occupational safety, without the parties' understanding of the same goal - a safe working environment.

Key words: occupational safety, labor protection, occupational safety and health authority, cooperation, intent, negligence, risk, causality

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
1.1	Aiheen valinta	6
1.2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	7
2	TYÖTURVALLISUUDEN KEHITTYMINEN	10
2.1	Työväensuojelusta työturvallisuuteen.....	10
2.2	Työsuojeluviranomaisten rooli	11
2.2.1	Aluehallintovirastot.....	12
2.2.2	Työsuojelulautakunnat	15
3	TYÖTURVALLISUUDEN PERUSTEET	16
3.1	Työnantajalta edellytettävät perusveloitteet	16
3.1.1	Työsuojelun toimintaohjelma.....	19
3.1.2	Vastuun jakautuminen organisaatiossa	22
3.1.3	Turvallisuustoimien järjestys	22
3.2	Työntekijöiltä edellytettävät perusveloitteet.....	23
3.3	Yhteistoiminta.....	23
3.4	Riskien hallinta	24
4	TYÖTURVALLISUUSRIKKEIDEN JA -RIKOSTEN ERI ASTEET	28
4.1	Työturvallisuusrikkomus	28
4.2	Rikosoikeudellinen vastuu	29
4.2.1	Yhteisösakko	33
4.2.2	Rikosoikeudellisen vastuun yleisistä edellytyksistä.....	35
4.3	Tuottamuksellisuudesta tahallisuuteen	37
4.4	Kausaliteetti	39
5	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	41
	LÄHTEET.....	44
	LIITTEET	47
	Liite 1. Malli työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen	47

LYHENTEET

AVI	aluehallintovirasto
HAO	hallinto-oikeus
HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
KHO	korkein hallinto-oikeus
KKO	korkein oikeus
NDir	työympäristön puitedirektiivi 89/391/ETY
RL	rikoslaki 19.12.1889, 39/1889
TSL	työsopimuslaki 55/26.1.2001
TSTValvL	laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoi- minnasta 44/2006
TTL	työturvallisuuslaitos
TTurvL	työturvallisuuslaki 738/2002
VNA	valtioneuvoston asetus

1 JOHDANTO

1.1 Aiheen valinta

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2014 Suomessa tapahtui 123 849 työtaturmaa¹. Työtaturmaksi on määritelty äkillinen, odottamaton, ulkoisten tekijöiden aiheuttaman ja työntekijän loukkaantumiseen johtanut tapahtuma työssä. Tapahtumana pidetään työtaturmaa, joka on sattunut oman työpaikan alueella, työnantajan määräämän työ- tai asiointimatkan aikana tai matkalla kotoa töihin tai töistä kotiin.² Vaikka työtaturmat vuodesta 2013 vähenivät 10 817 tapaturmalla, on vuoden 2014 työtaturmaluku suhteutettuna palkansaajiin, joita oli 2 105 000, prosentuaalisesti 5,9 %.³

TAULUKKO 1. Työtaturmat Suomessa.⁴

Vuosi	2010	2011	2012	2013	2014
Työtaturmat kpl	135 009	142 494	139 035	134 666	123 849

Työtaturmien ennaltaehkäiseminen ja turvallisen työympäristön ylläpito yrityksissä on yksi yrityksen perustehtävistä. Työnantajan velvollisuudet perustuvat turvallisuusjohtamisen ajatukselle. Työnantajan on huomioitava Suomen lainsäädännön asettamat vaatimukset. Tähän työnantajan työturvallisuustyöhön on avuksi tuotettu lukuisia oppaita ja kirjoitettu kirjoja työtaturmien ennaltaehkäisystä, joten tietoa asiasta on saatavissa.

Joskus on kuitenkin niin, että työturvallisuuteen liittyvät riskienhallinnan periaatteet saatetaan yrityksissä kirjata ylös vain siksi, että vaatimus tulee yrityksen ulkopuolelta: esimerkiksi asiakkaalta, työturvallisuutta valvovalta viranomaiselta tai lainsäädännöstä. Kirjaajana saattaa olla konsultti tai joku muu taho jolla ei ole välttämättä yrityksen toimialaan kuuluvista työturvallisuusasioista ja vaaroista kattavaa käsitystä. Tällöin kirjatut periaatteet eivät vastaa niiden todellista tarkoitusta ja voivat jopa haitata yrityksen toimintaa antamalla yritykselle epätodellisen kuvan työturvallisuuden riskienhallinnan todellisesta tilasta.

¹ Suomen tilastokeskus 2016. Julkaistu: 30.11.2016. Seuraava julkistus tehdään 15.6.2017

² Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2015

³ Suomen tilastokeskus 2016

⁴ Suomen tilastokeskus 2016

Yleisesti ottaen voidaankin todeta, että työnantajalle asetettuja velvoitteita ei ole mahdollista täysimääräisesti toteuttaa, jollei työpaikalla ole systemaattista ja pitkäjänteistä työolosuhteiden seuranta- ja toimintatapaa. Ainoastaan tämä toimintatapa takaa sen, että velvoitteet ja riskit voidaan tunnistaa ja arvioida sekä poistaa haitta- ja vaaratekijät kattavasti.⁵

Työtapaturman sattuessa haluamme kuitenkin asettaa jonkun tahon vastuuseen sattuneesta tapahtumasta. Syyllisyys, vastuu ja rangaistus kuuluvat oikeustajuumme ja haluamme tietää olisiko tapahtuma voitu välttää, jos vastuussa ollut taho olisi toiminut toisin kuin hän toimi. Puhekielessä puhumme helposti, että joku taho on aiheuttanut teon tahallisesti, jättänyt tekemättä jotain mitä hänen olisi pitänyt tehdä tai tehnyt jotain jonka seurauksena on aiheutunut vahinkoa. Oikeudellisesta näkökulmasta katsoen tahallisuusmääritelmä on kuitenkin monimutkaisempi ja määritelmä täyttyy harvoin, kun kyseessä on työtapaturma.

Tämän työn aiheen valintaan vaikuttavia seikkoja olikin tilastoitujen työtapaturmien suuri määrä suhteessa löydettyihin korkeimman oikeuden (KKO) antamiin ennakkopäätöksiin työturvallisuusrikkeistä ja -rikoksista. Aiheen valintaan vaikutti myös työnantajan velvollisuus laatia työturvallisuuslain (TTurvL) mukainen työsuojelutoimintaohjelma, jossa veloitetaan todentamaan vaarojen arviointi ja niiden perusteella tehtävät toimenpiteet.

1.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Työturvallisuutta voidaan tarkastella monelta eri näkökannalta: tekniseltä, sosiaaliselta, lääketieteelliseltä ja oikeudelliselta. Työturvallisuuden oikeudelliseen näkökulmaan kuuluu työnantajan ja työntekijän oikeudet sekä velvollisuudet lainsäädännön mukaan. Työturvallisuus onkin osa laajempaa kokonaisuutta, työoikeutta⁶. Työsopimuslain (TSL 2:3) mukaan työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia työturvallisuudesta. Varsinaiset työturvallisuussäädökset löytyvät kuitenkin työturvallisuuslaista (TTvurL, 738/2002).

Tässä työssä on pohdittu asiaa työnantajan oikeudellisesta näkökulmasta. Kyseessä on lainopillinen tutkimus, jossa käydään läpi oikeuskäytäntöjä ja -kirjallisuutta. Työssä on

⁵ Siiki 2002, 12

⁶ Saloheimo 2006, 13

kerätyn aineiston pohjalta tehty induktiivinen päättely, jonka tarkoituksena on laajentaa työnantajan tietoa työnantajan oikeudellisesta vastuusta työturvallisuuskysymyksissä.

Työn toimeksiantaja SecurityPlus Consulting Ky on turvallisuusjohtamiseen ja erityisesti turvallisuuden lainsäädäntövaatimuksiin erikoistunut asiantuntijaorganisaatio. Se tarjoaa ainoana Suomessa turvallisuus oikeudellista asiantuntijapalvelua, mihin myös työturvallisuus kuuluu. Yritys tuottaa turvallisuusalan koulutusta ja valmennusta, jotka ovat pääsääntöisesti asiakastarpeiden pohjalta räätälöityjä kokonaisuuksia. Työturvallisuuteen liittyvät lainsäädännölliset vaatimukset kiinnittyvät täten kiinteästi yrityksen toimialaan. Yrityksen toimitusjohtajalla Juha Kreuzilla on vuosikymmenten kokemus turvallisuusalan eri osa-alueiden asiantuntijatehtävistä. Yritys myös tukee alan koulutusta ja opiskelijoita antamalla heille mahdollisuuden turvallisuusaiheisiin liittyvien opinnäytetöiden tekemiseen, joita voidaan hyödyntää myöhemmin eri tasoissa turvallisuuskoulutuksissa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitä oikeudellisia seurauksia työnantajalle voi koitua puutteellisesti tehdystä tai tekemättä jätetystä työturvallisuuden riskien arvioinnista ja työturvallisuuteen liittyvien lakien noudattamatta jättämisestä, liittyen työntekijöille aiheutuneisiin työtapaturmiin. Yksittäisenä kysymyksenä tarkastellaan työsuojelutoimintaohjelman laatimisvelvoitetta tai sen laatimisen laiminlyöntiä.

Työssä tehdään selkoa yleisesti riskienhallinnan käsitteistä, perehdytään työturvallisuuden yleisesti, syy-seuraussuhteeseen, teon tuottamuksellisuudesta tahallisuuteen sekä perehdytään työturvallisuusrikkomusten ja -rikosten tunnusmerkistöön lain näkökulmasta. Tärkeimpänä näkökohtana käydään läpi työnantajan vastuu ja rangaistuskysymystä, silloin kun työntekijälle tapahtuu työtapaturma. Tässä työssä ei ole lähdetty kuitenkaan erittelemään eri toimialojen yksityiskohtaisia lainsäädäntövaatimuksia työturvallisuuden saralla vaan työn tarkoituksena on antaa lukijalle yleiskuvaa työnantajan oikeudellisista velvoitteista työturvallisuuden parissa.

Keskeiset lait ovat työturvallisuuslaki (TTurvL, 738/2002), joka on tullut voimaan 1.1.2003, työsuojelun valvontalaki (TSValvL, 44/2006) ja rikoslain (RL, 39/1889) työrikkoksia koskeva luku 47, joka otettiin lakiin (578/1995) rikoslain kokonaisuudistuksen toisessa vaiheessa. Tarkastelun ulkopuolelle on jätetty standardit ja niiden merkitys. Yleisesti standardit ovat suosituksia ja niitä on pidettävä myös sellaisena, jollei niiden perusteena ole sitovaa lakiviittausta.

Opinnäytetyö koostuu viidestä pääkappaleesta. Johdannon jälkeen toisessa kappaleessa käydään läpi työturvallisuuden kehittymistä Suomessa ja työsuojeluviranomaisten roolia työsuojelun valvonnassa. Kolmannessa kappaleessa käydään läpi työturvallisuuden perusteita ja työnantajalta edellytettäviä perusvelvoitteita. Neljäs pääkappale käsittelee työturvallisuusrikkeitä- ja rikoksia. Viimeisessä kappaleessa on tehty asiasta yhteenveto tämän työn materiaalin pohjalta.

2 TYÖTURVALLISUUDEN KEHITTYMINEN

2.1 Työväensuojelusta työturvallisuuteen

Suomen ensimmäisenä työväensuojelulakisäädöksenä pidetään Venäjän keisarin asetusta "Teollisuusammateissa olevain työntekijän suojelemisesta" vuodelta 1889. Siinä oli koh-
tia puhtaasta ilmasta, valistuksesta ja terveydelle vaarallisten kaasujen poistosta.⁷
Vuonna 1908 perustettiin Suomen Työväensuojelus- ja Sosiaalivakuutusyhdistys ja seura
toimi tuolloin yhdyssiteenä kansainväliseen työsuojeluväen liikkeeseen. Kokousedustajat
toivat hyödyllistä ja ajankohtaista kansainvälistä tietoa maailmalta teollistumisessa vauh-
tiin päässeeseen maahan.⁸

Vuonna 1930 tuli voimaan ensimmäinen Suomen eduskunnan säätämä työturvallisuus-
laki (104/30). Tämä kumottiin 1 päivänä tammikuuta 1959 voimaan tulleella täysin uu-
distetulla työturvallisuuslailla (299/1958), joka painotti tapaturmien ja ammattitautien
torjuntaa. Seuraava täysin uudistunut työturvallisuuslaki (738/2002) tuli voimaan 1 päi-
vänä tammikuuta 2003 ja tällä lailla kumottiin 1958 annettu työturvallisuuslaki
(299/1958) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen. Tämän jälkeen työturvallisuusla-
kiin (738/2002) on tuotu useita muutossäädöksiä.

Nykyinen työturvallisuuslaki (738/2002) on yleislaki, jota sovelletaan lähes kaikkeen työ-
hön. Sen tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijän työkyvyn
turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lain tarkoituksena on myös ennaltaehkäistä ja torjua
työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijän
fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.⁹

Ensimmäinen työrikoksiin liittyvä työrikostoimikunnan mietintö toteutettiin vuonna
1973, jossa selvitettiin työelämän kriminalisointeja (komiteanmietintö 1973:70). Rikos-
lakiin (578/1995) työrikokset tuotiin rikoslain uudistuksen viimeisessä vaiheessa. Koska
voimassa olevassa rikoslaissa ei ollut aikaisemmin työrikoksia, joiden paikalle näitä ri-

⁷ Tampereen teknillinen yliopisto, turvallisuustekniikan laitos 2017

⁸ Helsingin yliopisto, Sosiaalipoliittinen yhdistys ry 2009

⁹ Sortti 2013, 23

koksia koskevat säännökset oltaisiin voitu sijoittaa, jouduttiin rikoslain loppuun lisäämään luku 47 työrikoksista.¹⁰ Näin rikoslakiin oltiin vuoteen 1995 mennessä saatu työturvallisuutta koskeva kohta. Rikoslain 47 lukua on sittemmin päivitetty ja sinne on tuotu uusia sääntömuutoksia, joista uusin on vuodelta 2014.

Suomen lainsäädännössä on käyttöön otettu myös työympäristön puitedirektiivi (NDir 89/391/ETY¹¹). Tämän puitedirektiivin lähtökohtana on vaarojen ehkäisy, arviointi ja työsuojelun yleisten edellytysten merkitys työsuojelulle. Yleisesti direktiivi on lainsäädäntövelvoite EU:n jäsenmaalle ja ne toimeenpannaan muuttamalla tai säätämällä uutta kansallista lainsäädäntöä.¹² Kansallisen harkinnan piiriin kuuluvat kuitenkin kaikki ne ratkaisut, jotka ylittävät direktiivin vaatimustason.

2.2 Työsuojeluviranomaisten rooli

Tapaturmia alettiin ensimmäinen kerran tilastoida vuonna 1890 ja pakollisen tapaturmajärjestelmän muodossa joidenkin arvostetuimpien ammattiryhmien, kuten massakoneen hoitajien suojele alkoi 1895. Vakuuttamisen taloudellinen hyöty huomattiin nopeasti ja myös muita ammattiryhmiä alettiin vakuuttaa tapaturmilta. Virallisesti työturvallisuustutkimuksen katsotaan alkaneen vuonna 1939, koska silloin toteutettiin ensimmäinen työsuojelua koskeva tutkimus.¹³

1940-luvun puoliväliin tultaessa olikin saatu luotua jonkin verran pohjaa tieteelliselle työturvallisuustutkimukselle ja Suomessa toimi päätoimisesti 40 työterveyslääkärää. Tämä antoi pohjaa yhdistyksen perustamiselle ja Suomen Teollisuuslääketieteen yhdistys perustettiin täten 1946. Työterveyslaitos (TTL) perustettiin 1950 ja se ryhtyi kehittämään Suomen työterveyshuoltoa ja työlääkietiedettä yhdessä Suomen Teollisuuslääketieteen

¹⁰ HE 94/1993, 47 §:n nykyinen lainsäädäntö ja sääntelyn epäkohdat

¹¹ Directive 89/391/EEC - OSH "Framework Directive" of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work - "Framework Directive"

¹² HE 33/1999, nykytila

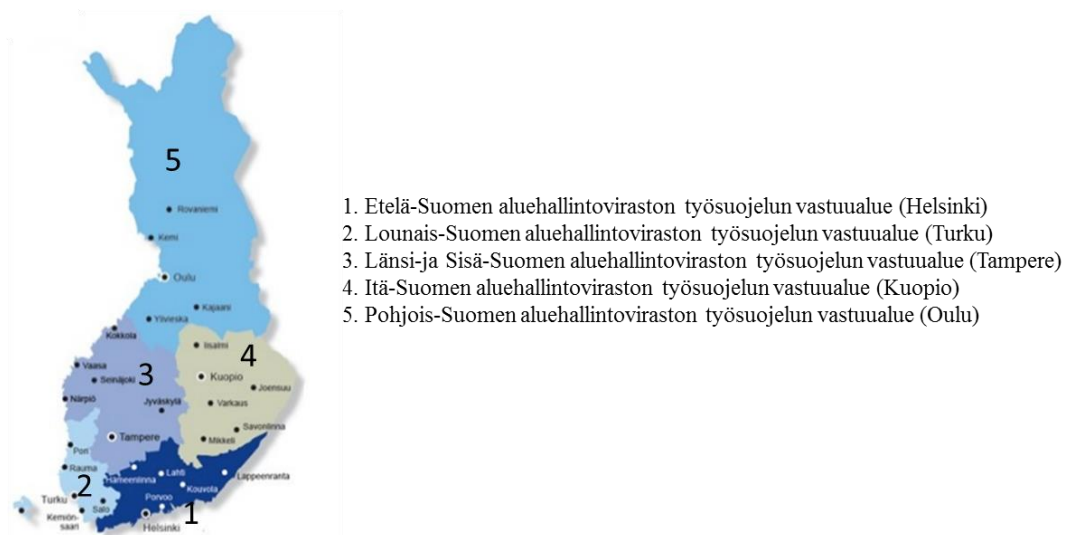
¹³ Tampereen teknillinen yliopisto, turvallisuustekniikan laitos 2017

yhdistyksen kanssa. Tänä päivänä TTL:n tehtävä on huolehtia tutkimuksesta ja koulutuksesta sekä työterveysyhdistyksen kentällä toimivasta työterveyslääkäreiden ammattikunnasta.¹⁴

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta tuli voimaan 1.2.2006 (TSValvL, 44/2006). Tällä lailla kumottiin laki työsuojelun valvonnasta (131/1973) ja samalla kumottiin myös asetus työsuojelun valvonnasta (954/1973). Lakimuutoksella pyrittiin ottamaan huomioon työelämän muuttuneet tarpeet ja oikeusturva-vaatimukset.¹⁵ TSValvL:ssa säädetään menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla.

2.2.1 Aluehallintovirastot

Työsuojeluhallinnolla tarkoitetaan Aluehallintovirastoja (AVI), jotka toimivat sosiaali- ja terveysministeriön johdolla ja valvonnan alla. Suomi jaettiin 1.1.2010 alkaen viiteen Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueeseen, jotka on esitetty alla olevassa kuviossa.



KUVIO 1. Viisi työsuojelun vastuualuetta.¹⁶

¹⁴ Suomen työterveyslääkäriyhdistys ry sekä Työterveyslaitos (TTL) aluetyöterveyslaitoksineen on merkittävä työsuojelua, työterveyttä ja työoloja koskeva tutkimuslaitos Suomessa, joka myös palvelee ja kouluttaa yritysten työntekijöitä.

¹⁵ Työterveyslaitos 2010, 18

¹⁶ Aluehallintovirasto 2010

Työsuojelun vastuualueilla valvotaan alueellisesti työsuojelua koskevien säännösten ja määräyksien noudattamista. Tätä valvontaa hoitaa työsuojeluviranomainen. Työsuojeluviranomaisen tehtävät ovat: asiakas- ja viranomaisaloitteinen työsuojeluvalvonta, vakavien työtapaturmien, ammattitautien ja työperäisten sairauksien syiden selvittäminen sekä niiden ehkäiseminen, tuotevalvonta ja työrikosten käsittelyyn osallistuminen. Työsuojelutarkastajalla on työsuojelupaikkavalvonnan yhteydessä mahdollisuus antaa myös suositusluontoisia neuvoja työpaikan työsuojelun tehostamiseksi.¹⁷ Työsuojelutarkastuksen johdosta tehtävässä tarkastuspöytäkirjassa suositusluontoiset neuvot on kuitenkin pidettävä erillään kirjallisista toimintaohjeista eivätkä ne vielä sellaisinaan ole työnantajaa oikeudellisesti velvoittavia¹⁸.

Suomessa on yhteensä noin 250 000 työpaikkaa, joita Aluehallintovirasto valvoo. Tarkastukset pyritään suuntaamaan siten, että valvonnalla olisi mahdollisimman suuri vaikuttavuus työturvallisuudelle. Tarkastuksia tehtiin vuonna 2015 lähes 29 000 kappaletta ja vuonna 2016 reilut 28 000 kappaletta.¹⁹ Näissä tarkastuksissa työsuojeluviranomainen antoi toimintaohjeita, kehotuksia ja pakkokeinoja seuravan taulukon mukaisesti:

TAULUKKO 2. AVIn antamat toimintaohjeet, kehotukset ja pakkokeinot.²⁰

Vuosi	2015	2016
Toimintaohjeet	56000	62000
Kehotukset	8300	8000
Pakkokeinot	320	52

TSValvL 16:1 mukaan työsuojeluviranomainen voi tehdä päätöksen, jolla kielletään työn jatkaminen, jos siitä aiheutuu hengen tai terveyden vaaraa. Työsuojeluviranomainen voi tehostaa kehotusta asettamalla uhkasakon. Työsuojeluviranomaisen antamasta päätöksestä tyytymätön voi tehdä asiasta valituksen hallinto-oikeuteen²¹. Hallinto-oikeus voi päätöksessään kumota Aluehallintoviraston päätöksen, palauttaa asian Aluehallintovirastolle uudelleen käsiteltäväksi, pitää Aluehallintoviraston päätöksen voimassa tai muuttaa sitä.

¹⁷ HE 94/2005, nykytila, jakso 2 ja Työterveyslaitos 2010, 10 - 12 sekä TTK 2006

¹⁸ HE 94/2005, nykytila, jakso 2

¹⁹ Aluehallintovirasto 2017 sekä Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2017

²⁰ Aluehallintovirasto 2017 sekä Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2017

²¹ Hallinto-oikeudet 2017

Tästä esimerkkinä Vaasan HAO 22.08.2014 14/0274/1 käsitelty tapaus, jossa oli kysymys TSValvL:n 16:1 mukaisesta työpaikalla vallitsevasta tilanteesta. Asiassa hallinto-oikeus on palauttanut asian Aluehallintovirastoon uudelleen käsiteltäväksi:

Aluehallintovirasto oli kieltänyt työntöön jatkamisen X:n sairaanhoitopiirin kuntayhtymän työpaikassa. Käyttökielto oli voimassa niin kauan, kunnes lain vastainen olotila oli korjattu tai poistettu. Käyttökiellon tehosteeksi oli asetettu 30 000 euron suuruinen uhkasakko. Päätöstä oli noudatettava muutoksenhausta huolimatta. Päätöksessä perusteltiin, että työntekijöillä oli todettu runsaasti sisäilmasta johtuvaa oireilua ja epäily kosteusvauriomikrobien aiheuttamasta ammattiastmasta. Työterveyshuollon erikoislääkärin lausuntoon viitaten työsuojeluviranomainen oli katsonut, että huonosta sisäilmasta johtuvat tekijät aiheuttavat työntekijöille terveyden menettämisen vaaran.

Kiinteistön omistaja, jossa sairaanhoitopiiri oli ollut vuokralaisena, oli valittanut Aluehallintoviraston päätöksestä hallinto-oikeuteen. Hallinto-oikeus oli kumonnut Aluehallintoviraston päätöksen ja palauttanut asian Aluehallintovirastolle uudelleen käsiteltäväksi. Hallinto-oikeus oli kuitenkin hylännyt kiinteistön omistajan vaatimuksen päätöksen täytäntöönpanon keskeyttämisestä. Hallinto-oikeus oli, ottaen huomioon asiaan liittyvät työsuojelulliset näkökohdat, määrännyt viran puolesta, että kumottua päätöstä oli noudatettava, kunnes asia palautuksen jälkeen uudelleen ratkaistaan tai asiaa käsittelevä viranomainen toisin määrää. Asiasta oli valitettu korkeimpaan hallinto-oikeuteen. KHO on antanut asiasta 23.11.2015 päätöksen: Ei muutosta.

Työsuojeluviranomaisen päätös ei ole rangaistus tai moitearvio tapahtuneen rikkeen johdosta. Työsuojeluviranomaisen antamalla päätöksellä on tavoitteena saada korjaus vallitsevaan työsuojelulliseen epäkohtaan. Täten myös uhkasakko asetetaan vallitsevan epäkohdan mitoituksen mukaan.²²

Valvonnan lisäksi Aluehallintovirastosta saa ohjeita ja neuvoja työn terveyteen ja turvallisuuteen sekä työsuhteen ehtoihin liittyvissä kysymyksissä. Lisäksi Aluehallintovirasto tekee tiivistä yhteistyötä työsuojeluasioissa työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa.²³ Pääsääntöisesti työsuojeluviranomainen ei kuitenkaan anna sitovia ennakkopäätöksiä siitä, onko joku tietty turvallisuusratkaisu työturvallisuussäädökset täyttävä. Jollei työsuojeluviranomaisen antamissa ohjeissa ole sitovaa lakiviittausta onkin niitä pidettävä suosituksena.²⁴

²² Saloheimo 2006, 160

²³ Työterveyslaitos 2010, 10 - 12 sekä Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2015

²⁴ Sortti 2013, 25

2.2.2 Työsuojelulautakunnat

Valtioneuvoston asetus työsuojelulautakunnista (VNA, 53/2010) säätelee työsuojelun vastuualueen yhteydessä toimivasta kolmikantaisesta työsuojelulautakunnasta, joka koostuu työsuojeluhallinnon, työnantajien ja työntekijöiden edustajista. Sen tehtävä on tukea omalta osaltaan työsuojelun kehittämistä, yhtenäistämistä ja tavoitteiden saavuttamista työsuojelun saralla yleiseen tietoon.

Työsuojelulautakunnan puheenjohtajana toimii aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen johtaja. Työsuojelulautakunnan kokoonpano määrätään kolmeksi vuodeksi kerrallaan aluehallintoviraston toimesta. Työsuojelulautakuntien toimialueet on jaettu vastuualueisiin Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueiden mukaan.²⁵

²⁵ Työterveyslaitos 2010, 13

3 TYÖTURVALLISUUDEN PERUSTEET

3.1 Työnantajalta edellytettävät perusvelvoitteet

Työturvallisuuden ydinlakina pidetään työturvallisuuslakia (TTurvL, 738/2002). TTurvL on luonteeltaan puitelaki, jota aineellisen sisällön osalta täydentävät alemman asteiset säädökset ja käytännössä noudatettu turvallisuustaso²⁶. TTurvL 1§:n mukaan lain tarkoitus on työolojen parantaminen. Työturvallisuus perustuu TTurvL:iin ja koskee kaikkia työnantajia toimialasta ja työntekijöiden lukumäärästä riippumatta. Työturvallisuuden tehtävänä on suojella organisaation tärkeintä tuotannontekijää – työntekijää, työhön liitetyiltä fyysisiltä, psyykkisiltä ja sosiaalisilta vaara- ja uhkatekijöiltä²⁷. TTurvL sisältää aineellisoikeudelliset perussäännökset jotka koskevat työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelua.²⁸

Työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta suojaavia säännöksiä on TTurvL:n ohella myös useissa muissa laeissa. Tällaisia lakeja ovat kemikaalilaki (744/1989) ja sen nojalla annetut säännökset, sähkö-turvallisuuslaki (410/1996), säteilylaki (592/1991), kaivoslaki (503/1965), laki räjähdysvaarallisista aineista (263/1953), räjähdeseetus (473/1993), panostajalaki (219/2000) ja panostaja-asetus (220/2000) sekä valtioneuvoston päätös räjäytys- ja louhintatyön järjestysohjeista (410/1986). Nämä eivät kuitenkaan syrjäytä työturvallisuuslakia, vaan tulevat sovellettavaksi sen ohella.²⁹

Työturvallisuutta koskevien työnantajan velvollisuuksien perustana työturvallisuuslaissa on lain 8 §, jonka otsikkona on työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus. TTurvL 8 §:n mukaan työnantajan on tarkkailtava säännöllisesti työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan huolehtimisvelvoitteen sisältöä ja laajuutta määriteltäessä on otettava huomioon työstä, työolosuhteista ja muusta työympäristöstä johtuvat seikat. Lisäksi huomioon on otettava ne työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset, joilla on merkitystä työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta. Tällaisia tekijöitä voivat olla muun muassa työntekijän ammattitaito, työkokemus, ikä, sukupuoli ja muut

²⁶ Helminen 2009, 234

²⁷ Leppänen 2006, 220

²⁸ HE 59/2002, johdanto

²⁹ HE 59/2002, nykytila, jakso 2.1.3

vastaavat seikat. TTurvL 8 §:ää voidaan pitää työympäristönormien joukossa yleislausekkeena. Nämä harkintakriteerit ohjaavat muiden turvallisuusmääräysten tulkintaa silloin, kun määräyksissä on avoimeksi jätettyjä tai joustavasti muotoiltuja kohtia.³⁰

TTurvL 8 §:n 4 momentti asettaa työnantajalle jatkuvan velvoitteen olla selvillä työyhteisön tilasta, työtapojen turvallisuudesta ja työympäristöstä. Tämä velvoite koskee myös toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta. Tarkkailuvelvoite on ulotettu myös työntekijän fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ja terveyden lisäksi työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen.

Lähtökohtaisesti voidaan kuitenkin ajatella, että työntekijät noudattavat heille annettuja turvallisuusohjeita ja -määräyksiä. Työnantajalla ei voida ajatella olevan vastuuta tilanteista, joissa työntekijät tietoisesti rikkovat turvamääräyksiä ja mahdollisesti pyrkivät saalaamaan tämän menettelyn esimiehiltä. Työnantajan saadessa tietoa tällaisesta menettelystä, jossa noudatetaan virheellisiä toimintatapoja, tulee siihen puuttua välittömästi tehokkain toimenpitein. Työnantajan tehtävä on lisäksi valvoa, että virheellinen menettely ei toistu.³¹

Turun hovioikeus on vuonna 2011 (THO 21.10.2011 Nro. 2353, Dnro 10/2634) antanut ratkaisun asiassa, jossa katsottiin, että työnantaja ei ollut riittävän tehokkaasti puuttunut työntekijöiden laiminlyönteihin työturvallisten menettelytapojen vastaisessa toiminnassa. Tapauksessa oli kyse työnantajan velvollisuudesta valvoa ja varmistaa, että sen antamia ohjeita noudatetaan käytännössä. Työnantajan edustajat olivat eri tilanteissa huomauttaneet suojalaitteen käytöstä, mutta eivät olleet siihen kuitenkaan puuttuneet asianmukaisella vakavuudella. Hovioikeus, joka vahvisti käräjäoikeuden tuomion, katsoi että viimekädessä määräyksiä rikkovalle työntekijälle olisi pitänyt antaa varoitus tai päättää hänen työsuhteensa. Täten työnantaja oli omalla passiivisella käytöksellään sallinut työntekijöiden työturvallisuusmääräysten vastaisten menettelyn ja oli vastuussa työntekijälle sattuneesta työtapaturmasta.

Työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat vaara- ja haittatekijät tulee työpaikalla selvittää järjestelmällisesti. Mikäli vaaroja ei voida kokonaan poistaa, arvioidaan niiden merkitys työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle eli riskin suuruus ja toteutetaan toimenpiteet, joilla riski poistetaan kokonaan tai pienennetään hallittavalle tasolle.³²

³⁰ Saloheimo 2006, 72 - 73

³¹ Sortti 2013, 98

³² Työturvallisuuskeskus 2015 sekä HE 59/2002, esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset, jakso 3.2

TTurvL 8 § 2 momentti rajaa työnantajan huolehtimisvelvollisuuden ulkopuolelle kuitenkin ennalta arvaamattomat ja epätavalliset olosuhteet, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista huolimatta. Tämä ennalta-arvaamattomuus saa sisältönsä pitkälti työn ja työpaikan vaarojen selvittämisen kautta. Kyseessä on siis tapahtuma, jota ei olisi voitu välttää kaikista varotoimista ja selvityksistä huolimatta ja johon työnantaja ei olisi voinut vaikuttaa.³³ Se onko kyseessä tällainen ennalta arvaamaton tapahtuma käsitellään viime kädessä oikeudessa annettujen selvitysten perusteella, kuten alla oleva tapaus osoittaa.

Turun hovioikeus on vuonna 2013 (THO 13.04.2013 Nro. 865, Dnro 11/1163) antanut ratkaisun asiassa jossa kaivoksella oli tapahtunut onnettomuus siten, että komukivi oli tippunut työntekijän päälle aiheuttaen työntekijän loukkaantumisen. Hovioikeus katsoi annetun selvityksen perusteella, että pudonnut kivi oli ollut sellainen ominaisuuksiltaan, että sen irtoaminen olisi ollut vaikea havaita ennalta. Täten tapahtuma oli siis ollut ennalta arvaamaton.

TTurvL 28 §:n mukaan työnantaja on vastuussa työntekijään kohdistuvasta hänen terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Täten työnantajan onkin kaikilla keinoilla ryhdyttävä korjaaviin toimiin saatuaan tiedon asiasta. Esimerkkinä voidaan mainita seuraava KKO:n ratkaisu, jossa oli kysymys siitä, oliko työntekijää kohdeltu TTurvL 28 §:ssä tarkoitettulla tavalla epäasiallisesti ja oliko työnantaja laiminlyönyt TTurvL 8 §:n yleisen huolehtimisvelvollisuuden, sekä mainittuun lakiin perustetun vahingonkorvausvelvollisuuden edellytyksistä.

KKO 2014:44. Työntekijä oli kokenut, että häneen oli kohdistettu työssään epäasiallista kohtelua lähiesimiehensä taholta vuosina 2008 - 2010. Työntekijä oli jäänyt työstään ensin sairauslomalle ja sittemmin irtisanoutunut. Työntekijä oli vaatinut työnantajaltaan työturvallisuuslain perusteella vahingonkorvausta ansionmenetyksestä 118 270, 20 euroa, lääke- ja sairauskuluista 8 846 euroa ja henkisestä kärsimyksestä 50 000 euroa.

KKO katsoi, että ansionmenetystä ajalta 4.4.2008 - 20.1.2009 koskevan korvauksen ja lääke- ja sairauskuluja koskevan korvauksen osalta asia jätetään käräjäoikeuden tuomiolauselman lopputuloksen varaan, jossa käräjäoikeus velvoitti työnantajan suorittamaan työntekijälle korvausta. Käräjäoikeus katsoi, että työnantaja ei ollut ryhtynyt TTurvL 8, 25 ja 28 §:n edellyttämiin toimiin epäkohdan poistamiseksi saatuaan siitä tiedon maal-

³³ Sortti 2013, 133

kuussa 2008 eikä saman vuoden loppuun mennessäkään. Työnantaja oli menettänyt törkeän huolimattomasti laiminlyödessään toimimisvelvollisuutensa. Työntekijän sairaus oli johtunut työpaikalla tapahtuneesta ja siitä, ettei asioihin ollut puututtu asianmukaisesti ja ajallaan, mikä myös oli estänyt hänen palaamisensa töihin.

KKO katsoi, että ansionmenetystä ja eläkekertymän menetystä ajalta 21.1.2009 - 9.9.2010 koskevan korvaukseen ja kärsimyskorvauksen osalta asia jää hovioikeuden tuomion lopputuloksen varaan, jossa hovioikeus kumosi käräjäoikeuden tuomion ja hylkäsi kanteen. Hovioikeuden tuomion mukaan, hovioikeus katsoi, että työntekijä ei ollut näyttänyt, että häneen olisi kohdistunut työturvallisuuslain 28 §:n mukaista terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. KKO:n ratkaisu ei ollut yksimielinen.

KKO katsoi siis selvitettyksi, että työntekijän sairastuminen oli johtunut lähiesimiehen menettelystä ja työnantaja oli vastuussa siitä, että asiaan ei ollut puututtu. Epäasiallisen kohtelun oli katsottu olevan toistuvaa ja olotilan pysyvää, joten voitiin katsoa, että vaaraa ja haittaa työntekijän terveydelle oli tällä perusteella syntynyt. Epäasiallinen kohtelu katsotaan täten työnantajan turvallisuusvelvoitteen vastaiseksi.

TTurvaL 28 §:ssä ei ole tarkemmin määritelty sitä, millaista menettelyä voidaan pitää häirintänä tai epäasiallisena kohteluna. Myöskään lain esitöissä ei tätä ole tarkemmin käsitelty. Arvioiminen siitä, onko kysymys tällaisesta menettelystä, tulee siten tehtäväksi kussakin tapauksessa ilmenneiden asianhaarojen perusteella. TTurvaL:n nojalla työnantajan on ryhdyttävä epäkohdan poistamiseen käytettävissä olevin keinoin heti saatuaan tiedon asiasta.

3.1.1 Työsuojelun toimintaohjelma

Työnantajalla onkin suuri vastuu juuri omaan toimintaansa liittyvien vaaratekijöiden analysoimisessa ja ennaltaehkäisemisessä³⁴. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta työssä. TTurvaL 9 §:n mukaan työnantajan on laadittava työntekijän turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi työsuojelun toimintaohjelma. Työsuojelun toimintaohjelma³⁵ on väline,

³⁴ Leppänen 2006, 220

³⁵ Tämän työn liitteenä on TTK:n julkaisema työsuojelun toimintaohjelman mallilomake (Liite 1)

jonka tarkoituksena on konkretisoida työturvallisuuden ylemmän säätelytason yleisluontoisia tavoitteita kullekin työpaikalle sopiviksi³⁶. Työsuojelun toimintaohjelman muoto voi siis vaihdella ja se voi olla osa muuta yrityksen dokumenttia, esimerkiksi pelastus- tai turvallisuussuunnitelmaa. HE 59/2002 korostetaan, että ennakoivan työsuojelun tehostamiseksi työnantajalla tulee olla ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Työsuojelua ei tällöin ymmärretä erillisenä osana, vaan se nivelletään osaksi työnantajan organisaation kaikkien osien toimintaa.³⁷ Täten työnantajan vastuulla onkin se millaisia asioita työsuojelun toimintaohjelmaan viimekädessä kirjataan.

Työnantajan on varmistuttava siitä, että hänellä on käytössä riittävä ja tarpeellinen asiantuntemus ja hänen on tarvittaessa kyettävä todentamaan vaarojen arviointi ja niiden perusteella tehtävät päätökset ja toimenpiteet. TTurvL 10 §:n mukaan tarvittaessa on käytettävä ulkopuolista apua, jos oma asiantuntemus ei riitä tehtävään. Jotta työsuojelutoimintaohjelma voisi toimia työpaikan työturvallisuuden kehittämisvälineenä on välttämätöntä, että ennen toimintaohjelman laatimista työpaikalla selvitetään vallitseva työturvallisuuden tila. Tässä apuvälineenä toimii erilaiset riskien arviointimenetelmät, joilla karotetaan ja arvioidaan riskien todennäköisyyttä suhteessa mahdolliseen vahinkoon. Arvion jälkeen työnantajan tulee poistaa havaitsemansa vaara- ja haittatekijät tai jos poistaminen ei ole mahdollista, arvioida niiden merkitys työturvallisuuden kannalta.³⁸

Hallituksen esityksessä 59/2002 viitataan niihin selvitettäviin ja arvioitaviin haitta- ja vaaratekijöihin joita TTurvaL 10 §:ssä tarkoitetaan. Tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi työolosuhteista tai työmenetelmistä aiheutuvia fyysisiä tapaturman tai ammattitaudin tai muun työperäisen sairauden vaaroja. Riippuen työpaikan ja työn luonteesta näitä voi olla myös terveydelle vaarallisista tai haitallisista kuormitustekijöistä, kuten kohtuuttomasta aikapaineesta tai liiallisesta tietokuormituksesta, työpisteiden ergonomiasta tai väkivallan uhkasta aiheutuvat vaarat. HE 59/2002 viitataan myös, että selvittämisen kohteeksi voivat tulla myös työyhteisön huonon toimivuuden aiheuttamat ongelmat, häirintä, kiusaaminen tai niihin verrattavat haittatekijät.³⁹

³⁶ Murto 2007, 102

³⁷ HE 59/2002, esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset, jakso 3.2 sekä Saloheimo 2006, 82

³⁸ Murto 2007, 103

³⁹ HE 59/2002, yksityiskohtaiset perustelut, jakso 2

Työnantajan on päivitettävä työsuojelun toimintaohjelma tarpeen vaatiessa. Se on pidettävä ajan tasalla ja työympäristön muutokset otettava siinä huomioon. Hyvänä käytäntönä voidaan pitää, jos työsuojeluohjelman päivittäminen olisi sidottu työpaikan muihin rutineihin.⁴⁰ TSValvL 26 §:n nojalla työsuojelun toimintaohjelma kuuluu yhteistoiminnassa käsiteltävien asioiden piiriin, jonka tavoitteena on työkykyä ylläpitävät, työssä jaksamista tukeva ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttava kehittämistavoitteet ja ohjelmat. TSValvL 27 §:n mukaan työsuojelun toimintaohjelma tulee käsitellä työpaikan työsuojelutoimikunnassa ja jos työpaikalla ei ole työsuojelutoimikuntaa, työsuojelun toimintaohjelman käsittelyyn osallistuva henkilöstön edustaja on silloin työsuojeluvaltuutettu. Vaikka toimintaohjelma on ensisijaisesti työsuojelun kehittämisväline ohjelman laatiminen ja sen ajan tasalla pitäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus⁴¹.

Työsuojelun toimintaohjelmalla ei ole kuitenkaan suoranaista oikeudellista sitovuutta, mutta sillä tavoitellaan tosiasiallisia vaikutuksia työpaikan turvallisuuden kehittämisessä. Työsuojelun toimintaohjelman osalta ei ole suoraan otettu kantaa siihen, onko sitä pidettävä RL 47:8:n mukaisena työturvallisuusmääräyksenä vai ei. TTurvL 9 § velvoittaa kuitenkin laatimaan työsuojelun toimintaohjelman, joten kyseessä on rangaistusvastuun⁴² tehostama työsuojelumääräys.⁴³

Toimintaohjelman sisällön oikeudellista sitomattomuutta voidaan perustella toimintaohjelman luonteella ja tavoitteilla, sillä toimintaohjelman sisällöllinen toteuttaminen tapahtuu tosiasiallisesti työpaikalla ilman siihen liittyvää oikeudellista velvoittavuutta. Työsuojeluviranomaisilla on mahdollisuus suositusluonteisten neuvojen avulla kuitenkin parantaa toimintaohjelman sisältöä, mutta viime kädessä toimintaohjelman sisällöllinen vaikuttavuus työpaikan työsuojelun kehittämisessä on riippuvainen työpaikalla tehtävistä toimista. Tällöin työsuojelun toimintaohjelma on sidottu tosiasialliseen työpaikan työsuojelun kehittämiseen, eikä sitä ole tarvetta analysoida oikeudellisesti vaan ennen kaikkea tosiasiallisen työturvallisuuden ja sen kehittymisen näkökulmasta.⁴⁴ Työturvallisuusasioissa näyttövastuu kohdistuu käytännössä pelkistetysti siihen, onko asianomaisia työturvallisuusmääräyksiä noudatettu vai ei⁴⁵.

⁴⁰ Saloheimo 2006, 93

⁴¹ Saloheimo 2006, 93

⁴² Lainkohdan on tarkoitus painottaa sitä, että työnantajalla on velvollisuus järjestää toiminta lainmukaisesti laatimalla työsuojelun toimintaohjelma.

⁴³ Saloheimo 2006, 179

⁴⁴ Murto 2007, 107 - 110

⁴⁵ Saloheimo 2006, 210

3.1.2 Vastuun jakautuminen organisaatiossa

Työlainsäädännössä ei ole selviä säännöksiä siitä, miten työnantajavelvollisuudet kohdentuvat ja jakaantuvat työpaikan organisaation sisällä. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että tehtävät on riittävän selkeästi määritelty yrityksen sisällä. Esimerkkinä voidaan mainita, että saman velvoitteen hoitamisessa ylemmän johdon tehtävä on hoitaa riittävien resursien huolehtimisesta, keskijohdon tehtävä on valvoa ja toteuttamisvelvollisuus on ruohonjuuritasolla. Tämän vuoksi onkin enemmän sääntö kuin poikkeus, että työturvallisuusosoikeudenkäynneissä on syytettynä yrityksen eri tasolla toimivia esimiehiä.⁴⁶

Vastuun kannalta tehtävänimike ei ole kuitenkaan ratkaiseva asia. Tehtävänimikkeeltä vähemmän vastuun esimies voi olla vastuussa tapahtuneesta työtapaturmasta, jos tosiasiallinen toimintavaltuus kuuluu hänen tehtäviinsä. Jos henkilölle ei ole kuitenkaan annettu tosiasiallisesti riittäviä toimintavaltuuksia ja taloudellisia edellytyksiä hoitaa tehtävää, ei henkilöä voida kuitenkaan asettaa pelkän kirjatun työtehtävän perusteella vastuuseen tapahtuneesta työtapaturmasta.⁴⁷

3.1.3 Turvallisuustoimien järjestys

TTurvL 8 §:n 3 momentissa on lueteltu työnantajan noudatettavat periaatteet työturvallisuustoimien järjestyksestä. Ne ovat: 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään; 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla; 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Tätä TTurvL 8 §:n 3 momenttia ei voida kuitenkaan pitää tyhjentyvänä, eikä siinä esitettyjä asioita voida pitää esitettynä tärkeysjärjestyksessä. Tämän mukaan työnantajan tulee kuitenkin valita, mitoittaa ja toteuttaa työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet noudattaen mahdollisuuksien mukaan työturvallisuuden ennaltaehkäiseviä peruseriaatteita.⁴⁸

⁴⁶ Sortti 2013, 62 - 63

⁴⁷ Sortti 2013, 66

⁴⁸ HE 59/2002, yksityiskohtaiset perustelut, jakso 2

3.2 Työntekijöiltä edellytettävät perusvelvoitteet

Työntekijät eivät ole kuitenkaan passiivisia työsuojelun kohteita, vaan heillä on omat velvollisuutensa osallistua turvallisen työympäristön luomiseen. Työntekijän kokemus, ammattitaito ja työpaikan olosuhteiden tuntemus lisäävät hänen huolellisuusvelvoitteensa painoarvoa. TTurvL:n 18 - 23 §: ään onkin koottu työntekijää koskevat perussäännökset. Näiden rikkomisesta ei ole kuitenkaan asetettu erikseen rangaistus- tai muita seuraamuksia⁴⁹, myöskään NDir 89/391/ETY:n mukaan työntekijöiden velvollisuudet työsuojeluasioissa eivät vaikuta periaatteeseen työnantajan vastuusta .

TTurvL:n mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. TTurvL:n mukaan työntekijän on myös viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilönsuojaimissa tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Työntekijällä on työssään myös velvollisuus käyttää työnantajan hänelle antamia suojaimia ja muita varusteita, samoin kuin käytettävä työvälineitä ja käsiteltävä vaarallisia aineita oikein ja ohjeiden mukaisesti. Työntekijän on vältettävä myös muihin työntekijöihin kohdistuvaa haittaavaa häirintää ja epäasialista kohtelua.

3.3 Yhteistoiminta

TTurvL 17 §:n mukaan työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa pyrittävä ylläpitämään ja tehostamaan työturvallisuutta työpaikalla. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijät saavat riittävän ajoissa tarpeellisen tiedon työturvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista asioista työpaikalla ja että näitä asioita käsitellään asianmukaisesti ja riittävän ajoissa työnantajan ja työntekijöiden ja heidän edustajiensa kesken.

Lain tavoitteiden kannalta olisikin tärkeää, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin ja oikeus esittää työsuojelua koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niistä palaute. Säännöksen on ensisijaisesti tarkoitettu kohdistuvan pieniin työpaikkoihin, koska ne voivat jäädä valvontalakiin tai työmarkkinajärjestöjen sopimuksiin

⁴⁹ Saloheimo, 2006, 112

perustuvan yhteistoiminnan ulkopuolelle. Näiden yhteistoiminnan piiriin kuuluvissa työpaikoissa säännöksen vaatimukset täyttyvät niiden mukaisilla menettelyillä.⁵⁰

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työsuojelun edistämiseksi ja kehittämiseksi työpaikoilla on säädetty TSValvL:ssa, jossa säädetään muun muassa työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutettujen, varavaltuutettujen sekä työsuojelutoimikunnan tehtävistä, nimeämisestä ja valitsemisesta. TSValvL 28 §:n mukaan työnantajan on nimettävä työsuojelupäällikkö yhteistoimintaa varten. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikkönä voi toimia myös työnantaja itse.

Työpaikoilla, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan TSValvL 29 §:n mukaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen työnantajien ja työntekijöiden yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin. Työsuojelutoimikunta, jossa ovat edustettuina työnantaja sekä työpaikan työntekijät on valittava TSValvL 38 §:n mukaan työpaikoilla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää. Se on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan.

3.4 Riskien hallinta

Ihmiset mieltävät riskit eri tavoin. Se miten riskit mielletään, riippuu paljon yrityksen toimintakentästä ja tarkastelu yhteydestä, sekä yksilöstä joka riskejä tarkastelee. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on määritellyt riskin seuraavasti: Riski tarkoittaa haitallisen tapahtuman todennäköisyyttä ja vakavaa vaaraa⁵¹. Puhuttaessa riskistä viitataan siis tappioon tai vahinkoon, joka tapahtuu mahdollisesti tulevaisuudessa aiheuttaen menetyksen. Riskien tunnistaminen, arviointi, luokittelu todennäköisyyden mukaan sekä riskienhallinta on yrityksissä aina subjektiivista toimintaa.

Yritysten riskikenttä on monimutkainen ja jokaiseen päätökseen sisältyy sekä uhkia, että mahdollisuuksia. Riskejä voidaan luokitella eri tavoin. Riski voi kuulua useampaankin

⁵⁰ HE 59/2002, yksityiskohtaiset perustelut, jakso 3

⁵¹ Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2004, 6

riskiluokkaan. Yksi vakiintuneimmista tavoista on luokitella riskit neljään pääluokkaan, joita ovat strategiset riskit, operatiiviset riskit, taloudelliset riskit ja vahinkoriskit. Työterveys- ja työturvallisuusriskit luokitellaan vahinkoriskien luokkaan.⁵² Riskien jakaminen luokkiin auttaa ottamaan laajemmin huomioon myös erityyppiset riskit riskienhallintaprosessissa.

Puhuttaessa yrityksen työterveys- ja työturvallisuusriskeihin liittyvistä asioista terminologia tulee vastaan alan kirjallisuudessa ja lainsäädännössä. Tämän vuoksi on tärkeää pystyä tunnistamaan asiaan liittyvät peruskäsitteet. Esimerkiksi työturvallisuuslaissa puhutaan vaarojen arvioinnista, jolla tarkoitetaan vakiintuneessa kielenkäytössä riskien arviointia⁵³. Työturvallisuutta ja työterveyttä koskeva puitedirektiivi 89/391 velvoittaa työnantajat ryhtymään tarvittaviin ehkäisytoimenpiteisiin työturvallisuuden ja työterveyden tason parantamiseksi. Direktiivissä perustekijäksi määritetään riskinarvioinnin periaate ja esitetään sen keskeiset osatekijät vaaran tunnistaminen, työntekijöiden osallistuminen, asianmukaisten toimenpiteiden käyttöönotto ja ensisijaisesti riskien aiheuttajien poistaminen, työpaikan vaaroja koskevien asiakirjojen laatiminen ja säännöllinen uudelleenarviointi.

Riskien arvioinnilla tarkoitetaan siis työssä esiintyvien vaarojen tunnistamista, vaarojen aiheuttamien riskien suuruuden määrittämistä ja riskien merkityksen arviointia. Riskien arviointiin on kehitetty erilaisia riskienarviointimenetelmiä ja -prosesseja. Riskien arviointiprojektin alussa menetelmän valinta on tärkeää, koska se vaikuttaa riskien tunnistusteeseen.⁵⁴

Onkin tärkeää valita yritykselle sopivat arviointimenetelmät yrityksen lähtökohdista ja halutun lopputuloksen saavuttamiseksi. Huolellisesti tehdyllä riskien arvioinnilla voidaan vaikuttaa työntekijöiden työturvallisuuteen merkittävästi. Arvioinnissa tarkastellaan aikaisemmin sattuneita tapaturmia ja onnettomuuksia ja sellaisia riskejä, jotka eivät ole vielä toteutuneet tai aiheuttaneet vahinkoa. Riskien arvioinnin tavoitteena on havaita toiminnassa esiintyvät riskit ajoissa, ennen kuin vahinkoja pääsee tapahtumaan.⁵⁵

⁵² Ilmonen & ym. 2010, 70

⁵³ Saloheimo 2006, 73

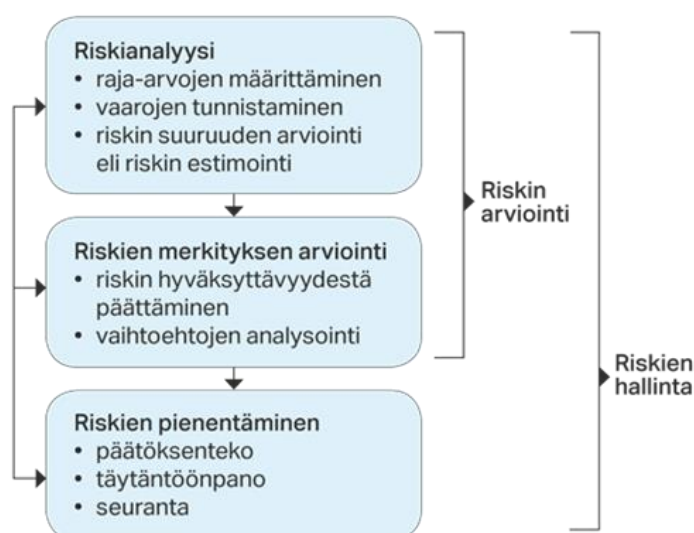
⁵⁴ Ilmonen & ym. 2010, 28

⁵⁵ Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 7

TTurvL 10§:n mukaan vaaran laadun selvittäminen kuuluu riskin realisoitumisen todennäköisyyttä ja seurauksen vakavuutta koskevaan arvioon. Sen merkitys korostuukin torjuttaessa monimutkaisiin, joustaviin tuotantoprosesseihin liittyviä vaaroja, joiden syyt saattavat olla monitahoisia. Riskien arviointi perustuu TTurvL 10 §:ään ja koskee kaikkia työnantajia toimialasta ja työntekijöiden lukumäärästä riippumatta.⁵⁶

Riskien arviointi perustuu myös muuhun lainsäädäntöön. Esimerkkinä työterveyshuoltoa koskevaan valtioneuvoston asetukseen (1484/2001), joka velvoittaa työterveyshuoltoa tekemään kattavan arvioinnin työntekijöihin kohdistuvista terveyden vaaroista työpaikalla sekä valtioneuvoston asetuksessa (715/2001) työntekijöiden suojelemisesta kemiallisille tekijöille altistumiseen liittyvistä vaaroista sekä koneiden turvallisuutta koskevaan valtioneuvoston päätöksen (VNp 1314/1994, jota muutettu 1104/1999 ja 765/2000), joka velvoittaa valmistajat arvioimaan niihin liittyvät riskit. Työntekijöiden henkilösuojaimet valitaan työpaikalla myös esiintyvien riskien perusteella.⁵⁷

Riskienhallinta on systemaattista ja jatkuvaa toimintaa, jonka avulla pyritään tunnistamaan, arvioimaan ja hallitsemaan toimintaa uhkaavia riskejä, arvioimaan niiden todennäköisyyttä ja merkitystä sekä hallitsemaan niitä tehokkaasti. Riskienhallinta lähtee yrityksen tai sen toimintakyvyn varmistamisesta ja täten työsuojelu ja työntekijöihin liittyvät riskit kuuluvat olennaisesti yrityksen systemaattiseen ja jatkuvaan toimintaan.⁵⁸



KUVIO 2. Esimerkki riskienhallinnan vaiheista.⁵⁹

⁵⁶ Saloheimo 2006, 83

⁵⁷ Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 12

⁵⁸ Suomen riskienhallintayhdistys 2017

⁵⁹ Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2015

Riskienhallinnan tavoitteena on siis yrityksen kokonaisturvallisuuden hallinta. Yrityksissä työturvallisuuden hallinta voikin usein olla osa laajempaa kokonaisuutta, jolla koko tuotanto ja toiminta pyritään saattamaan sujuvaksi ja häiriöttömäksi. Turvallisuuden hallinnan kulmakivenä on, että työnantaja on jatkuvasti selvillä työympäristön tilasta.⁶⁰

⁶⁰ Saloheimo 2006, 82

4 TYÖTURVALLISUUSRIKKEIDEN JA -RIKOSTEN ERI ASTEET

4.1 Työturvallisuusrikkomus

Työturvallisuusrikkomuksesta on säädetty TTurvL 63 §:ssä. Työturvallisuusrikkomusta koskevaa säännöstöä sovelletaan rikkomuksiin, jotka eivät tule rangaistavaksi työturvallisuusrikoksina ja jotka ovat yksittäisiä ja moitittavuudeltaan vähäisiä. Työturvallisuusrikkomuksesta voidaan tuomita työnantaja, työnantajan edustaja tai muut työturvallisuuslaissa velvoitettu henkilö, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö lainsäädännön edellytykset. Rikkomuksesta tekijälle voidaan tuomita sakkorangaistus.⁶¹

Aluehallintovirasto teki vuonna 2015 törkeistä työsuojelurikkomuksista 370 tutkintapyyntöä poliisille. Poliisille ja syyttäjälle aluehallintovirasto antoi 480 lausuntoa. Lisäksi aluehallintovirasto tutki 936 työtapaturmaa vuonna 2015.⁶² Työturvallisuusrikkomus on kuitenkin oikeuskäytännössä verrattain harvinainen nimike, vuonna 2009 niitä tuli käsiteltäväksi oikeudessa seitsemän kappaletta.⁶³ Käytännössä virallinen syyttäjä määrää sakkorangaistuksen rangaistusmenettelyssä ilman, että asia käsitellään tuomioistuimessa⁶⁴.

Työturvallisuusrikkomussäännöksen piiriin kuuluvat laiminlyönnit käyttöönotto- tai määräaikaistarkastuksen suorittamisessa ja selvityksen tai suunnitelman tekemisessä, suojalaitteen tai henkilökohtaisen suojaimen varaamisen tai asentamisen puutteellisuus, työtä koskevan luvan hankkimisen tai ilmoituksen tekemisen puutteellisuus sekä koneen, välineen tai muun teknisen laitteen ja terveydelle vaarallisen aineen käytössä tarvittavan käyttö-, huolto- tai muun vastaavan ohjeen antamisen puutteellisuus. Työturvallisuusrikkomus voi myös täytyä nimikkeenä, jollei työturvallisuuslakia ole nähtävänä työpaikalla.⁶⁵

⁶¹ Sortti 2013, 36 - 39

⁶² Aluehallintovirasto 2017

⁶³ Sortti 2013, 36 - 39

⁶⁴ Siiki 2002,134

⁶⁵ Sortti 2013, 38 - 39 sekä Siiki 2002, 133 - 134

Työntekijä voi myös syyllistyä työturvallisuusrikkomuksen. Tällainen teko voi olla, jos työntekijä poistaa laitteesta tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi tarkoitetun laitteen, ohjeen tai varoitusmerkin luvattomasti ilman pätevää syytä.⁶⁶

4.2 Rikosoikeudellinen vastuu

Työturvallisuusrikkokset ovat usein suoranaisesti työntekijän henkeä tai terveyttä vaarantavia menettelyitä ja sen vuoksi ne on nähty merkitykseltään ja moitittavuudeltaan tärkeimpänä kriminalisoinnin kohteena työelämässä⁶⁷. Rikoslakiin, sen 47 lukuun (21.4.1995/578) on sisällytetty kohta työrikoksista. RL 47:1 rangaistavaksi säädetty työturvallisuusrikos edellyttää työturvallisuusmääräysten rikkomista.

Työturvallisuusmääräys on määritelty RL 47:8:1. Tämän mukaan työturvallisuusmääräyksellä tarkoitetaan työturvallisuuslakiin, työterveyshuoltolakiin, laiteturvallisuuslakiin tai muuhun työturvallisuutta koskevaan lakiin sisältyviä tai tällaisen lain nojalla annettuja työturvallisuutta ja terveellisyyttä koskevia säännöksiä, joita on noudatettava toisen suojelemiseksi.

RL 47:1 mukaan työturvallisuusrikkoksesta on tuomittava työnantaja tai tämän edustaja joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan. Työturvallisuusrikkoksesta on tuomittava myös työnantaja, joka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisensa työssä. Työnantajan vastuulla on myös huolehtia taloudellisista, toiminnan järjestämisestä muista työsuojelun edellytyksistä.

Työturvallisuusrikkoksesta voidaan tuomita sakkoa tai vankeutta enintään yksi vuosi. Koska syyteoikeuden vanhentuminen riippuu rikoksen vakavuudesta, työturvallisuusrikos vanhenee, jos siitä ei nosteta syytettä kahdessa vuodessa. Vanhentumisaika alkaa kulua pääsääntöisesti rikoksen tekopäivästä ja katkeaa vasta sitten kun haaste asiassa on saatu annettua vastaajalle tiedoksi.⁶⁸

⁶⁶ Sortti 2013, 40

⁶⁷ Sortti 2013, 24

⁶⁸ Syyttäjälaitos 2017

RL 47:7:n mukaan työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan se, jonka velvollisuuksien rikkomiseksi laiminlyönti katsotaan. Nämä velvollisuudet on määritelty organisaation sisäisten järjestelyiden perusteella ja ne voivat näkyä muun muassa työsopimuksesta, toimenkuvauksesta tai yleisesti noudatetusta työpaikan käytännöstä. Viimekädessä asia ratkaistaan oikeuskäsittelyssä.

KKO 2010:34 jutussa oli kysymys siitä, oliko säätiön vesilaitoksen hoitajaa pidettävä RL 47 luvussa tarkoitettuna työnantajan edustajana. Osakeyhtiö oli säätiön tilauksesta suorittanut säätiön vesilaitoksella altaan kattamistyötä. Vesilaitoksen hoitaja oli jättänyt altaassa pyörivän kaapimen toimintaan, vaikka työ oli käynnissä. Osakeyhtiön työntekijän jalka oli jäänyt kaapimen alle puristuksiin ja loukkaantunut.

Syyttäjä vaati vesilaitoksen hoitajan tuomitsemista rangaistukseen työturvallisuusrikoksesta. Syytteen mukaan vesilaitoksen hoitaja oli toiminut Rinnekoti-Säätiön (säätiö) vesilaitoksen "vastaavana mestarina" ja näin työnantajan edustajana yhteisellä työmaalla, jossa Suojasauma Oy:n (osakeyhtiö) työntekijä oli työskennellyt vesialtaalla, katteen asennustöissä, ja käynnistänyt allasta kiertäneen kaapimen. Työntekijä oli ollut tietoinen kaapimen päälle kytkemisestä, mutta ei ollut havainnut kaavinta, vaan hänen jalkansa oli jäänyt kaapimen ja altaan reunan väliin puristuksiin ja häneltä oli murtunut varvas.

Vesilaitoksen hoitaja kiisti syytteen. Hän ei ollut säätiössä sellaisessa asemassa, että hän olisi ollut vastuussa altaalla työskentelevien turvallisuudesta.

Korkein oikeus katsoo jääneen näyttämättä, että vesilaitoksen hoitaja olisi ollut säätiössä sellaisessa asemassa, että häntä voitaisiin pitää rikoslain 47 luvussa tarkoitettuna työnantajan edustajana. Tämän vuoksi hän ei ole syylistynyt väitettyyn työturvallisuusmääräysten rikkomiseen.

Työnantajan edustaja, joka RL 47:1:n mukaan voidaan tuomita rangaistukseen työturvallisuusrikoksesta, määritellään 47:8:1:ssä. Kohdan 2 mukaan luvussa tarkoitetaan työnantajan edustajalla muun muassa sitä, joka työnantajan sijasta johtaa tai valvoo työtä. Vastuuaseman tärkeimpänä tunnusmerkkinä olisi jonkinasteinen esimiesasema. Pelkkä am-

mattinimike ei kuitenkaan riitä ratkaisemaan henkilön tosiasiallisia tehtäviä tai päätäntävaltaa. Esimieheltä edellytettävä käsky- ja työnjohtovalta merkitsee sitä, että esimerkiksi työkunnan etumiehet tavallisina työntekijöinä jäisivät vastuuaseman ulkopuolelle.⁶⁹

Työpaikan turvallisuudesta vastaavan tahon määrittäminen on hankalaa erityisesti työpaikoilla, joissa toimii useita toisistaan riippumattomia yrityksiä. Tällaisia ovat esimerkiksi rakennustyömaat, josta esimerkki:

KKO 2008:82 on päätöksessään tuominnut omakotitalorakentajan työturvallisuusrikoksesta: Omakotitalorakentaja oli itse tehnyt suuren osan omakotitalonsa rakennustöistä, mutta oli lisäksi teettänyt niistä osan ulkopuolisilla urakoitsijoilla ja itsenäisillä työsuorittajilla. Erään urakoitsijan työntekijä oli pudonnut rakenteilla olleen talon toisesta kerroksesta aitaamattoman, styrox-levyllä peitetyn aukon läpi ja vammautunut. Rakennustyömaata pidettiin työturvallisuuslaissa tarkoitettuna yhteisenä rakennustyömaana ja omakotitalorakentajaa sen työturvallisuudesta vastaavana rakennuttajana. Omakotitalorakentaja tuomittiin rangaistukseen työturvallisuusrikoksesta ja vammantuottamuksesta. Maankäyttö- ja rakennuslain mukaista vastaavaa työnjohtajaa vastaan ajettut syytteet hylättiin.

Työntekijällä ei ole rikoslain 47 luvussa tarkoitettua vastuuasemaa, vaikka hänellä on työturvallisuuslain puitteissa määriteltäviä velvollisuuksia.⁷⁰ Tapauksessa KKO 2014:75 yhtiön työntekijä oli CE-merkinnällä⁷¹ ja EY-vaatimustenmukaisuusvakuutuksella⁷² varustelulla höyläkoneella työskennellessään ryhtynyt käsin poistamaan koneeseen kuljetimilla syötetyistä laudoista syntyneitä tukkeumia, jolloin hänen kätensä oli jäänyt koneen pyörivän puhdistusharjan ja sen suojakotelon väliin ja vammautunut. Asiassa oli kysymys siitä, olivatko yhtiön tuotantopäällikkö ja työnjohtaja syyllistyneet työturvallisuusrikokseen ja vammantuottamukseen, vaikka työntekijä oli toiminut ohjeistuksen vastaisesti:

RL 47:1:1 ja RL 47:1:2, TTurvL 8 § ja 41 §:n ja työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta annetun valtioneuvoston asetuksen 6 §:n sekä RL 21:10 nojalla käräjäoikeus tuomitsi tuotantopäällikön ja työnjohtajan

⁶⁹ Sortti 2013, 40 - 41

⁷⁰ Saloheimo 2006, 191

⁷¹ CE-merkintä on valmistajan vakuutus siitä, että se täyttää sitä koskevien direktiivien vaatimukset. Merkintä ei ole vapaaehtoinen, vaan se on oltava tuotteissa, jos tuotetta koskeva direktiivi niin vaatii. Muita tuotteita ei saa varustaa CE-merkinnällä. Runsaat 20 direktiiviä edellyttää CE-merkintää. CE-merkintä on oltava mm. koneissa, sähkölaitteissa, leluissa, henkilönsuojaimissa ja painelaitteissa. (Suomen Standardisoimisliitto SFS ry.)

⁷² EY-vaatimustenmukaisuusvakuutus on menettely jolla valmistaja tai valmistajan yhteisöön sijoittautunut edustaja vakuuttaa, että markkinoille saatettava kone täyttää kaikki sitä koskevat olennaiset terveys- ja turvallisuusvaatimukset. (Suomen Standardisoimisliitto SFS ry.)

kummankin työturvallisuusrikoksesta ja vammantuottamuksesta sakkorangaistukseen. Tuotantopäällikkö ja työnjohtaja valittivat hovioikeuteen, joka ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiolauselmaa. Tuotantopäällikkö ja työnjohtaja valittivat asiassa edelleen korkeimpaan oikeuteen.

KKO totesi yhteenvedossa, että syntynyt tilanne, jossa ammattitaitoinen koneen käyttäjä höyläkonetta pysäyttämättä ja ohjeistuksen vastaisesti on ryhtynyt kepillä ja viime kädessä käsin poistamaan häiriön aiheuttanutta tukosta, on ollut ennalta arvaamaton. Työntekijän on täytynyt tietää koneen käyttöön liittyvät riskit ja käyttöä koskeva ohjeistus. Hänellä on ollut mahdollisuus ja valtuudet pysäyttää kone tarvittaessa. Tuotantopäällikkö ja työnjohtaja eivät ole vastuussa näistä tapahtumista. KKO kumosi hovioikeuden tuomion. Tuotantopäällikköön ja työnjohtajaan kohdistetut syytteet työturvallisuusrikoksesta ja vammantuottamuksesta hylättiin ja heidät vapautettiin tuomituista sakkorangaistuksista. KKO:n päätös ei ollut yksimielinen.

KKO oli toimittanut asiassa katselmuksen, jolloin ratkaisuun oli saatu paremmat edellytykset olosuhteiden arviointiin ja työntekemisen seikkojen huomioimiseen. KKO:n linjaus tapauksen suhteen onkin tärkeä ajatellen vastaavanlaisia tilanteita jatkossa.

Työturvallisuusrikoksen lähtökohtana on presumoitu vaara, eli säännöksessä ei mainita vaarantamisen kriteeriä. Rangaistavuus saa perustansa lainsäätäjän arviosta arvioida tietyt teot vaaralliseksi. Rangaistavaa on siis työturvallisuusmääräyksen rikkominen, puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttaminen ilman, että osoitettaisiin, että rikkomuksella on tosiasiallisesti vaarannettu työntekijöiden henkeä tai terveyttä.⁷³ Työturvallisuusmääräysten rikkomisesta todetaan KKO 2012:105 tapauksen osalta, että työturvallisuusrikos on niin sanottu vaarantamisrikos⁷⁴, jossa rangaistusvastuu ei edellytä työntekijän loukkautumista tai edes hänen terveytensä tosiasiallista vaarantamista.

Tapauksessa KKO 2012:105 työnjohtajan katsottiin syyllistyneen työsuojelurikokseen ja vammantuottamukseen, kun hän oli laiminlyönyt valvoa, että sirkkeliä käytettiin jakoveistä. Työnjohtajan katsottiin menetelleen huolimattomasti valvoessaan työturvallisuusmääräysten noudattamista, jonka seurauksena työntekijä oli vammautunut. Sirkkelin käyttöohjeiden mukaan jakoveitsi oli tarpeellinen suojalaite. Vastuuta ei poistanut se, että jakoveistä käytettiin ensisijaisesti muunlaisten vahinkojen torjumiseksi tai että vahinko olisi ollut vältettävissä toista suojalaitetta käyttämällä.

Työntekijän vammautumiselta olisi vältetty sahan käyttöohjeen mukaisella jakoveitsen kiinnittämällä. Niiden mukaan jakoveitsen tulee olla paikallaan sahaa käytettäessä. Asiassa ei katsottu olevan merkitystä sillä, mikä on

⁷³ Sortti 2013, 36

⁷⁴ Vaarantamisrikokset ovat yksi rikosoikeuden osa-alue, ne jaetaan kolmeen ryhmään joita ovat: konkreettinen vaarantaminen, abstrakti vaarantaminen ja presumoitu vaara. (Helsingin yliopisto 2010).

jakoveitsen ensisijainen tarkoitus suojalaitteessa. Jakoveitsen puuttuminen on siten ollut syy-yhteydessä työntekijän vasemman käden vammautumiseen. KKO:n päätös asiassa oli yksimielinen.

Työturvallisuusrikosasioihin liittyen poliisi kirjasi vuonna 2014 kaikkiaan 1225 tapausta, joista vain osa päättyi työnantajan tai tämän edustajan tuomioon oikeudessa. KKO:n ratkaistavaksi näistä päättyi vain tapaukset KKO 2014:75, jossa oli työturvallisuusrikoksen lisäksi kysymys laiteturvallisuudesta ja vammantuottamuksesta sekä KKO 2014:20, jossa käsiteltiin oikeushenkilön rangaistusvastuuta työturvallisuusrikoksessa. Alla olevassa kuviossa on esitetty tarkemmin lukuina työturvallisuusrikokset oikeusjärjestelmässä vuonna 2014:



KUVIO 3. Työturvallisuusrikokset vuonna 2014.⁷⁵

4.2.1 Yhteisösakko

Työturvallisuusrikoksiin sovelletaan sekä oikeushenkilön rangaistusvastuuta, että henkilökohtaista rikosoikeudellista vastuuta, eli siitä voidaan tuomita sekä yhteisö että yksilö. Oikeushenkilö voidaan tuomita yhteisösakkoon, jos sen lakisääteiseen toimielimeen tai muuhun johtoon kuuluva taikka oikeushenkilössä tosiasiallista päätösvaltaa käyttävä on ollut osallinen rikokseen tai sallinut rikoksen tekemisen taikka jos sen toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta rikoksen ehkäisemiseksi.⁷⁶

⁷⁵ Työterveyslaitos 2016

⁷⁶ Suomen Tilastokeskus 2015

Yhteisösakko tuomitaan määräeuroin. Alin yhteisösakon rahamäärä on 850 ja ylin 850 000 euroa. Työturvallisuusrikoksen ollessa kyseessä, kuitenkin pienin tuomittu sakko vuosina 2010 - 2014 oli 500 euroa ja suurin yksittäinen sakko oli 180 000 euroa. Keskimääräinen tuomittu yhteisösakko oli 10 700 euroa ja tyypillisin tuomittu sakko oli 5000 euroa. Oikeushenkilö on voitu tuomita yhteisösakkoon vuodesta 1995 lähtien ja työturvallisuusrikoksiin sitä on sovellettu vuodesta 2003 lähtien.⁷⁷

Yhteisösakkoja voidaan kuitenkin pitää lievinä verrattuna työturvallisuusrikosten vakavuuteen. Huomioitavaa myös on, että yksilöitä rangaistaan työturvallisuuden laiminlyönneistä useammin kuin organisaatioita, kuten alla oleva kuvio esittää.



KUVIO 4. Sakkotuomiot työturvallisuusrikoksista vuosina 2010 - 2014.⁷⁸

KKO 2013:56 ratkaisi sen, miten vastuun kohdentuminen voidaan osoittaa oikeushenkilölle. Yhtiön johdossa tai päättävältä käyttävissä toimielimissä tapahtuneet laiminlyönnit olivat tapauksessa mahdollistaneet määräysten vastaisen tilan jatkumisen. Tapauksessa tämän katsottiin osoittavan yhteisösyällisyyttä ja sitä että yhtiön toiminnassa ei ollut noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta työturvallisuusrikoksen estämiseksi.

KKO 2013:56 Yhtiön työntekijä oli vammautunut käyttäessään puristinta, joka oli hallintalaitteiltaan ja suojaukseltaan työturvallisuusmääräysten vastainen. Työntekijän jalka oli jäänyt puristuksiin liikkeellä olleen puristimen

⁷⁷Suomen Tilastokeskus 2015 sekä Työsuojelurahasto 2015

⁷⁸Työterveyslaitos 2016

ja paperirullan väliin. Työntekijän jalasta oli tämän vuoksi jouduttu ampu-toimaan kolme varvasta. Työntekijöiden puristimella käyttämä työtapa oli ollut työturvallisuutta koskevan ohjeen vastainen. Puristimeen ei ollut tehty työturvallisuutta kohentavia parannuksia työntekijän vammautumisen jälkeenkään.

Kysymys oli tehtaan teknisen johtajan, käyttöpäällikön ja vuoromestarin syyllistymisestä työturvallisuusrikokseen. Syyttäjä vaati yritys Oy:n omistaman tehtaan tekniselle johtajalle, käyttöpäällikölle ja vuoromestarille rangaistusta työturvallisuusrikoksesta sekä yritys Oy:n tuomitsemista yhteisösakkoon. Tekninen johtaja ja käyttöpäällikkö olivat kuuluneet yhtiön johtoon ja heidän työsuhteensa oli alkanut muutamia viikkoja ennen tapahtunutta tapaturmaa. Vuoromestari puolestaan oli kuulunut työnjohtoon ja ollut työntekijöiden lähin esimies.

KKO katsoi, että teknisen johtajan ja käyttöpäällikön osalta ei tullut näytetyksi, että he olisivat syyllistyneet työturvallisuusrikoksiin. Vuoromestari tuomittiin 1.1.2005 - 28.3.2007 tehdystä työturvallisuusrikoksesta 10 päiväsakon suuruiseen sakkorangaistukseen, jonka kokonaismääräksi tuli 350 euroa ja yritys Oy tuomittiin rikoslain 9:1, 9:2:1, 9:3:1, 9:5 ja 9:6 sekä 47:1 ja 47:9 nojalla 20 000 euron yhteisösakkoon.

KKO 2013:56:ssa kohdassa 32 todetaan, että yritys Oy:n rangaistusvastuun puolesta puhuu vuoromestarin tuomitseminen työturvallisuusrikoksesta ja että yhtiössä oli ylemmän johdon tieteen laiminlyöty saattaa päätylappupuristin työturvallisuusmääräysten edellyttämään kuntoon työntekijän loukkaantumisen jälkeen. KKO:n päätös ei ollut yksimielinen

Oikeushenkilön rangaistusvastuusta säädetään RL 9 luvussa ja sitä sovelletaan yhteisöön, säätiöön tai muuhun oikeushenkilöön, jonka toiminnassa on tehty rikos. Oikeushenkilön rangaistusvastuuta ei sulje pois se, ettei rikoksentekijää saada selville tai muusta syystä tuomita rangaistukseen. Tapauksessa KKO 2013:56 katsottiin, että yhtiön toiminnassa ei oltu noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta työturvallisuusrikoksen estämiseksi.

4.2.2 Rikosoikeudellisen vastuun yleisistä edellytyksistä

RL:n mukaan rikoksen tunnusmerkistön on täytyttävä. Tunnusmerkistössä ei ole kuitenkaan rajoitettu tekijöinä kyseeseen tulevien henkilöiden piiriä. Poikkeuksen muodostaa erikoisrikokset, joihin myös työturvallisuusrikos kuuluu. Erikoisrikoksista voidaan siten rangaista vain tietyssä asemassa olevaa henkilöä. Tunnusmerkistön lisäksi vastuuperus-

teiden luokkaan sijoittuvat teko, syy-yhteys, vaara, tahallisuus ja tuottamus. Rikosoikeudellinen rangaistavuus edellyttää vähintään tuottamuksellisuutta myös työturvallisuusrikoksilta.

RL 47 luvussa ei ole erikseen määritelty törkeän työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöä. RL 47:1:2 mukaan rangaistus kuolemantuottamuksesta, vammantuottamuksesta ja vaaran aiheuttamisesta säädetään RL 21:8 - 11 ja 13:ssä. Työturvallisuusrikoksen kanssa voidaan soveltaa siis RL 21:8 kuolemantuottamus sekä RL 21:10 vammantuottamus tunnusmerkistöä. Kuolemantuottamus ja vammantuottamus ovat seurausrikoksia⁷⁹. Kuolemantuottamukseen syyllistyy RL 21:8:n mukaan se, joka huolimattomuudellaan aiheuttaa toisen kuoleman. Tästä on tuomittava sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi, jolloin syyteoikeus vanhenee viidessä vuodessa. Vammantuottamukseen syyllistyy RL 21:10:n mukaan se, joka huolimattomuudellaan aiheuttaa toiselle ruumiinvamman tai sairauden, joka ei ole vähäinen. Tästä on tuomittava sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi ja täten syyteoikeus vanhenee kahdessa vuodessa.⁸⁰

Tapauksessa KKO 2012:105 on todettu, että teräsuojan asianmukaisella käyttämisellä työntekijä olisi estänyt kätensä vahingoittumisen ja että valvontavelvollisuuden laiminlyömisellä työnjohtaja on myötävaikuttanut työntekijän virheelliseen menettelyyn. Koska työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen kuuluu työnantajalle, vastuuvapautta ei voida perustaa siihen, että työntekijä on itse vaarantanut oman terveytensä jättämällä myös teräsuojan käyttämättä. KKO katsoikin, että työnantaja on huolimattomuuttaan aiheuttanut työntekijälle vähäistä suuremman ruumiinvamman ja että hän on siis syyllistynyt vammantuottamukseen.

Työturvallisuusrikosta voidaan tarkastella myös RL 21:13 tarkoitettuna vaaran aiheuttamisena, jos työturvallisuusrikos on tehty tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta ja rikoksella on aiheutettu toiselle vakava hengen tai terveyden vaara. Tästä maksimirangaistus on kaksi vuotta vankeutta.⁸¹ Maksimirangaistuksen ollessa enintään kaksi vuotta vanhenee syyteoikeus tällöin viidessä vuodessa.⁸²

⁷⁹ Seurausrikoksissa vaaditaan erillinen seuraus, eli tapahtumasta tai laiminlyönnistä on seurattava vamma tai kuolema. Tämän lisäksi on oltava syy-yhteys. Täysin ennalta-arvaamaton seuraus sulkee rikosoikeudellisen vastuun pois.

⁸⁰ HE 94/1993, yksityiskohtaiset perustelut, jakso 1.9.2 sekä Syyttäjälaitos 2017

⁸¹ Saloheimo 2006, 176 sekä HE 94/1993, yksityiskohtaiset perustelut, jakso 1.9.2

⁸² Syyttäjälaitos 2017

4.3 Tuottamuksellisuudesta tahallisuuteen

Tuottamus on huolimattomuutta tai varomattomuutta. Tällöin tekijältä edellytetään huolellisuusvelvollisuuden rikkomista tai hän ottaa moitittavaksi katsottuja riskejä. Tuottamuksessa on sekä objektiivisia että subjektiivisia aineksia. Objektiiviset huolellisuusvelvoitteet ilmenevät kirjoitetuista normeista, kuten työturvallisuusmääräyksistä. Poikkeaminen on yleensä katsottava tuottamisvastuuseen perustuvaksi huolimattomuudeksi tai varomattomuudeksi. Subjektiivisessa puolessa tuottamisvastuuta ei voida aina pitää perusteltuna, jos tekijältä ei voida odottaa huolellisuusnormin edellyttämää menettelyä. Tekijän kyvyttömyys ei kuitenkaan poista vastuuta toimia objektiivisesti ottaen huolellisella tavalla. Käytännössä tämä tarkoittaa, että henkilö ryhtyy vaaralliseen toimintaan vailla niitä taitoja, joita toimijalta odotetaan ja mitä henkilö teon tai laiminlyönnin hetkellä tietää tai mitä hänen pitäisi tietää vallitsevista olosuhteista ja luonnonlaeista yleensä. Henkilön on siis harkittava tekojensa seurauksia ja otettava huomioon muiden turvallisuus. Jos tekijällä on velvollisuus toimia, hän voi syyllistyä tuottamukseen myös jättäytymällä passiiviseksi.⁸³

Työnantajan huolellisuusvelvollisuuden laajuutta rajaa kuitenkin epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet. Näillä tarkoitetaan tilanteita joihin työnantaja ei voi vaikuttaa ja sellaisia poikkeuksellisia tapahtumia, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää kaikista tarpeellisista turvallisuustoimista huolimatta. Työnantajan osalta huolehtimisvelvoite tarkoittaa, että työnantajan on tunnistettava työhön liittyvät vaarat ja ennaltaehkäistävä niiden seurauksia tarpeellisilla toimenpiteillä.⁸⁴

Tuottamus voi olla myös törkeä ja laissa onkin toisinaan omat säännöksen törkeän huolimattomuuden tai varomattomuuden ratkaisuun⁸⁵. RL 3:7 mukaan kysymys huolimattomuuden törkeydestä ratkaistaan kokonaisarvostelun perusteella. Siinä otetaan huomioon rikotun huolellisuusvelvollisuuden merkitys, vaarannettujen etujen tärkeys ja loukkauksen todennäköisyys, riskinoton tietoisuus sekä muut tekoon ja tekijään liittyvät olosuhteet. Itse asiassa törkeäksi tuottamukseksi tulkittava teko on usein tahallinen teko, jonka tahallisuutta ei vain ole kyetty näyttämään toteen⁸⁶.

⁸³ Koskinen 2008, kohta 7

⁸⁴ Leppänen 2006, 219

⁸⁵ Koskinen 2008, kohta 7

⁸⁶ Hahto 2008, 104

Tahallisuudessa erotetaan kolme erilaista astetta: 1) **tarkoitustahallisuus**, jossa tekijän suoranaisena tarkoituksena on ollut seurauksen, esimerkiksi kuoleman, aiheuttaminen, 2) **varmuustahallisuus**, jossa tekijä ymmärtää seurauksen varmuudella syntyvän, vaikka se ei ole ollut hänen varsinaisena tavoitteenaan, sekä tahallisuuden alimpana asteena 3) **todennäköisyystahallisuus**, jossa tekijä pitää seurauksen syntymistä todennäköisempänä kuin sen syntymättä jäämistä, mutta ei varsinaisesti tavoittele seurauksen aiheuttamista. Kyse on siis seurauksen pitämisestä yli 50 %:n todennäköisenä. Tämä tahallisuutta koskeva alin aste kilpailee siitä, mikä tulee lukea vielä riskien mieltämistilanteessa tahallisuuden ja mitkä merkitsevät vain huolimattomuutta.⁸⁷

Tahallisuutta ja sen alinta astetta ollaan yritetty määritellä laissa⁸⁸. RL 3:6 mukaan tekijä on aiheuttanut tunnusmerkistön mukaisen seurauksen tahallaan, jos hän on tarkoittanut aiheuttaa seurauksen taikka pitänyt seurauksen aiheutumista varmana tai varsin todennäköisenä. Seuraus on aiheutettu tahallaan myös, jos tekijä on pitänyt sitä tarkoittamaansa seuraukseen varmasti liittyvänä. RL 3:6 koskee ainoastaan seuraustahallisuutta eli tahallisuutta suhteessa teon seurauksiin⁸⁹.

Tahallisuus suhteessa rikoksen muihin tunnusmerkistötekijöihin eli olosuhdetahallisuus jää lakia säädettäessä edelleen tulkinnanvaraiseksi. Olosuhdetahallisuudella tarkoitetaan erehtymistä jonkin tunnusmerkistössä tarkoitettun tosiasian olemassaolosta ja asioiden tosiasiallisesta tilasta. Olosuhteen varteenotettavana pitäminen on kuitenkin jo sellainen seikka, jonka tulisi herättää tekijä selvittämään asia tai olla jatkamatta rikosta, jollei hän sitä oikeasti halua tehdä. Olosuhteen osalta selvittämismahdollisuus on yleensä olemassa millä perusteella voidaan edellyttää sen selvittämistä.⁹⁰

Kun tuottamusta verrataan tahallisuuteen, tahallisesti voidaan sanoa menettelevän sen, jonka tarkoituksena on menettelyllään aiheuttaa vahinkoa tai joka on tietoinen vahingon väistämättä aiheutuvan menettelystään.⁹¹

⁸⁷ Matikkala 2006, 85

⁸⁸ Matikkala 2006, 84

⁸⁹ Matikkala 2006, 85

⁹⁰ Vihriälä 2012, 151 - 154

⁹¹ Hoppu 2005, 226

4.4 Kausaliteetti

Merkitykseltään kausaliteetti on sellainen kahden asian välinen suhde, jossa puheena olevien asiaintilojen esitetään olevan keskenään syyn ja seurauksen suhteessa. Täten riskeillä on syy-seuraussuhde eli kausaliteetti. Kausaliteetissa tarkastellaan siis eri tekijöiden suhdetta toisiinsa. Oikeustieteessä syy-yhteyden määrittämisen onnistumiseksi on rajattava tietty kenttä ja katsottava se vakioiduksi. Tämä kausaalikenttä määritetään oikeudenkäynnin intressistä käsin, toisin sanoen koettaen tavoittaa teot syiksi.⁹²

Yrityksissä riskien hallinnalla ja tunnistamisella on siis selvä yhteys oikeustieteeseen ja oikeuskäytäntöömme. Nykyinen oikeuskäytäntö edellyttää, että vastuukysymystä selvitetessä erotetaan kaksi elementtiä: onko henkilö A aiheuttanut teollaan B:lle tapahtuman C ja mikäli vastaus on myönteinen, onko A oikeudellisessa vastuussa tapahtumasta C? Henkilön A tulee siis tietää, että hän teoillaan tai tekemättä jättämisellä voi aiheuttaa henkilölle B tietyn seurauksen. Ensimmäiseen kysymykseen kuuluu kausaalisuuskäsitteen lisäksi toiminnan käsite. Jos laiminlyönnistä tietyn seurauksen suhteen rangaistaan, myös tämä kysymys on yhdistettävä kausaalisuuskäsitteeseen. Täten tuomioistuinten voi siis olla varsin vaikea vakuuttua välillä vahingon ja työpaikan välisestä syy-yhteydestä.⁹³

Korkein oikeus on linjannut tapauksessa KKO 1984-II-22 työturvallisuuden ja vahingon syy-yhteyttä. KKO toteaa siinä, että edellytyksenä syy-yhteydelle on, että laiminlyöty teko olisi todennäköisesti estänyt seurauksen:

KKO 1984-II-22: Toimitusjohtaja, työnjohtaja ja yritys X Oy katsoivat, että uittotyössä olleiden työntekijöiden käyttöön oli riittäviksi henkilökohtaisiksi suojavälineiksi varattu tapahtumapaikan lähellä sijainneessa hinaajassa olleet pelastusliivit. Kun työntekijä oli työajan jo päätyttyä lähtenyt työpaikaltaan ja sitten kotimatallaan poikennut toisen työntekijän veneeseen, jossa onnettomuus tapahtui, toimitusjohtaja ja työnjohtaja katsoivat, että heidän mahdollisen laiminlyöntinsä ja työntekijän kuoleman väliltä joka tapauksessa puuttui syy-yhteys, ja tälläkin perusteella kiistivät aiheutaneensa työntekijän kuoleman.

KKO tutki jutun ja katsoi työnjohtajan syyksi luetun työturvallisuuslain säännösten rikkomisen osalta, mutta katsoi, että voitiin pitää sangen epätodennäköisenä, että laiminlyöty toiminta eli asianmukaisten pelastusliivien antaminen uittotyöntekijöiden käyttöön olisi estänyt syntyneen seurauksen.

⁹² Frände 2005, 75

⁹³ Frände 2005, 76 - 78

Kun voitiin pitää sängen epätodennäköisenä, että asianmukaisten pelastusliivien antaminen uittotyöntekijöiden käyttöön olisi estänyt syntyneen seurauksen, toimitusjohtajaa ja työnjohtajaa, tuomittiin rangaistukseen työturvallisuuslain säännösten rikkomisesta.

Myös tapauksessa KKO 2012:105 katsottiin, että suojalaitteen puuttuminen, on ollut syy yhteydessä työntekijälle tapahtuneeseen tapaturmaan, jossa hänen vasen kätensä vammautui. Rangaistusvastuu siis edellyttää, että seurauksen aiheutumisen on täytynyt olla menettelyn ennakoitava seuraus⁹⁴.

⁹⁴ Sortti 2013, 162

5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Työturvallisuuslain ja sitä täydentävien rangaistusuhkien tavoitteena on saada työnantajat puuttumaan työturvallisuudessa havaittuihin epäkohtiin sekä vähentää ja estää työtapa-
turmien syntyminen yrityksissä. Lainsäädäntö antaa myös työnantajalle suuntaviivat tur-
vallisen työympäristön ylläpitoon ja kehittämiseen. Paraskaan lainsäädäntö ei kuitenkaan
yksinään riitä. Lisäksi tarvitaan jatkuvaa valvontaa lainsäädännön noudattamiseksi ja yh-
teiskunnallista asennetta työturvallisuusasioiden hoitamiseksi ja esillä pitämiseksi. Alue-
hallintoviraston tekemä työturvallisuusvalvonta onkin avainasemassa ja tämä painotus
näkyikin osaksi myös valvontalaista. Ennakkoon suoritettavalla valvonnalla saadaankin
työpaikkojen työturvallisuudessa aikaan parempia tuloksia kuin niin sanotulla jälkikätei-
sen valvonnan keinoilla.

Työturvallisuusrikkomukset ja -rikokset ovat kirjava kenttä erilaisia tapahtumia, joissa
syy-seuraussuhteet johtuvat mitä erinäisimmistä asioista. Työturvallisuusrikkomuksesta
tuomio on sakkoja, mutta työturvallisuusrikoksista voi kuitenkin enimmillään saada yh-
den vuoden vankeusrangaistuksen. Rangaistuksen enimmäismäärällä on merkitystä työ-
turvallisuusrikoksen syyteoikeuden vanhentumisajaksi, joka on 2 vuotta. Jos tapahtu-
nutta tapaturmaa tutkitaan ainoastaan työtapaaturmana, tapaus ei välttämättä päädy kos-
kaan oikeuskäsittelyyn. Tämä johtuu siitä, että poliisi ja syyttäjät eivät ehdi käsitellä usein
vaikeasti selvitettävää työsuojelurikosta sen vanhentumisajan puitteissa.

Rikosoikeudellinen vastuu perustuu aina jollekin käsitykselle yhteiskunnassa vallitsevista
oikeuksista ja oikeuksien järjestelmästä. Yhteisösakkoja pitäisikin käyttää nykyistä use-
ammin. Lievät yhteisösakot eivät anna kuvaa työturvallisuusrikosten vakavuudesta. Jos-
kus yrityksissä voidaan myös ajatella, riskin ottaminen puutteellisesti hoidetusta työtur-
vallisuudesta on kannattavampi kuin riskin poistaminen. Jos riski ei korreloidu niin, sillä
voidaan saavuttaa kilpailuetua, tosin tällöin työntekijöiden työturvallisuuden kustannuk-
sella.

Yrityksen johdon tietoisuus mahdollisesta korkeasta yhteisösakosta voisi toimia myös
työtapaaturmien ennaltaehkäisyssä. Strateginen johtaminen ei saisi kuitenkaan työturval-
lisuusasioissa perustua rangaistusuhkaan vaan sen täytyisi olla kiinteä osa operatiivista

johtamista. Useasti kuitenkin työpaikan ylin johto on niin etäällä käytännön työturvallisuusasioista ja tapahtuneista työtapaturmista, että syy-seurausyhteyksiin keskittyvä rikosoikeudellinen vastuu ei yllä heihin.

Huomioitavaa on, että tapauksissa, joissa onnettomuus on pääasiallisesti johtunut työnantajan vastuulla olevista epäkohdista, mutta myös työntekijän huolimattomuudesta, työnantajan edustajan rikosvastuu ei ole poistunut. Mahdollisista työturvallisuuspuutteista yleisvalvontavelvollisuuden ja taloudellisten sekä toiminnallisten työturvallisuusvelvoitteidensa nojalla vastaa aina työnantajan edustaja jolla on määritelty esimiesasema. Esimiesasemassa toimivan onkin täten tärkeää ymmärtää hänen ensisijainen vastuu työturvallisuusasioissa. Ylemmän johdon tehtävä on osoittaa riittävät resurssit ja valvoa, että työturvallisuuteen osoitetut resurssit käytetään asianmukaisesti siihen tarkoitukseen mihin ne on budjetoinnissa osoitettu.

Työnantajalle on asetettu lainsäädännössä erilaisia kirjaamis- ja nähtävilläpitovelvotteita, joista työnantajan tulee olla selvillä. Työsuojelun toimintaohjelman laatiminen ja sen ajan tasalla pitäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Lainsäädäntö ei kuitenkaan puutu ohjelman sisältöön vaan se jää viimekädessä työnantajan vastuulle. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että toimintaohjelmassa on käyty läpi kaikki ne toiminnassa esiintyvät riskit ja toimenpiteet jotka voivat kohdistua työn tekemisen turvallisuuteen. Toimintaohjelma onkin ensisijaisesti työsuojelun kehittämisväline, jossa pyritään havaitsemaan toiminnassa esiintyvät riskit ajoissa, ennen kuin vahinkoja pääsee tapahtumaan. Tärkeimpänä nähtävilläpitovelvotteena on työturvallisuuslain pitäminen työntekijöiden nähtävillä. Kuten aikaisemmin on mainittu työturvallisuusrikkomus voi myös täytyä nimikkeenä, jollei työturvallisuuslakia ole nähtävänä työpaikalla.

Työnantajan huolellisuusvelvollisuuden ulkopuolelle rajataan kuitenkin niin sanotut epätavalliset ja ennalta-arvaamattomat olosuhteet, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista huolimatta. Tämä ennalta-arvaamattomuuden merkitys korostuu torjuttaessa monimutkaisia, joustaviin tuotantoprosesseihin liittyviä vaaroja. Tapaturman tapahduttua sen ennalta-arvaamattomuus käsitellään kuitenkin viimekädessä oikeudessa annettujen selvitysten perusteella, eikä tähän seikkaan vetoaminen auta silloin, jos työpaikalla ole tehty riittävän laajaa riskien kartoitusta ja poistoa.

Yleisesti ottaen työnantajan oikeudellinen vastuu työturvallisuuskysymyksissä on vastuu tekojen seurauksista tai toisin sanoen tekojen tekemättä jättämisestä, jotka kohdistuvat turvallisen työympäristön luomiseen ja kehittämiseen työpaikalla koko henkilökunnalle. Työturvallisuuden ydinlakina pidetyssä työturvallisuuslaissa (TTurvL, 738/2002) on määritelty ne aineoikeudelliset perussäännökset jotka koskevat työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelua. Työturvallisuudesta ja siihen liittyvästä lainsäädännöstä löytyy runsaasti materiaalia ja kirjallisuutta, jota hyödyntämällä yritykset voivat kehittää työympäristöä lainsäädännön vaatimusten tasolle.

Työelämän ja lainsäädännön vaatimusten jatkuvasti muuttuessa ja kehittyessä työturvallisuusasioiden kouluttamiseen yrityksissä olisi kiinnitettävä tulevaisuudessa entistä enemmän huomiota. Oikea-aikainen ja yrityksen tarpeisiin suunniteltu koulutus tukee koko yrityksen henkilökunnan hyvinvointia ja luo yhteishenkeä turvallisen työympäristön saavuttamiseksi.

LÄHTEET

Kirjallisuus

Frände, D. 2005. Yleinen rikosoikeus. Suomentanut Wahlberg, M. Helsinki: Edita Prima Oy.

<https://www.edilex.fi/kirjat/5462.pdf>

Hahto, V. 2008. Tuottamus vahingonkorvausoikeudessa. Helsinki: Talentum Media Oy.

Helminen, J. 2009. Työntekijän suojeluperiaatteen suhteesta työturvallisuusrikosten vastuunäkökohtiin. Helsinki.

https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus_hovioikeudet_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoituksiatyooikeudesta2009/KM28ZInsN/22_Tyontekijan_suojeluperiaatteen_suhteesta..._Johanna_Helminen.pdf

Hoppu, E & Hoppu, K. 2005. Kauppa- ja varallisuus oikeuden pääpiirteet. Helsinki: Talentum.

Ilmonen, I., Kallio, J., Koskinen, J. & Rajamäki, M. 2010. Johda riskejä- käytännön opas yrityksen riskienhallintaan. PRO Tammi.

Koskinen, P. Rikosoikeus. Päivitykset 1.11.2008. Alma Talent.

[http://fokus.talentum.fi/teos/GAIBCXJTBFB#kohta:I\(\(20\)YLEISI\(\(c4\)\(\(20\)KYSY-MYKSI\(\(c4\)\(\(20\):7\(\(20\)Rikosoikeuden\(\(20\)yleiset\(\(20\)opit\(\(20\)ja\(\(20\)rikosvastuun\(\(20\)perusteet\(\(20\):Rikoksen\(\(20\)rakenne\(\(20\)\(\(yleinen\(\(20\)tunnusmerkist\(\(f6\)\)\(\(20\):Syyllisyys\(\(20\):Syyksiluettavuus\(\(20\):Tuottamus\(\(20](http://fokus.talentum.fi/teos/GAIBCXJTBFB#kohta:I((20)YLEISI((c4)((20)KYSY-MYKSI((c4)((20):7((20)Rikosoikeuden((20)yleiset((20)opit((20)ja((20)rikosvastuun((20)perusteet((20):Rikoksen((20)rakenne((20)((yleinen((20)tunnusmerkist((f6))((20):Syyllisyys((20):Syyksiluettavuus((20):Tuottamus((20)

Leppänen, J. 2006. Yritysturvallisuus käytännössä. Turvallisuusjohtamisen portfolio. Helsinki: Talentum.

Matikkala, J. 2006. Monimuotoinen tahallisuus. Lakimies-lehti 1/2006 s. 83 - 86.

<https://www.edilex.fi/lakimies/3046.pdf>

Murto, J. 2007. Työsuojelun toimintaohjelma osana turvallisuusjohtamista. Artikkelijulkaistu Edilexissä 21.6.2010.

www.edilex.fi/lakikirjasto/7139

Riskien arviointi. 2004. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluosasto. Työsuojeluoppaita ja ohjeita 14. Tampere.

Riskien arviointi työpaikalla - työkirja. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluosasto Työturvallisuuskeskus. Päivitykset 1.6.2015.

Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_22052015_kerttuli.pdf

Saloheimo, J. 2006. Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Helsinki: Talentum Media Oy.

Siiki, P. 2002. Työturvallisuuslainsäädäntö. Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Sortti, T. 2013. Työturvallisuusrikokset. Edita: Porvoo

Työterveyslaitos. Toim. Mertanen. V. 2010. Työsuojelun valvonta: ohjeita ja neuvoja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 44/2006 soveltamisesta. Helsinki

Vihriälä, H. 2012. Tahallisuuden näyttäminen. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut. Helsinki: Forum juris
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/33528/tahallis.pdf?sequence=1>

Virallislähteet

Direktiivi 89/391. Työturvallisuutta ja työterveyttä koskeva puitedirektiivi. Luettu 3.4.2017.

HE 94/1993. Luettu 9.2.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/1993/19930094>

HE 33/1999. Luettu 16.4.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/1999/19990033>

HE 59/2002. Luettu 9.2.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2002/20020059#idp90640>

HE 94/2005. Luettu 10.2.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2005/20050094#idm2308256>

Valtioneuvoston asetus työsuojelulautakunnista 53/2010. Luettu 10.1.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100053>

Internet-lähteet

Aluehallintovirasto. Luettu 2.3.2017.
www.avi.fi
<https://www.avi.fi/web/avi/-/tyosuojeluhallinnon-vuosikertomus-2016-yli-28-000-tarkastusta-valvonta-riskiperusteista#.WQBfVqIIG70>

Hallinto-oikeudet. Luettu 8.2.2017.
https://oikeus.fi/hallinto-oikeudet/hameenlinnanhallinto-oikeus/fi/index/valituksen-teko_0.html

Helsingin yliopisto. Oikeustieteellinen tiedekunta. Rikosoikeuden aineopinnot. Luettu 28.4.2017.
<http://www.helsinki.fi/oikeustiede/oppiaineet/rikosoikeus/materiaalit/Vas-tuuoppi%20s1%202010.Melander.pdf>

Helsingin yliopisto. Yhteiskuntapolitiikka. Sosiaalipoliittinen yhdistys ry. Luettu 8.2.2017.
<http://www.sosiaalipoliittinenyhdistys.fi/muutjulk.htm>

Suomen riskienhallintayhdistys. Luettu 2.3.2017.

www.pk-rh.fi

Suomen Standardisoimisliitto SFS ry. Luettu 3.4.2017.

www.sfs.fi

Suomen Tilastokeskus. Luettu 12.12.2016.

http://www.stat.fi/til/ttap/2014/ttap_2014_2016-11-30_tie_001_fi.html

http://www.stat.fi/til/syyttr/2013/syyttr_2013_2014-12-16_kat_001_fi.html

Suomen Työterveyslääkäriyhdistys ry. Luettu 20.3.2017.

<https://www.stly.fi/stly/historia/>

Syyttäjälaitos. Luettu 26.4.2017.

<https://oikeus.fi/syyttaja/fi/index/syyttajalaitos/syyteoikeudenvanhentuminen.html>

Tampereen teknillinen yliopisto. Turvallisuustekniikan laitos. Työturvallisuuden verkkokurssi. Luettu 8.2.2017.

http://webhotel2.tut.fi/tyve/index.php?main_select=5&sub_select=2

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Luettu 20.3.2017.

<http://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyotaturmat>

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi>

<http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/valvonta-lukuina>

Työsuojelurahasto. Luettu 10.4.2017.

<https://www.tsr.fi/-/yksiloita-rangaistaan-tyoturvaluusrikoksista-useammin-kuin-yhteisoja>

Työterveyslaitos. Luettu 10.04.2017.

https://www.tsr.fi/documents/20181/40677/Liite_TTL_tiedote_22.1.2016.pdf/b93fc981-0bc2-474a-83a8-0efb86be6b0e

Työturvallisuuskeskus. Luettu 12.12.2016.

http://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyon_vaarojen_selvittaminen_ja_arviointi

Oikeustapaukset

KKO: 2014:44

KKO: 2014:75

KKO: 2013:56

KKO: 2012:105

KKO:2010:34

KKO: 2008:82

KKO: 1984-II-224

THO 21.10.2011 Nro. 2353, Dnro 10/2634

THO 13.04.2013 Nro. 865, Dnro 11/1163

Vaasan HAO 22.08.2014 14/0274/1

LIITTEET

Liite 1. Malli työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen

1/2

1

*Malli työsuojelun toimintaohjelmaksi
Kirjoita kunkin otsikon alle sisältö napsauttamalla harmaata ohjetekstiä.*

Työsuojelun toimintaohjelma

Yritys/kunta/toimipaikka/toimipiste

Työsuojelun tavoitteet

Johdon tahdonilmaus työturvallisuudesta ja työterveydestä

Työsuojelun konkreettiset, mitattavat tavoitteet

Työsuojelun vastuut ja toimivaltuudet

Esimiesten toimivaltuudet ja vastuut

Työntekijöiden velvollisuudet ja vastuut

Työympäristön kuvaus

Käytettävissä olevan tiedon perusteella kuvaus työstä ja työoloista

Työn vaarojen ja haittojen selvittäminen ja riskien arviointi; milloin tehty ja miten toteutettu

Työ- ja turvallisuusohjeet

Työpaikan sisäiset ohjeet: työnopastus, koneiden ja työvälineiden käyttö ja huolto, kemikaalien käsittely, ensiapu, vaaratilanteet, päihdeohjelma, pelastussuunnitelma jne.

Työsuojelun kehittämiskohteet

Työympäristön kuvauksen ja työn riskien arvioinnin perusteella havaitut kehittämistarpeet.

Henkilöstön turvallisuus- ja työhyvinvointikoulutus.

Työsuojelun yhteistoiminta

Kirjaa tähän miten yrityksessä / kunnassa / työpaikalla työsuojelun yhteistoiminta on järjestetty.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palveluntuottaja, työterveyshuoltosopimus, palvelujen sisältö (lakisääteiset ja muut), työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Työsuojeluasioiden huomiointi toiminnassa

Työsuojeluasioiden huomiointi suunnittelu- ja hankintatoimissa, henkilöstö- ja taloushallinnossa, viestinnässä jne.

Työolojen seuranta

Millä mittareilla työoloja seurataan: sairauspoissaolot, tapaturmat, turvallisuushavainnot, työkyvyn ja työhyvinvoinnin seurantatiedot, työilmapiirikartoitukset, työhygieeniset mittaukset jne.

Toimintaohjelman seuranta ja päivitys

Miten toimintaohjelman seuranta toteutetaan ja kuka vastaa seurannasta

Päiväys

Kirjoita päivämäärä napsauttamalla tätä.