



Työnantajan vastuut -työturvallisuus

Rakennustuoteteollisuus RTT ry

16.4.2024

Tapio Väätäinen

Asianajaja, varatuomari

Esityksen sisältö

1. Työturvallisuusnormit
2. Työturvallisuuslain keskeinen sisältö
3. Mikä on työturvallisuusrikos?
4. Vastuukysymykset
 - 4.1 Yleistä
 - 4.2 Ylimmän johdon vastuu
 - 4.3 Keskijohdon vastuu
 - 4.4 Työnjohdon vastuu
5. Keskeisiä huomioitavia asioita
6. Asianajajan rooli työturvallisuusasioissa
7. Oikeuskäytäntöä
8. Mahdolliset seuraamukset
9. Oikeudenkäyntikulut

Työturvallisuusnormit (1/2)

- Keskeisimmät työturvallisuutta koskevat normit työturvallisuuslaissa (738/2002)
- Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta
 - 3 § rakennuttajan, suunnittelijan ja itsenäisen työsuorittajan yhdessä ja osaltaan huolehdittava siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä muille työn vaikutuspiirissä oleville. Päätoteuttajan huolehdittava perehdytys ja opastus, jotta työntekijöillä on riittävät tiedot turvallisesta työskentelystä ja että he tuntevat rakennustyömaan vaara- ja haittatekijät sekä niiden poistamiseen tarvittavat toimenpiteet
 - 71 § henkilösuojainten tarve rakennustöissä
- Valtioneuvoston asetus henkilösuojainten valinnasta ja käytöstä työssä
 - 3.1 § työnantajan huolehdittava, että henkilösuojaimia käytetään työssä, jollei vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai olosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä
 - 8 § työntekijöille annettava riittävät tiedot käytettävistä henkilösuojaimista, turvallisesta käytöstä ja vaaroista, joilta henkilösuojain on tarkoitettu suojaamaan. Työnantajan huolehdittava, että työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta henkilösuojaimen oikeaan ja turvalliseen käyttöön ennen työn aloittamista.
 - lisäksi asetuksessa säännellään henkilösuojaimilta vaadittavia ominaisuuksia, kunnossapitoa ja niiden valintaa

Työturvallisuusnormit (2/2)

- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)
 - 1.3 § Lain tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla.
 - 16.1 § Jos työpaikalla vallitsevasta puutteellisuudesta tai epäkohdasta aiheutuu työntekijälle hengen tai terveyden menettämisen vaara, asianomainen työsuojeluviranomainen voi kieltää vaaraa aiheuttavan koneen, työvälineen tai muun teknisen laitteen, tuotteen tai työmenetelmän käyttämisen tai työnteen jatkamisen, kunnes lain vastainen olotila on korjattu tai poistettu. Työsuojeluviranomainen voi määrätä edellä mainitun käyttökiellon tehosteeksi uhkasakon siten kuin uhkasakkoissa säädetään.
- Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta
 - 2 § työnantajan valittava työntekijän käyttöön kyseiseen työhön ja työolosuhteisiin sopiva ja turvallinen työväline. Työväline on sijoitettava siten, että sitä voidaan käyttää turvallisesti.
 - 4.2 § Jos työvälineen käyttö aiheuttaa vaaraa tai haittaa, työnantajan on ryhdyttävä vaaran tai haitan poistamiseksi tarvittaviin toimenpiteisiin välittömästi. Ensisijaisesti vaara tulee poistaa työvälineen rakenteeseen tai sen ympäristöön liittyvillä teknisillä toimilla, kuten vaara-alueelle pääsyn estävillä tai vaarallisten osien liikkeen ennen vaara-alueetta pysäyttävillä laitteilla. Jos vaaraa ei voida poistaa teknisillä toimilla, työvälineen käytön turvallisuus tulee varmistaa opastuksella, varoituslaitteilla, turvamerkeillä ja henkilönsuojaimilla.

Työturvallisuuslain keskeinen sisältö

Työturvallisuuslain keskeinen sisältö (1/4)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

- 1 § Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.
- 2.1 § Tätä lakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön
- Myös vuokratyöläiset rinnastuvat lain 3.1 §:n mukaan työntekijöiksi

Työturvallisuuslain keskeinen sisältö (2/4)

8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

- 8.1 § Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi
 - yleinen huolehtimisvelvollisuus
- **8.2 § Huolehtimisvelvollisuutta rajoittaa epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työntekijä ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.**
 - ennalta arvattavuus saa sisältönsä pitkälti työn ja työpaikan vaarojen selvittämisestä ja tunnistamisesta
 - työnantajan velvollisuus alan asiantuntijana olla selvillä tai hankkia selvitystä toimialalle ja toiminnan luonteelle tunnusomaisista vaara- ja haittatekijöistä sekä niiden torjunnasta
- 8.3 § Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:
 - vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään
 - vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla
 - yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä
 - tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon
- 8.4 § Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveyteen.
 - veloitteen täyttäminen edellyttää oma-aloitteista toimintaa
 - kiinnitettävä huomiota työntekijän menettelytapoihin kaikissa työn tekemisen tilanteissa
 - laitteiden ja koneiden kunnosta huolehtiminen
- 8.5 § Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.
 - työsuojelun tulee olla kiinteä osa yritysten tuotantoa ja toimintaa
 - työsuojelua koskevat tehtävät ja toimivaltuudet tulee olla niin tarkasti määritellyt, että kukin esimiesasemassa oleva tietää valtuutensa ja velvollisuutensa asioiden hoitamisesta

Työturvallisuuslain keskeinen sisältö (3/4)

2 luku Työnantajan yleisiä velvollisuuksia

- 10.1 § Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin otettava huomioon muun ohella:
 - tapaturman ja muun terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikoissa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vammoihin ja haittoihin
 - esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet
 - työntekijän ikä, ikääntyminen, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä
 - työn fyysiset kuormitustekijät sekä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät
 - työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen
 - mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara
- 10.2 § Jos työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen.
 - esim. työterveyshuollon laatima työpaikkaselvitys apuna vaarojen tunnistamisessa ja selvittämisessä
- 11.1 § Jos 10 §:ssä tarkoitettu työn vaarojen arviointi osoittaa, että työstä saattaa aiheutua erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa, tällaista työtä saa tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytystensä puolesta työhön soveltuva työntekijä tai tällaisen työntekijän välittömässä valvonnassa muu työntekijä. Muiden henkilöiden pääsy vaara-alueelle on tarpeellisin toimenpitein estettävä.
- 14 § Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus sekä muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä huomioon ottaen:
 - työntekijän perehdytys työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin
 - työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä terveyttä ja turvallisuutta uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi
 - Opetus ja ohjaus säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta
 - opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa

Työturvallisuuslain keskeinen sisältö (4/4)

4 luku Työntekijän velvollisuudet

- Työntekijä on vastuussa työnantajan antamien ohjeiden noudattamisesta
 - rikosoikeudellinen vastuu mahdollinen, jos luvatta tai pätevän syyn puuttuessa poistaa tai turmelee tapaturman tai sairauden vaaran välttämiseksi tarkoitetun laitteen tai ohje- tai varoitusmerkinnän, sekä jos
 - laiminlyö velvollisuuden valvoa työnsä vaikutuspiirissä olevien turvallisuuden huomioimisen
- 19.1 § Työntekijän on 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. Työntekijän on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti ja mahdollisuuksiensa mukaan poistettava havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet. Työntekijän on tehtävä edellä tarkoitettu ilmoitus myös siinä tapauksessa, että hän on poistanut tai korjannut kyseisen vian tai puutteellisuuden.
 - työnantajan velvollisuus kertoa ilmoituksen tehneelle mihin toimenpiteisiin asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä
- 20-22 §:ssä säännellään työntekijän velvollisuudesta käyttää huolellisesti ja saamiensa ohjeiden mukaisesti työvälineitä, -varusteita tms.

Mikä on työturvallisuusrikos?

Rikoslaki (39/1889) 47:1

- Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta
 - rikkoo työturvallisuusmääräyksiä
 - aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämisestä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä
- Huomioitavaa, että rikoksesta tuomitseminen ei edellytä seurausta (esim. tapaturman sattumista), vaan tuomitsemiseen riittää työturvallisuuteen liittyvä laiminlyönti
- Työturvallisuusrikoksena ei pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja josta säädetään rangaistus mm. työturvallisuuslain 63 §:ssä työturvallisuusrikkomuksena

Vastuukysymykset (1/2)

Rikoslaki (39/1889) 47:7

- Työturvallisuusvastuu jakaantuu yrityksen johdon eri tasoille
- Rikosoikeudellinen vastuu vain niillä henkilöillä, joilla todellinen vaikutusmahdollisuus epäkohdan poistamiseen -> tehtävänimike ei ole vastuun kannalta ratkaiseva seikka
- Vastuu kohdistuu yleensä siihen työnantajaan, joka työsuhteissa teettää työtä tai joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa
 - tyypillisesti vastuutahoina ne, jotka työnantajan sijasta johtavat ja valvovat työtä
 - työturvallisuusrikokseen voi syyllistyä vain työnantaja tai tämän edustaja
- Eri henkilöiden vastuut eivät välttämättä sulje pois toisiaan
- Vastuun kohdentumisessa arvioidaan
 - kenen tai keiden olisi pitänyt toimia huolellisemmin
 - kuka tai ketkä työnantajaa edustavat esimiehet ovat vastuussa työturvallisuusmääräysten vastaisuuksista
 - kenen syyksi laiminlyönti on siten luettava

Vastuukysymykset (2/2)

- Jos vastuullista henkilöä ei voida nimetä tehtävien ja toimivaltuuksien epäselvyyden tai tehtävän jakamattomuuden vuoksi vastuu tehtävänjaon vahvistamisesta vastaavilla esimiehillä
 - esimiehen selonottovelvollisuus
- Pelkästään vastuuta ei ole mahdollista siirtää
 - tehtävien ja toimivaltuuksien siirtäminen alemmalle esimiehille siirtää myös pääasiallisen vastuun
 - työturvallisuusvastuuta ei voi delegoida työntekijäasemassa olevalle
- Hallinnolliset velvoitteet työsuojeluviranomaisten toimesta
 - mahdollista kohdentaa yrityksiin, yhteisöihin sekä yhteisöjen hallintoelimissä toimiviin henkilöihin
 - velvoitetaan täyttämään työsuojelovelvoitteet määräajan kuluessa uhkasakon uhalla

Ylimmän johdon vastuu

Ylimmän johdon vastuu (1/3)

- Vastaa työturvallisuuslain mukaisten velvoitteiden täyttämisestä
 - työsuojeluorganisaation luominen ja sen tehokkaan toiminnan edellytysten järjestäminen
 - TturvL 9 §:n mukaisen työsuojelun toimintaohjelman luominen
- Työturvallisuuden aineelliset edellytykset
 - turvalliset tilat, koneet ja laitteet
 - riittävät resurssit
- TturvL 10 §:n mukainen työn vaarojen ja haittojen selvittäminen sekä riskienarviointi
- Yksilöiden toimivallan ja vastuun määrittäminen
- Taloudellisten ja toiminnan järjestämistä koskevien edellytysten puuttuminen voi johtaa vastuuseen
 - esim. toimintavoimavarojen riittämättömyys, keskijohdon osaamisen valvonnan laiminlyönti
 - tietoisuus työturvallisuusnormien vastaisesta käytännöstä puuttumatta siihen laajan toimivallan nojalla

Ylimmän johdon vastuu (2/3)

Oikeuskäytäntöä

- KKO 2021:52 "Korkein oikeus katsoo, että A:n ja B:n olisi työnantajan edustajina tullut puuttua työntekijöiden tekemiin selvästi liiallisiin ylityömääriin. Tätä johtopäätöstä tukee myös se, että työntekijöiden työtehtävät ovat liittyneet moottoriajoneuvojen kuljettamiseen. Merkitystä ei ole sillä, ovatko työntekijät tehneet ylityötä oma-aloitteisesti. A ja B ovat siten laiminlyöneet ryhtyä työturvallisuuslain 8 ja 10 §:ssä edellytettyihin tarpeellisiin toimenpiteisiin työntekijöiden työturvallisuudesta huolehtimiseksi."
 - A on syytteessä tarkoitettuna aikana toiminut X Oy:n (jatkossa yhtiö) toimitusjohtajana ja B on käyttänyt yhtiössä tosiasiallista määräysvaltaa. He ovat työnantajan edustajina olleet vastuussa työturvallisuutta ja työaika koskevien säännösten noudattamisesta yhtiössä
- Vaasan hovioikeus 9.3.2009 Nro. 293, Dnro. 08/932 "V on toimitusjohtajana huolimattomuudesta sallinut työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä työnantajalle asetetun velvollisuuden järjestää ja luoda työpaikalle sellainen toimintatapa ja menetelmä, jonka nojalla käytössä olevat laitteet ja työvälineet tarkastettaisiin määräaikaisesti niiden toimintakunnon varmistamiseksi."
 - laiminlyönti johtanut siihen, että työntekijät ovat suorittaneet erilaisia toimenpiteitä laitteilla, joiden kunnon säännöllisestä tarkastamisesta ei ole annettu mitään ohjetta tai toimenpidesuositusta sen selvittämiseksi ovatko laitteet ja työvälineet jatkuvasti turvallisia niiden käyttäjän ja käyttöympäristön kannalta

Ylimmän johdon vastuu (3/3)

Oikeuskäytäntöä

- Itä-Suomen hovioikeus 30.12.2008 Nro. 1259, Dnro. R 08/494
"Työnantajan olisi tullut huolehtia siitä, että sorvi on työsuojelumääräysten mukainen. Yhtiön varatoimitusjohtaja oli osallistunut yhtiön työsuojaorganisaation luomiseen ja tämä oli delegoinut työsuojelutehtäviä alaisilleen tuotantopäällikölle ja työnjohdolle."
 - yhtiön työsuojelusta vastaavana henkilönä hänen olisi tullut valvoa, että mainitut henkilöt noudattavat heille määrättyjä työturvallisuusvelvoitteita ja mm. täyttävät omat valvontavelvollisuutensa
 - valvontavelvollisuuden laiminlyönnin seurauksena sorvin työsuojelumääräysten vastainen kunto on jäänyt korjaamatta

Keskijohdon vastuu (1/3)

- Työturvallisuustoiminnan yleisvalvonta
- Vastuussa käytännön laitehankinnoista ja laitteiden kunnossapidosta
- Laatii riittävät turvallisuusohjeet ja valvoo niiden noudattamista
- Vastuussa työntekijöiden valinnasta
- Informoi ylempää johtoa ja tekee ylemmälle johdolle tarpeellisia esityksiä
- Valvoo alempia esimiehiä ja näiden osaamista

Keskijohdon vastuu (2/3)

Oikeuskäytäntöä

- KKO 2014:20 "Työmaapäällikön syyksi luettiin, että hän oli laiminlyömällä pätevien vastuuhenkilöiden nimeämisen työmaalle ja panostajan tehtävien jakamisen pätevälle vastuuhenkilölle huolimattomuudesta aiheuttanut työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen työmaalla.
 - työmaapäällikkö on ollut välittömässä vastuussa siitä, että räjäytystöitä on jatkettu, vaikka uutta räjäytystyön johtajaa ei ollut nimetty
 - vastuusuhteiden epäselvyys oli omiaan lisäämään työturvallisuusrikoksien riskiä
- Rovaniemen hovioikeus 10.10.2010 Nro. 859, Dnro R 11/553 "Laiminlyönnit ja puutteet turvallisuuteen vaikuttaneiden toimintojen seurannassa ovat saaneet aikaan sen, että Corelink-laitteessa on ollut työturvallisuusmääräysten vastainen puutteellisuus noin 6 vuoden ajan."
 - keskijohto vastuussa virheellisestä asentamisesta aiheutuneista turvallisuuspuutteesta, koska he olivat laiminlyöneet työnantajan edustajansa asemaansa ja toimenkuvaansa kuuluvan laitteen toimintakunnon ja turvallisuuden seurannan
 - turvalaitteiden virheellistä asentamista ei katsottu työjohton vastuulle, koska vastuu kuului muulle kuin työjohtotasolle

Keskijohdon vastuu (3/3)

Oikeuskäytäntöä

- Turun hovioikeus 18.10.2011 Nro. 2136, Dnro R 10/2752 "Tuontantopäällikkö on häntä kuultaessaan kertonut, että hänen vastuulleen asemansa osalta on kuulunut osaston toiminnasta vastaaminen ja mm. vaarojen selvittäminen."
 - tuotantopäälliköllä yleinen vastuu työturvallisuudesta ja riskien kartoittamisesta
 - riskien kartoittaminen tehtävä joko esimiesten toimesta tai tuotantopäällikön toimesta

Työnjohdon vastuu (1/3)

- Vastaa työn välittömästä valvonnasta, minkä myötä rikosoikeudellinen vastuu kohdistuu useimmiten työnjohtoon
 - oikeat ja turvalliset työtavat
 - henkilökohtaisten suojavälineiden käyttö
- Ylempien johtoportaiden tavoitteiden ja ohjeiden mukaisesti tehtävä työmenetelmien kehittäminen
- Käytettävien laitteiden ja työvälineiden kunnan tarkastukset
- Työtapojen ja -ympäristön valvonta
- Vastaa TturvL 14 §:n mukaisesta työntekijän perehdyttämisestä, opetuksesta ja ohjauksesta
 - lisäksi vastaa työntekijöiden työhön sijoittamisesta ja menestymisen seuraamisesta
 - työntekijöiden velvollisuuksien läpikäynti

Työnjohton vastuu (2/3)

Oikeuskäytäntöä

- KKO 2012:105 "Korkein oikeus katsoi, että työnjohtajana toimiessaan A:n oli täytynyt olla selvillä siitä, minkälaisia työtapoja yhtiön hallissa noudatetaan."
 - työnjohtajana A:n on tullut huolehtia työntekijöiden turvallisista työtavoista sekä valvoa mm. suojalaitteiden käyttöä
 - työnjohtajan katsottiin syyllystyneen työsuojelurikokseen ja vammantuottamukseen, kun hän oli laiminlyönyt valvoa, että sirkkelissä käytettiin jakoveistä. Sirkkelin käyttöohjeiden mukaan jakoveitsi oli tarpeellinen suojalaite
- KKO 1978 II 18 " Työnjohtajaa vastaan nostettu syyte työturvallisuudesta annettujen määräysten rikkomisesta hylättiin, koska hänen tehtäviinsä ei vahingon sattuessa kuulunut sanottujen määräysten noudattamisen valvonta."
 - hänet tuomittiin rangaistukseen ruumiinvamman tuottamuksesta ja maksamaan vahingonkorvausta, koska hän oli ryhtynyt avustamaan korjaustyössä, vaikka hän oli havainnut korjaustyön vaatimien tukilaitteiden käytön laiminlyödyksi
 - työnjohtajan velvollisuutena katsottiin olleen havaita työtavan sopimattomuus, vaikka hän oli saanut käskyn omalta esimieheltään

Työnjohdon vastuu (3/3)

Oikeuskäytäntöä

- Vaasan hovioikeus R 96/635 "Katsotaan, että työnjohtajalta ei voida edellyttää sitä, että hän opastaisi itse henkilökohtaisesti jokaista työntekijää jokaisessa työvaiheessa aina, kun työntekijä aloittaa työn koneella, jolla hän on jo aikaisemminkin työskennellyt."
 - lisäksi työnjohdolla ei katsota olevan mahdollisuutta valvoa koko ajan jokaisen työntekijän työntekoa

Keskeisiä huomioitavia asioita

Keskeisiä huomioitavia asioita (1/2)

1. Työsuojelun toimintaohjelma on syytä laatia kirjallisesti tai muussa todennettavassa muodossa
 - sisältöä ja tavoitteita tarpeen tarkastella ja arvioida säännöllisin väliajoin sekä tiettyjen muutosten vuoksi
2. Riittävien resurssien varmistaminen
 - henkilöstöresurssit
 - turvallisuusjohtamisjärjestelmästandardien, hyödyntäminen
3. Esimiesvastuiden selkeä määrittely
 - keskijohdo perehdytetty ja valvoo esimiesten tekemistä
4. Työpaikan turvallisuuden varmistaminen
 - työnantajalla tulee olla hallussa työstä ja työolosuhteista aiheutuvista haitta- ja vaaratekijöistä tehty selvitys -> kirjallinen vaarojen arviointiasiakirja
 - työympäristön suunnittelu -> mahdollisuus tilata suunnittelu ulkopuoliselta pätevältä asiantuntijalta
 - pelkkä työsuojelutarkastus vaikuttaa työnantajan vastuuseen vain poikkeuksellisesti ja rajatusti

Keskeisiä huomioitavia asioita (2/2)

5. Työntekijöiden perehdytys ja kouluttaminen

- dokumentointi
- voidaan vaatia ulkopuolisen antama todistus esim. tutkinnolla osoitettu pätevyys
- pätevyyskirja tai tutkintotodistus ei itsessään poista velvollisuutta opastaa työntekijä työn ja työskentelypaikan vaaratekijöihin ja niiden välttämiseen

6. Jatkuva ohjeistaminen ja työntekijöiden neuvonta

- kirjalliset ohjeet työntekijöiden saatavilla ja ymmärrettävissä
- tarvittaessa annettua opastusta ja ohjausta on täydennettävä muutostilanteissa sekä jos niissä huomataan puutteita

7. Jatkuva valvonta ja virheellisiin toimintatapoihin puuttuminen

- valvottava, että työntekijä osaa käytännössä soveltaa saamaansa opetusta ja ohjausta
- koneiden ja työvälineiden asianmukaisuuden valvonta ja tarkastukset
- työtapojen turvallisuus

8. Epäkohtiin puuttuminen

- kuormitustekijöiden tunnistaminen ja toimien kohdistaminen haitallista kuormitusta aiheuttavaan tekijään

Asianajajan rooli työturvallisuusasioissa

Asianajajan rooli työturvallisuusasioissa (1/2)

- Kun työntekijää on kohdannut työtapaturma, on siitä heti annettava tieto työnantajalle tai hänen edustajalleen, jonka tulee vaadittaessa antaa todistus tiedonannosta
 - työtapaturma on äkillinen, odottamaton, ulkoisten tekijöiden aiheuttama ja työntekijän loukkaantumiseen johtava tapahtuma työssä
- Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 46 §:n mukaan työnantajan on viipymättä ilmoitettava vakavasta työtapaturmasta poliisille ja aluehallintovirastolle
 - tapaturma on vakava, jos työntekijä menehtyy tai hänelle aiheutuu pysyvä tai vaikeanlaatuinen vamma
- Vakavasta tapaturmasta aluehallintovirastolle ja poliisille ilmoittamatta jättäminen on rangaistava teko, kuten myös kaikista tapaturmista ilmoittamatta jättäminen vakuutusyhtiölle
- Poliisin on viipymättä suoritettava poliisitutkinta tapahtumapaikalla, jossa on tapahtunut vakava työtapaturma
- Asianajaja kannattaa kytkeä prosessiin jo alkuvaiheessa, kun vakavahko työtapaturma on sattunut

Asianajajan rooli työturvallisuusasioissa (2/2)

- Johdon kanssa käytävä keskustelu ja asian kartoittaminen (olosuhteet, todistajat, muut seikat)
 - ketkä tietävät asiasta ja mitä tapahtunut?
- Selvitetään onko henkilön koulutus, perehdytys, valvonta yms. hoidettu asianmukaisesti?
- Selvitetään onko yhtiössä työturvallisuusasiat yleisesti hyvässä kunnossa?
 - henkilöhaastattelut
 - asiakirjat
- Avustaminen mahdollisessa esitutkinnassa
 - poliisikuulusteluun valmistautuminen
 - aineiston toimittaminen lisänäytön esittämiseksi
 - esitutkinta-aineistoon tutustuminen
 - kirjallinen loppulausunto
 - mahdollinen lisätutkintapyyntö
- Avustaminen mahdollisessa oikeudenkäynnissä
 - kirjallinen vastaus haastehakemukseen (syytteeseen)
 - suullinen käsittely oikeudessa
 - tarvittaessa valitus tuomiosta hovioikeuteen

Oikeuskäytäntöä (1/5)

Epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet

- KKO 2014:75: ”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. A tai B eivät ole vastuussa näistä tapahtumista, joten syytteet työturvallisuusrikoksesta ja vammantuottamuksesta hylättiin.”
 - vastaajilla oikeus luottaa koneen turvallisuuteen
 - työntekijän menettely ennakoimatonta TTurvL 8.2 §:n mukaisesti
 - tapaturma ≠ rikos
- Vaasan hovioikeus R 04/568 ”Levyn heittäminen kaiteettomalta reunalta on ollut työntekijälle annetun työn turvallista suorittamistapaa koskevan ohjeen vastainen ja siten selvästi väärä ja poikkeuksellinen työmenetelmä. Sellainen menettely ei ole ollut työnantajan ennakoitavissa.” Heittämisen yhteydessä työntekijä pudonnut ilman putoamissuojaa olleen montun pohjalle.
 - asiassa harkittava kokonaisuutena niiden toimenpiteiden riittävyys, joihin työpaikalla ryhdytty siinä tarkoituksessa, että työ voidaan suorittaa säännösten vaatimalla tavalla turvallisesti
 - hovioikeus katsoo jääneen näyttämättä, että työnantajat olisivat tahallaan tai tuottamuksestaan rikkoneet työturvallisuusmääräyksiä -> syytteet hylättiin
- Vaasan hovioikeus R 04/655: ”Koneen käynnistyminen on ollut siinä määräin ennalta arvaamatonta, ettei vastaajien syyksi voitu lukea sitä, etteivät he olleet ennen koneella sattunutta tapaturmaa ryhtyneet toimenpiteisiin koneen ohjausjärjestelmän muuttamiseksi.”
 - syytteet työturvallisuusrikoksesta hylättiin

Oikeuskäytäntöä (2/5)

Esimiehen yleinen huolehtimisvelvollisuus

- KKO 1982 II 66 ”Työnjohtaja oli esimiehenään toimineelta insinööriltä saamiensa ohjeiden mukaisesti purkanut rautanippuja rekka-auton lavalta purkamistyöhön soveltumattomalla trukilla seurauksin, että yksi nippu oli pudonnut trukin haarukasta.”
 - purkaminen oli tapahtunut A:n esimieheltä insinööri B:ltä saatujen ohjeiden mukaisesti
 - työtapa oli trukin heikkorakenteisuuden, kolmipyöräisyyden ja kapean haarukkavälin sekä rautanippujen pituuden, painon ja muunkin laadun huomioon ottaen ollut sopimaton ja vaarallinen ko. työhön
 - kun purkamistyöstä oli aiheutunut, paitsi vaaraa hallissa olleille työntekijöille, myös sivullisen henkilön kuolema, työnjohtaja ja insinööri tuomittiin rangaistukseen yksin teoin tehdyistä työturvallisuusmääräysten rikkomisesta ja kuolemantuottamuksesta
- KKO 1986 II 116 ”Tehtaassa käytettyä säiliötä puhdistamaan laskeutunut työntekijä oli hapenpuutteen ja säiliössä olleen kaasun johdosta tukehtunut kuoliaaksi. Häntä auttamaan mennyt työntekijä oli samasta syystä saanut aivovamman.”
 - tehtaan teknillisen johtajan ja käyttöpäällikön olisi koulutuksensa ja ammattikokemuksensa perusteella pitänyt ymmärtää suoritettun työn vaarallisuus
 - vaikka tehtaalla ei ollut aiemmin tapahtunut vastaavanlaista onnettomuutta, oli työnantajalla velvollisuus huolehtia työturvallisuusmääräysten antamisesta ja niiden noudattamisen valvonnasta sekä muista turvatoimista
 - ei merkitystä, että työtä oltiin suoritettu samalla tavoin rutiininomaisesti yli 20 vuoden ajan ilman onnettomuuksia
 - tuomio annettiin työturvallisuuslain säännösten rikkomisesta ja kuoleman sekä ruumiinvamman tuottamuksesta

Oikeuskäytäntöä (3/5)

Riittävä opastus ja ohjaus

- KKO 1985 II 123 ”Tarpeellisin suojalaittein varustetun työkoneen käyttöön saattoi joissakin työvaiheissa liittyä vaaratekijöitä, jotka kokenut työntekijä osasi välttää. Kun tilapäiselle työntekijälle ei ollut annettu ohjausta tapaturman välttämiseksi, työnantaja oli vastuussa työntekijälle työkoneen käytössä aiheutuneesta loukkautumisesta.”
 - saha oli varustettu tarpeellisin suojalaittein
 - Kun sahassa ei kuitenkaan ole ollut hovioikeuden päätöksessä mainittua turvallisuusohjeissa edellytettyä kiinteää suojuskoteloon kiinnitettyä etupuolen laskevaa ja nousevaa suojusta, on sahan käyttämiseen erityisesti määrämittasahauksessa liittynyt vaaratekijöitä, joihin vain kokenut työntekijä voi varautua
 - työntekijän ilmoitukseen mukaan hänelle näytettiin sahan toiminta ennen työhön ryhtymistä, mutta määrämittasahaukseen liittyvistä vaaroista häntä ei ole varoitettu. Näin ollen työntekijä ei ole saanut työn laadun ja työolosuhteiden edellyttämää opetusta ja ohjausta työssä sattuvan tapaturman vaaran välttämiseksi
 - opetuksen ja ohjauksen antamisesta vastuussa olleen toimitusjohtajan laiminlyönti aiheutti työntekijän loukkaantumisen
 - tuomio annettiin työturvallisuuslain säännösten rikkomisesta ja ruumiinvamman tuottamuksesta

Oikeuskäytäntöä (4/5)

Työnantajan valvonta- ja tarkkailuvastuu

- KKO 2013:56 "Yhtiön työntekijä oli vammautunut käyttäessään puristinta, joka oli hallintalaitteiltaan ja suojaukseltaan työturvallisuusmääräysten vastainen. Työntekijöiden puristimella käyttämä työtapa oli ollut työturvallisuutta koskevan ohjeen vastainen. Puristimeen ei ollut tehty työturvallisuutta kohentavia parannuksia työntekijän vammautumisen jälkeenkään."
 - työnantajalla vastuu työturvallisuudessa myös esimiesten vaihtumistilanteissa
 - parannukset eivät syytettyjen päätöksentekovallan puuttumisen vuoksi heidän vastuullaan
 - työnjohtoon kuulunut vuoromestari tuomittiin työturvallisuusrikoksesta johtuen työntekijöiden yleisesti käytössä olleen vaarallisen työtavan valvonnan laiminlyönnistä
- Turun hovioikeus R10/2634 "Kone oli asianmukaisilla suojalaitteilla varustettu, mutta suojaporttien käytön laiminlyöntiin ei kiinnitetty riittävästi huomiota ja valvonta oli ollut tältä osin puutteellista."
 - työnantajan tulee viimekädessä valvoa ja varmistaa, että ohjeita käytännön tasolla noudatetaan
 - työnantaja oli passiivisuudellaan käytännössä sallinut työntekijöiden työturvallisuusmääräysten vastaisen menettelyn, vaikka oli ohjeistanut työntekijöitä oikeasta työtavasta ja vaikka oli huomauttanut työntekijöitä virheellisestä menettelystä
 - toimitusjohtajan ja tuotantopäällikön menettely rangaistavaa mahdollisesta työtapaturman sattumisesta riippumatta

Oikeuskäytäntöä (5/5)

Vastuun kohdentaminen

- Itä-Suomen hovioikeus 19.4.2018 R17/148 ”Yhtiön työntekijä on kouluttajan ohjaamana harjoittelemassa paperikiilan päänvientiä superkalanteri 2:n henkilönostimessa jäänyt henkilönostimen kaiteen ja superkalanteri 2:n paperiradan ulosvetotelanväliin puristuksiin.”
 - hovioikeus totesi, ettei yhtiössä huolehdittu työturvallisuuslain osoittamalla tavalla työntekijöiden turvallisuudesta työssä, vaaratekijöiden poistamisesta saati päänvientiin liittyvien vaaratekijöiden riittävän järjestelmällisessä tunnistamisessa
 - tuotantopäällikön asemassa ollut oli vastuussa koulutus- ja työhönopastusprosesseista, mutta ei päivittäisestä työympäristön ja työtapojen valvonnasta tai opastuksesta. Hovioikeus katsoi, ettei tuotantopäällikkönä ja hänen tehtävistään esitetyn selvityksen perusteella ole riittävällä varmuudella pääteltävissä tämän vastuuta henkilönostimen käytön riskien arvioinnista ja laiteturvallisuuteen liittyneistä puutteista
 - työnjohtajan asemassa ollut vuoromestari oli vastuussa päivittäisestä työympäristön ja työtapojen valvonnasta, mutta ei laiteturvallisuudesta. Häntä ei oltu osoitettu tekemään henkilönostimiin liittyneitä riskien arviointeja, vaan oli voinut luottaa muiden tekemiin arviointeihin ja suosituksiin.
 - syyte työturvallisuusrikoksesta hylättiin, koska rikoksentekijää ei saatu selville, eikä yhtiön toimintaa itsessään pidetty sellaisena, että edellytykset yhteisösakon tuomitsemiselle olisi käsillä

Mahdolliset seuraamukset

Mahdolliset seuraamukset

Rikoslaki (39/1889) 47:1

- Työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi
 - rangaistus kuolemantuottamuksesta, vammantuottamuksesta ja vaaran aiheuttamisesta arvioidaan lisäksi erikseen rikoslain 21 luvun säännösten perusteella
- Työnantajayhteisön yhteisövastuu Rikoslaki 9:1.1 (61/2003)
 - yksilövastuuta täydentävä
 - määrältään 850-850 000 €
 - rahamäärä vahvistetaan laiminlyönnin laadun ja laajuuden tai johdon osuuden sekä oikeushenkilön taloudellisen aseman mukaan
- Vastuulliseksi todettu taho voidaan tuomita lisäksi vahingonkorvaukseen vahingonkorvauslain (412/1974) säännösten perusteella
- Rikoksella saatu taloudellinen hyöty voidaan tuomita menetettäväksi valtiolle

Oikeudenkäyntikulut

KHO 2023:116

- Korkein hallinto-oikeus katsonut kyseisessä vuosikirjapäätöksessään Helsingin Sanomien asianajotoimistolle maksamien oikeudenkäyntikulujen olleen syytteessä olleelle toimittajalle veronalaista palkkaa
- KHO katsoi, että syyte kohdistui yhtiön työntekijään ja siihen liittyvät oikeudelliset neuvonantokulut ja oikeudenkäymiskulut olivat näin ollen työntekijän kuluja. Työntekijän katsottiin saavan taloudellisen edun, kun työnantaja suoritti mainitut kulut työntekijän puolesta, ja tällaista taloudellista etua oli pidettävä lähtökohtaisesti palkkana. Tällöin työnantajan on huomioitava taloudellinen etu ennakonpidätyksiä toimittaessaan ja työnantajan sivukuluja suorittaessaan.
- Ratkaisun myötä voidaan lähtökohtaisesti katsoa, että työnantaja ei voi korvata työntekijän oikeudenkäymiskuluja verovapaasti.

Kysymyksiä?



Tapio Väätäinen

Osakas, asianajaja, varatuomari

+358 50 382 7907

tapio.vaatainen@eversheds.fi