MASENNUKSESTA TYÖTAPATURMANA

Lapin Yliopisto
Oikeustieteiden tiedekunta
Työ- ja sosiaalioikeus
2018

Pro Gradu

Anastasia Taipale

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta
Työn nimi: Masennuksesta työtapaturmana
Tekijä: Anastasia Taipale
Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Hyvinvointioikeus / Työ- ja sosiaalioikeus
Työn laji: Tutkielma_x_Laudaturtyö__ Lisensiaatintyö__ Kirjallinen työ__
Sivumäärä: X+ 66
Vuosi: 2018

Tiivistelmä:

Masennus ja muut mielenterveydelliset sairaudet ovat nousseet esille sekä kansainvälisessä että kotimaisessa uutisoinnissa, maailman terveysjärjestö WHO:n ennusteissa sekä Työterveyslaitoksen ylläpitämissä tilastoissa, jotka osoittavat masennuksen vievän vuosittain työkyvyttömyyseläkkeelle tuhansia suomalaisia, joista erityisesti nuorilla työuran alussa olevilla henkilöillä mielenterveydelliset syyt ovat suurin yksittäinen työkyvyttömyyteen ja työelämästä pois putoamiseen johtava syy. Tutkielma selvittää, voidaanko masennusta arvioida työtapaturmana, missä tilanteissa ja millä kriteereillä, millaista oikeuskäytäntöä asiaa koskien Suomessa on, miten nykyinen työtapaturmalainsäädäntö toimii suhteessa psyykkiseen sairauteen tai vammaan, tällaisena eritoten masennukseen, sekä missä tilanteissa tai millä kriteereillä masennusta on pidetty tai voidaan pitää työtapaturmana.

Vaikka tutkielma tarkastelee masennusta työtapaturmana ja pääasiallisesti työoikeudellisesta näkökulmasta, selvitetään alkuun myös lääketieteellisen tutkimuksen nykytilanne seikoista, joiden tiedetään altistavan ihmisiä tai erityisesti työikäisiä masennukselle. Osana tutkielmaa on henkilökohtaisina teemahaastatteluina toteutettu haastattelututkimus, jossa haastatellut sivuavat tutkimusaihetta päivittäisessä työssään. Osa haastatelluista on terveydenhuollon ammattihenkilöitä auttaen asiantuntemuksellaan tutkimusaiheen oikeustieteellisten sekä lääketieteellisten kysymysten yhdistämisessä. Tutkielman menetelminä toimivat oikeusdogmaattinen, empiirinen sekä kvalitatiivinen menetelmä. Tutkimustietoa sekä oikeuskäytäntöä vertaillaan haastatteluissa esiin nousseisiin seikkoihin, ja arvioidaan, ovatko löydökset keskenään saman sisältöiset tai saman suuntaiset sekä miten tämä tieto on otettu huomioon tapaturmalainsäädännössä.

Tutkielmassa havaittiin, ettei lääketieteellinen ja psykologinen tutkimustieto sekä lainsäädännön nykytila useinkaan kohtaa, kun on kyse työtapaturmista ja ammattitaudeista, vaikka korkein oikeus on antanut useita ennakkoratkaisuja, joissa masennus on katsottu työtapaturmaksi. Suurimpana erona haastattelututkimukseen vastanneiden sekä korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä tuli ilmi työuupumuksen tai liiallisen työkuormituksen arviointi työtapaturman mahdollisena aiheuttajana. Edellä mainituilla vallitsi selkeä konsensus pitkittyneestä kivusta ja työpaikan vaaratilanteista sekä masennuksesta.

Avainsanat: työtapaturma, työtapaturma- ja ammattitautilaki, masennus, henkinen työsuojelu, työoikeus, haastattelututkimus

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen Rovaniemen hovioikeuden käyttöön_x_
Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi_x_
Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi__
(vain Lappia koskevat)

SISÄLLYSLUETTELO

LÄHTEET IV
LYHENTEET X
LIITTEET X
1.JOHDANTO 1
1.1 Johdatus tutkielman aiheeseen 1
1.2 Tutkimusaihe ja sen rajaus 2
1.3 Tutkimusmenetelmät 3
1.4 Tutkielman rakenne 4
2 KÄSITTEITÄ 6
2.1 Tapaturma 6
2.2 Työtapaturma 8
2.3 Syy-yhteys 8
2.4 Toisen henkilön muun tahallisen teon aiheuttama vahinko 15
2.5 Henkinen järkytysreaktio työtapaturman seurauksena 16
2.6 Traumaperäinen stressireaktio 16
3. MASENNUS 18
3.1 Masennuksen määritelmiä 18
3.2 Tutkimustietoa: Masennukselle altistavia tekijöitä 20
3.3 Kipu osana tapaturmakomponenttia 22
4. TYÖTAPATURMASTA 24
4.1 Työtapaturma- ja ammattitautilain soveltamisesta 24
4.2 Työtapaturma-asioiden käsittely ja muutoksenhaku 29
5. TYÖNANTAJAN VELVOITTEISTA 33
5.1 Työtapaturma- ja ammattitautilaki 33
5.2 Työaikalaki 33
5.3 Työturvallisuuslaki 34
5.4 Yhteenveto työnantajan velvoitteista 51
6 TYÖNTEKIJÄN JA ITSENÄISEN TYÖNSUORITTAJAN VELVOITTEISTA 52
6.1 Työntekijän yleisvelvoite 52
6.2 Itsenäinen työnsuorittaja 54
7. HAASTATTELUJEN PERUSTEELLA SAATUA TIETOA 56
8. LOPUKSI 61
8.1 Kriteerit joilla arvioidaan onko kyse työtapaturmasta 61
8.2 Yhteenvetoa 61
LIITE 1 63
LIITE 2 64

LÄHTEET

Lehdet, artikkelit ja julkaisut

Bromet et al. 1992
Bromet EJ, Dew MA, Parkinson DK, Cohen S, Schwartz JE. Effects of occupational stress on the physical and psychological health of women in a microelectronics plant, 1992

Chevalier et al. 1996
Chevalier A, Bonenfant S, Picot MD, ym. Occupational factors of anxiety and depressive disorders in the French National Electricity and GAS Company, 1996

Depression and Other Common Mental Disorders 2017
Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates. Geneva: World Health Organization; 2017

Elo 2007
Elo Anna-Liisa, Työyhteisöä kehittämäll parempaa hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Artikkeli julkaistu teoksessa Puheenvuoroja työ-ja organisaatiopsykologiasta, työ- ja organisaatiopsykologit ry:n vuosikirja 2007, Edita

Heliövaara – Tola 2004
Heliövaara Markku, Tola Sakari, Syysuhteet vakuutuslääketieteessä -artikkeli, osana teosta Vakuutuslääketiede 2004, Duodecim

Hietala -Kaivanto - Valvisto 2017
Hietala Harri, Kaivanto Keijo, Valvisto Elisa, Esimiehen työoikeus, 2017, Talentum

Hietala – Hurmalainen - Kaivanto 2017
Hietala Harri, Hurmalainen Mikko, Kaivanto Keijo, Työsuojeluvastuuopas, 2017 Alma Talent

Hirvonen 2011
Hirvonen Ari, Mitkä metodit – opas oikeustieteen metodologiaan, 2011, Yleisen oikeustieteen julkaisuja

Huttunen 2017
Huttunen Jussi, Kipu ja masennus, 2017, Duodecim

Huttunen 2016 - 1
Huttunen Matti, Masennus, masentuneisuus, masennustila, 2016 Lääkärikirja Duodecim

Huttunen 2016 - 2
Huttunen Matti, Masennus, masentuneisuus, masennusoire ja masennustila 2016, Duodecim terveyskirjasto ja Lääkärikirja Duodecim

Jokela 2016
Jokela Antti, Oikeudenkäynti I, oikeudenkäynnin perusteet, periaatteet ja instituutiot, 2016 Lakimiesliiton kustannus

Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen
Kairinen Martti – Koskinen Seppo – Nieminen Kimmo – Ullakonoja Vesa – Valkonen Mika, Työoikeus, Juridiikka, jatkuvasti päivittyvä Verkkoteos, Alma Talent

Karhu & Ståhlberg
Karhu Juha, Ståhlberg Pauli, Suomen vahingonkorvausoikeus, 2013, Alma Talent Oy

Karlsson 2008
Karlsson Hasse, Psykiatria, 2008, Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim

Kess & Ahlroth 2012
Kess Kaija, Ahlroth Minea, Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä, 2012, Edita

Kivimäki et el. 2003
Kivimäki M, Virtanen M, Vartia M, Elovainio M, Vahtera J, Keltakangas-Järvinen L, Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression, 2003

Koskinen 2014
Koskinen Seppo, Alaisen harjoittama esimiehen kiusaaminen ja muu sopimaton käyttäytyminen työsopimuksen päättämisperusteena, 2014, Edilex artikkeli

Kuikko 2006
Kuikko Tapio, Työturvallisuus ja sen valvonta, 2006, Talentum

Kukkonen & Karmavalo
Kukkonen Sirpa, Karmavalo Terttu, Työtapaturmakirja Työtapaturmien ja ammattitautien korvaus- ja vakuutusasiat, 2010, Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy

Leppänen 2015
Leppänen Katja, Yhdenvertaisuus työelämässä, 2015, Lakimiesliiton Kustannus

Liira et al. 2010
Liira Juha, Kinnunen-Amoroso Maritta, Pasternack Iris, Redemann Beatrix, Räisänen Kirsi, Jalonen Päivi, Ahola Kirsi, Ruotsalainen Jani, Sauni Riitta, Työhön liittyvä stressi, 2010, Työterveyshuollon hyvät käytännöt

Lundström 2015
Lundström Birgitta, Häirintä työelämässä: työsyrjintädirektiivin kieltämä häirintä ja häirintäkiellon täytäntöönpano, 2015, Itä-Suomen yliopisto

Lääkärilehti 38/2016
Lääkärilehti 38/2016, Ota Stressi Vakavasti

Lääkärilehti 14/2016
Lääkärilehti 14/2016, Masennuksen hoito maksaa nelinkertaisesti takaisin

Lääkärilehti 48/2012
Lääkärilehti 48/2012, Keho ei erota stressiä ja masennusta?

Lääkärilehti 39/2010
Lääkärilehti 39/2010, Z73 on signaali työnantajalle

Mattila 2010
Mattila, Antti S. Stressi, 2010, Duodecim terveyskirjasto

Mäenpää 2016
Mäenpää Eliisa, Unettomuuden käypä hoito –suositus työterveyshuollon näkökulmasta, 2016, Työterveyslääkäri

Mänttäri & Nyyssölä
Mänttäri Mika, Nyyssölä Mikko, Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus, 2016, Alma Talent Oy

Nieminen 2018
Nieminen Kimmo (toim.) Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2018, 2017 Alma Talent Oy

Norio-Timonen 2014
Norio-Timonen Jaana, Miksi työtapaturmien syy-yhteyskysymykset työllistävät korkeinta oikeutta? Defensor Legis 6/2014

Nummelin 2008
Nummelin Tarja, Stressi haastaa työkyvyn, varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna, 2008, Talentum

Nummenmaa
Nummenmaa Lauri, Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät 2006, Tammi

Paunio 2008
Paunio Tiina, Porkka-Heiskanen Tarja, Unen merkitys sairauksien synnyssä, 2008, Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim

Punakallio 2015
Punakallio Anne, Airila Aune, Lusa Sirpa, Fyysisesti raskaassa työssä vaivaavat tule-oireet ja masennus, 2015, Työterveyslääkäri

Saarinen 2014
Saarinen Mauri, Työsuhdeasioiden käsikirja II, 2014, Edita

Saranpää 2010
Saranpää Timo, Näyttöenemmyysperiaate riita-asioissa, 2010, Suomalainen lakimiesyhdistys

Salo 2009
Salo Paula, Unihäiriöt, Depressio ja työkyky, 2009, Työterveyslääkäri

Saloheimo 2016
Saloheimo Jorma, Työturvallisuus Perusteet, vastuu ja oikeusturva, 2016, Talentumpro

Sauni 2015
Sauni Riitta, Voisiko stressi olla ammattitauti, 2015, Työterveyslääkäri

Sauni & Hannu 2008
Sauni Riitta, Hannu Timo, Työlääketiede, 2008, Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim

Siikli 2006
Siikli Pertti, Uusi työsuojelun toimintaohjelma ja työturvallisuus, 2006, Edita

Sinokki 2010
Sinokki Marjo, Työyhteisö - uhka ja tuki mielenterveydelle, 2010, Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim

Sortti 2013
Sortti Toni, Työturvallisuusrikokset, 2013, Edilex Libri, Edita

STM 2003
Psyykkisten sairauksien ammattitautikorvausta selvittävä työryhmä PSYKO, muistio 19/2003, Sosiaali- ja terveysministeriö

STM 2008
STM Tapaturmavakuutus- ja ammattitautilainsäädännön uudistaminen, työryhmän muistio 12.10.2008

Ståhlberg & Karhu 2013
Ståhlberg Puli, Karhu Juha, Suomen vahingonkorvausoikeus 2013, Talentum

Tapaturma-asiain korvauslautakunnan kiertokirje 11/2003

THL 2011
Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen THL:n julkaisu, 2011, Tautiluokitus ICD 10 termistöt ja tilasto-ohjeet

Tiitinen & Kröger
Tiitinen Kari-Pekka, Kröger Tarja, Työsopimusoikeus 2012, Alma Talent Oy

Tsutsumi et al. 2001
Tsutsumi A, Kayaba K, Theorell T, Siegrist J, Association between job stress and depression among Japanese employees threatened by job loss in a comparison between two complementary job-stress models , 2001.

Tuomi & Sarajärvi 2009
Tuomi Jouni & Sarajärvi Anneli, Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, 2009, Tammi

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 32/2017
Työ- ja elinkeinoministeriö Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö- työaikalaki, 2017

Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2018
Psykososiaalisen työkuormituksen valvonta, 2018, Sosiaali- ja terveysministeriö

Työturvallisuuslaki 2014
Työturvallisuuslaki, soveltamisopas, 2014, Työterveyslaitos

Vakuutuslääketiede 2004
Vakuutuslääketiede, Toimittanut Ilkka Torstila, 2004, Duodecim

Weinberg 2000
Weinberg , Creed, Stress ans Psychiatric Disorder in Healthcare Professionals and Hospital Staff, 2000

Äimälä – Åström – Nyyssölä 2012
Äimälä Markus, Åström Johan, Nyyssölä Mikko, Käytännön työoikeutta esimiehille, 2012, Alma Talent

Äimälä- Nyyssölä -Åström 2018
Äimälä Markus, Nyyssölä Mikko, Åström Johan, Työoikeus, 2018, Alma Talent

Internetlähteet

Työterveyslaitoksen info aiheesta masennus ja työ. Noudettu osoitteesta https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/masennus-ja-tyo/ 25.7.2017.

Työuupumus (burnout), Duodecim Terveyskirjasto, 1.7. 2015. Noudettu osoitteesta http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681 3.7.2017.

Sosiaali- ja terveysministeriön Mielenterveysbarometri, julkaistu 20.11.2017. Noudettu osoitteesta http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/mielenterveysbarometri-tyoura-voi-jatkua-mielenterveysongelmista-huolimatta 24.11.2017.

Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan verkkosivut, muutoksenhakulautakunnan esittely ja tehtävät, noudettu osoitteesta http://www.tapaturmalautakunta.fi 29.3.2018.

Säädökset

NDir 89/391/ETY toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 (työympäristön puitedirektiivi)

Työaikalaki 605/1996

Työturvallisuuslaki 738/2002

Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015

Tapaturmavakuutuslaki 608/1948 (kumottu)

Lainvalmisteluaineisto

HE 227/2014 vp - Hallituksen esitys eduskunnalle työtapaturma- ja ammattitautilaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Oikeuskäytäntö

VakO 11.9.2012/969:2012

KKO 2017:96

KKO 2014:33

KKO 2013:7

KKO 2012:12

KKO 2011:69

KKO 2010:73

KKO 2005:103

KKO 1984 –II- 53 (Ään.)

Itä-Suomen hovioikeus R 17/924 – annettu 23.11.2017

Itä-Suomen hovioikeus Nro 572, Dnro S 17/891 – annettu 24.10.2017

LYHENTEET

KELA Kansaneläkelaitos

KKO Korkein oikeus

THL Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

TaVKL Tapaturmavakuutuslaki

TyTAL Työtapaturma - ja ammattitautilaki

TAKO Tapaturma-asiain korvauslautakunta

Valvira Sosiaali – ja terveysalan valvontavirasto

VakO Vakuutuoikeus

LIITTEET

Liite 1 Taulukko haastattelun osallistujista

Liite 2 Haastatteluissa esitetyt kysymykset

1.JOHDANTO

1.1 JOHDATUS TUTKIELMAN AIHEESEEN

Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan masennus on suurin yksittäinen länsimaissa määrällisesti kasvava sairaus, ja sen mukaan maailman väestöstä tällä hetkellä 322 miljoonaa ihmistä sairastaa masennusta jossain elämänsä vaiheessa. WHO on jo vuonna 2009 linjannut masennuksen yhteiskuntien suurimmaksi terveysuhaksi sekä sosiaalisesti että taloudellisesti. WHO on ennustanut, että jo vuonna 2030 masennuksesta kärsii enemmän ihmisiä kuin mistään muusta yksittäisestä sairaudesta ja että masennus tuleekin muodostamaan maailman suurimman yksittäisen sairauden terveystaakan.

WHO:n johtama kansainvälinen tutkimus on vuonna 2016 todennut, että jokainen masennuksen ja ahdistuneisuuden hoitamiseen käytetty lisäeuro maksaa itsensä nelinkertaisesti takaisin työkyvyn ja tuottavuuden paranemisen kautta.[1] Tutkimustiedon[2] valossa työuupumus on erittäin vahva riskitekijä masennukselle, joten tästäkin syystä on tarpeen tutkia masennusta mahdollisena työtapaturmana. Lääketieteen piirissä on kaksi vastakkaista näkemystä, joista toisen mukaan työuupumuksessa on kyse masennuksesta, ja toisen mukaan taas työuupumus ei ole masennusta.[3]

Suomessa myös Työterveyslaitos on herännyt siihen, että masennus vie tuhansia suomalaisia vuosittain työkyvyttömyyseläkkeelle, ja osa heistä on nuoria, työuriensa alussa olevia henkilöitä. Työterveyslaitos selvittikin haastattelututkimuksessaan suomalaisten työterveydenhoidon ammattihenkilöiden mielipiteitä siihen, mitkä syyt ovat olleet vaikuttamassa mielenterveyskysymysten nousuun. [4] Työterveyslaitoksen mukaan masennus vaikuttaa työn tuottavuuteen ja voi hoitamattomana aiheuttaa työkyvyttömyyttä.[5]

Samaa näkemystä tukee Sosiaali- ja terveysministeriön marraskuussa 2017 julkaisema mielenterveysbarometri. Mielenterveysbarometrin aiheena tuolloin oli ensimmäistä kertaa työelämä. Barometrin mukaan psyykkistä työkykyä tukevia toimia oli toteutettu noin puolella työpaikoista, kun työssäjaksamisen ongelmiin liittyviä yleisiä tukitoimia oli toteutettu valtaosassa, eli

[1] Lääkärilehti 17/2016
[2] Lääkärilehti 39/2010
[3] Lääkärilehti 48/2012
[4] Työterveyslaitos, Psyykkisen haavoittuvuuden nousu suomalaisessa työelämässä 1960-2015
[5] Työterveyslaitos, Masennus ja Työ

yhdeksällä kymmenestä työpaikasta. Mielenterveysbarometrin vastaajina olivat sekä työnantajat, mielenterveyskuntoutujat ja mielenterveysammattilaiset sekä työikäinen väestö (15–74 vuotiaat).

Tutkimusaiheen sovittaminen oikeudellisten käsitteiden muotoon voi osoittautua välillä haasteelliseksi, kun kyseessä on abstraktiksikin koettu oireilu ja sairaus. Oikeudellisen tarkastelun ja käytännön tarkastelun haasteellisuus on tullut ilmi aiemmin muun muassa tutkittaessa häirintää ja epäasiallista kohtelua. Esimerkiksi työpaikkakiusaamista työsuojelun näkökulmasta tutkinut *Lundström* on todennut olevan haasteellista pukea vuorovaikutuksesta syntyviä ilmiöitä oikeudellisten käsitteiden muotoon. Samassa yhteydessä *Lundström* on todennut myös näyttökysymysten haasteellisuuden aihepiirinsä osalta[6], ja sama haasteellisuus nouseekin ajoittain esiin myös tämän tutkielman aihepiirissä.

1.2 Tutkimusaihe ja sen rajaus

Tutkielman aiheena on selvittää vastaukset seuraaviin tutkimuskysymyksiin: Miten masennusta arvioidaan oikeudellisesti työtapaturman näkökulmasta eri tilanteissa? Miten masennusta työtapaturmana arvioiva oikeuskäytäntö Suomessa on arvioinut tutkimuskysymystä? Miten nykyinen työtapaturmalainsäädäntö toimii suhteessa psyykkiseen sairauteen tai vammaan, ja tällaisena eritoten masennukseen? Voidaanko masennusta joissakin tilanteissa pitää työtapaturmana? Mikäli käy ilmi, että masennusta voidaan pitää työtapaturmana, pyritään määrittelemään ne tilanteet ja tilanteisiin liittyvät kriteerit tai reunaehdot, joiden täyttyessä masennusta voitaisiin pitää työtapaturmana.

Vaikka tutkielma tarkastelee masennusta pääasiallisesti työoikeudellisesta näkökulmasta, selvitetään alkuun myös, mikä on lääketieteellisen tutkimuksen nykytilanne sen suhteen, minkä tutkimustiedon valossa tiedetään altistavan ihmisiä yleisesti tai erityisesti työikäisiä masennukselle. Tätä tutkimustietoa myös vertaillaan tutkielman loppupuolella haastatteluaineistossa esiin nousseisiin seikkoihin ja arvioidaan, ovatko löydökset keskenään saman sisältöiset tai saman suuntaiset ja miten tämä tieto on otettu huomioon lainsäädännön nykytilassa.

Tutkimusaiheen ulkopuolelle on rajattu työpaikalla sattuneeseen tapaturmaan, vammaan tai sairauteen mahdollisesti liittyvän työnantajan tai tämän edustajan vahingonkorvausvelvollisuuden käsittely. Mainittakoon kuitenkin lyhyesti, että oikeuskirjallisuudessa muun muassa *Hietala et*

[6] Lundström 2015 s. 8

al. ovat todenneet työnantajan edustajan voivan joutua korvausvelvolliseksi, jos vahinko tapahtuu jonkin hänen tekonsa tai laiminlyöntinsä vuoksi. Vahingon syynä on teko tai laiminlyönti silloin, kun vahinkoa ei olisi syntynyt, jos teko tai laiminlyönti olisi jäänyt tapahtumatta. Jos taas vahinko on syntynyt teon tai laiminlyönnin yllätyksellisyyden ja poikkeuksellisuuden vuoksi, ei korvausvelvollisuuden aiheuttamaa syy-yhteyttä ole olemassa. Vahingonkorvaukseen tuomitseminen ei edellytä rikosoikeudellista tuomittavuutta.[7] Saman velvollisuuksien vastaan toimimisen on katsottu voivan johtaa työntekijöiden osalta vahingonkorvausvelvollisuuteen, jos kyse on tahallisesta teosta. [8] Täten tässä tutkielmassa käsiteltyjen työnantajan ja työntekijän työturvallisuuteen liittyvien velvoitteiden laiminlyönti voi johtaa tapaturman aiheutumisen ja tapaturmakorvauksen ohella vahingonkorvausvelvollisuuteen tai rikosoikeudelliseen sanktioon toiminnan täyttäessä rikoksen, esimerkiksi työturvallisuusrikoksen, pahoinpitelyn tai kunnianloukkauksen, tunnusmerkistön.

1.3 Tutkimusmenetelmät

1.3.1 Oikeusdogmaattinen menetelmä

Tutkielman yhtenä menetelmänä toimii oikeusdogmaattinen tutkimusmenetelmä. Oikeusdogmaattisesta menetelmästä puhuttaessa tarkoitetaan usein myös lainoppia, jonka tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus. Lainopin tutkimuskohteena ovat normit, ja sen tuottama tieto on luonteeltaan normatiivista tietoa, eli tieteellistä tietoa oikeusnormeista. Lainopilla on perinteisesti ollut kaksi eri tehtävää, lain tulkinta sekä lain systematisointi.[9] Lainoppi selvittää voimassa olevien oikeusnormien sisältöä. Lainoppi tutkii sekä sitä, mikä on voimassaolevaa oikeutta, että sitä, mikä merkitys laista ja muista oikeuslähteistä löytyvällä materiaalilla on.[10] Sen metodeille olennaisia ovat tulkinta-, punninta-, ratkaisu-, ja oikeuslähdenormit. Lainopin keskeisenä menetelmänä on tulkinta.[11]

1.3.2. Empiirinen ja kvalitatiivinen menetelmä

Yhtenä tutkielman osana on käytetty empiiristä ja laadullista tutkimusta, jossa käytettävä aineisto on kerätty toteuttamalla haastattelututkimus. Haastattelututkimus on toteutettu henkilökohtaisina teemahaastatteluina.[12] Haastatteluun on valikoitunut henkilöitä, joista kaikilla ei ole

[7] Hietala – Hurmalainen – Kaivanto s. 32
[8] Kts. Äimälä – Nyyssölä – Åström Jakso 10
[9] Hirvonen s. 21, Tuori s.303
[10] Hirvonen s.23
[11] Hirvonen s. 36
[12] Teemahaastattelusta tarkemmin kts. Tuomi & Sarajärvi s. 75

oikeustieteellistä koulutusta tai kokemusta, mutta haastateltavat henkilöt sivuavat tutkimusaihetta päivittäisessä työssään. Haastateltavat ovat koulutukseltaan sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia, jotka työskentelevät muun muassa työterveyslääkäreinä, työpsykologeina, psykofyysisinä fysioterapeutteina, psykiatrian erikoislääkäreinä, keskisuurten suomalaisten yhtiöiden henkilöstöjohtajina sekä tutkijoina. Kaikki haastateltavat ovat työnsä ja työtehtäviensä johdosta kohdanneet masentuneita työikäisiä tai pohtivat masentuneisiin työikäisin liittyviä kysymyksiä osana työtehtäviään. Lisäksi kaikki vastaajista ovat kertomansa mukaan työssään joutuneet arvioimaan muun muassa työn ja masennuksen välistä syy-seuraussuhdetta, joka on tutkielman kannalta yksi merkittävistä työtapaturmaan liittyvistä käsitteistä.

Kaikki haastateltavat ovat vastannet yhteisiin kysymyksiin A, B sekä numeroituihin kysymyksiin 1–12. Lisäksi lääketieteellisen koulutuksen saaneille henkilöille on haastattelussa esitetty kysymykset numeroilla 13–20.[13] Haastattelun kysymykset on esitetty liitteessä 1 ja haastatelluista ja heidän koulutustaustoistaan sekä työkokemuksistaan on tiivis kuvaus liitteessä 2.

1.4 Tutkielman rakenne

Tutkielman rakenne etenee siten, että alkuun käydään läpi tutkielman taustan kannalta olennaiset seikat, eli johdanto, tutkimusaihe rajauksineen sekä käytetyt tutkimusmetodit ja -menetelmät. Johdannossa perehdytään kevyesti tutkielman taustalla vaikuttaviin yhteiskunnallisiin seikkoihin ja aiheen ympäriltä olemassa olevaan sekä kansainväliseen että kotimaiseen tutkimustietoon sekä tällä tutkimuksissa selville saadulla tiedolla tiedossa oleviin taloudellisiin ja yhteiskunnallisiin vaikutuksiin. Johdannon jälkeen esitellään tutkimusaihe rajauksineen eli selvennetään, mitä seikkoja tutkielmassa on tarkoitus pohtia ja mitkä seikat taas selkeästi jäävät tutkielman aiheen ulkopuolelle.

Tämän jälkeen selvennetään, millä tutkimusmetodeilla ja -menetelmillä tutkielma on toteutettu. Tutkielmassa käytettyjen metodien jälkeen määritellään tutkielman aiheen kannalta keskeiset käsitteet sekä tarkastellaan, mitä masennuksen käsitteellä tarkoitetaan sekä mitä työoikeudellisia haasteita siihen liittyy. Lisäksi kiinnitetään huomiota masennuksen ja työuupumuksen eroihin sekä perehdytään saatavilla olevaan tutkimustietoon siitä, minkä tiedetään altistavan masennukselle.

[13] Haastattelujen kysymykset kts. Liite 1

Tämän jälkeen perehdytään tapaturmaa ja työtapaturmia sekä ammattitauteja koskevaan erityislakiin sekä työtapaturman alueelliseen soveltamisalaan. Nykyistä lakia verrataan aiempaan työtapaturmia koskevaan lakiin. Seuraavaksi perehdytään työturvallisuuslainsäädännön työnantajalle ja työntekijälle asettamiin velvollisuuksiin sekä käydään läpi itsenäistä työnsuorittajaa koskevat työturvallisuusvelvoitteet. Lopuksi kootaan haastatteluiden perusteella saatu tieto suhteessa oikeusdogmaattisella metodilla saatuun tietoon ja lopuksi koko tutkielman aihetta pohditaan vielä niiden kriteerien osalta, jotka tutkielmassa ovat nousseet esiin osana arviota siitä, onko jossakin tapauksessa kyse työtapaturmasta. Lopuksi yhteenveto-osiossa kerrataan, mitä tutkielman avulla on saatu selville aiheesta sekä onko samassa yhteydessä noussut esiin jotakin kehitysehdotuksia tai mahdollisia lainsäädännön muutostarpeita.

2 KÄSITTEITÄ

Uudistettu työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015 astui voimaan vuoden 2016 alusta ja on tutkielman aiheen kannalta merkittävin yksittäinen säädös. Uuteen lakiin yhdistettiin aiemmat tapaturmavakuutuslaki, ammattitautilaki ja tapaturmavakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annettu laki. Nyt voimassa olevassa työtapaturma- ja ammattitautilaissa on määritelty muun muassa tapaturman ja työtapaturman käsitteet.

2.1 TAPATURMA

Työtapaturma- ja ammattitautilain 5 luvun 17 §:n mukaan *tapaturmalla* tarkoitetaan *ulkoisesta tekijästä johtuvaa äkillistä ja odottamatonta tapaturmaa, joka aiheuttaa työntekijälle vamman tai sairauden* ja tämä kyseinen tapaturman määritelmä sisällytettiin siis lainsäädäntöön vasta uudessa, nyt voimassa olevassa laissa. Nykyistä lakia edeltäneessä tapaturmavakuutuslaissa (608/1948) ei tapaturmaa oltu määritelty yhtä selkeästi kuin nykyisessä laissa. Nyt voimassa olevaa tapaturma- ja ammattitautilakia koskevan hallituksen esityksen mukaan sekä perustuslaki että tapaturmakorvauksen hakijan oikeussuoja edellyttävät, että korvauksen maksamisen perusteet ilmenevät riittävän tarkoin laista.[14]

Korkeimman oikeuden ratkaisukäytäntö muovaa työtapaturmia koskevaa oikeuskäytäntöä, ja se on lisäksi vaikuttanut vahvasti nykyisen työtapaturma- ja ammattitautilain määritelmiin ja sanamuotoihin. Nykyistä lakia koskevan hallituksen esityksen mukaan lakiin sisällytetty määritelmä perustuukin juuri korkeimman oikeuden (KKO) ratkaisussaan 2006:83 käyttämään tapaturman määritelmään. Lainvalmisteluaineistossa on kiinnitetty huomiota siihen, miten tapaturman määritelmä edellyttää viiden tunnusmerkin samanaikaista täyttymistä, jotta tietyn tapahtuman voitaisiin katsoa olevan tapaturma. Nämä tunnusmerkit ovat *äkillisyys, odottamattomuus, ulkoinen tekijä, vamma* sekä *syy-yhteys*. Lakia koskevassa hallituksen esityksessä todetaan, että aiemmassa laissa mainittiin ainoastaan ruumiinvamma, mutta kun psyykkinen stressireaktio tuli oikeuskäytännössä korvatuksi tapaturman seurauksena, terminologiaa muutettiin uudempaan, nyt voimassa olevaan lakiin. [15]

[14] HE 227/2014 vp s. 16
[15] HE 227/2014 vp s. 16

Edellä mainituista viidestä tunnusmerkistä *äkillisyyttä* on avattu muun muassa seuraavasti*:* äkillisyydellä tarkoitetaan lähtökohtaisesti hyvin lyhytkestoista tapahtumaa, puhutaan yhtäkkisestä ja nopeasta tapahtumasta, vaikka äkillisyys on kuitenkin aina arvioitava tapauskohtaisesti, eikä kestolle voida säätää mitään varsinaista aikarajaa.[16] Äkillisyyden vaatimuksen on katsottu sulkevan tapaturman määritelmän ulkopuolelle pitkäkestoiset tapahtumat. [17]

Tunnusmerkeistä *odottamattomuutta* taas on avattu siten, että odottamattomuudella on kuvattu tarkoitettavan sitä, että ulkoisen tekijän aiheuttaman tapahtuman pitää olla työntekijälle ennalta arvaamaton. Kyse on siis työntekijän tahdosta riippumattomasta tapahtumasta.

Ulkoisella tekijällä tarkoitetaan lain valmisteluaineiston mukaan vahingoittuneesta riippumatonta seikkaa, joka aiheuttaa vahinkotapahtuman. Lisäksi todetaan tapahtuman ulkoisuuden vaatimuksen tarkoittavan toisaalta sitä, että kysymys ei voi olla niin sanotusta sisäsyntyisestä sairaudesta. Ulkoisena tekijänä on katsottu voitavan pitää myös toisen henkilön tahallisesti suorittamaa tekoa, jota on käsitelty tarkemmin jäljempänä. Ulkoisina tekijöinä pidettyjä seikkoja on listattu lisäksi esimerkinomaiseen luetteloon, ja tällaisina esimerkkeinä on mainittu muun muassa kadun liukkaus, kuoppa tiessä, päälle kaatuva esine, käteen osuva terävä esine, mekaaninen energia kuten työkoneenaiheuttama isku, happoa, viruksia tai bakteereja sisältämä aine tai tartuntatauti. Saman esimerkkiluettelon yhteydessä lisäksi nimenomaisesti todetaan, että ulkoisen tekijän termiä ei ole kyseisessä lainkohdassa tarkemmin määritelty joustavan laintulkinnan mahdollistamiseksi. [18] Oikeuskirjallisuudessa ulkoisella tekijällä on katsottu tarkoitettavan vahingoittuneesta riippumatonta seikkaa, joka aiheuttaa vahinkotapahtuman.[19]

Vamma (tai sairaus) on hallituksen esityksen tekstissä kuvattu fyysiseksi tai psyykkiseksi vammaksi tai sairaudeksi. *Vammalta tai sairaudelta* edellytetään aina todennäköistä lääketieteellistä syy-yhteyttä vahinkotapahtumaan.

S*yy-yhteyden* arvioinnin on todettu sisältävän lääketieteellisen syy-seuraussuhteen arvioinnin kuvatun tapahtuman ja todetun vamman tai sairauden välillä. Tämän syy-seuraussuhteen arvioinnin perusteena on muun muassa lääketieteellinen tutkimustieto ja kokemus erilaisten vammamekanismien ja vammojen välisestä *syy-yhteydestä*.[20] Todennäköisellä lääketieteellisellä

[16] HE 227/2014 vp s. 73
[17] Mänttäri & Nyyssölä 2016 s. 46
[18] HE 227/2014 vp s. 72
[19] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 7
[20] HE 227/2014 vp s. 21

syy-yhteydellä tarkoitetaan, että vamman tai sairauden aiheutumista vahinkotapahtuman seurauksena voidaan pitää kaikki arviointiin vaikuttavat tekijät huomioon ottaen todennäköisempänä kuin sen aiheutumista muusta syystä. *Syy-yhteyden* puolesta puhuvien seikkojen tulee siten olla painavampia kuin *syy-yhteyttä* vastaan puhuvien seikkojen. [21] *Syy-yhteyttä* on käsitelty tarkemmin alaluvussa 2.3.

2.2 TYÖTAPATURMA

Työtapaturman määrittely muodostuu edellä mainitusta tapaturman käsitteestä sekä niistä olosuhteista, joissa kyseinen korvattava tapaturma sattuu. Työtapaturma- ja ammattitautilain 5 luvun 20 §:n mukaan työtapaturmalla tarkoitetaan tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle työssä, työntekopaikan alueella tai työntekopaikan alueen ulkopuolella siten kuin 21-25 §:ssä säädetään. 21-25 §:t erottelevat tilanteiksi 21 §:n mukaisen työssä sattuneen tapaturman, 22 §:n mukaisen tapaturman työntekopaikan alueella, 23 §:n mukaisen työtapaturman työntekopaikan alueen ulkopuolella, 24 §:n mukaisen tapaturman erityisissä olosuhteissa sekä 25 §:n mukaisen tapaturman kotona ja määrittelemättömässä paikassa tehtävässä työssä. Työtapaturmalla on vakiintuneen käytännön mukaan tarkoitettu *äkillistä odottamatonta henkilöön ulkoapäin kohdistuvaa vammaa tai tekijää, joka aiheuttaa henkilön tahtomatta vamman tai sairauden*. Edellä mainitusta vammasta tai tekijästä käyttää oikeuskirjallisuudessa muun muassa *Saarinen* termiä tapaturmamomentti.[22] Työtapaturmalain ja sitä kautta myös työtapaturmien alueellisen soveltamisen eri tilanteita käsitellään jaksossa 4.1.2.

2.3 SYY-YHTEYS

Lienee selvää, että aina ei ole mahdollista selvittää tai tietää miltä osin vamma tai sairaus on seurausta tapaturmasta tai esimerkiksi toisesta sairaudesta. Tästä syystä sekä eri tapausten yhtenäisen ratkaisulinjan saavuttamiseksi on ollut tarpeen luoda jokin järjestelmä, jolla syy-yhteyden olemassaoloa tai sen puuttumista voidaan mitata ja arvioida.

Oikeustieteessä yleisen vahingonkorvausoikeuden puolella syy-yhteyden olemassaoloon liittyvästä pohdinnasta muun muassa *conditio sine qua non* -postulaatin mukaan ovat kirjoittaneet ainakin *Karhu* ja *Ståhlberg*, joiden teoksessa syy-yhteyden arvioinnissa oikeudellisen ratkaisun tekemisessä arvioitavina ovat riittävä ja välttämätön edellytys. Riittävällä syyllä tarkoitetaan seikkaa, joka luonnonlakien ja ihmisten toiminnassa ilmenevien säännönmukaisuuksien vuoksi

[21] HE 227/2014 vp s. 71
[22] Saarinen 2014 II s. 232

saa jo sellaisenaan aikaan tietyn asian. Välttämättömällä syyllä tarkoitetaan seikkaa, jota ilman seurauksia ei olisi syntynyt, ja välttämättömän syyn olemassaolo voidaan yleensä todeta niin sanotun *conditio sine qua non* – postulaatin avulla. Jos luonnonlaeista tai ihmisyhteisöjen toiminnasta saadun tiedon nojalla voidaan todeta, ettei seurausta y olisi ilmennyt, ellei seikkaa x olisi ollut, pidetään x:ää y:n välttämättömänä syynä. Karhu ja Ståhlberg ovat kuitenkin todenneet, ettei syy-yhteyden selvittämisessä aina ole saatavilla riittävää säännönmukaisuuksia ja luonnonlakeja koskevaa tietoa, sekä toisaalta ettei *conditio sine qua non* -postulaatti aina toimi, vaan toisinaan oikeustieteen on syy-yhteyden arvioinnin osalta turvauduttava luonnontieteiden ja ihmisyhteisöjen toimintaa tutkivien tieteiden välittämään tietoon.[23] Lääketieteessä puolestaan *syy-yhteys* on määritelty perinteisesti siten, että mikäli jonkin ilmiön muutosta seuraa säännönmukaisesti toisen ilmiön todennäköisyyden muutos, edellinen on jälkimmäisen syy.[24]

Työtapaturma- ja ammattitautilain 4 luvun 16 §:n mukaan vahinkotapahtuman korvaamisen edellytyksenä on *todennäköinen lääketieteellinen syy-yhteys vahinkotapahtuman ja vamman tai sairauden välillä*, jollei jäljempänä toisin säädetä. Lisäksi kuten edellä on kuvattu, syy-yhteys on yksi viidestä tapaturmalta edellytettävästä tunnusmerkistä.

Syy-yhteyden arvioinnissa otetaan huomioon erityisesti lääketieteelliset löydökset ja havainnot, vahingon sattumistapa sekä aikaisemmat vammat ja sairaudet. Edellä mainittu luettelo ei kuitenkaan ole asian luonteen vuoksi tyhjentävä, vaan työtapaturma- ja ammattitautilakia valmisteltaessa on todettu, että syy-yhteyden arvioinnissa tulee ottaa huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat.[25] Korkein oikeus on tapaturman ja masennuksen välistä syy-yhteyttä koskevissa ratkaisuissaan yhtenä arvioitavana seikkana antanut painoarvoa juuri aiemmille mielialaoireille eli aiemmille vammoille ja sairauksille. Esimerkiksi seuraavissa korkeimman oikeuden ratkaisuissa aiempien psyykkisten oireiden puuttuminen oli merkittävä tekijä arvioitaessa tapaturman ja masennuksen välistä syy-yhteyttä:

> **KKO 2017:96** Arvioitavana oli kysymys siitä, oliko A:lle aiheutuneen tapaturman seurauksena amputoituun pikkusormeen sittemmin kehittynyt CRPS II -kipuoireyhtymä yhteydessä sittemmin A:lla diagnosoituun keskivaikeaan masennukseen. Työtapaturma oli sattunut toukokuussa 2009, kun metalliputki oli pudonnut A:n pikkusormen päälle. Tämän seurauksena sormi jouduttiin osittain amputoimaan, ja siihen kehittyi pitkittynyt CRPS II -kipuoireyhtymä. Helmikuussa 2013, siis noin neljä vuotta tapaturman jälkeen, psykiatri diagnosoi A:lla keskivaikean masennuksen. Asia eteni Korkeimman oikeuden ratkaistavaksi, kun A vaati asiassa täyden tapaturmaeläkkeen myöntämistä perustellen vaatimustaan sillä, että hänellä todettu masennus on seurausta tapaturmasta. A:lle oli myönnetty tapaturmaeläke 30 %:n työkyvyn aleneman mukaan. Vakuutusyhtiö oli todennut korvanneensa A:lle päivärahaa ja tapaturmaeläkettä 100 %:n työkyvyn aleneman mukaan

[23] Karhu & Ståhlberg s. 342-344
[24] Heliövaara – Tola, 2004 s. 150
[25] HE 227/2014 vp s. 71

syyskuuhun 2009 saakka, eli reilun neljän vuoden ajan ja tämän jälkeen 30 % työkyvyn aleneman mukaan kesäkuuhun 2014 saakka. A oli valittanut vakuutusyhtiön päätöksestä, mutta sekä tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta että vakuutusoikeus hylkäsivät A:n valituksen. Valituksen hylkäämistä perusteltiin sillä, että kun tapaturman ja masennuksen välillä oli noin neljän vuoden ajanjakso, ei näiden seikkojen katsottu olevan keskenään syy-yhteydessä. A vaati asian käsittelyssä korkeimmassa oikeudessa edelleen täyden tapaturmaeläkkeen myöntämistä tapaturman perusteella. Korkein oikeus kiinnitti asiassa huomiota muun muassa siihen, että vaikka se aiemmissa ratkaisuissaan on pitänyt yhtenä kriittisenä tekijänä tapaturman ja masennuksen välisen syy-yhteyden arvioinnissa näiden tapahtumien välissä kulunutta aikaa sekä sitä, että *A:n osalta ei ollut esitetty mitään muita tapaturmasta riippumattomia syitä masennukselle.* Asiassa psykiatrian dosentin antaman asiantuntijalausunnon mukaan masennustilan synty voidaan ymmärtää ajassa etenevänä monitekijäisenä prosessina, jossa perimä, temperamentti, varhaiset traumat, persoonallisuuden rakenne, ajankohtainen stressi ja näiden tekijöiden keskinäiset, kumulatiiviset vaikutukset ovat altistavia tekijöitä.[26] Siten on katsottu olevan vaikea määrittää, mikä on yksittäisen tekijän, kuten esimerkiksi lyhyen tai pitkän aikavälin, merkitys masennuksen muodostumisessa. Korkein oikeus totesi ratkaisussaan ajan kulumisen arvioinnin ja syy-yhteyden osalta, että ajan kulumisen merkitystä kussakin tapauksessa arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota myös siihen, että masennus voi kehittyä hitaasti kivun pitkittyessä ja erilaisten hoitotoimenpiteiden osoittautuessa tehottomiksi sitä vastaan. Tästä johtuen Korkein oikeus totesi, ettei ajan kulumista sellaisenaan voida asettaa yksin ratkaisevaksi kriteeriksi syy-yhteyttä arvioitaessa, vaan arvioinnissa tulee lisäksi ottaa huomioon muita mahdollisia esille tulleita masennuksen syitä. Korkein oikeus totesi ratkaisussaan, *ettei A:lla ole ennen tapaturmaa osoitettu olleen psyykkisiä oireita, jotka osoittaisivat A:lla olleen alttiutta masennukseen.* Korkein oikeus totesi asiassa esitetyn näytön perusteella osoitetun, että A:n psyykkiset oireet olivat voimistuneet kiputilan pitkittyessä ja erilaisten hoitotoimien osoittautuessa tehottomiksi. *A:lla ei ole todettu olleen tapaturmasta riippumattomia tekijöitä, jotka olisivat voineet aiheuttaa A:lla todetun masennuksen***.** Täten asiassa katsotaan esitetyn näytön perusteella olevan todennäköistä, että A:n masennus on seurausta tapaturmasta.

KKO 2014:33 Käsiteltävänä kysymyksenä oli, johtuivatko esimiestyössä työskennelleen A:n masennus sekä neuropsykologiset oireet reilu vuosi aiemmin tapahtuneesta kaatumisesta ja A:n kaatuessa tämän päähän kohdistuneesta iskusta, eli oliko näillä tapahtumilla riittävä syy-yhteys vai olivatko masennuksen taustalla mielialatekijät. A:lle oli myönnetty työkyvyttömyyseläke elimellisen masennuksen tai aivovamman vuoksi. Vakuutusyhtiö sekä vakuutusoikeus olivat katsoneet, että A:n masennus ei ollut syy-yhteydessä tämän tapaturmaan eli kaatumiseen. Tapauksessa erityisesti huomionarvioista on kaatumisen ja psyykkisen oireilun välinen pitkähkö aika, pitkähkö aika tapaturman ja hoitoon hakeutumisen ja työkyvyttömyyden välillä sekä pitkähkö ajanjakso tapaturman ja työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisen välillä. Korkein oikeus otti asiassa vastaan lisäselvityksenä myös sosiaali – ja terveysalan valvontavirasto Valviran ja asiantuntijalääkäreiden lausuntoja. Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan A:n työkyvyttömyys tulee korvata tapaturmasta johtuvana ja palautti asian vakuutusoikeuteen korvauksesta johtuvia toimenpiteitä varten. Korkein oikeus kiinnitti ratkaisun perusteluissaan huomiota siihen, miten A:lla *ei ennen kaatumista oltu todettu mitään psyykkistä sairautta***,** ja lisäksi lääkärien asiantuntijalausunnot tukivat oletusta siitä, että masennus ja muut A:n neuropsykologiset oireet voivat olla peräisin kaatumisen aiheuttamasta pään vammasta, Korkein oikeus piti syy-yhteyttä riittävän todennäköisenä.

KKO 2013:7 A:lle oli tapaturman jälkeen jäänyt voimakas kiputila ja vähitellen kehittynyt myös masennus. Asian aiemmassa käsittelyssä vakuutusyhtiö ei ollut korvannut A:lle masennukseen liittyviä psykiatrin hoitokäyntejä, sillä vakuutusyhtiö katsoi, ettei työtapaturmalla ja masennuksella ole riittävää syy-yhteyttä. Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta sekä vakuutusoikeus olivat tulleet samaan johtopäätökseen syy-yhteyden puuttumisesta. Korkein oikeus toi ratkaisussaan esiin, että A:lle annetun vaikea-asteisen masennusdiagnoosin yhteydessä masennuksen on merkitty olevan seurausta sekä vammautumisen jälkeisistä kivuista että kuormittavasta elämäntilanteesta. *Ennen tapaturmaa A:lla ei ollut ollut hoitoa edellyttäviä psykiatrisia oireita, mutta psykiatrisen hoitojakson yhteydessä sairaskertomuksiin oli kirjattu kivun lisäksi A:n lähiomaisiin liittyneitä A:n mielialaan vaikuttaneita ristiriitatilanteita.* Asiantuntijalääkäri sekä Valvira pitivät Korkeimmalle oikeudelle antamissaan lausunnoissaan tapaturman ja masennuksen välistä syy-yhteyttä mahdollisena. A itse totesi edellä mainittujen psykososiaalisten tekijöiden olleen myös seurausta tapaturmasta. Vakuutusyhtiö sen sijaan piti tapaturmaa vain osittaisessa syy-yhteydessä masennukseen ja piti todennäköisempänä masennuksen olevan muista syistä johtuvaa, kuin syy-

[26] KKO 2017:96 perustelut kohta 8

yhteydessä tapaturmaan. Korkein oikeus totesi, ettei tapaturmavakuutuslain mukaisessa työntekijän oikeudessa saada korvausta työtapaturman aiheuttamasta vammasta tai sairaudesta ole ilmaistu sitä, millaista tapaturman osuutta tai todennäköisyyden astetta edellytetään. Korkein oikeus totesi myös, ettei tapauksessa oltu esitetty seikkoja jotka olisivat viitanneen A:n poikkeukselliseen depressioalttiuteen, *eikä A:lla oltu voitu osoittaa olleen masennusta tai muitakaan psyykkisiä oireita ennen tapaturmaa,* joten Korkein oikeus katsoi masennuksella ja tapaturmalla olevan riittävä syy-yhteys.

KKO 2010:73 Postivirkailijana työskennelleen A:n työpaikalla kohtaamasta aseellisesta ryöstöstä aiheutuneen äkillisen stressireaktion ja traumaperäisen stressihäiriön jälkeisen masennuksen syy-yhteys mainittuun tapaturmaan. Asian aikaisemmassa käsittelyssä vakuutusyhtiö sekä tapaturmavakuutusasioiden muutoksenhakulautakunta olivat masennuksen osalta katsoneet, että masennuksen ja ryöstön väliltä puuttui syy-yhteys ja katsoivat, ettei A:lla ollut oikeutta korvaukseen enää yli kahden kuukauden kuluttua tapahtuneesta. Myös vakuutusoikeus oli vahvistanut tapaturmavakuutusasioiden muutoksenhakulautakunnan päätöksen. Korkein oikeus selvensi asian taustan ja kysymyksenasettelun osalta olevan kyse siitä, ovatko A:lle ajan myötä kehittyneet traumaperäiseen stressihäiriöön ja masennukseen liittyvät psyykkiset oireet (sekä lonkka- ja selkävaivat) myös 11.8.2000 jälkeen (eli yli kahden kuukauden kuluttua tapahtuneesta) syy-yhteydessä sattuneeseen työtapaturmaan. Ratkaisussaan Korkein oikeus kiinnitti huomiota siihen, miten useat psykiatrin lausunnot tukivat syy-yhteyttä sekä niihin seikkoihin, *ettei A:lla ollut esiintynyt mielenterveydellistä oireilua ennen tapahtunutta,* sekä siihen, *ettei A:n sairastamalle masennukselle oltu löydetty muita mahdollisia selittäviä tekijöitä.* Korkein oikeus totesi masennuksella ja ryöstöllä olevan riittävä syy-yhteys ja kumosi näin ollen vakuutusoikeuden aiemman päätöksen

Merkittävä tapaus aiemman oireilun ja masennuksen ja tapaturman välisen syy-yhteyden arvioinnissa on lisäksi korkeimman oikeuden ratkaisu **KKO 2005:103, j**ossa E oli vammautunut työmatkalla sattuneessa liikenneonnettomuudessa ja tapauksen käsittelyn yhteydessä ratkaistavana oli myös kysymys liikennevahingon syy-yhteydestä E:n työkyvyttömyyteen. E oli onnettomuudesta toipumisen jälkeen palannut työhön viisi kuukautta onnettomuuden jälkeen. Työ oli 12 kuukautta myöhemmin muutettu osa-aikaiseksi, ja kolmen vuoden kuluttua työhön paluusta E oli jäänyt osa-aikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle, jonka jälkeen hänelle oli myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke neljän vuoden ja kolmen kuukauden kuluttua työhön paluusta. E:n työkyvyttömyys, sisältäen muun muassa masennusoireita, on E:n näkemyksen mukaan johtunut liikenneonnettomuudesta seuranneesta aivoruhjevammasta ja sen jälkitilasta. *Ennen onnettomuutta E oli sairastanut masennusta ja ollut sen johdosta terapiahoidossa***,** jolla lääkärinlausuntojen mukaan on pystytty ennen onnettomuutta estämään E:n työkyvyn vaarantumista. Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan, *että ennen vahinkoa ilmenneille mielialaoireille oli annettava merkitystä työkyvyttömyyteen johtanutta kehitystä arvioitaessa,* mutta johtuen useista ristiriitaisista lääkärinlausunnoista, *asiasta ei ollut saatavissa täsmällistä selvitystä*, joten Korkein oikeus päätyi siihen, että sekä onnettomuutta edeltäneet oireet että onnettomuudesta aiheutuneen aivovamman jälkitila ja muut syyt olivat *yhtä suuressa määrin* olleet vaikuttamassa E:n työkyvyttömyyteen.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2005:103 mielenkiintoista oli myös se, että kyseisen asian käsittelyssä tuli esille myös niin sanottu kääntynyt todistustaakka. Asiassa katsottiin, että kun esitetystä selvityksestä ei ollut todettavissa, että masennus ei johtunut ainakin osittain liikenneonnettomuudesta, olisi vastapuolena olleen vakuutusyhtiön tullut näyttää, että se johtui jostakin muusta. Kyseiseen näyttötaakan kääntymisseikkaan ovat oikeuskirjallisuudessa kiinnittäneet huomiota ainakin *Saranpää* sekä *Norio-Timonen*.[27]

[27] Saranpää 2010 s. 95
Norio-Timonen 2014 s. 864

> KKO 1984-II-53: Työntekijä oli työtapaturmassa saanut aivotärähdyksen, kaularangan retkahdusvamman, oikean solisluun murtuman ja haavan oikeaan pakaraan, minkä lisäksi hänen vasen korvalehtensä oli repeytynyt irti. Myöhemmin hänen oli todettu potevan masennusoireistoa. Masennusoireistoa pidettiin tapaturman seurauksena ja työntekijälle määrättiin suoritettavaksi siitä lain mukainen korvaus. (Ään.)

Ratkaisussa KKO 1984-II-53 korkein oikeus antoi asian arvioinnissa painoarvoa tapahtumasta aiheutuneelle järkytykselle, jonka korkein oikeus totesi voivan aiheuttaa masennusoireita sekä sille seikalle, ettei työntekijälle näytetty olleen masennusoireita ennen tapahtunutta. Arvioinnissa ei sen sijaan pohdittu sitä seikkaa, aiheuttivatko työntekijälle aiheutuneet vammat masennusoireilua. Tällaista, vamman tai sairauden aiheuttamaa masennusoireilua kuvasi tai siihen viittasi useampi haastattelututkimukseen osallistuneista. Osa haastatelluista piti todennäköisenä että kokemus siitä, ettei vammasta tai sairaudesta enää tapaturmaa edeltäneeseen tilaan, altistaa masennukselle.

Edellä selostetun oikeuskäytännön perusteella voidaan siis esittää analyysi, jonka mukaan sillä, että henkilöllä ei ole ollut psyykkistä sairautta ennen käsiteltävänä olevaa tapahtumankulkua, esimerkiksi pitkittynyttä työkuormitusta, työpaikan vaaratilannetta tai tapaturmaa, on merkittävää vaikutusta syy-yhteyden arvioinnissa.

Työtapaturma- ja ammattitautilakia koskevassa hallituksen esitystekstissä todetaan, että syy-yhteyden arviointi sisältää lääketieteellisen syy-seuraussuhteen arviointia kuvatun tapahtuman ja todetun vamman tai sairauden välillä. Tämän syy-seuraussuhteen arvioinnin perusteena ovat muun muassa lääketieteellinen tutkimustieto sekä kokemus erilaisten vammamekanismien ja vammojen välisestä syy-yhteydestä. Hallituksen esityksessä tuodaan esille, että syy-yhteyden arvioinnin apuna on käytännössä käytetty viisiportaista asteikkoa, jossa syy-yhteyden todennäköisyysastetta on kuvattu termein erittäin todennäköinen, todennäköinen, mahdollinen, epätodennäköinen sekä erittäin epätodennäköinen. [28]

Syy-seuraussuhteelta edellytetyn osoituksen todennäköisestä lääketieteellisestä syy-yhteydestä tulisi hallituksen esitystekstin mukaan vastata tapaturmavakuutuksen korvauskäytäntöä ja todennäköinen lääketieteellinen syy-yhteys on esitystekstissä määritelty siten, että syy-yhteys toteutuu tai täyttyy mikäli vamman tai sairauden aiheutumista vahinkotapahtuman seurauksena voidaan pitää kaikki arviointiin vaikuttavat tekijät huomioon ottaen todennäköisempänä kuin sen aiheutumista muusta syystä.[29] Korkein oikeus on vahvistanut tämän ratkaisukäytännössään:

[28] HE 227/2014 vp s. 22
[29] HE 227/2014 vp s. 22

> Jo aiemmin mainitussa ratkaisussa **KKO 2010:73** Korkein oikeus kiinnitti huomiota siihen, miten useat psykiatrin lausunnot tukivat syy-yhteyttä sekä niihin seikkoihin, *ettei A:lla ollut esiintynyt mielenterveydellistä oireilua ennen tapahtunutta,* sekä siihen, *ettei A:n sairastamalle masennukselle oltu löydetty muita mahdollisia selittäviä tekijöitä.* Korkein oikeus totesi masennuksella ja ryöstöllä olevan riittävä syy-yhteys ja kumosi näin ollen vakuutusoikeuden aiemman päätöksen
>
> Lisäksi jo aiemmin mainitussa ratkaisussa **KKO 2017:96** korkein oikeus totesi, *ettei A:lla ole ennen tapaturmaa osoitettu olleen psyykkisiä oireita, jotka osoittaisivat A:lla olleen alttiutta masennukseen.* Korkein oikeus totesi asiassa esitetyn näytön perusteella osoitetun, että A:n psyykkiset oireet olivat voimistuneet kiputilan pitkittyessä ja erilaisten hoitotoimien osoittautuessa tehottomiksi. *A:lla ei ole todettu olleen tapaturmasta riippumattomia tekijöitä, jotka olisivat voineet aiheuttaa A:lla todetun masennuksen.* Täten asiassa katsotaan esitetyn näytön perusteella olevan todennäköistä, että A:n masennus on seurausta tapaturmasta.

Aiemman tapaturmavakuutuslain aikana ei ollut kovinkaan selkeää, millaista tapaturman osuutta tai todennäköisyyden astetta edellytettiin, jotta syy-yhteyden voitaisiin katsoa toteutuvan. Muun muassa korkein oikeus totesi aiemman lain osalta ratkaisussaan KKO 2013:7, ettei tapaturmavakuutuslain mukaisessa työntekijän oikeudessa saada korvausta työtapaturman aiheuttamasta vammasta tai sairaudesta oltu ilmaistu sitä, millaista tapaturman osuutta tai todennäköisyyden astetta edellytettiin. Saman tapauksen yhteydessä korkein oikeus totesi myös, että kun tapauksessa ei ollut esitetty seikkoja, jotka olisivat viitanneet A:n poikkeukselliseen depressioalttiuteen, eikä A:lla ollut voitu osoittaa olleen masennusta tai muitakaan psyykkisiä oireita ennen tapaturmaa, katsoi korkein oikeus masennuksella ja tapaturmalla olleen kyseisessä asiassa riittävä syy-yhteys.

Nykyisen tapaturma- ja ammattitautilain mukaan asia ei enää kuitenkaan ole täysin verrannollinen aiempaan lakiin, ja siten esimerkiksi kyseinen korkeimman oikeuden ratkaisu olisi voinut kääntyä nykyistä lakia sovellettaessa eri lopputulokseen syy-yhteyden arvioinnin osalta. Nykyistä lakia koskevassa hallituksen esityksessä on esitetty kanta, jonka mukaan syy-yhteyden puolesta puhuvien seikkojen tulee olla painavampia kuin syy-yhteyttä vastaan puhuvien seikkojen.[30] Pelkkää mahdollista lääketieteellistä syy-seuraussuhdetta ulkoisen tekijän ja vamman välillä ei siten pidetä riittävänä perusteena vahingon korvaamiselle, vaikka muita selittäviä tekijöitä ei olisikaan selvitetty tai osoitettavissa. Oikeuskirjallisuudessa syy-yhteyden arvioinnin on katsottu tapahtuvan normaalin toiminnan ennustettavuuden perusteella ja samalla tunnistettu, että tapaturma on aina monien tekijöiden ja yhteensattumien summa. [31]

[30] HE 227/2014 vp s. 71
[31] Hietala- Hurmalainen – Kaivanto s. 32

Todennäköinen lääketieteellinen syy-yhteys edellyttää hallituksen esityksen perustelujen mukaan lisäksi sitä, että vamma tai sairaus sopii lääketieteellisesti arvioiden kuvatun vahinkomekanismin aiheuttajaksi. Samassa yhteydessä todetaan vielä, että syy-yhteyden arviointiin kuuluu lisäksi myös mahdollisten muiden tekijöiden poissulkeminen. Korkein oikeus on todennut vuonna 2005, että vaikka syy-yhteyden arvioinnissa avainasemassa on lääketieteellinen näyttö, kuten lääkärien tekemät havainnot ja lääkärien soveltamat kokemussäännöt, on syy-yhteyskysymys kuitenkin viimekädessä luonteeltaan oikeudellinen. Tästä syystä harkinnassa otetaan huomioon asiassa annetun lääketieteellisen selvityksen ohella muutkin seikat, joiden perusteella voidaan tehdä päätelmiä syy-yhteyden olemassaolosta tai puuttumisesta.[32]

Työtapaturma- ja ammattitautilakia koskevassa hallituksen esitystekstissä on yhtenä syy-yhteyttä mahdollisesti osoittavana tekijänä käsitelty myös hoitoon hakeutumisen nopeutta vahingon aiheutumisesta. [33] Hoitoon hakeutumiselle painoarvon antaminen on kuitenkin masennuksen osalta haastavaa ja jopa ristiriitaista, eikä tätä tekijää voida luonnollisestikaan pitää masennuksen tai muiden mielenterveyden häiriöiden kohdalla yhtä suuressa arvossa kuin jonkin äkillistä hoitoa vaativan fyysisen vamman, kuten esimerkiksi luunmurtuman kohdalla. Hoitoon hakeutumiselle syy-yhteysarvioinnin yhteydessä painoarvon antaminen voi olla masennuksen kohdalla haastavaa tai verrattain kyseenalaista, sillä kuten tutkielmaan liittyvästä haastattelututkimuksestakin[34] on käynyt ilmi, kyseisen sairauden oireisiin voi kuulua esimerkiksi passiivisuus, joka näkyy esimerkiksi hoitoon hakeutumisessa. Laintulkintaa ohjaavassa korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä yhtenä arviointiin vaikuttavana tekijänä on kutenkin pidetty tapaturman ja masennuksen välistä ajanjaksoa, ja sitä oli arvioitu edellä tässä kappaleessa jo mainituissa korkeimman oikeuden ratkaisuissa seuraavasti:

> **KKO 2010:73** Korkein oikeus selvensi asian taustan ja kysymyksenasettelun osalta olevan kyse siitä, ovatko A:lle ajan myötä kehittyneet traumaperäiseen stressihäiriöön ja masennukseen liittyvät psyykkiset oireet (sekä lonkka- ja selkävaivat) myös elokuun 2000 jälkeen (eli yli kahden kuukauden kuluttua tapahtuneesta) syy-yhteydessä sattuneeseen työtapaturmaan.
>
> **KKO 2014:33** Tapauksessa erityisesti huomionarvioista oli kaatumisen ja psyykkisen oireilun välinen pitkähkö aika, pitkähkö aika tapaturman ja hoitoon hakeutumisen ja työkyvyttömyyden välillä sekä pitkähkö ajanjakso tapaturman ja työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisen välillä.
>
> **KKO 2017:96** Korkein oikeus kiinnitti asiassa huomiota muun muassa siihen, että vaikka se aiemmissa ratkaisuissaan on pitänyt yhtenä kriittisenä tekijänä tapaturman ja masennuksen välisen syy-yhteyden arvioinnissa näiden tapahtumien välissä kulunutta aikaa, totesi se ratkaisussaan ajan kulumisen arvioinnin ja syy-yhteyden osalta, että ajan kulumisen merkitystä kussakin tapauksessa

[32] KKO 2005:103
[33] HE 227/2014 vp s. 73
[34] 80 % haastatelluista totesi oireisiin voivan kuulua passiivisuus, joka voi näkyä muun muassa hoitoon hakeutumisessa.

> arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota myös siihen, että masennus voi kehittyä hitaasti kivun pitkittyessä ja erilaisten hoitotoimenpiteiden osoittautuessa tehottomiksi sitä vastaan. Tästä johtuen Korkein oikeus totesi, ettei ajan kulumista sellaisenaan voida asettaa yksin ratkaisevaksi kriteeriksi syy-yhteyttä arvioitaessa, vaan arvioinnissa tulee lisäksi ottaa huomioon muita mahdollisia esille tulleita masennuksen syitä.

Mielenterveydellisistä ongelmista ja sairauksista lain hallituksen esityksessä puhutaan myös äkillisen stressireaktion diagnostiikasta todeten, että toisin kuin ehkä masennuksen, äkillisen stressireaktion diagnosoinnin katsotaan olevan yleensä ongelmatonta, mutta samalla tuodaan esiin se, että [syy-yhteyden diagnostisoinnin] vaikeusaste kasvaa siirryttäessä pitkäaikaisempiin psykiatrisiin häiriöihin.[35] Vahingonkorvausoikeudellisessa oikeuskirjallisuudessa järkytystilaan ja masennukseen liittyen on vastaavasti todettu, että syy-yhteyden aiheuttamat ongelmat koskevat toisaalta näytön vaikeutta ja toisaalta poikkeuksellista herkkyyttä. Siinä missä ruumiinvamma syntyy jokseenkin samoilla edellytyksillä, mutta järkyttymisalttius tai masentumisalttius vaihtelee suuresti. [36] Korkein oikeus arvioi tapaturmasta aiheutuneen äkillisen stressireaktion ja traumaperäisen stressihäiriön jälkeen syntyneen masennuksen yhteyttä sattuneeseen työtapaturmaan jo aiemmin esiin nostetussa ratkaisussa.

> **KKO 2010:73** Tapauksessa postivirkailijana työskennelleen A:n työpaikalla oli sattunut aseellinen ryöstö ja tästä oli aiheutunut äkillinen stressireaktio ja traumaperäinen stressihäiriö. Korkein oikeus käsitteli asiaa tapaturman ja A:lle aiheutuneen masennuksen välisen syy-yhteyden arvioinnin osalta, ja tuli siihen lopputulokseen, että kun A:lla ei ollut esiintynyt mielenterveydellisiä oireita ennen tapahtunutta, eikä A:n sairastamalle masennukselle ollut löydetty muita syitä, katsottiin masennuksen aiheutuneen ryöstöstä ja työtapaturman ja masennuksen välillä olevan siten riittävä syy-yhteys.

2.4 Toisen henkilön muun tahallisen teon aiheuttama vahinko

Työtapaturma- ja ammattitautilain 7 luvun 34 §: n mukaan pahoinpitelyn ja *toisen henkilön muun tahallisen teon* aiheuttama vahinko työntekijälle korvataan, jos teon syynä on vahingoittuneen työtehtävä. Lakia koskevassa hallituksen esityksessä todetaan, että lainkohta on alun perin otettu lakiin silmällä pitäen sellaisia ammattiryhmiä, joissa henkilöillä on korostunut riski joutua väkivallan uhriksi. Tällaisena ammattiryhmänä on pidetty esimerkiksi poliiseja.[37] Esitystekstin mukaan työtehtävän vuoksi tapahtunut pahoinpitely tai muu tahallinen vahingoittaminen olisi sattumisolosuhteista ja -ajasta riippumatta aina korvattava, kun se johtuu työntekijän työtehtävästä.[38] Lainsäätäjä on selkeästi tarkoittanut säätää kyseisen pykälän väkivaltaa tai

[35] HE 227/2014 vp s. 28
[36] Ståhlberg & Karhu 2013 s. 378
[37] HE 227/2014 vp s. 20
[38] HE 227/2014 vp s. 89

muuta vahinkoa ajatellen tilanteisiin, joissa työntekijä työskentelee jollakin riskialttiilla alalla tai työtehtävässä, johon liittyy erityinen alttius väkivallan kohtaamiseen tai muuhun vahingoittamiseen.

2.5 Henkinen järkytysreaktio työtapaturman seurauksena

Työtapaturma- ja ammattitautilain 7 luvun 35 §:n mukaan vahingoittuneelle korvataan työtapaturman seurauksena *henkinen järkytysreaktio* pykälässä säädetyin edellytyksin. Pykälässä on erikseen lueteltu, että henkisenä järkytysreaktiona korvataan:

1) akuutti stressireaktio, joka seuraa reaktiona sellaiseen poikkeuksellista fyysistä tai henkistä rasitusta aiheuttavaan tapahtumaan, johon liittyy vakava turvallisuuden tai fyysisen koskemattomuuden menetys tai menettämisen uhka;
2) traumaperäinen stressihäiriö, joka seuraa reaktiona sellaiseen rasittavaan poikkeuksellisen uhkaavaan tai tuhoisaan tapahtumaan, joka todennäköisesti aiheuttaisi voimakasta ahdistusta melkein kenessä tahansa; ja
3) tuhoisaa kokemusta seuraava persoonallisuuden muutos, joka seuraa pitkäaikaisena ja pysyvänä reaktiona äärimmäisen voimakasta henkistä rasitusta synnyttävään tapahtumaan.

Pykälässä listatut nimikkeet vastaavat ICD-10 -tautiluokituksen mukaisia tautinimikkeitä.[39]

Lainkohtaa koskevassa hallituksen esitystekstissä on käsitelty näiden tautinimikkeiden taustalta löytyviä syitä, jotka ovat yleensä seurausta jostain todella vakavasta vaaratilanteesta, kuten esimerkkeinä mainitut onnettomuus, sotatila, luonnoskatastrofit, kidutus tai henkilön väkivaltaisen kuoleman näkeminen.[40] Kuten kyseisestä hallituksen esitystekstin esimerkkilistasta käy ilmi, esimerkkilistan tilanteissa kyse todella poikkeuksellisista tilanteista, eikä kyseisen lainkohdan ole tarkoitettu soveltuvan työntekijän masennukseen, vaikka kyseisen lainkohdan mukaisissa tilanteissa kyse onkin työntekijän henkisestä tai psyykkisestä oireilusta.

2.6 Traumaperäinen stressireaktio

Kuten edellä on jo tullut ilmi, työtapaturma- ja ammattitautilakia koskevassa hallituksen esityksessä on käsitelty erikseen myös traumaperäistä stressireaktiota. Hallituksen esitystekstissä todetaan, että ennen lakimuutosta traumaperäisen stressireaktion johdosta korvatut työtapaturmat eivät perustuneet lakiin, vaan aiemman lain aikana vallalla olleeseen vakiintuneeseen lain-tulkintaan.[41] Hallituksen esityksessä viitataan tapaturma-asiain korvauslautakunnan kiertokirjeeseen 11/2003 ja todetaan, että korvattavuus työtapaturmana on sidottu paitsi *diagnostisten*

[39] HE 227/2014 vp s. 90
[40] HE 227/2014 vp s. 91
[41] HE 227/2014 vp s. 27

kriteerien täyttymiseen myös *tapaturman sattumiseen työssä tai työstä johtuvissa olosuhteissa*. Määritelmät *työ* tai *työstä johtuvat olosuhteet* olivat aiemman lain sanamuotoina, jotka jäivät tulkinnanvaraisiksi. Sanamuotojen tulkinnasta on sittemmin kirjoitettu oikeuskirjallisuudessakin, mutta kyseisten määrittelyjen avaaminen ei ole enää relevanttia uuden lain ja sen sanamuodon muutoksen myötä. Huomionarvoista on kuitenkin se, että hallituksen esityksessä on nostettu korvattavuuden kriteereinä esiin sekä diagnostiset kriteerit että tapaturma, joka voidaan katsoa työtapaturmaksi.

Hallituksen esityksessä on traumaperäisen stressireaktion osalta nostettu esille perusperiaate siitä, että traumaperäistä stressireaktiota on pääsääntöisesti korvattu korkeintaan puolen vuoden ajan. Mikäli oireilu ylittää tämän ajanjakson, todetaan, että korvattavuus arvioidaan traumaperäisen stressireaktion diagnostisten kriteerien avulla. Täten oireilu voitaisiin sen jatkuessakin korvata, mikäli se edelleen täyttää traumaperäisen stressireaktion kriteerit eikä ole esimerkiksi muuttanut muotoaan joksikin muuksi oireeksi.

Hallituksen esityksessä todetaan, että aiemman lain aikana vakiintunut korvauskäytäntö, jossa korvausta on maksettu työtapaturmana, on aiemmin selkeän lainsäädännön puuttuessa syntynyt siitä syystä, että syy-yhteyttä yksittäiseen tapahtumaan on tietyissä tapauksissa pidetty niin ilmeisenä.[42] Tästä voitaisiinkin esittää näkemys, jonka mukaan myös arvioitaessa masennusta mahdollisena työtapaturmana *syy-yhteyden* vaikutus arviointikriteerinä korostuu.

Hallituksen esitystekstissä on lisäksi todettu äkillisen stressireaktion diagnostiikan olevan yleensä ongelmatonta, mutta sen vaikeusaste kasvaa siirryttäessä pitkäaikaisempiin psykiatrisiin häiriöihin, jolloin huolellisen erotusdiagnostiikan merkitys korostuu. Kuitenkin muun muassa *Sauni* on lääketieteellisessä artikkelissaan esittänyt näkemyksen, jonka mukaan psykososiaaliset kuormitustekijät voidaan arvioida aivan kuten muutkin työpaikan riskit.[43] Sama linja on otettu tammikuussa 2018 Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemassa työsuojeluvalvonnan ohjeessa, joka koskee nimenomaisesti psykososiaalisen kuormituksen valvontaa.[44]

STM 2008 s. 52
[42] HE 227/2014 vp s. 28
[43] Sauni 2015 s. 125-126
[44] Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2018 s. 7

3. MASENNUS

3.1 MASENNUKSEN MÄÄRITELMIÄ

Psykiatrian erikoislääkäri *Matti Huttunen* on masennusta koskevassa artikkelissaan todennut sanaa masennus käytettävän sekä yleis- että ammattikielessä monessa merkityksessä, ja tämän aiheuttavan helposti sekaannusta. [45] Hänen mukaansa *masennus* on yleiskäsite, jolla asiayhteydestä tai voimakkuudesta riippuen tarkoitetaan joko ohimenevää masentunutta mielialaa, masennustilaa tai erilaisten sairaustilojen tai psykologisten häiriöiden oireita. Yleiskielessä masennuksella viitataan usein erilaisiin pettymyksiin, epäonnistumisiin tai menetyksiin liittyviin luonnollisiin ja ohimeneviin tunnetiloihin, jotka eivät tyypillisesti edellytä hoitoa. *Masennusoire* taas on masennus psykiatrisen sairaustilan oireena. Masennus voi olla oire monissa eri psykiatrisissa sairaustiloissa tai häiriöissä, joiden laatu vaihtelee lievistä vakaviin.

Masennustila eli *depressio* taas tarkoittaa mielialahäiriöihin luokiteltuja oireyhtymiä, joiden keskeisenä oireena on masentunut tai ärtynyt mieliala. Masennustiloissa eli depressioissa masennusoireeseen liittyy mielialan alentumisen lisäksi aina muitakin oireita, kuten unettomuutta, liikaunisuutta tai ruokahaluttomuutta. Täyttääkseen masennustilan eli depression diagnostiset kriteerit, edellä mainittujen oireiden on tullut kestää yhtäjaksoisesti vähintään kahden viikon ajan.[46] Masennustilassa mielialan muutos ja siihen liittyvät oireet saattavat kestää yhtäjaksoisesti viikkoja, kuukausia, tai joskus vuosiakin.

Masennustiloja on oirekuvansa mukaan useaa eri tyyppiä ja niiden vaikeusaste sekä kulku voivat vaihdella suuresti. Lievistä masennusoireista kärsii noin 10-15 % aikuisväestöstä ja varsinaisista depressioista eli masennustiloista noin 5 %. Huttusen mukaan sekä masentuneen itsensä, että hänen kanssaihmistensä on tärkeä ymmärtää, että etenkään vähänkin vakavammat masennustilat eivät ole tahdonalaisia tiloja.

Haastatellut kuvasivat masennuksen oireisiin kuuluvan muun muassa mielenkiinnon ja mielihyvän menettäminen, univaikeudet, toimintakyvyn heikkenemistä, painon laskua, vaikeutta aloitteiden tekemiseen, joka voi näkyä myös hoitoon hakeutumisessa. Haastatellut kiinnittivät huomiota siihen, miten masennus voi oireilla eri henkilöillä eri oirekuvalla kuin toisilla esimerkiksi siten, että kaikilla ei ole itsemurha-alttiutta.

[45] Huttunen 2016 - 1
[46] Huttunen 2016 - 2

3.1.2 Mitä työuupumuksella tarkoitetaan (ja miten se eroaa masennuksesta)

Suomen Lääkäriseura Duodecimin Terveyskirjasto kertoo *työuupumuksella* tarkoitettavan pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvää häiriötilaa, jota luonnehtii uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Vaikka työuupumusta ei pidetäkään sairautena, liittyy siihen riski sairastua muun muassa masennukseen, unihäiriöihin, päihdehäiriöihin ja stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. Haastatteluosiossa moni vastaajista toi esiin näkemyksen siitä, että toisinaan työuupumuksen ja masennuksen erottaminen toisistaan on hankalaa, vaikka joissakin tapauksissa diagnoosi on selkeästi jompikumpi.

Työuupumuksen on myös todettu lisäävän työkyvyttömyyden riskiä. Työuupumuksen esiintyvyys väestössä vaihtelee jossain määrin työelämän yleisen tilanteen mukaan. Vuonna 2011 työssä käyvistä suomalaisista miehistä 2 % kärsi vakavasta ja 23 % lievästä työuupumuksesta. Vastaavasti 3 % naisista kärsi vakavasta ja 24 % lievästä työuupumuksesta.[47]

3.1.3 Masennuksen määritelmän työoikeudellisia haasteita

Tutkimustiedon perusteella pitkittyneen työpaineen tai pitkittyneen stressin tiedetään altistavan masennukselle.[48] Kansainvälisen ICD-10 -tautiluokituksen[49] mukainen työuupumuksen Z73-diagnoosikoodi ei kuitenkaan Suomessa oikeuta työntekijää palkalliseen sairauslomaan, vaikka diagnoosikoodilla työntekijä on oikeutettu jäämään palkattomalle vapaalle. Tästä johtuen työterveyslääkärit joutuvat usein miettimään potilaana olevalle työntekijälle työuupumusdiagnoosin rinnalle jonkin Kansaneläkelaitoksen eli KELA:n korvaaman diagnoosin. Tästä johtuen työterveyslääkärit kirjaavat käytännössä hyvin usein Z73-koodin lisäksi masennusdiagnoosin, jotta potilas on oikeutettu palkalliseen sairauslomaan. Täten masennuksen ja työuupumuksen erottelu on vaikeaa jo siitä syystä, että työuupuneillekin kirjataan usein lääkärin toimesta masennusdiagnoosi.

Osana tutkielmaa toteutetussa haastattelututkimuksessa osa vastaajista kritisoi kyseistä KELA:n korvauskäytäntöä, siinä missä osa taas ei pitänyt sitä lainkaan ongelmallisena. Tätä näkemystään, ettei KELA:n korvauskäytäntöä koettu ongelmalliseksi haastatellut perustelivat muun muassa sillä, että potilas hyvin harvoin kärsii pelkästä työuupumuksesta, vaan samaan

[47] Työuupumus (burnout), Duodecim Terveyskirjasto, 1.7. 2015
[48] Lääkärilehti 39/2010, Duodecim terveyskirjasto - Stressi 2010
[49] THL Tautiluokitus ICD-10 2011

oirekuvaan liittyy usein muita samanaikaisia oireita tai diagnooseja, kuten unettomuutta, jonka ICD-tautiluokituksen mukainen diagnoosikoodi taas on hyväksytty KELA:n korvauskäytännön piiriin. Työoikeudellisesti nyt käsiteltävänä olevan tutkimuskysymyksen osalta oman haasteensa tuo myös se, että myöskään masennuksen etiologia ei useinkaan ole yksiselitteinen[50], vaan mielenterveyden häiriöihin, kuten masennukseen, liittyy monesti useampia taustalla olevia syy-yhteyttä selittäviä tekijöitä. Vakuutuslääketieteen puolella onkin psyykkisistä sairauksista yleisesti todettu, että mielenterveyshäiriöiden syiden arviointi on somaattisia sairauksia vaikeampaa.[51]

3.2 Tutkimustietoa: Masennukselle altistavia tekijöitä

Työperäinen stressi on Euroopassa tuki- ja liikuntaelinsairauksien jälkeen toiseksi yleisin työperäinen terveysongelma ja työperäisen stressin on todettu selvästi lisäävän riskiä sairastua masennukseen.[52] Yleisesti on tiedossa *stressin* ylipäätään altistavan masennukselle stressin jatkuessa pidempään ja niin kutsutuissa poikkileikkaustutkimuksissa onkin pystytty osoittamaan työkuormituksen yhteys depressiiviseen oireiluun.[53] Stressin lisäksi myös *työpaikkakiusaaminen* on yhdistetty ahdistuneisuus- ja masennusoireisiin.[54] Sairaalahenkilöstön hyvinvointia koskeneessa tutkimuksessa yli kaksi vuotta jatkuneen työpaikkakiusaamisen todettiinkin nelinkertaistaneen henkilöstön masennusriskin.[55]

Työuupumuksen jatkumisen ja masennuksen yhteydestä on kuitenkin löydettävissä sekä selkeitä puoltavia kannanottoja[56] että näkemyksiä siitä, ettei asiaa ole tutkittu vielä riittävästi.[57] Unen tiedetään olevan keskeinen mekanismi stressistä toipumisessa, ja onkin esitetty, että pitkittynyt stressi voi johtaa krooniseen univajeeseen, joka taas puolestaan altistaa muun muassa masennukselle.[58] Eräässä englantilaisessa tutkimuksessa tutkittaessa terveydenhuollon henkilökuntaa, kävi ilmi työhön liittyvien ristiriitojen ja työpaikan johdon tuen puuttumisella olevan yhteys työntekijöiden masennus- ja ahdistuneisuusoireiluun riippumatta työn ulkopuolisista kuormitustekijöistä.[59]

---

[50] Psykososiaalinen työkuormitus mielenterveyden häiriöiden etiologiassa, Duodecim 14/2003
[51] Vakuutuslääketiede, 2004 s. 152
[52] Sauni, 2015
[53] Bromet ym. 1992, Chevalier ym. 1996, Tsutsumi ym. 2001
[54] Sauni & Hannu, 2008
[55] Kivimäki ym. 2003, Sinokki 2010
[56] Liira, Kinnunen-Amoroso et al. 2010
[57] Psykososiaalinen työkuormitus mielenterveyden häiriöiden etiologiassa, Duodecim 14/2003
[58] Paunio & Porkka-Heiskanen, 2008
[59] Weinberg ja Creed, 2000

Masennukselle altistavat tutkitusti myös unettomuus ja unihäiriöt.[60] Pitkäkestoisen unettomuuden tiedetään altistavan sekä somaattisille että psyykkisille sairauksille. Pitkäaikaisissa seurantatutkimuksissa on löydetty pitkäaikaisen huonounisuuden ja riittämättömän yöunen yhteys useisiin kansanterveysongelmiin, kuten masennukseen.[61] Eräässä 13-vuotisessa seurantatutkimuksessa kävi muun muassa ilmi, että korkean masennusoireilun ryhmään kuulumista ennustivat lähtötason henkinen työkuormitus, huonot työntekijöiden väliset suhteet, unihäiriöt ja vähäinen optimismi.[62] Toisessa seurantatutkimuksessa selvisi, että henkinen työkuormitus lähes kolminkertaisti riskin kuulua masennusoireisten ryhmään, siinä missä huonot työntekijöiden väliset suhteet 2,5-kertaistivat riskin. Työstressin osalta on myös esitetty, että voimakas työstressi lisää depressio- eli masennusriskiä naisilla lähes kaksinkertaiseksi ja miehillä lähes kolminkertaiseksi.[63]

Useissa työyhteisön oloja ja mielenterveyshäiriöitä koskeneissa tutkimuksissa on vahvistettu, että työyhteisön kielteiset tekijät lisäävät mielenterveyden häiriöiden todennäköisyyttä. Toisaalta samalla on saatu tutkimustuloksia siitä, miten johtamisen oikeudenmukaisuus, hyvä työilmapiiri ja hyvät työpaikan sosiaaliset suhteet ehkäisevät mielenterveysongelmia.[64] Häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla, joista tutkimuksissa usein käytetään ilmaisua työpaikkakiusaaminen, on todettu olevan yhteys työntekijöiden terveysongelmiin yleisesti. Laajassa työoloja ja työhyvinvointia kartoittaneessa tutkimuksessa todettiin häirinnän ja kiusaamisen kohteeksi joutuneilla esiintyvän muita työntekijöitä enemmän väsymystä, stressiä, univaikeuksia sekä masennusta.[65] Vahingonkorvausoikeudellisessa oikeuskirjallisuudessa masennukseen todetaan liittyvän näyttövaikeuksia ja näyttövaikeuksien syyksi on esitetty muun muassa puutteellista tietoa ihmispsyykeen lainalaisuuksista.[66]

Edellä jo mainittujen seikkojen lisäksi tutkimuksissa on löydetty näyttöä myös *kivun* ja masennuksen välisestä suhteesta. Toisaalta sairaudet, onnettomuudet ja leikkaukset, jotka ovat aiheuttaneet kipua, voivat kuitenkin itsessäänkin aiheuttaa masennusta. Lisäksi kroonisella kivulla ja

[60] Salo 2009
[61] Mäenpää 2016
[62] Punakallio, Airila, Lusa 2015
[63] Karlsson 2008
[64] Sinokki 2010
[65] Foundation Findings: Physical and psychological violence at the workplace 2013 s. 17, sekä raportti Euroopan työolotutkimuksen 2010 (EWCS 2010) tuloksista.
[66] Ståhlberg & Karhu 2013 s. 378

masennuksella on todettu olevan toistensa vaikutusta vahvistava yhteys.[67] Toistaiseksi oikeuskäytäntömme näkökulmasta katsottuna Suomessa työtapaturmien osalta on selkeästi masennuksen aiheuttajiksi hyväksytty ainakin kivun ja masennuksen suhde. [68]

3.3 KIPU OSANA TAPATURMAKOMPONENTTIA

Kuten edellä on todettu, on kivun ja masennuksen yhteydestä olemassa sekä tutkimustietoa[69], että oikeuskäytäntöä, jossa kivulle on annettu painoarvoa arvioitaessa masennusta työtapaturmana. Kivun ja masennuksen suhdetta työtapaturma-asioihin liittyen on arvioitu seuraavissa korkeimman oikeuden ratkaisuissa:

> **KKO 2017:96** Korkein oikeus totesi asiassa esitetyn näytön perusteella osoitetun, että A:n psyykkiset oireet olivat voimistuneet *kiputilan pitkittyessä* ja erilaisten hoitotoimien osoittautuessa tehottomiksi. A:lla ei ole todettu olleen tapaturmasta riippumattomia tekijöitä, jotka olisivat voineet aiheuttaa A:lla todetun masennuksen**.** Täten asiassa katsotaan esitetyn näytön perusteella olevan todennäköistä, että A:n masennus on seurausta tapaturmasta.
>
> **KKO 2013:7** A:lle oli tapaturman jälkeen jäänyt voimakas *kiputila* ja vähitellen kehittynyt myös masennus. Asian aiemmassa käsittelyssä vakuutusyhtiö ei ollut korvannut A:lle masennukseen liittyviä psykiatrin hoitokäyntejä, sillä vakuutusyhtiö katsoi, ettei työtapaturmalla ja masennuksella ole riittävää syy-yhteyttä. Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta sekä vakuutusoikeus olivat tulleet samaan johtopäätökseen syy-yhteyden puuttumisesta. Korkein oikeus toi ratkaisussaan esiin, että A:lle annetun vaikea-asteisen masennusdiagnoosin yhteydessä masennuksen on merkitty olevan seurausta sekä vammautumisen jälkeisistä *kivuista* että kuormittavasta elämäntilanteesta.

Oikeuskäytännössä kipua, jonka yhteydessä on todettu olevan syy-yhteys masennukseen, on kuvattu ankarana ja pitkäkestoisena kipuna. Toteutetussa haastattelututkimuksessa pääosa vastaajista piti kivun ja masennuksen yhteyttä selvänä. Nämä henkilöt määrittelivät masennukselle altistavan kivun hermokivuksi, krooniseksi kivuksi, pitkäaikaiseksi kivuksi sekä kivuksi, jonka hoitoennuste on huono tai jolle ei löydetä syytä. Vaikka haastateltujen kesken ei vallinnutkaan täyttä konsensusta kivun ja masennuksen suhteesta, ei kukaan haastatelluista ollut sitä vastaan. Ne vastaajat, jotka eivät todenneet näkemyksensä olevan, että masennuksella ja kivulla on selkeä suhde, epäilivät näin olevan mutta kertoivat etteivät ole varmoja, eivätkä esimerkiksi olleet tietoisia tutkimustiedosta masennuksen ja kivun korrelaation suhteen.

Tutkielmaan liittyvissä haastatteluissa terveydenhuollon ammattihenkilöiden ja muiden vastaajien kivulle antamat kriteerit sekä oikeuskäytännössä korkeimman oikeuden luoma linja masennukselle altistavan, syy-seuraussuhteen tietyissä tilanteissa täyttävän kivun luonteesta ovat

[67] Huttunen, 2017
[68] Kts. kivusta KKO 2014:33, KKO 2011:69
[69] Ks. Huttunen, 2017

hyvin samankaltaiset ja samansuuntaiset, vaikka kuvaukset eivät sanasta samaan olekaan samat. Kivun luonteesta vallitsee kuitenkin korkeimman oikeuden ratkaisukäytännön ja haastattelututkimuksen vastaajien kesken hyvin selkeä yksimielisyys.

4. TYÖTAPATURMASTA

4.1 TYÖTAPATURMA- JA AMMATTITAUTILAIN SOVELTAMISESTA

4.1.1 HENKILÖLLISESTÄ SOVELTAMISALASTA

Siinä missä uudessa työtapaturma- ja ammattitautilaissa työtapaturmien korvattavuus selkeytyi ja muodostuu nyt niin kutsutun alueperiaatteen[70] mukaan, eli mikäli tapaturma sattuu työntekopaikan alueella, se on lähtökohtaisesti työtapaturma, työntekopaikan ulkopuolella sattuneiden tapaturmien korvattavuus kuitenkin lakimuutoksen myötä supistui. Lain 8 §:n mukaan lakia sovelletaan henkilöön, joka tekee työtä työ- tai virkasuhteessa, mukaan lukien merityösopimuslain tarkoittamat työsuhteet sekä valtion, kuntien, eduskunnan virkamiesten sekä kirkkolain mukaisten virkamiesten virkasuhteet, tasavallan presidenttinä, valtioneuvoston jäsenenä, tasavallan presidentin kanslian virkamiehenä, eduskunnan oikeusasiamiehenä ja apulaisoikeusasiamiehenä sekä kansanedustajana sekä muissa lakiin perustuvissa virkasuhteissa toimivat.

Lain 9 §:ssä on säädetty, että johtavassa asemassa tehtävä työ jota ei tehdä työsuhteessa, rinnastetaan lain soveltamisalan kannalta kuitenkin työsuhteeseen mikäli:

> 1) osakeyhtiössä johtavassa asemassa työskentelevä osakas omistaa yksin yhtiön osakkeista enintään 30 prosenttia tai hän ja hänen perheenjäsenensä yhdessä omistavat enintään 50 prosenttia yhtiön osakkeista ja tästä hänen oma omistusosuutensa on enintään 30 prosenttia taikka hänellä on yksin enintään 30 prosenttia tai hänellä ja hänen perheenjäsenillään on yhdessä enintään 50 prosenttia yhtiön osakkeiden tuottamasta äänimäärästä ja tästä hänen oma äänimääränsä on enintään 30 prosenttia; tai
>
> 2) muussa yhteisössä johtavassa asemassa työskentelevällä henkilöllä yksin tai hänellä ja hänen perheenjäsenillään yhdessä on enintään 1 kohdassa tarkoitettua vastaava määräämisvalta yhteisössä.

Yrittäjällä on oikeus vapaaehtoisesti vakuuttaa itsensä työtapaturmien- ja ammattitautien varalta. Lain soveltamisalaan eivät kuulu maatalousyrittäjät tai maatalousapurahansaajat, sillä heitä koskeva sääntely löytyy erillisestä maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilaista, eivätkä urheilijat joiden oikeudesta tapaturman johdosta korvaukseen on säädetty erikseen urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetussa laissa.

[70] Hietala – Kaivanto - Valvisto 2017 jaksossa 4.3.7.

4.1.2 ALUEELLISESTA SOVELTAMISALASTA

Työtapaturma- ja ammattitautilain soveltumista työtapaturmaan arvioidaan laissa säädetyn alueellisen jaon mukaan. Laki jakaa tilanteet viiteen eri alueeseen, joita ovat työssä sattunut tapaturma, tapaturma joka sattuu työntekopaikan alueella, tapaturma työntekopaikan alueen ulkopuolella, tapaturma erityisissä olosuhteissa, sekä kotona ja määrittelemättömässä paikassa sattunut tapaturma. Työssä sattuneena tapaturmana pidetään lain mukaan tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle työnteon yhteydessä.

Työntekoon on rinnastettu paitsi muun muassa luottamusmiehen tehtävien hoito, myös työstä johtuva työnantajan asian hoitaminen sekä työtehtävästä johtuva matkustaminen. Työntekopaikan alueen ulkopuolella sattunutta tapaturmaa pidetään työtapaturmana, mikäli tapaturma on sattunut tavanomaisesta työssäkäynnistä johtuvalla asunnon ja työpaikan välisellä matkalla tai työhön liittyvällä tavanomaisella ruokailu- tai virkistystauolla työntekopaikan alueen läheisyydessä.

Erityisissä olosuhteissa sattuneena työtapaturmana pidetään taas tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle työhön liittyvään koulutus- tai virkistystilaisuuteen kuuluvassa toiminnassa, mikäli toiminnalle on työnantajan hyväksyntä, hyvän työterveyskäytännön mukaisessa työkykyä ylläpitävässä toiminnassa, terveydenhuollon vastaanotolla käyntiin kuuluvassa toiminnassa, kuntoliikunnassa työaikana, mikäli liikunta on työnantajan hyväksymää, matkalla asunnolta tai työntekopaikalta edellä mainittuihin tilaisuuksiin ja takaisin sekä työntekijän ollessa majoittuneena työnsä vuoksi poikkeuksellista tapaturman vaaraa aiheuttavissa olosuhteissa, mikäli tapaturma on johtunut näihin olosuhteisiin liittyvästä syystä. Aiemman lain soveltamisaikaan ajoittuvassa korkeimman oikeuden ratkaisussa vuodelta 2000 katsottiin, että kun osallistuminen urheilutapahtumaan oli tapahtunut työnantajan edustajana ja hyväksynnällä, oli urheilutapahtumassa sattunut tapaturma katsottava sattuneeksi työstä johtuvista olosuhteista:

> **KKO 2000:92** Tullilaitoksen palveluksessa tullivartijana toimiva A oli osallistunut tullilaitoksen kesämestaruuskilpailuihin. Osallistuminen oli katsottu virkamatkaksi ja A:lle oli maksettu päiväraha ja matkakorvaus. A oli kilpailuihin kuuluneessa jalkapallo-ottelussa saanut tapaturmaisesti ruumiinvamman. Kun A oli työnantajansa edustajana osallistunut kilpailuihin ja tällöin jalkapallo-otteluun osallistuessaan suorittanut työnantajansa hyväksymää tehtävää, katsottiin tapaturman sattuneen tapaturmavakuutuslain 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuissa työstä johtuvissa olosuhteissa.

Työtapaturma- ja ammattitautilaissa työtapaturmina poissuljettuja ovat myös potilasvahinkolain mukaiset potilasvahingot. Edellä mainittuja työntekopaikan alueella, työmatkalla sekä ruokailu- tai virkistystauolla tapahtunutta tapaturmaa koskevia säännöksiä ei myöskään sovelleta, mikäli työntekijä tekee työtä asunnossaan tai kun hän tekee työtä, jonka suorittamispaikkaa työnantaja ei ole määritellyt muualla kuin työnantajan järjestämissä tiloissa.

Kyseistä lainkohtaa koskien on hallituksen esitystekstissä todettu, että etätyön sekä työmatkalla tehtävän työn ja näiden aikana sattuneen tapaturman arvioinnissa tulee kiinnittää huomiota työtehtävien ja yksityiselämän piiriin kuuluvien toimintojen väliseen rajaan. Korvaaminen edellyttää, että toiminnalla on näissä tapauksissa pääasiallinen ja olennainen syy-yhteys työhön. Samassa yhteydessä todetaan, että tapaturmaa ei korvata, mikäli tapaturma sattuu hoidettaessa työtehtävien ohella omia asioita, eikä tapaturma ole syy-yhteydessä varsinaisiin työtehtäviin. Niinpä työtapaturmana ei pidetä esimerkiksi tapaturmaa, joka sattuu etätyötä tekevälle kotona, mikäli se ei ole syy-yhteydessä etätyötä tehneen työntekijän varsinaisiin työtehtäviin. Esimerkiksi etätyössä työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen piiriin kuuluu vain itse työnteko mutta ei esimerkiksi lounastauko.[71] Merkitystä ei tule antaa sille, salliiko työnantaja omien asioiden hoitamisen työajalla. [72] Oikeuskirjallisuudessa etätyöntekijän tapaturman korvaussuojaan kohdistuvia rajanvetoja on pohdittu jopa niin yksityiskohtaisesti, että kotonaan työtä tekevän korvaussuojaan ei kuulu esimerkiksi ruokailu- tai virkistystauko koskeva suoja. Jos etätyötä tekevä tekee töitä esimerkiksi kahvilassa, on työntekijä suojan piirissä työtä tehdessään, mutta ei esimerkiksi samassa kahvilassa tapahtuvan ruokailemisen tai WC- käynnin yhteydessä. [73]

Arvioitaessa masennusta työtapaturmana on sen aiheutumispaikkaa usein hankala määritellä edellä mainittujen alueiden mukaisesti verrattuna perinteisiin fyysisiin tapaturmiin, joten tästäkin johtuen masennuksen arviointi mahdollisena työtapaturmana onkin nykyisen lain sanamuodon johdosta haasteellista eikä toisaalta alueellisen soveltamisalan tilanteita ole syytä pohtia tätä syvemmin.

4.1.3 Ammattitauti, ja miksi masennus ei voi olla ammattitauti

Ammattitaudilla tarkoitetaan sairautta, joka on todennäköisesti pääasiallisesti aiheutunut työssä olevasta *fysikaalisesta, kemiallisesta tai biologisesta altistuksesta.*[74] Kuten edellä masennusta

[71] Äimälä – Nyyssölä – Åström 2018 jakso 15
[72] HE 227/2014 vp. s. 17
[73] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 7
[74] Äimälä, Nyyssölä, Åström 2017

koskevassa luvussa 3 on tuotu esiin, tiedetään masennuksen pääasiassa syntyvän, ei niinkään fyysisestä, vaan henkisestä kuormituksesta, joten masennuksen ei tästäkään syystä voida katsoa nykyisen lainsäädännön mukaan tulevan huomioon otetuksi ammattitautina.

Lääketieteen puolella on muun muassa työterveyttä koskevassa artikkelissa pohdittu sitä, voisiko stressi itsessään olla ammattitauti ja on jouduttu samansuuntaisesti toteamaan, että kun tämän hetkinen lainsäädäntömme ei tunnista psyykkisten syiden aiheuttamaa ammattitautia, myöskään stressi ei luonnollisestikaan voi olla ammattitauti. Artikkelissa on samassa yhteydessä todettu, kuinka pitkittynyt psyykkinen tai psykososiaalinen kuormitus työssä on haitallista riippumatta siitä, pidetäänkö niitä ammattitauteina vai ei.[75] Käsitteellä *psykososiaalinen* on alun perin tarkoitettu yksilön tilaa, ja sillä on haluttu korostaa sosiaalisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tärkeyttä fyysisen terveyden rinnalla. Käsite on keskeinen erityisesti epidemiologisessa työstressin tutkimuksessa. [76]

Työtapaturma- ja ammattitautilain uudistamisen yhteydessä toiminut sosiaali- ja terveysministeriön työryhmä on lain uudistamista koskevassa muistiossaan[77] todennut, että kysymystä siitä, voitaisiinko psyykkinen tekijä ottaa ammattitautikorvauksen perusteeksi, on pohdittu jo ennen kyseistä uudistushanketta, viimeisimpänä *Psyykkisten sairauksien ammattitautikorvausta selvittäneen työryhmän* (PSYKO) muistiossa[78]. PSYKO päätyi selvitysten jälkeen johtopäätökseen, jonka mukaan psyykkisen tekijän ammattitautilainsäädäntöön sisällyttämiseen ei sillä hetkellä ollut riittäviä edellytyksiä. Kannanottoon vaikutti sekä altistukseen että sairauden määrittelyyn liittyvät ongelmat sekä puutteellinen tieteellinen tieto mahdollisesta syy-yhteydestä yksilötasolla. [79] Työryhmä selvitti, oliko PSYKO:n selvittämien kysymysten osalta saatu uutta asiaan vaikuttavaa tutkimustietoa pyytämällä lausuntoa muun muassa Työterveyslaitokselta sekä Kansaneläkelaitokselta. Työryhmän kesken vallitsi eriäviä näkemyksiä siitä, olisiko psyykkiset sairaudet tullut ottaa huomioon nykyistä työtapaturma- ja ammattitautilakia säädettäessä, ja työryhmä päätyi kirjaamaan selvitykseensä kommentin siitä, ettei työryhmä saavuttanut asian suhteen yksimielisyyttä. Yhtenä psyykkisten sairauksien huomioimista vastaan puhuvana seikkana pidettiin laajalti riittävän tutkimustiedon puutetta sekä juridisen syy-yhteyskysymyksen ongelmia. [80]

[75] Sauni 2015 s. 125-126
[76] Elo 2007 s. 15
[77] STM 2008
[78] STM 2003
[79] STM 2003 s. 61
[80] STM 2008 s. 51

Nyt voimassa olevan lain mukaan ammattitautina korvataan myös muun kuin työtapaturma- ja ammattitautilaissa tarkoitetun vamman tai sairauden olennainen paheneminen, jos se on todennäköisesti pääasiallisesti aiheutunut työntekijän altistumisesta fysikaaliselle, kemialliselle tai biologiselle tekijälle. Edellytyksenä korvattavuudelle siis on, että altistustekijä on sama, josta edellä mainittu vamma tai sairaus johtuu. Korvattavuus rajoittuu kuitenkin siis vain edellä mainittujen altistumisten johdosta tapahtuneeseen sairauden tai vamman pahenemiseen. Työtapaturma- ja ammattitautilakia koskevassa hallituksen esityksessä on vielä erikseen korostettu, ettei epäspesifisten tekijöiden aiheuttamia pahenemistapauksia ole tarkoitettu kuuluviksi pahenemiskäsitteen piiriin.[81] Täten siis kyseisen lainkohdan tulkinnan laajentaminen koskemaan esimerkiksi mielenterveydellisiä sairauksia voitaisiin katsoa olevan lainsäätäjän tarkoituksen vastaista.

Sosiaali- ja terveysministeriön jo vuonna 2003 saaman selvityksen mukaan ammattitautina on mahdollista korvata mielenterveyden häiriö, mikäli kyse on kemiallisesta altistuksesta. Täten esimerkiksi elohopea- ja rikkihiilimyrkytyksen johdosta myös psyykkisiä sairauksia tai oireita on korvattu ammattitauteina myrkytysten yhteydessä. Nykyisin vähentyneiden elohopea- ja rikkihiilimyrkytysten sijaan vuosittain korvataan yksittäisiä liuottimien aiheuttamia myrkytyksiä, joiden yhteydessä usein esiintyy myös psyykkisiä oireita, ja jotka kuuluvat ammattitautikorvauksen piiriin. Sen sijaan psyykkisen tai sosiaalisen tekijän aiheuttamaa sairautta ei nykyisin korvata ammattitautina. [82]

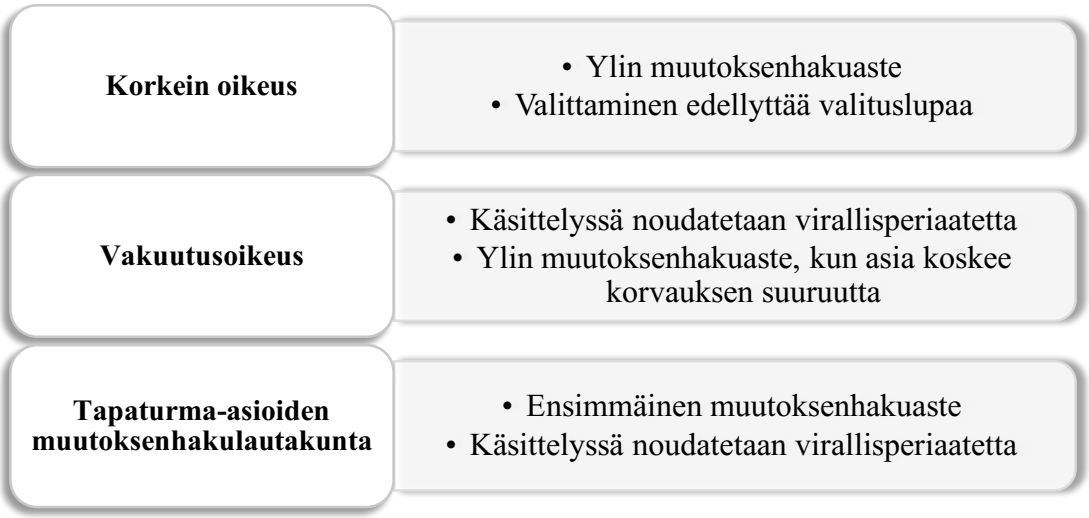
Laissa on lisäksi luettelonomainen listaus sairauksista, joita voidaan pitää ammattitauteina. Lainvalmisteluaineiston mukaan luetteloa ei kuitenkaan ole tarkoitettu tyhjentäväksi, vaan myös muu kuin luettelossa mainittu sairaus voidaan todeta ammattitaudiksi, jos se on pääasiallisesti aiheutunut työntekijälle altistumisesta fysikaaliselle, kemialliselle tai biologiselle tekijälle. Täten siis voidaan todeta, että kaikissa ammattitaudiksi toteamisen muodoissa yhdistyvät samat kriteerit altistumisen fysikaalisuudesta, kemiallisuudesta tai biologisuudesta. Lainsäätäjä on selvästikin ajatellut ammattitaudin olevan lähes ainoastaan fyysinen, tietystä altistuksesta johtuva vamma tai sairaus, eikä lain nykyisen sanamuodon mukaan, myös lainvalmisteluaineisto huomioiden, masennusta tai muuta mielenterveydellistä sairautta ole nykytulkinnan mukaan syytä pitää ammattitautina.

[81] HE 277/2014 vp s. 86
[82] STM 2003 s. 40

4.1.4 Vertailua aiemman ja nyt voimassa olevan lain välillä

Kuten edellä on tullut ilmi, uudessa työtapaturma- ja ammattitautilaissa työtapaturman määritelmä on muuttunut aiemmasta tapaturmavakuutuslain mukaisesta määritelmästä. Siinä, missä nykyisen lain määritelmän alueellinen jaottelu mahdollisesti hankaloittaa masennuksen arviointia työtapaturmana, aiemman lain aikaan työtapaturma oli määritelty tapaturmaksi, joka aiheuttaa *ruumiinvamman*, ja kohtaa työntekijää työssä, työstä johtuvista olosuhteista työpaikalla tai työpaikkaan kuuluvalla alueella, matkalla asunnosta työpaikalle tai päinvastoin tai työntekijän ollessa työnantajan asioilla, tai työntekijän yrittäessä varjella tai pelastaa työnantajan omaisuutta tai työtoimintansa yhteydessä ihmishenkeä. Siten nyt voimassa oleva laki ei ole enää rajoittunut ruumiinvammoihin, vaan kysymys tietyissä tilanteissa masennuksen arvioinnista työtapaturmana on siten mahdollista.

4.2 Työtapaturma-asioiden käsittely ja muutoksenhaku



Kaavio 1.

Kaavio 1 esittelee työtapaturma-asioiden käsittelyä ja muutoksenhakua. Muutoksenhaussa eri instansseina toimivat Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta, Vakuutusoikeus sekä korkein oikeus.

Työtapaturma- ja ammattitautiasioiden korvauskäsittelyyn sovelletaan hallintolain periaatteita hyvästä hallinnosta.[83] Vakuutuslaitoksen antamaan päätökseen on mahdollista hakea muutosta, ja muutoksenhakua koskevat säännökset on sijoitettu työtapaturma- ja ammattitautilain 33 lu-

[83] Kukkonen & Karmavalo s. 156

kuun. Muutoksenhakueliminä toimivat tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta, vakuutusoikeus sekä korkein oikeus. Jokaista muutoksenhakuelintä koskien on säädetty omasta laistaan.[84] Kun työtapaturma- ja ammattitautilaki ei sisällä erityisiä säännöksiä siitä, kuka asiassa voi hakea muutosta määräytyy valitusoikeus hallintolainkäyttölain 6 §:n perusteella. [85] Hallintolainkäyttölain 6 §:n perusteella päätöksestä saa valittaa se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa. Lisäksi valitusoikeus voi olla viranomaisella. Yleensä muutoksenhakijana on työntekijä itse, mutta muutosta voi hakea myös työnantaja. Työnantajalla on katsottu olevan valitusoikeus esimerkiksi silloin, kun tämä on maksanut vammautuneelle tai sairastuneelle työntekijälle sairausajan palkkaa tai on korvannut sairaanhoitokuluja. Kun työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa, on tällä useiden työehtosopimusten perusteella oikeus saada vakuutuksen perusteella maksettava päiväraha itselleen, ja näin ollen työnantajalla on intressi valittaa päivärahavaatimuksen evänneestä ratkaisusta.[86]

4.2.1 Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta

Ensimmäisenä muutoksenhakuasteena toimii tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta, joka on osa sosiaalivakuutuksen muutoksenhakujärjestelmää. Muutoksenhakulautakunta käsittelee lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin kuuluvia valitusasioita. Muita samantapaisia toimeentuloturvan muutoksenhakulautakuntia ovat esimerkiksi työeläkeasioissa työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta, Kansaneläkelaitoksen asioissa sosiaaliturvan muutoksenhakulautakunta ja työttömyyspäiväraha- ja työmarkkinatukiasioissa työttömyysturvan muutoksenhakulautakunta. Kukin näistä muutoksenhakulautakunnista on erikoistunut käsittelemään sille määrättyjä asioita ja lautakuntia voidaan erikoistumisensa puolesta verrata erityistuomioistuimiin. [87]

Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta on erityisviranomainen, jonka yksinomaisena tehtävänä on työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisten valitusten ja hakemusten käsittely. Valitusasiat ratkaistaan esittelyn pohjalta lautakunnan jaostoissa, joiden kokoonpanoon kuuluu

[84] Laki tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnasta (1316/2010), vakuutusoikeuslaki (132/2003) sekä laki korkeimmasta oikeudesta (665/2005)
[85] Mänttäri & Nyyssölä s. 217
[86] Mänttäri & Nyyssölä s. 218
[87] Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan verkkosivut

muun muassa lääkärijäsen. [88] Vaikka lautakunta itse vertaa lautakuntaa erikoistumisensa puolesta erityistuomioistuimiin,[89] poikkeaa työtapaturma- ja ammattitautiasian valituksen käsittely lautakunnassa olennaisesti tavanomaisesta tuomioistuinmenettelystä. Siinä missä yleisessä tuomioistuimessa jutun asianomaisten tulee esittää kaikki tarvittava selvitys, ja tuomioistuin ainoastaan arvioi, mikä merkitys selvitykselle on annettava ilman, että tuomioistuin voi viran puolesta ryhtyä hankkimaan asiakirjoja, muuta aineistoa tai selvitystä, valitusasian käsittelyssä lautakunnassa taas muutoksenhaku on haluttu tehdä valittajalle mahdollisimman helpoksi ja monesti valittaja huolehtii valituksestaan itse ilman lainopillista apua.[90]

Lautakunnan käsittelyyn sovelletaan hallintolainkäyttölain 33 §:n mukaista virallisperiaatetta, jonka mukaan viranomaisen, eli lautakunnan on huolehdittava siitä, että että asia tulee selvitetyksi ja tarvittaessa osoitettava asianosaiselle tai päätöksen tehneelle hallintovirnaomaiselle, mitä lisäselvitystä asiassa tulee esittää. Lautakunnalla on velvollisuus hankkia lisäselvitystä asiassa myös itse, tosin siinä laajuudessa kuin käsittelyn tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus ja asian laatu vaativat. Lautakunta hankkii omasta aloitteestaan esimerkiksi lääkärinlausuntoja ulkopuolisilta asiantuntijalääkäreiltä ja asianosaisille varataan tilaisuus lausua oma käsityksensä lausuntojen johdosta. [91]

4.2.2 VAKUUTUSOIKEUS

Muutosta tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätökseen haetaan vakuutusoikeudelta. Nykyisin kaikissa toimeentuloturva-asioissa voi valittaa asianomaisen lautakunnan päätöksestä vakuutusoikeuteen. Asian koskiessa viranomaisen tekemää toimeentuloturvaa koskevaa ratkaisua on kuitenkin ensin haettava muutosta yleensä asianomaisen alan lautakuntatyyppiseltä valituselimeltä, jonka ratkaisusta sitten voi valittaa edelleen vakuutusoikeuteen. [92] Vakuutusoikeus on erityistuomioistuin, joka käsittelee työtapaturma- ja ammattitautiasioiden ohella myös monia muita toimeentuloturva-asioista tehtyjä valituksia. Valitusasia käsitellään vakuutusoikeudessa pitkälti samojen sääntöjen ja käytäntöjen mukaan kuin tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnassa. [93]

[88] Mänttäri & Nyyssölä s. 215
[89] Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan verkkosivut
[90] Mänttäri & Nyyssölä s. 216
[91] Mänttäri & Nyyssölä s. 216
[92] Jokela 2016
[93] Mänttäri & Nyyssölä s. 216

Vakuutusoikeuden toimeentuloturva-asiaa koskevasta päätöksestä ei yleensä saa valittaa, mutta tapaturmavakuutusasiat muodostavat tästä poikkeuksen, sillä tapaturmavakuutusta koskevasta vakuutusoikeuden päätöksestä voi valittaa korkeimpaan oikeuteen, mikäli korkein oikeus myöntää asiassa valitusluvan. [94]

4.2.3 KORKEIN OIKEUS

Korkein oikeus toimii siis työtapaturma- ja ammattitautiasioissa ylimpänä muutoksenhakuelimenä siten, että asian käsittely korkeimmassa oikeudessa edellyttää korkeimman oikeuden myöntämää valituslupaa. Korkein oikeus ottaa yleensä käsiteltäväkseen vain valitusasioita, joilla on suuri periaatteellinen merkitys vastaavissa asioissa. Korkein oikeus voi työtapaturma- ja ammattitautilain 238 §:n 3 momentin mukaan ottaa ratkaistavakseen kysymyksen siitä, oikeuttaako vamma, sairaus tai kuolema työtapaturma- ja ammattitautilain mukaiseen korvaukseen. Korkein oikeus voi myös käsitellä kysymyksen siitä, kenen on maksettava korvaus. Korkein oikeus voi päättää esimerkiksi, onko tapaturmaa pidettävä työtapaturmana, onko vamma työtapaturman seurausta tai onko työssä ollut altistavia tekijöitä niin, että työntekijän sairautta voidaan pitää ammattitautina. Sen sijaan korkeimman oikeuden ratkaistavaksi eivät kuulu kysymykset esimerkiksi siitä, kuinka pitkään tapaturmapäivärahaa tulee kussakin tapauksessa maksaa, tai mikä on ammattitautieläkkeen oikea taso. Siten korvauksen suuruutta koskevissa asioissa ylin muutoksenhakuaste on vakuutusoikeus. [95]

Kun korkeimman oikeuden käsittelyssä noudatetaan yleisiä siviiliprosessin menettelytapoja, ei korkein oikeus tuomioistuimena voi ryhtyä selvittämään juttua viran puolesta kuten esimerkiksi tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan ja vakuutusoikeuden on edellä todettu tekevän. Täten asian käsittelyn prosessilaji ikään kuin muuttuu kesken muutoksenhaun ja tälle oikeuskirjallisuudessa mm. *Mänttäri* ja *Nyyssölä* ovatkin esittäneet kritiikkiä[96].

[94] Jokela 2016 s. 233
[95] Mänttäri & Nyyssölä s. 217
[96] Kts. Mänttäri & Nyyssölä s. 217

5. TYÖNANTAJAN VELVOITTEISTA

5.1 TYÖTAPATURMA- JA AMMATTITAUTILAKI

Työtapaturma- ja ammattitautilain tarkoitus on lain 1 §:n mukaan säätää työntekijän oikeudesta korvaukseen työtapaturman ja ammattitaudin johdosta sekä yrittäjän oikeudesta vakuuttaa itsensä työtapaturman ja ammattitaudin varalta. Työnantajalla on työtapaturma- ja ammattitautilain 3 §:n nojalla velvollisuus vakuuttaa työntekijä työtapaturman ja ammattitaudin varalta. Työnantajan velvoite on rajattu koskemaan työntekijöitä, joille työnantaja maksaa kalenterivuoden aikana palkkaa vähintään 1 200 euroa. Mikäli työnantaja laiminlyö vakuuttamisvelvollisuutensa, saa työntekijä korvauksen tapaturmasta Tapaturmavakuutuslaitokselta, jolla on oikeus periä työnantajalta laiminlyöty vakuutusmaksu enintään nelinkertaisena.[97] Työntekijällä on lisäksi nimenomainen velvoite ilmoittaa työnantajalle tai tämän edustajalle aina viipymättä sattuneesta työtapaturmasta. Ikään kuin seurauksena ilmoitusvelvoitteestaan työntekijä saa ilmoituksen johdosta työnantajan antamalla vakuutustodistuksella sairaanhoidon ja tarvittavat lääkkeet ilmaiseksi. [98] Seuraavassa alaluvussa käsitellään työnantajalle työaikalain ja työturvallisuus nojalla seuraavia velvoitteita, keskittyen erityisesti niihin seikkoihin liittyviin velvoitteisiin, jotka ovat tulleet esille masennukselle altistavina tekijöinä tutkimustiedossa.

5.2 TYÖAIKALAKI

Kun edellä tehdystä lääketieteellisestä selvityksestä on käynyt ilmi masennukseen altistavana tekijänä muun muassa työuupumus, on syytä lyhyesti käsitellä Suomen työlainsäädännön työajalle asettamia rajoituksia. Työaikalailla (605/1996) säädetään työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävästä työstä sekä virkasuhteen perusteella tehtävästä työstä, jollei toisin erikseen säädetä. Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden työaikaa koskien on lisäksi erikseen säädetty laissa nuorista työntekijöistä (998/1993)[99]. Työaikalain poikkeuksista säädetyn 2 §:n mukaisesti työaikalakia ei sovelleta johtotehtäviin tai tällaisiin tehtäviin välittömästi rinnastettaviin töihin, evankelisluterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhdistyksessä töitä suorittaviin työntekijöihin, työhön, jota työntekijä tekee kotoaan käsin, tai työhön jota muutoin tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyitä. Työaikalakia ei sovelleta myöskään metsänhoitoon, poronhoitoon, uittotyöhön, kalastukseen, työnantajan perheenjäsenten työhön, rajavartiolaitoksen virkamiesten työhön, puolustuslaitoksen virkamiesten työhön

[97] Äimälä – Åström – Nyyssölä 2012 s. 189
[98] Nieminen 2018 s. 56-57
[99] Lakia nuorista työntekijöistä koskien on vireillä uudistushanke. Kts. HE 14/2018.

tai työhön, jossa noudatettavasta työajasta on erikseen säädetty. Työaikalaki säätelee esimerkiksi työajaksi luettavaa aikaa sekä työajalle maksettavista korvauksista.

Työaikalain 19 §:ssä säädetään ylityön enimmäismääristä ja 28 §:ssä päivittäisistä lepoajoista. Työaikalain mukaan ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty, työntekijän säännöllisen työajan ylittävä työ. Työaikalaki säätää ylityölle enimmäismäärät, joiden mukaan ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin siten, ettei kalenterivuoden ylityökertymä ylitä 250 tuntia. Työaikalaki antaa kuitenkin mahdollisuuden sopia työnantajan ja työntekijöiden edustajien tai henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa yhdessä lisäylityön tekemisestä, ja tämän lisäylityön enimmäismäärä on kalenterivuosittain 80 tuntia siten, ettei edellä mainittu neljän kuukauden ajanjaksolle säädetty 138 tunnin enimmäismäärä ylity.

Huomautettakoon vielä, että edellä mainitut rajat eivät luonnollisestikaan kosketa työsuhteita, joihin ei sovelleta työaikalakia. Poikkeukset työaikalain soveltamiselle on oikeuskirjallisuudessa jaoteltu yleensä julkishallintoon, johtavassa asemassa toimiviin työntekijöihin, itsenäisiin työnsuorittajiin, alkutuotantoon sekä luonnollisesti tehtäviin, joita ei hoideta työsuhteessa, kuten esimerkiksi toimitusjohtajana toimiminen. [100]

Huomionarvoista on lisäksi se, että nykyisin voimassa olevaan, vuonna 1996 voimaan astuneeseen työaikalakiin on parhaillaan säädösvalmistelussa työaikalain uudistushanke ja hallituksen esitys työaikalain muuttamisesta on julkaistu kesällä 2017.[101] Kokonaisuudistusta selvittänyt työryhmä sai mietintönsä valmiiksi kesällä 2017 [102] ja lausuntokierros alkoi syksyllä 2017. Lainsäädäntöhanke on tällä hetkellä työ- ja elinkeinoministeriössä jatkovalmistelussa.

5.3 Työturvallisuuslaki

5.3.1 Lain tarkoitus ja soveltaminen

Työturvallisuuslain 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, jäljempänä terveys, haittoja.[103]

[100] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 5
[101] HE 188/2017
[102] Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 32/2017
[103] Työturvallisuuslaki 738/2002, 1 §

Työturvallisuuslain taustalla vaikuttavat eurooppaoikeudelliset Euroopan yhteisön perustamissopimuksen johtolause tavoitteesta jatkuvasti parantaa elin- ja työoloja yhteisön alueella[104] sekä Euroopan Unionin perustamissopimuksen 137 artiklaan sisältyvä lupaus siitä, että Euroopan yhteisö tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa erityisesti työympäristöä parantamalla työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi.[105] Lisäksi työnantajalle asetettu pyrkimys vallitsevien työolojen parantamiseen on kirjattu EU:n työsuojelun puitedirektiivin kuudenteen artiklaan.[106]

Työturvallisuuslakia koskevan hallituksen esityksen tekstissä on erikseen huomautettu, että lain määrittämä käsite *terveys* pitää sisällään myös henkisen terveyden. Lakia koskevan hallituksen esityksen tekstissä on todettu lain säätämisen taustalla olleen tarkoitus säätää aiempaa lainsäädäntöä selkeämmin muun muassa työnantajan velvollisuudesta työolosuhteiden parantamiseen.[107] Laissa tuodaankin selkeästi esille työnantajan velvoite tunnistaa ja arvioida työhön liittyviä ja työstä aiheutuvia vaaroja. Työnantajan velvollisuutena on taata työsuhteessa tehtävän työn turvallisuus ja tämän työnantajaa koskevan velvoitteen sisältö on täsmennetty juuri työturvallisuuslain säännöksin.[108]

Oikeuskirjallisuudessa työturvallisuuslailla on katsottu edelleen tavoiteltavan tapaturmien ja ammattitautien sekä muiden työstä ja työympäristöstä johtuvien ruumiillisten ja henkisten terveydenhaittojen ja vaarojen ennalta ehkäisemistä ja torjumista työssä. Tämän tavoitteen ei ole katsottu menettäneen merkitystään, vaikka työturvallisuuslain säännöksillä pyritään yhä enemmän myös muuttamaan työpaikan toimintaa yksittäisistä torjuntatoimenpiteistä kokonaisvaltaiseen turvallisuuden hallintaan. Lain tavoitteena on, että työntekijän työkyky mahdollisuuksien mukaan turvataan koko työuran ajan, sikäli kuin siihen voidaan vaikuttaa työolosuhteiden ja työympäristön turvallisuudella ja terveellisyydellä ja niiden sääntelyllä.

Tavoite liittyy myös työntekijän fyysiseen ja henkiseen suorituskykyyn ja työn kuormittavuuteen, ergonomiaan sekä väestön ikärakenteen muutokseen ja niistä aiheutuviin odotuksiin ja tarpeisiin työelämässä.[109] Työturvallisuuslaissa korostuu ajatus työnantajan turvallisuusjohtamisesta, sillä laki edellyttää työturvallisuutta koskien asioiden järjestelmällistä hoitoa työnantajan kaikilla organisaatiotasoilla. Työturvallisuusjohtaminen edellyttää, että yrityksessä on

[104] 2012/C 326/01
[105] Euroopan yhteisön perustamissopimus, art. 137
[106] 89/391/ETY
[107] HE 59/2002 vp. s. 1
[108] Nieminen 2018 s. 54
[109] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 7

työturvallisuustoimintaa ohjaava suunnitelma, eli toimintapolitiikka, sekä ohjelman toteuttamisen edellyttämät organisaatiot ja toimintamenetelmät. [110]

Ehdottoman työturvallisuuden saavuttaminen ei kuitenkaan ole mahdollista, joten otetaan työnantajan huolehtimisvelvoitteen laajuutta rajaavina tekijöinä huomioon muun muassa epätavalliset ja ennalta-arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei ole voinut vaikuttaa. Samalla tavoin huomioidaan poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää aiheellisista varotoimista huolimatta. [111] Täten työnantajan toimimisvelvollisuus työturvallisuuden osalta muun muassa työtapaturmia koskevassa ennaltaehkäisyssä rajoittuu toimiin, joilla voidaan ennakoida olevan vaikutusta työtapaturmien sattumisen ennaltaehkäisyyn ja työpaikan työturvallisuuden parantamiseen. Työnantajan työturvallisuutta koskevat velvoitteet ovat samat riippumatta työnantajan taloudellisesta asemasta, eikä työsuojelun tasoa voida heikentää esimerkiksi työnantajan heikon taloudellisen aseman perusteella. [112]

Työturvallisuuslakia sovelletaan niin työsopimuksen perusteella tehtävään työhön kuin myös virkasuhteessa tai siihen verrattavissa olevassa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Laki luo työnantajille yleisen huolehtimisvelvoitteen, jonka mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on lisäksi jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantaja on myös velvollinen tarkkailemaan toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. Työnantajalla on myös oltava laadittuna työturvallisuuslain 9 §:ssä edellytetty työsuojelun toimintaohjelma, jolla tarkoitetaan turvallisuuden edistämiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten olevaa ohjelmaa, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

5.3.2 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta ottaen samalla huomioon työturvallisuuslain ja sen nojalla annetut säännökset.[113] Työturvallisuuslaista työnantajalle seuraava yleinen huolehtimisvelvoite, josta on säädetty työturvallisuuslain 8 §:ssä, velvoittaa työnantajan tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tämä kyseinen työnantajan

[110] Tiitinen & Kröger 2012 s. 162
[111] Äimälä – Nyyssölä – Åström 2018 jakso 15.1
[112] Saloheimo 2016 s. 73
[113] Hietala - Kaivanto - Valvisto 2017 jakso 2.1.5

vastuu rajoittuu siis työhön, ja tulee ottaa huomioon masennuksen arvioinnissa, sillä masennuksen taustalla on usein myös työn ulkopuolisia tekijöitä joihin työnantajalla ei ole velvollisuutta eikä toimivaltaa taikka kykyäkään vaikuttaa.

Työnantajaa koskeva yleinen huolehtimisvelvoite on laaja. Velvollisuutta on rajoitettu lainkohdan toisen momentin ilmaisuilla *epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet*, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, sekä *poikkeukselliset tapahtumat*, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimenpiteistä. On katsottu, että olosuhteita tai vaaratilannetta ei voida pitää ennalta-arvaamattomina pelkästään sen perusteella, että työnantajan tekemässä vaarojen selvittämisessä ei seikkaa ole tunnistettu.[114] Ennalta-arvattavuuteen on katsottu liittyvän myös työnantajan velvollisuus olla riittävän tietoinen sekä tarvittaessa hankkia selvitystä kyseiselle työnantajan toiminnalla tai toimialalle luonteenomaisista vaara- ja haittatekijöistä sekä niiden torjunnasta.[115] Työnantajan huolehtimisvelvoite ei kuitenkaan ulotu tilanteisiin, joissa tapahtumat johtuvat sellaisista epätavallisista ja ennalta-arvaamattomista olosuhteista, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Velvoitteen ulkopuolella ovat lisäksi tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää kaikista asianmukaisista varotoimenpiteistä huolimatta.[116]

Työturvallisuuslain säännöksen mukaan työnantajan on otettava huomioon muun muassa työntekijöiden henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat, kuten esimerkiksi henkilön terveydentila. Työnantajan velvoitteen sisältöä ja laajuutta arvioitaessa on lainvalmisteluaineiston mukaan otettava huomioon työstä, työolosuhteista ja muusta työympäristöstä johtuvat seikat.[117] Työturvallisuuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan huomioon on lisäksi otettava ne työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset, joilla on merkitystä työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta. Tutkielman yhteydessä toteutetussa haastattelututkimuksessa haastatellut nostivat esille työntekijöiden huomioon otettavina henkilökohtaisina edellytyksinä muun muassa lisäavun tarpeen uusiin tietoteknisiin järjestelmiin siirryttäessä, lukihäiriön tai erilaiset keskittymis- ja hahmottamishäiriöt sekä mahdolliset fyysiset rajoitteet.

Oikeuskirjallisuudessa muun muassa *Kairinen et. al* ovat esittäneet kritiikkiä työnantajan yleisen huolehtimisvelvoitteen laajuudelle sekä sille, että se on jopa osaksi työntekijäkohtainen, jolloin sen tarkemman sisällön hahmottaminen voi toisinaan olla vaikeaa.[118] Lisäksi *Saloheimo*

[114] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 7
[115] Hietala – Hurmalainen - Kaivanto 2017
[116] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 7
[117] HE 59/2002 vp, s. 28
[118] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 7

on esittänyt kritiikkiä säännöksen pulmallisuutta kohtaan, kun säännöksessä kytketään toisiinsa kaksi asiaa: yhtäältä on kyse huolehtimisvelvollisuuden sisällöstä eli vaadittavan turvallisuustason määräytymisestä ja toisaalta taas tapahtumien jälkikäteisestä arvioinnista.[119]

5.3.3 Työnantajan ja esimiehen tarkkailuvelvoite

Edellä mainitussa työturvallisuuslain 8 §:ssä on yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen sisällytetty työnantajan jatkuva tarkkailuvelvoite, josta säädetään työturvallisuuslain 8 §:n 4 momentissa. Lainkohdan mukaan työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.

Jatkuvan tarkkailun tausta on muuttuvissa työoloissa ja siinä, että näissä muuttuvissa oloissa turvallisuudesta voidaan varmistua vain tarkkailemalla vaara- ja kuormitustekijöitä järjestelmällisesti. Velvoitteen täyttäminen edellyttää työnantajalta oma-aloitteista toimintaa ja tarkkailuvelvoitteeseen sisältyy myös velvoite tarkkailla toteutettujen toimenpiteiden vaikutuksia työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. Jatkuvan tarkkailuvelvoitteen vuoksi työpaikalla ei esimerkiksi tulisi olla toimintoja, joista työnantaja ei tiedä. [120]

Työturvallisuuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan työnantajan tarkkailuvelvoite ulottuu työntekijän fyysisen terveyden lisäksi työntekijän psyykkiseen terveyteen sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen.[121] Tähän on katsottu sisältyvän myös työyhteisön tarkkailu mahdollisen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun havaitsemiseksi riittävän ajoissa, jotta niihin voidaan tehokkaasti puuttua. [122] Tästä toimintavelvollisuudesta on säädetty tarkemmin lain 28 §:ssä, josta tarkemmin alaluvussa 5.3.7.

Oikeuskirjallisuudessa työnantajan tarkkailuvelvoite on tiivistetty tietynlaiseksi vaarojen arviointimenettelyn ulkopuolellakin vaikuttavaksi velvollisuudeksi olla perillä työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyyteen vaikuttavista seikoista.[123]

---

[119] Saloheimo 2016 s.79
[120] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 7
[121] HE 59/2002 vp s. 29
[122] Työterveyslaitos 2014, s. 25
[123] Saloheimo 2016, s. 81

5.3.4 VELVOLLISUUS TOTEUTTAA TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA

Työsuojelun toimintaohjelmaa koskeva lainsäännös on tullut alun perin suomalaiseen työlainsäädäntöön EU:n työympäristön puitedirektiivistä.[124] Kyseisessä puitedirektiivissä oli säädetty työsuojelun työpaikkakohtaisista toimintaohjelmista. Maininta työkyvyn ylläpitämisestä lisättiin lakiin vuonna 1997.[125]

Tällä hetkellä voimassa olevassa työturvallisuuslaissa työnantajan velvoitteesta toteuttaa työsuojelun toimintaohjelma on säädetty lain 9 §:ssä. Sen mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset, ja tätä kokonaisuutta kutsutaan työsuojelun toimintaohjelmaksi. Ohjelmasta johdettavat tavoitteet on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa. Lainkohtaa koskevan hallituksen esityksen mukaan työsuojelun toimintaohjelmasta on säädetty laissa jo ennen nykyisen työturvallisuuslain voimaantuloa, mutta se on silti verrattain uusi järjestely, ja lain aiempi sanamuoto ja tulkinta oli mahdollistanut toimintaohjelman toteuttamisen asettamalla toimintapolitiikan tai sitä konkreettisemman toimintaohjelman tai suunnitelman. Työturvallisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä todettiin, että koska työsuojelun toimintaohjelman tavoite oli vasta toteutumassa lakia valmisteltaessa vuonna 2002, ehdotettiin työsuojelun toimintaohjelmaa koskevan säännöksen sisällyttämistä lakiin aiemmassa muodossaan.[126]

Oikeuskirjallisuudessa muun muassa *Saloheimo* on todennut säännöksen olevan niin joustava, että työsuojeluohjelman painopiste voi vaihdella työpaikkakohtaisesti, sisällön painottuessa esimerkiksi työympäristössä parannettaviin konkreettisiin asioihin, menettelytapoihin tai itse organisaatioon.[127] Toimintaohjelmaan on mahdollista yhdistää myös muita työpaikan kehittämistä koskevia suunnitelmia, esimerkiksi tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma.

Itse työsuojelun toimintaohjelman sitovuudesta on työturvallisuuslaki melko epäselvä. Ainoa viite asiasta on työturvallisuuslain maininta siitä, että toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet

[124] NDir 89/391/ETY toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 (työympäristön puitedirektiivi)
[125] 1132/1997
[126] HE 59/2002 vp s. 30
[127] Saloheimo 2016 s. 95

tulisi ottaa huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa. Itse ohjelman toteutumatta jääminen ei ole rangaistavaa, siinä missä ohjelman laatimisen laiminlyönti sen sijaan johtaa rangaistusvastuuseen.[128] Ohjelman ei välttämättä tarvitse olla myöskään erillinen, vaan se voi sisältyä myös johonkin toiseen ohjelmaan tai dokumentaatioon, esimerkiksi työpaikan tai yrityksen laatujärjestelmään. Ohjelmassa todetaan työnantajan yleisen tason työsuojelun toimintapolitiikka, jonka avulla yrityksen johto ja henkilöstö sitoutuvat toteuttamaan asetettuja turvallisuus- ja terveystavoitteita. Toimintaohjelman pohjan muodostaa usein työpaikan vaarojen selvittäminen ja arviointi.[129]

5.3.5 Velvollisuus selvittää ja arvioida työn vaarat

Työturvallisuuslaissa on pyritty korostamaan systemaattista lähestymistapaa työpaikan turvallisuuteen ja työterveyteen vaikuttavissa asioissa, ja tätä turvallisuuden hallintaan perustuvaa ajattelutapaa on tuotu esiin muun muassa työnantajalla asetetussa velvoitteessa selvittää ja arvioida työn vaarat. [130] Työnantajan velvoite arvioida työn vaaroja seuraa työturvallisuuslain 10 §:stä, jonka mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä mikäli mahdollista, poistettava ne. Jos ei vaaroja ja haittoja ei voida poistaa, on työnantajan arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Haitta- ja vaaratekijöitä ei tarvitse erikseen arvioida silloin, kun ne poistetaan heti.[131]

Arvioitaessa haitta- ja vaaratekijöitä on otettava huomioon tapaturman ja terveyden menettämisen vaara, kiinnittäen huomiota erityisesti työturvallisuuslain 5 luvussa tarkoitettuihin ergonomiaan, fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen kuormittavuuteen sekä eräisiin muihin työn vaaroihin ja haittoihin. Lisäksi on otettava huomioon työpaikalla esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet ja vaaratilanteet, työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut henkilökohtaiset edellytykset, työn kuormitustekijät, lisääntymisterveydelle mahdollisesti aiheutuva vaara sekä muut vastaavat tekijät. Mikäli työnantajalla ei ole riittävää asiantuntemusta tehdä lain tarkoittamaa arviota, tulee tähän käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita. Työnantajalla tulee olla hallussaan lain tarkoittama selvitys ja arviointi, joita on olosuhteiden muuttuessa tarkistettava. Arvioinnin seurauksena työnantajan tulee alentaa riskit sille tasolle, että

[128] Saloheimo 2016 s. 192
[129] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 7
[130] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 7
[131] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 7

työturvallisuuslain ja sen nojalla annettujen säännösten edellyttämät vähimmäisvaatimukset täyttyvät ja työntekijän turvallisuus ja terveys vaarantuvat mahdollisimman vähän. Työnantaja tekee arvioinnin perusteella tietoisen valinnan jäljelle jäävien riksien vähentämiseen tarvittavista toimenpiteistä. [132]

Työturvallisuuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan vaarojen tunnistaminen ja arvioinnin käytännön toteutuminen ja sitä koskevat menettelytavat määräytyisivät kuitenkin muun muassa riippuen työnantajan toimialasta, toiminnan luonteesta, työpaikan koosta ja muista erityispiirteistä. Vaarojen selvittämisen on lainvalmisteluvaiheessa ajateltu tulevan olla suunnitelmallista ja jatkuvaa.[133] Työturvallisuuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan vaaroilla tarkoitetaan esimerkiksi työolosuhteista tai työmenetelmistä aiheutuvia fyysisen tapaturman tai ammattitaudin tai muun työperäisen sairauden vaaroja.

Hallituksen esityksen mukaan psyykkisen kuormittavuuden osalta kyse voi olla terveydelle vaarallisista tai haitallisista kuormitustekijöistä, kuten kohtuuttomasta aikapaineesta tai liiallisesta tietokuormituksesta tai väkivallan uhasta. Selvittämisen kohteeksi voivat tulla myös työyhteisön huonon toimivuuden aiheuttamat ongelmat, häirintä, kiusaaminen tai niihin verrattavat haittatekijät. Hallituksen esityksessä todetaan lisäksi, että työajoista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät on vaarojen arvioinnissa ymmärrettävä laajasti. [134]

Hallituksen esityksen tekstissä tuodaan vielä erikseen esille se, että mainitut kuormitustekijät kattavat teollisuustyön lisäksi toimihenkilö- ja asiantuntijatyöhön liittyviä kuormitustekijöitä.[135] Kuten edellä todettu, arvioinnilla on siis tarkoitus puuttua fyysisten vaaratekijöiden lisäksi myös muun muassa työn henkisiin kuormitustekijöihin. Asiantuntijatyöhön liittyvät, esimerkiksi teollisuustyöstä eroavat riskit on huomioitu ja tuotu lainsäätäjän toimesta esiin jo työturvallisuuslain valmisteluvaiheessa vuonna 2002.

Toteutetussa haastattelututkimuksessa moni vastaajista viittasi työnantajan velvoitteeseen selvittää ja arvioida työn riskit ja vaarat. Useampi vastaajista totesi, että hyvin ja perusteellisesti tehtynä muun muassa vaarojen arvioinnilla voidaan ennaltaehkäistä työntekijöiden ylikuormittumista ja työuupumuksia sekä sitä kautta ennaltaehkäistä masennusta. Työpaikan vaarojen ar-

[132] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 7
[133] HE 59/2002 vp s. 30
[134] HE 201/2012 vp. s. 8
[135] HE 59/2002 vp s. 31

viointi nähtiin merkittävänä työkaluna myös työuupumukseen johtaneiden tilanteiden selvittämiseen ja täten työuupumuksen masennukseksi muuttumisen estämiseen. Toisaalta haastatellut esittivät kritiikkiä sille, ettei tällä hetkellä työpaikoilla toteuteta lain asettamaa velvoitetta henkisten, psyykkisten ja sosiaalisten kuormitus- ja vaaratekijöiden osalta. Osa haastatelluista toi esiin sen, että edellä mainittujen henkisten, psyykkisten ja sosiaalisten vaaratekijöiden selvittäminen ja arviointi on haastavampaa ja mahdollisesti aikaa vievämpää kuin työpaikan fyysisten vaarojen arvioiminen. Osa haastatelluista nosti esiin myös saamansa mielikuvan ja havainnon siitä, ettei henkisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä osata tai välttämättä haluta mitata sekä kertoivat havainnoineensa osalla työpaikoista suuria asenne-eroja fyysisten vaaratekijöiden ja henkisten tai psyykkisten vaaratekijöiden selvittämisen välillä.

5.3.6 Velvollisuus välttää ja vähentää työn kuormitustekijöitä

Työturvallisuuslaki asettaa työnantajalle työn suunnittelua ja mitoitusta koskevia vaatimuksia, joiden tarkoituksena on vähentää työn kuormittavuutta. Työn suunnittelussa ja mitoituksessa tulisi lähtökohdaksi asettaa työntekijöiden henkiset ja fyysiset edellytykset suhteessa työhön siten, että ne ovat tasapainossa.[136] Työnantajan on tarvittaessa käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimenpiteisiin todettujen terveyttä vaarantavien kuormitustekijöiden välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Kaikkien kuormitustekijöiden välttämiseen tai poistamiseen ei kuitenkaan aina ole keinoja, ja koetussa haitallisessa kuormituksessa voi olla myös suuria yksilökohtaisia eroja.[137] Työturvallisuuslain 25 § asettaa työnantajalle kaksivaiheisen toimimisvelvoitteen. Ensiksi työnantajan tulee, asiasta tiedon saatuaan, ryhtyä toimiin haitallisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi. Toiseksi, terveyttä vaarantavan kuormittumisen toteamisen jälkeen on työnantajan tarvittaessa ryhdyttävä toimiin todettujen terveyttä vaarantavien kuormitustekijöiden välttämiseksi tai vähentämiseksi. Kaikkien kuormitustekijöiden poistamiseen työantajalla ei kuitenkaan välttämättä ole aina keinoja. Myös kuormituksen kokeminen työntekijöiden kesken voi vaihdella suuresti. [138] Tässä samassa yhteydessä voidaan myös todeta haastatteluissakin nousseen usein esiin se seikka, että myös kuormituksen kokemus työntekijöiden kesken voi vaihdella suuresti, ja osa kokee kuormitusta työssä, työtilanteessa tai työolosuhteissa, joissa toinen taas ei vielä koe kuormitusta.

[136] Siikli 2006 s. 35
[137] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 7
[138] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 7

5.3.6.1 TYÖN KUORMITUSTEKIJÄT

Työpaikan ja työn luonteesta riippuen terveydelle vaaralliset tai haitalliset kuormitustekijät voivat johtua esimerkiksi kiireestä, liiallisesta tietokuormituksesta tai vaikkapa liikennetyön kireistä aikatauluista. Selvittämisen kohteeksi voivat tulla myös työyhteisön huonon toimivuuden aiheuttamat ongelmat, häirintä, kiusaaminen tai niihin verrattavat kuormitus- ja haittatekijät.[139] Kuormitus voi olla fyysistä tai psyykkistä ja terveydelle vaaraa tai haittaa aiheuttava kuormitus voi olla luonteeltaan yli- tai alikuormittumista, ja se voi johtua niin puutteellisesta työergonomiasta kuin työn puutteellisesta hallinnasta tai työjärjestelyistäkin.[140]

Tuoreessa oikeuskäytännössä työntekijän kuormittumista on arvioinut muun muassa Itä-Suomen hovioikeus.[141] Tapauksessa oli ollut kyse työntekopaikalla uuden järjestelmän asentamisesta, jonka jälkeen työn fyysinen kuormitus oli lisääntynyt, ja työntekijälle oli aiheutunut tästä johtuen sairaus. Hovioikeus katsoi ratkaisussaan, että työnantaja oli laiminlyönyt velvollisuutensa vähentää työn kuormitustekijöitä, kun työntekoa helpottavat apuvälineet oli otettu käyttöön vasta, kun työntekijälle oli jo aiheutunut sairaus. Hovioikeus katsoi niin ikään, että työnantaja oli tapauksessa laiminlyönyt velvollisuutensa arvioida ja selvittää työn kuormitustekijöitä ennen uuden järjestelmän käyttöönottoa, samoin kuin velvollisuutta tarkkailla riittävästi työn kuormittavuutta järjestelmän käyttöönoton jälkeen. Hovioikeus tuomitsi yhtiölle yhteisösakkoa rangaistuksena työturvallisuusrikoksesta. Työnantajan edustajien osalta laiminlyönnit olivat asian käsittelyvaiheessa jo vanhentuneet, joten asian käsittelyssä ei arvioitu mahdollista työnantajan edustajien syyttämistä työturvallisuusrikoksesta.

5.3.6.2 HENKINEN KUORMITUS

Työturvallisuuslain lainvalmisteluaineistossa on todettu lain valmistelussa taustalla vaikuttaneen henkistä kuormitusta koskevien kyselytutkimusten viitanneen siihen, että useiden henkisten kuormitustekijöiden osalta kehitys on lainsäätämistilanteessa (eli 2000-luvun alussa) ollut kielteistä, kun taas tilanne fyysisen kuormituksen osalta on jatkuvasti parantunut.[142]

Samassa hallituksen esityksessä todetaan lisäksi, että työn suunnittelussa on kiinnitettävä huomiota muun ohella henkiseen kuormitukseen.[143] Työntekijän jaksamista työssä on katsottu

[139] Siikli 2006 s. 65
[140] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 7
[141] Itä-Suomen hovioikeus R 17/924, annettu 23.11.2017
[142] HE 59/2002 vp. s. 8
[143] HE 59/2002 vp. s. 4

edistävän ratkaisevasti se, että työpaikan niin sanotut perusasiat ovat kunnossa. Tällaisina on pidetty muun muassa työsuhteen jatkuvuutta, palkkausta, johtamista ja työntekijän suhdetta esimieheensä. Muun muassa epäselvyydet organisaation tehtävissä ja organisaatiorakenteissa sekä joustamattomuus aiheuttavat usein liiallisen työmäärän ohella kielteistä stressiä ja jaksamisongelmia.[144] Kuten edellä on todettu, kuormittuvuuden on todettu olevan subjektiivista[145]. Toinen työntekijä kuormittuu tilanteessa, jota toinen taas ei koe kuormittavaksi, ja tämä asettaakin omat haasteensa työnantajan työn suunnittelulle ja kuormituksen huomioon ottamiselle.

Työturvallisuuslain 13 §:ssä on säädetty työn suunnittelusta ja mitoituksesta. Lainkohdan mukaan työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää. Työterveyslaitos on todennut, että työn suunnittelu- ja mitoitusvaiheessa pitää tarkastella työn asettamien vaatimusten ja työntekijöiden fyysisten ja henkisten edellytysten välistä suhdetta, jonka tulee olla tasapainossa. Kuormitustekijät vaihtelevat riippuen työstä ja eri työtehtävien luonteesta ja väärin mitoitettuna nämä kuormitustekijät saattavat aiheuttaa haitallista kuormitusta.[146] Oikeuskirjallisuudessa *Kuikko* on tuonut esiin, ettei säännös edellytä työnantajalta yksilöiden edellytysten huomiointia, vaan työnantajan on työn suunnittelussa otettava huomioon yleiset fyysisiä ja psyykkisiä valmiuksia koskevat mitoitussäännöt. [147]

Edellä mainittua lain säätämää työnantajan tarkkailuvelvoitetta on täsmennetty työturvallisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä. Hallituksen esityksen tekstin mukaan työnantajan tarkkailuvelvoite ulottuisi työntekijän fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ja terveyden ohella myös työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen.[148]

Työturvallisuuslain 2 luvun 10 § asettaa työnantajalle myös velvollisuuden selvittää ja arvioida työn vaaroja. Työnantajan tulee työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen järjestelmällisesti selvittää ja tunnistaa työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Mikäli edellä mainittuja olosuhteita tai tekijöitä ei voida poistaa, tulee työnantajan ottaa huomioon muun muassa työn kuormitustekijät. Hallituksen esityksessä on tuotu esiin mainittujen kuormitustekijöiden voivan olla esimerkiksi kohtuuton aikapaine tai

[144] HE 59/2002 vp. s. 9
[145] Työterveyslaitos 2014 s. 54
[146] Työterveyslaitos 2014
[147] Kuikko 2006 s. 58
[148] HE 59/2002 vp. s. 29

liiallinen tietokuormitus, työpisteen ergonomia tai väkivallan uhka. Myös työyhteisön huonon toimivuuden aiheuttamat ongelmat, häirintä, kiusaaminen tai niihin verrattavat haittatekijät voivat tulla selvittämisen kohteeksi.[149]

Työturvallisuuslain 25 §:ssä on erikseen säädetty mahdollisesta työntekijään tämän terveyttä vaarantavalla tavalla kohdistuvasta kuormituksesta, johon työnantajalla on asiasta tiedon saatuaan velvollisuus reagoida asiaan käytettävissä olevin keinoin kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Hallituksen esityksessä täsmennetään kuormituksella tarkoitettavan terveyttä vaarantavaa yksilön kuormittumista, joka voi olla luonteeltaan yli- tai alikuormitusta. Mahdollisina haitallisina kuormitustekijöinä pidetään fyysistä tai henkistä yli- tai alikuormitusta, väärin mitoitettuja työasentoja, työliikkeitä, fyysisen ja psyykkisen rasituksen määrää tai tietokuormitusta, yhtäjaksoisesti kuormittavaa työtä tai muita työn sisällöstä, puutteellisesta työn hallinnasta tai työjärjestelyistä johtuvia tekijöitä.[150] Tällaisiksi tekijöiksi on kuvattu myös kohtuutonta aikapainetta tai poikkeuksellisen runsasta työhön liittyvää matkustamista.[151]

Haastattelututkimukseen osallistuneet vastaajat nostivat esiin henkisinä kuormitustekijöinä muun muassa seuraavia asioita: suorituspaine ja työn koettu vaativuus suhteessa työhön käytettävissä olevaan aikaan, työyhteisön heikot sosiaaliset suhteet, epäselvä työnkuva ja epäselvyys työntekijältä odotetun työn määrässä, työpaikalla koettu kiusaaminen ja vaihtelevat työajat, kuten esimerkiksi vuorotyö. Täten siis haastatellut olivat osittain samoilla linjoilla lain säätämisvaiheessa esille tuotujen kuormitustekijöiden kanssa, mutta mainituissa kuormitustekijöissä oli myös hajontaa. Osa haastatelluista toi esiin sen seikan, että henkisen kuormituksen kokemus voi toisaalta merkittävästikin vaihdella henkilöstä toiseen työpaikalla olevien kuormitustekijöiden säilyessä kuitenkin täysin samoina. Sama seikka nousi esille asiaa selvittäneen työryhmän raportissa myös nykyistä tapaturma- ja ammattitautilakia uudistettaessa. [152]

5.3.7 Velvollisuus puuttua terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaan häirintään

Työturvallisuuslain 28 §:ssä on säädetty työnantajan velvoitteesta puuttua sellaiseen työntekijään kohdistuvaan häirintään tai epäasialliseen kohteluun josta voi aiheutua haittaa tai vaaraa

[149] HE 59/2002 vp. s. 31
[150] HE 59/2002 vp. s. 39
[151] Työterveyslaitos 2014, s. 35
[152] STM 2008 s. 51 ja 58

tämän terveydelle. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estämisen tai siihen puuttumisen onkin katsottu olevan ensi sijassa työnantajan velvollisuus.[153] Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun määritelmään ja ilmenemismuotoihin syvennyn tarkemmin seuraavassa alaluvussa 5.3.8.

Edellä jo mainittu työnantajan tarkkailuvelvoite on työturvallisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä sidottu myös työturvallisuuslain 28 §:n mukaiseen puuttumisvelvollisuuteen. Hallituksen esityksen mukaan työantajan tarkkailuvelvollisuuteen sisältyy myös työyhteisön tarkkailu mahdollisen työntekijöiden häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun havaitsemiseksi riittävän ajoissa, jotta niihin voidaan tehokkaasti puuttua.[154] Työnantajan 28 §:n mukainen puuttumisvelvoite velvoittaa työnantajaa ryhtymään käytettävissään olevin keinoin toimiin epäkohdan poistamiseksi, jos kyse on työntekijään kohdistuvasta, tämän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta.

Saatuaan tietää koetusta häirinnästä tulee työnantajan pyrkiä selvittämään, mitä on tapahtunut. Käytännössä tämä tapahtuu useimmiten siten, että esimies kuulee osallisten näkemykset asiasta, selvittää asiaa muilla keinoin ja päättää tämän jälkeen toimenpiteistä. Tässä yhteydessä tulee muistaa, että työnantajalla on velvoite toimia yhdenvertaisesti, eikä esimerkiksi ryhtyä mihinkään kurinpidollisiin toimiin tilanteissa, joissa tapahtumia ei saada luotettavasti selville.[155] Työnantajan toimintavelvoite rajoittuu kuitenkin työnantajan tietoon tulleisiin tapauksiin, joihin on reagoitava välittömästi. Sen sijaan jo päättyneet tapauksen, joita ei aikaisemmin ollut tullut työnantajan tietoon, aiheuttavat lähinnä sen selvittämisen, miksi tieto työnantajan organisaatiossa ei ole kulkenut ja onko työyhteisön ja -organisaation toiminnassa siten parantamisen aihetta. [156]

Työnantajan säännöksen mukainen velvoite ei siten ulotu tätä lievemmän asteiseen epäasialliseen käyttäytymiseen, eikä riipu häirinnän ilmenemistavasta, eli esimerkiksi siitä, onko häirintää esiintynyt työntekijöiden välillä vai jonkun ulkopuolisen, esimerkiksi asiakkaan aiheuttamana.[157] Häirinnän kokemuksen ollessa subjektiivinen, vaihtelee henkilöittäin myös se, milloin häirintä aiheuttaa haittaa tai vaaraa terveydelle. [158] Täten voidaan ajatella, että vastuu häirinnän ja epäasiallisen kohteluun esille tuomisesta on käytännössä työntekijällä itsellään, sillä työntekijällä on myös parhaat mahdollisuudet arvioida terveyteen kohdistuvan haitan tai vaaran

[153] Työterveyslaitos 2014, s. 45
[154] He 59/2002 vp. s. 29
[155] Leppänen 2015 s. 41
[156] Hietala – Hurmalainen – Kaivanto s. 83
[157] Kuikko 2006 s. 87
[158] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 7

aiheutumista tai hakeutua arvioimaan niitä yhdessä terveydenhuollon ammattihenkilön kanssa, esimerkiksi hakeutumalla työterveyshuoltoon. Toisaalta on muistettava, että vastaavasti työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite asettaa työnantajalle velvollisuuden tarkkailla työympäristön tilaa.

Muun muassa *Kuikko* on katsonut työnantajan toimimisvelvoitteen alkavan vasta, kun työnantaja saa tavalla tai toisella asiasta tiedon. Tämän tiedon saatuaan työnantajan tulee ryhtyä käytettävissään olevin keinoin, jotka luonnollisesti vaihtelevat tapauksen ja häirinnän luonteen mukaan, toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi.[159] Toisaalta on esitetty näkemys, jonka mukaan työnantajalla on kuitenkin velvollisuus ehkäisevin toimenpitein, kuten työsuojelun toimintaohjelmaan kirjatuin menettelyohjein, huolehtia siitä, ettei epäasiallista kohtelua tai häirintää esiinny ja että työnantajan olisi tässä tarkoituksessa luotava tehokkaat keinot työpaikalla esiintyvän epäasiallisen kohtelun tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen. [160]

Työnantajan tulee pyrkiä selvittämään tapahtumien kulku ja noudattaa johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä.[161] Oikeuskirjallisuudessa työnantajan toimimisvelvoitteelle on esitetty 14-30 vuorokauden aikarajaa, jonka kuluessa työnantajan on näihin toimiin ryhdyttävä.[162] Oikeuskirjallisuudessa on vielä kokoavasti todettu, että mikäli työnantaja syyllistyy epäasialliseen käyttäytymiseen ja työntekijä tämän vuoksi sairastuu, voidaan työnantajan toimintaa pitää työturvallisuuslain vastaisena.[163]

Työnantajan toimimisvelvollisuuden on kuitenkin lain sanamuodon johdosta katsottu täyttyvän, kunhan työnantaja ryhtyy kussakin tilanteessa käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Työnantajan vastuun poistuminen ei siis edellytä, että tämä onnistuisi myös poistamaan häiriön, kunhan toimiin sen poistamiseksi on ryhdytty ja häirintää on pyritty poistamaan. [164]

Korkein oikeus on arvioinut työnantajan työturvallisuuslain 28 §:n mukaista toimintavelvoitetta seuraavassa ratkaisussaan:

> **KKO 2014:44** K oli kokenut, että häneen oli kohdistettu työssään epäasiallista kohtelua lähiesimiehensä taholta. K oli jäänyt työstään ensin sairauslomalle ja

[159] Kuikko s. 88
[160] Tiitinen & Kröger 2013 s. 158
[161] HE 59/2002 vp. s. 41
[162] Kess & Ahlroth s. 42
[163] Tiitinen & Kröger 2012 s. 158.
[164] Leppänen 2015 s. 41

> sittemmin irtisanoutunut. K on vaatinut työnantajaltaan työturvallisuuslain perusteella vahingonkorvausta. Asiassa oli kyse muun muassa siitä, oliko K:ta kohdeltu työntekopaikalla työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitetulla tavalla epäasiallisesti, oliko työnantaja riittävällä tavalla puuttunut kyseiseen kohteluun sekä mainittuun lakiin perustetun vahingonkorvausvelvollisuuden edellytyksistä.
>
> Korkein oikeus katsoi asian ratkaisussaan tulleen sinänsä näytetyksi, että K:ta oli kohdeltu 28 §:ssä tarkoitetulla tavalla epäasiallisesti, ja että työnantaja oli tästä kohtelusta tietoinen. Korkein oikeus katsoi kuitenkin, että K:n jäätyä sairauslomalle ja tämän jälkeen irtisanouduttuaan ei työnantajalla ollut ollut riittävää tilaisuutta toimia, sillä K:n osakseen saama kohtelu oli sellaista, että siihen puuttuminen olisi edellyttänyt K:n läsnäoloa työpaikalla. K:n irtisanoutuminen oli siten johtanut tilanteeseen, jossa työnantajalla ei ollut mahdollisuutta toimia asiassa siten, että K työskentelisi samanaikaisesti eikä työnantajan täten katsottu laiminlyöneen velvollisuuttaan. Korkein oikeus kiinnitti asian käsittelyssä lisäksi huomiota asian käsittelyssä ilmenneisiin muihin seikkoihin, mm. K:n anomaan virkavapauteen ja siirtymiseen työskentelemään toisaalle irtisanouduttuaan**.**

5.3.8 HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU

Puhuttaessa häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta käytetään arkikielessä usein yleisilmaisua *työpaikkakiusaaminen*.[165] Häirinnällä voidaan tarkoittaa työturvallisuuslain tarkoittamaa häirintää ja epäasiallista kohtelua, tai samalla termillä häirintä voidaan tarkoittaa myös yhdenvertaisuuslain (1325/2014) ja tasa-arvonlain (609/1986) tarkoittamaa häirintää. Sisällöllisesti kaikissa näissä on sinänsä samankaltaisia tai samansuuntaisia piirteitä huonosta käytöksestä, ja häirintä voi olla toisinaan kaikissa edellä mainituissa säädöksissä tarkoitettua kiellettyä häirintää. Työturvallisuuslain mukainen terveyden käsite, jota myös häirintää ja epäasiallista kohtelua koskevilla velvoitteilla suojataan, on määritelty työturvallisuuslain 1 §:ssä ja käsite pitää sisällään sekä fyysisen että henkisen terveyden. [166]

Toisaalta tietyt häirintätilanteet taas on mahdollista jaotella koskemaan esimerkiksi ainoastaan työturvallisuuslain tarkoittamaa häirintää ilman, että toiminta olisi yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä häirintää. Esimerkiksi sosiaalinen eristäminen tai työsuorituksen aliarvioiminen voi olla työturvallisuuslaissa tarkoitettua häirintää olematta kuitenkaan yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa kiellettyä häirintää.[167] Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa häirintää voidaan kuvata lyhyesti toteamalla, että niissä tilanteissa kielletyllä toiminnalla on yleensä yhdenvertaisuutta tai sukupuolten tasa-arvoa loukkaava sävy.

---

[165] Kess & Ahlroth, s. 40
[166] He 59/2002 vp. s. 1
[167] Leppänen 2015 s. 41

Työturvallisuuslakia koskevassa hallituksen esityksen tekstissä ei oteta kantaa siihen, tapahtuuko häirintä työpaikalla tai työajalla vai niiden ulkopuolella. Epäasiallisen kohtelun on katsottu voivan tapahtua joko työntekijöiden kesken tai esimiehen ja työntekijän välillä. Hallituksen esityksessä on vielä täsmennetty häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitettavan myös sukupuolista häirintää ja epäasiallista kohtelua.[168] Työturvallisuuslaissa tarkoitettua häirintää voi kuitenkin olla vain käytös, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle vaaraa tai haittaa. Oikeuskirjallisuudessa tällaisena lain tarkoittamana terveyshaittana on esimerkinomaisena tuotu esiin diagnosoitu, häirinnästä johtuva masennus. [169]

Korkein oikeus on ratkaisussa 2014:44 pohtinut, millaista laissa tarkoitettu häirintä ja epäasiallinen kohtelu on. Kyseisessä ratkaisussaan korkein oikeus on todennut, että lainkohdan tarkoittaman itse häirinnän tai epäasiallisen kohtelun, sekä sen arvioimisen, onko kysymys tällaisesta menettelystä, tulee kussakin tapauksessa tehdä tapauksessa ilmenneiden asianhaarojen perusteella. Kysymys voi olla esimerkiksi työntekijään kohdistetusta *loukkaavasta, nöyryyttävästä* tai *mitätöivästä käyttäytymisestä.* Kuten edellä työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia koskevassa osiossa on todettu, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta on työturvallisuuslaissa säädetty sekä työntekijää koskeva velvoite välttää muhin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua tai häirintää, joka aiheuttaa muiden turvallisuudelle tai terveydelle vaaraa tai haittaa, että työnantajaa koskeva velvoite poistaa tällainen epäkohta siitä tiedon saatuaan. Työpaikkakiusaaminen on kuitenkin ensin aina erotettava niistä normaaleista ristiriitatilanteista, joita työelämässä esiintyy.[170]

Häirinnän käsitettä ei työturvallisuuslaissa ole määritelty, mutta käytännössä häirinnällä tarkoitetaan epäasiallista ja huonoa kohtelua. Häirintää tai epäasiallista kohtelua on katsottu voivan olla esimerkiksi mielivaltainen käytös eli sellainen käytös, jota olosuhteet huomioon ottaen voidaan pitää henkilön ryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellisena tai tosiasiallisena loukkaamisena siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirinnän on katsottu voivan ilmetä esimerkiksi uhkailuna, pelotteluna, ilkeinä ja vihjailevina viesteinä tai väheksyvinä ja pilkkaavina puheina.[171]

[168] He 59/2002 vp. s. 40-41
[169] Leppänen 2015 s. 42
[170] Nieminen 2018, s. 56
[171] Työterveyslaitos 2014 s. 45

Häirintänä on pidetty muun muassa henkilön työsuoritukseen kohdistuvaa jatkuvaa ja perusteetonta arvostelua, mustamaalaamista tai työyhteisöstä eristämistä. Häirintää on myös sukupuolinen ahdistelu, jonka toiminnan kohteeksi joutunut kokee vastentahtoisena tai ei-toivottuna. [172] Kiusaaminen taas voi ilmetä työnantajan tai esimiehen taholta tapahtuvana työntekijöiden eriarvoisena kohteluna esimerkiksi työvälineiden tai työvuorojen jaossa, töiden antamisena tai mielekkäiden tehtävien antamatta jättämisenä. [173] Tämä seikka nousi esiin myös toteutetussa haastatteluosiossa, jossa useampi haastateltu kommentoi häirintää ja epäasiallista käytöstä tai yleiskielisemmin työpaikkakiusaamista juuri sellaisin esimerkein, että ei työnantajan edustajan, esimerkiksi esimiehen toimesta esimerkiksi anneta työntekijän tehdä jotakin tiettyä työtehtävää, josta tämä pitää ja jonka työntekijä kokee mielekkäänä.

Häirintänä on pidetty sanoin, toimin tai asentein loukkaavaa käyttäytymistä, joka jatkuvana tai säännöllisenä aiheuttaa haittaa tai varaa kohteen terveydelle.[174] Täten ei siis ole kyse yksittäisestä epäonnistuneesta kommentista tai kommunikaatiovirheestä. Satunnainen epäasiallinen puhe, näkemyserot tai esimerkiksi toisen persoonan kokeminen epämiellyttävänä eivät ole häirintää, vaikka ne koettaisiin loukkaavina tai ne huonontaisivat henkilöiden keskinäisiä suhteita. [175] Työpaikkakiusaamisen tai painostamisen on katsottu olevan työturvallisuusvelvoitteiden vastaista vasta, kun on kyse pitkäaikaisemmasta menettelystä, eivätkä yksittäiset kommentit siten riitä täyttämään häirinnän tai epäasiallisen kohtelun laissa tarkoitettua määritelmää. [176]

Häirintään on todettu liittyvän usein myös vallan väärin- tai hyväksikäyttöä.[177] Tässä yhteydessä on kuitenkin syytä huomauttaa, että häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua eivät ole työnantajan tai tämän edustajien toimivaltansa puitteissa tekemät ratkaisut, vaikka asioista olisikin esimerkiksi näkemyseroja työntekijöiden kanssa. Häirintänä ei myöskään voida pitää työtä koskevien ongelmien käsittely- tai ratkaisuyrityksiä tai tapaa johtaa työtä asiallisilla käskyillä.[178] Häirintää ja epäasiallista kohtelua arvioitaessa tuleekin muistaa, että oikeuskäytännössä on esimerkiksi tuettu näkemystä siitä, että työnantaja voi kohdistaa tiettyjä muita työntekijöitä tiukempia toimenpiteitä tai valvontatoimia työntekijään tämän toiminnan ilmentämättä

[172] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 7
[173] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 1
[174] Työterveyslaitos 2014 s. 45
[175] Työterveyslaitos 2014 s. 57
[176] Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen Jakso III - 1
[177] Työterveyslaitos 2014 s. 45
[178] Työterveyslaitos 2014 s. 57

kiusaamista tai epäasiallista kohtelua, mikäli työntekijän työnteosta tai käyttäytymisestä johtuen työnantajalla on ollut perusteltu syy toiminnalleen. Esimerkiksi Itä-Suomen hovioikeus arvioi asiaa ratkaisussaan seuraavasti:

> **Itä-Suomen HO 19.2.2009 S08/134:** HO piti asiassa sinänsä uskottavana, että S oli kokenut hänelle annetut huomautukset ja määräykset epäasiallisina ja häiritsevinä, mutta työnantajan menettelyyn ja toimintaan oli ollut painavat perusteet. Oli näytetty, että S oli joutunut tavallista tarkemman seurannan kohteeksi, mutta S:n oma menettely omien tuotteiden myynnin ja työaikojen noudattamisen suhteen oli antanut asiallisen perusteen työnantajan menettelyyn.

Toteutetussa haastatteluosiossa haastatellut kertoivat häirintää ja epäasialliseen kohteluun tai yleiskielisemmin työpaikkakiusaamiseen liittyvän usein sellaisia lieveilmiöitä, että kiusaamisesta johtuen työntekijät saattavat jo etukäteen pelätä töihin menemistä, joka vaikuttaa suuresti sekä työntekijän jaksamisen kokemukseen ja uupumiseen sekä voi vaikuttaa pidemmällä aikavälillä myös masennukselle altistavasti. Useampi haastatelluista totesi kiusaamisen tulleen enemmän yleiseen keskusteluun ja tietoisuuteen, samoin kuin työnantajan edustajien tietoisuus kiusaamistapauksiin liittyvästä työnantajan vastuusta on lisääntynyt, on työpaikkakiusaaminen yleisesti näistä syistä vähentynyt haastateltujen työssään kohtaamissa tilanteissa. Toisaalta eräs vastaajista kommentoi työpaikkakiusaamiseen liittyen, että vaikka kiusaaminen yleisesti määrällisesti on hänestä tuntunut vähentyneen, ja sen selvittämiseen käytetty työaikakin on vähentynyt, ovat sitten toisaalta muutamat esiin tulleet kiusaamistilanteet olleet todella hurjia. Näiden tilanteiden rajuudesta johtuen vastaaja kertoi kyseisiin tilanteisiin liittyneen kiusatuksi tulleen mielialaoireilua, joka on ollut peräisin juuri kiusaamistilanteista.

5.4 Yhteenveto työnantajan velvoitteista

Huolehtimisvelvoitteesta on tutkimusaiheen kannalta huomionarvioista todeta, että työnantajan huolehtimisvelvoitetta koskevan lainkohdan mukaan huolehtimisvelvoite hyvin selkeästi rajoittuu ainoastaan työhön. Kun masennuksen taustalla tiedetään olevan usein myös työn ulkopuolisia tekijöitä, nähdäkseni tätä työnantajan työsuojelullista näkökulmaa ei kovin helposti voida lähteä laajentamaan liitännäisenä masennusoireiluun, ellei ole selkeästi osoitettavissa, että masennus on aiheutunut nimenomaisesti tai jopa yksinomaisesti työssä tapahtuvista tai työnantajan vaikutuspiirissä olevista tai työnantajan velvoitteen alaisista asioista. Tässä suhteessa törmätään haastatteluissakin esiin tulleeseen ongelmaan siitä, kuinka luotettavasti todetaan masennuksen taustalla vaikuttavat tai masennuksen aiheuttaneet syyt, jotka eivät aina ole yksiselitteiset tai yksimielisesti löydettävissä ja osoitettavissa.

6 TYÖNTEKIJÄN JA ITSENÄISEN TYÖNSUORITTAJAN VELVOITTEISTA

Edellä on käyty läpi työturvallisuuslain työnantajalle asettamat velvoitteet. Työturvallisuuslaki asettaa kuitenkin työntekijälle sekä itsenäisenä työnsuorittajan toimivalle velvoitteita, joita tarkastellaan seuraavassa alaluvussa.

6.1 TYÖNTEKIJÄN YLEISVELVOITE

Työturvallisuuslaki asettaa työnantajan lisäksi velvoitteita myös työntekijälle. Työntekijän velvollisuuksia koskevat pykälät on koottu omaksi luvukseen, ja tämän onkin katsottu korostavan työntekijän myötävaikutusta työturvallisuuden ja työsuojelun toteuttamisessa.[179] Työntekijän yleisistä velvollisuuksista on säädetty lain 18 §:ssä, jonka 1 momentin mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita, muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää järjestystä ja siisteyttä, joka on tarpeen turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi sekä noudatettava yleistä huolellisuutta ja varovaisuutta. Säännös vastaa sisällöllisesti työnantajan ohjeiden mukaan toimisvelvoitteen osalta työsopimuslain (55/2001) 3 luvun 1 pykälän säännöstä, jossa työntekijälle on käytännössä asetettu sama velvollisuus noudattaa työnantajan antamia ohjeita.

Kyseisen lainkohdan mainitseman siisteyden ja järjestyksen ylläpitovelvoitteen on katsottu korostuvan erityisesti käsiteltäessä vaarallisia aineita tai työskenneltäessä kodissa tai muussa sellaisessa paikassa, jonka turvallisuuteen työnantaja ei voi vaikuttaa. Näin siis kodissa tai muissa kotiin verrattavissa olevissa perustuslain 10 §:ssä turvattua yksityisyyden suojaa nauttivissa paikoissa tai olosuhteissa ei työnantajalle voida asettaa sellaisia toimintavelvoitteita, joita tällä ei oikeudellisesti tai tosiasiallisesti olisi mahdollisuutta toteuttaa.[180] Täten erityisesti etätyön yleistyessä kyseisen lainkohdan merkitys tulee mahdollisesti kasvamaan, ja siten on syytä pitää mielessä tämä työturvallisuuslain työntekijälle säätämä velvoite.

6.1.1 MUIDEN TURVALLISUUS JA TERVEYS

Työturvallisuuslain 18 §:n 2 momentin mukaan työntekijän on huolehdittava käytettävissään olevin keinoin omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kokemuksensa,

[179] Työterveyslaitos 2014, s. 44
[180] HE 59/2002 vp. s. 26 – tarkasta tämä

saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti. Kyseisen lainkohdan mukaisen huolehtimisvelvoitteen laatuun ja laajuuteen vaikuttaa siten esimerkiksi työntekijän kokemus ja ammattitaito.[181] Lainkohtaa koskevassa hallituksen esitystekstissä todetaan, että kyseisen lainkohdan viittauksella työntekijän kokemukseen ja ammattitaitoon työntekijälle asetetussa huolehtimisvaatimuksessa on tarkoitettu asettavan kokeneelle tai erityisen ammattitaidon omaavalle työntekijälle laajempi velvollisuus kuin muille työntekijöille joilta tällainen erityinen ammattitaito tai kokemus puuttuu.[182]

6.1.2 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun välttäminen

Työturvallisuuslain 18 §:n 3 momentin mukaan työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa haittaa tai vaaraa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen. Säännös on säädetty paitsi työntekijöiden terveyden turvaamiseksi, myös työnantajan tueksi, sillä kuten edellä on esitetty, on työnantaja velvollinen puuttumaan häirintään tai epäasialliseen kohteluun tällaisesta tiedon saatuaan, ja kyseinen työntekijän käyttäytymistä koskeva velvoite tukee työnantajan mahdollisuuksia tämän velvoitteensa täyttämisessä. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kiellon yhteydessä voidaan todeta, että ainakin *Kuikko* ja *Koskinen* ovat esittäneet kiellon kohdistuvan myös esimiehiin.[183] Häirintää ei sisällöllisesti ole työturvallisuuslaissa määritelty, mutta häirinnän ja epäasiallisen kohtelun sisältöä on tarkasteltu tarkemmin jaksossa 5.3.8.

Työturvallisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä on yleisesti tuotu esiin työntekijän velvoite käytettävissään olevin keinoin huolehtia niin omasta kuin muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.[184] Laissa on säädetty työntekijän yleisistä velvoitteista, joiden mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Lisäksi työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteidensa edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

[181] Työterveyslaitos 2014, s. 45
[182] HE 59/2002 vp. s. 37
[183] Kuikko 2006 s. 74 sekä Koskinen 2014
[184] HE 59/2002 vp. s. 1

Työturvallisuuslain 18 §:n 3 momentti velvoittaa työntekijän välttämään työpaikalla sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. Samaa sanamuotoa on käytetty työturvallisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä, jonka mukaan työntekijän tulee välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua.[185] Velvoitteen säätämisellä työntekijälle on haluttu viestiä, että häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen on koko työyhteisön asia, ja kuuluu siten myös työntekijöille eikä ainoastaan työnantajalle, jota koskevasta velvoitteesta puuttua työntekijöiden kohtaamaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun on säädetty työturvallisuuslain 28 §:ssä.[186]

6.2 Itsenäinen työnsuorittaja

Työturvallisuuslain 53 §:ssä on säädetty itsenäisen työnsuorittajan velvollisuuksista yleisellä työpaikalla. Lainkohdan mukaan itsenäisen työsuorittajan on yhteisellä työpaikalla noudatettava, mitä työturvallisuuslaissa laissa säädetään 1) työntekijän pätevyydestä, tarvittavista luvista ja vähimmäisiästä; 2) työssä käytettävistä koneista, työvälineistä, henkilönsuojaimista ja muista laitteista sekä niille suoritettaviksi säädetyistä käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksista; 3) vaarallisten aineiden käsittelystä, säilyttämisestä ja merkitsemisestä; 4) yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevän henkilön tunnisteesta.

Lisäksi itsenäisen työnsuorittajan on 53 §:n 3 momentin mukaan noudatettava työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä työnantajalta saamiaan työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita. Oikeuskirjallisuudessa *Sortti* on pohtinut kysymystä siitä, seuraako tästä työnantajan ohjeistusvelvoitteen laajennus.[187] Rakennustyöasetuksen 2 §:ssä on määritelty itsenäisellä työnsuorittajalla tarkoitettavan urakkaa, aliurakkaa, hankintaa tai muuta sellaista työsuoritusta, jota suoritetaan muuhun sopimukseen kuin työsopimukseen perustuen.

Vaikka työturvallisuuslain 53 § pohjautuu selkeästi yhteisellä rakennustyömaalla toimivaan itsenäiseen työnsuorittajaan, on lainkohdan oikeuskirjallisuudessa kuitenkin katsottu soveltuvan kaikilla toimialoilla työskenteleviin itsenäisiin työnsuorittajiin. Samaa tulkintaa tukee myös työturvallisuuslakia koskeva hallituksen esitys, jonka mukaan yhteisen työpaikan käsite olisi yleinen, joten 53 §:ssä säädettävät velvollisuudet ehdotettiin säädettäviksi kaikilla toimialoilla

[185] HE 59/2002 vp. s. 37
[186] HE 59/2002 vp. s. 37
[187] Sortti s. 126

työskenteleville itsenäisille työnsuorittajille.[188] Jotta itsenäinen työnsuorittaja voi täyttää kyseisen velvoitteensa, tulee tämän olla riittävän selvillä työhönsä liittyvistä vaara- tai haittatekijöistä ja tunnistettava niistä aiheutuvat vaarat tai haitat.[189]

[188] HE 59/2002 vp. s. 53
[189] Sortti s.126

7. HAASTATTELUJEN PERUSTEELLA SAATUA TIETOA

Haastatellut kertoivat kohdanneensa masentuneita työikäisiä ja joutuneensa arvioimaan työn ja masennuksen välistä yhteyttä muun muassa hoitosuhteessa, hoitavana lääkärinä, päivystävänä lääkärinä, työterveyslääkärinä, potilastyössä, lakisääteisen tai työehtosopimuksessa sovitun terveystarkastuksen yhteydessä, tai työpaikkatarkastuksen yhteydessä. He totesivat arvioivansa tai joutumansa arvioimaan ja pohtimaan työn ja masennuksen välistä yhteyttä usein, toisinaan jatkuvasti tai jopa päivittäin.

Haastattelussa esiin nousi useita seikkoja, joista haastatellut jakoivat saman näkemyksen. Eräänä merkittävänä konsensusta herättävänä seikkana esiin nousi haastateltujen käsitys ja kokemus siitä, onko työpaikkakiusaamisella, liiallisella työkuormituksella, työpaikan vaaratilanteella tai kivulla ja masennuksella mahdollisesti nähtävissä tai todettavissa syy-seuraussuhde. Kaikki haastatellut olivat yhtä mieltä siitä, että työpaikkakiusaamisella ja masennuksella on joissakin tilanteissa selkeä syy-seuraussuhde, ja osa haastatelluista kertoi esimerkkejä kohtaamistaan tilanteista, joissa tällainen on ollut nähtävissä. Mainittuna esimerkkeinä haastatellut kertoivat muun muassa, että jos kiusaamistilanne menee niin pitkälle, että kiusattu alkaa pelätä töihin menoa jo etukäteen, on tämä koettu indikaattorina sille, että tilanne ratkaisemattomana voi johtaa henkilön masentumiseen. Osa haastatelluista tiesi asiasta olevan tutkimusnäyttöäkin, mutta piti aihetta haasteellisena tutkia aiemmin tässä tutkimuksessa esiin tulleen kiusaamisen kokemuksen subjektiivisuuden vuoksi.

Liiallista työkuormitusta ja masennusta koskien haastatellut olivat vielä edellistä tilannetta vahvemmin sitä mieltä, että liiallisella työkuormalla ja masennuksella on olemassa tietty syy-seuraussuhde ja useat heistä kertoivat esimerkkejä tällaisesta vastaan tulleesta tilanteesta. Esimerkkeinä esiin nousivat muun muassa burn-out-tilanteet, jotka hoitamattomina tai huonolla hoidolla ovat muuttuneet masennukseksi, tilanteet joissa työkuorma ja työn hallinta ovat pielessä, esimerkiksi tehtävissä, joissa töitä tulee usealta taholta, eikä esimies esimerkiksi ole tietoinen työntekijän kokonaiskuormituksesta. Yksi vastaajista kertoi taustalla vaikuttavan myös henkilökohtaiset ominaisuudet, esimerkiksi työntekomalli, jossa ei osaa hallita omaa työmääräänsä tai työkuormaansa tai pyrkimys jatkuvasti ylittää itsensä tai omat resurssinsa.

Samassa yhteydessä on vielä kuitenkin syytä korostaa, ettei kukaan haastatelluista todennut edellä kuvattujen tilanteiden välttämättä johtavan masennukseen, vaan pitivät riskiä siihen kas-

vaneena ja olivat kohdanneet tilanteita, joissa näin oli käynyt. Osa haastatelluista kertoi kohdanneensa useitakin esimerkkejä liiallisen työkuorman ja masennuksen välisestä syy-yhteydestä, joita haastatellut kuvailivat puhtaiksi tai klassisiksi ylikuormitustilanteiksi joihin saattoi liittyä myös unettomuutta.

Eräänä selittävänä seikkana mielenterveydellisen oireilun lisääntymiselle työkyvyttömyyden syynä ja työikäisessä väestössä ylipäätään haastatellut kiinnittivät huomiota työelämässä tapahtuneeseen muutokseen. He kuvailivat muutosta muun muassa seuraavasti: ”Työelämässä on nyt paljon sellaisia henkilöitä, joiden työuran aikana tehtävä on radikaalisti muuttunut. Esimerkiksi siten, että alkuperäinen koulutus ei enää lainkaan vastaa työssä nyt vaadittavia tietoja ja taitoja”. Eräs haastatelluista totesi: ”Työelämän henkisen vaatimukset ovat lisääntyneet, tehokkuusvaatimus on muuttunut melkoisesti muutaman kymmenen vuoden takaisesta.” Eräs kommentoi työn muuttuneen ”manuaalisesta työstä on siirrytty tietoyhteiskuntaan, joka vaatii erilaista kognitiivista kapasiteettia”, ja toinen totesi ”työn kognitiiviset ja sosiaaliset vaatimukset ovat kiistatta kasvaneet”. Kaikki asian esiin tuoneet olivat siis yhtä mieltä siitä, että työelämässä on esiintynyt muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet omalta osaltaan työntekijöiden kuormittumiseen. Osa näistä muutoksista kytkeytyy samaan tehokkuuden vaatimuksen kasvuun kuin haastateltujen esiin tuoma huoli yt-neuvotteluihin liittyen.

Muutama haastatelluista nosti esiin viimeisen vuosikymmenen aikana työpaikoilla käydyt yt-neuvottelut kuvaten: ”Työntekijäpuolella työn taloudelliset odotukset ja paineet ovat olleet viime vuosina hurjia, on saatettu käydä useat yt-neuvottelut muutaman vuoden sisään jolloin paineet ovat kasvaneet, kun samaa työtä jää tekemään aiempaa pienempi porukka. Lisäksi jää vielä epävarmuus siitä, säilyykö oma työ”. Toinen kommentoi:”Yt-neuvottelut näkyvät omalla vastaanotollanikin viikoittain. Ne ovat laittaneet osassa työpaikoista työntekijät koville ja se näkyy”. Yksi haastatelluista kertoi yt-neuvotteluiden heijastuvan myös siinä, että työpaikoilla joissa yt-prosessi tai useampia prosesseja on ollut: “Ei uskalleta lähestyä esimiestä ja kertoa liiallisesta työkuormituksesta, työpaikan ilmapiirissä olevista puutteista tai esimerkiksi työpaikkakiusaamisesta, vaan pyritään säilymään hiljaa ja mahdollisimman näkymättömiä, ettei leimauduttaisi työnantajan silmissä (mikäli uusi yt-prosessi käynnistyy).”

Työpaikan vaaratilanteiden osalta haastateltujen kesken oli enemmän hajontaa. Osa ei osannut kommentoida ja kertoi, ettei ole ainakaan kohdannut tilannetta, jossa työpaikan vaaratilanne ja masennus olisivat olleet samalla henkilöllä ja, jolloin olisi arvioitu näiden mahdollista yhteyttä. Toisaalta osa piti vaaratilanteen ja masennuksen välistä yhteyttä melko selkeänä ja oli sitä

mieltä, että jos tilanne jää vaaratilanteeksi, on riski masennukselle pienempi, kuin jos vaaratilanne aktualisoituu. Riskiä masennukselle pidettiin suurempana, jos kyse ei ole mahdollisesta vaaratilanteesta, vaan tilanteesta, jossa jotain sattuu ja riskiä myös kuvattiin sitä suuremmaksi, mitä vakavampia asioita vaaratilanteen yhteydessä on sattunut. Vaaratilanteista esimerkkeinä esiin nousivat hoitoalalla tilanteet, joissa esimerkiksi dementoitunut tai muusta syystä disorientoitunut potilas käy hoitajan kimppuun, työtoverin tapaturmainen kuolema, työpaikalla sattuneet ryöstöt tai niiden yritykset tai asiakaspalvelutyössä aggressiiviset asiakkaat.

Osa haastatelluista ei kuitenkaan pitänyt vaaratilanteen ja masennuksen välistä mahdollista yhteyttä kovinkaan todennäköisenä. Fyysiseen vammaan liittyvään kipuun ja masennukseen taas lähes kaikki vastaajat olivat törmänneet työssään ja henkilöt, jotka näitä tilanteita olivat kohdanneet, pitivät näiden välistä syy-seuraussuhdetta selkeänä. Masennukselle altistavaa tai sen taustalla vaikuttavaa kipua kuvailtiin pitkäkestoiseksi, krooniseksi, pysyväksi, syyltään epäselväksi kivuksi, hermokivuksi, arvaamattomaksi ja ennakoimattomaksi kivuksi. Toisaalta kaikilla haastatelluista ei ollut selkeää mielipidettä siitä, onko masennuksella ja kivulla mahdollisesti tietyissä tilanteissa syy-seuraussuhde, mutta hekin epäilivät sen olevan mahdollista.

Tapaturman edellytysten eli äkillisyyden ja odottamattomuuden haastateltavat ajattelivat täyttyvän esimerkiksi tilanteissa, joissa ensin sattuu äkillinen fyysinen työtapaturma, jonka seurauksena kehittyy masennus. Täten siis haastateltujen ajatus masennuksen äkillisyydestä ja odottamattomuudesta näissä edellä mainituissa tilanteissa korreloi korkeimman oikeuden ratkaisukäytännön kanssa. Toisaalta useampi haastatelluista piti myös kiusaamistilanteiden aiheuttamaa masennusta äkillisenä ja odottamattomana. Osa haastatelluista kuitenkin piti määritelmiä odottamaton ja äkillinen huonosti masennuksen tyyppitilanteisiin sopivina, moni haastatelluista totesi masennuksen kehittyvän pidemmän ajan kuluessa ja siten sopivan huonosti tapaturmalta edellytettyihin tunnusmerkkeihin. Osa haastatelluista ajatteli, että masennuksen voidaan sanoa olevan äkillinen esimerkiksi verraten masennuksen kehittymisaikaan yleensä. Kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että liialliseen työkuormitukseen ja siitä mahdollisesti aiheutuvaan masennukseen ei sovi odottamattomuuden tai äkillisyyden määritelmä, sillä nämä tilanteet kehittyvät pidemmän ajan kuluessa työpaineen kasvaessa. Kuten edellä on todettu, ei työtapaturma- ja ammattitautilain valmisteltuaineisto auta selvittämään tarkasti, mitä esimerkiksi äkillisyydellä ja odottamattomuudella tarkoitetaan. Tästä johtuen on osoittautunut haastavaksi oikeudellisesti arvioida esimerkiksi masennuksen äkillisyyttä ja odottamattomuutta työtapaturma- ja ammattitautilain tarkoittamassa mielessä. Haastattelujen jälkeen voidaan ainoastaan

todeta, ettei haastatteluun vastanneilla tai edes haastatelluilla terveydenhuollon ammattihenkilöillä tai esimerkiksi haastatelluilla työterveyslääkäreilläkään vallitse yhtenäistä näkemystä siitä, voiko masennus olla äkillinen ja odottamaton lain tarkoittamassa tai missään arvioinnissa.

Yksimielisyys haastateltujen kesken vallitsi siitä, että työntekijöiden henkisen terveyden suojelu on jäänyt fyysisen terveyden suojelusta ja että tätä tilannetta tulisi parantaa eritoten aloilla, jossa työ kuormittaa enemmän henkisiä kuin fyysisiä voimavaroja. Samoin kaikki haastatelluista pitivät tutkimusaihetta tärkeänä ja totesivat sen jollakin tasolla liittyvän myös haastateltujen henkilöiden omassa työssään tekemään arviointiin masennuksen mahdollisesta työperäisyydestä. Kaksi haastatelluista korosti tutkimusaiheen tärkeyden yhteydessä myös sitä, että vaikka alussa kuvatut tilastot masennuksesta nuorten työkyvyttömyyden aiheuttajana ovat huolestuttavat, tulee muistaa se vielä huolestuttavampi seikka, etteivät mielenterveydellisistä ongelmista kaikista eniten kärsivät nuoret välttämättä koskaan edes pääse työelämään saakka, ja siten ole edes osana näitä jo sinänsä huolestuttavia tilastoja. Yhteinen näkemys haastateltujen kesken vallitsi myös siitä, että työsuojelussa tulisi kiinnittää tulevaisuudessa huomattavasti nykyistä enemmän huomiota henkiseen työsuojeluun. Moni haastatelluista totesi, että fyysisen terveyden suojelu on hyvällä tolalla ja säännökset pääasiassa toimivia, mutta henkisen terveyden osalta olemassa olevia säännöksiä ei välttämättä noudateta ja ettei niitä koeta myöskään riittäviksi, vaikka säännöksiä noudatettaisiinkin.

Toisaalta useampi haastatelluista poistaisi esiin tulleita ongelmia myös muilla tavoin kuin lainsäädäntöteitse. Useat haastatelluista toivoivat työpaikoille vihdoin integroitavan parempaa keskustelukulttuuria, jossa asioista puhuttaisiin. Yhtenä toimivana ratkaisuna pidettiin myös moniammatillisen mallin kehittämistä sekä varhaisen tuen mallin aktiivisempaa hyödyntämistä työpaikoilla.

Samassa yhteydessä useat haastatellut totesivat, että on haastavaa ja vaikeaa muotoilla lainsäädäntöä, joka takaa kaikille tasapuolisen suojelun, mutta erottelee ei-työperäiset syyt korvauksen ulkopuolelle ja ottaa huomioon toisaalta masennuksen taustalla mahdollisesti vaikuttavat geneettiset syyt sekä moneen masennukseen liitännäiseen asiaan liittyvän kokemuksellisuuden. Kokemuksellisuus nähtiin ongelmalliseksi erityisesti työpaikkakiusaamisen osalta. Erityisen hankalana pidettiin sitä, että samoissa olosuhteissa toinen työntekijä voi kokea kiusaamista tai terveydelle haitallista kuormitusta, ja toinen taas ei koe näitä asioita. Sinänsä moni piti hyvänä ajatuksena sitä, että työtapaturmia ja ammattitauteja koskevaa lainsäädäntöä uudistettaisiin vastaamaan paremmin nyt työelämässä olevia vaaroja. Moni myös totesi, että vaikka työnantajalle

on jo säädetty velvollisuudesta arvioida työpaikan vaarat, mukaan lukien henkistä kuoritusta aiheuttavat seikat, ei tämä käytännössä kuitenkaan toteudu riittävästi työpaikoilla.

8. LOPUKSI

8.1 KRITEERIT JOILLA ARVIOIDAAN ONKO KYSE TYÖTAPATURMASTA

Kysymykseen, voiko masennun olla työtapaturma, ja jos voi niin missä tilanteissa on tutkielman avulla saatu tiettyjä selkeitä kannanottoja ja rajanvetoja. Ensinnäkin masennus voi olla työtapaturmana pidettävä ja sellaisena korvattava, sillä aiheesta on olemassa jo korkeimman oikeuden ratkaisuja, joissa masennus on korvattu työtapaturmana. Toisaalta masennuksen arvioinnissa työtapaturmana ovat nousseet esiin tietyt korostuneet kriteerit, joita ovat toisaalta tapaturman määritelmän edellyttämät tapahtuman äkillisyys, odottamattomuus, ulkoinen tekijä, vamma sekä syy-yhteys. Toisaalta oikeuskäytännöstä, erityisesti korkeimman oikeuden tapaturmia ja työtapaturmia koskevasta oikeuskäytännöstä esiin ovat nousseet arvioinnissa huomioitavat seikat siitä, onko henkilöllä aiempaa masennus- tai mielialaoireilua ja kuinka pian sairastunut on hakeutunut avun piiriin ja hoitoon sekä tapaturmatapahtuman ja masennusoireilun ajallinen yhteys. Tarkastellun oikeuskäytännön valossa on selvinnyt, kuten jo edellä on todettu, se, että masennusta on korvattu työtapaturmana kipua aiheuttaneen tapaturman yhteydessä, työpaikalla sattuneen vaaratilanteen yhteydessä sekä työyhteisön sosiaalisissa ongelmatilanteissa, eli niin sanottujen työpaikkakiusaamistilanteiden yhteydessä. Sitä seikkaa, että masennusta korvattaisiin työtapaturmana sellaisenaan ja erillisenä muista fyysisistä tapaturmista, on pidettävä läpikäydyn aineiston valossa epätodennäköisenä niin kauan kuin työtapaturmia – ja ammattitauteja koskeva lainsäädäntö ei olennaisesti muutu nykyisestä. Vaikka haastattelututkimuksessa on käynyt ilmi se, miten useat terveydenhuollon ammattihenkilöt ja työkyvyn arvioinnin kanssa työskentelevät ammattilaiset pitävät kiusaamisella, unettomuudella, ylikuormituksella ja työstressillä, kivulla sekä työpaikan vaaratilanteilla olevan nähtävissä selkeitä syy-seuraussuhteita masennukseen, eivät ne vielä riitä, mikäli muut työtapaturmalta oikeudellisessa arviossa edellytetyt kriteerit tai seikat eivät täyty.

8.2 YHTEENVETOA

Sekä tutkielman oikeusdogmaattisen osion että haastattelututkimuksen perusteella voidaan todeta molempien tuoneen omalta osaltaan esiin sen, etteivät lääketieteellinen ja psykologinen tutkimustieto ja lainsäädännön nykytila kohtaa useinkaan kohtaa, kun on kyse työtapaturmia ja ammattitauteja koskevista asioista. Tämä tuli esille muun muassa siinä, että lääkärit kirjaavat usein työuupumuksen ohelle toisen diagnoosin, joka usein on masennus, siitä syystä ettei KELAn käytäntöjen johdosta työuupumuksen diagnoosi oikeuta KELA:n maksamaan sairauspäivärahaan, vaikka tutkimustiedon valossa tiedetään, että yhtenä tärkeänä tekijänä ja apuna sen estämisessä, ettei työuupumus kehittyisi edelleen ja muuttuisi masennukseksi, on sairausloma

ja lepo eritoten silloin, kun työuupumuksen taustalla olevien syiden selvittäminen vie aikaa joko työpaikalla, työntekijällä itsellään tai molemmissa. Toisaalta näiden kahden kohtaamattomuus tuli esille myös siinä, että ne seikat, joita haastatellut pitivät selkeästi mahdollisina masennuksen kanssa syy-yhteydessä olevina seikkoina, olivat osittain yhteneväisiä korkeimman oikeuden ratkaisukäytännön kanssa, mutta toisaalta niissä oli myös merkittäviä eroavaisuuksia. Eroavaisuudet nousivat esille esimerkiksi siinä, ettei korkein oikeus ole katsonut työuupumusta tai liiallista työkuormitusta vielä kertaakaan työtapaturman aiheuttajaksi, vaikka vastaajat olivat hyvin yksimielisiä siitä, että on olemassa sekä tutkimustietoa että haastateltujen käytännön kokemusta liiallisen työkuormituksen ja masennuksen yhteydestä.

Toisaalta haastatteluissa nousi selvästi esille myös se seikka, että haastateltujen ja korkeimman oikeuden ratkaisukäytännön välillä vallitsi muun muassa pitkittynyttä kipua ja työpaikan vaaratilanteita sekä masennusta koskeva selkeä konsensus. Haastatellut kertoivat, että nykylainsäädännössä on olemassa ihan hyvä instrumentti, työn vaarojen arviointi, jolla työikäisten masennusta voidaan ehkäistä, mikäli tätä instrumenttia käytetään. Työhön liittyvien henkisten ja psyykkisten vaarojen arvioinnissa, kartoittamisessa ja poistamisessa haastatellut kertoivat olevan suuria vaihteluja eri työpaikkojen välillä.

LIITE 1

Haastateltava	Koulutus	Työkokemus
A	Psykiatrian erikoislääkäri, psykoterapeutti, perheterapia erityistaso, yliopiston PD sosiaali & terveys johtamiskoulutus.	Noin 25 vuotta lääkärin psykiatrina erikoissairaanhoidon yksiköissä julkisella puolella.
B	Dosentti, Lääketieteen lisensiaatti, työterveyslääkäri.	Työskennellyt lääkärinä 35 vuotta. Toimii myös aktiivisesti tutkimustyössä.
C	Lääketieteen lisensiaatti	Työskennellyt uran alussa terveyskeskuksessa yleislääkärinä sekä yksityisellä sektorilla. Sittemmin työskennellyt yli 20 vuoden ajan työterveyslääkärinä yksityisellä sektorilla.
D	Psykologi, psykologian lisensiaatti. Työpsykologin erityispätevyys.	Työpsykologina pääasiassa julkisella sektorilla.
E	*Vastaaja E halunnut poistua tutkimuksesta haastattelun jälkeen.*	
F	*Vastaaja F halunnut poistua tutkimuksesta haastattelun jälkeen*	
G	Fysioterapeutti, psykofyysisen fysioterapian BBA (Basic Body Awareness therapy) lisäkoulutus meneillään	Työskentely fysioterapeuttina vanhainkodissa, lotta-, veteraani-, ja sotainvalidikuntouttajana, nykyisin ryhmäliikunnan ohjaaja, fysioterapeutti ja kuntouttaja yksityisellä sektorilla, asiakkaista valtaosa työssäkäyviä

LIITE 2

Kysymyspaneeli Kaikille:

1. Minkälaisia kokemuksia sinulla on työsi vuoksi masentuneista työikäisistä ja työelämässä olevista henkilöistä? Missä tilanteissa nämä ovat syntyneet?

2. Oletko koskaan joutunut arvioimaan masennuksen ja työn välistä mahdollista syy- seuraussuhdetta?

3. Mikä on mielipiteesi, onko masennuksella ja työstä aiheutuneella stressillä tai ylikuormituksella mahdollisesti syy-seuraussuhde? Jos, niin voisitko kertoa jonkin esimerkin?

4. Onko työelämän muuttuminen johtanut mielestäsi siihen, että esim. nykyinen tietotyö altistaisi tai vaarantaisi työntekijöitä enemmän psyykkisille kuin fyysisille sairauksille? Onko mielestäsi psyykkisten ja fyysisten sairauksien välillä eroja esim. ennalta varautumisessa mietittäessä työkuormitusta, työpaikan työturvallisuutta tai työturvallisuussuunnitelmaa?

5. Miten työnantajan toiminnan tulisi erota fyysistä työtä tekevien ja tietotyötä tai asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden kohdalla?

6. Tutkimustulosten perusteella työkuormitus ja stressi altistavat myös masennukselle. Millaiset asiat kokemuksesi mukaan yleensä vaikuttavat työntekijän kokemaan stressiin tai työkuormitukseen? (Lääketieteellisissä artikkeleissa on esitetty näkemys, että psykososiaaliset kuormitustekijät voidaan arvioida kuten muutkin työpaikan riskit)

7. Voidaanko työkuormitusta mitata esim. työntekijän tekemillä työtunneilla? Miten kuormitusta on mahdollista seurata ja miten työnantaja saa tietoa siitä, millaista työntekijöiden kuormitus on? (Työnantajalla on työturvallisuuslain 10 §:n mukaan velvollisuus seurata työn kuormittavuutta)

8. Voidaanko työuupumuksen muuttuminen masennukseksi jotenkin estää?

9. Kokemuksesi mukaan, millä seuraavista voi olla syy-seuraussuhde. Kertoisitko lisäksi jotakin esimerkkejä.

a) Työpaikkakiusaaminen ja masennus
b) Liiallinen työkuormitus ja masennus
c) Työpaikan vaaratilanne ja masennus
d) Työtapaturmasta aiheutunut fyysinen vamma ja siitä seurannut kipu ja masennus
    a. Minkä tyyppisellä kivulla on löydettävissä syy-seuraussuhde masennukseen? (oikeuskäytännössä ankara ja pitkäkestoinen)

10. Millä työyhteisön sisäisillä tekijöillä on kokemuksesi mukaan vaikutusta työntekijöiden kuormituksen, työuupumuksen tai masennuksen ehkäisyssä?

11. Jos työssäsi vaikutat esim. asiakkaiden, potilaiden tai alaisten työssä jaksamiseen, miten otat työuupumukseen liittyvät riskit huomioon omassa työtehtävässäsi? Millä toimilla pyrit niitä ehkäisemään?

12. Miten nykyinen lainsäädäntö mielestäsi toimii? Jos voisit esittää jonkinlaisia muutoksia nykyiseen työtapaturmalainsäädäntöön, mitä ne olisivat?

Lisäkysymykset lääketieteellisen koulutuksen omaaville haastateltaville:

13. Masennuksen kohdalla yhdeksi omaksi probleemakseen on noussut työuupumuksen ja masennuksen erottelu. Kuinka helppoa ne on erottaa toisistaan, tai onko tilanteita joissa ei voida selkeästi sanoa kummasta on kyse? Toisaalta miten Kelan korvauskäytäntö ICT koodien perusteella vaikuttaa tässä arvioinnissa?

14. Mitä lääketieteessä yleensä tarkoitetaan ns. sisäsyntyisellä sairaudella, ja voidaanko masennusta pitää ns. sisäsyntyisenä sairautena? (tällöin ei kuuluisi työtapaturma- ja ammattitautilain soveltamisalaan)

15. Mitkä ovat masennuksen oireet? Voiko masennus aiheuttaa passiivisuutta, joka voi näkyä esim. hoitoon hakeutumisessa?

16. Onko masennuksen perimmäinen syy aina löydettävissä? Toisaalta oletko kohdannut tilanteita, joissa se on ollut helppo löytää? Onko mahdollista poissulkea tiettyjä syitä (esim. henkilökohtaiset tai työperäiset syyt?)
    Työtapaturman määritelmä on *ulkoisesta tehtävästä johtuva äkillinen ja odottamaton tapaturma, joka aiheuttaa työntekijälle vamman tai sairauden.* Tästä on siis erotettavissa sekä äkillisyys että odottamattomuus.

17. Tapaturman määritelmän mukaan tapaturman on oltava äkillinen. Milloin masennusta voidaan pitää äkillisenä? Missä tilanteissa masennus voi olla seurausta äkillisestä tapahtumasta?

18. Tapaturman määritelmän mukaan tapaturman on oltava odottamaton, eli tilanteen tulee olla työntekijälle ennalta arvaamaton. Miten mielestäsi soveltuu masennukseen, eli missä tilanteissa masennus voisi olla seurausta odottamattomasta tapahtumasta? Voisiko esim. työpaikkakiusaamistilanne olla tällainen odottamaton tilanne? Entä työpaikan vaaratilanne?

19. Masennuksen alueellisuus, onko mahdollista sanoa, missä hetkessä tai milloin masennus on tarkalleen puhjennut? Miten todetaan, että *nyt* henkilö on sairastunut masennukseen? Miten sairastumisen ajallista ulottuvuutta on mahdollista arvioida?

20. Ammattitaudin osalta on laissa säädetty, että ammattitaudin tulee johtua altistumisesta fysikaaliselle, kemialliselle tai biologiselle tekijälle, jotta vamma tai sairaus voidaan katsoa ammattitaudiksi. Voisiko joku edellä mainituista fysikaalisesta, kemiallisesta tai biologisesta altistuksesta aiheuttaa myös masennusta? Entä tällaiseen ammattitautiin sairastuminen? Voiko se johtaa osaltaan myös masennuksen syntymiseen?