

Vastuun kohdentaminen työturvallisuusrikoksissa

Lapin yliopisto
Maisteritutkielma
Toni Määttä
Rikosoikeus
Kevät 2019

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Vastuun kohdentaminen työturvallisuusrikoksissa

Tekijä: Toni Määttä

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Rikosoikeus

Työn laji: Tutkielma_X_Laudaturtyö__Lisensiaatintyö__Kirjallinen työ__

Sivumäärä: IX + 71

Vuosi: 2019

Tiivistelmä: Työturvallisuusrikosta pidetään merkittävimpänä työrikosten kriminalisoinneista. Työturvallisuusrikoksissa ongelmana on kuitenkin usein vastuun kohdentaminen. Tutkimuksessa selvitetään, kuka on rikosoikeudellisessa vastuussa työturvallisuusrikoksesta voimassa olevan lainsäädännön mukaan, ja mitä kriteereitä vastuun kohdentamisessa tulee ottaa huomioon. Tutkimuksessa keskitytään erityisesti fyysiseen työturvallisuuteen ja vastuun kohdentamiseen organisaation sisällä. Tutkimusmetodina on lainopillinen eli oikeusdogmaattinen metodi.

Vastuun kohdentamiseksi työturvallisuusrikoksissa on aina ensin selvitettävä ne henkilöt, jotka voivat ylipäättään tulla tuomituiksi erikoisrikoksesta kuten työturvallisuusrikoksesta. Vasta tämän jälkeen on mahdollista kohdentaa rikosoikeudellinen vastuu heidän välillään. Vastuun kohdentamisesta työturvallisuusrikoksissa säädetään rikoslain 47 luvun 7 §:ssä. Säännöksessä mainittujen kriteerien tulkinnassa keskeisessä asemassa ovat lain esityöt sekä oikeuskäytäntö. Koska työturvallisuusrikokseen syyllistytään usein oikeushenkilön toiminnassa, on lainkohdan kriteerejä sovellettaessa huomioitava myös aineellisen työlainsäädännön säännökset. Lisäksi vastuuta työturvallisuusrikoksista on voitu vuodesta 2003 alkaen kohdentaa oikeushenkilöön yhteisöosakon muodossa.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että vastuun kohdentaminen tapahtuu aina tapauskohtaisesti. Vastuun kohdentamiseksi on aina selvitettävä kyseessä olevan yrityksen sisäiset järjestelyt sekä henkilöiden todelliset vastuu- ja valtasuhteet. Hieman yleistäen voidaan kuitenkin todeta, että vastuu kohdennetaan niihin työorganisaation henkilöihin, jotka täyttävät seuraavat kriteerit: 1) esimiesasema, 2) velvollisuutena työturvallisuudesta huolehtiminen, 3) riittävät toimivaltuudet ja osaaminen puuttua havaitsemiinsa työturvallisuuspuutteisiin ja 4) tuottamuksessa ei ole vastuun poistavia seikkoja.

Lisäksi rikosoikeudellinen vastuu näyttää kohtaavan erityisesti ali- ja keskijohtoa, vaikka rikoslain kokonaisuudistuksen toisen vaiheen tavoitteena oli kohdentaa vastuuta enemmän ylimpään johtoon. Merkittävimpänä syynä tähän on se, että ylimmän johdon rikosoikeudellinen vastuu näyttää olevan usein vaikeammin osoitettavissa verrattuna työnjohtajien vastuuseen.

Avainsanat: rikosoikeus, rikosvastuu, työturvallisuusrikos, vastuun kohdentaminen, valvontavelvollisuus, laiminlyönti

SISÄLLYS

LÄHDELUETTELO	V
KUVIOT	IX
1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat	1
1.2 Tutkimuskohde, aiheen rajaus ja metodi	3
1.3 Työturvallisuusrikoksia koskevan lainsäädännön kehitys	5
1.4 Tutkielman rakenne ja lähdeaineisto	7
2 TYÖTURVALLISUUSRIKOS	9
2.1 Sääntelyn tausta ja tavoitteet.....	9
2.2 Työturvallisuusrikosta koskeva säännös.....	10
2.3 Säännöksen suhde muihin tunnusmerkistöihin.....	11
2.4 Työturvallisuusrikos erikoisrikoksena.....	13
2.4.1 <i>Delicta propria</i>	13
2.4.2 <i>Työnantaja</i>	13
2.4.3 <i>Työnantajan edustaja</i>	15
2.4.4 <i>Muut vastuutahot</i>	17
2.4.5 <i>Osallisuus työturvallisuusrikokseen</i>	19
2.5 Teon luonne	20
2.5.1 <i>Vaarantamisluonne ja varsinainen laiminlyöntirikos</i>	20
2.5.2 <i>Tahallisuus tai tuottamus</i>	22
2.6 Työturvallisuusmääräysten rikkominen.....	24
2.6.1 <i>Teko</i>	24
2.6.2 <i>Työturvallisuusmääräyksen käsite</i>	25
2.6.3 <i>Työturvallisuusmääräyskäsitteen ja blankosääntelyn ongelmat</i>	27
2.7 Laiminlyöntivastuu	29
2.7.1 <i>Teko</i>	29
2.7.2 <i>Valvontavelvollisuuden laiminlyönti</i>	30
2.7.3 <i>Työsuojelun yleisten edellytysten laiminlyönti</i>	32
2.8 Ennalta-arvaamattomuuden ja työntekijän myötävaikutuksen merkitys tuottamukseen	33
3 VASTUUN KOHDENTAMINEN	38
3.1 Lähtökohdat vastuun kohdentamiselle.....	38
3.2 Vastuun kohdentamista ohjaavat kriteerit.....	39

3.2.1 Rikoslain 47 luvun 7 §.....	39
3.2.2 Velvollisuudet	40
3.2.3 Henkilön asema	41
3.2.4 Tehtävien ja toimivaltuuksien laatu ja laajuus	41
3.2.5 Muu osuus lainvastaisen tilanteen syntyyn tai jatkumiseen	44
3.2.6 Kokonaisharkinta	46
3.3 Vastuun siirtäminen	47
3.4 Vastuiden rinnakkaisuus	49
3.5 Rikosoikeudellinen vastuu työturvallisuuspuutteista organisaation eri tasoilla ...	50
3.5.1 Työorganisaation eri tasot	50
3.5.2 Ylin johto	51
3.5.3 Keskijohto.....	54
3.5.4 Työnjohto.....	55
3.5.5 Työsuojelupäällikkö	57
3.6 Vahingonkorvausoikeudellinen vastuu työturvallisuusrikoksissa	57
3.7 Eriytilanteita vastuun kohdentamisen kannalta.....	59
4 VASTUUN KOHDENTAMINEN TYÖNANTAJAORGANISAATIOON	61
4.1 Sääntelyn tausta ja tavoitteet.....	61
4.2 Edellytykset yhteisöosakon määräämiselle	62
4.2.1 Rikoksen tapahtuminen oikeushenkilön toiminnassa	62
4.2.2 Yhteisöosakon määräämisen peruste	63
4.3 Oikeushenkilön vastuun suhteesta työturvallisuusrikoksen tekijän vastuuseen ...	67
5 LOPUKSI	69

LÄHDELUETTELO

Kirjallisuus

Ala-Mikkula, Enni: Työturvallisuus ja toimitusjohtajan valvontavastuu. Oikeustieto 1/2016, s. 13-18.

Alvesalo, Anne – Nuutila, Ari-Matti (toim.): Rangaistava työn turvattomuus. Poliisi-ammattikorkeakoulu. Espoo 2006.

Bittle, Steven - Snider, Lauren: Law, Regulation, and Safety Crime: Exploring the Boundaries of Criminalizing Powerful Corporate Actors. Canadian Journal of Law and Society. Cambridge University Press (30) 2015, s. 445-464.

Frände, Dan: Yleinen rikosoikeus. Helsinki 2005.

Hahto, Vilja: Työturvallisuusrikos kokonaisuudistuksessa. Oikeustieto 1a/1998, s. 8-11. (Hahto 1998a)

Hahto, Vilja: Kuka vastaa työturvallisuudesta. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Rikos- ja prosessioikeuden julkaisusarja B:13. Turku 1998. (Hahto 1998b)

Hahto, Vilja: Uhrinmyötävaikutus ja rikosentekijän vastuu. Helsinki 2004.

Hannula, Antti – Kari, Matti – Mäki, Tia: Osakeyhtiön hallituksen ja johdon vastuu. Helsinki 2014.

Helminen, Johanna: Työntekijän suojeluperiaatteen suhteesta työturvallisuusrikosten vastuunäkökohtiin. Teoksessa Jalanko, R. – Siiki, M. (toim.), 2009. Kirjoituksia työoikeudesta, s. 253–267. Helsingin hovioikeus. Helsinki 2009.

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo: Työsuojeluvastuuopas. Lakimiesliiton kustannus. 12. uudistettu painos. Helsinki 2018.

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. 6. uudistettu painos. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 2016. (Hietala ym. 2016)

Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki 2011.

Jareborg, Nils: Handling och uppsåt. Stockholm 1969.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteinen. 10. Uudistettu painos. Raisio 2004.

Kallio, Heikki: Rangaistava menettely ja rikosvastuu kolmannen maan kansalaisen luvattomaan työntekoon liittyvissä rikoksissa. Joensuu 2015.

Kelly-Kilgore, Sarah – Smith, Emily M: Corporate Criminal Liability. American Criminal Law Review. (48) 2011, s. 421-453.

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa – Vento, Harri: Työrikos. Rovaniemi 1998.

Lahti, Raimo: Rikosvastuun kohdentamisesta yhteisössä ja sen sääntelystä. *Lakimies* 8/1998, s.1271-1284.

Matikkala, Jussi: Rikosoikeudellinen vastuu työturvallisuudesta. Teoksessa Frände, Dan – Matikkala, Jussi – Tapani, Jussi – Tolvanen, Matti – Viljanen, Pekka – Wahlberg, Markus: *Keskeiset rikokset*, s. 957-984. Helsinki 2014.

Määttä, Kalle: *Oikeustaloustieteen perusteet*. Helsinki 2016.

Nissinen, Matti: Rikosvastuun kohdentamisesta yhteisössä. Sisäasiainministeriö, poliisi-osasto. *Poliisin oppikirjasarja 3/97*. Helsinki 1997.

Nuutila, Ari-Matti: Rikosoikeudellinen huolimattomuus. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1996.

Nuutila, Ari-Matti: *Rikoslain yleinen osa*. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1997.

Saloheimo, Jorma: Työturvallisuusvastuusta. Tutkimus työturvallisuutta koskevan rangaistusvastuun edellytyksistä. Helsinki 1981.

Saloheimo, Jorma: *Työturvallisuus: Perusteet, vastuu ja oikeusturva*. Helsinki 2016.

Siiki, Pertti: Työturvallisuuslainsäädäntö: Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Helsinki 2002.

Siiki, Pertti: *Työturvallisuuslaki*. Helsinki 2010.

Sortti, Toni: *Työturvallisuusrikokset*. Porvoo 2013.

Sortti, Toni: *Työturvallisuusrikokset*. Teoksessa Johanna Havula – Timo Jarmas – Seppo Koskinen – Anu-Tuija Lehto – Nina Meincke – Jaana Paanetoja – Timo Pehrman – Jenny Rintala – Jan Schugk – Toni Sortti – Heli Tikkanen – Vesa Ullakonoja – Anne Vänskä: *Työturvallisuus-oikeus*, s. 380-412. Keuruu 2018.

Tapani, Jussi – Tolvanen, Matti: *Rikosoikeuden yleinen osa: Vastuuoppi*. 2. Uudistettu painos. Helsinki 2013.

Tombs, Steve: Violence, safety crimes and criminology. *British Journal of Criminology*. (47) 2007, s. 531-550.

Työsuojeluhallinto: *Työsuojeluasioiden oikeuskäsittelyt*. Tampere 2007.

Työterveyslaitos: *Yhteisövastuu, turvallisuus ja työturvallisuusrikos muuttuvan työelämän ja lainsäädännön haasteissa (Loppuraportti)*. Helsinki 2017.

Ullakonoja, Vesa: Työturvallisuusrikos ja työturvallisuusrikkomus. Teoksessa Seppo Koskinen – Martti Kairinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen: *Työoikeus*, s. 1623–1657. 5. uudistettu painos. Helsinki 2018.

Äimälä, Markus – Åström, Johan – Nyssölä, Mikko: *Käytännön työoikeutta esimiehille*. 5. uudistettu painos. Helsinki 2012.

Virallislähteet

EOAK/6954/2017 (7.3.2018): Eduskunnan oikeusasiamiehen lainsäädäntöesitys työriskosten vanhentumisajan pidentämiseksi.

HE 94/1993 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.

HE 95/1993 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle oikeushenkilön rangaistusvastuuta koskevaksi lainsäädännöksi.

HE 224/1998 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain 49 §:n, työterveyshuoltolain 9 §:n ja rikoslain 47 luvun 1 §:n muuttamisesta.

HE 44/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle rikosoikeuden yleisiä oppeja koskevan lainsäädännön uudistamiseksi.

HE 53/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle eräiden rikoslain talousrikossäännösten ja eräiden niihin liittyvien lakien muuttamiseksi.

HE 59/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

LA 12/2012 vp. Lakialoite rikoslain 47 luvun 1 §:n muuttamisesta.

LaVM 22/1994 vp. Lakivaliokunnan mietintö n:o 22 hallituksen esityksestä rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.

OKV/927/1/07 (18.8.2008): Oikeuskanslerin päätös 18.8.2008 esitutinnan joutuisuutta koskevaan kanteluun.

TyVL 1/1994 vp. Työ- ja tasa-arvovaliokunnan lausunto.

Oikeuskäytäntö

Korkein oikeus

KKO 1978 II 18

KKO 1982 II 66

KKO 1982 II 70

KKO 1982 II 132

KKO 1984 II 224

KKO 1986 II 116

KKO 1990:71

KKO 1993:162

KKO 2002:43

KKO 2008:82

KKO 2010:34

KKO 2012:105

KKO 2013:56

KKO 2014:20

KKO 2014:75

Hovioikeudet

Helsingin HO 03.11.2016 Dnro R 15/2767

Helsingin HO 28.02.2018 Dnro R 17/590

Helsingin HO 31.05.2018 Dnro R 17/523

Rovaniemen HO 1.12.2017 Dnro R 16/514

Käräjäoikeudet

Itä-Uudenmaan käräjäoikeus 21.09.2015 R 13/209

Internetlähteet

Suomen virallinen tilasto (SVT): Syytetyt, tuomitut ja rangaistukset [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-6680. 2015, 1. Katsaus rangaistuksiin 2015 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 26.4.2019]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/syyttr/2015/syyttr_2015_2016-09-30_kat_001_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työtaturmat [verkkojulkaisu]. ISSN=1797-5999. 2016. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 28.2.2019]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/ttap/2016/ttap_2016_2018-11-30_tie_001_fi.html

KUVIOT

Kuvio 1. Organisaatiokaavio

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Turvallisilla työolosuhteilla on suuri merkitys väestön hyvinvoinnille. Turvattomista työoloista voi aiheutua merkittävää haittaa työntekijöiden terveydelle, jonka vuoksi työn tekemisen turvallisuutta on edistettävä lainsäädännön keinoin. Näin on toimittu esimerkiksi Euroopan unionin tasolla, jossa oikeus turvallisiin työoloihin on tunnustettu perusoikeusasiakirjan¹ 31 artiklassa. Kotimaisessa lainsäädännössä työturvallisuuden sääntelyn perusta on perustuslain (731/1999) 18 §:n 1 momentissa, jossa julkinen valta velvoitetaan huolehtimaan työvoiman suojelusta. Työturvallisuudella onkin vahva lainsäädännöllinen pohja eurooppalaisessa ja kotimaisessa oikeudessa.

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa tapahtui vuonna 2016 yhteensä noin 132 000 työtaturmaa, joissa 46 henkilöä menettivät henkensä. Työtaturmien määrä kasvoi hieman vuodesta 2015.² Työtaturmien suuresta määrästä huolimatta työturvallisuusrikoksia käsitellään tuomioistuimissa melko harvoin. Poliisin tietoon tulleita työturvallisuusrikoksia on 2010-luvulla ollut vuosittain hieman yli 200, joista arviolta noin toistasataa epäiltyä rikkomusta johtaa syytteen nostamiseen tuomioistuimessa.³ Työturvallisuusrikosten oikeuskäsittelyiden vähäiseen määrään suhteessa sattuneisiin työtaturmiin vaikuttaa suurelta osin se, ettei läheskään kaikissa työtaturmissa ole edes kyse työturvallisuusrikoksesta. Rikoslain (39/1889) 3 luvun 7 §:n 3 momentissa (515/2003) nimittäin säädetään, että ”pikemminkin tapaturmaan kuin tuottamukseen perustuvasta teosta ei rangaista.” Tämän johdosta pyrin myös tutkielmassa välttämään ”tapaturma”-termin käyttöä työturvallisuusrikoksen yhteydessä.

Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkitön täyttyminen ei edellytä vahinkoseurauksen, kuten työntekijän loukkaantumisen aiheutumista.⁴ Tästä huolimatta rikosoikeudellisen järjestelmän piiriin on katsottu valikoituvan ainoastaan vakavimmat työturvallisuussäännösten rikkomistapaukset, kuten vaikeaan loukkaantumiseen johtaneet teot tai laiminlyönnit.⁵ Tämä ei kuitenkaan ole ollut lainsäätäjän tarkoitus. Lisäksi työturvallisuusrikosten

¹ Euroopan Unionin perusoikeuskirja, Euroopan unionin virallinen lehti C 326/391 (2012/C 326/02). Euroopan Unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 1 kohdassa määrätään, että ”Jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin”.

² Suomen virallinen tilasto (SVT): Työtaturmat. Helsinki 2016.

³ Saloheimo 2016, s. 185.

⁴ Nuutila 1997, s. 90.

⁵ Ks. Saloheimo 2016, s. 185.

tuomioistuinkäsittelyiden vähäiseen määrään vaikuttaa myös se, etteivät kaikki tapaukset tule poliisin tietoon. Tällöin asiaa ei ikinä edes tutkita.

Työturvallisuusrikosten oikeuskäsittelyiden vähäisestä määrästä huolimatta kriminalisointi on merkittävä. Työturvallisuuspuutteista aiheutuvia vaaroja voi kohdata kuka tahansa työntekijä, joten asia koskettaa kaikkia työssä käyviä ihmisiä. Turvattomien työolojen ehkäisy onkin tärkeää niin yksilön kuin yhteiskunnankin kannalta. Työturvallisuuspuutteista johtuvat työntekijöiden loukkaantumiset aiheuttavat suuria kustannuksia työnantajalle ja yhteiskunnalle, minkä lisäksi kyseessä on työntekijän terveys. Myös työturvallisuusrikosten esitutkinta voi olla haastavaa, erityisesti vastuun kohdentamisen kannalta, mikä osaltaan aiheuttaa kustannusten kasvua. Rangaistussäännöksillä onkin keskeinen rooli työturvallisuuspuutteiden ennaltaehkäisyssä. Näistä syistä työturvallisuusrikosta voidaankin pitää merkittävimpänä työrikosten kriminalisoinneista.⁶

Työturvallisuusrikoksen sijoittumisesta rikosoikeudelliseen kenttään ei vallitse yksimielisyyttä alan toimijoiden välillä. Rikoslain sisäisen systematiikan perusteella työturvallisuusrikos voidaan luokitella työrikokseksi. Talous- ja yhteisörikollisuuden oikeuskirjallisuudessa työturvallisuusrikoksia kutsutaan kuitenkin yhteisöjen väkivaltarikollisuudeksi.⁷ Työturvallisuusrikoksen luonnehtiminen väkivaltarikollisuudeksi antaa kuitenkin harhaanjohtavan kuvan rikoksen todellisesta luonteesta. Työturvallisuusrikoksella voidaan toki saada aikaan esimerkiksi vammoja työntekijöille, mutta todellinen syy työturvallisuuspuutteille ovat kustannukset. Työturvallisuusrikoksella pyritäänkin ennen kaikkea säästämään työturvallisuusvelvoitteiden täyttämistä aiheutuvia kustannuksia. Siksi onkin syytä puhua työturvallisuusrikoksista talousrikollisuutena⁸. Myös *Tombs* on katsonut, että Britannian kriminologian määrittelemä väkivalta ei sisällä työntekijöille työstä aiheutuvia seurauksia.⁹

Työturvallisuusrikoksille on ominaista se, että siihen syyllistytään usein osana yritystoimintaa. Suomalaisessa oikeusjärjestelmässä voi rikosoikeuden yleisten periaatteiden mukaan olla rangaistusvastuussa yleensä vain luonnollinen henkilö. Tällöin

⁶ Ks. Nuutila 1997, s. 427, jonka mukaan työturvallisuusrikosta pidetään merkitykseltään ja moitittavuudeltaan tärkeimpänä työrikoksena.

⁷ Ks. esim. Alvesalo – Nuutila 2006, s. 10.

⁸ Ks. Alvesalo – Nuutila 2006, s. 12, jossa todetaan työturvallisuusrikoksien sisältyvät poliisin käyttämään talousrikollisuuden määritelmään.

⁹ Tombs 2007, s. 532. Tombs on kuitenkin sitä mieltä, että työturvallisuusrikoksen tulisi sisältyä Britanniassa väkivallan määritelmään.

rangaistusvastuuta ei voida kohdistaa suoraan oikeushenkilöön.¹⁰ Yritystoiminnassa tehtävistä rikoksista tekijävastuussa ovatkin tyypillisesti vain tietyssä asemassa olevat luonnolliset henkilöt. Ongelmaksi muodostuukin usein rangaistusvastuun kohdentaminen organisaation sisällä toimiviin luonnollisiin henkilöihin. Vastuun kohdentamiseen liittyy paljon huomioon otettavia ja tulkinnanvaraisia seikkoja, joten oikeuskäytännöllä on merkittävä rooli säännösten tulkinnan ohjaamisessa. Käytän tutkimuksessa termiä vastuun kohdentaminen, koska se kuvaa paremmin vastuun jakautumiseen liittyvää harkintaa. Vastuun kohdentuminen viittaa siihen, että vastuu kohdentuisi automaattisesti tiettyyn henkilöön. Työturvallisuusrikoksissa vastuun jakautumiseen vaikuttaa kuitenkin monet seikat, joten kohdentaminen antaa paremman kuvan siitä, että vastuu nimenomaisesti kohdennetaan tiettyihin henkilöihin eri kriteerien perusteella.¹¹

Työturvallisuusrikoksissa on lisäksi voitu vuodesta 2003 alkaen kohdistaa rangaistusvastuu myös oikeushenkilöön yhteisösakon muodossa. Vuonna 2003 rikoslain 9 luku (142/2003) muutettiin siten, että yhteisövastuuta koskeva sääntely soveltuu nykyisin myös työturvallisuusrikokseen.

1.2 Tutkimuskohde, aiheen rajausta ja metodi

Tutkimuskohteena on vastuun kohdentaminen työturvallisuusrikoksissa, erityisesti työorganisaation sisällä. Tutkimuskysymyksenä on, kuka on rikosoikeudellisessa vastuussa työturvallisuusrikoksesta voimassa olevan lainsäädännön mukaan, ja mitä kriteereitä vastuun kohdentamisessa tulee ottaa huomioon? Keskeistä on ensinnäkin selvittää potentiaalinen tekijäpiiri. Toiseksi on selvitettävä mitä rikoslain 47 luvun 7 §:n vastuun kohdentamista ohjaavat kriteerit pitävät sisällään. Rikosvastuun kohdentaminen työturvallisuusrikoksissa kytkeytyy luonnollisesti myös rikosoikeuden yleisiin oppeihin. Näistä keskeisimmässä asemassa ovat osallisuutta, laiminlyöntivastuuta ja tuottamusta koskevat periaatteet.¹² Onkin välttämätöntä käsitellä aihetta myös rikosoikeuden yleisten oppien kautta.

Tutkimuksessa ei syvennyty työturvallisuuslain (738/2002) säännöksiin, vaan niihin viitataan tarpeen vaatiessa, esimerkiksi oikeustapausten yhteydessä. Vaikka

¹⁰ Hietala – Hurmalainen - Kaivanto 2018, s. 128.

¹¹ Ks. Lahti 1998, s. 1271. Lahden mukaan käsitelmäärityksessä on painotettava termiä kohdentaminen myös siksi, että usea vastuusubjekti on ensi katsannossa mahdollinen.

¹² Lahti 1998, s. 1271.

työturvallisuusmääräykset ovatkin työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttymisen kannalta ratkaisevassa asemassa, ei niitä ole tarkoituksenmukaista - eikä edes mahdollista pituudeltaan rajatussa tutkielmassa - käsitellä perusteellisesti. Tärkein yksittäin työturvallisuusmääräys on työturvallisuuslain 8 §:n mukainen työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite.¹³

Tutkimuksen aiheen ulkopuolelle on rajattu psyykkinen työturvallisuus, josta voidaan myös tuomita työturvallisuusrikokseen.¹⁴ Tämä johtuu muun muassa siitä, että aiheesta on juuri ilmestynyt *Toni Sortin* kattava teos ”Työturvallisuusrikokset: Henkinen työsuojelu”. Lisäksi fyysiseen ja psyykkiseen työturvallisuuteen liittyvät oikeudenkäynnit eroavat toisistaan selvästi keskeisten oikeudellisten ongelmien osalta,¹⁵ jolloin niitä molempia ei ole tarkoituksenmukaista käsitellä pituudeltaan rajatussa tutkielmassa.

Käsiteltäessä rikosvastuun kohdentamista työturvallisuusrikoksissa on välttämätöntä tarkastella myös vastuun kohdentamista oikeushenkilöön. Yhteisövastuu liittyykin vahvasti työturvallisuusrikoksiin. Oikeushenkilön rangaistusvastuuta käsitellään kuitenkin vain tarpeellisilta osin pääpainon ollen selvästi vastuun edellytyksissä, ja soveltamisessa työturvallisuusrikostapauksiin. Tutkimuksessa ei käsitellä myöskään työturvallisuusrikoksesta määrättäviä seuraamuksia, jolloin tutkimuksen ulkopuolelle jäävät esimerkiksi yhteisösakon mittaaminen, menettämisseuraamus ja liiketoimintakielto.

Lähestyn tutkimusongelmaa oikeusdogmaattisen eli lainopillisen metodin avulla, jolloin tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus. Lainopin on katsottu olevan oikeudellisia tekstejä tutkiva tulkintatiede, jonka tarkoituksena on selvittää voimassaolevien oikeusnormien sisältöä.¹⁶ Lainopilla on perinteisesti nähty olevan kaksi tehtävää: tulkinta ja systematisointi. *Hirvosen* mukaan lainoppi tutkii sitä, mikä on voimassaolevaa oikeutta ja mikä merkitys laista ja muista oikeuslähteistä löytyvällä materiaalilla on.¹⁷ Lainopillinen

¹³ Työturvallisuuslain 8 §:n 1 momentissa säädetään, että ”työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.” Säännöksen toinen momentti sisältää huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavat tekijät, kuten epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

¹⁴ Psyykkiseen työturvallisuuteen luetaan esimerkiksi epäasiallinen kohtelu ja häirintä. Häirintä voi siis myös täyttää työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön. Ks. esim. HE 59/2002 vp, s. 21.

¹⁵ Sortti 2018, s. 381.

¹⁶ Ks. esim. Hirvonen 2011, s. 36.

¹⁷ Hirvonen 2011, s. 23.

metodi soveltuu tutkimukseen lähtökohtaisesti parhaiten, koska tarkoituksena on nimenomaan selvittää vastuun kohdentamisessa noudatettavia kriteerejä, jotka selviävät voimassa olevan oikeuden perusteella.

Tutkimusongelmaa on välttämätöntä lähestyä myös oikeuskäytäntöä analysoimalla. Oikeuskäytäntöä analysoimalla on tarkoitus muodostaa systemaattinen käsitys voimassa olevasta oikeudesta. Erityisesti vastuun kohdentamisen tutkiminen työorganisaation eri tasojen välillä edellyttää kyseistä lähestymistapaa. Tästä syystä tutkielmassa voidaan katsoa olevan myös empiirinen lähestymistapa, mutta mielestäni kyse on enemmänkin lainopilliseen metodiin kuuluvasta voimassa olevan oikeuden tutkimisesta. Tutkimuksessa on lisäksi historiallinen perspektiivi, sillä ymmärtääkseen voimassa olevaa oikeutta, on ymmärrettävä myös sen historiallinen kehitys. Historiallisen osuuden tarkoituksena on ymmärtää lainsäätäjän tekemiä lainsäädäntöratkaisuja ja niiden seurauksia. Tutkimusta ei voida kuitenkaan pitää oikeushistoriallisena, koska historiallinen osuus jää kokonaisuudessaan vähäiseksi.

1.3 Työturvallisuusrikoksia koskevan lainsäädännön kehitys

Olen sijoittanut tämän luvun jo johdantoon, koska ennen työturvallisuusrikoksen ja vastuun kohdentamisen tutkimista on tarkoituksenmukaista käsitellä työturvallisuusrikoksia koskevan lainsäädännön kehitystä. Tämän avulla saadaan selville kriminalisoinnin ja lainmuutosten historiallinen tausta, jota vasten voimassa olevaa lakia on tulkittava.

Työturvallisuusrikoksia koskevan sääntelyn suurin uudistus tapahtui vuonna 1995 rikoslain kokonaisuudistuksen toisessa vaiheessa (578/1995). Muutoksen taustalla olleessa hallituksen esityksessä työturvallisuusrikokset nähtiin merkitykseltään ja moitittavuudeltaan tärkeänä kriminalisoinnin kohteena, sillä ne vaarantavat työntekijän henkeä ja terveyttä. Rangaistukset nähtiinkin edelleen tarpeellisiksi erityisesti työntekijän suojaamisen loukkaavien menettelyjen osalta. Lisäksi tavoitteena oli ilmaista erityinen yhteiskunnan moite oikeudenloukkauksen johdosta.¹⁸ Moitittavuuden korostamiseksi työturvallisuusrikoksen rangaistusmaksimia korotettiin puolesta vuodesta yhteen vuoteen vankeutta, jolla saatiin samalla korotettua työturvallisuusrikoksen ”statusarvoa”¹⁹.

¹⁸ HE 94/1993 vp, s. 161-162. Työturvallisuusrikoksien voidaankin nähdä kohdistuvan rikosoikeuden ydinalueelle, eli henkeen ja terveyteen, vaikka niiden tarkoituksena onkin usein ainoastaan taloudellisen hyödyn saavuttaminen.

¹⁹ Ks. Saloheimo 2016, s. 165, joka käyttää kyseistä termiä.

Vuoteen 1995 asti työrikoksia koskevat rangaistussäännökset olivat olleet rikoslain ulkopuolella, hajallaan alan lainsäädännössä. Tämä vaikeutti erityisesti työrikoksia koskevien rangaistusuhkien hahmottamista. *Hahton* mukaan onkin tärkeää, että rikossäännöksessä velvoitetut tiedostavat asemansa ja tuntevat heitä koskevat velvoitteensa.²⁰ Tällöin he osaavat tunnistaa mahdolliset ongelmakohdat ja toimia lainmukaisesti. Muun muassa tämän ongelma korjaamiseksi vuoden 1995 rikoslain kokonaisuudistuksessa rikoslakiin lisättiin oma työrikoksia koskeva luvunsa. Toinen ongelma-kohta työturvallisuusrikoksissa oli vuoteen 1995 saakka se, että rangaistusvastuu kohdistui pääosin keski- ja alijohtoon. Tällöin ylin johto jäi usein ilman rangaistusta. Ongelman korjaamiseksi rikoslain 47 luvun 1 §:n 1 momentin 2 kohta muotoiltiin siten, että vastuu kohdentuisi ennen kaikkea ylemmille esimiehille.

Ennen vuoden 1995 kokonaisuudistusta suurin osa työturvallisuuslain rikkomisista tuomittiin rangaistusmääräysmenettelyssä. Rangaistusmääräysmenettelyssä tuomittiin erityisesti lievempien rikkeiden, kuten määräaikaistarkistusten laiminlyönnit. Työturvallisuusrikoksen rangaistusmaksimin korottamisen johdosta näihin ei enää voitu soveltaa rangaistusmääräysmenettelyä. Nytemmin jo kumotun rangaistusmääräysmenettelystä annetun lain (692/1993)²¹ mukaisesti voitiin sakkorangaistus määrätä rikkomuksesta, josta säädetty enimmäisrangaistus oli sakko tai enintään kuusi kuukautta vankeutta. Tämän johdosta lievät ja yksinkertaisetkin työturvallisuusrikokset oli käsiteltävä tuomioistuimenmenettelyssä, mikä voidaan nähdä prosessiekonomisesti epätarkoituksenmukaiseksi.

Ongelma ratkaistiin vuonna 1999 lisäämällä työturvallisuuslakiin säännökset yleisimmin esiintyvistä ja vastuukysymyksiltään selvistä työturvallisuusmääräysten rikkomuksista, joiden merkitys työturvallisuuden kokonaisuuden kannalta on vähäinen. Samalla rikoslain 47 luvun 1 §:n lisättiin uusi 3 momentti (205/1999), jonka mukaan yksittäiset ja vähäiset työturvallisuusmääräysten rikkomukset, joista säädetään esimerkiksi työturvallisuuslaissa, jäävät säännöksen soveltamisalueen ulkopuolelle. Muutoksen avulla lievät työturvallisuusrikkomukset saatiin takaisin rangaistusmääräysmenettelyn piiriin.²²

²⁰ Hahto 1998a, s. 8.

²¹ Laki kumottiin lailla sakon ja rikesakon määräämisestä (754/2010), joka mahdollistaa edelleen sakkorangaistuksen määräämisen rangaistusmääräysmenettelyssä käytännössä samoin edellytyksin kuin edeltjänsäkin.

²² HE 224/1998 vp, s. 2-3. Esimerkiksi työturvallisuuslain 63 §:ssä säädetään työturvallisuusrikkomuksesta, josta seuraa sakkorangaistus.

Työturvallisuusrikoksia koskeva sääntely on kokenut 1990-luvulla suuria muutoksia. Eri-tyyppisesti työturvallisuusrikosten siirtäminen rikoslakiin ja vastuun kohdentaminen aiempaa enemmän ylempiin esimiehiin ovat olleet merkittäviä uudistuksia. Hallituksen esityksen mukaan näillä saatiin myös tehostettua rangaistussäännösten ennaltaestävää vaikutusta.²³

1.4 Tutkielman rakenne ja lähdeaineisto

Tutkimuksen lähdeaineistona käytän perinteisiä laintulkinta-aineistoja kuten voimassa olevaa lainsäädäntöä, lain esitöitä, oikeuskäytäntöä ja oikeuskirjallisuutta. Keskeisimmät säädökset ovat rikoslaki ja työturvallisuuslaki. Työturvallisuusrikoksen ollessa niin sanottu erikoisrikos, jossa rikoksen tekijäpiiriä on rajattu, tulee vastuun kohdentamisessa huomioida myös työsopimuslain (55/2001) säännökset. Vastuussa olevien henkilöiden määrittäminen edellyttääkin myös aineelliseen työlainsäädäntöön kuuluvien normien tulkintaa.²⁴ Myös vahingonkorvauslaki (412/1974) tarjoaa mielenkiintoisen vertailukohtaan rikosoikeudellisen vastuun ja vahingonkorvausvastuun välillä.

Lain esitöistä tärkeimmät ovat HE 94/1993 ja HE 95/1993. Kirjallisuuslähteistä keskeisimpiä ovat etenkin *Jorma Saloheimon* teos, *Työturvallisuus: Perusteet, vastuu ja oikeusturva* vuodelta 2016 ja *Toni Sortin* työturvallisuusrikokset vuodelta 2013. Myös *Anne Alvesalon* ja *Ari-Matti Nuutilan* toimittamaa teosta *Rangaistava työn turvattomuus* vuodelta 2006, on käytetty kattavana lähdeaineistona. Rikoslain yleisten oppien osalta merkittävänä lähdeaineistona ovat *Ari-Matti Nuutilan* vuonna 1997 julkaistu teos rikoslain yleinen osa ja vuonna 1996 julkaistu väitöskirja rikosoikeudellinen huolimattomuus. Oikeuskäytännöstä lähdeaineistona on käytetty useita korkeimman oikeuden ja hovioikeuksien ratkaisuja. Tutkielman keskeisimpänä oikeustapauksena on KKO 2013:56, jota käytetään esimerkkinä ja tulkinta-apuna läpi tutkielman.

Tutkielman rakenne on seuraava. Luvussa 2 keskityn työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöön. Tässä luvussa tarkastelen aihetta myös rikosoikeuden yleisten oppien kautta. Keskeisessä asemassa on tärkeiden käsitteiden tulkinta, kuten työnantaja ja työnantajan edustaja. Nämä käsitteet on tarkoituksenmukaista käsitellä ennen vastuun kohdentamista koskevaa lukua, koska vastuun kohdentaminen organisaation sisällä edellyttää ensin sen vastuupiirin määrittelyä, jotka voivat ylipäänsä syyllistyä työturvallisuusrikokseen. Vasta tämän jälkeen voidaan arvioida vastuun kohdentamista kuhunkin yksilöön.

²³ HE 94/1993 vp, s. 1.

²⁴ Ks. esim. Kallio 2015, s. 168.

Luvussa 3 keskityn vastuun kohdentamiseen ja erityisesti siinä huomioitaviin kriteereihin. Tässä luvussa keskeisessä asemassa on oikeuskäytäntö, jonka avulla pyrin kuvamaan vastuun kohdentumista organisaation eri tasoille. Omissa luvuissaan käsitellään myös muun muassa vastuun delegeimista ja vastuiden rinnakkaisuutta, jotka ovat merkittäviä seikkoja vastuun kohdentamista arvioitaessa. Lisäksi käsittelen rikosoikeudellisen vastuun ja vahingonkorvausoikeudellisen vastuun kohdentamiseen liittyviä eroavaisuuksia työturvallisuusrikostapauksissa.

Luvussa 4 käsittelen vastuun kohdentamista oikeushenkilöön. Tässä pääpaino on oikeushenkilön rangaistusvastuun edellytyksissä ja viimeaikaisessa oikeuskäytännössä. Omissa luvuissaan käsittelen myös luonnollisen henkilön ja oikeushenkilön vastuun välistä suhdetta. Lopuksi luvussa 5 on loppupäätelmien aika. Tässä kokoan yhteen keskeiset tutkimuksessa esiin nousseet seikat ja tutkimuksen perusteella tehtävät johtopäätökset.

2 TYÖTURVALLISUUSRIKOS

2.1 Sääntelyn tausta ja tavoitteet

Oikeushyvien suojelun periaatteen mukaan kriminalisoinnille on aina löydettävä peruste oikeushyvien suojasta. Työturvallisuusrikoksen kriminalisoinnilla voidaan katsoa pyrittävän suojaamaan yhteisöllistä oikeushyvää eli työelämää. Yhteisöllisillä oikeushyvillä voidaan kuitenkin suojata välillisesti myös henkilöllisiä oikeushyviä, eli tässä tapauksessa työntekijöiden henkeä ja terveyttä.²⁵

Kriminalisoinnin tarkoitus työntekijöiden suojaamisesta näkyy myös hallituksen esityksen perusteluissa. Niissä todetaan työturvallisuusrikoksen kriminalisoinnilla pyrittävän ennen kaikkea korostamaan oikeudenloukkauksen moitittavuutta ja suojaamaan työntekijän asemaa.²⁶ Rikoslain työrikoksia koskevan 47 luvun päättehtävänä onkin työntekijöiden suojeleminen.²⁷ Suojeluperiaate on myös yksi työoikeuden kantavista periaatteista. Se perustuu heikkomuusolettamalle, jonka mukaan työnantajan liikkeenjohtovallan ja työjohtovallan seurauksena työntekijä katsotaan työsuhteessa heikommaksi osapuoleksi, jolloin työntekijää on suojattava lainsäädännön keinoin.²⁸

Tarkemmin työturvallisuusrikoksen kriminalisoinnin voidaan katsoa perustuvan työnantajan tai tämän edustajan suojele- ja valvontavastuulle omista työntekijöistään. Suojelevastuun perusteena on se, että määräävässä asemassa oleva on velvollinen torjumaan mahdolliset työntekijöille aiheutuvat riskit. Valvontavastuun perusteena on puolestaan esimiesasema, jolloin esimiehen on ehkäistävä ja torjuttava vaaroja. Usein työnantajalla on paremmat edellytykset vaarojen torjuntaan, jolloin on syytä korostaa hänen toimimisvelvollisuuttaan vaarojen ehkäisyssä. Juuri suojele- ja valvontavastuun tehostamiseksi on niiden laiminlyönti kriminalisoitu työturvallisuusrikoksena.²⁹

Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöä on edellä esitetyn perusteella tulkittava sitä taustaa vasten, että se on säädetty nimenomaisesti työntekijöiden suojelemista varten. Tällöin työnantajan tai tämän edustajan vastuuta rajaavia seikkoja on tulkittava suppeasti, kuten myöhemmin jaksosta 2.8 käy ilmi.

²⁵ Ks. Nuutila 1997, s. 40-42.

²⁶ HE 94/1993 vp, erityisesti s. 161-162.

²⁷ HE 94/1993 vp, s. 164.

²⁸ Ks. esim. Kairinen 2004, s. 38, jossa kuvataan tarkemmin heikkomuusolettamaa ja suojeleperiaatetta.

²⁹ Hahto 2004, s. 327.

2.2 Työturvallisuusrikosta koskeva säännös

Työturvallisuusrikoksesta säädetään rikoslain 47 luvun 1 §:ssä:

”Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

- 1) rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai
- 2) aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoo työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä,

on tuomittava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Rangaistus kuolemantuottamuksesta, vammantuottamuksesta ja vaaran aiheuttamisesta säädetään 21 luvun 8–11 ja 13 §:ssä.

Työturvallisuusrikoksena ei kuitenkaan pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja josta säädetään rangaistus työturvallisuuslain (738/2002) 63 §:ssä, työterveyshuoltolain (1383/2001) 23 §:ssä tai laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annetun lain (395/2012) 20 §:ssä.”

Säännöksen ensimmäisestä momentista selviää työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistö, jonka on täyttyvä, jotta kyseessä olisi rangaistava teko. Lisäksi ensimmäiseen momenttiin sisältyy rangaistusuhka. Huomion arvoista työturvallisuusrikoksissa on se, että työrikkosluvussa ei ole lainkaan törkeän työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöä. Törkeää tekemuotoa kuitenkin ehdotettiin lainvalmistelussa rikoslain kokonaisuudistuksen toisessa vaiheessa, mutta sitä ei silloin sisällytetty lakiin.³⁰ Vakavimmissa tapauksissa, kuten työntekijän menehtyessä tai tilanteen aiheuttaessa samalla vakavaa hengen tai terveyden vaaraa, rikosta voidaan arvioida myös toisesta momentista ilmenevien säännösten kautta.³¹ Tällöin törkeimmissä tapauksissa rangaistus on siis usein liitännäisrikosten johdosta ankarampi, kuin pelkän työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttävissä tilanteissa. Lisäksi säännöksestä käy ilmi, ettei kyseessä ole asianomistajarikos, jolloin syyttäjä voi nostaa työturvallisuusrikosta koskevan syytteen ilman asianosaisen suostumusta.

³⁰ LaVM 22/1994 vp, s. 66.

³¹ Ks. HE 94/1993 vp, s. 168. Ks. myös Saloheimo 2016, s. 188.

2.3 Säännöksen suhde muihin tunnusmerkistöihin

Rikoslain 47 luvun 1 §:n 2 momentti on puhdas viittaussäännös, jossa viitataan yleisiin henkeä ja terveyttä koskeviin rangaistussäännöksiin. Näitä kutsutaan niin sanotuiksi liitännäisrikoksiksi. Tällä on haluttu selventää esimerkiksi työntekijöihin kohdistuvaa rangaistusvastuuta ja muistuttaa, että mainitut säännökset voivat tulla sovellettavaksi myös työturvallisuussäännösten tultua rikotuiksi. Työntekijän menehtyessä tai loukkaantuessa työturvallisuuspuutteiden seurauksena, työnantaja tai tämän edustaja, voidaan siis toisen momentin mukaisesti tuomita sekä työturvallisuusrikoksesta, että kuoleman- tai vammantuottamuksesta.³² Tämä johtuu siitä, että työturvallisuusrikos sekä kuoleman- ja vammantuottamus eivät ole lainkonkurrenssisuhteessa keskenään.³³ On kuitenkin huomattava, että työturvallisuusmääräysten rikkomisella ja vahinkoseurauksen aiheutumisella on oltava syy-yhteys.³⁴ Henkilöä ei siis voida tuomita kuoleman- tai vammantuottamuksesta, vaikka seuraukseen johtaneesta tapaturmasta rangaistaisiin työturvallisuusrikoksena, jos syy-yhteys puuttuu. Näin esimerkiksi seuraavassa korkeimman oikeuden ratkaisussa:

KKO 1984 II 224. Uittotyössä ollut X Oy:n työntekijä oli veneestä pudottuaan hukkunut. Hänelle ei ollut varattu henkilökohtaiseksi suojavälineeksi pelastusliivejä. X Oy:n toimitusjohtajalla A sekä uittotyöstä vastaavalla työnjohtajalla B oli ollut velvollisuus hankkia uittomiehille pelastusliivit. Heidät molemmat tuomittiin työturvallisuusrikoksesta. Korkein oikeus kuitenkin katsoi epätodennäköiseksi, että pelastusliivien antaminen työntekijän käyttöön olisi estänyt kuoleman, koska hän oli kotimatalla poikennut toisen työntekijän veneeseen. A:ta ja B:tä vastaan nostettu syyte kuolemantuottamuksesta hylättiin.

Lainkonkurrenssin kannalta mielenkiintoinen kysymys on työturvallisuusrikoksen ja vaaran aiheuttamisen välinen suhde. Rikoslain 21 luvun 13 §:n sanamuodon mukaan vaaran aiheuttamisesta voidaan tuomita, jollei teosta muualla laissa ole säädetty yhtä ankaraa tai ankarampaa rangaistusta. Työturvallisuusrikoksen rangaistusasteikko on lievempi kuin vaaran aiheuttamisen, joten estettä vaaran aiheuttamisesta tuomitsemiselle ei ole. Hallituksen esityksen mukaan rangaistus tuomittaisiinkin yleensä sekä työturvallisuusrikoksesta että vaaran aiheuttamisesta erityisesti niissä tilanteissa, joissa työturvallisuusrikoksella vaarannettu työntekijäjoukko on laajempi kuin se, jonka henkeä tai terveyttä on vaarannettu 21 luvun 13 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Lainkonkurrenssitilanteen voidaan kuitenkin nähdä syntyvän silloin, kun työturvallisuusrikoksella vaarannetuille henkilöille on

³² HE 94/1993 vp, s. 168.

³³ Matikkala 2014, s. 983.

³⁴ Hahto 1998b, s. 65; Saloheimo 2006, s. 186; Sortti 2013, s. 162.

samalla teolla aiheutettu 21 luvun 13 §:ssä tarkoitettu vakava hengen ja terveyden vaara. Tällöin vaaran aiheuttamista koskeva säännös syrjäyttää työturvallisuusrikosta koskevan säännöksen. Tämä perustuu siihen, että työturvallisuusrikoksessa on kyse työntekijöiden potentiaalisesta vaarantamisesta, mutta vaaran aiheuttaminen edellyttää vakavaa konkreettista vaaraa.³⁵ Työturvallisuusrikoksen nähdään siis näissä tilanteissa sisältyvän vakavamman vaaran aiheuttamista koskevaan tunnusmerkistöön.

Työnantajan edustaja voitaisiin edellä esitetyn perusteella tuomita työturvallisuusrikoksen ohella vaaran aiheuttamisesta ainoastaan silloin, kun rikosten kohteena olisi ainakin osittain eri henkilöt. Esimerkiksi vaaran kohdistuessa työorganisaation ulkopuolisiin henkilöihin, ei lainkonkurrenssitilannetta synny. Tilanne on kuitenkin jokseenkin epäselvä. Kuvitellaan esimerkiksi seuraava tilanne, jossa työnantajan edustaja syyllistyy työturvallisuusrikokseen ja samalla aiheuttaa vakavaa hengen ja terveyden vaaraa yhtiön toimitusjohtajalle. Tilanteessa ratkaisevaa tulisi olla sen, onko työturvallisuusrikos kohdistunut myös toimitusjohtajaan. Jos vastaus on kyllä, lainkonkurrenssitilanne on käsillä ja työnantajan edustajaa ei voida tuomita molemmista rikoksista. Toimitusjohtaja ei kuitenkaan ole työsuhteessa yhtiöön. Siksi työturvallisuusrikoksen ei välttämättä voida katsoa kohdistuvan toimitusjohtajaan, sillä työturvallisuusvelvoitteet on nimenomaan säädetty työntekijän suojelemiseksi. Tällöin työnantajan edustaja voitaisiin tuomita sekä työturvallisuusrikoksesta, että vaaran aiheuttamisesta.

Säännöksen kolmas momentti rajaa työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön ulkopuolelle yksittäiset työturvallisuusmääräysten rikkomiset. Tällöin edellytyksenä on, että rikkomus on vähäinen ja siitä säädetään rangaistus jossain säännöksessä mainituista laeista. Tällä on haluttu rajata vähäiset rikkeet raskaiden rikosprosessien ulkopuolelle ja mahdollistaa niiden käsittely aiemmin jaksossa 1.3 kuvatulla tavalla rangaistusmääräysmenettelyssä. Esimerkiksi työturvallisuuslain 63 §:ssä säädetään työturvallisuusrikkomuksesta, josta seuraa sakkoa. Lainkohdan mukaan työturvallisuusrikkomuksena pidetään esimerkiksi määräaikaistarkastuksen laiminlyöntiä.

³⁵ HE 94/1993 vp s. 168–169.

2.4 Työturvallisuusrikos erikoisrikoksena

2.4.1 *Delicta propria*

Yleensä suomen rikoslainsäädännössä tekijä ilmaistaan avoimella tekijätunnusmerkillä ”joka”. Tällöin tekijänä tai esimerkiksi osallisena voi olla kuka tahansa.³⁶ Näin ei kuitenkaan aina ole, sillä tietyissä tunnusmerkistöissä rangaistusuhka on kohdistettu vain tiettyyn ennalta rajattuun henkilöpiiriin. Näitä kutsutaan niin sanotuiksi erikoisrikoksiksi, *delicta propria*.³⁷ Erikoisrikoksissa varsinaisena tekijänä voi olla vain sellainen henkilö, jolla on lain edellyttämä asema, ominaisuus tai joka täyttää muut tunnusmerkistössä tarkoitetut olosuhteet.³⁸ Näin on menetelty myös työturvallisuusrikoksissa, jossa tekijänä voi olla ainoastaan säännöksessä mainittu taho, eli työnantaja tai tämän edustaja. Työnantajan tai tämän edustajan asemaan on siis rikosoikeudessa liitetty tietty odotus toimia,³⁹ eli tässä kontekstissa odotus siitä, että he noudattavat työturvallisuusmääräyksiä.

Erityisesti erikoisrikoksissa on vastuun kohdentamisen kannalta keskeistä ensin selvittää, ketkä voivat ylipäänsä tulla kyseeseen rikosoikeudelliseen vastuuseen asetettavina tahoina. Vasta tämän jälkeen vastuu voidaan kohdentaa oikein heidän välillään. Seuraavissa jaksoissa rajataan työturvallisuusrikoksen vastuupiiriä selvittämällä työnantajan käsitettä (jakso 2.4.2), työnantajan edustajan käsitettä (jakso 2.4.3) muita mahdollisia vastuutahoja (jakso 2.4.4), sekä osallisuutta työturvallisuusrikokseen (jakso 2.4.5).

2.4.2 *Työnantaja*

Rikoslain 47 luvun 1 §:n mukaan työturvallisuusrikoksesta voidaan ensinnäkin tuomita työnantaja. Vastuupiirin rajaamiseksi on ensin selvitettävä se, kuka katsotaan työnantajaksi? Tavallisessa puheessa työnantajaksi ymmärretään usein palkan maksaja. Käsite ei kuitenkaan ole näin ongelmaton. Esimerkiksi työsopimuslaissa (55/2001) ei ole määritetty työnantajan käsitettä. Työoikeudellisen työsopimusopin mukaan työnantajan määrittelyssä lähdetään siitä, että työnantaja on työsopimuksen toinen osapuoli, toisin sanoen työntekijän sopimuskumppani.⁴⁰

³⁶ Nuutila 1997, s. 361.

³⁷ Ks. esim. Koskinen - Ullakonoja - Vento 1998, s. 2.

³⁸ Tapani – Tolvanen 2013, s. 453.

³⁹ Ks. Nuutila 1996, s. 48.

⁴⁰ Kairinen 2004, s. 91. Työnantaja voidaan määrittellä myös perussuhdeteorian avulla, jolloin työnantajaksi käsitetään työsuhteen toinen osapuoli. Ratkaisevaa on se, kehen työsuhteen käsitteen tunnusmerkit tosiasiallisesti viittaavat. Kairisen mukaan epäselvissä tilanteissa työsopimusoppi antaa kuitenkin selkeämmän vastauksen todellisesta työnantajasta.

Rikoslain työrikoksia koskevaan 47 lukuun on sisällytetty oma määritelmänsä työnantajasta. Rikoslain 47 luvun 8 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan työnantajalla tarkoitetaan sitä, joka työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa teettää työtä, sekä sitä, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa. Koska säännösten soveltaminen edellyttää työ- tai virkasuhdetta, on työturvallisuusrikostapauksissa ratkaistava myös esimerkiksi työsuhteen olemassaolo. Työsopimuslain 1 §:ssä työsuhteeseen määritellään sopimukseksi, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työyhteisönä sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.⁴¹

Työnantaja voi olla oikeushenkilö tai luonnollinen henkilö, kuten esimerkiksi palkattua työvoimaa käyttävä ammatinharjoittaja. Keskeistä on nimenomaisesti työn teettäminen. Hieman yleistäen voidaan todeta, että työnantajaksi katsotaan työsuhteessa palkkaa vastaan työtä teettävä osapuoli. Työnantajan määrittely ei tuota hankaluuksia tavallisissa soveltamistilanteissa, koska rikoslain määrittelemä työnantaja on pitkälti sama kuin työlainsäädännössä. Hallituksen esityksen mukaan työnantajakäsitteen tulkinta voidaankin perustaa työlakien soveltamisalasääntöksiin. Työnantaja käsitteen ulkopuolelle jäävät esimerkiksi oikeushenkilön toimielimen jäsenet, koska se olisi ristiriidassa muiden lakien määritelmien kanssa.⁴²

Työnantajaksi katsotaan myös tosiasiallisesti työnantajan päätösvaltaa käyttävä subjekti. Kyse on niin sanotusta tosiasiallisesta toimijasta, josta voidaan tässä kontekstissa käyttää termiä tosiasiallinen työnantaja. Sääntelyllä on haluttu huomioida myös ne tilanteet, joissa työnantajavastuussa oleva taho on yritetty erilaisin järjestelyin häivyttää. Tällöin vastuusubjektina pidetään sitä, joka muodollisesta oikeustilasta huolimatta toimii tosiasiallisena työnantajana.⁴³ Esimerkiksi konsernitilanteissa tosiasiallisen työnantajan käsite on merkittävä. Emoyhtiö ei nimittäin ole varsinainen työnantaja tytäryhtiön työntekijöihin nähden. Tällöin työturvallisuusvastuu olisi mahdollista häivyttää asettamalla bulvaanit tytäryhtiön johtoon, koska todellisilla toimijoilla emoyhtiössä ei olisi säännöksen edellyttämää työnantaja-asemaa.

⁴¹ Ks. Sortti 2013, s. 40-41.

⁴² HE 94/1993 vp, s. 176. Koska työnantajan käsitteeseen ei sisälly oikeushenkilön toimielimien jäsenet, on tekijäksi erikseen määritelty myös työnantajan edustaja. Ilman edustajan erikseen mainitsemista olisivat he jääneet säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle. Aiemman lainsäädännön mukaan he kuuluivat työnantajan määritelmään, mutta nykyinen ratkaisu on lainsäädännön yhteneväisyyden ja selkeyden kannalta huomattavasti parempi.

⁴³ Hietala – Hurmalainen - Kaivanto 2018, s. 128.

Lainkohdan työnantajamääritelmän ansiosta vastuu voidaan kuitenkin konsernitilanteissa ulottaa esimerkiksi myös emoyhtiöihin, jolloin muodolliset oikeushenkilöraajat eivät estä vastuun kohdentamista yksittäisissä tapauksissa.⁴⁴ Työnantaja-asemaan perustuvaa vastuuta ei voida kuitenkaan perustaa suoraan pelkkään emoyhtiö-tytäryhtiö-suhteeseen. Emo- ja tytäryhtiön valtasuhteen on oltava niin kiinteä, että tosiasiallista työnantajan valtaa tytäryhtiössä käyttää emoyhtiö. Ainoastaan tällöin rangaistusvastuu työturvallisuusrikoksesta voidaan kohdistaa myös emoyhtiöön.⁴⁵

Työnantajan määritelmä näyttää olevan linjassa rikoslain 5 luvun 8 §:n oikeushenkilön puolesta toimimista koskevan säännöksen kanssa.⁴⁶ Kyse on niin sanotusta edustajan vastuusta, jolla ei ole kuitenkaan haluttu rajata tai laajentaa erikoisrikosten, kuten työturvallisuusrikoksen tekijäpiiriä.⁴⁷ Lainkohtaan sisältyvän toissijaisuuslausekkeen johdosta säännöstä ei sovelletakaan työturvallisuusrikokseen. Työturvallisuusrikoksessa tosiasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja tuomitaan suoraan rikoslain 47 luvun 1 ja 8 §:n perusteella. Sen sijaan esimerkiksi veropetoksessa tosiasiallista määräysvaltaa käyttävä henkilö tuomitaan rikoslain 5 luvun 8 §:n perusteella.

Kun työnantajana on oikeushenkilö, rikosvastuun subjektiksi kelpaavaa luonnollista henkilöä lähdetään selvittämään työnantajan edustajan määritelmän kautta. Toisen tulkintavaihtoehdon mukaan tällöin voidaan siirtyä suoraan rikoslain 47 luvun 7 §:n mukaiseen vastuun kohdentamiseen.⁴⁸ Itse olen kuitenkin sen kannalla, että ensin on syytä rajata mahdollista vastuupiiriä työnantajan edustajan käsitteen tulkinnan avulla. Vasta tämän jälkeen vastuu kohdennetaan työnantajan edustajien kesken.

2.4.3 Työnantajan edustaja

Työturvallisuusrikoksesta voidaan rikoslain 47 luvun 1 §:n mukaan tuomita myös työnantajan edustaja. Rikosoikeuden yleisistä periaatteista johtuen rangaistusvastuu kohdistuukin yleensä työnantajan edustajan asemassa oleviin luonnollisiin henkilöihin.⁴⁹ Rikoslain 47 luvun 8 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan työnantajan edustajalla tarkoitetaan

⁴⁴ Saloheimo 2016, s. 204-205.

⁴⁵ Ks. Hietala – Hurmalainen - Kaivanto 2018, s. 128.

⁴⁶ Alvesalo – Nuutila 2006, s. 166.

⁴⁷ Ks. HE 44/2002 vp, s. 162.

⁴⁸ Matikkala 2014, s. 965. Ks. myös Sortti 2013, s. 46.

⁴⁹ Hietala – Hurmalainen - Kaivanto 2018, s. 129. On kuitenkin huomioitava, että myös oikeushenkilön rangaistusvastuu, eli yhteisösakko on mahdollinen seuraamus työturvallisuusrikoksissa.

työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsentä sekä sitä, joka työnantajan sijasta johtaa ja valvoo työtä. Oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäseniä voivat hallituksen esityksen mukaan olla esimerkiksi osakeyhtiön hallituksen sekä kunnanvaltuuston jäsenet.⁵⁰ Tätä voidaan pitää muodolliseen asemaan perustuvana kriteerinä.⁵¹

Työnantajan edustajia ovat myös ne, jotka työnantajan sijasta johtavat tai valvovat työtä. Tällöin edellytetään jonkinasteista esimiesasemaa. Ratkaisevaa ei kuitenkaan ole esimerkiksi ammattinimike, vaan asia ratkaistaan henkilön tosiasiallisten tehtävien ja valtuuksien mukaan. Työnantajan edustajana voikin olla ainoastaan henkilö, jolla on työorganisaatiossa työnjohdollisia valtuuksia. Henkilön tehtäviin tulee kuulua työsuojeluasioiden valvontaa, toteuttamista tai suunnittelua, jolloin esimerkiksi työmaan kärke miehet jäävät vastuusaseman ulkopuolelle, koska heillä ei ole käsky- ja työnjohtovaltaa.⁵²

Toisaalta on syytä huomata, ettei henkilön työskentely niin sanotussa tavallisessa työssä poista hänen vastuuseensa, sillä hän voi siitä huolimatta olla esimiesasemassa.⁵³ Jos taas esimerkiksi työnjohtaja astuu kokonaan toimenkuvansa ja esimiestehtävänsä ulkopuolelle, häntä ei voida rangaista työturvallisuusrikoksesta, kuten tapauksessa KKO 1978 II 18. Vastaavasti myöskään työntekijän ei voida katsoa olevan työnantajan edustajan asemassa, vaikka hänellä olisikin itsenäiset työtehtävät ja harkintavalta, ellei hänellä ole esimiestehtäviä.

Työnantajan edustajan määrittelyä on käsitelty esimerkiksi seuraavassa korkeimman oikeuden tapauksessa:

KKO 2010:34. Tapauksessa osakeyhtiö oli säätiön tilauksesta suorittanut säätiön vesilaitoksella altaan kattamistyötä. Vesilaitoksen hoitaja O oli jättänyt altaassa pyörivän kaapimen toimintaan, vaikka työ oli käynnissä. Osakeyhtiön työntekijän jalka oli jäänyt kaapimen alle puristuksiin ja hän oli loukkaantunut. Tapauksessa oli muun muassa kyse siitä, onko O:ta pidettävä työnantajan edustajana.

O:n tehtäviin oli hänen työsopimuksensa mukaan kuulunut vesilaitoksen hoitajan tehtävät ja esimerkiksi vahingon aiheuttaneen vesialtaan kaapimen käyttö. Säätiön

⁵⁰ HE 94/1993 vp, s. 177.

⁵¹ Matikkala 2014, s. 966.

⁵² HE 94/1993 vp, s. 177.

⁵³ Sortti 2013, s. 47. Esimerkiksi ratkaisussa KKO 1982 II 66 katsottiin, ettei työnantajan edustajan vastuuseen poista satunnainen osallistuminen suoritusportaan töihin. Tapauksessa työnjohtaja oli osallistunut rautanippujen purkamiseen.

työsuojelun toimintaohjelman mukaan teknisen huollon esimies oli ollut vastuussa vesilaitoksen työturvallisuudesta. Korkein oikeus katsoi, ettei O ole ollut sellaisessa esimiesasemassa, että häntä sen perusteella voitaisiin pitää rikoslain 47 luvussa tarkoitettuna työnantajan edustajana. Vaikka O:n tehtäviin olikin kuulunut vesilaitoksen toiminnasta ja sen laitteiden käytöstä huolehtiminen, korkein oikeus katsoi, ettei O:n tehtävät ole sisältäneet sellaista työnjohto- tai päätäntävaltaa, että häntä tosiasiallisten tehtäviensääkään perusteella olisi pidettävä työnantajan edustajana. O:ta vastaan nostettu syyte työturvallisuusrikoksesta hylättiin.

Työnantajan edustajina vastuuasemassa ovat kaikki tosiasiallisia työnjohtovaltuuksia käyttävät toimitusjohtajasta alityönjohtajaan. Myös työtä johtava tai valvova virkamies sisältyy määrittelyn piriin. *Saloheimon* mukaan kysymys onkin asiallisesti työnantajan sijaisista, joista säädetään työturvallisuuslain 16 §:ssä.⁵⁴ Vertaus työnantajan edustajan ja sijaisen välillä on sinänsä perusteltu, että molemmissa tapauksissa vastuu perustuu heille kuuluviin tehtäviin ja toimivaltuuksiin. Näitä asioita ei kuitenkaan pidä sekoittaa keskenään. Työnantaja edustaja voi jo pelkästään muodollisen asemansa perusteella olla vastuussa työturvallisuudesta, ellei hän ole delegoinut hänelle asemansa perusteella kuuluvia tehtäviään toiselle henkilölle. Työnantajan sijainen puolestaan on vastuussa hänelle erikseen annettujen tehtävien johdosta.⁵⁵ Asiallisesti kyse on molemmissa kuitenkin samasta asiasta. Erona on vain se, että työnantajan edustajan tehtäviin voi jo pelkästään toimenkuvan perusteella kuulua tiettyjä työturvallisuusvelvoitteita, mutta työnantajan sijaiselle ne on nimenomaisesti siirrettävä, eli delegoitava. Vastuun siirtämistä käsitellään tarkemmin jaksossa 3.3.

2.4.4 Muut vastuutahot

Rikoslain 47 luvun 8 §:n 2 momentissa vastuupiiriä on laajennettu työnantajan ja tämän edustajan käsitteen ulkopuolelle. Sen mukaan mitä säädetään työnantajan ja tämän edustajan vastuusta, sovelletaan vastaavasti muihin työturvallisuuslain 3 ja 4 §:ssä tarkoitettujen töiden teittäjiin ja heidän edustajiinsa sekä saman lain 7 §:ssä tarkoitettuihin henkilöihin ja heidän edustajiinsa sekä laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annetun lain 4 §:n 3 kohdassa tarkoitettuun laivanisäntään ja tämän edustajaan.

⁵⁴ Saloheimo 2016, s. 207.

⁵⁵ Vrt. Saloheimo 2016, s. 207. Katso myös Sortti 2013, s. 46-49, joka vaikuttaa olevan kanssani samaa mieltä siitä, että työnantajan edustajan ja työnantajan sijaisen käsitteistä on syytä puhua erikseen.

Edellä mainitun viittausäännöksen seurauksena työturvallisuusrikoksen potentiaalisten tekijöiden joukko laajenee huomattavasti siitä, mitä pelkkä tunnusmerkistösäännös osoittaa.⁵⁶ Säännöksen perusteella vastuuseen voi joutua esimerkiksi rakennuttaja tai tuotteiden valmistaja.

Esimerkkinä vastuupiirin laajenemisesta voidaan tarkastella säännöksessä viitattuja työturvallisuuslain pykälää. Työturvallisuuslain 4 §:n mukaan työturvallisuuslakia sovelletaan muun muassa oppilaan ja opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä, sekä rangaistusta suorittavan henkilön työhön. Tällöin esimerkiksi koulu tai rangaistuslaitos voi joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen työturvallisuusrikoksesta. Työturvallisuuslain 7 §:n perusteella vastuupiiri laajenee esimerkiksi yhteisellä työpaikalla toimivaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan, muuhun työnantajaan sekä itsenäiseen työnsuorittajaan, sekä yhteisellä rakennustyömaalla pääurakoitsijaan, rakennuttajaan tai muuhun henkilöön, joka johtaa tai valvoo rakennushanketta, siten kuin 52 ja 52 a §:ssä säädetään.

Muiden kuin rikoslain 47 luvun 1 §:ssä mainittujen tahojen – eli työnantajan tai tämän edustajan - vastuuta on käsitelty esimerkiksi seuraavassa mielenkiintoisessa korkeimman oikeuden tapauksessa, jossa oman omakotitalon rakennuttajana toiminut luonnollinen henkilö tuomittiin työturvallisuusrikoksesta:

KKO 2008:82. Tapauksessa HA oli tehnyt itse suurimman osan omakotitalonsa rakennustöistä, mutta oli lisäksi teettänyt niistä osan ulkopuolisilla urakoitsijoilla ja itsenäisillä työnsuorittajilla. Erään urakoitsijan työntekijä PJ oli pudonnut talon toisesta kerroksesta aitaamattoman, styrox-levyllä peitetyn aukon läpi ja vammautunut. Tapauksessa jouduttiin arviomaan sitä voiko HA ylipäänsä syyllistyä työturvallisuusrikokseen.

Rikoslain 47 luvun 8 §:n 2 momentin laajennussäännöksen mukaan työturvallisuuslakia sovelletaan myös yhteisellä työpaikalla toimivaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan, muuhun työnantajaan sekä itsenäiseen työnsuorittajaan siten kuin 49 - 51 ja 53 §:ssä säädetään. Työturvallisuuslain 51 §:n mukaan yhteisellä työpaikalla velvollisuus huolehtia työpaikan yleisestä työturvallisuudesta on työnantajalla, joka käyttää pääasiallista määräysvaltaa. Yhteisellä rakennustyömaalla tämä velvollisuus on lain 52 §:n 1 momentin mukaan pääurakoitsijan asemassa olevalla työnantajalla. Jos sellaista ei ole, rakennushanketta johtavan tai valvovan rakennuttajan tai muun henkilön on huolehdittava 51 §:ssä tarkoitetuista velvoitteista sekä

⁵⁶ Koskinen - Ullakonoja - Vento 1998, s. 48.

siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä muillekaan työn vaikutuspiirissä oleville henkilöille.

Korkein oikeus katsoi, että urakoitsijoiden palveluksessa olevia työntekijöitä ja itsenäisiä työsuorittajia oli ennen PJ:n putoamista ollut työmaalla ainakin peräkkäin siten, että HA:n itsensä tai muiden tekemä työ on voinut vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. HA:n rakennustyömaa oli siten ollut työturvallisuuslaissa tarkoitettu yhteinen rakennustyömaa, eikä HA ollut delegoinut työn valvontaa ja johtamista kenenkään ulkopuolisen tehtäväksi. HA:n katsottiin itse toimineen työtä johtavana ja valvovana rakennuttajana, missä asemassa hänellä oli ollut työturvallisuuslain 52 §:ssä tarkoitettu velvollisuus huolehtia rakennustyömaansa turvallisuudesta.

Työturvallisuusrikos erikoisrikoksena edellyttää siis tekijältään tiettyä asemaa. Ilman tätä asemaa ei voi syyllistyä työturvallisuusrikokseen. Tämän takia on aina ennen vastuun kohdentamista rajattava se henkilöpiiri, kehen vastuu voidaan kohdentaa. Tästä johtuen esimerkiksi työntekijä ei voi syyllistyä työturvallisuusrikoksesta. Työntekijä voi kuitenkin syyllistyä omalla toiminnallaan muihin rikoslain mukaan rangaistaviin tekoihin, kuten rikoslain 21 luvun henkeen ja terveyteen kohdistuviin rikoksiin. Huolimaton työntekijä voidaankin tuomita esimerkiksi kuolemantuottamuksesta.

2.4.5 Osallisuus työturvallisuusrikokseen

Erikoisrikoksissa - kuten työturvallisuusrikoksessa – tekijäntoimeen vaaditaan sitä, että kyseinen henkilö on jonkin oikeusjärjestykseen kuuluvan velvollisuuden alainen.⁵⁷ Tästä huolimatta myös muun kuin säännöksessä mainitun henkilön vastuu voi aktualisoitu työturvallisuusrikoksessa. Tämä johtuu siitä, että ulkopuolinen henkilö voidaan tuomita osallisena. Osallisuusoppi ei kuitenkaan tule erikoisrikoksissa sovellettavaksi kaikin osin. Muu kuin rikoslain 47 luvun 1 tai 8 §:ssä mainittu taho voidaan tuomita ainoastaan avunantajana tai yllyttäjänä, jolloin ulkopuolinen henkilö ei voi olla erikoisrikoksessa tekijäkumppanina. Siksi ulkopuolinen rikoskumppani tuomitaan avunantajana, vaikka hänen osallisuutensa vastaisi tekijäkumppanuutta. Ulkopuolisen henkilön tuomitseminen yllyttäjänä tai avunantajana edellyttää lisäksi sitä, että päätekijä täyttää tekijätunnusmerkit.⁵⁸

⁵⁷ Frände 2005, s. 299.

⁵⁸ HE 44/2002 vp, s. 153 ja 159. Ks. myös Tapani – Tolvanen 2013, s. 453; Nuutila 1997, s. 361-362.

Erikoisrikosten suhteesta osallisuusoppiin säädetään rikoslain 5 luvun 7 §:n 2 momentissa, jonka mukaan ”yllyttäjää tai avunantajaa ei vapauta rangaistusvastuusta se, ettei häntä koske sellainen erityinen henkilöön liittyvä olosuhde, joka perustaa tekijän teon rangaistavuuden”.⁵⁹ Säännöksen mukaan henkilön tuomitseminen työturvallisuusrikokseen yllyttäjänä tai avunantajana ei siis edellytä sitä, että hän täyttää tekijälle asetetut vaatimukset. Rikoslain 5 luvun säännökset yllytyksestä ja avunannosta koskevat kuitenkin vain tahallista yllytystä tai avunantoa tahalliseen rikokseen. *Nuutila* on kuitenkin katsonut, että myös tuottamuksellinen osallistuminen tuottamukselliseen rikokseen voi joutaa rangaistusvastuuseen. Hänen mukaansa kuitenkin edellytetään sitä, että ”tunnusmerkistön sanonta kattaa kyseenalaisen osallistumisen”.⁶⁰ Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistössä näin ei ole, joten ulkopuolisen tekijän tuomitseminen yllyttäjänä tai avunantajana koskeekin vain työturvallisuusrikoksen tahallista muotoa.⁶¹

Edellä esitetyn perusteella esimerkiksi työntekijä tai työorganisaation ulkopuolinen henkilö ei voi tekijänä syyllistyä työturvallisuusrikokseen, mutta hänet voidaan kuitenkin tuomita työturvallisuusrikoksesta yllyttäjänä tai avunantajana. Tämä kuitenkin edellyttää yllytystä tai avunantoa tahalliseen työturvallisuusrikokseen, joka tulee harvoin kyseeseen. Kuitenkin esimerkiksi työorganisaation ulkopuolisen henkilön esimieheen kohdistama yllytys siitä, ettei turvakaiteita tarvitse rakentaa on tuomittava yllytyksenä, jos se saa esimieheensä aikaan päätöksen tahallisesta työturvallisuusmääräysten rikkomisesta. Tällöin edellytetään, että työnantajan edustaja pitää työturvallisuusmääräysten rikkomisen todennäköisenä seurauksena sitä, että joku työntekijä tippuu telineiltä puuttuvien turvakaiteiden johdosta. Joka tapauksessa kyseeseen tulevat todella poikkeukselliset tilanteet, joista ei vielä ole korkeimman oikeuden ratkaisukäytäntöä työturvallisuusrikosten osalta.

2.5 Teon luonne

2.5.1 Vaarantamisluonne ja varsinainen laiminlyöntirikos

Työturvallisuusrikos perustuu vaarantamiselle. Työturvallisuusrikoksen vaarantamislousteesta on kuitenkin edelleen epäselvyyttä oikeuskirjallisuudessa. Esimerkiksi *Nuutilan* mukaan työturvallisuusrikos rakentuu presumoidulle vaaralle, jolloin ei edellytetä

⁵⁹ Ks. Frände 2005, s. 299.

⁶⁰ Nuutila 1996, s. 9.

⁶¹ Ks. esim. Martikkala 2014, s. 965.

edes abstraktista vaarallisuutta.⁶² *Saloheimon* mukaan rangaistusuhan liittäminen erityyppisten työturvallisuusmääräysten yhteyteen, muodostaa puolestaan vaihtelevalla tavalla vaarantamiseen perustuvia kriminalisointeja. Esimerkiksi jotkin työturvallisuusmääräykset velvoittavat työnantajan torjumaan putoamisesta johtuvia vaaroja, jolloin tällaisen määräyksen rikkominen voidaan katsoa konkreettiseksi vaarantamisrikokseksi. Sen lisäksi osa työturvallisuusmääräyksistä velvoittaa toimenpiteisiin ryhtymistä riippumatta yksittäisen tilanteen vaarallisuudesta, jolloin siihen liittyvä kriminalisointi perustuu oletetun, presumoidun vaaran ajatukselle, eli siihen, että tietyt olosuhteet ovat lähtökohtaisesti vaarallisia.⁶³ Oma tulkintani on, että työturvallisuusrikos perustuu lähtökohtaisesti presumoituun vaaraan, koska lain sanamuodon mukaan ei voida edellyttää edes abstraktia vaaraa.⁶⁴

Työturvallisuusrikoksessa on kyse varsinaisesta laiminlyöntirikoksesta, jolloin pelkkä laiminlyönti tehdä jotakin on kriminalisoitu. Vastuun syntymiseen riittääkin säännösten vastainen tilanne. Syyllismoite johtuu siitä, että vastuuasemassa oleva on antanut seurauksen tapahtua, vaikka olisi sen omalla toiminnallaan voinut estää.⁶⁵ Syy-yhteys todetaankin eräänlaisella hypoteettisella kokeella, jossa selvitetään, olisiko laiminlyöty toiminta estänyt vaaran syntymisen.⁶⁶ Jo pelkästään velvollisuuksien rikkominen riittää syyllisyysmoitteeseen. Tältä osin säännös on erilainen kuin esimerkiksi ruotsissa. Ruotsin rikoslain, brottsbalk 3 luvun 10 §:n (”abetsmiljöbrott”, eli ”työympäristörikos”) mukaan työturvallisuusrikos koskee vain laiminlyöntejä, jotka ovat aiheuttaneet kuoleman, vamman, sairauden tai konkreettisen vaaran. Ruotsissa työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täytyminen siis edellyttää seurauksen, vähintään konkreettisen vaaran aiheutumista. Suomessa konkreettista vaaraa edellytetään ainoastaan liitännäisrikosten osalta.

⁶² Nuutila 1997, s. 91.

⁶³ Saloheimo 2016, s. 190. Esimerkkinä konkreettisesta vaarantamisrikoksesta hän mainitsee työturvallisuuslain 35 §:n, jonka mukaan ”Työpaikan ajoneuvo- ja jalankulkuliikenne tulee järjestää turvallisesti”. Esimerkkinä presumoidusta vaarasta hän mainitsee valtioneuvoston asetuksen työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta 4 §:n 2 momentin, jonka mukaan päivittäisen meluallistuksen raja-arvo on 87 dB.

⁶⁴ Hahto 1998b, s. 21; Alvesalo – Nuutila 2006, s. 161, jossa todetaan myös, ettei abstraktia vaaraa edellytä. Ks. myös Sortti 2013, s. 36, jonka mukaan lähtökohtana on presumoitu vaara.

⁶⁵ Hahto 1998b, s. 20-21; Nuutila 1997, s. 89.

⁶⁶ Nissinen 1997 s. 98.

2.5.2 Tahallisuus tai tuottamus

Työturvallisuusrikos on rangaistavaa tahallisenä tai tuottamuksellisenä. Rangaistavuus ei kuitenkaan edellytä, että teosta olisi aiheutunut jokin seuraus, kuten työntekijän loukkaantuminen. Sen sijaan syyllisyysperiaatteen mukaan rangaistusvastuu edellyttää aina subjektiivista syyllisyyttä; ei rangaistusta ilman syyllisyyttä (nulla poena sine culpa). Subjektiivinen syyllisyys edellyttää sitä, että tekijällä on ollut mahdollisuus toimia toisin.⁶⁷ Toisintoimimis mahdollisuuden asettaminen rikosvastuun edellytykseksi pohjautuu ajatukseen, jonka mukaan rikosvastuuseen asetettavilta henkilöiltä vaaditaan riittävää kapasiteettiä ja tosiasiallista tilaisuutta käyttäytyä lain vaatimalla tavalla.⁶⁸ Tuottamuksellisissa rikoksissa on kuitenkin vielä lisäksi kysyttävä onko henkilö laiminlyönyt jotain sellaista, jonka tekeminen olisi mahdollistanut hänelle normin noudattamisen. *Järeborgin* mukaan subjektiivisen huolimattomuuden katsotaan puuttuvan, jos tekijällä ei olisi ollut kykyä tai tilaisuutta noudattaa lakia, vaikka hän olisi täyttänyt laiminlyömänsä velvoitteen, jonka tekemiseen hänellä olisi ollut sekä kyky että tilaisuus.⁶⁹ Tällöin rangaistavuuden ulkopuolelle jäävät esimerkiksi ennalta-arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja tai tämän edustaja ei ole voinut vaikuttaa. Näitä käsitellään tarkemmin jaksossa 2.8.

Rikoslain 3 luvun 6 §:n mukaan tekijä on aiheuttanut tunnusmerkistön mukaisen seurauksen tahallaan, jos hän on tarkoittanut aiheuttaa seurauksen taikka pitänyt seurauksen aiheutumista varmana tai varsin todennäköisenä. Seuraus on aiheutettu tahallaan myös, jos tekijä on pitänyt sitä tarkoittamaansa seuraukseen varmasti liittyvänä. Tahallisuus tulee kuitenkin harvoin kyseeseen työturvallisuusrikoksen yhteydessä. Tahallisuudesta voi poikkeuksellisesti olla kysymys esimerkiksi silloin, jos työnantaja tai tämän edustaja on tietoinen työturvallisuusmääräysten vastaisesta tilanteesta, esimerkiksi työsuojeluviranomaisen huomautuksen johdosta.⁷⁰

Lähes kaikki työturvallisuusrikokset tehdään tuottamuksellisesti. Toinen vastuun edellytys eli tuottamus edellyttää rikoslain 3 luvun 7 §:n mukaan tekijän menettelyn huolimattomuutta. Menettely on huolimaton, jos tekijä rikkoo olosuhteiden edellyttämää ja häneltä vaadittavaa huolellisuusvelvollisuutta, vaikka hän olisi kyennyt sitä noudattamaan. Työturvallisuusrikoksissa keskeistä on erottaa toisistaan se, miten tekijän olisi pitänyt

⁶⁷ Ks. esim. Nuutila 1997, s. 69 ja 74.

⁶⁸ Jareborg 1969, s. 358.

⁶⁹ Jareborg 1969, s. 358-361; Tapani – Tolvanen 2013, s. 268–269.

⁷⁰ Ullakonoja 2018, s. 1637.

toimia (objektiivinen puoli) ja se, miten tekijä olisi voinut toimia (subjektiivinen puoli).⁷¹ Työturvallisuusrikoksissa tuottamuksen subjektiivisella ja objektiivisella osalla on nimittäin nähty olevan hieman eri merkitys kuin tavallisesti. Rikoksesta epäillyn henkilökohdaisille olosuhteille ei nimittäin anneta kovinkaan suurta merkitystä, koska työnantajan ja tämän edustajan katsotaan olevan alansa asiantuntijoita. Tällöin he eivät yleensä voi vedota tietämättömyyteensä tai kokemattomuuteensa.⁷² Siksi työturvallisuusrikoksissa kyseen tuleekin yleensä tietoinen tuottamus (culpa luxuria), sillä heidän olisi pitänyt mieltää aiheutunut seuraus mahdolliseksi.⁷³

Oikeudenkäynneissä vedotaan välillä tuottamuksen puuttumiseen sillä perusteella, että työpaikalla oli ennen tapaturman sattumista toimitettu työsuojelutarkastus, eikä viranomaisenaan ollut huomauttanut siitä epäkohdasta, jota syyte koskee. Työsuojelutarkastuksella ei kuitenkaan yleensä ole nähty olevan esimiesten vastuuta poistavaa merkitystä. Työsuojelutarkastuksen aikana ei yleensä syvennytä kaikkiin yksityiskohtiin, vaan ne koskevat työpaikkaa kokonaisuutena.⁷⁴ *Saloheimon* mukaan tarkastus ei olekaan mikään työpaikan yleinen "hyväksyminen".⁷⁵ Sen sijaan *Ullakonoja* on katsonut, että työsuojelutarkastuksen yhteydessä työnantajalle huomautettu epäkohta aiheuttaa työnantajalle erityisen velvollisuuden toimia.⁷⁶ Työnantajalle huomautettu epäkohta tekeekin työnantajan tietoiseksi työturvallisuuspuutteesta, jolloin rikosoikeudellista vastuuta ei yleensä voida poissulkea.

Työsuojelutarkastuksen voidaan myös poikkeuksellisesti katsoa aiheuttavan tuottamuksen puuttumisen. Tällöin on edellytetty sitä, että tarkastus on koskenut yksityiskohtaisesti juuri tiettyä laitetta tai työtapaa. Lisäksi edellytetään sitä, ettei epäkohdasta ole huomautettu tarkastuksessa eikä epäkohta ole johtunut olosuhteiden muuttumisesta.⁷⁷ Vastuuvapaus voi tulla kyseeseen myös silloin, jos työnantaja on nimenomaisesti pyytänyt työsuojelutarkastusta varmistaakseen jonkin tietyn työtavan tai koneen turvallisuuden.⁷⁸ Työsuojelutarkastuksen merkitystä tuottamuksen kannalta kuvaa hyvin seuraava tapaus:

⁷¹ Tapani – Tolvanen 2013, s. 248.

⁷² Ks. Saloheimo 1981, s. 10.

⁷³ Ullakonoja 2018, s. 1637-1638.

⁷⁴ Ks. Nuutila 1996, s. 389.

⁷⁵ Saloheimo 2016, s. 199-200. Ks. myös Alvesalo – Nuutila 2006, s. 151.

⁷⁶ Ullakonoja 2018, s. 1641.

⁷⁷ Ks. Saloheimo 2016, s. 199-200.

⁷⁸ Alvesalo – Nuutila 2006, s. 151. Tässä tapauksessa vastuuvapautta voidaan perustella luottamuksensuojan periaatteella. Työnantajan tulee voida luottaa siihen, että viranomaisen tarkastus hoidetaan asianmukaisesti.

KKO 2013:56. Tapauksessa Yhtiö X:n työntekijä D oli vammautunut käyttäessään puristinta, joka oli hallintalaitteiltaan ja suojaukseltaan työturvallisuusmääräysten vastainen. Puristimeen ei ollut tehty työturvallisuutta kohentavia parannuksia työntekijän vammautumisen jälkeenkään.

Tapauksessa syytettyinä olleet henkilöt kyseenalaistivat koneen määräystenvastaisuuden vedoten muun muassa siihen, että työsuojeluviranomaiset eivät olleet ennen D:n loukkaantumista huomauttaneet siitä, että kone ei täyttäisi työturvallisuusmääräyksiä. Korkein oikeus kuitenkin katsoi, että päätylappupuristin on ollut hallintalaitteiltaan ja suojaukseltaan valtioneuvoston päätöksen säännösten vastainen. Velvollisuus noudattaa työturvallisuuslakia ja sen nojalla annettuja säännöksiä ei riipu siitä, ovatko työturvallisuusviranomaiset valvonta- ja tarkastustoiminnassaan kiinnittäneet huomiota mahdollisiin turvallisuuspuutteisiin.

Edellä esitetty tapaus on mielenkiintoinen myös subjektiivisen syyllisyysedellytyksen näkökulmasta. Yleensä työturvallisuusrikoksen subjektiivisella syyllisyysedellytyksellä on ollut pieni merkitys, koska työnantajat ja heidän edustajansa ovat edellä esitetyn mukaisesti oman alansa ammattilaisia, jotka eivät yleensä voi menestyksellisesti vedota tietämättömyyteen tai muihin henkilökohtaisiin olosuhteisiinsa.⁷⁹ Edellä esitetty korkeimman oikeuden ratkaisu kuitenkin osoittaa, ettei rikosoikeudellinen työturvallisuusvastuu ole täysin objektiivista. Tapauksessa kahdella syytetyllä A:lla ja B:llä ei katsottu olevan osuutta lainvastaisen tilan syntyyn tai sen jatkumiseen. Tässä korkein oikeus huomioi erityisesti A:n ja B:n työsuhteen lyhyen keston, ennen D:n loukkaantumista. Koska he olivat vastikään aloittaneet toimessaan, ei heillä katsottu olleen edellytyksiä saada tietoonsa kaikkia heidän vastuualueelleen kuuluvia epäkohtia eikä korjata niitä. Subjektiivista vastuuta korostaa myös se, että tapahtumien ennalta-arvattavuutta ja syy-yhteyttä joudutaan arvioimaan osana rikosvastuun syntyedellytyksiä⁸⁰.

2.6 Työturvallisuusmääräysten rikkominen

2.6.1 Teko

Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistö on kaksiosainen eli säännöksessä on kaksi kohtaa, joiden perusteella työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistö voi täytyä. Ensimmäisen kohdan mukaan rangaistavaksi katsotaan työturvallisuusmääräysten rikkominen. Rikoslain 47 luvun 1 §:n 1 momentin 1 kohta korvaa aiemmassa työturvallisuuslaissa olleet

⁷⁹ Saloheimo 2016, s. 198-199.

⁸⁰ Koskinen – Ullakonoja – Vento 1998, s. 54–55.

rangaistussäännökset, joita sovellettiin lain tai sen nojalla annettujen määräysten rikkomiseen. Tältä osin vanhan lain soveltamiskäytäntöä voidaan hyödyntää myös tulkittaessa uutta työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöä.⁸¹

On tärkeää huomata, että rikosoikeudellinen työturvallisuusvastuu tulee esille ainoastaan tilanteissa, joissa esimerkiksi työturvallisuuslakia sovelletaan. Jos teolla tai laiminlyönnillä ei ole mitään liittymäkohtia työn tekemiseen, rangaistusta ei voida tuomita työturvallisuusrikoksesta. Toki tällöin on mahdollista tuomita muiden rikoslain säännösten nojalla. Työnantaja on kuitenkin velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta myös silloin, kun työntekijä työnantajan luvalla työvuoron aikana käyttää työpaikan työkonetta omiin tarkoituksiinsa.⁸²

2.6.2 Työturvallisuusmääräyksen käsite

Rikoslain 47 luvun 8 §:n 1 momentin 4 kohdassa on erikseen määritelty mitä työturvallisuusmääräyksillä tarkoitetaan. Sen mukaan ”työturvallisuusmääräyksillä tarkoitetaan työturvallisuuslakiin, työterveyshuoltolakiin, laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annettuun lakiin tai muuhun työturvallisuutta koskevaan lakiin sisältyviä taikka tällaisen lain nojalla annettuja työn turvallisuutta tai terveellisyyttä koskevia säännöksiä, joita on noudatettava toisen suojelemiseksi.” Kyseisen määritelmän mukaisten työturvallisuusmääräysten rikkominen on siis kriminalisoitu. Koska itse kriminalisoitu teko selviää vasta muista säännöksistä, on kyseessä niin sanotun avoin teon kuvaus, eli blankorangaistussäännös.

Säännöksessä työturvallisuusmääräykselle on asetettu neliportainen kriteeristö. Ensinnäkin kyse on säännöksistä, joiden tulee perustua työturvallisuutta koskevaan lakiin. Toiseksi säännöksen tulee perustua tällaiseen lakiin joko niin, että se sisältyy suoraan siihen, tai on sellaisen nojalla annettu. Kolmanneksi säännöksen tulee koskea työn turvallisuutta tai terveellisyyttä, jollaista merkitystä ei ole annettu puhtaasti järjestysluontoisille määräyksille.⁸³ Rangaistukseen voidaankin tuomita vain sellaisten lainsäädännössä olevien säännösten rikkomisesta, joiden noudattaminen on pakollista. Erilaiset ohjeet ja suositukset, joiden noudattaminen on vapaaehtoista, eivät ole tällaisia. Myöskään

⁸¹ Ks. Saloheimo 2016, s. 188, joka aiheellisesti muistuttaa, että on kuitenkin huomioitava aineellisen lainsäädännön muutokset. Nykyinen 1 kohta kuitenkin muistuttaa vanhaa työturvallisuuslain 49 §:n 1 momentin rangaistussäännöstä.

⁸² Siiki 2002, s. 135. Ks. myös laiminlyönnin liittymisestä työn tekemiseen KKO 2002:43.

⁸³ Matikkala 2014, s. 959.

viranomaisten yksittäistapauksissa antamat käskyt ja kehotukset eivät sisälly rangaistus-säännöksessä mainittuihin työturvallisuusmääräyksiin.⁸⁴ Esimerkiksi työsuojeluvirnaomaisen antama kehoitus korjata havaittu työturvallisuuspuute ei siis ole itsessään työsuojelumääräys, jonka rikkominen voisi perustaa rangaistusvastuun.

Sen sijaan erilaisten standardien mukaiset vaatimukset on otettu useiden sitovien työturvallisuusmääräysten osaksi, jolloin rangaistustehoste koskee myös standardin noudattamista. Järjestysluonteisuutta ei olekaan syytä tulkita laveasti. Esimerkiksi nähtävänä pidettävät laitteiden käyttöohjeet, kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteet ja merkinnät suurimmista sallituista kuormituksista ovat selvästi työpaikan turvallisuuteen vaikuttavia asioita.⁸⁵ Myös työturvallisuusmääräys käsitteen ulkopuoliset seikat voivat vaikuttaa tapauksen tulkintaan. Erilaisten sitomattomien ohjeiden ja vakiintuneiden ja hyväksytyjen tapojen perusteella voidaankin arvioida toimijan huolellisuutta, vaikka sen rikkominen ei voikaan olla rangaistuksen perusteena. Niistä poikkeaminen voi kuitenkin osoittaa tekijän huolimattomuutta, jos tämä johtaa työturvallisuus puutteeseen.⁸⁶ Neljäs työturvallisuusmääräykselle asetettu kriteeri on se, että säännöstä on noudatettava toisen suojelemiseksi.⁸⁷

Lähes kaikki työturvallisuuslaissa annetut määräykset täyttävät edellä mainitut vaatimukset.⁸⁸ Käytännössä työturvallisuusmääräyksiä, joiden rikkominen on rangaistavaa, sisältyykin lähinnä työturvallisuuslakiin ja sen nojalla annettuihin säännöksiin. Työturvallisuusrikosoikeudenkäynneissä käytetyimpiä alemmanasteisia normistoja ovat valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008) sekä valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009).⁸⁹

Työturvallisuusmääräykset ovat usein luonteeltaan yleisiä ja ne voivatkin olla hyvin tulkinvaraisia, jolloin niitä on sovellettava tilannekohtaisesti.⁹⁰ Niiden tosiasiallinen sisältö vaihtelee tilanteittain, ja selviää viime kädessä vakiintuneesta turvallisuuskäytännöstä. Lisäksi työturvallisuuslain normia on voitu täsmentää sen nojalla annetuissa

⁸⁴ HE 94/1993 vp, s. 166-167. Esimerkkinä rangaistavuuden ulkopuolelle jäämisestä mainitaan esimerkiksi velvollisuus pitää, jokin säädös työpaikalla nähtävänä.

⁸⁵ Ks. Saloheimo 2016, s. 191.

⁸⁶ Nuutila 1997, s. 149.

⁸⁷ Matikkala 2014, s. 959.

⁸⁸ Siiki 2010, s. 167. Poikkeuksiakin tosin on, kuten esimerkiksi työturvallisuuslain 17 § työnantajan ja työntekijän yhteistoiminnasta. Määräystä ei ole noudatettava toisen suojelemiseksi.

⁸⁹ Sortti 2013, s. 22.

⁹⁰ Ks. esim. Koskinen - Ullakonoja - Vento 1998, s. 62.

valtioneuvoston asetuksissa ja joskus vielä alempiasteisilla päätöksillä. Tämän vuoksi rikoslain 47 luvun 1 §:n mukaista työturvallisuusrikosta ja työturvallisuuslakia tulkittaessa on aina huomioitava myös alemman asteiset säännökset.⁹¹ Työturvallisuusmääräysten rikkomista arvioitaessa on siis tukeuduttava varsin laajaan joukkoon eri asteisia säännöksiä ja päätöksiä. Tästä oivana esimerkkinä käy seuraava tapaus:

KKO 1990:71. Tapauksessa oli kyse siitä, että putkistojen purkutyötä oli teetetty ilman työturvallisuuslain nojalla annetussa valtioneuvoston päätöksessä (805/1976) tarkoitettuja, asbestityössä tarvittavia erityisiä suojeluvälineitä, vaikka putkistojen eristeissä oli todettu olevan vähäisessä määrin asbestia. Ongelmana oli se, että työpaikalta otettu näyte ei ylittänyt määräyksissä ilmoitettuja raja-arvoja. Määräysten yleisenä soveltamisalana oli kuitenkin työ, jossa asbestin esiintyminen aiheuttaa tai on perusteltua syytä olettaa aiheuttavan työntekijälle terveyden menettämisen vaaraa tai terveydellistä haittaa. Tällä perusteella määräysten katsottiin soveltuvan kyseiseen työhön ja työn teettävä tuomittiin työturvallisuuslain ja sen nojalla annettujen määräysten rikkomisesta rangaistukseen.

Ratkaisussa lopputulos perustui asbestimääräysten useiden yksityiskohtien tulkintaan. Tapaus kuvaakin hyvin sitä, kuinka yksityiskohtaisia määräyksiä työturvallisuusrikoksia koskevissa oikeudenkäynneissä joudutaan huomioimaan.

2.6.3 Työturvallisuusmääräyskäsitteen ja blankosääntelyn ongelmat

Rikoslain 47 luvun 1 §:n 1 momentin 1 kohdan kaltaiset blankorangaistussäännökset on nähty rikosoikeuden näkökulmasta ongelmallisina, koska niissä rangaistusuhka on säädetty muualla, kuin missä tunnusmerkistö on asetettu. Erityisesti laillisuusperiaatteen näkökulmasta tilanne on hankala, koska tunnusmerkistön täytyminen ratkeaa niiden säännösten mukaan, mihin varsinaisessa rangaistussäännöksessä on viitattu. Tämän on nähty koettelevan erityisesti praeter legem-kiellon rajoja, jonka mukaan ratkaisun tulee perustua lakiin.⁹²

Työturvallisuusrikoksen kriminalisoinnissa ei kuitenkaan voida päästä kokonaan eroon blankosääntelytekniikasta, koska muutoin työturvallisuusrikoksia koskeva säännös paisuisi valtavaksi. Blankorangaistussäännösten hyväksyttävyydelle onkin asetettu kaksi edellytystä. Ensinnäkin valtuutusketjujen tulee olla täydellisiä. Toiseksi

⁹¹ Ks. Ullakonoja 2018, s. 1643-1645. Ks. myös Alvesalo – Nuutila 2006, s. 129.

⁹² Nuutila 1997, s. 49, 51 ja 52.

rangaistussäännöksen on sisällettävä jonkinlainen asiallinen luonnehdinta rangaistavasta menettelystä.⁹³ Valtuutusketjujen osalta lainkohta ei aiheuta ongelmia, kunhan ne ovat täydellisiä. Sen sijaan säännös ei sisällä kummoista luonnehdintaa rangaistavasta menettelystä. Rangaistavaksi on ainoastaan säädetty työturvallisuusmääräysten rikkominen. Tämän voidaan katsoa olevan ristiriidassa laillisuusperiaatteen kanssa, koska asianmukaista luonnehdintaa rangaistavasta menettelystä ei lainkohtaan sisälly.

Lisäksi EU-oikeuden on nähty aiheuttavan ongelmia blankorangaistussäännösten kannalta. Laillisuusperiaatteen mukaan rikoksesta voidaan tuomita vain, jos siitä on säädetty laissa. Esimerkiksi tukeutuminen työturvallisuutta koskevan direktiivin välittömään vaikutukseen, jolloin vaatimus perustuisi kansallisen säännöksen sijasta direktiiviin, ei ole laillisuusperiaatteen takia mahdollista syytetyn vahingoksi. Sen sijaan syytetty voi rikosjutussakin vedota direktiivin välittömään vaikutukseen.⁹⁴ Direktiivit on kuitenkin usein saatettu voimaan kansallisin alemman asteisin säännöksin, jolloin niitä voidaan soveltaa myös syytetyn vahingoksi, kunhan niihin on asianmukaisesti viitattu rangaistussäännöksessä. EU-oikeuden mukaan direktiiveillä on kuitenkin myös tulkintavaikutusta kansallisia säädöksiä tulkittaessa. Tällöin joudutaan pohtimaan sitä, voidaanko kansallista säännöstä tulkita direktiivin mukaan rikosoikeudenkäynnissä. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että blankorangaistussäännösten tulkinnassa voi olla syytä käyttää myös direktiivejä.⁹⁵

Työturvallisuusmääräyksen käsite on kaiken kaikkiaan todella laaja. Se on kuitenkin keskeinen rangaistusvastuun peruste. Jos työturvallisuusmääräystä ei ole rikottu, ei henkilöä voida tuomita rikoslain 47 luvun 1 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella. Siksi työturvallisuusmääräyskäsitteen rajanveto onkin tärkeää erityisesti oikeusturvan kannalta.⁹⁶ Määräyskäsitteen merkitys korostuu myös epätäsmällisyyskiellon kautta. Sen mukaan rikoslain säännösten on oltava tarkkarajaisia. Jos työturvallisuusmääräyskäsitteen sisältö ei ole selvä, voi se olla epätäsmällisyyskiellon vastaista. Epätäsmällisyyskiellon ajatuksena on, että ainakin oikeustieteellisen koulutuksen saaneen henkilön tulisi voida ennakoita tietää mikä teko on rangaistavaa.⁹⁷ Toisaalta taas rangaistusvastuun kannalta ei ole edellytetty

⁹³ Ks. Nuutila 1997, s. 52

⁹⁴ Saloheimo 2016, s. 194.

⁹⁵ Ks. Nuutila 1997, s. 53-55 ja Saloheimo 2016, s. 195. Saloheimon mukaan direktiivi voi osana tavanomaista tulkinta-aineistoa vaikuttaa työturvallisuusmääräyksen sisällön tulkintaan myös rikosjutussa, jos siihen on viitattu kotimaisen lainsäädännön perusteluissa.

⁹⁶ Vrt. toisin Koskinen - Ullakonoja - Vento 1998, s. 69. Ullakonojan mukaan työturvallisuusmääräyksen sisällöllinen tulkinta on määräyskäsitteen rajanvetoa tärkeämpää. Ks. myös Saloheimo 2016, s. 192, joka vaikuttaa olevan Ullakonojan kanssa samaa mieltä.

⁹⁷ Ks. lisää epätäsmällisyyskiellosta esim. Nuutila 1997, s. 66 ja 67.

edes sitä, että työnantaja tuntee tarkkaan työturvallisuusmääräykset, koska esimieheksi ryhtyvällä on velvollisuus ottaa niistä selvää. Tästä syystä rikoslain 4 luvun 2 §:n säännös kielloerehdyksestä tulee harvoin kyseeseen.⁹⁸

Syynä moniin tulkintaongelmiin on kuitenkin ollut nimenomaan se, että syytteen perusteena on väljästi muotoiltuja, harkinnanvaraisia termejä sisältäviä työturvallisuusmääräyksiä kuten esimerkiksi "tarkoituksenmukainen suojaus" tai "asianmukaiset toimenpiteet". Oikeuskäytännössä on tällöin voitu ottaa huomioon myös muita seikkoja kuin työturvallisuuslain nojalla sitovia työturvallisuusmääräyksiä.⁹⁹ Tältä osin on syytä asettaa Ullakonon ja Saloheimon kannalle, jotka korostavat määräyskäsitteen sisällöllisen tulkinnan merkitystä. Työturvallisuusmääräyskäsitteen rajanvetoon liittyviä ongelmia ei ole kuitenkaan syytä vähätellä. Määräyskäsitteen tulkinnasta ja vastuun perustavista seikoista oivallisen esimerkin antaa seuraava tapaus:

KKO 1986 II 116. Tehtaalla seisokin aikaan säiliötä puhdistamaan laskeutunut työntekijä oli tukehtunut kuoliaaksi, ja häntä auttamaan mennyt työntekijä saanut lievän aivovamman. Tapahtumat johtuivat säiliössä olevasta kaasusta. Vaikka säiliöitä oli puhdistettu yrityksessä tällä tavalla jo 20 vuotta ilman onnettomuuksia, korkein oikeus katsoi, että teknillisen johtajan I ja käyttöpäällikön G olisi koulutuksensa ja kokemuksensa huomioiden tullut alan yleisen työturvallisuuskirjallisuuden perusteella tietää, että rikkivetyä saattaa yleisemminkin esiintyä suljetuissa tiloissa, joissa voi tapahtua valkuaisaineiden hajoamista happialijäämässä. I ja G tuomittiin työturvallisuuslain rikkomisesta, kuolemantuottamuksesta ja ruumiinvamman tuottamuksesta.

2.7 Laiminlyöntivastuu

2.7.1 Teko

Rikoslain 47 luvun 1 §:n 1 momentin 2 kohdassa säädetään rangaistavaksi työsuojelun edellytysten laiminlyönti.¹⁰⁰ Tässä yhteydessä voidaan puhua myös niin sanotusta välillisestä aiheuttamisesta.¹⁰¹ Säännöksen mukaan työturvallisuusrikos on kyseessä silloin kun työnantaja tai tämän edustaja tahallaan tai huolimattomuudesta aiheuttaa

⁹⁸ Alvesalo – Nuutila 2006, s. 150.

⁹⁹ Saloheimo 2016, s. 193.

¹⁰⁰ Kyseistä termiä käytetään hallituksen esityksessä HE 94/1993 vp, jonka lisäksi se on vakiintunut oikeuskirjallisuudessa käytetyksi: Ks. esim. Koskinen - Ullakonon ja Vento 1998, s. 72; Siiki 2010, s. 167.

¹⁰¹ Ks. Alvesalo - Nuutila 2006, s. 152.

työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä. Puutteellisuudella tai epäkohdalla tarkoitetaan työturvallisuusmääräysten vastaisia seikkoja yleensä, eli esimerkiksi työpaikan ulkoista ympäristöä, työmenetelmiä tai muuta aineellista työturvallisuusvaatimusta. Puutteellisuudella viitataan määräysten mukaisten olojen saavuttamatta jäämiseen ja epäkohdalla määräysten mukaisten olojen rikkoutumiseen.¹⁰²

Säännös voidaan jakaa kahteen osaan, jolloin rangaistavaa on ensinnäkin se, että vastuuhenkilö on laiminlyönyt valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä. Toiseksi rangaistavaa on työsuojelun yleisten edellytysten laiminlyönti. Suurin osa työturvallisuusmääräyksistä on kirjoitettu siten, että ne viittaavat ennen muuta työntekijän lähimpien esimiesten velvollisuuksiin.¹⁰³ Työsuojelun yleisten edellytysten laiminlyönnin kriminalisoinnilla vastuuta on kohdennettu erityisesti ylempiin esimiehiin määrittelemällä rangaistavat käyttäytymismuodot siten (jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä), että vain he voivat käytännössä syyllistyä siinä mainittuun rikokseen. Tämän voidaan katsoa olevan vuoden 1995 rikoslain kokonaisuudistuksen aikaansaama uusi kriminalisointi. Tällä on haluttu kohdistaa vastuuta erityisesti organisaation ylemmille tahoille.

Seuraavassa tapauksessa vastuu on perustunut juuri velvollisuuksien laiminlyöntiin:

KKO 1984 II 224. Uittotyössä ollut X Oy:n työntekijä oli veneestä pudottuaan hukkunut. X Oy:n toimitusjohtaja ja puheenjohtaja A sekä uittotyöstä vastaava työnjohtaja B tuomittiin kumpikin yksin teoin tehdyistä työturvallisuuslain säännösten rikkomisesta. Molemmat olivat laiminlyöneet velvollisuutensa huolehtia siitä, että yhtiön uittotyömaalla Kolun kanavan alapuolella, missä hukkumisen vaara oli ollut olemassa, olisi uiton aikana ollut aina sopivassa paikassa saatavissa tarkoituksenmukaiset hengenpelastuslaitteet.

2.7.2 Valvontavelvollisuuden laiminlyönti

Säännöksen mukaan rangaistavaa on siis ensinnäkin valvontavelvollisuuden laiminlyöminen alaisessaan työssä. Tämä voidaan jakaa edelleen kahteen osaan: työntekijöiden

¹⁰² Ks. esim. Alvesalo – Nuutila 2006, s. 152.

¹⁰³ Ullakonoja 2018, s. 1646.

valvontaan ja alempien esimiesten valvontaan.¹⁰⁴ Esimiehen työntekijöiden valvontavelvollisuudella tarkoitetaan ensinnäkin sitä, että esimiehet valvovat, että työntekijät täyttävät heille kuuluvat työturvallisuusvelvoitteensa. Hyvänä esimerkkinä käy henkilösuoja-
jaimien käyttö. Esimiesten on valvottava, että työntekijät käyttävät työturvallisuuslain 20 §:n mukaisesti henkilösuoja-
jaimia silloin kun työ niin edellyttää. Valvontavelvollisuus on laiminlyöty esimerkiksi silloin, jos esimies ei reagoi havaittuaan, että henkilösuoja-
jaimia ei käytetä.¹⁰⁵ Alempien esimiesten valvonta puolestaan tarkoittaa sitä, että esimiehen on val-
vottava, että hänen alaisensa esimiehet noudattavat heille määrättyjä turvallisuusvelvoite-
teita, eli esimerkiksi täyttävät heille kuuluvan valvontavelvollisuutensa.¹⁰⁶

Valvontavelvollisuuden ei ole kuitenkaan katsottu olevan rajoittamaton. Esimieheltä ei esimerkiksi voida edellyttää kokeneen työntekijän tautonta valvontaa henkilösuoja-
jainten käytössä. Tällöin kuitenkin edellytetään, ettei valvontavelvollisella ole ollut aihetta epäillä rikkomusta, jolloin hän voi luottaa työntekijöiden toiminnan asianmukaisuuteen. Tämä perustuu niin sanotulle luottamusperiaatteelle, jolle annetaan enemmän merkitystä myös talkootöissä ja pienyrityksen osakkaiden työskentelyssä.¹⁰⁷

Valvontavelvollisuuden laiminlyönti ei kuitenkaan itsessään ole rangaistavaa vaan se edellyttää, että laiminlyönti on johtanut työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteelli-
suuden tai epäkohdan syntyyn.¹⁰⁸ Rikosta ei siis ole tapahtunut, jos tilanne on lainmukai-
nen laiminlyönnistä huolimatta esimerkiksi siksi, että toinen esimies on huolehtinut lai-
minlyöneen esimiehenkin velvollisuuksiin kuuluvista asioista.¹⁰⁹ Valvontavelvollisuuden laiminlyönnin ja siitä aiheutuneen seurauksen tulee siis olla syy-yhteydessä keskenään. Laiminlyönnin rangaistavuuden edellytyksenä on lisäksi se, että valvontavelvollisella on ollut edellytykset ja käytännön mahdollisuudet suoriutua valvontatehtävästä.

Esimerkkinä rikoslain 47 luvun 1 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaisesta valvontavelvol-
lisuuden laiminlyönnistä käy seuraava tapaus:

KKO 2012:105. Tapauksessa työnjohtaja A oli laiminlyönyt valvoa, että sirkkelissä käytetään jakoveistä, joka on sirkkelin käyttöohjeiden mukaan tarpeellinen suoja-
laite. A:n olisi tullut huolehtia työntekijöiden turvallisista työtavoista sekä valvoa

¹⁰⁴ Sortti 2013, s. 69.

¹⁰⁵ Alvesalo – Nuutila 2006, s. 153.

¹⁰⁶ Sortti 2013, s. 70.

¹⁰⁷ Ks. Alvesalo – Nuutila 2006 s. 154.

¹⁰⁸ Ks. HE 94/1993 vp, s. 167.

¹⁰⁹ Hahto 1998a, s. 8.

muun muassa suojalaitteiden käyttöä. Salliessaan huolimattomuuttaan sahan työturvallisuusmääräysten vastaisen käytön A oli mahdollistanut työturvallisuusmääräysten vastaisen epäkohdan syntymisen ja sen jatkumisen. Korkein oikeus katsoikin A:n syyllistyneen työturvallisuusrikokseen ja vammantuottamukseen. Perustelujen mukaan A:n olisi yrityksessä usean vuoden ajan työskenneltyään täytynyt olla tietoinen vaarallisista työtavoista yhtiön hallissa. Lisäksi perusteluista käy ilmi pidemmän aikaa kestänyt työturvallisuusmääräysten vastaisen olotilan salliminen.

2.7.3 Työsuojelun yleisten edellytysten laiminlyönti

Toiseksi rangaistavaa on se, että jätetään huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä. Työsuojelun taloudellisilla edellytyksillä tarkoitetaan lähinnä työsuojelun aineellisia voimavaroja. Rangaistavaa voi siis olla esimerkiksi työturvallisuuden kannalta tärkeän investoinnin tekemättä jättäminen tai määrärahojen karsiminen. Toiminnan järjestämistä koskevilla edellytyksillä puolestaan tarkoitetaan organisatorisia edellytyksiä, jotka on täytettävä työn turvallisuuden takaamiseksi, kuten työntekijöiden pätevyys ja työnjohdon lukumäärä. Muunlainen työsuojelun edellytysten laiminlyönti tarkoittaa esimerkiksi työturvallisuuden kannalta puutteellisten tietojen antamista laitteen valmistajalle laitteen tulevista käyttöolosuhteista. Tämänkään kohdan mukaan laiminlyönti huolehtia kerrotuista työsuojelun edellytyksistä ei ole itsessään rangaistavaa, vaan laiminlyönnin seurauksena tulee olla työturvallisuusmääräysten mukaisten olojen rikkoutuminen tai saavuttamatta jääminen.¹¹⁰

Säännöksen toinen kohta perustuu ajatukseen, jonka mukaan laajoihin rakenteelliseen työn turvallisuuteen vaikuttaminen on tehokkaampaa kuin yksittäisiin tapauksiin puuttaminen. Kyse on seikoista, joiden kautta yrityksen ylin johto ohjaa työpaikan yleistä turvallisuustasoa.¹¹¹ Laiminlyönti voi koskea esimerkiksi sellaisia työturvallisuusmääräyksiä, joiden täyttämistapa on hyvin konkreettinen, kuten työmaatarkastusten toimittaminen. Yrityksen keski- tai ylimmän johdon edustajilla ei kuitenkaan yleensä voi olla rikoslain 47 luvun 1 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaista vastuuta konkreettisten työturvallisuusmääräysten henkilökohtaisesta täyttämisestä, kuten esimerkiksi työmaatarkastuksen toimittamisesta. Siitä huolimatta laiminlyönti voi todellisuudessa johtua yritysjohdon

¹¹⁰ HE 94/1993 vp, s. 168.

¹¹¹ Alvesalo – Nuutila 2006, s. 155.

puutteellisesta panostuksesta työsuojeluasioiden hoitoon, ja yritysjohto voidaankin määrittää samaisen momentin 2 kohdan nojalla siitä rangaistukseen.¹¹²

Säännöksessä onkin selvästi siirretty vastuuta organisaation ylemmille tahoilla, mikä oli myös yksi keskeisimmistä tavoitteista työrikosten osalta rikoslain kokonaisuudistuksessa. Hallituksen esityksen mukaan säännöksen tarkoituksena onkin korostaa työturvallisuusmääräysten rikkomisen luonnetta yhteisörikollisuutena. Vaadittavan työturvallisuuden tason katsotaan nimittäin saavutettavan vasta työnantajaorganisaation yhteistoiminnan tuloksena.¹¹³ Vastaavanlainen ajatus on *Lahden* mukaan lainsäädännön perustana myös Ruotsissa, jossa yrittäjänvastuopin mukaan on pidetty tärkeänä kohdentaa rikosvastuu niihin yksilöihin, joilla on parhaat mahdollisuudet torjua yritystoiminnassa tapahtuvia rikoksia.¹¹⁴

Työsuojelun yleisten edellytysten laiminlyöntiä koskeva kriminalisointi on kuitenkin hie-man epäselvä. Esimerkiksi *Saloheimon* mukaan kriminalisointi on jäänyt melko avoimeksi, sillä selvää ei ole esimerkiksi se, minkälaisia vaatimuksia on asetettava säännöksessä tarkoitettulle valvonnalle ja työsuojelun taloudellisista tai organisatorisista edellytyksistä huolehtimiselle. Toiseksi hän näkee epäselvänä lainkohdan suhteen saman momentin työturvallisuusmääräysten rikkomista koskevaan 1 kohtaan.¹¹⁵ Tästä on helppo olla samaa mieltä *Saloheimon* kanssa. Monia työturvallisuuden edellytyksiä koskevia epäkohtia voidaan aivan yhtä hyvin arvioida myös 1 kohdan mukaisena työturvallisuusmääräysten rikkomisena. Edes oikeuskäytännöstä ei ole löydettävissä selvää tulkintaa säännöksen 1 ja 2 kohdan välisestä rajanvedosta. Tilanne ei ole tältä osin tyydyttävä, sillä lainkohtien itsenäinen sisältö on jäänyt melko epäselväksi.

2.8 Ennalta-arvaamattomuuden ja työntekijän myötävaikutuksen merkitys tuottamukseen

Työturvallisuuslain 8 §:ssä säädetään työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Yleisen huolehtimisvelvollisuuden on nähty olevan yleisluontoinen ja laaja, jonka vuoksi kohtuuttomien tilanteiden estämiseksi

¹¹² Saloheimo 2016, s. 195-196; Hahto 1998a, s. 9.

¹¹³ HE 94/1993 vp, s. 167.

¹¹⁴ Lahti 1998, s. 1276-1277.

¹¹⁵ Saloheimo 2016, s. 196-197. Saloheimon mukaan tulkinta-apua voidaan hakea esimerkiksi työturvallisuuslain 8 §:n vaarojenekhäisyn yleisperiaatteesta. Ks. myös Matikkala 2014, s. 973 tai Alvesalo – Nuutila 2006, s. 155.

työnantajan velvollisuuksia on rajattu.¹¹⁶ Työturvallisuuslain 8 §:n 2 momentin mukaan huolehtimisvelvollisuuden - ja siten myös rangaistusvastuun - ulkopuolella jäävät epätaalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa sekä poikkeukselliset tapahtumat, joiden seuraukset eivät olisi olleet vältettävissä kaikista aiheellisista varotoimista huolimatta. Ennalta-arvattavat vaarat eivät sen sijaan rajaa työnantajan vastuuta. Vaatimus vaaran ennakoitavuudesta tarkoittaa käytännössä sitä, että ei ole mielekästä velvoittaa työnantajaa varautumaan poikkeuksellisen vaaran varalta.¹¹⁷

Hahdon mukaan vastuun saattaa poistaa joko suojeltavan toiminnan poikkeaminen olenaisesti siitä, mitä suojeluvastuussa oleva on voinut hyvällä syyllä olettaa, tai kontrollin puuttuminen vahinkotilanteeseen niin, että suojeluvastuussa oleva ei olisi pystynyt sitä estämään. Työnantajalla olevan suojeluvastuun perusteella, hän on kuitenkin lähtökohteisesti vastuussa laiminlyöntiinsä syy-yhteydessä olevasta vahingosta, eikä merkitystä yleensä ole sillä, onko työntekijä toiminut moitittavasti. Vastuuta rajaavat ainoastaan seikat, joiden vuoksi työnantajan on ollut vaikea tai mahdoton varautua vahinkotilanteeseen. Tätä on arvioitava aina työnantajan näkökulmasta.¹¹⁸

Erityisesti työntekijän heikompi asema työnantajaan nähden, sekä lainsäädännön taustalla vaikuttava tarkoitus työntekijöiden suojelusta puoltavat sitä, ettei vastuun poistavia seikkoja ole syytä tulkita kovinkaan laveasti. Esimerkiksi seuraavassa Helsingin hovioikeuden tapauksessa, oli kyse muun muassa työntekijän oman myötävaikutuksen merkityksestä työturvallisuusrikosasiassa:

Helsingin HO 28.02.2018 Dnro R 17/590. Yhtiö Y oli tilannut yhtiöltä X nosturin kuljetuksen ja kokoamisen. Yhtiö X:n työntekijä C oli ollut nostamassa ajoneuvonosturilla telaa koottavana olevan nosturin viereen. C oli pidentänyt nostopuomin pituutta 9.6 metriä noin 28 metriin, jotta nosto onnistuisi yhdellä kerralla. Lisäksi C oli noston aikana tehnyt nostovalvontalaitteen toimintakyvyttömäksi. Noston aikana nosturi oli kaatunut käynnissä olevan tuotantolinjan putkistojen viereen, joissa oli ollut herkästi syttyviä kaasuja ja palavia nesteitä aiheuttaen näin vaaratilanteen sekä läheisyydessä oleville ihmisille ja omaisuudelle.

Yhtiö X:ssä työnantajan edustajina olivat toimineet A ja B. Nosturin nostotyön organisaatiota kuvaavan kaavion mukaan A oli toiminut pystytyksessä nostotyönjohtajana ja B työnjohtajana. Ensinnäkin hovioikeus katsoi A:n ja B:n esimiehinä olleen

¹¹⁶ Siiki 2002, s. 130.

¹¹⁷ Ks. esim. Hahto 2004, s. 333.

¹¹⁸ Hahto 2004, s. 328-329.

asemansa ja tehtäviensä perusteella vastuussa työturvallisuusmääräysten noudattamisesta kyseisessä nostotyössä ja myös nosturin pystytyksessä apuna käytetyn telanosturin kokoamisesta. Tähän ei vaikuttanut se, mitä yhtiö X:n ja Y:n välillä oli sovittu heidän keskinäisen vastuunsa jakautumisesta tilausta koskevan sopimuksen yleisissä sopimusehdoissa tai muissa sopimusasiakirjoissa.

A ja B olivat antaneet C:lle riittävät ohjeet ennen työn aloittamista siitä, että nosto tuli suorittaa kaksivaiheisesti. Hovioikeuden mukaan ajoneuvonosturin kaatuminen oli johtunut siitä, että C on toteuttanut telan noston toisin kuin oli suunniteltu ja vastoin käytäntöä, jossa asennus toteutetaan telanosturin omalla laitteistolla. Nosto oli siten poikennut huomattavasti siitä, mikä oli ollut tarkoitus toteuttaa ja mikä olisi ollut kokoamisohjeen mukainen menettely. Vastuun arvioinnissa merkitystä ei annettu sille seikalle, että A:n ja B:n läsnäolo olisi luultavasti aiheuttanut sen, että nosto olisi suoritettu annetun ohjeistuksen mukaan. Hovioikeuden mukaan C:n toiminnassa olikin ollut kyse ennakoimattomasta toiminnasta. Hovioikeus hylkäsi syytteet työturvallisuusrikoksesta A:ta ja B:tä kohtaan, koska heillä ei ollut velvollisuutta varautua siihen, että turvakytkin ohitetaan, eivätkä he ole rikkoneet työturvallisuusmääräyksiä.

Tapauksessa kyse oli siis ennalta-arvaamattomasta vaarasta, johon työnjohtajat eivät olleet voineet varautua. Ennalta-arvaamatonta oli ollut työntekijän oma toiminta tilanteessa. Käräjäoikeus oli tuominnut A:n ja B:n työturvallisuusrikoksesta, koska se katsoi A:n ja B:n C:lle antaman suullisen ohjeistuksen puutteelliseksi. Hovioikeudessa ratkaisevaan asemaan nousikin se seikka, että C oli kokenut työntekijä, joka olisi voinut suorittaa kokoamisen ilman ohjeistustakin. Kokeneen työntekijän omalle myötävaikutukselle voidaan antaa suurempi painoarvo kuin kokemattoman työntekijän toiminnalle. Kokemattoman työntekijän poikkeuksellista toimintaa ei voida nimittäin pitää kovinkaan ennakoimattomana.

Ennalta-arvaamattomuutta tulkittaessa keskeinen merkitys on annettava työnantajan tietämykselle. Työnantajan katsotaan olevan oman alansa asiantuntija ja selvillä työpaikkansa vaaratekijöistä, joihin hänen on tarvittaessa pyydettävä apua ulkopuolisilta asiantuntijoilta.¹¹⁹ Lähtökohtana on siis se, että työnantajan on tunnistettava mahdolliset vaaratilanteet. Työnantaja ei kuitenkaan välttämättä voi varautua esimerkiksi siihen, että moottorisahaa käyttävä työntekijä estää hätäkatkaisimen toimimisen tarkoituksenaan pitää laite keskeytyksettä käynnissä, jolloin aiheutuu huomattava vahinkoriski. Jos työnantaja

¹¹⁹ Siiki 2002, s. 130.

kuitenkin tietää tai hänen pitäisi tietää työntekijöiden vaarallisesta työtavasta hänellä on velvollisuus puuttua asiaan. Ennakoimatonta ei nimittäin ole työnantajan tiedossa oleva työntekijän määräysten vastainen toiminta, joka on muodostunut hänen rutiiniksi.¹²⁰ On kuitenkin mahdollista, että ainoa syy tapaturman aiheutumiseen on ollut työntekijän huolimattomuus, kuten ohjeidenvastainen menettely. Tällöin työnantaja tai tämän edustaja voi olla rangaistusvastuusta vapaa, kunhan tähän ei liity valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä.¹²¹

Työntekijän omalle myötävaikutukselle ei ole oikeuskirjallisuudessa annettu suurta painoarvoa. Esimerkiksi *Hahdon* mukaan tilanne olisi usein ollut estettävissä työnantajan toimenpiteillä, vaikka onnettomuuden välitön syy näyttäisi olevan työntekijän huolimattomuus. Jos työnantaja on rikkonut työturvallisuusvelvoitteitaan ja onnettomuus olisi ollut estettävissä työturvallisuusvelvoitteiden mukaisella toiminnalla, ei työntekijän tuottamukselle saa antaa merkitystä työturvallisuusrikoksen täyttymisen eikä yleensä myöskään liitännäisrikosten arvioinnissa.¹²² Työntekijän oman riskinotonkaan ei ole nähty poistavan työnantajan edustajan vastuuta, koska tällä on valvontavelvollisuus työntekijästä. Työntekijän huolimattomuus on yleensä osoitus puutteellisesta koulutuksesta ja perehdytyksestä, jolloin sen ei katsota olevan yllättävää ja ennakoimatonta. Tuottamusvastuu kuitenkin edellyttää, että edustajalla on aihetta olettaa, ettei määräyksiä noudateta.¹²³ Työnantajan oman valvontavelvollisuuden perusteella työnantajan voidaan katsoa ottavan kielletyn riskin, jos hän laiminlyö jonkin työturvallisuuslain mukaisen velvollisuuden täyttämisen.¹²⁴

Hallituksen esityksen mukaan työturvallisuusvelvoitteensa laiminlyönyt työnantaja ei voi myöskään vedota siihen, että työntekijä olisi voinut välttää vahingon toisenlaisella toiminnalla, sillä työturvallisuuslainsäädännöllä on nimenomaan tarkoitus suojata työntekijää myös tämän omalta riskinotolta muun muassa estämällä vääränlainen käyttäytyminen teknisin ratkaisuin.¹²⁵ Vastuuta työturvallisuudesta ei voidakaan vierittää työntekijöille

¹²⁰ Hahto 2004, s. 334-335.

¹²¹ Saloheimo 2016, s. 203.

¹²² Hahto 2004, s. 346.

¹²³ Alvesalo – Nuutila 2006, s. 153-154. Ks. myös Hahto 2004, s. 335, jonka mukaan työturvallisuusmääräysten vastainen menettely ei ole yllättävää ja ennakoimatonta myöskään silloin, kun työntekijöille ei ole annettu riittävästi opastusta ja ohjausta oikeisiin työtapoihin.

¹²⁴ Ks. Frände 2005, s. 101.

¹²⁵ HE 53/2002 vp, s. 24.

esimerkiksi siten, että kustannussyistä suojalaitteen asentaminen laiminlyödään ja sen sijaan annetaan työntekijälle ohje turvallisesta, mutta hitaasta ja vaivalloisesta työtavasta.¹²⁶

Hyvänä esimerkkinä ennalta-arvaamattomista olosuhteista ja työntekijän myötävaikutuksesta toimii myös seuraava korkeimman oikeuden ratkaisu:

KKO 2014:75. Yhtiön työntekijä oli CE-merkinnällä varustelulla höyläkoneella työskennellessään ryhtynyt käsin poistamaan koneeseen kuljettimilla syötetyistä laudoista syntynyttä tukkeumaa, jolloin hänen kätensä oli jäänyt koneen pyörivän puhdistusharjan ja sen suojakotelon väliin ja vammautunut.

Tapauksessa korkein oikeus hylkäsi yhtiön tuotantopäällikköä A ja työnjohtajana ja työsuojelupäällikkönä työskennellyttä B:tä kohtaan nostetut syytteet työturvallisuusrikoksesta. Korkein oikeus katsoi, että ammattitaitoinen koneen käyttäjän M, oli höyläkoneetta pysäyttämättä ja ohjeistuksen vastaisesti ryhtynyt kepillä ja viime kädessä käsin poistamaan häiriön aiheuttanutta tukosta koneesta. Tämä tilanne oli ollut ennalta arvaamaton, joten A tai B eivät olleet vastuussa näistä tapahtumista.¹²⁷

Työnantajan vastuun ei ole katsottu vähentävän edes silloin, kun työntekijä omalla törkeällä huolimattomuudellaan aiheuttaa toiselle tai itselleen vahinkoa, jos tällainen on ollut ennakoitavissa.¹²⁸ Tältä osin työnantajan vastuun voidaankin nähdä olevan lähellä ankaraa vastuuta. Kyse ei kuitenkaan ole puhtaasta tuottamukseen perustumattomasta ankarasta vastuusta, sillä työnantajan syyksi on aina luettava vähintään tuottamuksellisuus. Joka tapauksessa työntekijöiden suojeluperiaate ja työnantajan suojele- ja valvontavastuu asettavat työnantajan vastuun poistaville seikoille erittäin korkean vaatimustason. Työntekijän toiminta on nähtävä vastuun poistavana seikkana vain poikkeustapauksissa.

¹²⁶ Hahto 2004, s. 329.

¹²⁷ Eri mieltä oleva jäsen, Oikeusneuvos Välimäki päätyi samaan lopputulokseen kuin enemmistö, mutta hän perusteli kantaansa toisin. Hän antoi erityistä painoarvoa sille, että työnantaja oli varautunut vaaratilanteisiin erilaisin teknisin ratkaisuin ja ohjeistuksin, jotka ovat olleet pitkään riittäviä ja estäneet onnettomuudet.

¹²⁸ Alvesalo – Nuutila 2006, s. 150-151.

3 VASTUUN KOHDENTAMINEN

3.1 Lähtökohdat vastuun kohdentamiselle

Työturvallisuusrikokset kuuluvat rikoksiin, joihin syyllistytään usein yhteisömuotoisessa toiminnassa. Tällöin joudutaan selvittämään tekijän toimintaa osana jotain tiettyä organisaatiota. Rikosoikeuden lähtökohtana on, etteivät organisaatiossa toimivat henkilöt voi vältellä rikosvastuuta piiloutumalla yrityksen tarjoaman suojan taakse. Yritystoiminnassa tehdyistä rikoksista vastuu kohdennetaankin yrityksessä toimiviin luonnollisiin henkilöihin, heidän oman osuutensa mukaisesti.¹²⁹

Vastuun oikealla kohdentamisella on tärkeä rooli rangaistussäännöksen ennalta estävän vaikutuksen kannalta. Mikäli vastuu ei kohdistu oikeaan tahoon, on epätodennäköistä, että työturvallisuudessa tapahtuu muutosta parempaan suuntaan. Jos tekijä tietää, ettei hän joudu vastuuseen työturvallisuusrikoksesta, hän luultavasti jatkaa rikollista toimintaa; tai ainakin voi jatkaa, ilman riskiä kiinnijäämisestä. *Saloheimo* onkin todennut seuraavaa: ”kun työpaikalla tiedetään, mitkä asiat kuuluvat kenenkin vastuulle, ne tulevat paremmin myös hoidetuiksi”.¹³⁰

Kun rikos tehdään aktiivisen tekemisen sijaan laiminlyömällä, ei syyllinen löydy etsimällä teon tekijää. Työturvallisuusrikoksissa onkin etsittävä se henkilö, jonka velvollisuutena olisi ollut estää työturvallisuuspuute omalla toiminnallaan.¹³¹ Oikean vastuullisen etsinnässä keskeisessä asemassa on rikoslain 47 luvun 7 §. Lisäksi vastuun kohdentamiseen vaikuttavat keskeisesti tahallisuutta ja tuottamusta, osallisuutta sekä laiminlyöntivastuuta koskevat samoin kuin muut rikossäännösten soveltamisen yleiset periaatteet.¹³² Näitä on käsitelty jo aiemmin luvussa 2 tekijäpiiriä rajattaessa. On kuitenkin tärkeää huomata, että luonnollisesti ne vaikuttavat myös vastuun kohdentamiseen.

Tietyissä tilanteissa vastuun kohdentaminen voi olla hyvinkin helppoa. Esimerkiksi työnantajan ollessa luonnollinen henkilö, ei ongelmia usein ilmene, sillä hän vastaa yksin omista väärinkäytöksistään.¹³³ Muista työrikoksista poiketen työturvallisuusrikos ei aina edellytä työ- tai virkasuhdetta, vaan se voi olla myös yhteistä yritystoimintaa, esimerkiksi avoin yhtiö.¹³⁴ Avoimessa yhtiössä ja kommandiittiyhtiöissä vastuu kohdistuukin

¹²⁹ Kallio 2015, s. 182.

¹³⁰ Saloheimo 2016, s. 210.

¹³¹ Ks. Hahto 1998b, s. 81.

¹³² HE 94/1993 vp, s. 165–166.

¹³³ Koskinen - Ullakonoja - Vento 1998, s. 3.

¹³⁴ Ks. Alvesalo – Nuutila 2006, s. 163.

luonnollisesti vastuunalaisiin yhtiömiehiin. Vastuu kohdentuu tällöin tosiasiallisen osallistumisen mukaan.¹³⁵ Lisäksi työnantaja on helposti määriteltävissä myös pienissä yrityksissä, joissa yrityksen omistaja ja toimitusjohtaja ovat sama henkilö, eikä varsinaista työjohtoporrasta ole lainkaan. Oikean vastuutahon määrittäminen voi kuitenkin olla hankalaa isoissa yrityksissä tai työpaikoilla, joissa toimii useita eri yrityksiä, kuten suurilla rakennustyömailla.¹³⁶

Kun työturvallisuusrikokseen on syyllistytty yrityksen toiminnassa, on ensin rajattava se vastuupiiri, jotka voivat ylipäänsä syyllistyä työturvallisuusrikokseen. Tekijäpiirin rajamista on käsitelty aiemmin luvussa 2. Kun tämä mahdollinen tekijäpiiri on saatu rajattua, tulee vastuu kohdentaa heidän välillään oikein. Tässä apuna käytetään rikoslain 47 luvun 7 §:n kriteerejä, joita käsitellään jäljempänä.

3.2 Vastuun kohdentamista ohjaavat kriteerit

3.2.1 Rikoslain 47 luvun 7 §

Rikoslakiin ei sisälly yleissäännöstä vastuun kohdentamisesta. Sen sijaan rikoslain 47 luvun 7 §:ssä on erityissäännös vastuun kohdentamisesta työrikoksissa:

”Tässä luvussa rangaistavaksi säädetystä työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen.”

Vastuu kohdennetaan henkilöön, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Vastuun kohdentamisen pääperusteena on siis se, että työnantaja tai tämän edustaja on rikkonut juuri hänelle kuuluvia velvollisuuksiaan. Vastuun kohdentumisessa keskeisintä onkin selvittää se, kenen velvollisuuksiin on kuulunut esimerkiksi valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista tai huolehtia uuden työturvallisuusmääräykset täyttävän koneen hankinnasta.

Kenen velvollisuuksiin työnantajaorganisaatiossa sitten kuuluu huolehtia työturvallisuudesta? Osakeyhtiölain (624/2006) 6 luvussa säädetään hallituksen ja toimitusjohtajan yleisistä tehtävistä, mutta siinä ei kuitenkaan osoiteta eri tehtäviä – kuten

¹³⁵ Sortti 2013, s. 67.

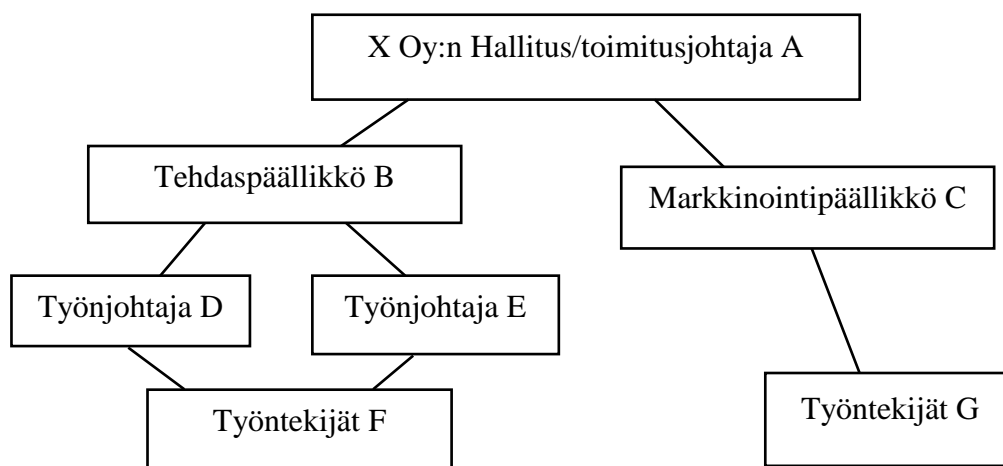
¹³⁶ Ks. Hahto 1998b, s. 88-89.

työturvallisuusvastuuta - tarkasti yhtiön elimille ja johtajille. Myöskään työlainsäädännössä ei säädetä täsmällisesti siitä, miten työturvallisuusvastuu kohdentuu organisaation sisällä.¹³⁷ Eri yrityksissä voikin olla erilaisia järjestelyjä, jolloin vastuun kohdentaminen on aina ratkaistava tapauskohtaisesti kunkin organisaation sisäisten järjestelyn mukaisesti. Vastuun kohdentamisessa onkin otettava huomioon niin itse tapauksen, kuin siihen osallistenkin erityispiirteet.

3.2.2 Velvollisuudet

Rikoslain 47 luvun 7 §:n mukaan vastuun kohdentamisen arvioinnissa huomioidaan vastuuhenkilön asema, hänen tehtävien ja toimivaltuuksien laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen. Näillä viitataan asianomaisen henkilön asemaan kyseisen yrityksen organisaatiossa. Kunkin henkilön velvollisuudet ilmenevät organisaation sisäisten järjestelyjen - toimivalta- ja päätöksentekosuhteiden - perusteella. Huomioitavia seikkoja ovat esimerkiksi työsopimus, toimenkuva ja yleinen käytäntö työyhteisössä.¹³⁸ Toisin sanoen on selvitettävä se, kenen asiana on ollut toimia, jotta lainvastainen tilanne olisi jäänyt tapahtumatta. *Saloheimon* mukaan tässä voidaan käyttää apuna niin sanottua organisaatiokaaviota, josta käy nopeasti selville henkilöiden väliset suhteet ja tehtävänimikkeet.¹³⁹

Esimerkki organisaatiokaaviosta¹⁴⁰ kuvitteellisessa osakeyhtiössä X:



Kuvio 1. Organisaatiokaavio

¹³⁷ Sortti 2013, s. 62 ja 68.

¹³⁸ Ks. esim. Hahto 1998a, s. 9 tai Saloheimo 2016, s. 211.

¹³⁹ Saloheimo 2016, s. 211.

¹⁴⁰ Ks. myös Saloheimo 1981, s. 46, jossa on esimerkki toisenlaisesta organisaatiokaaviosta.

Yllä olevasta kaaviosta selviää helposti eri henkilöiden tehtävänimikkeet ja heidän väliset suhteet. Vielä organisaatiokaavion perusteella ei voida kuitenkaan ikinä todeta kenen velvollisuutena olisi ollut huolehtia työturvallisuudesta yksittäistapauksessa. Sitä voidaan kuitenkin käyttää apuna arvioitaessa rikoslain 47 luvun 7 §:n kriteerejä. Vastuun kohdentamisessa työturvallisuusrikoksissa onkin tärkeää perehtyä riittävästi nimenomaan itse organisaatioon ja sen todellisiin valta- ja vastuusuhteisiin.¹⁴¹ Vastuun kohdentamiseksi on kuitenkin aina suoritettava kokonaisarviointi, jossa otetaan huomioon kaikki säännöksessä mainitut kriteerit.

3.2.3 Henkilön asema

Henkilön asemalla tarkoitetaan henkilön asemaa organisaatiossa. Aseman on kuitenkin oltava todellinen, jotta sillä olisi merkitystä rikosoikeudellisen vastuun kannalta. Muodollisella asemalla ei olekaan ratkaisevaa merkitystä. Esimerkiksi työsopimuksessa kirjattu vastuu työturvallisuudesta jää muodolliseksi, jollei henkilöllä ole riittäviä valtuuksia tehtävän hoitoon. Henkilön asema organisaatiossa onkin toissijainen vastuun kohdentamisen peruste, sillä tehtävänimikkeestä ei voida päätellä henkilön tosiasiallisen vallan ja vastuun suuruutta. Eri organisaatioissa tehtävänimikkeen sisältö voi nimittäin olla hyvin erilainen.¹⁴² Tämä on linjassa tosiasiallisen työnantajan vastuusta kerrotun kanssa.

3.2.4 Tehtävien ja toimivaltuuksien laatu ja laajuus

Vastuu kohdennetaan ennen kaikkea todellisten valta- ja vastuusuhteiden mukaan.¹⁴³ Siksi vastuun kohdentamisessa huomioidaan tehtävien ja toimivaltuuksien laatu ja laajuus. Tehtävällä tarkoitetaan asiaa, joka henkilön on hoidettava eli ne ovat esimerkiksi esimiehen välittömiä velvollisuuksia. Toimivaltuudet voidaan puolestaan määrittellä valaksi antaa käskyjä ja määräyksiä, eli oikeudeksi puuttua toisten tekemiseen tai tehdä investointeja.¹⁴⁴ Toimivaltuudet ilmentävätkin tietyllä henkilöllä olevaa määräysvaltaa valitseviin olosuhteisiin. Laadulla tarkoitetaan tehtävien ja toimivaltuuksien sisältöä sekä

¹⁴¹ Ks. Nissinen 1997, s 132.

¹⁴² Hahto 1998a, s. 9-10.

¹⁴³ Alvesalo – Nuutila 2006, s. 171. Katso myös LaVM 22/1994 vp, s. 21, jossa korostetaan, etteivät muodollinen asema ja tosiasialliset tehtävät sekä toimivaltuudet välttämättä vastaa toisiaan. Tällaisissa tapauksissa ratkaiseva merkitys vastuuta kohdennettaessa on annettava todellisille valta- ja vastuusuhteille.

¹⁴⁴ Ks. Sortti 2013, s. 63 ja Alvesalo – Nuutila 2006, s. 172.

itsenäisyyttä. Itsenäisyys ratkeaa sen perusteella, voiko niitä käyttämällä saada suoraan aikaan toivotun tuloksen, vai edellyttääkö se muidenkin toimenpiteitä. Tehtävien ja toimivaltuuksien laajuudella tarkoitetaan niitä rajoja, jotka päätösvalle on asetettu. Päätösvaltaa voi rajoittaa esimerkiksi euromääräinen katto, tai mahdollisuus päättää vain yhden osaston asioista. Laajuus liittyykin läheisesti tehtävien ja toimivaltuuksien itsenäisyyteen.¹⁴⁵

Esimerkiksi kaaviosta 1 selviää, että työnjohtajat D ja E ovat esimiesasemassa suhteessa heidän alaisuudessaan toimiviin työntekijöihin. Jos molempien työsopimukseen on kirjattu vastuu työturvallisuudesta ja heillä on toimivaltuudet puuttua havaitsemiinsa virheisiin, ovat he lähtökohtaisesti vastuussa mahdollista puutteista työturvallisuudessa. Heidän velvollisuutena olisi siis ollut estää työturvallisuusmääräysten vastaisen tilanteen syntyminen tai jatkuminen ja noudattaa työturvallisuusmääräyksiä. Jos kyse on kuitenkin esimerkiksi uuden koneen hankkimisesta, johon heillä ei ole toimivaltuuksia, on tehdaspäällikkö C vastuussa tästä investoinnista, mikäli uuden koneen hankinta on kuulunut hänen tehtäviinsä ja toimivaltuuksiinsa. Jos investointia ei tehdä ja työturvallisuus vaarantuu, vastuu on siis lähtökohtaisesti tehdaspäälliköllä. Kaavion 1 perusteella markkinointipäällikkö D ei sen sijaan ole esimiesasemassa suhteessa tehdaspäällikön alaisuudessa toimiviin työnjohtajiin ja heidän työntekijöihinsä. Tämän perusteella ei voida kuitenkaan vielä sulkea kokonaan markkinointipäällikön vastuuta pois, mahdollisista työturvallisuuspuutteista työntekijöiden F kohdalla, vaikka tehtävänimikkeen perusteella näin voitaisiin ajatella. Jos nimittäin markkinointipäällikön tehtäviin kuuluu myös tehtaan työturvallisuudesta huolehtimista markkinoinnin ohella, ja hänellä on tähän riittävät toimivaltuudet, voidaan vastuu kohdentaa myös häneen. Toki tällöinkin edellytyksenä on, että hän on laiminlyönyt omia velvollisuuksiaan.

Henkilön tehtävät ja toimivaltuudet ovatkin keskeisessä asemassa, kun harkitaan vastuun kohdentamista. Tässä tulee kuitenkin huomioida syyllisyysperiaatteen mukainen toisin toimimismahdollisuus.¹⁴⁶ Rikosoikeudellisessa vastuussa ovat vain ne henkilöt, joilla on ollut todellinen vaikutusmahdollisuus tilanteen estämiseen. Vastuu kohdistuu siis ennen kaikkea siihen henkilöön, jolla on ollut toimivaltuudet puuttua lainvastaisiin olosuhteisiin ja hän olisi ne voinut omalla toiminnallaan estää tai korjata, ja jonka tehtäviin asian hoitaminen olisi kuulunut.¹⁴⁷

¹⁴⁵ Hahto 1998b, s. 89-90.

¹⁴⁶ Ks. lisää syyllisyysperiaatteesta ja toisin toimimismahdollisuudesta Nuutila 1997, s. 69 ja 74.

¹⁴⁷ Ks. esim. Siiki 2010, s. 169.

Myös oikeuskäytännössä vastuun kohdentuminen on määräytynyt ennen kaikkea kunkin työnantajan edustajan toimivaltuuksien ja tehtävien mukaan. Nämä seikat ovat ratkaisevassa asemassa myös silloin, kun kyseessä on tilanne, jossa on mukana useita yrityksiä. Tällöin henkilöiden tehtävien ja toimivaltuuksien määrittämiseksi on tutustuttava myös yritysten väliseen sopimukseen työn suorittamisesta. Vastuun kohdentumisesta oivallisen esimerkin antaa seuraava tapaus:

KKO 1993:162. Sunila Oy:n tehdasalueella oli työskennellyt Lämpösulku Oy:n työntekijä B, joka oli ollut asentamassa pellitystä säiliön tyveen noin viiden metrin korkeudessa. Säiliötä ympäröineet rakennustelineet oli asentanut Lämpösulku Oy:n toimeksiannosta Tupla-Rakenne Oy. Putoamissuojausta ei ollut asennettu asianmukaisesti, jonka seurauksena B oli horjahtanut ja tippunut maahan saaden luunmurtumia molempiin jalkoihinsa.

Korkeimman oikeuden mukaan B:n putoaminen oli ollut seurausta siitä, että hänen työskentelypaikkansa putoamissuojaus oli ollut puutteellinen. Putoamisen olisi estänyt rakennustelineissä 0,5 metrin korkeudella oleva poikki- tai suojakaide taikka erillinen suojakaide katon reunalla. B:n putoamiskohdalla telineissä yhden metrin korkeudella olleen poikkikaiteen tarkoituksena oli ollut myös estää reaktorin seinän alaosan eristystyötä tekevää työntekijää putoamasta pumppaamorakennuksen katolta. Poikkikaiteen tarkoituksena ei kuitenkaan ollut estää lisätyönä suoritettua kauluspellitystä polvillaan lähempänä katon reunaa tekemässä ollutta työntekijää putoamasta katolta. Tätä varten katon reunalle olisi tullut rakentaa erillinen suojakaide.

Korkein oikeus katsoi, että tämä oli ollut B:n oman työnantajan eli Lämpösulku Oy:n työnjohdon eikä rakennustelineet asentaneen ja luovuttaneen Tupla-Rakenne Oy:n työnjohtajana toimineen A:n velvollisuutena. B:n työnantajana olleen Lämpösulku Oy:n työpäällikkö ja työnjohtaja tuomittiin yksin teoin tehdyistä työturvallisuuslain säännösten rikkomisesta ja ruumiinvamman tuottamuksesta. Tupla-Rakenne Oy:n asennustöiden työnjohtaja A:ta vastaan nostetut syytteet hylättiin.

Tapauksesta käy hyvin ilmi se, että vastuu kohdistuu henkilöön, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on ollut. Jos tapauksessa merkittävintä olisi ollut ainoastaan syytettyjen asema organisaatiossa, olisi molempien organisaatioiden työnjohtajat voitu tuomita työturvallisuusrikoksesta. Tässä tapauksessa suojakaiteen asennus katsottiin kuitenkin toimeksiantosopimuksen perusteella Lämpösulku Oy:n työnjohtajan B velvollisuudeksi, jonka hän oli laiminlyönyt.

3.2.5 Muu osuus lainvastaisen tilanteen syntyyn tai jatkumiseen

On mahdollista, että vastuu voidaan kohdentaa esimieheen, vaikka hänen tehtäviinsä ei ole kuulunut työturvallisuudesta huolehtimista. Tämän perustana on säännöksessä tarkoitettu muu osuus lainvastaisen tilan syntyyn tai jatkumiseen. Esimiehillä on nimittäin katsottu voivan olla pelkkään toimenkuvaan kuuluva yleinen velvollisuus tarkkailla ja ilmoittaa puutteista työturvallisuudessa, vaikka kyseinen asia ei kuuluisikaan hänen tehtäviinsä. Tietyissä tilanteissa edellytetään puutumista myös toiselle kuuluviin asioihin, jolloin esimies ei voi vapautua vastuusta pelkästään sillä perusteella, ettei työturvallisuusmääräysten valvominen ole kuulunut hänen tehtäviinsä. Tällöin erityisesti tietoisuuden jostakin vaaratekijästä voidaan katsoa luovan velvollisuuden puuttua asiaan.¹⁴⁸ Esimerkiksi tapauksessa KKO 1978 II 18, työnjohtaja oli ryhtynyt avustamaan korjaustyössä, vaikka hän oli havainnut puutteita korjaustyön vaatimien tukilaitteiden käytössä. Työnjohtajan velvollisuutena olisi ollut havaita työskentelytavan sopimattomuus, vaikka hän oli saanut käskyn omalta esimieheltään. Lisäksi oikeuskirjallisuudessa esimiehen korkean ammatillisen pätevyyden on katsottu voivan nostaa esimiehen toimimisvelvollisuutta ja vastuuta.¹⁴⁹

Toimenkuvaan kuuluva yleinen velvollisuus puuttua työturvallisuuspuutteisiin saattaa muodostua varsin ongelmalliseksi esimerkiksi toimitusjohtajien vastuun osalta. Ylemmän tason esimiehillä, kuten toimitusjohtajalla, on usein laajat toimivaltuudet, mutta heidän tehtäviinsä ei kuulu työnjohdon seuraaminen ja valvonta. On kuitenkin katsottu, että ylempi johto voi joutua vastuuseen, jos heidän osoitetaan tulleen tietoiseksi esimerkiksi työturvallisuusnormien vastaisesta toiminnasta, mutta he eivät ole puuttuneet asiaan laajoista toimivaltuuksistaan huolimatta. Tätä on pidetty ongelmallisena erityisesti keski suurten yritysten kannalta, sillä niissä toimitusjohtajat saattavat seurata ruohonjuuritason työntekoa mielenkiinnosta, vaikka tämä ei heidän tehtäviinsä kuulukaan. *Sortin* mukaan omaehtoisen mielenkiinnon ei tulisi perustaa yllättävää rikosvastuuta, sillä ylempi johto ei osaa kiinnittää huomiota käytännön työturvallisuuspuutteisiin.¹⁵⁰

Pohdittaessa ylemmän johdon omaehtoisen seuraamisen vaikutusta rikosvastuuseen tulee harkittavaksi kaksi asiaa. Ensinnäkin keskisuurissa yrityksissä ylemmän johdon tehtäviin ei yleensä kuulu valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista. Tämä kuitenkin edellyttää, että työturvallisuusvastuuseen liittyvät tehtävät on delegoitu toiselle, jolloin myös

¹⁴⁸ Saloheimo 2016, s. 212-213.

¹⁴⁹ Sortti 2013, s. 65

¹⁵⁰ Sortti 2013, s. 66-67.

rikosoikeudellinen vastuu siirtyy sen mukana. Vastuu olisikin näissä tilanteissa yllättävää, sillä tehtävät ja vastuu on nimenomaisesti siirretty muualle. Toisaalta taas ylemmällä johdolla on laajat toimivaltuudet, jolloin heidän odotetaan puutuvan mahdollisiin havaitsemiinsa ongelmakohtiin. Erityistä painoarvoa tulisi antaa sille, onko ylempi johto tullut tietoisiksi työturvallisuuspuutteesta. Jos esimerkiksi toimitusjohtaja seuraa työntekoa eikä havaitse puutteita, ja tehtävät on delegoitu toiselle, ei vastuuta voida perustaa. Tässä ratkaisevassa asemassa tulisi olla niin sanottu huolellisen ihmisen mittapuu, eli olisiko keskivertoihminen havainnut puutteet työturvallisuudessa. Jos vastaus on kyllä, toimitusjohtajan vastuu on perusteltua, vaikka toimitusjohtaja olisikin seurannut työntekoa omaehtoisesti.¹⁵¹

Seuraava tutkimuksessa aiemminkin esillä ollut korkeimman oikeuden ratkaisu antaa hyvän esimerkin siitä, mitä vastuun kohdentumista koskevassa säännöksessä voidaan tarjota kriteerillä ”muu osuus lainvastaisen tilanteen syntyyn ja jatkumiseen”:

KKO 2013:56.¹⁵² Ratkaisussa korkein oikeus katsoi, ettei paperitehtaan teknisellä johtajalla A ja käyttöpäälliköllä B ollut osuutta lainvastaisen tilan syntyyn tai jatkumiseen, vaikka he olivatkin asemansa ja tehtäviensä puolesta olleet vastuussa työturvallisuudesta. Korkein oikeus kiinnitti perusteluissaan huomiota erityisesti A:n ja B:n työsuhteiden lyhyeen kestoon ennen D:n loukkaantumista sekä tehtaan suureen laajuuteen. Tapauksessa A oli työskennellyt yrityksessä seitsemän viikkoa ja B puolestaan kolme viikkoa ennen D:n loukkaantumista.

Tapauksen perusteella ei kuitenkaan voida vielä päätellä sitä, että mainittujen aikarajojen puitteissa uusi esimies olisi aina vastuusta vapaa. Vastuun kohdentamisessa tilanteissa, joissa uusi esimies on juuri aloittanut tehtävässä, on tärkeää huomioida muutamia seikkoja. Ensinnäkin työnantajalla on vastuu työturvallisuudesta myös esimiesten

¹⁵¹ Vrt. Sortti 2013, s. 66-67.

¹⁵² Tapauksessa KKO 2013:56 oli kyse myös suullisen käsittelyn tarpeellisuudesta. Korkein oikeus katsoi, että asiassa on sekä käräjäoikeudessa että hovioikeudessa toimitettu pääkäsittely, jossa on otettu vastaan tarjottu suullinen todistelu, joten tarvetta suulliselle käsittelylle korkeimmassa oikeudessa ole. Eri mieltä olleet oikeusneuvokset Jokela ja Kitunen katsoivat, että ”syllisyysarvioinnissa huomioon otettavien seikkojen selvittäminen on riippuvainen myös siitä selvityksestä, joka on saatavissa suullisessa käsittelyssä. Vasta sen jälkeen voidaan päätellä, jääkö A:n, B:n tai C:n viaksi sellaisia laiminlyöntejä, jotka tuottavat rangaistusvastuun.” Tapaus tuokin mielenkiintoisella tavalla esiin suullisen käsittelyn merkityksen myös työturvallisuusrikosten käsittelyssä, erityisesti näyttökysymysten osalta. Vastuun kohdentamisessa merkitystä on siis organisaation sisäisten järjestelyjen lisäksi annettava myös asianosaisten käsitykselle heidän tehtävistään ja suorittamistaan toimenpiteistä työturvallisuuden ylläpitämiseksi.

vaihtumistilanteissa.¹⁵³ Lisäksi uuden esimiehen on puututtava hänen vastualueellaan oleviin työturvallisuuspuutteisiin mahdollisimman nopeasti. Vaikka olosuhteet ovat seurausta aiemman esimiehen laiminlyönnistä, se ei vapauta uutta esimiestä vastuusta.¹⁵⁴ Myös tuoreessa hovioikeuden ratkaisussa huomioitiin työnjohtajana toimineen henkilön työsuhteen lyhyt kesto:

Rovaniemen HO 1.12.2017 Dnro R 16/514. Vaikka S oli työskennellyt yrityksessä jo useamman vuoden, hän oli ehtinyt toimimaan työnjohtajan tehtävässä ennen työntekijän loukkaantumista vasta muutaman päivän. Lisäksi hovioikeus huomio ratkaisussaan sen, ettei S ollut saanut riittävästi perehdytystä työnjohtajan tehtäviin. Hovioikeus hylkäsi työnjohtajana toiminutta S:ää vastaan nostetun syytteen työturvallisuusrikoksesta. Sen sijaan työmaan vastaava työnjohtaja T, tuomittiin työturvallisuusrikoksesta muun muassa sillä perusteella, että hän oli laiminlyönyt S:n perehdyttämisen työnjohtajan tehtäviin.

Oikeuskäytännön perusteella voidaan katsoa, että esimiehellä ei ole osuutta lainvastaisen tilan syntyyn tai sen jatkumiseen, jos hän on ehtinyt työskennellä esimiestehtävissä vasta vähän aikaa. Tällöin on kuitenkin yleensä löydettävä myös joku muu seikka, joka puoltaa ratkaisua. Esimerkiksi ratkaisussa KKO 2013:56 huomioitiin tehtaan laajuus. Ratkaisussa Rovaniemen HO 1.12.2017 Dnro R 16/514 huomioitiin puolestaan työnjohtajan saama riittämätön perehdytys. Työsuhteen lyhyt kesto ei siis itsessään riitä poistamaan esimiehen vastuuta. Varsinkaan ilmiselvissä työturvallisuuspuutteissa merkitystä ei tule antaa työsuhteen lyhyelle kestolle, jos esimiehellä on ollut todellinen vaikutusmahdollisuus havaitsemiinsa puutteisiin.

3.2.6 Kokonaisharkinta

Vastuun kohdentaminen tapahtuu säännöksessä mainittujen kriteerien pohjalta kokonaisharkintana. Esimerkiksi tehtävänimikkeeltään vähemmän sopiva esimies voi olla vastuussa, jos hänen tehtäviinsä on nimenomaisesti kuulunut huolehtia työturvallisuudesta ja hänellä on ollut laajat toimivaltuudet. Toisaalta on huomioitava myös se, että vaikka henkilön nimenomaisesti tehtäviin kuului työturvallisuudesta huolehtiminen, mutta hänellä ei ole riittäviä toimivaltuuksia hoitaa tehtäväänsä, ei henkilöä voida asettaa vastuuseen.¹⁵⁵ Tehtävien ja toimivaltuuksien on siis oltava yhdenmukaisia, jotta vastuu voidaan

¹⁵³ Ks. KKO 2013:56, Pääasiaratkaisun perustelut, kohta 21.

¹⁵⁴ Hahto 1998a, s. 9.

¹⁵⁵ Sortti 2013, s. 66.

kohdentaa niiden perusteella. Mikäli henkilön tehtävien suorittamista ei tue riittävät toimivaltuudet, ei vastuuta tällöin lähtökohtaisesti voida kohdentaa kyseiseen henkilöön. Vastaava pätee luonnollisesti myös toisinpäin. Erityisesti säännöksessä mainittu ”muu osuus lainvastaisen tilanteen syntyyn tai jatkumiseen” antaa tuomioistuimelle laajan harkintavallan, jonka avulla ratkaisu voidaan perustaa useisiin eri seikkoihin.

3.3 Vastuun siirtäminen

Rikosoikeudellinen vastuu työturvallisuudesta on organisaatiossa lähtökohtaisesti ylhäällä, eli yhtiön hallituksella ja toimitusjohtajalla. Rikosoikeudellinen vastuu työturvallisuudesta on kuitenkin siirrettävissä. Tämä ei kuitenkaan vapauta esimerkiksi hallitusta ja toimitusjohtajaa kokonaan vastuusta, mutta vastuun sisältö muuttuu. Pelkkää työturvallisuusvastuuta ja siihen liittyvää rangaistusvastuuta ei voida siirtää, vaan vastuun siirtäminen tapahtuu tehtävien ja toimivaltuuksien siirron mukana.¹⁵⁶ Vastuun tuleekin aina johtua esimiehen reaalista päätöksenteko- ja toimivaltuuksista.¹⁵⁷

Vastuun siirtämisessä on kyse työturvallisuuslain 16 §:n mukaisesta työnantajan sijaisesta, jonka työnantaja voi kyseisen säännöksen mukaan määrätä hoitamaan työnantajalle kuuluvia tehtäviä. Työnantajan sijaisen asettamisella tarkoitetaan tehtävien ja toimivaltuuksien siirtämistä organisaatiossa alaspäin, eli esimieheltä alaiselle.¹⁵⁸ Myös yksittäiset esimiehet voivat delegoida tehtäviä alaiselleen niin, että se vaikuttaa vastuun jakautumiseen.¹⁵⁹ Suurimmissa yrityksissä vastuun delegoiminen on usein myös tarkoituksenmukaista, sillä esimerkiksi suuryrityksen toimitusjohtajan on käytännössä mahdotonta valvoa kaikkia työntekijöitä samaan aikaan.

Vastuun delegoimisen on kuitenkin nähty aiheuttavan ongelmia luottamusperiaatteen kannalta. Kyse on siitä, onko delegoijalla ollut oikeus luottaa siihen, että tehtävän saanut hoitaa sen asianmukaisesti?¹⁶⁰ Hallituksen esityksen mukaan vastuusta vapautumisen edellytyksenä on se, että tehtäviä siirretään vain sellaisille henkilöille, joilla on riittävät taidot ja tarpeelliset toimivaltuudet tehtävien tehokkaaseen hoitamiseen.¹⁶¹ Vastuuta ei

¹⁵⁶ Ks. esim. Äimälä – Åström – Nyssölä 2012, s. 188.

¹⁵⁷ Saloheimo 2016, s. 211.

¹⁵⁸ Ks. Siiki 2002, s. 136.

¹⁵⁹ Hahto 1998a, s. 9.

¹⁶⁰ Ks. esim. Nuutila 1996, s. 343 tai Hahto 2004, s. 342.

¹⁶¹ HE 94/1993 vp, s. 168 ja 175. Ks. myös Hahto 1998a, s. 10, jossa käytetään termiä todellinen vaikutusmahdollisuus, sekä Helminen 2009 s. 259, jonka mukaan tehtäviä saaneella henkilöllä tulee olla suhteellisen itsenäinen asema yritysjohtossa.

siis voida koskaan siirtää työntekijälle, jolla ei ole riittäviä toimivaltuuksia; hänellä ei nimittäin ole mahdollisuutta puuttua havaitsemiinsa epäkohtiin, jolloin hän ei pysty asianmukaisesti suoriutumaan hänelle annetuista tehtävistä. *Nuutila* on muotoillut asian niin, että delegoija voi vapautua vastuusta, jos tehtävät vastaanottanut pystyy ammatillisen pätevyytensä, koulutuksensa ja toimivaltuuksiensa mukaan huolehtimaan niistä asianmukaisesti, minkä lisäksi delegoinnin on tapahduttava selvillä toimivaltamääräyksillä.¹⁶²

On siis mahdollista, että liian vaikeita tehtäviä saanut esimies vapautuu vastuusta ja vastuu siirtyy tehtävien jaosta vastanneelle esimiehelle. Vastuu siirtyy takaisin ylemmälle esimiehelle myös silloin, kun alaisen valtuudet ovat olleet riittämättömät velvollisuuksien täyttämiseen. Jos esimies kuitenkin ottaa puuttuvasta pätevyydestään huolimatta vastaan erityistä ammattitaitoa vaativia tehtäviä, hänen oman vastuunsa on katsottu lisääntyvän.¹⁶³ On delegoijan tehtävä huolehtia, että vastuun siirtäminen tapahtuu asianmukaisesti.¹⁶⁴

Kaikkea vastuuta ei kuitenkaan ole mahdollista delegoida alemmille tahoille. Esimiehillä nimittäin säilyy velvollisuus valvoa, että delegoidut tehtävät suoritetaan oikein. Vaadittavan valvonnan taso vaihtelee vallitsevien olosuhteiden mukaan. Merkitystä on esimerkiksi tehtävien vaikeusasteella, alaisen pätevyydellä ja kokemuksella, sekä valvontamahdollisuuksilla.¹⁶⁵ Delegoinnin yhteydessä delegoijalla on oikeuskirjallisuudessa nähty olevan kolme vastuun perustavaa seikkaa. Ensimmäinen on valintavastuu eli se, että delegoitava on tehtävään pätevä ja saanut siihen koulutuksen. Toinen on informaatiovastuu eli se, että delegoidulla on riittävät tiedot ja taidot tehtävien suorittamiseen. Kolmas on valvontavastuu eli se, että delegoijan on valvottava delegoidun toimintaa.¹⁶⁶

On myös mahdollista, ettei organisaatiosta löydy henkilöä, jonka velvollisuutena laiminlyödyn työturvallisuusvelvoitteen hoitaminen olisi ollut. Tämä on esimerkiksi mahdollista, jos tehtävää ei ole annettu kenenkään hoidettavaksi tai tehtävät ja toimivaltuudet ovat niin epäselvät, ettei vastuullista voida nimetä.¹⁶⁷ Rangaistusvastuusta ei kuitenkaan voi vapautua edellä mainituilla perusteilla. On työ sitten organisoitu miten tahansa, työnantajan velvollisuudeksi säädetyt työsuojelutehtävät tulee joka tapauksessa hoitaa. Viime

¹⁶² Nuutila 1997, s. 137-138.

¹⁶³ HE 94/1993 vp, s. 176. Ks. myös Alvesalo – Nuutila 2006, s. 176.

¹⁶⁴ Sortti 2013, s. 47.

¹⁶⁵ Hahto 1998a, s. 10.

¹⁶⁶ Ks. lisää tällaisesta vastuujaottelusta esim. Hahto 1998b, s. 23.

¹⁶⁷ Helminen 2009, s. 260.

kädessä vastuu tehtävien hoidosta on ylimmällä johdolla.¹⁶⁸ Näissä tilanteissa vastuu luetaan hallituksen esityksen mukaan sellaisten esimiesten syyksi, joille tehtäväjaon vahvistaminen työnantajan organisaatiossa kuuluu.¹⁶⁹ Vastuu perustee siihen, että he ovat laiminlyöneet velvollisuutensa tehtävänjaon vahvistamisessa. Jos taas esimies itse ei tiedä jonkin yksittäisen tehtävän kuuluvan hänen velvollisuuksiinsa, ei hän vapaudu vastuusta, mikäli hän tuntee asemansa ja tehtävänsä organisaatiossa, sillä hänellä on selonottovelvollisuus häneltä edellytettävistä asioista.¹⁷⁰ Jos vastuu ja valtuudet ovat puutteellisesti määritellyt, tuleekin niitä koittaa siis itse selvittää. Tämä on yksi asia, mikä voidaan huomioda vastuun kohdentamista koskevan säännöksen mukaisena muuna osuutena lainvastaisen tilan syntyyn tai jatkumiseen.

Asianmukaisella delegoinnilla delegoijalla on siis mahdollisuus vapautua siirretyistä työturvallisuusvastuista. Onkin poikkeuksellista, että rikosvastuuta voidaan siirtää muille henkilöille. On kuitenkin tärkeää huomata, että rikosoikeudellista vastuuta ei siirretä itsessään, vaan se tapahtuu edelle kerrotun tavoin, tehtäviä siirtämällä. Lisäksi myös delegoijalla säilyy vastuu valvoa, että delegoitu suorittaa hänelle siirretyt tehtävät.

3.4 Vastuiden rinnakkaisuus

Organisaation sisällä jokainen työnantajan edustaja vastaa omista tehtävistään. Usealla eri tasolla olevalla esimiehellä voi siis olla velvollisuus puuttua samaan työturvallisuusasiaan. Jokaisen tason tekoa tai laiminlyöntiä on arvioitava itsenäisesti. Vaikka vastuun kohdentamista koskevien säännösten tarkoituksena on kohdistaa vastuu tiettyyn, oikeaan tahoon, ei se merkitse sitä, ettei useita voitaisi katsoa rikokseen syylliseksi. Rikosoikeudelliset seuraamukset pyritään kohdistamaan kaikkiin, jotka ovat velvollisuuksiinsa laiminlyöneet tai niiden vastaisesti toimineet. Tavoitteena onkin löytää kaikki ne osapuolet, jotka ovat rangaistavalla tavalla vaikuttaneet lainvastaisen tilan syntyyn tai jatkumiseen.¹⁷¹

Kukin organisaation työntekijä vastaa siis omien velvollisuuksiensa täyttämisestä. Toisen laiminlyönti ei myöskään poista toisen vastuuta omista tehtävistään.¹⁷² Vaikka ylin johto

¹⁶⁸ Ks. Ala-Mikkula 2016, s. 17.

¹⁶⁹ HE 94/1993 vp, s. 175-176.

¹⁷⁰ Hahto 1998a, s. 10-11.

¹⁷¹ HE 94/1993 vp, s. 176.

¹⁷² Alvesalo – Nuutila 2006, s. 173–174. Ks. myös Nuutila 1997, s. 90, jonka mukaan se seikka, että joku muu olisi voinut poistaa epäkohdan, ei poista rangaistusvastuuta muilta.

olisi syyllistynyt laiminlyöntiin, on alempien esimiesten huolehdittava turvallisuudesta keinoilla, jotka ovat heidän käytettävissään. Tällöin kyseeseen tulee esimerkiksi opastus tai jopa työn keskeyttäminen.¹⁷³ Myös ylemmät esimiehet voidaan tuomita rangaistukseen, jos alemmalla tasolla on laiminlyöty delegoituja velvollisuuksia. Tällöin edellytetään, että samalla myös ylempi esimies on laiminlyönyt omia velvollisuuksiaan työturvallisuusrikostunnusmerkistön täyttävällä tavalla.¹⁷⁴

Työturvallisuusvastuu voi siis muodostaa niin sanotun ”vastuuketjun”, jossa vastuussa voivat olla esimerkiksi koneen suunnittelijan edustaja ja sen työnantajan edustajat, jonka työssä vahinko on sattunut. Lisäksi vastuussa voivat samaan aikaan olla esimerkiksi yhtiön työnjohtaja, tehdaspäällikkö ja toimitusjohtaja, sekä nykyisin myös oikeushenkilö, jos he kaikkia ovat laiminlyöneet omat velvollisuutensa.¹⁷⁵

3.5 Rikosoikeudellinen vastuu työturvallisuuspuutteista organisaation eri tasoilla

3.5.1 Työorganisaation eri tasot

Kuten edellä on todettu, voidaan työturvallisuusvastuuta delegoida yrityksen sisällä. Jos organisaatiossa ei ole sisäisin järjestelyin siirretty tehtäviä, on oikeuskäytännössä katsottu tiettyjen tehtävien kuuluvan lähtökohtaisesti tietyn organisaatiotason vastuulle. On kuitenkin syytä muistaa, että myös mahdolliset muut asiaan vaikuttavat seikat on huomioitava, eli vastuun kohdentaminen tapahtuukin aina tapauskohtaisesti. Organisaation eri tasot voidaan jaotella seuraavasti: Ylin johto, keskijohto ja alin johto eli työnjohto. Jokaisella tasolla on tyypillisesti oma työsuojeluvastuualueensa, joiden laiminlyönnistä voi seurata rikosvastuu.¹⁷⁶ Myös työsuojelupäällikön asema on kiinnostava vastuun kohdentamisen kannalta.

Oikeuskäytännössä vastuu on kohdistunut varsin voimakkaasti ali- ja keskijohtoon. Työsuojeluhallinnon vuoden 2007 julkaisuissa todetaan, että korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä ylin johto on tuomittu 15 %:ssa, keskijohto 35 %:ssa ja työnjohto 40 %:ssa kaikista työturvallisuusrikostapauksista.¹⁷⁷ Helmisen mukaan vastuu on kohdistettu suurelta osin lähiesimiehiin, koska näiden konkreettinen vastuualue on ollut helposti osoitettavissa; tapaturman tapahduttua on helppo osoittaa siihen johtaneita selviä

¹⁷³ Alvesalo – Nuutila 2006, s. 173.

¹⁷⁴ Ala-Mikkula 2016, s.14.

¹⁷⁵ Ks. esim. Siiki 2002, s. 138.

¹⁷⁶ Ks. esim. Sortti 2013, s. 70-72

¹⁷⁷ Työsuojeluhallinto 2007, s. 11.

työturvallisuuspuutteita ja näitä pidetään usein välittömän esimiehen syyksi luettavina rikosoikeudellisessa mielessä muun näytönpuuttuessa.¹⁷⁸ Myös Kanadassa on koettu, että ylin johto onnistuu usein välttämään rikosvastuun. Lisäksi Kanadassa ongelmana on nähty olevan se, että vastuuta kohdennetaan vain pienemmissä yrityksissä, missä vastuu on helpommin osoitettavissa.¹⁷⁹

Tilanteessa on kuitenkin havaittavissa muutosta parempaan. Vuosina 2010-2014 työturvallisuusrikosjutuissa ylin johto tuomittiin 26 %:ssa, keskijohto 38 %:ssa ja työnjohto 33%:ssa.¹⁸⁰ Vastuu näyttäisi siis kohdentuvan hieman aiempaa enemmän organisaation ylemmille tasoille, mikä on ollut myös hallituksen esityksen tavoitteena. Seuraavissa jaksoissa käsitellään organisaation eri tasoille lähtökohtaisesti kuuluvia työturvallisuusvelvollisuuksia.

Seuraavassa käräjäoikeuden ratkaisussa on käsitelty kaikkien suoritusportaiden vastuuta työturvallisuusrikosasiassa, joten käytän sitä esimerkkinä kaikkien suoritusportaiden vastuusta:

Itä-Uudenmaan käräjäoikeus 21.09.2015 R 13/209. Tapauksessa koneenhoitajana toiminut työntekijä E oli ollut syöttämässä koneeseen leikattavaa levyä. Kone oli HC-levyjen pituusleikkuri, joka oli irrotettu erilliseksi koneeksi toisesta konelinjasta. Leikkuria ei oltu suunniteltu käytettäväksi yksittäisenä koneena, eikä siinä siksi ollut koneturvallisuuden vaatimukset täyttäviä turvalaitteita ja suoja. Koneella tehtävästä työstä ei ollut tehty vaarojen selvitystä ja arviointia. E:n oikea käsi joutui suojan takana pyörivien syöttötelojen väliin, siten, että E:n oikea käsi vammautui. Koneessa ei ollut vaadittavaa hätäpysäytyspainiketta työtä koneella tekevän ulottuvilla, vaan vasta toinen henkilö sai koneen pysäytettyä. Syyttäjä vaati rangaistusta yhtiön toimitusjohtajalle, kunnossapitopäällikölle, tehtaanjohtajalle, työsuojelupäällikölle ja työnjohtajalle.

3.5.2 Ylin johto

Rikosoikeudellinen vastuu työturvallisuudesta on organisaatiossa lähtökohtaisesti ylimmällä johdolla.¹⁸¹ Ylimmällä johdolla tarkoitetaan muun muassa yhtiön hallitusta ja

¹⁷⁸ Helminen 2009, s. 262 ja 266.

¹⁷⁹ Bittle - Snider, s. 453 ja 459.

¹⁸⁰ Työterveyslaitos 2017, s. 39. Tutkimuksen tilastot perustuvat vuosina 2010-2014 ratkaistuihin tapauksiin, joissa tuomittiin työturvallisuusrikoksesta yhteisösakko.

¹⁸¹ Äimälä – Åström – Nyyssölä 2012, s. 188.

toimitusjohtajaa. Ylimmän johdon vastuulla on tyypillisesti katsottu olevan esimerkiksi työturvallisuuden aineellisista edellytyksistä huolehtiminen, kuten turvalliset laitteet, riittävästä resursseista huolehtiminen, esimiesten valinta, riittävän selkeä tehtäväjako ja yleinen valvonta.¹⁸² Linjaorganisaation tai yhtiön ylin esimies vastaakin viime kädessä mahdollisista työturvallisuuspuutteista yleisvalvontavelvollisuuden ja taloudellisten sekä toiminnallisten työturvallisuusvelvoitteidensa nojalla.¹⁸³ Lähtökohtana osakeyhtiön hallituksen vastuussa on se, että aktiivisesti toiminut taikka puutteellisuudesta tai epäkohdasta vastuussa oleva hallituksen jäsen tai toimitusjohtaja joutuu rangaistusvastuuseen.¹⁸⁴ Aktiivisesti toimimisella tarkoitetaan esimerkiksi investointi ehdotuksen hylkäämistä.

Hallituksella ei kuitenkaan itsessään voi olla rikosoikeudellista vastuuta, vaan vastuu kohdistetaan hallituksen jäseniin. Osakeyhtiön hallitus on kuitenkin kollegiaalinen toimielin, jonka velvollisuudet, tehtävät ja vastuu ovat jakamattomia. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikilla hallituksen jäsenillä on yhtäläinen velvollisuus huolehtia ja valvoa hallituksen vastuulla olevien tehtävien suorittamisesta. Vastuu kohdennetaan jokaiseen hallituksen jäseneseen yksilöllisesti, jossa jokaisen vastuuta harkitaan tapauskohtaisesti.¹⁸⁵ Jos ongelmia työturvallisuudessa ilmenee, tulee hallituksen aktiivisilla toimillaan varmistaa, että virheet ja laiminlyönnit korjataan viivytyksettä. Hallituksen tietoisuuden työturvallisuuspuutteista on nähty korostavan hallituksen vastuuta.¹⁸⁶

Myös yhtiön toimitusjohtaja voi joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen työturvallisuusrikkoksesta esimerkiksi silloin, jos organisaation alemman tason laiminlyönti on johtanut työturvallisuusmääräysten vastaiseen puutteellisuuteen tai epäkohtaan, ja toimitusjohtaja on osaltaan aiheuttanut epäkohdan laiminlyömällä oman valvontavelvollisuutensa.¹⁸⁷ Ylimmän johdon vastuu korostuu erityisesti silloin, kun on kyse vakavasta laiminlyönnistä, jonka olisi tullut olla myös ylimmän johdon tiedossa.

Ylimmän johdon yleisvalvontavelvollisuuden ja työsuojelun yleisten edellytysten toteutamisvelvollisuuden takia, työturvallisuusvastuuta ei voida delegoida kokonaan esimerkiksi työnjohdolle, sillä ylempien esimiesten päätökset vaikuttavat aina työnjohdon mahdollisuuksiin suorittaa omia tehtäviään. Hallituksen mukaan työsuojelun taloudelliset ja

¹⁸² Sortti 2013, s. 71-72.

¹⁸³ Helminen 2009, s. 266.

¹⁸⁴ Hannula – Kari – Mäki 2014, s. 249.

¹⁸⁵ Hannula – Kari – Mäki 2014, s. 239.

¹⁸⁶ Ks. Hannula – Kari – Mäki 2014, s. 149.

¹⁸⁷ Ala-Mikkula 2016, s. 14.

toiminnan järjestämistä koskevat edellytykset ovat sellaisia seikkoja, joiden kautta ylin johto ohjaa työpaikan turvallisuustasoa. Tällöin alempia esimiehiä ei voi rangaista sellaisesta työturvallisuusmääräysten rikkomisesta, joka johtuu niiden täyttämisen edellytysten puuttumisesta. Onkin ylimmän johdon velvollisuutena järjestää asiat siten, että alemmat esimiehet voivat toteuttaa tarvittavat toimenpiteet.¹⁸⁸ Jos alemmat esimiehet joutuvat jatkuvasti puuttumaan esimerkiksi työmaan työturvallisuusriskeihin, voidaan ylimmän johdon katsoa syyllistyneen työturvallisuusrikokseen. Ylimmän johdon tehtävänä on ennen kaikkea luoda organisaatioon puitteet, joiden avulla työturvallisuudesta pystytään huolehtimaan.

Oikeuskäytännössä on esimerkkejä, joissa myös toimitusjohtaja on tuomittu rangaistukseen työturvallisuusrikoksesta. Esimerkiksi tapauksessa KKO 1982 II 132, toimitusjohtajan ja työmaan vastaavan rakennusmestarin katsottiin rikkoneen työturvallisuuslain säännöksiä, koska he olivat laiminlyöneet huolehtia siitä, että rakennustyömaan torninosturilla olisi nostettu rakennuselementtejä nostokaaviossa olevien ohjeiden mukaisesti turvautumatta momenttirajakatkaisijoihin. Helmisen mukaan toimitusjohtajan vastuu saattoi kyseisessä tapauksessa perustua kuitenkin siihen, että kyseessä on ollut pienikokoinen yritys, jossa yhtiön johto on ollut työmaalla aktiivisessa vastuussa työn ohjaamisesta.¹⁸⁹ Ylimmän johdon rikosoikeudellisen vastuun voidaankin nähdä kasvavan, jos kyseessä on pieni yritys ja esimerkiksi keskijohtoa ei ole yrityksessä lainkaan.

Itä-Uudenmaan käräjäoikeus 21.09.2015 R 13/209. Syyttäjä vaati rangaistusta työturvallisuusrikoksesta ensinnäkin yhtiö X:n toimitusjohtajalle A. Toimitusjohtaja A oli käräjäoikeuden saaman selvityksen mukaan käyttänyt suurimman osan työajastaan tytäryhtiöiden asioiden hoitamiseen. Tehtaalla, jossa kyseinen vahinko sattui, hän oli ollut vain vähäisessä määrin. Tapauksesta mielenkiintoisen tekee se, että yhtiössä oli kaksi kertaa aiemminkin sattunut työturvallisuusmääräysten rikkomista ja laiminlyöntiä, joista oli myös langetettu tuomiot. Käräjäoikeus katsoi, että A oli esitetyn näytön perusteella ollut tietoinen, että kone oli irrotettu alkuperäisestä tuotantolinjasta. Siitä huolimatta käräjäoikeus katsoi, että A on hoitanut ylimmälle johdolle kuuluvat työturvallisuuteen liittyvät tehtävät asianmukaisesti eikä hänellä ole ollut kyseisestä yksittäisestä koneesta ja sen koekäytöstä sellaisesta yksityiskohtaista tietoa, että se olisi aiheuttanut hänelle velvollisuuden reagoida. Käräjäoikeus hylkäsi A:ta vastaan nostetun syytteen.

¹⁸⁸ Hahto 1998a, s. 9.

¹⁸⁹ Helminen 2009, s. 262.

Myös toinen lopputulos olisi ollut perusteltu. Kolmannen työturvallisuusrikoksen sattuminen samassa yhtiössä on mielestäni vahva osoitus siitä, ettei ylin johto ole hoitanut velvollisuuksiaan asianmukaisesti. Toki tapauksessa on huomioitava myös se, että A oli delegoinut tehtävänsä toiselle, mutta se ei siltä poista hänen valvontavelvollisuuttaan siitä, että delegoitu hoitaa omat tehtävänsä. Lisäksi A:n tietoisuudelle koneen irrottamisesta alkuperäisestä tuotantolinjasta olisi voitu antaa enemmän painoarvoa.

Ylimmän johdon rangaistusvastuusta, on oikeuskirjallisuudessa esitetty näkemyksiä, joiden mukaan rikosoikeuden järjestelmä ei täysin sovellu lainsäädännön esitöistä ilmenevien työsuojelullisten tavoitteiden edistämiseen. Erityisesti on kritisoitu sitä, ettei kysymyksessä olevaan laiminlyöntiin ja sen välittömiin syy-yhteyksiin keskittyvä rikosoikeudellinen seuraamusharkinta yllä johtoon asti, sillä ylin johto on usein niin etäällä tilanteesta.¹⁹⁰

3.5.3 Keskijohto

Keskijohdolla tarkoitetaan esimerkiksi tietyn osaston tai toimipaikan päällikköä. Keskijohdon vastuulla on yleisesti nähty olevan esimerkiksi työntekijöiden valinta, laitteiden kunnossapidosta huolehtiminen, riittävien turvallisuusohjeiden laatiminen ja valvonta, työvälineiden hankinta ja työturvallisuusorganisoinnin valvonta sekä ylimmän johdon informointi mahdollisista työturvallisuuspuutteista.¹⁹¹

Ylimmän johdon informoiminen havaituista puutteista on erityisen tärkeää keskijohdon vastuuta arvioitaessa, koska keskijohdolla ei ole yleensä riittäviä toimivaltuuksia puuttua havaitsemaansa epäkohtaan. Tällöin vastuusta voi kuitenkin vapautua, jos asiasta on ilmoitettu ylemmälle esimiehelle. Ilmoituksen tekemisen onkin yleensä katsottu riittävän siihen, ettei vastuuta kyseisestä puutteellisuudesta voida enää kohdistaa alemman tason esimieheen.¹⁹² Jos keskijohto on informoinut ylintä johtoa havaitusta puutteesta, mutta ylin johto ei ryhdy riittäviin toimenpiteisiin, ei keskijohdon vastuun kuitenkaan mielestäni voida katsoa poistuvan kokonaan. Kuten aiemmin on todettu ei toisen laiminlyönti poista henkilön omaa vastuuta. Keskijohdon onkin huolehdittava turvallisuudesta

¹⁹⁰ Ks. esim. Helminen 2009, s. 266.

¹⁹¹ Ks. Sortti 2013, s. 71-72.

¹⁹² HE 94/1993 vp, s. 175-176.

keinoilla, jotka ovat heidän käytettävissään. Tällöin kyseeseen tulee esimerkiksi työn keskeyttäminen.¹⁹³

Itä-Uudenmaan käräjäoikeus 21.09.2015 R 13/209. Ratkaisussa otettiin kantaa myös kunnossapitopäällikkö B:n ja tehtaanjohtaja C:n vastuuseen. Käräjäoikeuden saaman selvityksen mukaan B:llä ei ollut toimivaltaa asettaa konetta käyttökieltoon tai pysäyttää tuotantolinjaa. Käräjäoikeus katsoikin, ettei B:n asema yhtiössä ollut kovinkaan itsenäinen eikä hänellä ole ollut itsenäisestä vastuuta yhtiön koneiden kunnossapidosta. Lisäksi käräjäoikeus korosti sitä, ettei loukkaantunut työntekijä D ole ollut hänen alainen, ja hän on käyttänyt suurimman osan työajastaan koneiden korjaukseen. Siksi hänen asemansa oli käräjäoikeuden mukaan lähinnä rinnastettavissa koneiden korjaajaan, eikä varsinaiseen kunnossapitopäällikköön. Käräjäoikeus hylkäsi B:tä koskevan syytteen. Tehtaanjohtaja C:n osalta käräjäoikeus katsoi selvityksi, että C:llä oli itsenäinen asema ja hänelle oli kuulunut myös työsuojellisia tehtäviä. Käräjäoikeuden mukaan C:n vastuuta riskien arvioinnista korosti se, että hän oli nimenomaisesti antanut työnjohtaja D:lle tehtäväksi koekäyttää konetta. Käräjäoikeus tuomitsi C:n työturvallisuusrikoksesta.

Ratkaisusta käy hyvin ilmi, ettei tehtävänimike ole kovinkaan merkittävä seikka vastuun kohdentamisessa, vaan tosiasialliset tehtävät ja toimivaltuudet määrittävät kunkin henkilön rikosoikeudellisen vastuun.

3.5.4 Työnjohto

Työnjohdolla tarkoitetaan luonnollisesti työnjohtajia, eli työtä valvovia esimiehiä. Työnjohtajat ovat usein myös työntekijöiden lähimpiä esimiehiä. Työnjohdon vastuulle on tyyppillisesti katsottu jäävän esimerkiksi turvallisten työtapojen valvonta sekä työntekijöiden perehdytys ja ohjaus.¹⁹⁴ Esimerkiksi seuraavassa korkeimman oikeuden ratkaisussa vastuu kohdistui työnjohtoon:

KKO 2012:105. Yhtiön työntekijä B oli loukannut kätensä käyttäessään sirkkeliä. Syytteen mukaan A oli yhtiön työnjohtajana rikkonut työturvallisuusmääräyksiä ja mahdollistanut niiden vastaisen tilan syntymisen ja jatkumisen koska hän oli jättänyt riittävästi valvomatta, että hallissa käytetyn pöytäsiirkkelityyppisen tarkistussahan jakoveitsi olisi ollut siihen kiinnitettynä.

¹⁹³ Ks. Alvesalo – Nuutila 2006, s. 173.

¹⁹⁴ Sortti 2013, s. 71-72.

B:llä oli noin 20 vuoden kokemus sirkkelin käytöstä. Työnjohtaja A ja todistaja C eivät olleet tietoisia jakoveitsen toimimisesta suojavälineenä. Lisäksi heidän mukaansa yhtiön hallissa oli tehty paljon sellaisia sahauksia, jotka eivät olisi onnistuneet jakoveitsen ollessa kiinnitettynä, jonka vuoksi sen puuttumiseen ei ollut kiinnitetty huomiota. Korkein oikeus katsoi, että B:n ja A:n omankin kertomuksen mukaan työpaikalla ei ollut edellytetty jakoveitsen säännönmukaista käyttämistä. Onnettomuuden sattuessa B oli suorittanut sahausta, jossa jakoveistä ei olisi tarvinnut irrottaa, jolloin sitä on siis käytetty vastoin tarpeellisia suojalaitteita koskevia koneen käyttöohjeita. Työnantaja A:n olisi tullut ohjeistaa ja valvoa, että jakoveitsi poistetaan sahasta vain siksi ajaksi, jolloin se on välttämätöntä kyseisen sahauksen suorittamista varten. Salliessaan huolimattomuuttaan sahan työturvallisuusmääräysten vastaisen käytön A oli mahdollistanut työturvallisuusmääräysten vastaisen epäkohdan syntymisen ja sen jatkumisen, jonka seurauksena A:n katsottiin syyllistyneen työturvallisuusrikokseen.

Tapaus kuvastaa hyvin työnjohtajien jokseenkin ankaraa vastuuta. Vaikka A on omannut pitkän kokemuksen sirkkelin käytöstä, jolloin hänen olisi tullut itse tunnistaa mahdollinen vaara jakoveitsen puuttumisen vuoksi, oli työnjohtajan tehtävänä siitä huolimatta valvoa turvallisen työtavan mukaisuutta. Työntekijän oma huolimattomuus ei poistakaan työnantajan edustajan vastuuta. Se onko työnantajan edustaja täyttänyt omat velvoitteensa, ratkaistaan aina itsenäisesti.¹⁹⁵

Työnjohdon osalta rikosoikeudellinen vastuu perustuu usein juuri valvontavelvollisuuden laiminlyöntiin. Valvontavelvollisuudelta ei ole kuitenkaan edellytetty kokoaikaista valvontaa, sillä sitä ei ole pidetty kohtuullisena. Jos esimies kuitenkin epäilee työturvallisuusmääräysten laiminlyöntiä, valvontavelvollisuus korostuu. Tällöin asiaan on kiinnitettävä enemmän huomiota. Myös erilaiset vaaratekijät, kuten työntekijän kokemattomuus korostavat valvontavelvollisuutta, jolloin valvontaa voidaan edellyttää enemmän.¹⁹⁶

Itä-Uudenmaan käräjäoikeus 21.09.2015 R 13/209. Työnjohtaja D oli ollut loukkaantuneen työntekijä E:n lähin esimies. Käräjäoikeus katsoi, että D oli laiminlyönyt velvoitteensa varmistua siitä, että kone voitiin turvallisesti koekäyttää ja että työntekijä E oli riittävästi perehdytetty tehtävään. Käräjäoikeus tuomitsi D:n työturvallisuusrikoksesta.

¹⁹⁵ Sortti 2018, s. 402.

¹⁹⁶ Sortti 2013, s. 69.

Rangaistusvastuu kohdentuu oikeuskäytännössä suurelta osin työnjohtoon, koska heidän laiminlyöntinsä on usein helpoimmin osoitettavissa ja he ovat usein myös lähimpänä tilannetta. Vaikka työnjohtaja olisikin syyllistynyt työturvallisuusrikokseen, tulee silti tutkia myös muiden tahojen syyllisyys. Toisten laiminlyönti ei poistakkaan muiden velvollisuuksia hoitaa omia tehtäviään, jolloin myös esimerkiksi keski- ja ylimmän johdon osuutta työturvallisuusrikokseen on tutkittava.

3.5.5 Työsuojelupäällikkö

Työsuojelupäällikön asema on varsin mielenkiintoinen vastuun kohdentamisen osalta. Nimikkeen perusteella työsuojelupäälliköllä luulisi olevan vastuu turvallisista työoloista. Työsuojelupäällikön lakisäätteisiin tehtäviin ei kuitenkaan kuulu varsinainen työsuojelun toteuttaminen työpaikalla, sillä hän on ainoastaan työnantajaa työsuojeluyhteistoiminnassa edustava henkilö. Pelkästään tämän aseman perusteella työsuojelupäällikkö ei ole vastuussa työturvallisuudesta. Jos työsuojelupäällikölle on kuitenkin annettu työsuojeluun liittyviä käytännön tehtäviä ja riittävät toimivaltuudet tehtävien suorittamiseen, käyttää työsuojelupäällikkönä toimiva työntekijä työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa ja on vastuussa samalla tavoin kuin työnantajan edustaja yleensä.¹⁹⁷ Rikosoikeudellinen vastuu ei siis kuitenkaan perustu hänen työsuojelupäällikön asemaan, vaan ratkaisevaa ovat hänen tosiasialliset tehtävät ja toimivaltuudet.

Itä-Uudenmaan käräjäoikeus 21.09.2015 R 13/209 Tehtaanjohtaja C oli samaan aikaan toiminut yhtiössä myös työsuojelupäällikkönä. Käräjäoikeus ei kuitenkaan perustanut C:n vastuuta hänen asemaansa työsuojelupäällikkönä, vaan hänen tehtäviinsä ja toimivaltuuksiinsa tehtaanjohtajana.

3.6 Vahingonkorvausoikeudellinen vastuu työturvallisuusrikoksissa

Työturvallisuusrikoksessa loukkaantunut työntekijä voi vaatia työnantajalta myös vahingonkorvausta. Työntekijällä on kaksi vaihtoehtoa: rikkomusperusteinen tai sopimusperusteinen vahingonkorvausvaatimus. Vahingonkorvaus määräytyy molemmissa tapauksissa vahingonkorvauslain (412/1974) säännösten perusteella.

Rikkomusperusteisen vahingonkorvausvaatimuksen perusteena on se, että työntekijälle on aiheutunut vahinkoa työnantajan tai työnantajan edustajan tahallisesta tai

¹⁹⁷ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2018, s. 133-134.

tuottamuksellisesta työturvallissäännösten rikkomisesta. Näissä tilanteissa korvausvaatimus voidaan esittää myös työturvallisuusrikoksesta nostetun syytteen yhteydessä.¹⁹⁸ Vahingonkorvausoikeudellinen vastuu kohdentuu kuitenkin eri tavalla kuin rikosoikeudellinen vastuu. Vahingonkorvausvastuussa työturvallisuusrikoksista on lähtökohtaisesti kyseinen juridinen henkilö, eli vahingonkorvauslain tarkoittaman työnantaja isännän vastuun perusteella.¹⁹⁹

Rikkomusperusteisessa vahingonkorvausvaatimuksessa vahingonkorvausvastuu voidaan perustaa työsuhteen 9 §:ään, jonka mukaan ”Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Jos sijainen tehtävänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, työnantaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta.” Työnantajan edustajaa kohtaa siis rikosoikeudellisen vastuun, mutta vahingonkorvauksesta vastuussa on lähtökohtaisesti työnantajana toimiva juridinen henkilö.²⁰⁰ Edellä sanottu pätee tilanteisiin, joissa työnantajan viaksi jää vain lievä tuottamus. Jos työntekijä aiheuttaa vahinkoa tahallisella teollaan, hänen on periaatteessa korvattava vahinko täysimääräisesti. Vahinkoa aiheuttaneen työnantajan edustajan vahingonkorvausvastuu on siis riippuvainen siitä, kuinka moitittavaan laiminlyöntiin hän on syyllistynyt. Jos tuottamus on lievä, hän on kokonaan vastuusta vapaa. Jos teko on tahallinen, hän on yleensä korvausvelvollinen täysimääräisesti.²⁰¹

Työsuhteessa oleva työntekijä voi perustaa vahingonkorvausvaatimuksensa myös työsuhteen säännöksiin ja työsuhteen. Tämä johtuu siitä, että työsuhteen 3 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla. Työturvallisuudesta huolehtiminen on siksi myös työnantajan työsuhteen lakiin perustuva velvollisuus. Sopimusrikkomukseen perustuvasta vahingosta vastuussa on aina sopimusvelvoitteen laiminlyöntiin syyllistynyt työnantaja, vaikka vahingon syntyminen olisikin luettava työnantajan sijaisena toimineen esimiehen syyksi. Näiltä osin sopimusperusteinen vahingonkorvausvastuu eroaa yllä kuvatusta rikkomusperusteisesta vastuusta.²⁰²

Työturvallisuusvelvollisuuksien laiminlyömisestä aiheutuvan vahingonkorvauksen edellytyksenä on lähtökohtaisesti tahallisuus tai tuottamus. Poikkeuksellisesti

¹⁹⁸ Ks. Siiki 2002, s. 139

¹⁹⁹ Siiki 2002, s. 139.

²⁰⁰ Kairinen 2004, s. 411.

²⁰¹ Ks. Siiki 2002, s. 139-140.

²⁰² Siiki 2002, s. 140.

vahingonkorvausvastuu voi syntyä myös ilman tahallisuutta tai tuottamusta. Tällaisesta vastuusta käytetään nimeä ankara vastuu eli objektiivinen vastuu. Tuottamuksesta riippumaton ankara vastuu on oikeuskäytännössä hyväksytty esimerkiksi vaarallisten räjäytystöiden suorittajalle, ainakin silloin kun toiminta on ammattimaista:²⁰³

KKO 1982 II 70. Tapauksessa Oy B:n työntekijä A oli sytyttämässä louhintatyössä käytettävää räjähdettä, joka oli räjähtänyt ennen kuin hän oli päässyt suojaan. Kiveä oli lentänyt hänen päälleen sillä seurauksella, että A oli saanut hengenvaarallisia ruhjehaavoja rintaan, selkään ja molempiin jalkoihin sekä pinnallisia ihovammoja eri puolille selkään ja oikeaan reiteen.

Korkein oikeus katsoi, että Oy B, joka suoritti erityisen vaaralliseksi katsottavaa räjäytys- ja louhintatyötä, oli teettäjänä velvollinen korvaamaan työntekijälleen A räjäytystyöstä aiheutuneen työn vaarallisen luonteen mukaisen vahingon, yhtiön tai sen edustajan tuottamuksesta riippumatta.

On syytä huomata, että työntekijän oma huolimattomuus voidaan ottaa huomioon mahdollista vahingonkorvausta määrättäessä. Esimerkiksi aiemmin esitetystä tapauksesta KO 2012:105, A:lle määrättyä vahingonkorvausta kohtuullistettiin B:n oman myötävaikutuksen johdosta, vaikkei sillä ollutkaan merkitystä A:n valvontavelvollisuuden laiminlyönnin kannalta. Tältä osin työntekijän huolimattomuudella eli myötävaikutuksella näyttääkin olevan suurempi merkitys juuri vahingonkorvausvastuun kannalta kuin mitä se merkitsee rikosoikeudellisen vastuun kannalta.

3.7 Erityistilanteita vastuun kohdentamisen kannalta

Vastuun kohdentamisessa voi tulla vastaan erityistilanteita, joissa vastuun kohdentamiseen liittyy erityisiä näkökohtia. Näissäkin tilanteissa vastuu kohdennetaan organisaation luonnollisiin henkilöihin rikoslain 47 luvun 7 §:n mukaisten kriteerien mukaan, mutta lainsäädännössä vastuuta on kohdennettu tilanteessa toimivien organisaatioiden välillä.

Esimerkiksi yhteisillä työpaikoilla tarkoitetaan työturvallisuuslain 49 §:n mukaan työpaikkaa, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen. Tällöin työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja

²⁰³ Siiki 2002, s. 141.

tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Yhteisillä työpaikoilla vastuu kohdennetaan siis lähtökohtaisesti kaikkien osallisten kesken, heidän omien velvollisuuksien mukaisesti.

Työvoiman vuokraustilanteessa työn johto ja valvonta voidaan luovuttaa organisaation ulkopuolelle. Näissä tilanteissa työnantajan edustajia ovat työturvallisuusasioissa ne, jotka tosiasiallisesti käyttävät työn johto ja valvontavaltaa.²⁰⁴ Työturvallisuuslain 3 §:n mukaan vuokratyövoimaa luovuttavan työnantajan on huolehdittava, että luovutettava työvoima ammattitaitonsa ja vastaavien ominaisuuksiensa puolesta vastaa sen työn vaatimuksia, jota vastaanottava työnantaja on ilmoittanut vuokratyövoimalla teettävänsä. Vastaavasti vastaanottava työnantaja vastaa työn tekemisen edellytyksistä ja olosuhteista omalla työpaikallaan.²⁰⁵ Työvoimaa luovuttavan ja vastaanottavan yhtiön osalta vastuu on siis eri sisältöistä. Alihankinnassa puolestaan työn johto- ja valvontaoikeus ja siihen liittyvä vastuu säilyvät alihankintaa tekevällä työnantajalla. Lähtökohtaisesti jokainen työnantaja onkin vastuussa omista työntekijöistään. Työnantajan johto- ja valvontaoikeus ei toisin sanoen miltään osin siirry alihankintaa ostavalle työnantajalle, jolloin hänellä säilyy vastuu työntekijän työturvallisuudesta.²⁰⁶

Edellä käsitellyt eritystilanteet tulevat hyvin esiin seuraavassa tapauksessa:

Helsingin HO 31.05.2018 Dnro R 17/523. Asiassa oli kyse yhteisestä rakennustyömaasta, jossa rakennuttajana ja päätoteuttajana oli X Oy. Y Oy toimi rakennustyömaalla aliurakoitsijana ja huolehti erilaisista putoamisvaaran torjumiseksi tehtävistä kaiteista ja aukkojen suojauksista. Vuokratyöntekijä D oli pudonnut ja saanut vakavia vammoja. Kyse oli siitä, kuka on rikosoikeudellisessa vastuussa tapahtuneesta.

Yhtiö Y:n työnjohtajana työturvallisuudesta vastuussa oleva S, tuomittiin työturvallisuusrikoksesta. Hovioikeuden mukaan S:n olisi tullut huolehtia suojakannen merkittämisestä. Vaikutusta ei annettu sille, että suojaukset olivat vielä kesken, sillä kyseinen suojakansi, jonka puutteellinen merkintä oli aiheuttanut D:n loukkaantumisen ei ollut sillä tavoin kesken, ettei sitä olisi tullut merkitä työturvallisuusmääräysten mukaisesti. Myös yhtiö X:n vastuunalainen työnjohtaja tuomittiin tapauksessa työturvallisuusrikoksesta.

²⁰⁴ Alvesalo – Nuutila 2006, s. 167.

²⁰⁵ Hietala ym. 2016, s. 135.

²⁰⁶ Hietala ym. 2016, s. 136.

4 VASTUUN KOHDENTAMINEN TYÖNANTAJAORGANISAA- TIOON

4.1 Sääntelyn tausta ja tavoitteet

Usein työturvallisuusrikokset tehdään nimenomaan oikeushenkilön toiminnassa. Jo rikoslain kokonaisuudistuksen toista vaihetta koskevassa hallituksen esityksessä korostettiin työturvallisuusrikosten luonnetta yhteisörikollisuutena.²⁰⁷ Tällöin oikeushenkilön rangaistusvastuun ulottaminen työturvallisuusrikoksiin jäi kuitenkin toteuttamatta. Nykyisin rikosoikeudellinen vastuu työturvallisuusrikoksesta voidaan kuitenkin kohdistaa luonnollisten henkilöiden lisäksi myös oikeushenkilöön. Tämä on ollut mahdollista 1.4.2003 lähtien. Muutos mahdollistettiin lisäämällä rikoslain 47 lukuun 9 § (61/2003), jonka mukaan työturvallisuusrikokseen sovelletaan, mitä oikeushenkilön rangaistusvastuusta säädetään. Oikeushenkilön rangaistusvastuusta puolestaan säädetään rikoslain 9 luvussa. Nykyisin suurin osa yhteisösakkotuomioista tuomitaan nimenomaan työturvallisuusrikoksista,²⁰⁸ joten lainmuutoksen voidaan katsoa olleen todella merkittävä.

Yhteisöä tai muuta oikeushenkilöä ei kuitenkaan pidetä sen puolesta tai hyväksi tehdyn rikoksen varsinaisena tekijänä eikä oikeushenkilö samassa mielessä kuin ihminen syyllisty rikokseen. Oikeushenkilön rangaistusvastuu onkin rikosoikeudellista vastuuta, jonka perusteena on sen puolesta toimivien luonnollisten henkilöiden syyllistyminen rangaistavaan tekoon.²⁰⁹ Taustalla on siis aina luonnollinen henkilö. Hallituksen esityksen mukaan oikeushenkilön rangaistusvastuulla työturvallisuusrikoksissa pyritään ennen kaikkea siihen, ettei työturvallisuusvastuuta voitaisi paeta epäselvän vastuunjaon taakse. Selvät tehtävä- ja toimivaltamäärittelyt kuuluvatkin oikeushenkilön vastuulle, jolloin epäselvät tehtävämäärittelyt mahdollistavat työturvallisuusriskien olemassaolon. Yhteisövastuun ulottamista työturvallisuusrikoksiin perusteltiin myös sillä, että kaikki moite ei ole kohdistettavissa yksittäisiin työorganisaation henkilöihin, sillä perimmäisenä syynä työturvallisuusongelmiin voi olla myös organisaatiossa vallitseva huono turvallisuusilmapiiri, jolloin työturvallisuuskysymyksiin saatetaan suhtautua leväperäisesti koko organisaatiossa.

²⁰⁷ HE 94/1993 vp, s. 167.

²⁰⁸ Suomen virallinen tilasto (SVT): Syytetyt, tuomitut ja rangaistukset 2015.

²⁰⁹ HE 95/1993 vp, s. 16. Ks. myös Nuutila 1997, s. 97, jonka mukaan oikeushenkilö ei voi tehdä rikosta, mutta se voidaan kuitenkin tuomita rangaistukseen. Kyseessä on siis poikkeustapaus, jossa rangaistus voidaan tuomita muulle kuin rikosentekijälle.

Lisäksi yksilöllisten rikosvastuun kantajien etsiminen saattaa olla monesti haasteellista. Tavoitteena oli lisäksi tehostaa työoikeudellisten normien noudattamista oikeushenkilöiden toiminnassa.²¹⁰ Oikeushenkilön rangaistusvastuulla työturvallisuusrikoksissa on liittymänsä myös kilpailuoikeuteen, sillä rikkomalla työturvallisuussäännöksiä on mahdollisuus saada huomattaviakin taloudellisia etuja, mikä johtaa kilpailun vääristymiseen.²¹¹ Lain muutoksen tavoitteena on siis myös edistää tervettä kilpailua.

Oikeushenkilön rangaistusvastuu on periaatteessa pakollinen seuraamus työturvallisuusrikoksesta, jos sen edellytykset täyttyvät.²¹² Syyttäjä voi kuitenkin rikoslain 9 luvun 7 §:n mukaan jättää rangaistusvaatimuksen tekemättä, sekä tuomioistuin rikoslain 9 luvun 4 §:n mukaan jättää tuomitsemasta oikeushenkilöä yhteisösakkoon. Näitä ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa käydä sen tarkemmin läpi. On kuitenkin tärkeää huomata, ettei oikeushenkilön rangaistusvastuu ole automaattinen seuraus työturvallisuusrikoksesta. Rikoslain 9 luvun 5 §:n mukaan yhteisösakon alin rahamäärä on 850 ja ylin 850 000 euroa.²¹³

4.2 Edellytykset yhteisösakon määräämiselle

4.2.1 Rikoksen tapahtuminen oikeushenkilön toiminnassa

Yhteisösakon määräämisen yleisenä edellytyksenä on rikoslain 9 luvun 1 §:n mukaan se, että rikos on tapahtunut oikeushenkilön toiminnassa. Hallituksen esityksen mukaan oikeushenkilön rangaistusvastuu edellyttää lisäksi sitä, että on pystyttävä osoittamaan niin sanottu yhteisösyylisyys eli se, että oikeushenkilön toiminnassa on menetelty moitittavasti ja että tällä menettelyllä on yhteys rikoksen tapahtumiseen.²¹⁴ Oikeushenkilön toiminnalla ja työturvallisuusrikoksen välillä tulee siis vallita normaali rikosoikeudellinen syy-yhteys. Säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle on sen toisessa momentissa rajattu julkisen vallan käyttö. Julkisen vallan käyttäminen merkitsee oikeussäännösten asettamista sekä niiden soveltamista viranomaisten tai niihin rinnastettavien toimielinten toiminnassa silloin, kun puututaan yksilön vapauspiiriin.²¹⁵

Rikoslain 9 luvun 3 §:n 1 momentissa on määritelty, milloin rikos on tehty oikeushenkilön toiminnassa:

²¹⁰ HE 53/2002 vp, s. 25-27.

²¹¹ HE 53/2002 vp, s. 25

²¹² Alvesalo – Nuutila 2006, s. 184.

²¹³ Ks. yhteisösakon mittaamisesta esim. KKO 2014:20.

²¹⁴ HE 53/2002 vp, s.14.

²¹⁵ HE 93/1995 vp, s. 30.

”Rikos katsotaan oikeushenkilön toiminnassa tehdyksi, jos sen tekijä on toiminut oikeushenkilön puolesta tai hyväksi ja hän kuuluu oikeushenkilön johtoon tai on virka- tai työsuhteessa oikeushenkilöön taikka on toiminut oikeushenkilön edustajalta saamansa toimeksiannon perusteella.”

Kyse on niin sanotusta isännänvastuusta. Tällöin rikokseen on osittain vaikuttanut myös jäljempänä käsiteltävä oikeushenkilön riittämätön huolellisuus tai varovaisuus, esimerkiksi valvontavelvollisuuden laiminlyönti. Tässä yhteydessä voidaan puhua myös tuottamusvastuusta.²¹⁶ Edellytyksenä on siis se, että rikoksentekijällä on tietty suhde oikeushenkilöön tai asema sen organisaatiossa. Lisäksi rikoksentekijän on tullut toimia organisaation intressien mukaisesti eli sen puolesta tai hyväksi. Tällöin rangaistavuuden ulkopuolelle jää esimerkiksi vasten oikeushenkilön tahtoa tehty työturvallisuusrikos, jolla on voitu esimerkiksi haluta aiheuttaa vahinkoa yritykselle.²¹⁷

Vastaavasti on menetelty myös Yhdysvaltojen rikoslainsäädännössä, jossa oikeushenkilö on vastuussa luonnollisen henkilön tekemästä rikoksesta kolmen edellytyksen täytyessä. Ensinnäkin henkilöllä on tullut olla valtuudet toimia asiassa yhtiön puolesta, eli toisin sanoen edellytetään henkilöllä olevan tietty suhde oikeushenkilöön. Toiseksi henkilön on tullut toimia oikeushenkilön hyväksi. Oikeushenkilön ei ole tullut saada etua toiminnan seurauksena, vaan pelkkä tarkoitus edun saamiseksi riittää. Myöskään suomessa ei voida katsoa edellytettävän edun saamista. Kolmanneksi tuomioistuimen on voitava lukea henkilön toiminta oikeushenkilön syyksi.²¹⁸

4.2.2 Yhteisösakon määräämisen peruste

Oikeushenkilö voidaan tuomita yhteisösakkoon kolmessa eri tilanteessa. Näistä säädetään rikoslain 9 luvun 2 §:ssä:

”Oikeushenkilö tuomitaan yhteisösakkoon, jos sen lakisääteiseen toimielimeen tai muuhun johtoon kuuluva taikka oikeushenkilössä tosiasiallista päätösvaltaa käyttävä on ollut osallinen rikokseen tai sallinut rikoksen tekemisen taikka jos sen toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta rikoksen ehkäisemiseksi.

²¹⁶ Ks. esim. Sortti 2013, s. 208.

²¹⁷ Sortti 2013, s. 204-205.

²¹⁸ Ks. Kelly-Kilgore – Smith 2011, s. 423-428.

Yhteisösaksoon tuomitaan, vaikkei rikosentekijää saada selville tai muusta syystä tuomita rangaistukseen. Yhteisösaksoon ei kuitenkaan tuomita sellaisen asianomistajarikoksen johdosta, jota asianomistaja ei ilmoita syytteeseen pantavaksi, ellei erittäin tärkeä yleinen etu vaadi syytteen nostamista.”

Oikeushenkilön rangaistusvastuu työturvallisuusrikoksissa voi siis tulla kyseeseen ensinnäkin silloin, kun oikeushenkilön johto on ollut osallisena rikoksessa tai sallinut sen tekemisen. Tässä vastuu perustuu samastamiseen. Samastamisessa on kysymys rikosentekijän asemasta oikeushenkilön päätöksentekoaikavälissä. Vastuu perustuu samastamiseen, jos rikosentekijä on rikosta tehdessään toiminut oikeushenkilön päätöksentekoaikavälissä tai päätöksentekoaikaväliseen kuuluva on sallinut rikoksen tekemisen. Samastamisen aiheuttavan luonnollisen henkilön syyksiluettavuusasteen on oltava rangaistussäännöksessä tarkoitettu tahallisuus, tuottamus tai niiden erityismuoto.²¹⁹ Tästä voidaan puhua myös osallisuusvastuuna. Oikeushenkilö voikin olla työturvallisuusrikoksena tekijänä, tekijäkumppanina, yllyttäjänä ja avunantajana.²²⁰

Yrityksen johtoon kuuluu esimerkiksi yhtiön hallitus ja toimitusjohtaja.²²¹ Muulla johdolla tarkoitetaan joitakin toimitusjohtajan alaisia, kuten suuryrityksen toimialajohtajaa. Henkilön katsomisessa muuhun johtoon kuulumisesta keskeistä on suuri itsenäinen päätösvalta. Johdon määrittely tarkkarajaisesti on kuitenkin hankalaa, jolloin asiaa on aina harkittava kunkin organisaation osalta tapauskohtaisesti.²²² Muuhun johtoon kuulumista on käsitelty seuraavassa hovioikeuden ratkaisussa:

Helsingin HO 03.11.2016 Dnro R 15/2767. Tapauksessa tehtaanjohtajana toimineen X:n katsottiin kuuluvan säännöksen mukaiseen yhtiön muuhun johtoon, jolloin yhtiö voitiin tuomita yhteisösaksoon samaistamisen perusteella. Hovioikeus korosti ratkaisussaan sitä, että tehtaanjohtajana toimineella X:llä on ollut paikallisjohtajana yhtiössä sellainen itsenäinen ja merkittävä päätösvalta, jonka perusteella hänen toimintansa on samastettavissa yhtiön toimintaan. Hovioikeus perusti harkintansa erityisesti siihen, että X on pääsääntöisesti vastannut itsenäisesti tehtaan käytännön asioista, jonka lisäksi hän oli kuukausittain raportoinut asioista yhtiön toimitusjohtajalle. Yhtiölle tuomittiin 25 000 euron suuruinen yhteisösakko.

²¹⁹ HE 95/1993 vp, s. 13 ja 17.

²²⁰ Sortti 2013, s. 208. Esimerkiksi Saloheimo on käyttänyt samaistamiseen perustuvasta vastuusta puhuessaan termiä välitön myötävaikutus, Saloheimo 2016, s. 205.

²²¹ Sortti 2018, s. 405.

²²² Hietala ym. 2016, s. 13. Ks. myös HE 95/1993 vp, s. 30-31.

Rikoksen sallimisen kriminalisoinnilla tarkoitetaan sitä, että oikeushenkilön johdolla on velvollisuus estää rikoksen tekeminen, jos he ovat asiasta tietoisia. Jotta yhtiön johdon voidaan katsoa sallineen rikoksen tekeminen, on rikoksen tullut olla estettävissä. Johdon tietoisuus ei siis perusta oikeushenkilön rangaistusvastuuta, jos rikosta ei olisi voitu estää.²²³

Toiseksi oikeushenkilön rangaistusvastuu voi aktualisoitua, jos organisaation toiminnassa on rikottu huolellisuus- ja varovaisuusvelvoitteita. Tällöin voidaan puhua oikeushenkilön laiminlyöntiin perustuvasta vastuusta.²²⁴ Tämän lisäksi edellytetään myös sitä, että oikeushenkilön laiminlyönti on tehnyt rikoksen mahdolliseksi tai ainakin olennaisesti lisännyt rikoksen tekemisen mahdollisuutta. Laiminlyönnillä ja tehdyllä rikoksella tulee siis olla syy-yhteys, jonka on lain esitoissa edellytetty olleen ainakin myötävaikuttava. Tämä rajausta perustuu rikosoikeuden yleisiin oppeihin, sillä ketään ei voida asettaa vastuuseen sellaisesta tapahtumasta, jota ei ole voitu ennakoita. Vaadittava syy-yhteys on olemassa silloin, jos oikeushenkilön velvollisuuksien rikkomisen johdosta riski sen puolesta tai hyväksi tehdystä rikoksesta on kasvanut olennaisesti.²²⁵ *Sortin* mukaan riskin kasvu on olennaista silloin, kun yleisen elämäkokemuksen ja huolellinen harkinnan seurauksena se olisi tullut havaita.²²⁶ *Nuutilan* mukaan huolellisuus- ja varovaisuusvelvoitteen laiminlyönnillä viitataan siihen, ettei oikeushenkilöä ole organisoitu riittävästi, eli kyse on niin sanotusta huolimattomasta organisoinnista.²²⁷

Esimerkiksi Yhdysvalloissa yhtenä oikeushenkilön rangaistusvastuun perustavana seikkana on ”*Willful Blindness*”. Sen mukaan oikeushenkilön rangaistusvastuun voi perustaa se seikka, että yhtiön edustaja on alkanut epäillä rikollista toimintaa yhtiössä, muttei ole tarkoituksellisesti alkanut tutkimaan asiaa sen enempää.²²⁸ Tälle ei varsinaisesti löydy vastinetta suomalaisesta rikoslainsäädännöstä, mutta se voidaan rinnastaa huolellisuus- ja varovaisuusvelvoitteen rikkomiseen tai johdon rikoksen sallimiseen.

Kolmas tilanne, jossa oikeushenkilön rangaistusvastuu voi aktualisoitua on niin sanottu anonymi syyllisyys. Anonymistä syyllisyydestä on kyse silloin, kun rikoksen tunnusmerkistön voidaan varmuudella katsoa toteutuneen tietyn oikeushenkilön toiminnassa ja

²²³ Sortti 2018, s. 406.

²²⁴ Ks. esim. Saloheimo 2016, s. 205.

²²⁵ Ks. HE 95/1993 vp, s. 16, 31 ja 33.

²²⁶ Sortti 2013, s. 210.

²²⁷ Nuutila 1997, s. 97.

²²⁸ Ks. Kelly-Kilgore – Smith 2011, s. 431.

tekijänä ilmeisesti on joku sen johtoon kuuluva tai sen palveluksessa oleva henkilö, mutta tekijää ei ole kuitenkaan mahdollista yksilöidä.²²⁹ Anonyymi syyllisyys tulee kyseeseen myös tapauksissa, joissa rikoksentekijä on selvitetty, mutta häntä ei ole tuomittu rangaistukseen.²³⁰ Vastuun perustuessa anonyymiin syyllisyyteen, ketään luonnollista henkilöä ei siis ole tuomittu työturvallisuusrikoksesta. Yhdysvalloissa anonyymia syyllisyyttä vastaan lähinnä niin sanottu ”*Collective Knowledge*”, eli kollektiivinen tietoisuus. Sen mukaan oikeushenkilö voidaan tuomita, vaikkei kukaan yksittäinen luonnollinen henkilö itessään ole syyllinen. Tällöin riittää se, että kaikki tai jotkut työnantajan edustajista ovat olleet tietoisia rikollisesta toiminnasta.²³¹

Hyvän esimerkin oikeushenkilön rangaistusvastuusta työturvallisuusrikostapauksessa antaa tutkielmassa paljon esillä ollut korkeimman oikeuden ratkaisu:

KKO 2013:56. Hovioikeus oli hylännyt syyttäjän vaatimuksen yhteisösakkoon tuomitsemisesta, koska syytteet työturvallisuusrikoksesta A:ta, B:tä ja C:tä vastaan oli hylätty. Korkeimman oikeuden mukaan hovioikeus ei ollut kuitenkaan arvioinut yhtiön rangaistusvastuuta siltä pohjalta, onko yhtiön toiminnassa mainittujen syytteiden hylkäämisestä huolimatta tehty sellainen rikos, jonka perusteella rangaistusvastuun edellytykset yhtiön osalta täyttyvät.

Korkeimman oikeuden mukaan C oli syyllistynyt yhtiön toiminnassa työturvallisuusrikokseen, jonka lisäksi yhtiössä oli sen ylimmän johdon tieteen laiminlyöty saattaa D:n loukkaantumisen aiheuttanut kone työturvallisuutta koskevien säännösten edellyttämään kuntoon D:n loukkaantumisen jälkeen. Yhtiön johdossa tai sen päättäväältä käyttävissä toimielimissä tapahtuneet laiminlyönnit olivat siten mahdollistaneet työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen. Korkeimman oikeuden mukaan tämä osoitti, että yhtiön toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta työturvallisuusrikoksen ehkäisemiseksi. X Oy tuomittiin 20 000 euron yhteisösakkoon.

Tapauksessa vastuu perustui siihen, että organisaation toiminnassa oli rikottu huolellisuus- ja varovaisuusvelvoitteita. Ratkaisussa huomioitiin eritoten se, että yhtiön johto on ollut tietoinen laiminlyödyistä työturvallisuusvastuista, eikä ole D:n loukkaantumisen jälkeenkään saattanut konetta työturvallisuusmääräysten edellyttämälle tasolle. Ratkaisu olisi voitu aivan hyvin perustaa myös johdon rikoksen sallimiseen, koska johto on ollut

²²⁹ HE 95/1993 vp, s. 17.

²³⁰ Sortti 2013, s. 209.

²³¹ Ks. Kelly-Kilgore – Smith 2011, s. 431-432.

tietoinen työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttävästä tilanteesta, muttei ole estänyt sitä, vaikka se olisi ollut estettävissä.

4.3 Oikeushenkilön vastuun suhteesta työturvallisuusrikoksen tekijän vastuuseen

Kuten edellä on todettu, oikeushenkilön vastuu ja työturvallisuusrikoksen tekijän vastuu ovat erillisiä toisistaan. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikkei ketään henkilöä tuomittaisi työturvallisuusrikoksesta - tai laiminlyöntiin syyllistynyttä edes löydettäisi koko organisaatiosta - voidaan oikeushenkilö siitä huolimatta tuomita rangaistukseen. Tätä kuvastaa hyvin yllä esitetty oikeushenkilön anonyymi vastuu. Vastaavasti oikeushenkilöä ei välttämättä tuomita rangaistukseen, vaikka organisaatiossa olisi syyllistytty työturvallisuusrikokseen. Yhteisövastuu onkin tarkoitettu yksilövastuuta täydentäväksi järjestelmäksi eikä se tee tarpeettomaksi organisaation sisäisten vastuusuhteiden selvittelyä.²³²

Yleisestäävyyden kannalta on tärkeää kohdentaa vastuu myös oikeisiin luonnollisiin henkilöihin, vaikka oikeushenkilö tuomittaisiinkin yhteisösakkoon. Yhteisösakossa vastuu ei kohdistu kehenkään luonnolliseen henkilöön, jolloin se aiheuttaa yhteisvastuuttomuuden ajatuksia.²³³ Työturvallisuusrikoksissa on vältettävä sitä, että organisaation jäsenet välttelevät omaa vastuutaan tekemällä yhtiöstä syyllisen. Siksi työturvallisuusrikoksissa on aina tutkittava myös luonnollisen henkilön syyllistyminen rikokseen.

Toinen mielenkiintoinen seikka työturvallisuusrikoksen ja oikeushenkilön rangaistusvastuun suhteesta ovat syyteoikeuden vanhentumisajat, joista säädetään rikoslain 8 luvussa (297/2003). Rikoslain 8 luvun 1 §:n 4 kohdan mukaan syyteoikeus työturvallisuusrikoksesta vanhenee kahdessa vuodessa. Rikoslain 8 luvun 7 §:n mukaan yhteisösakkoa koskevan vaateen vanhentumisaika on puolestaan sama kuin vaateen perusteena olevan rikoksen vanhentumisaika, kuitenkin vähintään viisi vuotta. Tällöin päädytään tilanteeseen, jossa työturvallisuusrikoksen syyteoikeuden nostamisaika on saattanut vanhentua, mutta syyttäjä voi edelleen vaatia yhteisösakkoa. Tämä voi aiheuttaa varsin mielenkiintoisia tilanteita. Myös rikoslain 21 luvun 10 §:n mukaisen vammantuottamuksen syyteoikeuden vanhentumisaika on 2 vuotta. Voidaan joutua siis tilanteeseen, jossa työturvallisuusrikokseen syyllistynyttä työnantajan edustajaa kohtaan ei enää voida nostaa syytettä työturvallisuusrikoksesta ja liitännäisrikoksesta kuten vammantuottamuksesta, mutta

²³² Helminen 2009, s. 260. Ks. myös Työterveyslaitos 2017, s. 35, jonka mukaan vuosina 2010-2014 yhteisösakkoa tuomittiin joka neljännessä työturvallisuusrikostapauksessa.

²³³ Kallio 2015, s. 127.

yhteisösakkoa voidaan edelleen vaatia. Ylimmät laillisuusvalvojat ovatkin useissa kanteluratkaisuissaan ottaneet kantaa tilanteisiin, joissa työrikoksia koskeva kahden vuoden vanhentumisaika on ylittynyt eikä syytetä ole saatu nostettua määräajassa.²³⁴ Tämä on siis tällä hetkellä varsin ajankohtainen ongelma.

Oikeushenkilön rangaistusvastuulla on joka tapauksessa merkittävä rooli työturvallisuusrikosten ennalta ehkäisyssä. Erityisesti yhteisösakon nostamista koskeva pidempi vanhentumisaika korostaa sen ennaltaestävää vaikutusta. Työturvallisuusrikoksista tuomittavan rangaistusmaksimin korottaminen 2 vuoteen vankeutta kuitenkin yhdenmukaista yhteisösakon ja työturvallisuusrikoksen syyteoikeuden vanhentumisajan, mikä yhdenmukaistaisi menettelyä ja toisi lisää aikaa työturvallisuusrikosten esitutkintaan. Tästä syystä työturvallisuusrikosten rangaistusmaksimin korottamista kahteen vuoteen tulisi jatkossa harkita.²³⁵

²³⁴ Ks. esim. EOAK/6954/2017 ja OKV/927/1/07. Myös eduskunnan työasiainvaliokunta kiinnitti asiaan huomiota jo rikoslain kokonaisuudistuksesta antamassaan lausunnossa TyVL 1/1994 vp, erityisesti sivut 1-2.

²³⁵ Asiasta on tehty lakialoite, LA 12/2012 vp jo vuonna 2012, mutta asia ei johtanut toivottuun muutokseen. Myös eduskunnan oikeusasiamies on kehottanut oikeusministeriötä selvittämään työrikoksien vanhentumisajan pidentämistä ratkaisussa EOAK/6954/2017, s. 5.

5 LOPUKSI

Vastuun oikealla kohdentamisella on ratkaiseva merkitys työturvallisuusrikoksen kriminalisoinnin ennalta estävän vaikutuksen kannalta. Vastuun oikea kohdentaminen nimitäin kasvattaa kiinnijäämisriskiä. Mitä suuremmalla todennäköisyydellä oikea tekijä joutuu vastuuseen työturvallisuusrikoksesta, sitä todennäköisemmin hän jättää rikoksen tekemättä. *Määttän* mukaan lievällä rangaistuksella ja suurella kiinnijäämistodennäköisyydellä onkin suurempi ennalta estävä vaikutus kuin ankaralla rangaistuksella ja pienellä kiinnijäämistodennäköisyydellä.²³⁶

Vastuun kohdentamiseksi on aina ensin selvitettävä ne henkilöt, eli vastuupiiri, jotka voivat ylipäättään tulla tuomituiksi erikoisrikoksesta kuten työturvallisuusrikoksesta. Vastatämän jälkeen on mahdollisuus ratkaista, keihin heistä vastuu kohdennetaan. Tutkimuksen perusteella on helppo sanoa, että vastuun kohdentaminen tapahtuu aina tapauskohtaisesti ja siinä on aina selvitettävä myös kunkin yrityksen sisäiset järjestelyt sekä henkilöiden todelliset vastuu- ja valtasuhteet. Hieman yleistäen voidaan kuitenkin todeta, että vastuu kohdennetaan niihin työorganisaation henkilöihin, jotka täyttävät seuraavat kriteerit: 1) esimiesasema, 2) velvollisuutena työturvallisuudesta huolehtiminen, kuten työntekijöiden valvonta tai työsuojelun edellytyksien varmistaminen, 3) riittävät toimivaltuudet ja osaaminen puuttua havaitsemiinsa työturvallisuuspuutteisiin ja 4) henkilön tuottamuksessa ei ole vastuun poistavia seikkoja.

Tutkimuksen perusteella rikosvastuu työturvallisuusrikoksista näyttää edelleen kohdentuvan erityisesti työnjohtajiin ja keskijohtoon. Lähes kaikissa tässäkin tutkimuksessa esiin nostetuissa tapauksissa ainakin työnjohtajaa kohtaan on nostettu syyte syyttäjän toimesta. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että rikosvastuun toteuttamisen kannalta täytyy olla osoitettavissa selvästi havaittava syy- ja seuraussuhde työturvallisuuslainlyönnin ja siitä mahdollisesti seuranneen työntekijän loukkaantumisen tai vaaran välillä. *Helminen* mukaan tästä syystä, laiminlyöntiä ja siihen johtaneita seikkoja selvitetäänkin usein organisaatiossa alhaalta havaitusta puutteesta tai tapahtuneesta tapaturmasta käsin.²³⁷ Tällöin vaarana on kuitenkin se, että vastuullisiksi katsotaan lähinnä työntekijän lähimmät esimiehet, koska he ovat ensimmäisiä, johon tarkastelu kohdistuu, ja he usein myös täyttävät edellä mainitsemani neljä kriteeriä. Kun usein kyse on nimenomaan työnjohdon valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä, saattaa tutkinta jäädä tähän pisteeseen kun

²³⁶ Määttä 2016, s. 223.

²³⁷ Helminen 2009, s. 261.

”syyllinen” on jo selvinnyt. Vastuun kohdentamisessa tulisi kuitenkin kiinnittää huomiota kokonaisuuteen, joka on mahdollistanut työturvallisuusmääräysten täyttämättä jäämisen. Yhtiön ylimmän johdon vastuu olisi perusteltua erityisesti tapauksissa, joissa samassa yhtiössä on peräkkäin sattunut useita työturvallisuusmääräysten laiminlyöntejä. Tällöin yhtiön ylin johto on katsottava tietoisiksi työturvallisuuspuutteista ja heidän olisi tullut puuttua asiaan.

Vaikka lainsäädännön ja sen esitöiden tavoitteena olikin kohdentaa vastuuta aiempaa enemmän ylimpään johtoon, ei tämän kuitenkaan ole merkittävästi vaikuttanut vastuun kohdentamiseen. Syytä on luultavammin se, että rikoslain 47 luvun 1 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdan välillä ei ole havaittavissa selkeää eroa. Tällöin kyseisen säännöksen toisen kohdan mukainen vastuu voitaisiin perustaa myös momentin ensimmäisen kohdan perusteella. Tästä ei ole edes selkeää korkeimman oikeuden ratkaisukäytäntöä, mikä voi toisaalta osoittaa korkeimman oikeuden linjan pysyneen ennallaan.²³⁸ Lisäksi oikeushenkilön rangaistusvastuun ulottaminen työturvallisuusrikoksiin on voinut aiheuttaa sen, ettei luonnollisten henkilöiden rangaistusvastuuta aina tutkita perinpohjaisesti. Oikeuskäytännössä tulisi kuitenkin korostaa luonnollisten henkilöiden vastuuta, jolloin yhteisösakko toimisi ainoastaan tätä täydentävänä rangaistuksena.

Ruotsissa vastuuta työturvallisuusrikoksista on kohdennettu selvästi enemmän yrityksen johtoon, kuin suomessa. Suomessa kuitenkin korostetaan syyllisyysperiaatetta, jolloin täällä suhtaudutaan kielteisesti sellaiseen rikosoikeudelliseen yrittäjänvastuuseen, jossa ei vaadita vähintään tuottamuksellisesti yrittäjälle syyksiluettavaa valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä.²³⁹ Ruotsinmallin mukainen ”ankara vastuu” työturvallisuusrikoksista ei ole oikea keino ohjata vastuuta ylemmille tahoille. Toki työturvallisuuspuutteet monesti kertovat ylemmän johdon suhtautumisesta työturvallisuusasioihin, mutta usein työturvallisuusasiat on voitu hoitaa yrityksessä myös todella hyvin, mahdollisesta vaaratilanteesta huolimatta. Kuitenkin ylimmän johdon vastuuta tulisi korostaa ennen kaikkea tilanteissa, joissa ylimmän johdon olisi tullut tietää mahdollisista työturvallisuuspuutteista.

Vastuun kohdentamista koskevat säännökset vaikuttavat myös ennalta ehkäisevästi, joten vailla vaikutusta nykyiset työturvallisuusrikosta koskevat säännökset eivät ole. Myös oikeushenkilön rangaistusvastuu on tuonut työturvallisuusrikosten seuraamuksiin lisää

²³⁸ Ks. esim. Helminen 2009, s. 266.

²³⁹ Lahti 1998, s. 1279 ja 1284.

tehoa, sillä lähes kaikissa työturvallisuusrikoksissa oikeushenkilön rangaistusvastuu voi-kin tulla kyseeseen. Joka tapauksessa erityisesti työturvallisuusrikosten ennalta ehkäise-misen kannalta olisi entisestään selkeytettävä ja kohdennettava vastuuta ylempään joh-toon. Lisäksi tulisi lisätä panoksia esitutkintaan ja syyte harkintaan, koska kyse on mo-nessi erittäin haastavasta tilanteesta, varsinkin kun vastuuta kohdennetaan suuryrityksen sisällä. Tässä rangaistusmaksimin nostaminen kahteen vuoteen vankeutta voisi tuoda riit-tävää lisäaikaa esitutkinnan ja syyteharkinnan huolelliselle suorittamiselle.