

**Rikosoikeudellinen vastuu työn
psykososiaalisesta kuormituksesta**

Tuija Leppäkorpi
Maisteritutkielma
Rikosoikeus
Oikeustieteiden tiedekunta
Lapin Yliopisto
Syksy 2023

Lapin yliopisto

Tiedekunta: Oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Rikosoikeudellinen vastuu työn psykososiaalisesta kuormituksesta

Tekijä: Tuija Leppäkorpi

Koulutusohjelma/oppiaine: Oikeustiede / rikosoikeus

Työn laji: Maisteritutkielma

Sivumäärä: XII + 71

Vuosi: 2023

Tiivistelmä:

Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia rikoslain (39/1889) 47 luvun 1 §:n mukaista työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöä psykososiaalisen kuormituksen kontekstissa. Milloin työnantaja tai työnantajan edustaja voidaan tuomita työturvallisuusrikoksesta rikosoikeudelliseen vastuuseen työn psykososiaalisen kuormituksen perusteella? Voiko työturvallisuusrikoksen lisäksi kyseeseen tulla myös pahoinpitelyn, työsyrynnän tai työaikaosuojelurikoksen syyksilukeminen? Tutkimusmenetelmäksi tutkimukseen on valittu lainoppi.

Tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi on syytä tuntea ensiksi työturvallisuuslain (738/2002) yleiset säännökset työnantajan yleisestä huolehtimisvelvollisuudesta (8 §) ja työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista (10 §) sekä psykososiaalista kuormitusta koskien vielä yksilöidymmät säännökset kuormituksesta (25 §) ja häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta (28 §). Tämä johtuu työturvallisuusrikoksen luonteesta niin sanottuna blankorikossäännöksenä. Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttymisen arvioimiseksi on vielä vastattava rikosoikeuden yleisten oppien kautta esimerkiksi siihen, millainen merkitys syyksiluettavuuden eri asteilla ja syy-yhteyden vaatimuksella on.

Tutkimuksen tutkimustulokset osoittavat, että työturvallisuusrikoksesta tuomitseminen psykososiaalisen kuormituksen tilanteissa on varsin vaikea oikeudellinen kysymys, johon liittyy myös näytöllisiä haasteita. Arvioinnissa merkitystä voidaan antaa esimerkiksi sille, miten toistuvaa eli pitkäkestoista kuormitus tai häirintä on ollut. Häirintätilanteissa merkitystä on myös sillä, kuinka nöyryyttävästä käytöksestä on ollut kyse vai onko toiminta ollut lähellä sallittavuuden rajoja. Lisäksi häirintätilanteissa korostuneessa asemassa on myös tilanteen ja työnantajan toimien arviointi objektiivisesti. Sekä kuormituksen että häirinnän kannalta olennaista on sen arviointi, onko työnantaja tai työnantajan edustaja ryhtynyt riittäviin konkreettisiin toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi. Myös toimenpiteiden oikea-aikaisuus on tärkeä seikka, sillä viivyttely voi pahentaa työntekijän tilannetta. Työturvallisuusrikoksen sekä pahoinpitelyn, työsyrynnän tai työaikaosuojelurikoksen tunnusmerkistön konkurrenssitilanteiden kannalta olennaiseksi seikaksi tutkimuksessa puolestaan ilmeni syyksiluettavuudelta vaadittava suurempi aste, sillä tunnusmerkistöillä suojattavat oikeushyvät eroavat toisistaan merkittävästi.

Avainsanat: rikosoikeus, työoikeus, työturvallisuusrikos, työturvallisuus, psykososiaalinen kuormitus

X Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja.

SISÄLLYS

LÄHTEET	IV
LYHENTEET	XII
1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat	1
1.2 Tutkimusongelma ja -kysymykset.....	3
1.3 Tutkimustapa ja -aineisto.....	5
1.4 Aiheen rajaukset ja tutkimuksen rakenne.....	7
2 TYÖTURVALLISUUSLAIN YLEISET VELVOITTEET.....	10
2.1 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite.....	10
2.1.1 Huolehtimisvelvoitteen ydinlauseke.....	10
2.1.2 Huolehtimisvelvoitetta rajaavat tekijät.....	12
2.1.3 Vaarojen ennaltaehkäisemisen periaatteet.....	14
2.1.4 Tarkkailuvelvoite.....	16
2.2 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi.....	19
2.2.1 Huomioitavat seikat.....	19
2.2.2 Toimintavelvoitteen täyttäminen.....	22
2.3 Työntekijän velvollisuudet	25
3 TYÖTURVALLISUUSLAIN YKSILÖIDYMMÄT VELVOITTEET	
PSYKOSOSIAALISESTA KUORMITUKSESTA	27
3.1 Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen	27
3.1.1 Kuormitustekijöiden määritelmä	27
3.1.2 Tietoiseksi tuleminen kuormituksesta	27
3.1.3 Vaatimus työntekijän terveyden vaarantumisesta	28
3.1.4 Toimimisvelvoitteiden täyttäminen.....	30
3.2 Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu	33
3.2.1 Häirinnän määritelmä	33

3.2.2 Tietoiseksi tuleminen häirinnästä	36
3.2.3 Vaatimus työntekijän terveyden vaarantumisesta	37
3.2.4 Toimimisvelvoitteiden täyttäminen.....	39
4 PSYKOSOSIAALINEN KUORMITUS TYÖTURVALLISUUSRIKOKSENA	42
4.1 Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistö.....	42
4.2 Työturvallisuusmääräyksen käsite.....	43
4.3 Työturvallisuusrikoksen tekotavat.....	44
4.4 Syyksiluettavuus.....	48
4.4.1 Tuottamusvastuu.....	48
4.4.2 Tahallisuus.....	50
4.5 Syy-yhteys	52
4.6 Työntekijän oman myötävaikutuksen merkitys.....	54
5 TYÖTURVALLISUUSRIKOKSEN SUHDE MUIHIN TUNNUSMERKISTÖIHIN	
.....	58
5.1 Yleistä konkurrenssista.....	58
5.2 Työturvallisuusrikos ja pahoinpitely	60
5.3 Työturvallisuusrikos ja työsyRJintä	63
5.4 Työturvallisuusrikos ja työaikasuojelurikos	65
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	68

LÄHTEET

KIRJALLISUUSLÄHTEET

Aarnio, Aulis: Luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta. Helsinki 2011.

Aarnio, Aulis: Tulkinnan taito. Ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta. Vantaa 2006.

Ahola, Kirsi – Aminoff, Merike – Hannonen, Heli – Hopsu, Leila – Härmä, Mikko – Kandolin, Irja – Leppänen, Anneli – Pehkonen, Irmeli – Ropponen, Annina – Sallinen, Mikael: Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA. 3. uudistettu painos. Helsinki 2015.

Ala-Mikkula, Enni: Työnantajan työsuojeluvastuu – tutkimus työnantajan keskeisistä työsuojeluvastuuvelvollisuuksista sekä niissä työnantajan työsuojelutoiminnalle asetetusta vaatimustasosta. Helsinki 2020.

Alvesalo-Kuusi, Anne – Lähteenmäki, Liisa – Janhonen, Minna – Tapani, Jussi – Räsänen, Tuula: Yhteisövastuu, turvallisuus ja työturvallisuusrikos muuttuvan työelämän ja lainsäädännön käytännöissä. Loppuraportti. Helsinki 2017.

Autio, Riikka: Häirintä ja kuormittuminen - työnantajan velvoitteet käytännönläheisesti. Helsinki 2022.

Estrada, Felipe – Bäckman, Karin – Flyghed, Janne – Nilsson, Anders: Why are occupational safety crimes increasing? *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, vol 15:2014.

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA): Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg 2007.

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA): Musculoskeletal disorders: association with psychosocial risk factors at work. Literature review. Luxembourg 2021.

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA): OSH in figures: stress at work – facts and figures. Luxembourg 2009.

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA): Research on Work-related stress. Luxembourg 2000.

Frände, Dan: Onko viimeinen sana sanottu olosuhdetahallisuudesta? *Defensor Legis* N:o 2/2010, s. 157–165.

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

Hahto, Vilja: Uhrin myötävaikutus ja rikoksentehtäjän vastuu: rikos- ja vahingonkorvausoikeudellinen tutkimus tekoa edeltävästä uhrikäyttäytymisestä fyysistä koskemattomuutta loukkaavissa rikoksissa. Helsinki 2004.

Hahto, Vilja: Uhrin myötävaikutus työturvallisuustapauksissa. Teoksessa Alvesalo, Anne – Nuutila, Ari-Matti (toim.): Rangaistava työn turvattomuus. Helsinki 2006, s. 206–224.

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo: Työsuojeluvastuuopas. 14. uudistettu painos. Helsinki 2023.

Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki 2011.

Hyttinen, Tatu: Olosuhdetahallisuuden vakioitu alaraja – oikeusturvaa vai korkeimman oikeuden retoriikkaa? Defensor Legis N:o 6/2016, s. 916–933.

Kallio, Heikki: Toissijaisuuslausekkeet rikoslaissa. Defensor Legis N:o 1/2018, s. 19–36.

Karhu, Juha: Oikeudellinen kokemus oikeuslähteenä. Lakimies 7–8/2019, s. 1068–1075.

Koponen, Pekka: Yksi vai useita rikoksia – rikosten yhtymisestä. Defensor Legis N:o 4/2015, s. 609–625.

Korkka-Knuts, Heli – Helenius, Dan – Frände, Dan: Yleinen rikosoikeus. Keuruu 2020.

Koskinen, Pirkko K.: Työturvallisuudesta. Vammala 1987.

Koskinen, Seppo: Työnantajan tai tämän edustajan harjoittama työntekijän terveyttä vaarantava kiusaaminen – näkökohtia oikeuskäytännön perusteella. Edilex 2012/43.

Lappi-Seppälä, Tapio: Rikosoikeustutkimus, kriminaalipoliittinen orientaatio – ja metodi. Teoksessa Häyhä Juha (toim.): Minun metodini. Helsinki 1997, s. 189–218.

Leka, Stavroula – Jain, Aditya – World Health Organization: Health impact of psychosocial hazards at work: an overview. Nottingham 2010.

Leka, Stavroula – Cox, Tom – Zwetsloot, Gerard: The European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF). Nottingham 2008.

Luoto, Lauri: Lainkonkurrenssin ratkaisukriteerit KKO:n tuoreen oikeuskäytännön ja oikeustieteen valossa. Defensor Legis 2/2022, s. 403–418.

Matikkala, Jussi – Tolvanen, Matti: Rikosoikeudellinen vastuu työturvallisuudesta. Teoksessa Frände, Dan – Matikkala, Jussi – Tapani, Jussi – Tolvanen, Matti – Viljanen, Pekka – Wahlberg, Markus: Keskeiset rikokset. 4. painos. Keuruu 2018, s. 1049–1084.

Matikkala, Jussi: Tahallisuudesta rikosoikeudessa. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 263. Helsinki 2005.

Melander, Sakari: Rikosoikeudellinen laillisuusperiaate ja rikosoikeudellinen tulkinta. Defensor Legis N:o 4/2015, s. 644–661.

Melander, Sakari: RL 47 – Työrikkokset. Teoksessa Lappi-Seppälä, Tapio – Hakamies, Kaarlo – Helenius, Dan – Melander, Sakari – Nuotio, Kimmo – Ojala, Timo – Rautio, Ilkka: Rikosoikeus. 5. uudistettu painos. Helsinki 2022, s. 1563–1598.

Nieminen, Kimmo: Työrikosasiat. Teoksessa Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Nordström, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. 5. uudistettu painos. Helsinki 2018, s. 1609–1685.

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

Nuutila, Ari-Matti: Työrikossäännökset. Teoksessa Alvesalo, Anne – Nuutila, Ari-Matti (toim.): Rangaistava työn turvattomuus. Helsinki 2006, s. 127–205.

Oikeusministeriö: Selvitys henkisen väkivallan rangaistavuudesta ja vainoamisen oikeuskäytännöstä Suomessa. Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2023:20. Helsinki 2023.

Paanetoja, Jaana: Häirintä ja epäasiallinen kohtelu. Teoksessa, Havula, Johanna – Jarmas, Timo – Koskinen, Seppo – Lehto, Anu-Tuija – Meincke, Nina – Paanetoja, Jaana – Pehrman, Timo – Rintala, Jenny – Schugk. Jan – Sortti, Toni – Tikkanen, Heli – Ullakonoja, Vesa – Vänskä, Anne (toim.): Työturvallisuus-oikeus. Keuruu 2018, s. 128–139.

Paasonen, Jyri – Lindfors, Henriikka: Työturvallisuuslainsäädännön rikkomusten rangaistuskäytännöstä. Defensor Legis N:o 2/2021, s. 390–410.

Piippo, Jenna: Rikossäännösten oikeushyväluottuvuus lainkonkurrenssi-arvioinnissa korkeimman oikeuden ratkaisukäytännön valossa. Lakimies 3–4/2022, s. 645–668.

Rintala, Jenny: Työn psykososiaaliset kuormitustekijät työturvallisuuslaissa. Teoksessa, Havula, Johanna – Jarmas, Timo – Koskinen, Seppo – Lehto, Anu-Tuija – Meincke, Nina

– Paanetoja, Jaana – Pehrman, Timo – Rintala, Jenny – Schugk, Jan – Sortti, Toni – Tikkanen, Heli – Ullakonoja, Vesa – Vänskä, Anne (toim.): Työturvallisuuslaki. Keuruu 2018, s. 140–169.

Saloheimo, Jorma: Työturvallisuus: perusteet, vastuu ja oikeusturva. 3. uudistettu painos. Helsinki 2016.

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

Siiki, Pertti: Työturvallisuuslaki. Helsinki 2010.

Smith, Carlla S. – Sulsky, Lorne M. – Uggerslev, Krista L.: Effects of Job Stress on Mental and Physical Health. Teoksessa Thomas, Jay C. – Hersen, Michel (toim.): Handbook of Mental Health in the Workplace. Sage Publications 2002, s. 61–82.

Sortti, Toni: Työturvallisuusrikokset – henkinen työsuojelu. Keuruu 2019.

Tapani, Jussi: Mistä puhumme, kun puhumme olosuhdetahallisuudesta? Teoksessa Nuutila, Ari-Matti – Pirjatanniemi, Elina (toim.): Rikos, rangaistus ja prosessi. Juhlajulkaisu Eero Backman 1945–14/5–2005. Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 2005, s. 283–301.

Tapani, Jussi – Tolvanen, Matti – Hyttinen, Tatu: Rikosoikeuden yleinen osa – vastuoppi. 3. uudistettu painos. Helsinki 2019.

Tapani, Jussi: Rikosten yksiköinti – marginaalista ytimeen? Teoksessa Hyttinen, Tatu (toim.): Rikoksesta rangaistukseen. Juhlajulkaisu Pekka Viljanen 1952–26/8–2012. Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 2012, s. 221–239.

Tolvanen, Matti: Rikosoikeus ja rikollisuuden tutkimus. Teoksessa Miettinen, Tarmo (toim.): Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. 2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13. Helsinki 2023.

Ullakonoja, Vesa: Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite. Teoksessa Havula, Johanna – Jarmas, Timo – Koskinen, Seppo – Lehto, Anu-Tuija – Meincke, Nina – Paanetoja, Jaana – Pehrman, Timo – Rintala, Jenny – Schugk, Jan – Sortti, Toni – Tikkanen, Heli – Ullakonoja, Vesa – Vänskä Anne: Työturvallisuuslaki. Helsinki 2018, s. 77–96.

Ullakonoja, Vesa: Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi. Teoksessa Havula, Johanna – Jarmas, Timo – Koskinen, Seppo – Lehto, Anu-Tuija – Meincke, Nina – Paanetoja, Jaana – Pehrman, Timo – Rintala, Jenny – Schugk, Jan – Sortti, Toni – Tikkanen, Heli – Ullakonoja, Vesa – Vänskä Anne: Työturvallisuusosoikeus. Helsinki 2018, s. 97–111. (Ullakonoja 2018b)

Ullakonoja, Vesa: Työturvallisuusrikos ja työturvallisuusrikkomus. Teoksessa Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Helsinki 2018, s. 1623–1657. (Ullakonoja 2018c)

Vainio, Katri: Työnantajan rikosoikeudellinen vastuu työntekijän kuormittuneisuudesta. Teoksessa Lahti, Raimo – Konttinen-Di-Nardo, Essi (toim.): Kirjoituksia rikosoikeudesta. Helsingin hovioikeus. Helsinki 2015, s. 255–328.

Vihriälä, Helena: Tahallisuuden näyttäminen. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Helsinki 2012.

INTERNETLÄHTEET

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Työsuojeluosasto – Työturvallisuuskeskus: Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla -työkirja. [<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/10/Riskien-arviointi-ja-hallinta-tyopaikalla-tyokirja-2021.pdf>] (viitattu 28.8.2023)

Työsuojeluhallinto: Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2023. [<https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/valvontaohjeet/hairinnan-ja-muun-epaasiallisen-kohtelun-valvonta>] (viitattu 24.8.2023, Työsuojeluhallinto 2023)

Työsuojeluhallinto: Psykososiaalisen työkuormituksen valvonta. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2018. [https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Psykososiaalisen_tyokuormituksen_valvontaohje/] (viitattu 21.9.2023)

Työsuojeluhallinto: Psykososiaalisen työkuormituksen valvontaohje. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 3/2023. [<https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/valvontaohjeet/psykososiaalisen-tyokuormituksen-valvontaohje>] (viitattu 24.8.2023, Työsuojeluhallinto 2023b)

VIRALLISLÄHTEET

Euroopan unioni

COM(2021) 323. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. Työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys 2021–2027. Työterveys ja -turvallisuus muuttuvassa työelämässä.

Suomi

HE 5/1957 vp: Hallituksen esitys n:o 5 (1957vp) työturvallisuuslaiksi. Helsinki 1957.

HE 81/1985 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. Helsinki 1985.

HE 84/1980 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle rikosten yhtymistä koskevan lainsäädännön uudistamisesta. Helsinki 1980.

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

HE 90/1994 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta. Helsinki 1994.

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

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

HE 59/2002 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Helsinki 2002.

HE 201/2012 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta. Helsinki 2012.

HE 306/2022 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta. Helsinki 2022.

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

LaVM 28/2002 vp: Lakivaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä Eduskunnalle rikosoikeuden yleisiä oppeja koskevan lainsäädännön uudistamiseksi. Helsinki 2002.

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

TyVM 4/2002 vp: Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Helsinki 2002.

OIKEUSKÄYTÄNTÖ

Euroopan unionin tuomioistuin

C-102/16 Vaditrans BVBA v. Belgium

Korkein oikeus

KKO 1992:180

KKO 2010:1

KKO 2013:56

KKO 2014:44

KKO 2017:18

KKO 2018:31

KKO 2018:46

KKO 2019:31

KKO 2021:52

Hovioikeudet

Helsingin hovioikeus 7.3.2013 dnro R 12/761

Helsingin hovioikeus 6.2.2015 dnro R 14/809

Helsingin hovioikeus 15.8.2016 dnro R 15/1788

Helsingin hovioikeus 30.3.2021 dnro R 19/982

Helsingin hovioikeus 14.10.2022 dnro R 21/561

Itä-Suomen hovioikeus 18.12.2015 dnro R 15/373

Itä-Suomen hovioikeus 21.6.2017 dnro R 16/1336

Itä-Suomen hovioikeus 4.7.2018 dnro R 17/742

Itä-Suomen hovioikeus 17.11.2020 dnro R 20/185

Rovaniemen hovioikeus 8.4.2016 dnro R 15/535

Rovaniemen hovioikeus 24.5.2018 dnro R 17/241

Rovaniemen hovioikeus 3.5.2021 dnro R 19/752

Turun hovioikeus 17.4.2014 dnro R 13/1674

Turun hovioikeus 27.8.2014 dnro R 13/1527

Turun hovioikeus 3.1.2015 dnro R 13/1650

Turun hovioikeus 21.10.2022 dnro R 20/534

Vaasan hovioikeus 14.1.2015 dnro R 14/493

Vaasan hovioikeus 18.2.2020 dnro R 19/166

Käräjäoikeudet

Helsingin käräjäoikeus 5.9.2014 dnro R 12/11724

Helsingin käräjäoikeus 2.9.2021 dnro R 20/7561

Helsingin käräjäoikeus 17.12.2021 dnro R 21/4639

Hyvinkään käräjäoikeus 2.2.2015 dnro R 14/326

Itä-Uudenmaan käräjäoikeus 11.2.2020 dnro R 19/3724

Itä-Uudenmaan käräjäoikeus 22.4.2022 dnro R 21/1049

Länsi-Uudenmaan käräjäoikeus 18.2.2022 dnro R 19/4877

Päijät-Hämeen käräjäoikeus 14.2.2020 dnro R 19/1489

LYHENTEET

AVI	Aluehallintovirasto
EU	Euroopan unioni
EU-OSHA	Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (<i>The European Agency for Safety and Health at Work</i>)
HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
KO	Käräjäoikeus
RL	Rikoslaki (39/1889)
TIKKA-menetelmä	Työn integroitu kokonaiskuormituksen arviointimenetelmä
TTurvL	Työturvallisuuslaki (738/2002)
TyVM	Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan (nykyisin työelämä- ja tasa-arvovaliokunta) mietintö
Vp	Valtiopäivät

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Työturvallisuuden sääntelyn perustana voidaan pitää perustuslain (731/1999) 18 §:n 1 momenttia, joka velvoittaa julkisen vallan huolehtimaan työvoiman suojelusta. Tätä tehtävää toteutetaan muun muassa työturvallisuussääntelyllä. Työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännön kehityksessä tärkeänä virstanpylväänä voidaan pitää 1980-luvun loppua, kun Euroopan unionin (EU) jäsenvaltiot yhdenmukaistivat työsuojelua koskevia vaatimuksiaan ottamalla käyttöön työsuojelun puitedirektiivin¹. Direktiivin seurauksena kaikki EU:n jäsenvaltiot asettivat samanlaiset oikeudelliset velvoitteet, jotta työntekijöiden turvallisuus voidaan varmistaa. Toisaalta on huomioitava se, että työsuojelun puitedirektiivi on vähimmäisdirektiivi eli lähtökohtaisesti jäsenvaltioilla on oikeus säätää työntekijöiden kannalta myös direktiivin vaatimuksia paremmista säännöksistä. Tutkimuksen rikosoikeudellisen lähestymistavan vuoksi tulee kuitenkin ottaa huomioon, että Euroopan unionin tuomioistuin on korostanut, ettei työsuojelun puitedirektiivillä ole rikosvastuuta perustavaa merkitystä.² Työturvallisuusrikosten kohdalla rikosoikeudellinen vastuu määräytyykin kansallisen lainsäädännön mukaan.

Vanhastaan työturvallisuuden on ajateltu tarkoittavan pääasiassa koneiden ja laitteiden asianmukaisuutta. Kuitenkin jo vuonna 2002 työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta on kiinnittänyt huomiota työelämään jo tullessiin ja tulossa oleviin uusiin riski-ilmiöihin, joihin on yhtä lailla kyettävä reagoimaan samalla kun torjutaan perinteisiä työympäristöriskejä. Valiokunnan mietinnössä uusiksi työelämän riskeiksi on nimetty esimerkiksi henkisen kuormituksen kasvu, kiireen lisääntyminen ja yksintyöskentelyn lisääntyminen.³ Myös voimassa olevan työturvallisuuslain (738/2002) 1 pykälässä on nimenomaisesti todettu terveydellä tarkoitettavan niin työntekijän fyysisistä kuin henkistäkin terveyttä. Työn kuormitustekijöiden suhteen kesäkuun alussa 2023 voimaan tulleella työturvallisuuslain muutoksella (222/2023) saatiin vielä täsmennystä esimerkiksi siitä, millaiset työn kuormitustekijät tulee ottaa huomioon osana työn vaarojen selvittämistä ja arviointia.

Työhön yhdistettävät psykososiaaliset riskit on tunnistettu työterveyden ja -turvallisuuden alalla merkittäviksi riskeiksi viimeisen kahden vuosikymmenen aikana.⁴ Myös työ-

¹ Neuvoston direktiivi 89/391/ETY, annettu 12 päivänä kesäkuuta 1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä.

² C-102/16 Vaditrans, kohta 56.

³ TyVM 4/2002 vp, s. 3.

⁴ EU-OSHA 2007, s. 6.

ja elinkeinoministeriön vuoden 2022 työolobarometrissa tehtiin havainto, että työntekijöiden kokemukset omat työn fyysisestä raskaudesta ovat pysyneet lähes ennallaan parinkymmenen viime vuoden ajan, kun taas kokemukset työn henkisestä rasittavuudesta ovat yleistyneet.⁵ Nykytyöelämä kuormittaa siis aiempaa useampaa. Lisäksi eräässä euroopalaisessa tutkimuksessa havaittiin, että työn rasitus aiheuttaa yli puolet kaikista menetetyistä työpäivistä. Työn aiheuttamista tai pahentamista stressiin liittyvistä olosuhteista kärsivien ihmisten määrä myös todennäköisesti kasvaa vastaisuudessa.⁶

Euroopan komissio on laatinut työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan strategiakehyksen vuosiksi 2021–2027, jossa todetaan, että työympäristöä on muutettava psykososiaaliseen hyvinvointiin kohdistuvien vaarojen torjumiseksi.⁷ Komission laatimaa strategiakehystä edistämään on perustettu erityinen virasto eli Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA). Strategiakehyksen heikkoutena on kuitenkin se, että siinä keskitytään vain yksittäisiin toimiin, jotka ovat rajallinen osa psykososiaalisten riskien vähentämistä.

Psykososiaalisten kuormitustekijöiden tai psykososiaalisen kuormituksen määritelmää ei ole sisällytetty työturvallisuuslakiin tai lain esitöihin. Sen takia tässä tutkimuksessa psykososiaaliset kuormitustekijät on määriteltävä kansallisen työsuojeluviranomaisen eli aluehallintoviraston (AVI) työsuojelun vastuualueen käyttämän määritelmän mukaisesti. Työsuojeluviranomaisen määritelmän mukaisesti psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta.⁸

Työsuojeluviranomaisen määritelmän mukaan työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät koskevat työn luonnetta ja työtehtäviä. Esimerkkeinä voidaan mainita työn yksitoikkisuus, kohtuuton vastuu ja liiallinen tietomäärä. Työn järjestelyihin liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan sen sijaan työn ja työtehtävien suunnitteluun, jakamiseen ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimiseen liittyviä tekijöitä työpaikalla. Tästä ryhmästä esimerkkeinä ovat jatkuva aikataulupaine ja epäselvät tehtävänkuvat. Lisäksi psykososiaalisiin kuormitustekijöihin lasketaan työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät, jotka liittyvät työyhteisön yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen. Esimerkkeinä

⁵ Työ- ja elinkeinoministeriö 2023, s. 61–69.

⁶ EU-OSHA 2009, s. 7.

⁷ COM (2021) 323, s. 9–10.

⁸ Työsuojeluhallinto 2023, s. 4.

näistä kuormitustekijöistä ovat toimimaton yhteistyö, sosiaalinen tai fyysinen eristäminen, huono tiedonkulku tai esihenkilön puutteellinen tuki.⁹

Työsuojeluviranomaisen esittämistä esimerkeistä huolimatta täytyy ymmärtää, ettei kaikista psykososiaalisista kuormitustekijöistä ole mahdollista laatia tyhjentävää luetteloa, sillä työn psykososiaaliset kuormitustekijät vaihtelevat riippuen esimerkiksi työn ja työtehtävien luonteesta. Työelämä on myös jatkuvasti murroksessa ja muutoksen myötä syntyy uusia kuormitustekijöitä.¹⁰ Lisäksi on huomattava, että työn psykososiaalisen kuormitustekijän olemassaolo itsessään ei automaattisesti ole terveydelle haitallista, vaan kuormitustekijät aiheuttavat haitallista kuormitusta vasta väärin mitoitettuna, puutteellisesti hallittuna tai epäsuotuisissa olosuhteissa.¹¹ Haitallisen kuormituksen voikin katsoa muodostuvan siitä ristiriidasta, mikä vallitsee työntekijän voimavarojen ja niihin nähden väärän suuruisten vaatimusten välillä. Kuormitusta käsiteltäessä ei voida myöskään sivuuttaa työntekijän itselleen asettamia tavoitteita. Poissuljettua ei ole sekään, että kuormittumista selittäviä tekijöitä löytyy myös työntekijän siviilielämän puolelta.

Psykososiaalisen kuormituksen syyt ovat usein paljon moninaisempia ja niitä koskevat laiminlyönnit vaikeammin tunnistettavissa ja yksilöitävissä kuin fyysisen työturvallisuuden laiminlyönnit. Lisäksi on muistettava, että psykososiaalisia kuormitustekijöitä ei voida tarkastella täysin erillään muusta työympäristöstä, vaan ne ovat kytköksissä fyysisen työympäristön riskeihin.¹² Työntekijöiden terveyden kannalta merkityksellinen tekijä onkin nimenomaan sekä fyysisen että psykososiaalisen työympäristön kokonaisvaikutus.¹³

1.2 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Yleisesti ottaen työturvallisuusrikokset ovat varsin vähän tutkittu aihealue, vaikka ne aiheuttavat vakavia seurauksia niin yksilölle kuin yhteiskunnallekin. Työturvallisuusrikosten vähäistä huomiota on perusteltu esimerkiksi sillä, etteivät työturvallisuusrikokset edusta stereotyyppisintä kuvaa rikollisuudesta.¹⁴ Toisaalta työturvallisuusrikosten kriminalisointia on rikoslain esitöissä kuitenkin perusteltu sillä, että työturvallisuusrikokset

⁹ Työsuojeluhallinto 2023, s. 4.

¹⁰ Rintala 2018, s. 145.

¹¹ Työsuojeluhallinto 2018, s. 20.

¹² Rintala 2018, s. 140.

¹³ HE 59/2002 vp, s. 34.

¹⁴ Estrada ym. 2014, s. 1.

ovat suoranaisesti työntekijöiden henkeä tai terveyttä vaarantavina menettelyinä merkitykseltään ja moitittavuudeltaan tärkeimpiä kriminalisoinnin kohteita työelämässä.¹⁵ Yksilön kannalta merkityksellistä on, että työhön liittyvät psykososiaaliset riskit ja stressi voivat johtaa esimerkiksi mielenterveyden heikkenemiseen, masennukseen, sydän- ja verisuonisairauksiin sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin.¹⁶

Psykososiaalisesta kuormituksesta on Suomessa kirjoitettu aiemminkin, mutta kirjoitukset ovat keskittyneet enemmän työoikeudelliseen näkökulmaan kuin rikosoikeudellisesti relevantin psykososiaalisen kuormituksen juridiseen määrittelyyn. Työturvallisuusrikoksia koskevan aiemman rikosoikeudellisen tutkimuksen aiheena ovat puolestaan olleet esimerkiksi yleisesti rangaistuskäytäntö¹⁷ tai oikeushenkilön rangaistusvastuu¹⁸. Työturvallisuusrikoksia on käsitelty myös oikeustieteellisissä oppikirjoissa.¹⁹

Viime vuosina psykososiaalinen kuormitus on noussut aiempaa enemmän esille julkisessa keskustelussa. Se, milloin työ tai työympäristö katsotaan henkisesti liian kuormittavaksi terveyttä vaarantavalla tavalla, on kuitenkin fyysisen työturvallisuuden puutteisiin verrattuna varsin erilainen tekemuoto, joka on myös hankalammin arvioitavissa ja ratkeaa lopulta tapauskohtaisen kokonaisharkinnan kautta. Työnantajan ja työnantajan edustajan vastuun kannalta rikosoikeudelliseen näkökulmaan keskittyvää psykososiaalista kuormitusta koskevaa tutkimusta voidaan näin ollen pitää varsin perusteltuna.²⁰

Työn psykososiaalisen kuormituksen kannalta keskeinen säädös on työturvallisuuslaki. Työturvallisuuslain melko yleisluonteiset säännökset sisältävät kuitenkin käsitteitä kuten ”tarvittavat toimenpiteet” tai ”käytettävissään olevin keinoin”, jolloin jää vielä tulkinnanvaraiseksi, mitä työnantajalta voidaan oikeastaan konkreettisesti edellyttää. Pelkän lain sanamuodon perusteella ei siis voida sanoa selvästi, mitkä työn psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvät työnantajan velvollisuudet ovat ja millä konkreettisilla toimenpiteillä työnantajan on huolehdittava lain vähimmäistason saavuttamisesta välttääkseen rikosoikeudellisen vastuun.

¹⁵ HE 94/1993 vp, s. 162.

¹⁶ Kts. tarkemmin stressin ja psykososiaalisen kuormituksen vaikutuksista terveyteen esimerkiksi Leka – Jain – World Health Organization 2010, s. 63–86; Smith – Sulsky – Uggerslev 2002, s. 61–82; EU-OSHA 2021; EU-OSHA 2000.

¹⁷ Paasonen – Lindfors 2021, s. 390–410.

¹⁸ Alvesalo ym. 2017.

¹⁹ Melander 2022, s. 1563–1598; Nieminen 2018, s. 1609–1685; Matikkala – Tolvanen 2018, s. 1049–1084.

²⁰ Kts. aihepiiriä koskien kuitenkin jo aiemmin Sortti 2019 ja Vainio 2015.

Tässä tutkimuksessa aiheena on siis työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttyminen työn psykososiaalisen kuormituksen perusteella. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää työnantajan ja työnantajan edustajan rikosoikeudellista vastuuta työn psykososiaalisesta kuormituksesta keskittyen erityisesti työturvallisuuslain 25 §:ään ja 28 §:ään. Työturvallisuuslain 25 §:n mukaista kuormitusta koskevalle oikeuskäytännölle on tyypillistä, että kuormittuminen kytkeytyy samalla häirintään, jolloin myös oikeudellinen arviointi kytkeytyy työturvallisuuslain 28 §:ssä säädettyyn häirintää koskevaan toimimisvelvollisuuteen.

Tutkimuksen keskeiset tutkimuskysymykset ovat, milloin rikoslain (39/1889) 47 luvun 1 §:n mukaisen työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön voidaan katsoa täyttyvän työn psykososiaalisen kuormituksen perusteella ja missä tilanteissa psykososiaalinen kuormitus voi tulla rangaistavaksi työturvallisuusrikoksen lisäksi myös pahoinpitelynä, työsyntinä tai työaikasuojelurikoksena. Näistä kysymyksistä tutkimus painottuu suurelta osin vastaamaan ensiksi mainittuun, kun taas jälkimmäisen tutkimuskysymyksen asema tutkimuksessa on ennemmin täydentävä.

Työturvallisuuslain soveltamisalaan kuuluu työturvallisuuslain 2 §:n mukaan työskentely niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla, mutta tutkimuksen selkeyden varmistamiseksi käytetään vain käsitteitä työnantaja ja työntekijä, vaikka työntekijällä tarkoitetaankin tutkimuksessa myös virkasuhteisia henkilöitä. Käsitteiden määrittely pohjautuu rikoslain 47 luvun 8 §:n määritelmäsääntöön.

1.3 Tutkimustapa ja -aineisto

Metodi voidaan määritellä tutkijan omaksumaksi näkökulmaksi tai lähestymistavaksi tutkimuksen kohteeseen.²¹ Tässä tutkimuksessa metodina käytetään oikeusdogmatiikkaa eli lainoppia. Lainopin vakiintuneet tehtävät ovat tulkita voimassa olevia säädöksiä sekä systematisoida niitä.²² Kyse on normien keskinäissuhteiden tarkastelusta ja selventämisestä. Lainopillisessa tutkimuksessa tehdyt johtopäätökset perustellaan argumenteilla, jotka ovat yleisesti hyväksytyyn oikeuslähdeopin mukaisia. Tutkimuksen rikosoikeudellinen lähestymistapa huomioon ottaen kyse on vielä tarkemmin ottaen rikoslainopillisesta tutkimuksesta, jonka tarkoituksena on jäsentää olemassa oleva rikosoikeudellinen materiaali

²¹ Lappi-Seppälä 1997, s. 189.

²² Aarnio 2011, s. 1; Hirvonen 2011, s. 22.

rationaalisesti hahmotettavaksi kokonaisuudeksi.²³ Tutkimuksessa tulkinnan ja systematisoinnin kohteena on pääosin työturvallisuusrikosta koskeva säännös, mutta työturvallisuusmääräysten vuoksi myös työturvallisuuslain säännöksillä on hyvin keskeinen asema.

Tutkimuksessa on noudatettu oikeuslähdeopissa määriteltyä oikeuslähteiden keskinäistä hierarkiaa. Oikeuslähdeopin perustana on käytetty Suomessa varsin vakiintuneen aseman saavuttanutta Aulis Aarnion luomaa oikeuslähdeoppia, jossa oikeuslähteet jaetaan vahvasti ja heikosti velvoittavien ja sallittujen kategoriaan niiden velvoittavuuden mukaan. Aarnion luokittelussa vahvasti velvoittaviin oikeuslähteisiin kuuluvat laki ja maan tapa sekä kansallisen oikeuden ulkopuoliset normistot. Heikosti velvoittavia oikeuslähteitä ovat lainvalmistelutöistä ilmenevä lainsäätäjän tarkoitus sekä korkeimpien oikeusasteiden ennakkoratkaisut. Sallittuja oikeuslähteitä ovat käytännölliset argumentit, eettiset ja moraaliset perusteet, yleiset oikeusperiaatteet, oikeustiede ja vertailevat argumentit.²⁴

Rikosoikeudellisessa tutkimuksessa ei voida sivuuttaa laillisuusperiaatetta²⁵, josta säädetään sekä perustuslain 8 §:ssä että rikoslain 3 luvun 1 §:ssä. Perustuslain 8 §:n nojalla rangaistus on mahdollista tuomita vain sellaisesta teosta tai laiminlyönnistä, joka on tekoheikolla voimassa olevassa laissa säädetty rangaistavaksi. Tutkimuksen aiheen kannalta laillisuusperiaatteen osa-alueista olennaisia ovat kirjoitetun lain vaatimus ja analogiakielto.²⁶ Käytännössä laillisuusperiaate edellyttää siis sitä, että lainkäyttöpäätökset sidotaan rikoslain kirjaimen. Laillisuusperiaatteen asettamat vaatimukset erottavat rikosoikeuden monista muista oikeudenaloista, sillä rikosoikeudessa ei ole joustaville oikeusohjeille samaan tapaan sijaa kuin on esimerkiksi siviilioikeudessa.²⁷

Tutkimuksessa on käytetty suurelta osin vain kotimaista lähdeaineistoa, sillä niin rikoslainsäädäntö kuin myös työturvallisuuslainsäädäntö ovat vahvasti kansallista sääntelyä. Lähdeaineistona käytetään lainsäädäntöaineiston lisäksi korkeimman oikeuden, hovioikeuksien ja käräjäoikeuksien työturvallisuusrikostuomioita, jotka koskevat psykososiaalista kuormitusta. Oikeustapausaineistona käytetään myös joitakin sellaisia fyysistä työturvallisuutta koskevia työturvallisuusrikostuomioita sekä korkeimman oikeuden vahingonkorvausvastuuta koskevia tuomioita, joissa on annettu tulkintaohjeita, joita on mahdollista soveltaa myös psykososiaalisen kuormituksen tilanteissa.

²³ Tolvanen 2015, s. 4.

²⁴ Aarnio 2006, s. 292–293.

²⁵ Laillisuusperiaatteen merkityksestä rikosoikeudessa kts. tarkemmin esimerkiksi Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 44–99; Tapani – Tolvanen – Hyttinen 2019, s. 114–146; Melander 2015, s. 644–661.

²⁶ Kts. tarkemmin HE 44/2002 vp, s. 29.

²⁷ Tapani – Tolvanen – Hyttinen 2019, s. 111–112.

Tutkimusta varten on pyydetty Suomen viidestä hovioikeudesta vuosina 2013–2023 annetut rikoslain 47 luvun 1 §:n mukaista työturvallisuusrikosta koskevat ratkaisut. Saaduista ratkaisuista tutkimuksen aineistoon on valittu tutkimuskysymyksiin vastaamisen kannalta olennaiset ratkaisut eli sellaiset, joissa työturvallisuusrikosta koskeva syyte perustuu työturvallisuuslain 25 §:ään tai 28 §:ään. Edilex-tietopalvelua hyödyntäen tutkimusaineistoon on valittu lisäksi joitakin käräjäoikeuksien antamia ratkaisuja, jotka perustuvat samoihin työturvallisuuslain säännöksiin. Myös nämä ratkaisut on pyydetty käräjäoikeuksista.

Alempien oikeusasteiden ratkaisujen käyttöä voidaan perustella sillä, että korkeimman oikeuden ratkaisukäytännöstä löytyy vain vähän tutkimuksen aihepiirin kannalta relevantteja ratkaisuja. Hovioikeuksien ja käräjäoikeuksien ratkaisujen tosiseikoista saadaan myös runsaasti tietoa siitä, millaisia ongelmatilanteita käytännön elämään liittyy.²⁸ Vaikka tutkimuksessa noudatetaankin lähtökohtaisesti aarniolaista oikeuslähdeoppia, tutkimuksessa myös alempien oikeusasteiden antamille ratkaisuille annetaan siis verrattain suurta painoarvoa.²⁹

Psykososiaalista kuormitusta koskevaa rikosoikeudellista oikeuskäytäntöä on rajallisesti. Puhtaasti kuormitustilanteita koskevaa oikeuskäytäntöä ei juurikaan ole, joten tutkimuksen aineistona on käytetty myös häirintää koskevia oikeustapauksia, sillä oikeuskäytäntöä häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta on enemmän kuin muista kuormitustekijöistä. Aineistona käytetyissä oikeustapauksissa on pohdintaa henkisen työturvallisuuden sisällöstä, vastuun jakautumisesta työntekijän ja työnantajan välillä sekä työnantajan työjohto-oikeuden laadullisista kriteereistä, jotka ovat yleistettävissä myös laajemmin työn kuormittavuuteen. Häirintää ja epäasiallista kohtelua koskevista oikeustapauksista on siis pyritty hakemaan linjoja, jotka voidaan laajentaa koskemaan myös muita psykososiaalisen kuormituksen tilanteita.

1.4 Aiheen rajaukset ja tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen rakenne ja valitut ratkaisut käsiteltävien osa-alueiden suhteen perustuvat siihen, että tutkimuskysymyksenä on työn psykososiaalisen kuormituksen rikosoikeudellinen arviointi kokonaisuutena. Kokonaisarviointi rajoittaa mahdollisuutta paneutua osaan yksittäisistä aiheeseen liittyvistä kategorioista kovinkaan tarkasti tämän tutkimuksen mahdollistamassa laajuudessa.

²⁸ Aarnio 2011, s. 79.

²⁹ Kts. tämän suuntaisesta näkemyksestä myös Karhu 2019, s. 1068–1075.

Painopisteenä tutkimuksessa ovat rikosoikeudellisen vastuun perustuvat seikat, joten rangaistusseuraamuksia koskevat kysymykset mukaan lukien yhteisösakko ja menettämisseuraamukset ovat rajattu pois tarkastelusta. Tutkimuksessa ei käsitellä myöskään vahingonkorvausoikeudellisia kysymyksiä. Myös tekijäasemaa ja vastuun kohdentumista käsittelevät kysymykset on rajattu tutkimuksen ulkopuolella, vaikka kyseessä onkin varsin merkittävä kysymys. Työturvallisuusrikoksen kohdalla vastuuaseman määräytyminen ei itsessään ole erityisen hankala kysymys, mutta organisaatioiden sisäiset järjestelyt voivat etenkin suuremmissa yrityksissä ja organisaatioissa tehdä vastuun kohdentamisharkinnasta varsin monimutkaisen operaation.

Työturvallisuuslain säännöksistä tutkimuksen ulkopuolelle on rajattu työn suunnittelua koskeva työturvallisuuslain 13 §³⁰. Suhteessa esimerkiksi työturvallisuuslain 10 §:ään, työturvallisuuslain 13 §:n on tarkoitus soveltua ennen muuta suunnittelu- ja muutostilanteissa. Työturvallisuuslain 13 §:n sisällön käsittely suuntaisi tutkimusta sellaisiin velvollisuuksiin, joiden rooli tutkimukseen valitun kysymyksenasettelun näkökulmasta ei ole yhtä olennainen kuin tutkimukseen valittujen työturvallisuuslain säännösten. Olemassa olevan tilanteen kohdalla työn kuormitustekijät tulee ottaa huomioon ja niihin puuttua työturvallisuuslain 10 §:ssä säädetyn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin yhteydessä.

Työturvallisuusrikossäännös on niin sanottu blankorikossäännös. Tämä aiheuttaa sen, että rikosoikeudellinen vastuu työn kuormittavuudesta tulee määritellä työturvallisuuslain työn kuormittavuussääntelyn kautta. Jos työnantajan tai työnantajan edustajan toimia voidaan pitää siviilioikeudellisesti hyväksyttävänä, tämä ei tällöin laiminlyö toimimisvelvollisuuttaan eikä toimi myöskään rangaistavasti. Tutkimuksen kahdessa ensimmäisessä varsinaisessa sisältöluvussa onkin syytä tarkastella työoikeudelliselta kannalta työnantajan vastuiden ja velvollisuuksien tasoa, joka peilautuu olennaisesti työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöön.

Tutkimuksen toisessa luvussa käsitellään työturvallisuuslain 8 §:n työnantajalle asettamaa yleistä huolehtimisvelvoitetta sekä 10 §:n mukaista vaarojen selvittämisen- ja arviointivelvoitetta. Lisäksi toisessa luvussa tarkastellaan lyhyesti myös sitä, millaisia velvollisuuksia työturvallisuuslaki asettaa työntekijälle.

³⁰ Työturvallisuuslain 13 § edellyttää työnantajan ottavan työn suunnittelussa ja mitoituksessa huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset siten, että työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle työn kuormitustekijöistä aiheutuva haitta tai vaara voidaan välttää tai sitä kyetään vähentämään.

Luvussa kolme keskiössä ovat työturvallisuuslain 25 § koskien kuormitusta ja 28 § koskien häirintää. Työturvallisuuslain 25 §:n kannalta keskeistä on esimerkiksi se, mitä pykälässä tarkoitetaan kuormitustekijöillä, kun taas työturvallisuuslain 28 §:ssä keskeistä on määritellä se, millainen toiminta on säännöksessä tarkoitettua häirintää tai muuta epäsiällistä kohtelua. Molempien säännösten kohdalla olennaista on määritellä se, millaista työntekijän terveyden vaarantumista edellytetään ja miten se todetaan. Säännösten soveltamisen kannalta keskeistä on myös se, milloin työnantaja on tullut tietoiseksi tilanteesta ja millaisia konkreettisia toimia työnantajalta voidaan edellyttää.

Tutkimuksen neljännessä luvussa tarkoituksena on löytää rikosoikeudellisesta teoriasta vastauksia esimerkiksi syyksiluettavuutta ja syy-yhteyttä koskeviin kysymyksiin, joihin ei työoikeudellisin argumentein ole mahdollista vastata. Neljännessä luvussa käsitellään myös sitä, onko työntekijän omalla myötävaikutuksella jotain merkitystä työnantajan tai työnantajan edustajan rikosoikeudellisen vastuun muodostumiseen. Tämän luvun sekä lukujen kaksi ja kolme kohdalla tulee huomioida, että työrikoksissa työoikeus ja rikosoikeus kytkeytyvät todella tiiviisti toisiinsa, joten kaikilta osin erottelua oikeudenaloittain ei ole ollut mahdollista tehdä täysin johdonmukaisesti.

Viidennessä luvussa tarkastellaan työturvallisuusrikoksen konkurrenssisuhdetta muutamaa sen lähirikokseen eli henkiseen pahoinpitelyyn, työsyryntään ja työaika-suojelurikokseen. Tutkimuksen viimeisessä luvussa eli luvussa kuusi tutkimuksen keskeiset johtopäätökset on vielä koottu yhteen.

2 TYÖTURVALLISUUSLAIN YLEISET VELVOITTEET

2.1 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

2.1.1 Huolehtimisvelvoitteen ydinlauseke

Työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta säädetään työturvallisuuslain 8 §:ssä, jonka 1 momentin mukaan:

”Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi.”

Työturvallisuuslain systematiikassa 8 § on toisaalta itsenäinen säännös, mutta toisaalta se myös ohjaa muiden työturvallisuuslain säännösten tulkintaa tilanteissa, joissa vaatimustasoa ei ole asetettu täsmällisesti.³¹ Työturvallisuuslain 8 §:n voi siis nähdä saavan konkreettisen sisältönsä lain muista säännöksistä ja myös lain nojalla annetuista alemman asteisista säännöksistä.³²

Pykälän sanamuodossa mainitaan suoraan tarpeellisten toimenpiteiden edellytys, mutta työturvallisuuslain esitöiden nojalla on sallittua kiinnittää turvallisuusnäkökohtien rinnalla huomiota myös taloudellisiin näkökohtiin. Tällöin esimerkiksi erilaisten vaihtoehtojen turvallisuusratkaisujen vaatimien kustannusten arviointi suhteessa pienenevään tapaturmariskiin on sallittua. Tarpeellisuusharkinta on siis kiinteässä yhteydessä intressivertailuun, jossa tulee löytää sopiva tasapaino suojeluintressin ja kannattavuusintressin välillä. Taustalla tässä on Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 137 artikla, joka edellyttää, että työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi direktiivein annettavissa säännöksissä vältetään säätämästä sellaisia hallinnollisia, taloudellisia tai oikeudellisia rasituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten tai keskisuurten yritysten perustamista tai niiden kehittämistä.³³

Työnantajan toimenpiteiden tarpeellisuutta arvioitaessa huomiota on mahdollista kiinnittää vaaran todennäköisyyteen ja vakavuuteen sekä työympäristön parantamista koskeviin

³¹ Ullakonoja 2018, s. 77; Ala-Mikkula 2020, s. 10.

³² Siiki 2010, s. 34.

³³ HE 59/2002 vp, s. 28.

vaatimuksiin. Jonkinlaisena yleisenä lähtökohtana on mahdollista pitää sitä, että mitä todennäköisempi ja seurauksiltaan vakavampi vaara on kyseessä, sitä vähemmän voidaan antaa painoarvoa muille intresseille kuin työntekijöiden suojelulle.³⁴

Työturvallisuuslain 8.1 § velvoittaa työnantajaa ottamaan huomioon kaikki sellaiset työn laatuun, työolosuhteisiin ja työntekijään liittyvät seikat sekä suorittamaan kaikki toimenpiteet, jotka ovat kohtuudella tarpeellisia työntekijöiden suojelemiseksi. Muodostettaessa listaa niistä tekijöistä, jotka on otettava huomioon työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta huolehdittaessa, henkilökohtaisten edellytysten kannalta olennaisena kriteerinä on pidettävä sitä, että tekijöillä on oltava työn turvallisuuden ja terveellisuuden kannalta merkitystä.³⁵ Lisäksi huomioon on otettava kukin työntekijä yksilönä.³⁶ Esimerkkeinä työntekijöiden henkilökohtaisista edellytyksistä on työturvallisuuslain esitöissä mainittu yksittäisen työntekijän ammattitaito, työkokemus, ikä ja sukupuoli.³⁷ Muina huomioon otettavina henkilökohtaisina ominaisuuksina on nostettu esille mahdollinen invaliditeetti³⁸, etninen alkuperä sekä terveydentila.³⁹ Myös korkein oikeus on työhönotossa tapahtunutta syrjintää koskevan vahingonkorvausasian KKO 2018:31 perusteluissa maininnut työntekijän terveydentilan olevan yksi sellainen työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvä seikka, joka työnantajan on otettava huomioon yleisestä huolehtimisvelvoitteesta huolehtiessaan.⁴⁰

Harkintakriteereiden lisäksi huolehtimisvelvollisuuden ulottuvuuden arvioinnissa on otettava huomioon EU-oikeudellinen suhteellisuusperiaate.⁴¹ Huolehtimisvelvoitteen yhteydessä suhteellisuusperiaate edellyttää sitä, että työnantajalle asetettavat velvollisuudet ovat sekä tarkoituksenmukaisia että välttämättömiä tavoiteltavan päämäärän kannalta.⁴²

Työnantajan huolehtimisvelvoitteen laajuuteen vaikuttavat yleisesti muun muassa sellaisissa olosuhteissa tai ympäristössä ja millaista työtä kussakin yksittäistapauksessa teetetään. Lisäksi merkitystä voidaan antaa sille, kenellä työtä kussakin tilanteessa teetetään. Tilanteen mukaan työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat nimittäin joko korostaa työnantajan huolehtimisvelvoitetta tai vaihtoehtoisesti muodostaa työnantajalle käsityksen siitä, että työntekijä kykenee suoriutumaan työtehtävistään itseohjautuvasti.

³⁴ Koskinen 1987, s. 177.

³⁵ HE 59/2002 vp, s. 29.

³⁶ Ullakonoja 2018, s. 81.

³⁷ HE 59/2002 vp, s. 29.

³⁸ HE 5/1957 vp, s. 3.

³⁹ Siiki 2010, s. 34.

⁴⁰ KKO 2018:31, kohta 22.

⁴¹ HE 59/2002 vp, s. 29.

⁴² Saloheimo 2016, s. 74.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty erityisesti työntekijän kokemattomuuden olevan sellainen tekijä, joka entisestään korostaa työnantajan velvollisuuksia. Toisaalta työntekijän itsenäisyydestä ja itseohjautuvuudesta riippumatta työnantajan tehtävänä on huolehtia joka tilanteessa asianmukaisesti omista työturvallisuuslain asettamista velvollisuuksistaan.⁴³

Yksilöllisten työsuojelutoimenpiteiden toteuttaminen on jo aiemmin sisältynyt työturvallisuuslain 8 §:n 1 momenttiin. Sen sijaan säännöksestä ei ole tullut suoraan ilmi työnantajan velvollisuus mukauttaa tarvittaessa työtä ja työolosuhteita yksilötasolla vastaamaan työntekijän edellytyksiä. Kesäkuun alussa 2023 voimaan tulleella työturvallisuuslain muutoksella (222/2023) tavoiteltiin pykälän selkeyttämistä siten, että siitä käy ilmi työnantajan velvollisuus yleisesti vaikuttavien työsuojelutoimenpiteiden lisäksi tarvittaessa toteuttaa myös yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä huolehtiakseen työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Huolehtimisvelvoitteen sisällön täsmennyksellä selkeytettiin siis sitä, että työolosuhteiden parantamiseksi toteutetut yleisesti vaikuttavat toimenpiteet eivät ole aina riittäviä toimenpiteitä yksittäisen työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi, vaan työ on mitoitettava yksilöllisesti.⁴⁴

2.1.2 Huolehtimisvelvoitetta rajaavat tekijät

Edellä on jo käsitelty tarpeellisuuden vaatimusta osana työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta. Tässä yhteydessä käsitellään muita huolellisuusvelvollisuutta ja samalla myös rangaistusvastuuta rajaavia tekijöitä, mutta rajaavilla tekijöillä on vahvoja liittymäkohtia toisiinsa eikä niiden arviointi käytännössä täysin toisistaan erillään ole edes mahdollista. Työturvallisuuslain 8.1 §:ssä säädetty työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite ei siis ole täysin rajoitukseton, vaan huolehtimisvelvoitteen sisältöä rajaa keskeisesti saman pykälän 2 momentti, joka kuuluu seuraavasti:

”Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.”

Yleisen huolehtimisvelvoitteen laajuuteen tehty rajoitus perustuu työsuojelun puitedirektiivin 5 artiklan 4 kohdan 1 alakohtaan, jossa jäsenvaltioille säädetään mahdollisuus rajata työnantajan velvollisuuksia niissä tapauksissa, joissa tapahtumat johtuvat epätavallisista

⁴³ Ala-Mikkula 2020, s. 94–96.

⁴⁴ HE 306/2022 vp, s. 19, 39.

ja ennalta-arvaamattomista olosuhteista, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, tai poikkeuksellisista tapahtumista, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimenpiteistä. Suomessa työnantajan vastuuta on siis päädytty rajoittamaan suoraan työturvallisuuslakiin tehdyllä kirjauksella.

Kun säännöksellä rajataan työnantajan huolehtimisvelvollisuutta, sillä asetetaan sitä kautta samalla rajoja myös rikosoikeudellisen vastuun laajuudelle. Kyseessä onkin rikosoikeudellisen vastuun määrittämisen kannalta periaatteellisesti varsin merkittävä säännös.⁴⁵ Ei voitaisi pitää tarkoituksenmukaisena, että työnantajan velvollisuudet ulotettaisiin sellaisiin seikkoihin, jotka ovat tämän tosiasiallisten vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella tai kaikista epätodennäköisimpiin riskeihin. Tämän takia työturvallisuuslain esitöissä on katsottu, että huolellisesti toimiva työnantaja on ottanut huomioon ennalta arvattavissa olevat seikat, mikäli hän tulee käytettävissään olevien tosiseikkojen perusteella sellaiseen tulokseen, että haitallista seurausta ei ole odotettavissa huomioon otettavalla todennäköisyydellä.⁴⁶

Työturvallisuuslain 8.2 §:n ja 10 §⁴⁷:n välinen tiivis yhteys tulee ilmi työturvallisuuslakia koskevasta hallituksen esityksestä (HE 59/2002 vp), jossa todetaan ennalta-arvattavuuden saavan sisältönsä työn ja työpaikan vaarojen selvittämisen ja tunnistamisen kautta. Esitöiden nojalla vaara- tai haittatekijää ei voida automaattisesti pitää ennalta-arvaamattomana pelkästään sillä perusteella, että työnantaja ei ole suorittaessaan työturvallisuuslain 10 §:n mukaista vaarojen selvitysmenettelyä havainnut kyseistä haitta- tai vaaratekijää työssä, työympäristössä tai työolosuhteissa. Lain esitöissä on nostettu esille riskitekijöiden ennakoitavuuteen kuuluvan myös työnantajan velvollisuus olla alansa asiantuntijana selvillä tai ainakin tarvittaessa hankkia selvitystä kyseisen toimialan tai toiminnan luonteen tunnusomaisista vaara- ja haittatekijöistä sekä niiden torjunnasta.⁴⁸ Kyseisellä lausumalla voidaan katsoa vähennettävän työnantajan mahdollisuuksia vedota ennalta-arvaamattomuuteen vastuun rajoittumisperusteena.

Vastaavasti myös oikeuskirjallisuudessa on katsottu ennalta-arvaamattomuuden ja poikkeuksellisuuden työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta rajaavina tekijöinä kohdistuvan ennen kaikkea vaarojen havainnointivaiheeseen. Rajaavat tekijät saavat sisältönsä sitä kautta, millaiset riskit työympäristössä olisivat olleet havaittavissa sekä millaiseen

⁴⁵ Matikkala – Tolvanen 2018, s. 1053.

⁴⁶ HE 59/2002 vp, s. 29.

⁴⁷ Työturvallisuuslain 10 §:n mukaista vaarojen selvittämistä ja arviointia käsitellään tarkemmin jäljempänä luvussa 2.2.

⁴⁸ HE 59/2002 vp, s. 28–31.

arvioon niiden todennäköisyydestä ja vaarallisuudesta olisi ollut syytä päätyä. Todennäköisyys- ja vaarallisuusarvion perusteella määrittyvät puolestaan sitten ne työsuojelukeinot, joihin työnantajan on ryhdyttävä vaaran poistamiseksi tai minimoimiseksi.⁴⁹

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu työnantajan näkökulmasta ennalta-arvaamattomaksi esimerkiksi työntekijän ohjeiden vastainen toiminta.⁵⁰ Toisaalta on myös todettu työntekijän käyttäytymisen ennakoinnin voivan olla toisinaan niin vaikeaa, ettei työnantajalta voida edes edellyttää varautumista. Sen sijaan ennakoitavuuteen liittyvää argumentointia ei ole mahdollista käyttää niissä tilanteissa, jossa työturvallisuusmääräyksiin selvästi kirjattua velvoitetta on rikottu työnantajan toimesta.⁵¹

Työpaikalla vallinneita olosuhteita on oikeuskäytännössä arvioitu epätavallisuuden ja ennalta-arvaamattomuuden näkökulmasta esimerkiksi Päijät-Hämeen kärjäoikeuden 14.2.2020 asiassa R 19/1489 antamassa ratkaisussa. Kyseisessä ratkaisussa taustalla oli tilanne, jossa työnantajan edustaja ei ollut voinut työskennellä samoissa toimitiloissa tutkintaryhmän kanssa, koska hän oli saanut oireita huonosta sisäilmasta. Yhteydenpito ryhmän kanssa oli tapahtunut sähköpostein ja henkilökunnan käynneillä työnantajan edustajan luona tämän työpisteellä. Työnantajan edustaja ei ollut näissä olosuhteissa havainnut erääseen työntekijään kohdistettua työturvallisuuslain 28 §:n mukaista epäasiallista kohtelua. Kärjäoikeus katsoi, etteivät työnantajan edustajan vetoamat vuosien sisätilaongelmat ja siitä hänelle aiheutuneet sairaudet, lähinnä flunssaoireet olleet työntekijän lähes viiden kuukauden koeajan työturvallisuuslain 8.2 §:n tarkoittamalla tavalla epätavallisia tai ennalta-arvaamattomia, jotta ne olisivat tosiasiallisesti rajoittaneet työnantajan edustajan mahdollisuuksia huolehtia työturvallisuuslain 8.1 §:n asettamasta huolehtimisvelvollisuudesta.

2.1.3 Vaarojen ennaltaehkäisemisen periaatteet

Työturvallisuuslain 8.3 § asettaa työnantajalle työolosuhteiden parantamisen tavoitteen periaatteiden muodossa:

”Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;

⁴⁹ Ala-Mikkula 2020, s. 118.

⁵⁰ Ala-Mikkula 2020, s. 117.

⁵¹ Hahto 2006, s. 208–209.

- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.”

Vaarojen ennaltaehkäisemisen neljä periaatetta, jotka käyvät ilmi työturvallisuuslain 8.3 §:stä, ovat vaarojen välttämisen periaate, korvaamisperiaate, turvallisen tekniikan periaate sekä tekniikan kehityksen huomioimisen periaate. Periaatteita on mahdollista soveltaa itsenäisinä ratkaisusääntöinä, mutta lisäksi niitä voidaan hyödyntää myös tulkintapuna yksityiskohtaisempia työturvallisuuslain säännöksiä sovellettaessa.⁵² Periaatteiden tehtävänä on ohjata työnantaja suuntaamaan ja valitsemaan vaadittavat vähimmäistoimenpiteet.⁵³ Lain esitöissä on nimenomaisesti todettu, ettei periaatteiden luettelo ole tyhjentävä eikä periaatteita toisaalta ole esitetty tärkeysjärjestyksessä.⁵⁴

Työnantaja veloitetaan työturvallisuuslain 8 §:n 3 momentissa toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet. Psykososiaalisen kuormituksen yhteydessä vaadittavien toimenpiteiden määrittely ei ole yksiselitteistä, kun työturvallisuuslain säännöksissä ei määritellä, mitä toimenpiteitä tarvitaan kussakin tilanteessa. Keskeisenä voidaan pitää kuitenkin ainakin sitä, että työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työturvallisuuslain 10 §:n mukaisesti tunnistettu ja arvioitu riittävää tarkkuutta ja asiantuntijuutta käyttäen. Tarkoituksena on, että tehdyn arvioinnin seurauksena työnantajan on mahdollista tehdä tietoinen valinta jäljelle jäävien riskien vähentämiseen tarvittavista toimenpiteistä, toimenpiteiden tärkeysjärjestyksestä ja kiireellisyydestä. Ensisijainen vaihtoehto on haitallisten kuormitustekijöiden poistaminen, mutta jos työnantajalla ei ole siihen mahdollisuuksia, työnantajan tulee tarjota työntekijälle keinoja hallita haitallisia työn kuormitustekijöitä. Keinona voi olla esimerkiksi opetus ja ohjaus.⁵⁵ Toisaalta vaara- tai haittatekijän nimenomaista poistamista työnantajalta edellytetään esimerkiksi häirintää ja epäasiallista kohtelua koskevassa työturvallisuuslain 28 §:ssä, jolloin muut toimenpiteet eivät ole riittäviä.

Tuomioistuinten soveltamiskäytännössä työolosuhteiden jatkuvan parantamisen vaatimus nousee harvoin esille velvollisuutena, jota työnantajan väitetään laiminlyöneen, tai

⁵² Ala-Mikkula 2020, s. 177, 181.

⁵³ Rintala 2018, s. 154.

⁵⁴ HE 59/2002 vp, s. 29.

⁵⁵ Rintala 2018, s. 155.

työturvallisuusmääräyksenä, jota katsotaan rikotun. Säännöksellä ei siis voida katsoa olevan kovin suurta itsenäistä merkitystä. Sen sijaan periaatteet on mahdollista huomioida työolosuhteiden parantamiseen tähtäävien toimenpiteiden valinnassa ja mitoituksessa, jolloin ne ohjaavat osaltaan niiden työsuojelukeinojen valintaa, joihin työnantajan tulee ryhtyä reagoidakseen asianmukaisesti havaittuihin vaaroihin. 3 ja 4 kohtien periaatteet antavat myös konkreettisia keinoja siihen, miten työpaikalla havaittuja vaaroja on pyrittävä ennalta ehkäisemään, poistamaan ja minimoimaan.⁵⁶

Tulkintavaikutuksena periaatteet myös korostavat työnantajan velvollisuutta suojella työntekijöitä. Sen sijaan, että tyydyttäisiin jo saavutettuun suojelutasoon, työolosuhteita on pyrittävä entisestään parantamaan. Psykososiaalisen kuormituksen kannalta merkittävänä voidaan pitää ainakin 4-kohtaa, joka edellyttää, ettei työnantaja jättäydy vanhojen tietojen varaan, vaan työnantajan on käytettävä aina parasta ja nykyaikaisinta soveltamiskelpoista tietoa.⁵⁷ Psykososiaalisen kuormituksen tilanteissa tämä edellyttää esimerkiksi sitä, että työnantajalla on hallussaan riittävä ja ajantasainen tieto kuormitustekijöiden negatiivisista terveysvaikutuksista.

2.1.4 Tarkkailuvelvoite

Työnantajalle on asetettu työturvallisuuslain 8 §:n 4 momentissa jatkuvan tarkkailun velvoite:

”Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.”

Työturvallisuuslain esitöissä on täsmennetty työnantajan tarkkailuvelvollisuuden kattavan paitsi työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ja terveyden, myös työyhteisön sosiaalisten ulottuvuuksien tarkkailun. Tätä velvollisuutta täyttäessään työnantajan on otettava huomioon myös työyhteisön toimivuuteen liittyvät ristiriitatilanteet ja pyrittävä havaitsemaan mahdollisimman hyvissä ajoin työyhteisössä mahdollisesti ilmevä epäasiallinen kohtelu.⁵⁸

⁵⁶ Ala-Mikkula 2020, s. 157, 199.

⁵⁷ Sortti 2019, s. 14.

⁵⁸ HE 59/2002 vp, s. 29.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että jatkuvan tarkkailun velvoitteen alle kuuluvat työympäristö, työyhteisön tila sekä työtavat on ymmärrettävä laajasti sen sijaan, että käsitteitä tulkittaisiin työnantajan jatkuvan tarkkailuvelvollisuuden ulottuvuuksia supistavasti.⁵⁹ Tarkkailuvelvollisuuden sisältöä täsmennettiin vielä kesäkuun alussa 2023 voimaan tulleella työturvallisuuslain muutoksella (222/2023) koskemaan myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Muutoksella pyritään varmistamaan se, että havaitaan riittävän ajoissa, mikäli yksittäisen työntekijän turvallisuuden ja terveyden kannalta yleiset työolosuhteiden parantamiseksi toteutetut toimenpiteet eivät ole riittäviä.⁶⁰

Tarkkailuvelvoitetta käytännössä toteuttaessaan työnantajan edellytetään ottavan huomioon toimialasta, työolosuhteista sekä työpaikan vaara- ja haittatekijöistä johtuvat erityispiirteet.⁶¹ Esimerkiksi työyhteisön tilaa tarkkailtaessa voidaan hyödyntää erilaisia työolo-kyselyitä, mutta tarkkailua on tehtävä myös osana työntekijöiden jokapäiväistä valvontaa.⁶²

Tarkkailuvelvollisuuden tarkoituksena voidaan katsoa olevan se, että työpaikalla on olemassa sellaiset käytännöt, joiden avulla havaitaan, mikäli psykososiaalinen kuormitus työpaikalla muodostuu haitalliseksi ja tarvitaan työoloihin suuntautuvia toimenpiteitä.⁶³ Tarkkailuvelvollisuuden laajuus vaihtelee tapauskohtaisesti. Tietyissä tilanteissa velvollisuuden voidaan katsoa olevan korostunut, kun taas joissakin toisissa tilanteissa velvollisuus on mahdollista täyttää vähäisemmin panostuksin.⁶⁴ Esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantaja saa tietoonsa merkkejä siitä, että psykososiaaliset kuormitustekijät aiheuttavat terveysturvaa, voidaan katsoa, että työnantajan tarkkailuvelvoite korostuu heti.

Pelkkä jatkuvan tarkkailun velvollisuudesta huolehtiminen itsessään ei ole riittävää, vaan tarkkailun yhteydessä tehtyjen havaintojen on vielä johdettava puutteiden ja niiden syiden selvittämiseen sekä vielä tarvittaviin toimenpiteisiin puutteiden poistamiseksi.⁶⁵ Työnantajan tulee siis varmistua, että tilanne korjautuu ja mikäli tilanne ei korjaudu, työnantajan edellytetään ryhtyvän vaikuttavampiin toimenpiteisiin.⁶⁶ Työnantajan itse ratkaistavaksi

⁵⁹ Ullakonoja 2018, s. 92.

⁶⁰ HE 306/2022 vp, s. 40.

⁶¹ HE 81/1985 vp, s. 15; HE 59/2002 vp, s. 4.

⁶² Ullakonoja 2018, s. 93.

⁶³ Rintala 2018, s. 156.

⁶⁴ Ala-Mikkula 2020, s. 138.

⁶⁵ Siiki 2010, s. 37.

⁶⁶ Sortti 2019, s. 42.

on jätetty valita seurannan järjestämisen ja sen tulosten tallentamisen muoto. Kyseessä on joka tapauksessa olosuhteista riippuva tarkoituksenmukaisuuskysymys.⁶⁷

Myös jatkuvan tarkkailun velvollisuus linkittyy keskeisesti työturvallisuuslain 10 §:n mukaiseen työnantajan nimenomaiseen työn vaarojen selvittämiseen ja arviointiin liittyvään velvollisuuteen. Tarkkailuvelvollisuus mahdollistaa nimittäin sen, että työnantaja tulee tietoiseksi ja kehittää jatkuvasti tietoisuuttaan harjoittamansa toiminnan ja sen ympäristön haitta- ja vaaratekijöistä.⁶⁸

Helsingin hovioikeuden 30.3.2021 asiassa R 19/982 antamassa ratkaisussa käsiteltiin tarkkailuvelvollisuuden ja vaarojen arvioinnin välistä suhdetta. Hovioikeuden mukaan vasta työpaikan olosuhteiden jatkuvan tarkkailun myötä syntyvät yleensä edellytykset ryhtyä selvittämään ja tunnistaa terveydelle aiheuttavia haitta- ja vaaratekijöitä sekä ryhtyä niiden poistamiseksi tarvittaviin toimenpiteisiin. Tätä hovioikeus perusteli sillä, että ei ole mahdollista toteuttaa asianmukaisia toimenpiteitä tarkoituksenmukaisesti, jos työpaikan olosuhteita ei tunneta riittävän hyvin. Tapauksessa oli kyseessä organisaatioltaan epätyypillinen yhtiö, koska sen toimipaikassa ei ollut fyysisesti paikalla esimiestä tai muuta työturvallisuudesta vastaavaa henkilöä. Tällaisessa tilanteessa hovioikeuden mukaan korostui esimiehenä toimivan työturvallisuudesta vastaavan työnantajan edustajan velvollisuus tarkkailla työyhteisön tilaa ja olosuhteita työpaikalla. Kun esimies oli vain ottanut satunnaisesti yhteyttä yksittäisiin työntekijöihin, esimiehen ei katsottu tällä tavalla saaneen työpaikan olosuhteista riittävää kokonaiskuvaa. Työnantajan edustajana toimineen esimiehen menettelyn ei siten katsottu täyttävän työturvallisuuslain 8.4 §:n tarkkailuvelvoitteen asettamia edellytyksiä. Työnantajan edustajan velvollisuutena on siis noudattaa tarkkailuvelvollisuuttaan riippumatta siitä, missä hän itse tai vaihtoehtoisesti työntekijät työtään suorittavat.

Myös Päijät-Hämeen käräjäoikeus on arvioinut tarkkailuvelvollisuutta 14.2.2020 asiassa R 19/1489 antamassaan ratkaisussa, jota käsiteltiin edellä myös ennalta-arvaamattomuuden yhteydessä. Saadun näytön perusteella käräjäoikeus katsoi työnantajan edustajan lainlyöneen johtamansa teknisen ryhmän jatkuvan tarkkailun epäasiallista kohtelua kohdanneen työntekijän työjakson aikana, kun hän oli siirtynyt pois ryhmän käyttämistä työtiloista ja lopettanut sellaiset päivittäiset aamukahvit ja yhteiset palaverit, joissa hänen

⁶⁷ HE 81/1985 vp, s. 15.

⁶⁸ HE 59/2002 vp, s. 18.

olisi ollut mahdollista tarkkailla työyhteisön tilaa havaitakseen työntekijän kokeman häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun. Jos työnantajan edustaja olisi ollut tarkkailemassa ryhmän toimintaa, hänen olisi ollut mahdollista havaita ryhmän työntekijöiden tai ainakin osan heistä asianomistajaan kohdistaman epäasiallisen kohtelun, puhumattomuuden ja eristämisen sekä kieltäytymisen tehdä yhteistyötä ja perehdyttää. Työnantajan edustajan olisi tässä tilanteessa ollut myös mahdollista puuttua siihen välittömästi. Kun työnantajan edustaja ei ollut toiminut näin, hänen katsottiin laiminlyöneen työturvallisuuslain 8 §:n mukaisen työturvallisuusmääräykseen perustuvan velvollisuutensa esimiehenä.

2.2 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

2.2.1 Huomioitavat seikat

Edellä on jo useammassa yhteydessä käynyt ilmi työturvallisuuslain 10 §:n vahva side työturvallisuuslain 8 §:n mukaiseen työnantajan yleiseen huolehtimisveloitteeseen. Työturvallisuuslain 10 §:n mukaisessa selvitystyössä pyritään järjestelmällisesti paikantamaan työpaikan kaikki mahdolliset haitta- ja vaaratekijät, jotta työnantaja voi huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta muiden työturvallisuuslain asettamien vaatimusten mukaisesti. Työnantajaa velvoittavalla työturvallisuuslain 10 §:n mukaisella vaarojen selvitys- ja arviointimenettelyllä on merkitystä esimerkiksi työsuojelutoimenpiteiden tarpeellisuusvaatimuksen täyttymisen näkökulmasta.⁶⁹ Työturvallisuuslain 10 § kuuluu seuraavasti:

”Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikalla esiintyviin TTurvL 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, ikääntyminen, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;

⁶⁹ Ala-Mikkula 2020, s. 100.

- 4) työn fyysiset kuormitustekijät sekä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät;
- 5) työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen;
- 6) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;
- 7) muut vastaavat seikat.”

Työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevan säännöksen tarkoituksena on korostaa selvitystoiminnan jatkuvuutta, systemaattisuutta ja prosessinomaisuutta. Kyse on turvallisuuden hallintaan nojautuvasta ajattelutavasta, jossa korostuu työnantajan vastuu työn ja työympäristön turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Säännös velvoittaa kaikkia työnantajia riippumatta siitä, toimitaanko yksityisellä vai julkisella puolella ja mistä toimialasta on kyse.⁷⁰ Kuormitukseen liittyvien vaarojen ja haittojen selvittäminen on joka tapauksessa keskeinen osa vaarojen arviointimenettelyä teollisuustyön ohella myös toimihenkilötehtävissä ja asiantuntijatyössä.⁷¹

Aiheena työn psykososiaalista kuormittavuutta käsiteltäessä on tärkeää erottaa toisistaan työn kuormitustekijät ja työntekijän kuormittuminen. Kuormitustekijät johtuvat työstä tai työympäristöstä riippumatta siitä, kuka kyseistä työtä tekee, kun taas kuormittuminen on yksilöllistä ja sen laatuun ja määrään voi vaikuttaa työntekijän henkilökohtainen tilanne. Kuormituksen katsotaan syntyvän lähtökohtaisesti ulkoisten tekijöiden ja työntekijän kokemuksen yhteisvaikutuksesta. Vaarojen arvioinnissa huomioitavien seikkojen luettelon 3-kohdassa sallitaan ottaa huomioon muut työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. Tällöin voidaan huomioida esimerkiksi työntekijän tavanomaista suurempi herkkyys työssä kuormittumiselle. Samantasoinen kuormitus voi nimittäin yksilölliset erot huomioiden olla terveydelle vaarallista vain osalle työntekijöistä.⁷²

Aiemmin vaarojen arvioinnissa huomioitavien seikkojen luettelon 4 kohdassa oli mainittu ainoastaan työn kuormitustekijät⁷³, mutta tuoreella työturvallisuuslain tarkennuksella (222/2023) täsmennettiin, että lainkohdassa kuormitustekijöillä tarkoitetaan nimenomaisesti sekä fyysisiä että psykososiaalisia tekijöitä. Työturvallisuuslain esitöiden (HE

⁷⁰ HE 59/2002 vp, s. 30–31.

⁷¹ HE 59/2002 vp, s. 31.

⁷² Vainio 2015, s. 266–267.

⁷³ Kts. kuitenkin HE 59/2002 vp, s. 31, jossa esimerkkeinä laissa tarkoitetuista kuormitustekijöistä on mainittu nimenomaan psykososiaalisia kuormitustekijöitä, kuten kohtuuton aikapaine, liiallinen tietokuormitus ja työyhteisössä tapahtuva häirintä.

306/2022 vp) mukaan työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan nimenomaan työpaikan psykososiaaliseen työympäristöön kuuluvia työolotekijöitä, jotka kuuluvat työnantajan työturvallisuusvastuun piiriin. Esimerkkeinä tällaisista tekijöistä mainitaan liiallinen tietomäärä ja työmäärä, jatkuvat keskeytykset ja työyhteisön vuorovaikutusta koskevat epäkohdat.⁷⁴

Psykososiaalista kuormitusta arvioitaessa merkityksellinen seikka ovat myös työajat. Työajat on nostettu työturvallisuuslain muutoksella (329/2013) nimenomaisesti erikseen esiin vaarojen arvioinnissa huomioitavana seikkana. Toisaalta muutoksen tarkoitus on kuitenkin ollut olla vain täsmentävä, sillä työajoista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät ovat jo tätä ennen kuuluneet selvitettäviin asioihin, mutta täsmennyksellä korostettiin niiden merkitystä. Työaikoja koskevilla tilanteilla on merkitystä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen kannalta ja sitä kautta laajemmin myös työntekijän hyvinvoinnin kannalta.⁷⁵

Työajan käsite on vaarojen arvioinnin kontekstissa ymmärrettävä laajasti. Lain esitöiden mukaan työajoilla tarkoitetaan työ- ja lepoaikoihin liittyviä asioita kuten yötyötä, vuoro-työtä, ylityötä ja riittäviä lepotaukoja, mutta lisäksi myös muuta työntekijän työhön sidottuna oloa koskevaa aikaa. Vaarojen selvitys- ja arviointimenettelyssä työnantajan on otettava työaikojen suhteen huomioon työn ja toiminnan luonteen mukaan esimerkiksi työpäivien pituus, työntekijän mahdollisuus vaikuttaa itse työpäivän pituuteen, ylityöt ja niiden määrä, työaikojen ennakoitavuus, työhön sidonnaisuuden aiheuttama kokonaiskuormitus sekä työntekijän mahdollisuus palautua riittävästi työpäivän aikana ja työpäivien välillä.⁷⁶

Työturvallisuuslain 10 §:n 1 momentissa mainittua vaarojen selvitys- ja arviointimenettelyssä huomioon otettavien seikkojen luetteloa ei ole tarkoitettu kaiken kattavaksi.⁷⁷ Kokonaisharkintaa osoittaa luettelon 7-kohta, jossa mainitaan ”muut vastaavat seikat”. Ratkaisulla pyritään varmistamaan se, että arviointi ulottuu kaikkiin mahdollisiin vaara- tai haittatekijöihin kyseisellä työpaikalla. Kyse voi tällöin olla myös sellaisista vaara- tai haittatekijöistä, joita ei vielä ole tunnistettu tällaisiksi, mutta jotka voivat ajan kuluessa osoittautua sellaisiksi.⁷⁸

⁷⁴ HE 306/2022 vp, s. 41.

⁷⁵ HE 201/2012 vp, s. 8.

⁷⁶ HE 201/2012 vp, s. 8.

⁷⁷ HE 59/2002 vp, s. 31.

⁷⁸ Ullakonoja 2018b, s. 102–103.

Toisaalta luettelossa mainituissa seikoissa kyse ei ole myöskään sellaisista tekijöistä, jotka kaikkien työnantajien olisi otettava huomioon huolehtiessaan vaarojen selvitys- ja arviointivelvollisuudestaan. Tämän takia vaarojen selvitysmenettelyn käytännön toteutus riippuukin muun muassa työntekijöiden määrästä, työnantajan toimialasta, toiminnan luonteesta sekä muista erityispiirteistä.⁷⁹ Sallittua on kiinnittää huomiota vaaran todennäköisyyteen ja mahdollisen vahinkoseurauksen vakavuuteen. Olennaista on siis riskitekijän ominaisuus luoda tai lisätä vaaran ja vahingon todennäköisyyttä.⁸⁰

2.2.2 Toimintavelvoitteen täyttäminen

Vaarojen selvitys ja -arviointimenettelyssä on kyse ryhmätasolla tehdystä arvioinnista, jossa keskiössä ovat työn ominaisuudet riippumatta siitä, kuka tekee arvioitavaa työtä arviointihetkellä. Kyse ei siis ole sellaisesta menettelystä, jossa tunnistetaan yksittäisiä työssä kuormittuneita henkilöitä.⁸¹ Sen sijaan vaarojen selvitys- ja arviointimenettelyssä yhtenä huomioitavana seikkana voidaan ottaa huomioon myös työntekijän henkilökohtaiset edellytykset.

Arvioinnin ja selvityksen tukena on mahdollista hyödyntää työterveyshuollon työpaikkaselvitysten⁸², työtyytyväisyystutkimusten ja kehityskeskusteluiden tuloksia.⁸³ Työturvallisuuslain 10 §:n käytännön toteuttamisen helpottamiseksi sosiaali- ja terveysministeriö STM on myös yhdessä Työturvallisuuskeskuksen kanssa julkaissut työkirjan: Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla⁸⁴, jota voidaan niin ikään hyödyntää työpaikoilla vaarojen selvittelyssä. Haitta- ja vaaratilanteiden arvioinnissa voidaan vielä hyödyntää myös niin sanottua TIKKA-menetelmää⁸⁵. Tulkintatukea soveltamisen avuksi voidaan hakea myös eurooppalaisesta viitekehyksestä psykososiaalisten riskien hallintaan⁸⁶.

Hallituksen esityksessä (HE 59/2002 vp) on nimenomaisesti mainittu, ettei sellaisia vaara- tai haittatekijöitä ole tarpeen arvioida erikseen, jotka kyetään poistamaan heti. Työnantajan harkinnassa on päättää vaarojen arvioinnin käytännön toteuttamisesta sekä menettelytavoista. Tilanteessa, jossa haitallisia työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä

⁷⁹ HE 59/2002 vp, s. 30–31.

⁸⁰ Vainio 2015, s. 265.

⁸¹ Rintala 2018, s. 151.

⁸² HE 59/2002 vp, s. 31.

⁸³ Rintala 2018, s. 152; Autio 2022, s. 25.

⁸⁴ Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto – Työturvallisuuskeskus 2021.

⁸⁵ Ahola ym. 2015, s. 3, 6. Työn Integroitu Kokonaiskuormituksen Arviointimenetelmä TIKKA on työkuormituksen perusselvitysmenetelmä työterveyshuoltojen, työsuojeluhenkilöstön ja kuormitukseen perehtyneiden asiantuntijoiden käyttöön. Menetelmä on kokonaisvaltainen toimintamalli, jossa samanaikaisesti huomioidaan keskeiset kuormitusta aiheuttavat tekijät ja saadaan monipuolisesti selville työpaikalla kehittämistä vaativat asiat. Menetelmää ei käytetä yksilön kuormittuneisuuden arvioinnissa.

⁸⁶ Leka – Cox – Zwetsloot 2008.

ei ole mahdollista poistaa, työnantajan tulee arvioida, mikä on jäljelle jäävän haitan tai vaaran merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle eli toisin sanoen riskin suuruus ja todennäköisyys. Terveydellisen merkityksen arviointi edellyttää usein ulkopuolisen asiantuntijoiden käyttöä. Tässä tarkoituksessa voidaan hyödyntää työterveyshuollon apua.⁸⁷

Työturvallisuuslain esitöissä edellytetään vaarojen arvioinnin lopputuleman olevan näkemys siitä, mihin toimenpiteisiin työnantajan on ryhdyttävä, jotta työhön jäävät vaara- ja haittatekijät on mahdollista minimoida sellaiselle tasolle, jossa työturvallisuuslaissa ja alemman asteisissa säännöksissä asetettu työturvallisuuden vaatimustaso täyttyy sekä työntekijän turvallisuus ja terveys vaarantuu mahdollisimman vähän. Valitut toimenpiteet on myös toteutettava.⁸⁸ Kyseessä on täten työnantajalle säädetty aktiivinen toimintavollisuus.

Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden yhteydessä riittävän järjestelmällinen selvittäminen tarkoittaa sitä, että kaikki potentiaaliset työn psykososiaaliset kuormitustekijät on käytävä läpi systemaattisesti.⁸⁹ Yleistasoinen selvittely ei siten ole riittävää. Psykososiaaliset kuormitustekijät vaihtelevat työn ja työtehtävien luonteen mukaan, joten tarvittaessa voidaan edellyttää, että työn kuormitustekijöiden tunnistaminen suoritetaan tehtäväkokonaisuuksittain tai ammattiaseman mukaan.⁹⁰

Työpaikan koko on yksi vaarojen ja haittojen esiintymistä indikoiva tekijä, mutta ei kuitenkaan ainoa, sillä myös työn luonne vaikuttaa siihen, missä muodossa vaarojen arviointi tulee todentaa. Työntekijöiden määrästä riippumatta selvitys- ja arviointivelvoite koskee kuitenkin kaikkia työnantajia.⁹¹ Helsingin hovioikeus on asiassa R 19/982 30.3.2021 antamassaan ratkaisussa katsonut, että riskien arviointi olisi pitänyt suorittaa ja olla todennettavissa, vaikka kyse oli pienestä yrityksestä, jonka toimiala ei myöskään sisältänyt mitään erityisiä riskitekijöitä, kuten esimerkiksi väkivallan uhkaa. Pelkästään se seikka, että työnantajan edustaja katsoi selvittäneensä ja arvioineensa työn haitat ja vaarat keskustelemalla työntekijöiden kanssa työpaikalla esiin tulleista ongelmista ja työilmapiiristä, ei täyttänyt työturvallisuuslain 10 §:n mukaiselle selvitykselle ja arvioinnille asetettuja edellytyksiä, sillä työpaikan koko henkilöstö ei ollut osallistunut työn vaarojen selvittämiseen ja arviointiin. Työturvallisuuslain 10 §:ssä tai lain esitöissä ei edellytetä koko henkilöstön

⁸⁷ HE 59/2002 vp, s. 30–31.

⁸⁸ HE 59/2002 vp, s. 30.

⁸⁹ HE 59/2002 vp, s. 30.

⁹⁰ Rintala 2018, s. 151.

⁹¹ HE 59/2002 vp, s. 30, 33.

osallistamista, mutta hovioikeus katsoi siis henkilöstön osallistumisen olevan välttämätön osa selvitys- ja arviointivelvoitteen riittävän järjestelmällistä toteuttamista.

Haitta- ja vaaratekijöiden selvittämistä ja arviointia koskevaa velvollisuutta on arvioitu myös Länsi-Uudenmaan käräjäoikeuden 18.2.2022 asiassa R 19/4877 antamassa ratkaisussa, jossa oli kyse päätoimittajan työssään kuormittumista koskevasta oikeudenkäynnistä. Käräjäoikeuden mukaan työnantaja oli laiminlyönyt työturvallisuuslain 10 §:n mukaisen työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevan velvollisuutensa. Työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys ei ollut riittävä täyttääkseen työnantajan velvoitteen selvittää ja arvioida haitta- ja vaaratekijät, vaikka työpaikkaselvitystä voidaan käyttää apuna niiden tunnistamisessa. Myöskään työpaikkaselvityksen yhteydessä käyty keskustelu haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisesta ei poistanut työnantajan velvollisuutta selvittää ja arvioida haitta- ja vaaratekijät, sillä työturvallisuuslain 10 §:n asettamat vaatimukset täyttääkseen kyseiseen keskusteluun olisi tullut osallistua työpaikan koko henkilöstön. Työnantaja ei käräjäoikeuden mukaan voi myöskään vapautua haitta- ja vaaratekijöiden selvittämistä ja arviointia koskevasta velvollisuudestaan kertomalla työntekijöille vaara- ja haittatekijöistä ja luottamalla sitten, että työntekijät järjestävät itse työnsä haitta- ja vaaratekijät minimoiden.

Myös Turun hovioikeus on 3.1.2015 asiassa R 13/1650 antamassaan ratkaisussa vahvistanut, ettei vaarojen selvittämistä ja arviointia voida jättää pelkästään työsuojeluorganisaation tehtäväksi eivätkä myöskään pelkät henkilöstön täyttämät kyselyt ole riittäviä lain edellytysten täyttämiseksi. Nimenomaan työnantajan velvollisuutena on selvittää työn vaara- ja haittatekijät. Tämä velvollisuus toteutetaan yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa.

Vaarojen tunnistamisen ja arvioinnin edellytetään olevan jatkuvaa ja systemaattista. Työturvallisuuslain 10.3 §:n nojalla selvitys ja arviointi tulee tarkistaa olosuhteiden olennaisesti muuttuessa. Lain esitöissä tällaisten olennaisten olosuhteiden muutosten, joiden myötä suoritettua vaarojen selvitystä ja arviointia on syytä tarkistaa, on katsottu käsittävän sellaiset tilanteet, joissa tapahtuneilla muutoksilla voi olla vaikutusta siihen tulokseen, johon selvityksessä ja arvioinnissa päädytään.⁹²

⁹² HE 59/2002 vp, s. 33.

2.3 Työntekijän velvollisuudet

Työturvallisuudesta huolehtiminen on edellä esiin tuodulla tavalla lähtökohtaisesti työnantajan tehtävä. Arvioitaessa työnantajan toimintavelvollisuutta vaaran välttämiseksi ja torjumiseksi, tulee tarkasteltavaksi kuitenkin ottaa myös työntekijän velvollisuudet, sillä myös työntekijälle on annettu vastuuta työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Työntekijälle on asetettu työturvallisuuslain 18 §:ssä seuraavanlainen yleinen velvoite:

”Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.”

Työturvallisuuslain 18 §:n nojalla työntekijän on työskenneltävä siten, etteivät muut joudu vaaraan hänen käyttäytymisensä takia. Velvoite koskee kaikkia työntekijöitä heidän asemastaan riippumatta.⁹³ Työturvallisuuslain 18 §:n 2 momentin perusteella huolehtimisvelvoitteeseen vaikuttavat niin työntekijän oma kokemus ja saama opetus ja ohjaus kuin hänen ammattitaitonsakin. Lain esitöiden mukaan kokeneella tai muutoin erityisen ammattitaidon omaavalla työntekijällä on tässä suhteessa kokematonta laajemmat mahdollisuudet huolehtia turvallisuudesta ja terveydestä ja samalla hänelle asetetaan siihen myös laajempi velvollisuus.⁹⁴ Työturvallisuuslain 18 §:n 3 momentissa työntekijää ohjeistetaan välttämään muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. Varsinainen häirintää ja epäasiallista kohtelua koskeva toimintavelvoite työturvallisuuslaissa asetetaan kuitenkin työnantajalle työturvallisuuslain 28 §:ssä.

Lisäksi työntekijälle asetetaan työturvallisuuslain 19 §:ssä aktiivinen velvollisuus ilmoittaa sellaisista vioista ja puutteista työnantajalle, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa

⁹³ Sortti 2019, s. 21.

⁹⁴ HE 59/2002 vp, s. 37.

terveydelle tai turvallisuudelle. Pykälässä viitataan fyysisen työturvallisuuden puutteisiin, mutta toisaalta jo työturvallisuuslain 1 §:ssä mainitaan, että laissa terveydellä tarkoitetaan myös psyykkistä terveyttä. Analogisesti työntekijällä voidaan siten katsoa olevan velvollisuus kertoa työnantajalleen myös siitä, jos hän kuormittuu työssään terveyttään vaarantavalla tavalla tai kokee työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua häirintää tai epäasiallista kohtelua.

Työntekijää ei näistä työturvallisuuslain asettamista velvollisuuksista huolimatta voida kuitenkaan asettaa rikosoikeudelliseen vastuuseen työsuojelusäännösten rikkomisesta. Vanhaa työturvallisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 81/1985 vp) lakiin ehdotettiin otettavan säännös työntekijöiden rangaistusvastuusta. Ehdotuksen mukaan työntekijä olisi ollut mahdollista tuomita työsuojelusäännösten rikkomisesta sakkoon.⁹⁵ Eduskunta ei kuitenkaan hyväksynyt tätä ehdotusta.

Vaikka työntekijällä ei ole työturvallisuuslain perusteella määräytyvää rikosvastuuta työturvallisuudesta, hän voi kuitenkin syyllistyä menettelyllään johonkin toiseen rikokseen, kuten esimerkiksi kunnianloukkaukseen tai pahoinpitelyyn. Työntekijän ei siten voida katsoa nauttivan työyhteisössä rikosoikeudellisesta koskemattomuudesta, vaan työntekijä voi syyllistyä työaikanaan ja työpaikallaan muihin rikoksiin.⁹⁶

⁹⁵ HE 81/1985 vp, s. 11.

⁹⁶ Vainio 2015, s. 294.

3 TYÖTURVALLISUUSLAIN YKSILÖIDYMMÄT VELVOITTEET PSYKOSOSIAALISESTA KUORMITUKSESTA

3.1 Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen

3.1.1 Kuormitustekijöiden määritelmä

Työturvallisuuslain 25 §:ssä säädetään kuormitustekijöihin liittyvästä työnantajan toimimisvelvoitteesta seuraavasti:

”Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.”

Työturvallisuuslain 25 §:ssä tarkoitettu työntekijän terveyttä potentiaalisesti vaarantava tekijä voi fyysisen kuormituksen lisäksi olla myös psyykinen ali- tai ylikuormitus. Esimerkkeinä haitallisista kuormitustekijöistä lain esitöissä mainitaan yhtäjaksoisesti kuormittava työ sekä muut työn sisällöstä, puutteellisesta työn hallinnasta tai työjärjestelyistä johtuvat tekijät. Työn suunnittelua koskevan työturvallisuuslain 13 §:n perusteluiden nojalla mahdollisia haitallisia kuormitustekijöitä voivat olla myös esimerkiksi työasennot ja -liikkeet, fyysisen ja psyykkisen rasituksen määrä sekä väärin mitoitettu tietokuormitus, kohtuuton aikapaine työssä tai poikkeuksellisen runsas työhön kuuluva matkustaminen, jota ei kuitenkaan lasketa työaikaan.⁹⁷ Kun terveydellä tarkoitetaan työturvallisuuslaissa myös henkistä terveyttä, myös sosiaalisista tekijöistä johtuva työkuormitus on luettava työturvallisuuslain 25 §:n soveltamisalaan.

Työn kuormitustekijät voidaan jaotella myös joko laadullisiin tai määrällisiin yli- tai alikuormitusta aiheuttaviin tekijöihin. Määrällisestä kuormitustekijästä on kyse, jos työtä on liikaa tai siihen liittyy aikapaineita. Laadullisista kuormitustekijöistä on puolestaan kyse silloin, jos työ kuormittaa muistia tai vaatii jatkuvaa tarkkaavaisuutta, nopeita reaktioita, ihmisten kohtaamista tai työ on liian helppoa.⁹⁸

3.1.2 Tietoiseksi tuleminen kuormituksesta

Työturvallisuuslain 25 §:n tarkoittaman toimimisvelvoitteen syntyminen edellyttää, että työnantaja on saanut tiedon työntekijän terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta. Työnantaja voi havaita työntekijän kuormittumisen joko itse tai työntekijä voi ilmoittaa siitä. Tieto epäilystä kuormittumisesta voi tulla työnantajalle myös esimerkiksi henkilöstön

⁹⁷ HE 59/2002 vp, s. 34, 39.

⁹⁸ Vainio 2015, s. 276; Rintala 2018, s. 143.

edustajalta tai toiselta työntekijältä.⁹⁹ Työnantaja voi saada työntekijän kuormittuneisuuden tietoonsa myös aluehallintoviranomaisen yhteydenoton kautta.¹⁰⁰

Toisaalta erillistä ilmoitusta ei kaikissa tilanteissa edellytetä. Näin on esimerkiksi tilanteessa, jossa työterveyshuollosta tai työsuojeluvaltuutetun taholta on ilmoitettu asiasta jo jollakin muulla tavalla työnantajalle. Erillistä ilmoitusta ei aina voida edellyttää senkään vuoksi, että työnantajalla on työturvallisuuslain 8.4 §:n mukaan velvollisuus jatkuvasti tarkkailla työyhteisön tilaa, jolloin työturvallisuuslain 25 §:n asettaman työnantajan toimimisvelvollisuuden voidaan katsoa syntyvän myös niissä tilanteissa, joissa työntekijän terveyttä vaarantava työssä kuormittuminen on ollut niin ilmeistä, että työnantajan olisi pitänyt se havaita itse.¹⁰¹ Kyse voi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa työntekijä on useita kertoja tuonut esille työoloissaan esiintyviä epäkohtia ja työnantaja saa työntekijän toimittamasta lääkärintodistuksesta tiedon näiden epäkohtien vaikutuksesta työntekijän terveyteen.¹⁰²

3.1.3 Vaatimus työntekijän terveyden vaarantumisesta

Kuormituksen yhteydessä tulee olla riski työntekijän terveyden vaarantumisesta. Vakiintunutta oikeuskäytäntöä ”terveyttä vaarantava” -käsitteestä ei voida sanoa olevan. Ihmisten yksilöllisten erojen takia myös psykososiaalinen kuormitus vaikuttaa eri tavoin eri ihmisiin. Työntekijän tapaan reagoida työn kuormittavuuteen voivat vaikuttaa työntekijän työn tekemiseen liittyvät edellytykset, kuten ammattitaito, henkilökohtaiset edellytykset ja ominaispiirteet tai esimerkiksi työntekijän henkilökohtaisen elämän tapahtumat.¹⁰³

Työturvallisuuslain 25 §:ssä ei edellytetä, että vaara aktualisoituu ja että terveys tosiasiallisesti vahingoittuu, mutta pykälässä edellytetään kuitenkin konkreettista terveyden vaarantumisen uhkaa ja lisäksi tämän uhan kohteena tulee olla joku tietty yksittäinen työntekijä.¹⁰⁴ Jotta työnantajalle syntyy työturvallisuuslain 25 §:n mukainen toimimisvelvoite, edellytyksenä on, että työntekijän on todettu altistuneen vaarantavalle kuormitukselle. Myös työsuojeluviranomaisen psykososiaalisen kuormituksen valvontaohjeessa katsotaan, ettei kehotuksen antaminen työnantajalle edellytä konkreettista terveyden menetystä vaan sen sijaan sitä, että jatkuessaan kyseinen epäkohta vaarantaa työntekijöiden

⁹⁹ HE 59/2002 vp, s. 39.

¹⁰⁰ Vainio 2015, s. 270.

¹⁰¹ Työsuojeluhallinto 2023b, s. 6.

¹⁰² Sortti 2019, s. 160.

¹⁰³ Autio 2022, s. 89.

¹⁰⁴ Vainio 2015, s. 298.

terveyttä ja lisäksi sitä, ettei työnantaja ole ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin terveysturvaa välttämiseksi tai vähentämiseksi.¹⁰⁵

Ottaen huomioon työturvallisuuslain ennaltaehkäisevä tarkoitus on siis selvää, ettei varsinaista terveyden menettämistä tai sairauspoissaoloja voida edellyttää.¹⁰⁶ Työntekijän työssä kuormittumiselta edellytetään silti tiettyä vakavuusastetta, jotta työnantajalle syntyy toimintavelvoite.¹⁰⁷ Säännöksen ei siten voida katsoa soveltuvan sellaisiin lieviin tai satunnaisiin kuormitustilanteisiin, joissa on ilmeistä, ettei kyseessä ole työntekijän terveyttä vaarantava työssä kuormittuminen.¹⁰⁸ Kuormituksen on siis oltava jossain määrin toistuvaa, jotta haitta tai vaara työntekijän terveydelle voisi syntyä.

Häirintätapauksiin¹⁰⁹ verrattuna olennainen ero on se, että työntekijän kuormittumista ei arvioida objektiivisesti. Tilanteessa, jossa työntekijä on kuormittunut, kyse on joko yksilön haitallisesta psykososiaalisesta tai fyysisestä kuormittumisesta. Kyse ei siis ole siitä, kuormittuvatko työntekijät kyseisissä olosuhteissa keskimääräisesti tai onko kyseinen työntekijä objektiivisesti arvioiden voinut kuormittua.¹¹⁰ Luonteeltaan työturvallisuuslain 25 §:ssä on siis kyse yksilöön kohdistuvasta ja reagoivasta säännöksestä.

Helsingin hovioikeuden 30.3.2021 asiassa R 19/982 antamassa ratkaisussa arvioitiin sitä, oliko työntekijä kuormittunut työssään terveyttään vaarantavalla tavalla. Hovioikeus katsoi, että työntekijän kokema epäasiallinen kohtelu ja työyhteisön huonoon toimivuuteen johtanut työpaikan huono ilmapiiri olivat todistajana kuullun henkilön kertomuksesta ilmenevin tarvin kuormittaneet työntekijää. Hovioikeuden mukaan epäasiallinen kohtelu ja työyhteisön huono ilmapiiri voivat pitkään jatkuessaan lähtökohtaisesti myös kuormittaa työntekijää hänen terveyttään vaarantavalla tavalla. Hovioikeudessa todisteena esitetystä lääkärinlausunnosta ilmeni, että työntekijä oli työpaikalla ajautunut henkisesti umpikujamaiseen tilanteeseen ja hänellä oli todettu sekä työuupumus että vakava masennus. Saadun näytön perusteella hovioikeus katsoi työntekijän kuormittuneen työssään terveyttään vaarantavalla tavalla työturvallisuuslain 25 §:ssä tarkoitettuihin tavoin.

¹⁰⁵ Työsuojeluhallinto 2023b, s. 10.

¹⁰⁶ Sortti 2019, s. 159.

¹⁰⁷ Siiki 2002, s. 56.

¹⁰⁸ Työsuojeluhallinto 2023, s. 7.

¹⁰⁹ Kts. tarkemmin jäljempänä luku 3.2.

¹¹⁰ Autio 2022, s. 91.

3.1.4 Toimimisvelvoitteiden täyttäminen

Kuormitustekijöitä koskeva työnantajan toimintavelvoite on työturvallisuuslain perusteissa kuvattu vaiheittain etenevänä prosessina. Ensimmäisessä vaiheessa kuormitusepäily pitää käsitellä työntekijän ja hänen esimiehensä välillä. Jos kuormittumisen toteutemiseksi tarvitaan asiantuntijan apua, työnantajan tulee ensisijaisesti kääntyä työterveyshuollon puoleen. Toisessa vaiheessa, kun työturvallisuuslain 25 §:ssä tarkoitettu kuormittuminen on saatu todettua, työnantajan tulee selvittää kuormittumisen syyt. Viimeisessä vaiheessa työnantajan tulee vielä tarvittaessa käytettävissään olevin keinoin ryhtyä toimenpiteisiin todettujen terveyttä vaarantavien kuormitustekijöiden välttämiseksi tai vähentämiseksi.¹¹¹

Lain esitöissä on todettu, ettei kaikkien kuormitustekijöiden välttäminen tai poistaminen ole aina mahdollista. Haitallisen kuormituksen kyseessä ollessa myös yksilölliset erot voivat olla suuret.¹¹² Esitöiden lausuma korostaa osaltansa työntekijän henkilökohtaisten edellytysten huomioimisen merkitystä toimimisvelvoitteen laajuutta harkittaessa.

Kun otetaan huomioon työturvallisuuslain 8 §:n asettama yleinen huolehtimisvelvoite, lähtökohtana työturvallisuuslain 25 §:n kohdalla voidaan pitää sitä, että työnantajan toimimisvelvollisuuteen kuuluvat kaikki ne toimet, jotka työntekijän henkilökohtaiset edellytykset huomioon ottaen ovat tarpeen työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä huolehtimiseksi. Lisäksi vaadittavien toimenpiteiden määrittelyssä voidaan huomioida se, että työnantaja on työturvallisuuslain 10 §:n nojalla riittävällä tavalla selvittänyt, mitkä työn kuormitustekijät aiheuttavat työntekijöille terveysvaaraa.¹¹³ Tämä johtuu siitä jo aiemmin ilmi tulleesta, että työnantajan velvollisuutena on selvittää työssä kuormittumista aiheuttavat työn kuormitustekijät siten, että työnantaja voi sen jälkeen päättää, millaiset toimet ovat tarpeellisia vaaran vähentämiseksi.¹¹⁴

Työnantajan valitessa ja toteuttaessa tarvittavia toimenpiteitä työolosuhteiden parantamiseksi, työnantajan on mahdollisuuksien mukaan noudatettava työturvallisuuslain 8.3 §:n mukaista periaatetta, joka edellyttää ensisijaisesti vaara- ja haittatekijöiden syntymisen estämistä tai poistamista, mutta jos nämä eivät ole mahdollisia vaihtoehtoja, vaara- ja

¹¹¹ HE 59/2002 vp, s. 39–40.

¹¹² HE 59/2002 vp, s. 40.

¹¹³ Rintala 2018, s. 164.

¹¹⁴ Työsuojeluhallinto 2023b, s. 8.

haittatekijöiden korvaamista vähemmän vaarallisilla tai haitallisilla vaihtoehdoilla. Toimenpiteiden toteuttamisen tarve voi olla joko tilapäistä tai pysyvää.¹¹⁵

Oikeuskirjallisuudessa mahdolliseksi työnantajalta edellytetyiksi toimenpiteiksi on mainittu ainakin työtehtävien vähentäminen tai priorisointi sekä työtehtäviin tai työaikoihin tehtävät muutokset. Niissä tapauksissa, joissa työntekijän henkisen tilan heikkenemisen katsotaan johtuvan työstä, työnantajalla on velvollisuus yrittää siirtää työntekijä sellaiseen työhön, jossa ei aiheudu terveyden vaaraa. Tarpeelliset toimenpiteet voivat toisaalta liittyä ja kohdistua myös laajemmin työn organisointiin, resursointiin ja työn tekemisen tapaan.¹¹⁶ Joka tapauksessa kuormitustekijöiden välttämiseksi tai vähentämiseksi suoritettavien toimenpiteiden tulee kohdistua kuormittumisen syihin. Lisäksi toimenpiteiden on oltava tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.¹¹⁷ Näin ollen työnantajaa ei voida velvoittaa ryhtymään kohtuuttomiin erityistoimenpiteisiin eikä myöskään sellaisiin toimenpiteisiin, jotka heikentävät muiden työntekijöiden työehtoja tai -oloja.¹¹⁸

Työnantajan työturvallisuuslain 25 §:n mukaisen velvollisuuden täyttämistä on arvioitu esimerkiksi Helsingin käräjäoikeuden 2.9.2021 asiassa R 20/7561 antamassa ratkaisussa. Työntekijä koki olevansa kuormittunut muun muassa liiallisen työmäärän, laajojen työtehtävien, puutteellisen esimiestuen sekä esimiehen väheksyvän käyttäytymisen vuoksi. Työntekijä oli ollut useamman viikon sairauslomalla työuupumuksen vuoksi. Syytteen mukaan työnantajan edustaja oli laiminlyönyt ryhtyä toimenpiteisiin tultuaan tietoiseksi työntekijän työuupumuksesta. Työntekijän työmäärää ja -tehtäviä oli vähennetty kuormitustilanteen tultua ilmi ja lisäksi työntekijää oli muun muassa ohjeistettu jättämään työvälineet työpaikalle. Kun työmäärä ei ollut lähellä laissa säädettyä ylitöiden enimmäismäärää ja työntekijän pyytämät työn uudelleenjärjestelyt oli toteutettu, käräjäoikeuden mukaan työnantajan edustaja oli ryhtynyt työturvallisuuslain 25 §:n edellyttämiin riittäviin toimenpiteisiin eikä häntä siltä osin tuomittu työturvallisuusrikoksesta.

Myös Itä-Uudenmaan käräjäoikeuden 22.4.2022 asiassa R 21/1049 antamassa tuomiossa on arvioitu työturvallisuuslain 25 §:n mukaisen toimimisvelvoitteen täyttämistä, kun työnantajan edustajat eivät olleet puuttuneet kuormittumisen syyhyn, vaan ainoa toimenpide kuormitustilanteen ratkaisemiseksi oli ollut yhdessä työterveyshuollon kanssa jär-

¹¹⁵ Rintala 2018, s. 164; Sortti 2019, s. 164.

¹¹⁶ Autio 2022, s. 97–98; Vainio 2015, s. 287.

¹¹⁷ Autio 2022, s. 96; Työsuojeluhallinto 2023b, s. 8.

¹¹⁸ Työsuojeluhallinto 2023b, s. 9.

jestetty kolmikantaneuvottelu. Työntekijää oli ohjeistettu selvittämään työvuorojen vaihtamismahdollisuutta muiden työntekijöiden kanssa. Työnantajan edustajat vetosivat oikeudessa siihen, että työpaikan resurssivaje esti tai vähintäänkin merkittävästi hankaloitti mahdollisuuksia vähentää työntekijän yövuorojen määrää. Käräjäoikeuden mukaan tapahtuma-aikaan käytössä olleet resurssit olivat kiistatta hankaloittaneet poikkeuksellisen työaikajärjestelyn toteuttamista työntekijälle, koska työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia kaikkien työntekijöiden työajoista sekä varmistaa riittävät lepoajat. Työnantaja ei voi kuitenkaan resurssisyihin vedoten jättää puuttumatta tiedossaan olevaan työntekijän kuormittumiseen. Käräjäoikeuden mielestä työnantajan edustajilla oli ollut mahdollisuus saattaa organisaation ylemmälle johdolle arvioitavaksi tieto työpaikan työntekijätarpeesta, mutta tätä ei ollut kuitenkaan tehty. Jos kyseisen työntekijän yövuorojen vähentäminen olisi johtanut tilanteeseen, ettei työpaikkaa olisi voitu pitää auki liian vähäisen työntekijämäärän takia, sen sulkeminen olisi käräjäoikeuden mukaan ollut viime kädessä mahdollinen keino työntekijän haitallisen työkuormituksen vähentämiseksi. Työnantajan edustajien keskeiseksi laiminlyönniksi katsottiin kuormittuneen työntekijän työvuoroihin ja yötyön tekemiseen puuttumattomuus. Työnantajan edustajien katsottiin rikkoneen sekä työturvallisuuslain 8 §:n mukaista yleistä huolehtimisvelvoitetta että työturvallisuuslain 25 §:n mukaista työn kuormitustekijöiden vähentämisvelvoitetta.

Työturvallisuuslain 25 §:n kannalta voidaan pitää selvitettyinä sitä, että työnantajan toimien edellytetään olevan sellaisia, joilla on välitöntä vaikutusta haitallisen työkuormituksen taustalla oleviin syihin, jotta työkuormitusta myös todellisuudessa saadaan vähennettyä. Toimenpiteet ovat myös nimenomaan työnantajan vastuulla. Toimenpiteiden riittävyyden arvioinnin suhteen voidaan vielä ottaa huomioon työturvallisuuslain 8.4 §:n työnantajalle asettama velvollisuus tarkkailla toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työntekijän työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. Työnantaja ei voi siis jättäytyä jo tehtyjen toimenpiteiden jälkeen täysin passiiviseksi, vaan työnantajan velvollisuutena on myös tarkkailla sitä, millainen vaikutus tehdyillä toimenpiteillä on työntekijän terveydelle.

3.2 Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu

3.2.1 Häirinnän määritelmä

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu voidaan nähdä keskeisinä työyhteisön sosiaalisina kuormitustekijöinä. Työturvallisuuslain 28 §:ssä säädetään häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun torjunnasta seuraavasti:

”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.”

Työturvallisuuslaissa tai lain esitöissä ei ole tarkemmin määritelty sitä, millainen menettely kuuluu työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitetun häirinnän tai epäasiallisen kohtelun määritelmän piiriin. Oikeuskirjallisuudessa on todettu häirinnän tai epäasiallisen kohtelun voivan ilmentyä ainakin vihjailevina viesteinä, tarkoituksellisen epäselvinä työnjohtomääräyksinä, väheksyvinä puheina ja työyhteisöstä eristämisenä. Kyse voi olla myös ainakin siitä, että työntekijän ominaisuuksia, luonteenpiirteitä tai yksityiselämää ikään kuin ”mustamaalataan”. Myös toistuva asiaton puuttuminen työntekoon tai työtehtävien laadun ja/tai määrän perusteeton muuttaminen voi täyttää epäasiallisen kohtelun määritelmän.¹¹⁹

Sen sijaan työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittamaksi häirinnäksi tai epäasialliseksi kohteluksi ei voida katsoa muun muassa työyhteisön tavanomaisia erimielisyystilanteita, perusteltuja työnantajan päätöksiä ja työnjohto-oikeuden käyttämistä, vaativaa johtamista ja työsuhteen päättämissopimuksen tarjoamista.¹²⁰ Itä-Suomen hovioikeus on 17.11.2020 asiassa R 20/185 antamassaan ratkaisussa myös työnantajan perusteltujen varoitusten antamisen suhteen katsonut, ettei se ole epäasiallista kohtelua vaan kuuluu työnantajan velvollisuuksiin.

Epäasiallinen kohtelu on tullut korkeimman oikeuden arvioitavaksi vahingonkorvauskanetta koskevassa ennakkoratkaisussa KKO 2014:44. Tapauksessa työnantajan edustaja oli toiminut sinänsä toimivaltansa puitteissa muuttaessaan työjärjestystä, millä oli vaikutusta työntekijän tehtäviin. Korkein oikeus kuitenkin katsoi epäasialliseksi sen, ettei työntekijän toimenkuvan määrittelemättömyydelle ollut mitään perusteltua syytä. Tämän me-

¹¹⁹ Paanetoja 2018, s. 129.

¹²⁰ Autio 2022, s. 51–56.

nettelyn takia työntekijä oli jäänyt epätietoiseksi keskeisistä työtehtävistään ja vastuutaan viranhoidossa. Työntekijän epätietoisuutta lisäsi vielä se, että työnantajan edustaja oli kieltäytynyt kahdenkeskisestä yhteydenpidosta työntekijän kanssa. Myös opetuksen ja ohjauksen puute luettiin osaksi työntekijän epäasiallista kohtelua. Kokonaisuudessaan korkein oikeus piti kohtelua sellaisena, joka oli voinut aiheuttaa työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittamalla tavalla haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle.¹²¹

Työturvallisuuslain esitöissä vahvistetaan, että häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan myös sukupuolista häirintää ja epäasiallista kohtelua.¹²² Työturvallisuuslain 28 §:n kontekstissa sukupuoleen perustuva häirintä määritellään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, tasa-arvolaki) perusteella. Tasa-arvolain ja työturvallisuuslain välillä on kuitenkin se ero, että työturvallisuuslain mukaiselta häirinnältä ja epäasialliselta kohtelulta edellytetään sen olevan työntekijän terveyttä vaarantavaa.¹²³

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolain 7 §:n 7 momentin mukaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Tasa-arvolakia koskevissa lain esitöissä on todettu käyttäytymisen olevan sukupuolista häirintää tai ahdistelua siinä tapauksessa, että tekijä tietää tai tavanomaista harkintaa käyttäen hänen olisi tullut tietää, että hänen käyttäytymisensä tai muu menettelynsä ei ole toivottua.¹²⁴

Lisäksi korkein oikeus on ennakkoratkaisunsa KKO 2010:1 perusteluissa lausunut, että työturvallisuuslain 28 §:ssä mainittu häirintä tarkoittaa myös seksuaalista häirintää. Kyseisessä ratkaisussa korkein oikeus on myös todennut, että säännöksessä tarkoitettua työssä esiintyvistä työntekijän terveyttä haittaavasta epäkohdasta työpaikalla on kyse myös siinä tapauksessa, että työnantaja tai tämän edustaja itse kohdistaa työssä tällaista häirintää työntekijää kohtaan.¹²⁵ Tasa-arvolain 7 §:n 6 momentissa seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua

¹²¹ KKO 2014:44, kohdat 17, 29, 42.

¹²² HE 59/2002 vp, s. 40–41.

¹²³ Sortti 2019, s. 23.

¹²⁴ HE 90/1994 vp, s. 14.

¹²⁵ KKO 2010:1, kohta 17.

käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Korkein oikeus on vahingonkorvausvastuuta koskevan ratkaisunsa KKO 1992:180 perusteluissa todennut, että työnjohtotapa voi suuresti vaihdella johtuen esimerkiksi yritystä ja sen tehtäviä hoitavien sekä työnjohtotehtävissä toimivien henkilöiden erilaisesta kokemuksesta ja luonteesta sekä muista seikoista. Tämä vaikuttaa häirintätilanteiden arvioinnin haastavuuteen, kun myös työpaikkojen toimintakulttuurit eroavat toisistaan varsin paljon. Myös työntekijöiden suhtautuminen työyhteisössä ilmeneviin paineisiin vaihtelee ja tehokas työn johtaminen voi jo sinänsä joistakin työntekijöistä tuntua rasittavalta. Vaativa ja jopa äänekäs tapa johtaa työtä ei kuitenkaan voi perustaa työnantajalle vastuuta työntekijän mahdollisesta sairastumisesta, mikäli työnjohdon menettely ja yleinen suhtautuminen työntekijään ei olennaisesti poikkea siitä, mikä työyhteisöissä yleensä on tavanomaista ja hyväksyttävää toimintaa.¹²⁶ Toisien sanoen työturvallisuuslain vastainen kynnys ylittyy siinä tilanteessa, että tiettyyn tai tiettyihin työntekijöiden kohdistuva toiminta tai menettely poikkeaa olennaisella tavalla siitä, mitä yleisesti voidaan pitää työyhteisössä hyväksyttävänä tai tavanomaisena.¹²⁷

Sen sijaan työyhteisön yleinen hyväksyntä tietynlaiselle menettelylle ei oikeuta sellaista menettelyä, joka ei ole luonteeltaan tavanomaista ja hyväksyttävää, ja jolla rikotaan lisäksi selkeästi työntekijän perustavanlaatuisia oikeuksia. Turun hovioikeus on esimerkiksi 27.8.2014 asiassa R 13/1527 antamassaan ratkaisussa katsonut, että seksuaalisen häirinnän suhteen yhden henkilön kohdalla menettely voitiin katsoa seksuaaliseksi häirinnäksi, vaikka suurin osa työpaikan muista henkilöistä ei olisi kokenut samaa menettelyä häirintänä. Toisaalta Turun hovioikeuden 17.4.2014 asiassa R 13/1674 antamassa ratkaisussa esimiehen seksuaalissävytteisten puheiden katsottiin täyttävän häirinnän tunnusmerkit, vaikka työntekijät itsekin vastasivat näihin puheisiin.

¹²⁶ KKO 1992:180.

¹²⁷ Autio 2022, s. 45; Sortti 2019, s. 122.

Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2014:44 todennut, että arviointi siitä, onko menettelyssä kyse työturvallisuuslain 28 §:n mukaisesta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, tulee tehdä kyseisessä tapauksessa ilmenneiden asianhaarojen pohjalta.¹²⁸ Käytännössä menettely arvioidaan siis aina tapauskohtaisella harkinnalla. Menettelyn arviointiin voivat vaikuttaa ainakin menettelyn toistuvuus, asiayhteys ja motiivit.¹²⁹

3.2.2 Tietoiseksi tuleminen häirinnästä

Lain esitöiden mukaan tieto työyhteisössä ilmenevästä häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta voi saavuttaa työnantajan joko työntekijän itsensä, työntekijän edustajan, työnantajan edustajan tai työterveyshuollon kautta.¹³⁰ Kyseisten tahojen lisäksi tieto voi tulla myös esimerkiksi häirityn työntekijän työkaverilta.¹³¹ Työntekijän itsensä kertoessa häirinnästä työnantajalle, työntekijän on osattava yksilöidä häirintäkokemus riittävästi, jotta työnantajalle syntyy työturvallisuuslain 28 §:n osoittama toimimisvelvollisuus.

Oikeuskäytännössä on vakiintuneesti todettu, että niissä tilanteissa, joissa häiritsijä on esihenkilö tai työnantaja, tämän on itse ymmärrettävä käyttäytyvänsä epäasiallisesti ja lopetettava käytös ilman työntekijän erillistä ilmoitustakin.¹³² Esimerkiksi Helsingin hovioikeuden 15.8.2016 asiassa R 15/1788 antamassa ratkaisussa hovioikeus katsoi, että esimiehen olisi ilman erillistä ilmoitustakin tullut ymmärtää toimivansa epäasiallisesti, kun tämä oli muun muassa aiheettomasti keskeyttänyt työntekijän taukoja, nimitellyt työntekijää halventavasti ja nolannut jatkuvasti työntekijää muiden läsnä ollessa. Työntekijälle oli työnantajan käyttäytymisen seurauksena aiheutunut fyysisiä, psyykkisiä ja psykosomaattisia oireita, kuten päänsärkyä ja stressiä. Työntekijän huonovointisuus oli huomattu koko työyhteisössä esimies mukaan luettuna, jolloin työntekijän terveyden vaarantumisen voitiin katsoa olleen varsin todennäköistä ja myös työnantajan tietoisuus oli yksiselitteistä. Esimiehen katsottiin syyllistyneen työturvallisuusrikokseen laiminlyömällä ryhtyä työturvallisuuslain 8 §:n, 25 §:n ja 28 §:n edellyttämiin toimenpiteisiin, vaikka hänellä oli asemansa perusteella ollut tieto epäkohdasta heti asiattoman kohtelun alusta lukien.

Vastaavasti Itä-Suomen hovioikeuden 21.6.2017 asiassa R 16/1336 antamassa ratkaisussa on arvioitu sitä, milloin ja miten työnantajan edustajan voidaan katsoa tulleen tie-

¹²⁸ KKO 2014:44, kohta 6.

¹²⁹ Sortti 2019, s. 23.

¹³⁰ HE 59/2002 vp, s. 41.

¹³¹ Ala-Mikkula 2020, s. 137.

¹³² Autio 2022, s. 59.

toiseksi hänen itsensä harjoittamasta epäasiallisesta kohtelusta ja sen työntekijän terveydelle aiheuttamasta vaarasta. Hovioikeus katsoi, että työnantajan edustajan velvoite ryhtyä tilanteen korjaamista koskeviin toimiin oli kyseisessä tilanteessa tosiasiallisesti aktualisoitunut käytännössä koko epäasiallisen kohtelun ajan eikä työturvallisuuslain 28 §:ää koskeva laiminlyöntikysymys siten ollut riippuvainen erillisestä tiedonsaannista. Kun työnantajan edustaja ei vielä työntekijän itsensä tai työterveyshuollon konkreettisten yhteydenottojen jälkeenkään ollut ryhtynyt toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi, sen katsottiin osoittavan menettelyn suurempaa moitittavuutta.

Hovioikeuksien ratkaisujen perusteella voidaan todeta, että heti asiattoman kohtelun alkamisen jälkeen työnantajan edustajalla on ollut tieto epäkohdista tai hänen olisi joka tapauksessa täytynyt ymmärtää, havaita ja tunnistaa epäkohdat asiattomaksi kohteluksi. Tämän havainnon seurauksena työnantajan edustajan olisi tullut ryhtyä selvittämään tilannetta ja tehdä toimenpiteitä poistaakseen epäkohdat. Tilanteessa, jossa häirintään syylistyvä henkilö on ylimmän johdon edustaja, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tiedoksi saamisen ajankohta ei ole yhtä merkityksellinen seikka kuin siinä tapauksessa, että häirintä tapahtuu organisaatiossa alemmalla tasolla ja ylimmän johdon tulee puuttuakseen häirintään saada se konkreettisesti tiedokseen tavalla tai toisella.¹³³ Työnantaja voi tehdä itse tällaisen havainnon esimerkiksi työntekijän reaktioista tai oireista, muutoksista työntekijän käyttäytymisessä, olemuksessa tai yleisessä voinnissa tai siitä, että työntekijä jää sairauslomalle.¹³⁴

3.2.3 Vaatimus työntekijän terveyden vaarantumisesta

Työturvallisuuslain 28 §:ssä korostetaan häirinnän olevan sellaista toimintaa, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Näin ollen mikä tahansa negatiivinen tai epämieluisa käytös tai toiminta ei täytä työturvallisuuslain tarkoittaman häirinnän määritelmää. Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2014:44 katsonut, että terveysvaaraa aiheuttaa tyypillisesti toistuva, jatkuva, pysyvä tai pitkäkestoinen toiminta.¹³⁵ Toisaalta vakavimmissa tapauksissa, kuten seksuaalisen häirinnän tilanteissa, jo yksittäisen teon voidaan katsoa aiheuttavan haittaa tai vaaraa terveydelle.¹³⁶

Korkein oikeus on ratkaisunsa KKO 2014:44 perusteluissa todennut myös, ettei työntekijään kohdistettu moitittava käyttäytyminen ole häirintää ainoastaan sillä perusteella,

¹³³ Ala-Mikkula 2020, s. 228.

¹³⁴ Autio 2022, s. 43–44.

¹³⁵ KKO 2014:44, kohta 8.

¹³⁶ Autio 2022, s. 43; Sortti 2019, s. 123.

että työntekijä kokee subjektiivisesti toiminnan häiritseväksi, vaan niin työntekijään kohdistettua toimintaa kuin työnantajan menettelyä häirinnän lopettamiseksi tulee arvioida objektiivisin perustein.¹³⁷ Olennaista terveyden vaarantumiselementin suhteen on siis sen arviointi objektiivisin kriteerein. Toisaalta tilanteessa, jossa työntekijä ei jostain syystä koe menettelyä ei-toivottuna tai rasittavana, vaikka se objektiivisen mittapuun mukaan arvioituna katsottaisiin terveyttä vaarantavaksi, tämän kyseisen työntekijän kohdalla terveyden vaarantumiselementti ei täyty.¹³⁸

Terveyden vaarantumista koskevassa arvioinnissa merkitystä voidaan siis antaa menettelyn kestolle. Helsingin hovioikeus on 14.10.2022 asiaan R 21/561 antamassaan ratkaisussa katsonut, etteivät hyvin yksittäiset, satunnaiset tapahtumat sinänsä voi muodostaa työturvallisuusrikosta. Vasta toistuvaan menettelyyn voi tyypillisesti liittyä varteenotettava terveyteen kohdistuvan haitan tai vaaran syntyminen. Työntekijöiden oikeudessa esittämät kertomukset eristämisestä, huutamisesta ja muusta vastaavasta kohtelusta olivat varsin yksilöimättömiä ja yleisluonteisia. Asiassa jäi epäselväksi se, kuinka usein ja millä ajanjaksolla kohtelua oli tapahtunut. Selvyyttä ei ollut myöskään siitä, missä määrin väitettyä kohtelua oli suunnattu nimenomaan asianomistajaan eikä myös joihinkin toisiin henkilöihin tai oliko kyse yleisestä äänen korottamisesta. Kyseisessä tapauksessa kyse ei siten ollut työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittamalla tavalla työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaneesta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta.

Myös Hyvinkään kärjäoikeuden 2.2.2015 asiassa R 14/326 antamassa ratkaisussa syyte työturvallisuusrikoksesta hylättiin. Työnantajan edustaja oli työpaikan kahvituolla nostanut epäasiallisesti esille työntekijän terveystietoja, mutta kyse oli ollut yhdestä yksittäisestä tilanteesta. Vaikka työnantajan edustajan toimintaa voitiin pitää epäasiallisena, menettely ei täyttänyt työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittaman epäasiallisen käytöksen tunnusmerkistöä sen satunnaisuuden takia.

Rovaniemen hovioikeuden 8.4.2016 asiassa R 15/535 antaman ratkaisun mukaan yhtenä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnusmerkkinä voi olla puolustuskyvyttömään asemaan joutuminen. Oikeuskirjallisuudessa on vastaavasti esitetty, että mikäli työntekijä kykenee tehokkaasti puolustautumaan väitettyä häirintää vastaan, menettelyä ei katsota niin helposti terveyttä vaarantavaksi häirinnäksi ja epäasialliseksi kohteluksi kuin siinä tapauksessa, jossa työntekijä ei kykene puolustautumaan.¹³⁹

¹³⁷ KKO 2014:44, kohta 38.

¹³⁸ Sortti 2019, s. 118, 130.

¹³⁹ Sortti 2019, s. 127.

Oikeuskäytännössä ei kaikissa tilanteissa ole edellytetty sitä, että terveyden vaarantumisesta olisi olemassa lääketieteellistä näyttöä, jos menettely on kuitenkin sellaista, että sen voidaan katsoa olevan omiaan vaarantavan terveyttä. Esimerkiksi Turun hovioikeuden 17.4.2014 asiassa R 13/1674 antamassa ratkaisussa työntekijän oma kertomus häirinnän aiheuttamista oireista katsottiin riittäväksi näytöksi terveyden vaarantumisesta.

Oikeuskirjallisuudessa terveyden menettämisen vaaran on todettu olevan sitä todennäköisempää, mitä julkisempaa ja nöyryyttävämpää työnantajan tai tämän edustajan toimesta tapahtuva asiaton moittiminen on.¹⁴⁰ Esimerkiksi Itä-Suomen hovioikeuden 18.12.2015 asiassa R 15/373 antamassa ratkaisussa teon loukkaavuutta lisäsi se, että loukkaavia lausumia työntekijöistä oli esitetty asiakkaiden ja ulkopuolisten henkilöiden läsnä ollessa. Myös Helsingin hovioikeuden 15.8.2016 asiassa R 15/1788 antamassa ratkaisussa merkitystä annettiin sille seikalle, että yrityksen toimitusjohtaja oli arvostellut työntekijää koväänisesti tai huutamalla eri tilanteissa, joissa oli ollut läsnä myös asiakkaita ja muita työntekijöitä.

3.2.4 Toimimisvelvoitteiden täyttäminen

Lain esitöissä työnantajalta edellytetään pyrkimystä tapahtumien kulun selvittämiseen ja johdonmukaisten toimien ja ratkaisujen noudattamista suhteessa työntekijöihin.¹⁴¹ Työnantajan toimenpiteiltä ja ratkaisuilta edellytetään siis johdonmukaisuutta. Viivyttely asian selvittämisessä tai työturvallisuuslain 28 §:ssä säädettyjen velvoitteiden noudattamatta jättäminen voi täyttää rikoslain 47 luvun 1 §:n mukaisen työturvallisuusrikoksen tunnusmerkit.¹⁴²

Työturvallisuuslain 28 § edellyttää, että tarvittavat toimenpiteet kohdistetaan ensisijaisesti häirinnän syntymisen estämiseen ja lopettamiseen. Työturvallisuuslain 28 § kytkeytyy läheisesti työturvallisuuslain 8.3 §:ään, jossa työnantajalta edellytetään vaara- tai haittatekijän poistamista. Työsuojeluhallinnon ohjeessa häirintää ehkäiseviksi toimiksi on mainittu esimerkiksi häirinnän vastaiset toimintaohjelmat, hyvän työikäytymisen pelisäännöt ja ennalta laaditut menettelytavat, joiden avulla työpaikalla esiintyvään häirintään puututaan johdonmukaisesti sekä vielä häirinnälle altistavien haittatekijöiden vähentäminen.¹⁴³

¹⁴⁰ Koskinen 2012, s. 3; Sortti 2019, s. 129.

¹⁴¹ HE 59/2002 vp, s. 41.

¹⁴² Paanetoja 2018, s. 138.

¹⁴³ Työsuojeluhallinto 2023, s. 3–4.

Työturvallisuuslain 28 § velvoittaa työnantajaa poistamaan häirinnän tai epäasiallisen kohtelun käytettävissään olevin keinoin. Työnantajan käytettävissä oleviin keinoihin voivat vaikuttaa esimerkiksi organisaation koko ja rakenne tai se, millaista häirintää työpaikalla on tapahtunut. Toimenpiteiden tulee kohdistua tapahtumien tai menettelyn syihin, jotta ongelmiin on mahdollista puuttua tehokkaalla tavalla.¹⁴⁴

Korkein oikeus on arvioinut työturvallisuuslain 28 §:n asettaman toimimisvelvollisuuden laajuutta vahingonkorvausvastuuta koskevassa ratkaisussaan KKO 2014:44. Kyseisessä tapauksessa tilanne oli sellainen, että työnantaja oli ottanut pelkästään yhteyttä häirinnästä epäiltyyn esimieheen ja tehnyt johtopäätökset tämän kuulemistilanteen perusteella. Korkeimman oikeuden arvion mukaan työnantajan edustajat eivät olleet ryhtyneet riittäviin toimiin asian selvittämiseksi. Päätymäänsä lopputulokseen nähden työnantajan edustajat eivät myöskään olleet ryhtyneet mihinkään toimiin häirinnän poistamiseksi. Työnantajan katsottiin siten laiminlyöneen työturvallisuuslain 28 §:n mukaisen toimimisvelvollisuutensa. Työnantajan olisi tullut pyrkiä selvittämään asiaa monipuolisesti myös muilla tavoilla ottaen erityisesti huomioon se, että työntekijä oli jäänyt sairauslomalle juuri häirintäilmoituksessa mainittujen asioiden vuoksi.¹⁴⁵

Vastaavasti Helsingin hovioikeuden 6.2.2015 asiassa R 14/809 antamassa ratkaisussa työnantajan edustajat eivät olleet ryhtyneet mihinkään konkreettisiin toimiin ennen työntekijöiden irtisanomista tai irtisanoutumista. Kun asia oli jäänyt ainoastaan selvittämisen tasolle, työnantajan edustajien toimet katsottiin täysin riittämättömiksi ja tuloksettomiksi poistaakseen pitkään jatkuneen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun. Selvityksen tulee siis tapahtua puolueettomasti ja selvityksen on oltava myös monipuolinen ja riittävä. Suositeltavaa on myös, että selvitystoimet aloitetaan mahdollisimman pian tiedon saamisen jälkeen ja myös selvityksen perusteella päätetyt ratkaisut suoritetaan viivytyksettä.¹⁴⁶

Sairausloman merkitystä työnantajan toimimisvelvollisuuden kannalta on arvioitu Helsingin hovioikeuden 15.8.2016 asiassa R 15/1788 antamassa ratkaisussa, jossa katsottiin työntekijän poissaolon voivan vaikuttaa siihen, millaisiin toimiin asian selvittämiseksi tai häirinnän poistamiseksi voidaan juuri sillä hetkellä ryhtyä. Siitä huolimatta ei tulisi ajatella työturvallisuuslain vastaisen tilan lakkaavan työntekijän jäädessä pois työstä. Kun työnantajan edustajan ei osoitettu tehneen mitään toimenpiteitä häirinnän tai epäasiallisen

¹⁴⁴ Autio 2022, s. 66.

¹⁴⁵ KKO 2014:44, kohta 46.

¹⁴⁶ Sortti 2019, s. 28.

kohtelun lopettamiseksi ennen kuin työntekijä oli irtisanoutunut, tämän katsottiin laiminlyöneen työturvallisuuslain 28 §:n mukaisia velvollisuuksiaan.¹⁴⁷

Työturvallisuuslain 28 §:n mukaisen työnantajan toimimisvelvollisuuden ajallisen ulottuvuuden kannalta merkityksellinen oikeusohje on annettu Vaasan hovioikeuden 18.2.2020 asiassa R 19/166 antamassa ratkaisussa. Ratkaisun perusteella yksittäisen esimiehen työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittama selvittämisvelvollisuus voi päättyä tilanteessa, jossa hän siirtää asian muiden käsiteltäväksi. Tällainen selvittämisvelvollisuuden päättyminen on kuitenkin mahdollista vain varmistuttaessa siitä, että myös vastaanottavalla taholla on asianmukaiset mahdollisuudet selvittää ja puuttua väitettyyn häirintään.¹⁴⁸ Tämä tarkoittaa siis sitä, että työturvallisuusvastuiden delegointia koskevat edellytykset on otettava huomioon harkittaessa sitä, kenelle vastuu siirretään.

Lähtökohtana on, että työnantajan tulee puuttua vain työssä tapahtuvaan häirintään. Työnantaja voi kuitenkin lisäksi joutua tapauskohtaisesti arvioimaan sitä, voiko vapaa-ajalla tai esimerkiksi työajan ulkopuolella järjestettävissä työpaikan tilaisuuksissa tapahtuva toiminta olla ristiriidassa työntekijän työsopimuslain (55/2001) mukaisten ja työsuhteesta johtuvien velvoitteiden kanssa. Lisäksi työnantaja voi joutua arvioimaan sitä, tuleeko työnantajan ryhtyä joihinkin toimenpiteisiin estääkseen sen, että vapaa-ajan tapahtumat vaikuttaisivat työntekoon, työyhteisöön tai olosuhteisiin työpaikalla.¹⁴⁹ Esimerkkinä tästä voidaan nostaa Helsingin hovioikeuden 7.3.2013 asiassa R 12/761 antama ratkaisu, jossa oli kyse siitä, että työtehtävästä johtuneella matkalla työntekijä ja toimitusjohtaja majoituivat yhteisessä huoneessa, jossa oli parivuode. Hovioikeus katsoi toimitusjohtajan työnantajan edustajana laiminlyöneen huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön. Toimitusjohtaja oli jo aiemmin laivamatkalla aiheuttanut työntekijälle terveydellistä haittaa ja vaaraa seksuaalisella häirinnällä ja muulla epäasiallisella kohtelulla. Toimitusjohtajan ei katsottu työntekijän esimiehenä ryhtyneen työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittamalla tavalla tarpeellisiin toimiin laivamatkalla syntyneen epäkohdan poistamiseksi.

¹⁴⁷ Kts. myös Vaasan hovioikeuden 18.2.2020 asiassa R 19/166 antama ratkaisu, jossa sen seikan, että työntekijä oli jäänyt virkavapaalle ja myöhemmin sairauslomalle, ei katsottu poistavan työnantajan työturvallisuuslakiin perustuvia velvollisuuksia. Myös Helsingin käräjäoikeuden 17.12.2021 asiassa R 21/4639 antamassa ratkaisussa on arvioitu työntekijän sairausloman vaikutusta työnantajan toimimisvelvollisuuteen, koska työturvallisuuslain vastaisen tilan jatkumisella sekä työnantajan reagoimattomuudella voi olla merkitystä työturvallisuusrikoksen syyteoikeuden vanhentumisen kannalta.

¹⁴⁸ Kyseisessä tapauksessa syytteet kuitenkin hylättiin syyteoikeuden vanhentumisen takia.

¹⁴⁹ Autio 2022, s. 50.

4 PSYKOSOSIAALINEN KUORMITUS TYÖTURVALLISUUSRIKOKSENA

4.1 Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistö

Rikoslain 47 luvun 1 pykälässä säädetään työturvallisuusrikoksesta¹⁵⁰ seuraavasti:

”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 valvoa 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 §:ssä¹⁵¹, työterveyshuoltolain (1383/2001) 23 §:ssä tai laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annetun lain (395/2012) 20 §:ssä.”

Työturvallisuusrikoksen sanamuodosta voidaan havaita, että rangaistussäännöksessä määritellään vain rangaistusuhka ja -asteikko. Varsinaisen sisältönsä työturvallisuusrikos saa työoikeudellisen lainsäädännön perusteella eli esimerkiksi psykososiaalista kuormitusta koskien edellä käsiteltyjen työturvallisuuslain säännösten perusteella. Lisäksi on otettava huomioon rikosvastuun yleisiä edellytyksiä koskevat säännökset, jotka ovat sijoitettu rikoslain 3–5 lukuihin. Jotta työnantaja tai tämän edustaja voidaan asettaa rikos-

¹⁵⁰ Myös työturvallisuusrikoksen törkeää tekemuotoa ehdotettiin lainvalmistelussa rikoslain kokonaisuudistuksen toisessa vaiheessa, mutta sitä ei silloin tai sen jälkeenkään ole sisällytetty rikoslakiin. Kts. tarkemmin ehdotuksesta LaVM 22/1994 vp, s. 66.

¹⁵¹ Kyseinen työturvallisuusrikkomussäännös ei ole työturvallisuusrikoksen privilegioitu muoto, sillä säännökset eroavat merkittävästi toisistaan. Työturvallisuusrikkomuksena voidaan rangaista vain tietyt säännöksessä lueteltujen työturvallisuuslain säännösten laiminlyönnit.

oikeudelliseen vastuuseen, työnantajan tai tämän edustajan menettelyn tulee täyttää työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön lisäksi rikosvastuun yleiset edellytykset¹⁵². Rikosvastuun yleisten edellytysten kannalta tässä tutkimuksessa keskitytään rikoslain 3 luvussa säännelyihin laiminlyönnin rangaistavuuteen sekä syyksiluettavuuden asteita eli tuottamusta ja tahallisuutta koskevaan harkintaan. Lisäksi käsitellään lyhyesti myös syy-yhteyden vaatimusta, jota ei ole säännelty rikoslaissa.¹⁵³

Työturvallisuusrikossäännöksen sanamuodon mukaisesti työturvallisuusrikokseen voi syyllistyä joko työturvallisuusmääräyksiä rikkomalla, mutta myös niiden vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttamalla tai tällaisen tilan jatkumisen mahdollistamalla. Kaiken kaikkiaan tunnusmerkistö on varsin laaja ja työturvallisuusrikokseen on mahdollista syyllistyä varsin erilaisilla teoilla ja laiminlyönneillä.¹⁵⁴ Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttymisen kannalta olennainen käsite on kuitenkin työturvallisuusmääräys, sillä rikoslain 47 luvun 1 §:n 1 momentin molemmissa kohdissa on kyse työturvallisuusmääräysten vastaisesta menettelystä. Työturvallisuusmääräys on siis keskeinen rangaistusvastuun peruste.

4.2 Työturvallisuusmääräyksen käsite

Työturvallisuusmääräyksillä tarkoitetaan rikoslain 47 luvun 8 §:n määritelmäsäännöksen 1 momentin 4 kohdassa ”työturvallisuuslakiin, työterveyshuoltolakiin, eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta annettuun lakiin, 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.”

Työturvallisuusmääräysten suhteen määritelmäsäännöksessä on siis asetettu neliportainen kriteeristö. Määritelmäsäännöksen nojalla työturvallisuuslain säännökset ovat lähtökohtaisesti rikoslaissa tarkoitettuja työturvallisuusmääräyksiä. Toisaalta kaikkia työturvallisuuslain nojalla annettuja säännöksiä ei ole noudatettava toisen suojelemiseksi siten, että ne voitaisiin lukea rikoslain tarkoittamassa mielessä työturvallisuusmääräyksiksi.¹⁵⁵

¹⁵² Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 74.

¹⁵³ Kts. rikoksen vastuuperusteista ja vastuuvapausperusteista tarkemmin esim. Tapani – Tolvanen – Hyttinen 2019, s. 8.

¹⁵⁴ HE 224/1998 vp, s. 1, 3.

¹⁵⁵ Esimerkiksi työturvallisuuslain 17 § työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta ei ole rikoslain 47 luvussa tarkoitettu työturvallisuusmääräys. Kts. näin ainakin Saloheimo 2016, s. 191.

Työturvallisuusmääräyksiin liittyen mielenkiintoinen erityiskysymys on vielä esimerkiksi se, onko työaikalaki määritelmäsäännöksessä tarkoitettu ”muu työturvallisuutta koskeva laki”.¹⁵⁶

Tämän tutkimuksen kannalta olennaista on se, että kaikki keskeisesti käsiteltävät työturvallisuuslain pykälät (8 §, 10 §, 25 § ja 28 §) ovat rikoslain 47 luvussa tarkoitettuja työturvallisuusmääräyksiä.¹⁵⁷ Rikosoikeudellisen vastuun arvioimiseksi tulee lisäksi tietää se, millaista rikkomista tai laiminlyöntiä kunkin työturvallisuusmääräyksen kohdalla edellytetään. Riittääkö pelkkä määräysten vastainen menettely vai edellytetäänkö myös jonkinlaista vaarauttuvuutta? Tämän vuoksi kyseisiä työturvallisuusmääräyksiä on edellä käsitelty verrattain laajasti työoikeuden näkökulmasta, vaikka kyseessä onkin rikosoikeudellinen tutkimus.

4.3 Työturvallisuusrikoksen tekotavat

Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön mukaan kiellettyä on siis niin aktiivinen tekeminen kuin tekemättä jättäminenkin. Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että rajanvetoa työturvallisuusrikosta koskevan pykälän 1 mukaisen työturvallisuusmääräysten rikkomisen sekä pykälän 2 kohdan mukaisen työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttamisen tai tällaisen tilan jatkumisen mahdollistamisen välillä voidaan pitää ainakin jossain määrin tulkinnanvaraisena.¹⁵⁸ Työsuojeluvollisuuksiensa vastaisesti toimineen työnantajan tai työnantajan edustajan toimia voidaankin joissain tilanteissa arvioida yhtä hyvin niin työturvallisuusrikossäännöksen 1 kohdan kuin 2 kohdankin pohjalta.

Työturvallisuusrikos toteutuu useasti laiminlyömällä¹⁵⁹, joten seuraavaksi keskitytään laiminlyöntiin työturvallisuusrikoksen tekemuotona. Yleisesti laiminlyönnin rangaistavuudesta on säädetty rikoslain 3 luvun 3 §:ssä. Laiminlyöntirikokset voidaan jakaa varsi-

¹⁵⁶ Kts. ennakkoratkaisun KKO 2021:52 perustelut, jossa korkein oikeus arvioi tätä kysymystä. Arvioinnin lopputuloksena korkein oikeus päätyi siihen, ettei ylityön enimmäismäärää koskevia työaikalain säännöksiä pidetä rikoslain 47 luvun 8 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettuina työturvallisuusmääräyksinä. Korkein oikeus piti olennaisena sitä, että rikoslain 47 luvun systematiikassa työturvallisuusrikos ja työaikasuojelurikos on erotettu selvästi toisistaan. Erottelu tukee käsitystä, jonka mukaan työaika koskevien säännösten rikkomisen ei ole tarkoitettu sellaisenaan tulevan rangaistavaksi työturvallisuusrikoksena, vaan työaikalainsäädännön ja työaikasuojelurikoksen perusteella.

¹⁵⁷ Kts. näin esim. Vaasan hovioikeuden perustelut 18.2.2020 asiassa R 19/166 annetussa ratkaisussa.

¹⁵⁸ Matikkala – Tolvanen 2018, s. 1069–1070.

¹⁵⁹ Kts. kuitenkin ennakkoratkaisun KKO 2021:52 perustelut, jossa korkein oikeus katsoi työnantajien edustajien laiminlyömällä työturvallisuuslain 8 §:stä, 10 §:stä ja 25 §:stä seuraavat velvollisuutensa rikkoneen työturvallisuusmääräyksiä työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön 1 kohdassa tarkoitetuina tavoin. Työturvallisuusmääräysten rikkomisesta kts. myös esimerkiksi KKO 2010:1.

naisiksi ja epävarsinaisiksi laiminlyöntirikoksiksi. Tilanteissa, joissa laki jo sanamuotonsa puolesta nimenomaisesti suuntautuu laiminlyöntiä vastaan ja velvoittaa jonkun toimimaan, on kyse varsinaisista laiminlyöntirikoksista. Epävarsinaisista laiminlyöntirikoksista on puolestaan kyse niissä tilanteissa, joissa tunnusmerkistö voidaan täyttää sekä aktiivisella tekemisellä että laiminlyönnillä.¹⁶⁰

Rikosoikeuden yleisten oppien mukaan laiminlyönnin rangaistavuuden edellytyksenä on se, että valvontavelvollisella on ollut edellytykset ja käytännön mahdollisuudet suoriutua valvontatehtävästään.¹⁶¹ Lisäksi edellytyksenä on laiminlyöjän velvollisuus estää seurausten syntyminen tai ryhtyä toimenpiteisiin. Laiminlyöntien kriminalisoinneilla asetetaan siis joillekin henkilöille velvollisuus torjua muita ihmisiä uhkaavia vaaroja.¹⁶² Rikosoikeudellisesti relevantissa laiminlyönnissä merkityksetöntä on se, mitä henkilö tosiasiassa tekee. Olennaista sen sijaan on se, mitä henkilö on jättänyt tekemättä.¹⁶³

Laiminlyönnin rangaistavuutta koskeva harkinta alkaa siitä, että teon todetaan kuuluvan laiminlyöntivastuun alueelle. Seuraavaksi on selvitettävä vastuuaseman henkilöllinen ulottuvuus. Viimeisenä arvioidaan vielä sitä, millaiseksi vastuuasema muodostuu tosiasiallisesti kulloisessakin konkreettisessa tapauksessa.¹⁶⁴

Työturvallisuusrikoksen laiminlyöntiä koskevassa tekemuodossa mainittuja puutteellisuutta ja epäkohtaa ei ole rikoslain esitöissä sen tarkemmin määritelty, vaan käsitteiden on katsottu tarkoittavan yleisesti kaikkia työturvallisuusmääräysten vastaisia seikkoja, jolloin kyse voi olla esimerkiksi työpaikan ulkoisesta ympäristöstä, työmenetelmistä tai jostain muusta työturvallisuuslainsäädännössä säännellystä aineellisesta työsuojeluvuoroksesta.¹⁶⁵ Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin tarkennettu, että puutteellisuus viittaa määräysten mukaisten olojen saavuttamatta jäämiseen, kun taas epäkohdalla viitataan määräysten mukaisten olojen rikkoutumiseen.¹⁶⁶

Työturvallisuusrikoksen määrittely joko varsinaiseksi tai epävarsinaiseksi laiminlyöntirikokseksi on ongelmallista, sillä tunnusmerkistö voi jo edellä todetusti täytyä hyvin erityyppisillä menettelyillä. Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttymisen kannalta

¹⁶⁰ HE 44/2002 vp, s. 39. Kts. laiminlyönnin rangaistavuudesta esim. Tapani – Tolvanen – Hyttinen 2019, s. 219–230; Nuutila 1996, s. 230–271; Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 107–116.

¹⁶¹ HE 94/1993 vp, s. 167.

¹⁶² Vainio 2015, s. 304–305.

¹⁶³ Nuutila 1996, s. 230.

¹⁶⁴ Tapani – Tolvanen – Hyttinen 2019, s. 219–220.

¹⁶⁵ HE 94/1993 vp, s. 167.

¹⁶⁶ Nuutila 2006, s. 152.

olennaista on kuitenkin havaita, ettei pelkkää valvonnan tai työsuojelun edellytysten laiminlyöntiä ole kriminalisoitu, vaan lisäksi edellytetään, että laiminlyönnin tulee aina johdattaa seuraukseen eli työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan aiheutumiseen tai jatkumiseen. Laiminlyönnillä aiheutetussa työturvallisuusmääräysten vastaisessa puutteellisuuksessa tai epäkohdassa katsotaankin olevan kyse seuraustunnusmerkistä.¹⁶⁷ Sen sijaan työturvallisuusrikossäännöksen soveltaminen ei edellytä sitä, että joku olisi vahingoittunut, koska säännös pohjautuu vaarantamisvastuuseen eikä seurausvastuuseen.¹⁶⁸

Laiminlyönnin relevanttiuden kannalta merkitystä annetaan sille, onko joihinkin työnantaja tai työnantajan edustajaa velvoittaviin toimiin jätetty ryhtymättä. Psykososiaalisen kuormituksen tilanteissa työnantaja tai työnantajan edustaja voi aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen esimerkiksi tilanteessa, jossa tämä laiminlyö työturvallisuuslain 25 §:n tai 28 §:n mukaisen velvollisuutensa ryhtyä aktiivisiin toimiin kuormituksen tai häirinnän poistamiseksi asiasta tiedon saatuaan. Tällöin työnantaja tai työnantajan edustaja tulee samalla laiminlyöneeksi myös työturvallisuuslain 8 §:n mukaisen huolehtimisveloitteensa. Toisaalta työturvallisuuslain pykälien keskinäistä tiivistä yhteyttä osoittaa esimerkiksi Helsingin käräjäoikeuden 2.9.2021 asiassa R 20/7561 antama ratkaisu, jossa työnantajan katsottiin voivan joutua vastuuseen työturvallisuusrikoksesta, vaikka työnantaja puuttuisi epäkohtiin työpaikalla tai työntekijän kuormittumiseen, jos työpaikalla ei ole tehty työturvallisuuslain 10 §:n mukaista vaarojen selvittämistä ja arviointia. Kyse voi olla esimerkiksi siitä, että työnantaja on laiminlyönyt noudattaen työturvallisuuslain 10 §:ssä säädettyä selvitys- ja arviointivelvoitetta jättämällä psykososiaaliset kuormitustekijät selvityksen ja arvioinnin ulkopuolelle. Selvää on siis, ettei työnantaja voi välttää rikosoikeudellista vastuuta huolehtimalla vain osasta työturvallisuuslain asettamista velvoitteista.

Laiminlyöntivastuusta oikeuskäytännön esimerkkinä voidaan nostaa esille myös Helsingin hovioikeuden 30.3.2021 asiassa R 19/982 antama ratkaisu, jossa oli kyse työturvallisuuslain 8 §:n mukaisen yleisen huolehtimisvelvoitteen laiminlyönnistä. Työnantajan edustaja ei ollut käynyt yrityksen toimipaikassa työntekijöiden työajalla, vaan työntekijöiden ja työnantajan edustajan välinen yhteydenpito oli tapahtunut pääasiallisesti puhelimen ja sähköpostiviestien välityksellä. Puhelimitse tapahtuneen yhteydenpidon kautta

¹⁶⁷ HE 94/1993 vp, s. 167–168.

¹⁶⁸ TyVL 1/1994 vp, s. 2.

työnantajan edustajan oli näytetty tulleen tietoiseksi osasta työpaikalla ilmenneistä ongelmista, mutta vasta työpaikan olosuhteiden jatkuvan tarkkailun pohjalta syntyvät yleensä edellytykset ryhtyä selvittämään ja tunnistaa terveydelle aiheuttavia haitta- ja vaaratekijöitä sekä ryhtyä niiden poistamiseksi tarvittaviin toimenpiteisiin. Jos työpaikan olosuhteita ei tunneta riittävästi, ei ole myöskään mahdollista toteuttaa asianmukaisia toimenpiteitä tarkoituksenmukaisesti.

Mainitussa ratkaisussa kyseinen yhtiö ei ollut organisaatioltaan tyypillinen yhtiö, koska sen toimipaikassa ei ollut esimies ja työturvallisuudesta vastaava henkilö fyysisesti läsnä. Tällainen tilanne kuitenkin vain korosti esimiehen velvollisuutta työturvallisuudesta vastaavana työnantajan edustajana tarkkailla työyhteisön tilaa sekä työpaikan olosuhteita. Esimiehen yhteydenotot olivat kohdistuneet aina vain yhteen työntekijään kerrallaan ja pääsääntöisesti vain osaan työntekijöistä. Työntekijät olivat olleet esimieheen yhteydessä kukin erikseen. Näissä olosuhteissa toimittaessa esimies ei hovioikeuden mukaan ollut voinut saada riittävää kokonaiskuvaa työyhteisön ja työntekijöiden tilanteesta ja työntekijöiden välisistä mahdollisista ongelmista. Esimies ei siten ollut asianmukaisesti jatkuvasti tarkkaillut työyhteisön tilaa ja työntekijöiden psyykkistä terveyttä ja työyhteisön sosiaalista toimivuutta. Tarkkailuvelvoitetta noudattamalla esimies olisi voinut havaita työyhteisössä esiintyneitä työntekijöiden välisiä epäkohtia ja työntekijöiden kuormittumista sekä voinut puuttua niihin.

Työturvallisuusrikosten suhteen on huomionarvoista, ettei kyse ole aina siitä, että juuri lähin esimies joutuisi syytteeseen. Kyse voi olla myös tilanteesta, jossa yhteisön lakisäänteisen toimielimen jäsen tai ylempi esimies joutuu syytteeseen esimerkiksi siitä, ettei hän ole puuttunut alaisensa esimiehen suorittamaan häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun. Tällöin on kysymys siitä, että kyseinen henkilö on laiminlyönyt työtä koskevan valvontavelvollisuutensa.¹⁶⁹ Myös työsuojelun yleisten edellytysten laiminlyönti kriminalisoimalla vastuuta on pyritty kohdentamaan erityisesti ylempiin esimiehiin, kun rangaistavat käyttäytymismuodot on määritelty siten, että käytännössä vain he voivat syyllistyä siinä mainittuun rikokseen.¹⁷⁰ Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että työturvalli-

¹⁶⁹ Kts. oikeuskäytännöstä esimerkiksi Turun hovioikeuden 27.8.2014 antama ratkaisu asiassa R 13/1527, Hyvinkään käräjäoikeuden 2.2.2015 asiassa R 14/326 antama ratkaisu ja Helsingin käräjäoikeuden 5.9.2014 asiassa R 12/11724 antama ratkaisu.

¹⁷⁰ HE 94/1993 vp, s. 167.

suusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä koskevan valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä arvioidaan sallitun riskin, luottamusperiaatteen, perustellun työnjaon ja tunnusmerkistön ulottuvuutta koskevien näkökohtien valossa.¹⁷¹

4.4 Syyksiluettavuus

4.4.1 Tuottamusvastuu

Rikoslain 3 luvun 5 §:n 1 momentin perusteella suomalaisessa rikosoikeudessa sitoudutaan syyllisyysperiaatteeseen, sillä säännöksessä rangaistusvastuun edellytykseksi asetetaan tahallisuus tai tuottamus. Rikoksesta vastuuseen asettaminen edellyttää siis aina, että teko voidaan lukea tekijälleen syyksi joko tahallisena taikka tuottamuksellisena. Rikosvastuuseen asettamisen edellytyksenä on, että teko osoittaa rangaistavaa syyllisyyttä eli tekijä rikkoo omilla valinnoillaan lakia, vaikka voisi toimia myös toisin.¹⁷²

Myös rikoslain 47 luvun 1 §:n mukaisessa työturvallisuusrikoksessa rangaistavaksi on määrätty sekä tahallinen että tuottamuksellinen tekemuoto. Tekemuotojen erottaminen toisistaan on kuitenkin tärkeää, sillä tahallisuuden käsillä olo merkitsee korkeampaa moitittavuutta, jolloin tahallisesta menettelystä tuomitaan säännönmukaisesti ankarammin kuin tuottamuksellisesta teosta.¹⁷³

Rikosoikeudellisen vastuun kannalta tuottamus on varsin merkittävä käsite, sillä seuraus on mahdollista kohdistaa vain sellaiseen henkilöön, joka on ollut jollakin tavalla vaikuttamassa lainvastaisen olotilan syntyyn omalla toiminnallaan.¹⁷⁴ Rikoslain 3 luvun 7 §:n 1 momentin mukaan tekijän menettely on huolimaton, jos hän rikkoo olosuhteiden edellyttämää ja häneltä vaadittavaa huolellisuusvelvollisuutta, vaikka hän olisi kyennyt sitä noudattamaan. Lain esitöiden mukaan alkuosassa viitataan teon objektiiviseen huolimattomuuteen, kun taas jälkimmäisessä osassa on kyse subjektiivisesta huolimattomuudesta. Tuottamussäännöksessä tiivistyykin tuottamuksen kaksijakoinen sisältö. Tuottamuksellisesti toiminutta tekijää moititaan siitä, että hän on rikkonut yleistä huolellisuusvelvollisuutta, vaikka hänellä oli subjektiivinen kyky noudattaa vaadittavaa huolellisuutta.¹⁷⁵ Tuottamuksella tarkoitetaan siis eräänlaista tilanteen vaatiman varovaisuuden tai huolellisuuden laiminlyöntiä.

¹⁷¹ Nuutila 1996, s. 230, 285.

¹⁷² HE 44/2002 vp, s. 69.

¹⁷³ HE 44/2002 vp, s. 189. Kts. tuottamuksen ja tahallisuuden rajanvedosta Matikkala 2005, s. 457–475.

¹⁷⁴ Hahto 1998, s. 18. Kts. tuottamuksesta tarkemmin esim. Nuutila 1996, s. 272–580; Tapani – Tolvanen – Hyttinen 2019, s. 313–367; Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 222–237.

¹⁷⁵ HE 44/2002 vp, s. 16, 95.

Työturvallisuusrikosten kontekstissa on katsottu, että subjektiivinen huolimattomuus ei saa käytännössä usein suurta merkitystä, koska työnantajalta ja tämän edustajalta edellytetään jo heidän asemansa perusteella tietoisuutta työturvallisuutta koskevista velvollisuuksista.¹⁷⁶ Työturvallisuusrikoksesta syytetyn huolimattomuutta arvioidaankin pitkälti tuottamuksen objektiivisen puolen eli teon huolimattomuuden perusteella. Objektiivisessä puolessa on kyse huolellisuuden mittapuusta eli siitä, minkälaisen velvollisuuksien rikkominen perustaa rangaistusvastuun. Arvioitaessa sitä, onko työnantajan tai työnantajan edustajan toiminnassa ollut kyse tuottamuksellisesta menettelystä vai ei, ratkaisevaa merkitystä on annettava työturvallisuuslain työnantajan velvollisuuksia ja niiden rajoja koskeville säännöksille. Arviointi keskittyy siihen, noudattiko syytetty työturvallisuusmääräysten vaatimuksia.

Se, onko työnantajan tai työnantajan edustajan toiminnassa ollut kyse tuottamuksesta vai ei, voidaan todeta suoraan siitä, onko työnantaja tai edustaja laiminlyönyt toimimisvelvollisuutensa. Lähtökohtaisesti kielletyn ja sallitun menettelyn erottaminen ei tuota työturvallisuusrikosten tapauksessa ongelmia, koska vaadittu työturvallisuuden taso määritellään varsin tarkkaan erilaisissa työturvallisuusmääräyksissä.¹⁷⁷ Mahdollista on kuitenkin myös joutua vertaamaan työnantajan tai edustajan toimintaa siihen, miten huolellinen ja ammattitaitoinen ihminen olisi toiminut samassa tilanteessa.¹⁷⁸ Tuottamusarvioinnissa ei voida unohtaa myöskään tapauskohtaisten olosuhteiden merkitystä, koska monissa työturvallisuusmääräyksissä on käytetty väljästi muotoiltuja ja tulkintaa edellyttäviä termejä, kuten kuormitusta koskevassa työturvallisuuslain 25 §:ssä työnantajan edellytetään ryhtyvän toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi ”käytettävissään olevin keinoin”.

Yksittäisen esimiehen huolimattomuutta arvioitaessa voidaan puhtaasti objektiivisen arvioinnin lisäksi antaa merkitystä myös muun muassa sille ajalle, jonka esimies on ehtinyt tehtävässään olla. Toisaalta merkitys on kuitenkin rajallinen, koska uudella esimiehellä on toimimisvelvollisuus, jonka puitteissa puutteiden korjaamiseksi tehtäviin toimiin tulee ryhtyä mahdollisimman nopeasti, vaikka puutteet olisivatkin seurausta aiemman esimiehen tekemistä laiminlyönneistä.¹⁷⁹

¹⁷⁶ Saloheimo 2016, s. 198.

¹⁷⁷ HE 44/2002 vp, s. 95.

¹⁷⁸ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2023, s. 37.

¹⁷⁹ Hahto 1998, s. 85–86. Esimiehen lyhyen työssäoloajan merkitystä rikosoikeudellisen vastuun kannalta on arvioitu oikeuskäytännössä esimerkiksi Turun hovioikeuden 21.10.2020 asiassa R 20/534 antamassa ratkaisussa.

Tuottamusvastuun kannalta mielenkiintoinen kysymys on, voiko työsuojeluviranomaisen suorittama työsuojelutarkastus toimia työnantajan tai työnantajan edustajan rikosoikeudellisen vastuun poistavana seikkana. Korkein oikeus on fyysistä työturvallisuutta koskevassa ratkaisussaan KKO 2013:56 todennut, ettei työturvallisuuslain ja sen nojalla annettujen säännösten noudattamisvelvollisuus riipu siitä, onko mahdollisiin turvallisuuspuutteisiin kiinnitetty työturvallisuusviranomaisten toimesta huomiota heidän valvonta- ja tarkastustoiminnassaan.¹⁸⁰ Siten työsuojeluviranomaisen suorittama työsuojelutarkastus, jossa ei ole löytynyt huomautettavaa esimerkiksi työpaikan koneista, laitteista tai oloista, ei poista työnantajan ja tämän edustajien vastuuta.¹⁸¹ Nähdäkseni samaa oikeusohjetta on mahdollista soveltaa analogisesti myös psykososiaalista kuormitusta koskeviin tilanteisiin. Se seikka, että tehdyssä työsuojelutarkastuksessa ei ole havaittu yksittäisen työntekijän kuormittumista taikka työpaikalla esiintynyttä häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, ei riitä vapauttamaan työnantajaa tai tämän edustajaa tuottamuksellisesta rikosvastuusta.

4.4.2 Tahallisuus

Tahallisuudesta säädetään rikoslain 3 luvun 6 §:ssä, jonka 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. Tahallisuussäännöksen sanamuodon mukaisesti tahallisuus suhteessa tunnusmerkistöissä tarkoitettuihin seurauksiin voi olla asteeltaan tarkoitus-, varmuus- tai todennäköisyystahallisuutta. Tarkoitustahallisuudesta on kyse, jos tekijän tarkoituksena on saada aikaan tietty seuraus. Varmuustahallisuus täyttyy tilanteessa, jossa tekijä pitää varmana, että hänen toimintansa aiheuttaa tietyn seurauksen tai tekijä pitää seurausta tarkoittamaansa seuraukseen varmasti liittyvänä. Tahallisuuden alarajaa määrittää todennäköisyystahallisuus, jolloin merkitystä on sillä, pitääkö tekijä tunnusmerkistön toteutumista tekonsa varsin todennäköisenä seurauksena.¹⁸²

Rikoslain yleisiä oppeja koskevan hallituksen esityksen (HE 44/2002 vp) mukaan olosuhdetahallisuudella tarkoitetaan tietoisuutta muista kuin seuraukseen liittyvistä tunnus-

¹⁸⁰ KKO 2013:56, kohta 11.

¹⁸¹ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2023, s. 154.

¹⁸² HE 44/2002 vp, s. 72–73, 85–88. Kts. tahallisuuden asteista tarkemmin esim. Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 189–208; Tapani – Tolvanen – Hyttinen 2019, s. 263–312. Kts. tahallisuudesta myös Matikkala 2005, s. 107–266.

merkistötekijöistä. Tällöin olosuhteella tarkoitetaan kaikkia niitä tosiasiallisia tai oikeudellisia seikkoja, joiden on täytyttävä, jotta tunnusmerkistön objektiivinen puoli toteutuisi.¹⁸³ Rikosoikeudellisen peittämisperiaatteen mukaan tahallisuus edellyttääkin tietoa kaikista rikoksen tunnusmerkistön täyttymisen kannalta relevanteista tosiseikoista eli sekä olosuhteista että seurauksista.¹⁸⁴ Rikoslain tahallisuussäännös koskee vain seuraus-tunnuksia ja olosuhdetahallisuus on jätetty oikeuskäytännössä arvioitavaksi. Kyseisessä arvioinnissa on otettava huomioon tunnusmerkistöerehdystä koskeva rikoslain 4 luvun 1 pykälä.¹⁸⁵ Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistössä tarkoitettuihin olosuhteisiin nähden sovelletaan varmuus- tai todennäköisyystahallisuutta.¹⁸⁶

Työturvallisuusrikos tahallisesti tehtynä tekona on harvinainen. Oikeuskirjallisuudessa tahallisuuden on todettu voivan toteutua niissä tilanteissa, joissa toimimisvelvollinen henkilö on tietoinen työturvallisuusmääräysten vastaisesta olotilasta. Tällainen tietoisuus henkilöllä voi olla silloin, kun hän on joko itse havainnut tai joku on hänelle osoittanut lain vastaisen tilanteen. Kyseessä voi olla esimerkiksi tilanne, jossa ei noudateta työsuojeluviranomaisen antamaa kieltoa tai määräystä.¹⁸⁷ Tahalliseksi työnantajan menettely voidaan katsoa myös silloin, jos työnantaja ei vielä työterveyshuollon yhteydenoton jälkeenkään ryhdy toimiin epäkohdan poistamiseksi.¹⁸⁸

Tutkimuksen oikeustapausaineistossa tahallisuuteen on otettu kantaa esimerkiksi Helsingin hovioikeuden 6.2.2015 asiassa R 14/809 antamassa ratkaisussa. Työnantajan edustajaa oli huomautettu molempien epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneiden työntekijöiden puolesta useiden henkilöiden taholta työsuojelumääräysten vastaisesta olotilasta. Toisen epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneen työntekijän kohdalla myös aluehallintoviranomainen oli puuttunut asiaan, mutta se ei ollut saanut työnantajan edustajassa aikaan mitään positiivista muutosta lainmukaisen olotilan saavuttamiseksi. Hovioikeuden arvion mukaan työnantajan edustajan katsottiin tällaisessa tilanteessa pitäneen varsin todennäköisenä, että hänen menettelynsä pitää yllä työturvallisuuslain vastaista olotilaa.

¹⁸³ HE 44/2002 vp, s. 73. Kts. olosuhdetahallisuudesta myös Frände 2010, s. 157–165; Tapani 2005, s. 283–301; Hyttinen 2016, s. 916–933.

¹⁸⁴ Kts. peittämisperiaatteesta tarkemmin Matikkala 2005, s. 543–571.

¹⁸⁵ LaVM 28/2002 vp, s. 9–10.

¹⁸⁶ Matikkala 2018, s. 1079.

¹⁸⁷ Ullakonoja 2018c, s. 1637.

¹⁸⁸ Autio 2022, s. 44. Oikeuskäytännöstä esimerkiksi Hyvinkään käräjäoikeuden 2.2.2015 asiassa R 14/326 antamassa ratkaisussa on katsottu, että työnantajan menettely voidaan katsoa tahalliseksi, jos tieto kuormittumisesta on tullut työnantajalle työterveyshuollon kautta eikä työnantaja ryhdy toimenpiteisiin kuormittumisen välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Myös Itä-Suomen hovioikeuden 21.6.2017 asiassa R 16/1336 antamassa ratkaisussa arvioitiin, että työnantajan edustajan oli täytynyt asemansa perusteella ja aluehallintovirastolta aiemmin saamansa toimintaohjeen vuoksi olla tietoinen työturvallisuuteen liittyvistä työnantajavelvoitteistaan. Työnantajan edustaja oli työntekijän sairauslomalle jäämisen ja työterveyshuollon yhteydenoton jälkeenkin jäänyt passiiviseksi sen sijaan, että olisi ryhtynyt asianmukaisiin toimiin, vaikka hänen näin toimiessaan oli täytynyt ymmärtää varsin todennäköisesti toimivansa lakisääteisten velvoitteidensa vastaisesti. Kun työntekijä oli kertonut yrittäneensä sanoa työnantajan edustajalle, ettei tämä huutaisi, koska kukaan ei kestä sellaista kohtelua, työnantajan edustajan oli siitäkin täytynyt ymmärtää ja huomata, kuinka hänen käyttäytymisensä vaikuttaa työntekijään. Kun epäasiallista kohtelua oli jatkunut yli kaksi vuotta, työnantajan edustajan katsottiin pitäneen työntekijän terveyden vaarantumista varsin todennäköisenä.¹⁸⁹

Tutkimusaineiston perusteella työturvallisuusrikoksissa tahallisuuden asteista kyse näyttää olevan alimmasta asteesta eli todennäköisyystahallisuudesta. Rikoslain esitöissä on korostettu, ettei todennäköisyyden käsitteellä tarkoiteta tahallisuutta koskevassa lainkohdassa tilastomatemattisia laskelmia. Sen sijaan kyse on arkisesta, tekohetkellä tekijän näkökulmasta laadittavasta arviosta siitä, kuinka uskottavana tekijä pitää tunnusmerkistön täyttymistä. Ilmaisulla pyritään kytkemään tahallisuusvastuu alkamaan siitä pisteestä, jossa tekijä pitää seurauksen syntymistä todennäköisempänä kuin sen syntymättä jäämistä.¹⁹⁰ Työturvallisuusrikosten kontekstiin suhteutettuna todennäköisyystahallisuus koskee siis sitä, että työnantajan tai työnantajan edustajan on tekohetkellä tullut pitää työntekijän terveyden vaarantumista todennäköisempänä kuin sitä, ettei työntekijän terveys vaarannu.

4.5 Syy-yhteys

Syy-yhteyden vaatimuksella tarkoitetaan yleisesti seurausrikosten yhteydessä sitä, että tunnusmerkistössä tekemisen tai laiminlyönnin rangaistavuus on kytketty aiheutettuun

¹⁸⁹ Kts. vastaavasta oikeuskäytännöstä vielä Helsingin hovioikeuden 15.8.2016 asiassa R 15/1788 antama ratkaisu, jossa työnantajan katsottiin asemansa puolesta olleen tietoinen työturvallisuuteen liittyvistä työnantajavelvoitteistaan. B oli työnantajayrityksen omistajana ja A:n esimiehenä kohdistanut A:han epäasiallista kohtelua. Työnantajaan oli oltu yhteydessä työterveyshuollosta, mutta yhteydenottojen jälkeenkin työnantaja oli jäänyt passiiviseksi asianmukaisiin toimiin ryhtymisen sijaan, siitäkin huolimatta, että näin menetellessään hänen oli täytynyt ymmärtää toimivansa varsin todennäköisesti lakisääteisten velvoitteidensa vastaisesti. Kun epäasiallista kohtelua oli jatkunut noin puolitoista vuotta, B:n oli täytynyt pitää A:n terveyden vaarantumista varsin todennäköisenä, ottaen erityisesti huomioon A:n ilmeinen huonovointisuus ja muuttunut olemus, joka todistajien kertomusten mukaan oli ollut selvästi havaittavissa.

¹⁹⁰ HE 44/2002 vp, s. 87. Kts. tahallisuuden näyttämisestä Vihriälä 2012.

seuraukseen.¹⁹¹ Rikosoikeudessa on esitetty erilaisia syy-yhteyttä koskevia teorioita.¹⁹² Laiminlyöntirikosten kohdalla syy-yhteyttä arvioidaan niin sanotun kontrafaktuaalisen kokeen avulla, jolloin merkitystä on sillä, olisiko tekijältä vaadittu, mutta hänen laiminlyömänsä toiminta estänyt seurauksen syntymisen.¹⁹³

Työturvallisuusrikosten kohdalla rikosvastuun syntyminen ei lähtökohtaisesti edellytä sitä, että työntekijän henki tai terveys olisi tosiasiallisesti vaarantunut työnantajan tai työnantajan edustajan toiminnan takia. Työturvallisuusrikoksissa lähtökohtana on nimitäin presumoitu vaara eli ajatus tietyn olosuhteen lähtökohtaisesta vaarallisuudesta.¹⁹⁴ Kuitenkin työturvallisuuslain 25 §:ssä ja 28 §:ssä säädettyjen toimimisvelvoitteiden realisoituminen edellyttää työntekijän terveyden vaarantumista, mutta toisaalta näidenkään säännösten kohdalla konkreettista terveyden menettämistä ei edellytetä. Tutkimuksen aiheen kannalta kyse on siitä, onko tietty menettely ollut riittävä edellytys aiheuttamaan tietynasteista työntekijän psykososiaalisen terveyden vahingoittumista. Lisäksi työturvallisuusrikoksesta tuomitseminen edellyttää esimerkiksi kuormitustilanteissa sitä, että kuormittuminen on ollut työperäistä.

Korkein oikeus on ennakkoratkaisussaan KKO 2017:18 todennut, että teon ja siitä aiheutuneen ruumiinvamman tai sairauden välistä syy-yhteyttä arvioitaessa keskeisessä asemassa ovat lääketieteellinen näyttö eli tutkimushavainnot sekä lääketieteelliset kokemussäännöt. Kun jotakin asiaa arvioidaan tuomioistuimessa, tällöin kysymys syy-yhteydestä on kuitenkin viime kädessä oikeudellinen.¹⁹⁵

Oikeudenkäynneissä voidaan siis esittää todisteina lääkärin tai psykologin lausuntoja, joissa otetaan kantaa esimerkiksi siihen, miten työpaikan häirintätilanne vaikuttaa työntekijän terveyteen. Lääkärinlausuntojen kannalta ongelmallista on kuitenkin se, että ne laaditaan häirityn henkilön oman kertomuksen ja kokemuksen perusteella. Lausunnon antajalla ei myöskään ole usein tiedossaan työpaikalla vallitseva ristiriitailanne kokonaisuudessaan. Tuomioistuimen tehtävänä onkin arvioida annettujen todisteiden painoarvoa ja asiassa saadun selvityksen perusteella arvioida se, voidaanko kyseessä olevaa menettelyä pitää objektiivisesti arvioiden häirintänä ja onko työpaikalla tapahtunut menettely

¹⁹¹ Nuutila 1996, s. 196; Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 124; Tapani – Tolvanen – Hyttinen 2019, s. 231.

¹⁹² Kts. syy-yhteysteorioista esim. Tapani – Tolvanen – Hyttinen 2019, s. 232–241; Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 127–139; Nuutila 1996, s. 196–222.

¹⁹³ Tapani – Tolvanen – Hyttinen 2019, s. 241.

¹⁹⁴ HE 94/1993 vp, s. 168–169.

¹⁹⁵ KKO 2017:18, kohta 11.

aiheuttanut työntekijän terveydelle haittaa.¹⁹⁶ Vastaavasti kuin häirinnän yhteydessä niin myös muissa psykososiaalisen kuormituksen tilanteissa voidaan tuomioistuimessa käyttää todisteina lääkärinlausuntoja, joissa otetaan kantaa kuormitustilanteen vaikutukseen työntekijän terveyteen.

Syy-yhteyttä on pohdittu esimerkiksi Helsingin hovioikeuden 15.8.2016 asiassa R 15/1788 antamassa ratkaisussa. Oikeudessa oli esitetty työntekijän sairauslomien syistä erilaisia kirjallisia todisteita, joiden nojalla voitiin todeta, että työntekijää oli vaivannut mahakatarri ja siihen liittyvät vatsakivut. Todistajana kuultu työterveyslääkäri oli vielä todennut stressin olevan yksi mahakattarrin laukaisevista tekijöistä. Asiassa esitetyt lääkärinlausunnot eivät kuitenkaan osoittaneet riittävää syy-yhteyttä työturvallisuusrikoksen syyksilukemisen tueksi. Sen sijaan henkilötodistelun perusteella voitiin oikeudessa todeta muun muassa työnantajan johtamistavan pelottaneen useita työntekijöistä ja tästä johtuen työilmapiiri oli ollut jatkuvasti ahdistava ja huono. Asianomistajan useita työkavereita kuultiin todistajina ja he kertoivat havainneensa muutoksen asianomistajan terveydentilassa ja heidän mielestään oli selvää, että muutos johtui nimenomaan työnantajan menettelystä. Näiden todistajien yhdenmukaisten kertomusten perusteella hovioikeudessa katsottiin, että asianomistajan terveys oli vaarantunut objektiivisesti arvioiden työnantajan menettelyn takia.

4.6 Työntekijän oman myötävaikutuksen merkitys

Työrikkokset katsotaan sellaisiksi rikoksiksi, joiden olennaisena piirteenä on työnantajan tai tämän edustajan vastuuasema työntekijään nähden ja joissa työntekijän menettely ei lähtökohtaisesti vaikuta rikoksen täyttymiseen mitenkään. Vastuuaseman taustalla on työnantajan suojele- ja valvontavastuu työntekijöitään kohtaan sekä vastuu vaaran lähteestä. Suojeluvastuulla tarkoitetaan sitä, että työnantajan tai tämän edustajan tulee torjua työstä työntekijöille aiheutuvat riskit eri säännöksissä tarkemmin määritellyllä tavalla. Valvontavastuu tarkoittaa puolestaan esimiestahon velvollisuutta valvoa työntekijöiden toimintaa ja esimerkiksi estää näitä aiheuttamasta vaaraa joko ulkopuolisille tai toisille työntekijöille.¹⁹⁷

Syy-yhteyden käsittelyn jälkeen on hyvä kuitenkin ottaa esille vielä kysymys siitä, voiko työntekijän oma menettely vaikuttaa jotenkin työnantajan tai työnantajan edustajan rikosoikeudelliseen vastuuseen. Työpaikalla voi nimittäin syntyä ristiriitoja herkemmin niissä

¹⁹⁶ Autio 2022, s. 48.

¹⁹⁷ Hahto 2006, s. 206.

tilanteissa, joissa työntekijän omat voimavarat ovat vähäiset taikka ristiriitojen syntyminen myötävaikuttavat työntekijän persoonallisuus tai tapa toimia.¹⁹⁸ Lisäksi työntekijä voi omalla menettelyllään pitkittää asian selvittämistä, jos hän ei esimerkiksi kerro työnantajalle häirinnästä tai kuormituksesta tai yksilöi riittävästi kokemaansa. Tällöin työnantajan tai työnantajan edustajan mahdollisuus hoitaa tilannetta vaikeutuu olennaisesti.

Myös työntekijän ja työnantajan edustajan välillä ilmenneet molemminpuoliset riitatilanteet voivat tulla arvioitavaksi, kuten Helsingin hovioikeuden 14.10.2022 asiassa R 21/561 antamassa ratkaisussa. Osassa tapauksista katsottiin mahdollisesti olleen kyse työntekijän ja työnantajan edustajan välisistä ristiriidoista työtehtävien suorittamisen suhteen. Vaikka työntekijän työtehtäviin liittyvää huomauttelua olisikin esiintynyt toistuvasti, oikeudessa esitetyn selvityksen perusteella ei voitu kuitenkaan sulkea pois sitä vaihtoehtoa, että työnantajan edustajan menettelyssä oli tältä osin ollut kyse sallitusta palautteen antamisesta työntekijän työsuoritukseen liittyen ja työnjohto-oikeuden käyttämisestä.

Sellaisten tilanteiden, joissa työnantajan tai työnantajan edustajan vastuun voidaan katsoa rajautuvan kokonaan työntekijän oman toiminnan perusteella, on katsottu olevan varsin harvinaisia. Lähtökohtaisesti työntekijän menettely ei voi siis vaikuttaa sen arviointiin, onko työnantaja tai tämän edustaja syylistynyt rikokseen. Tämä johtuu siitä, että työturvallisuusrikoksen täytyminen ei edellytä minkään seurauksen tapahtumista, joten työntekijöiden käyttäytymisellä ei voi olla vaikutusta arvioitaessa työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttymistä.¹⁹⁹ Työntekijän oman riskinoton ei katsota poistavan työnantajan edustajan vastuuta, koska työnantajan edustajalla on edellä todetusti valvontavelvollisuus työntekijästä. Työntekijän huolimattomuuden katsotaan yleensä olevan osoitus myös siitä, ettei työnantaja ole kouluttanut, opastanut ja valvonut riittävästi työntekijää tai työt on järjestetty liian kiireellisiksi.²⁰⁰

Jotta työntekijän velvollisuuksille ja niiden vastaiselle toiminnalle olisi mahdollista antaa merkitystä työnantajan työsuojeluvastuuta arvioitaessa, työnantajan tulisi itse kyetä osoittamaan huolehtineensa asianmukaisesti omista työturvallisuuslain asettamista työsuojeluvollisuuksistaan.²⁰¹ Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2021:52 arvioinut työntekijän suostumuksen tai oma-aloitteisuuden merkitystä työturvallisuusmääräysten rikko-

¹⁹⁸ Autio 2022, s. 47.

¹⁹⁹ Hahto 2004, s. 327.

²⁰⁰ Nuutila 2006, s. 153.

²⁰¹ Ala-Mikkula 2020, s. 169, 268.

misen kannalta todeten, ettei se lähtökohtaisesti voi poistaa työnantajan vastuuta. Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöstä ja siinä viitatuista työturvallisuusmääräyksistä nimittäin seuraa, että työnantajan velvollisuutena on myös estää työntekijöitä menettelemästä heidän omaa työturvallisuuttaan vaarantavalla tavalla.²⁰² Työnantaja on siis vastuussa myös siitä, että työntekijän virheellisen menettelyn jatkuminen estetään.

Työntekijän oma menettely on noussut esille myös Rovaniemen hovioikeuden 24.5.2018 asiassa R 17/241 antamassa ratkaisussa. Oikeudessa oli esitetty työntekijää koskeva lääkärinlausunto, jonka mukaan hän oli käynyt lääkärissä kertoen työuupumuksesta. Työntekijän oman kertomuksen mukaan hän oli tehnyt kuukauden ajan kahdentoista tunnin työpäiviä, jolloin kotiasioiden hoitaminen jäi yöaikaan. Työntekijällä oli ollut välillä ylipirteyttä ja lisäksi oli ilmennyt uniongelmia. Työntekijä oli hoitosuhteessa nuorisopsykiatrian klinikalle. Työntekijän henkilökohtaisessa elämässä oli myös uuden asunnon löytämiseen liittyviä haasteita sekä lähisuvussa kuolemantapauksia ja vaikeita sairauksia. Oikeudessa kirjallisena todisteena oli esitetty myös ote työntekijän käyttämän lääkkeen käyttöohjeesta, josta ilmeni lääkettä käytettävän muun muassa masennuksen ja unettomuuden hoidossa.

Edellä mainitussa tapauksessa hovioikeudessa oli tullut selvitettyksi työntekijän tehneen ylipitkiä työpäiviä ilman välissä olleita vapaapäiviä. Työsuhteen loppuajana työntekijä oli ollut vastuussa myös päivystyspuhelimesta. Lääkärin arvion mukaan ylipitkät työpäivät ja yksityiselämän stressaavat tekijät olivat yhdessä johtaneet uupumukseen eikä tuomioistuimen mukaan ollut syytä arvioida lääkärin tekemää diagnoosia tai sen syytä toisin. Lääkärillä oli ollut tiedossaan työntekijän tausta ja käyttämä lääkitys eikä lausunnossa ollut arvioitu niiden vaikuttaneen hänen tilanteeseensa. Oikeudessa katsottiin lääkärintodistuksen perusteella selvitettyksi, että työntekijän sairausloma oli syy-yhteydessä työhön ja sen kuormittavuuteen riippumatta työntekijän henkilökohtaisen elämän haasteista.²⁰³

Toisena oikeuskäytännön esimerkkinä voidaan ottaa esille Länsi-Uudenmaan käräjäoikeuden 18.2.2022 antama ratkaisu asiassa R 19/4877, jota käsiteltäessä oli tullut ilmi, että työntekijällä oli ollut paljon ideoita ja hän oli ollut mukana monessa toiminnassa. Työntekijä oli esimerkiksi opiskellut töiden ohella, hän oli ollut mukana messutoimikunnassa

²⁰² KKO 2021:52, kohdat 8 ja 10.

²⁰³ Kts. myös Itä-Uudenmaan käräjäoikeuden 11.2.2020 asiassa R 19/3724 antama ratkaisu, jossa käräjäoikeus piti mahdollisena, että työntekijän aikaisemmin kokema masennus oli jollain tavalla ainakin osittain aktivoitunut hänen työssään kokemansa häirinnän johdosta. Käräjäoikeuden arvion mukaan tämä seikka ei kuitenkaan merkittävästi vaikuttanut siihen näytöstä tehtävään johtopäätökseen, että työntekijän henkisen hyvinvoinnin selvä huonontuminen johtui pääosin hänen työssään kokemastaan epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä.

ja lisäksi järjestänyt seminaareja. Hän oli myös kertonut suunnitelleensa kirjaa ja toimineensa erään yhteisön hallituksen jäsenenä ja varapuheenjohtajana. Käräjäoikeus piti mahdollisena, että työntekijä oli osittain kokenut työmääränsä aikaa vievänä ja suurena, sillä hänellä oli ollut koko työssäoloaikansa varsinaiseen ydintyöhön liittymättömiä, vaikkakin ammatilliseen kehittymiseen ja identiteettiin liittyviä sekä myös työtä sinällään tukevia muita tehtäviä ja velvoitteita. Käräjäoikeuden mukaan oli siten mahdollista, että työntekijän kuormittumiseen hänen terveyttään vaarantavalla tavalla olivat vaikuttaneet myös muut seikat kuin varsinainen palkkatyö. Johtopäätöksensä käräjäoikeus kuitenkin katsoi asiassa riittävästi näytetyksi, että työ oli ollut ainakin osatekijä työntekijän kuormittumisessa. Työnantajan edustajan katsottiin siten huolimattomuudesta ja osin tahallisesti rikkoneen työturvallisuusmääräyksiä ja aiheuttaneen työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden.

Lähtökohtaisesti työntekijän oma toiminta ei siis vaikuta työturvallisuusrikoksen täyttymiseen. Työntekijän toiminnalle voidaan kuitenkin antaa merkitystä joissain tilanteissa esimerkiksi työnantajan huolellisuusvelvollisuuden laajuutta määriteltäessä. Sen sijaan esimerkiksi työntekijän ammattitaito tai kokemus ei missään tilanteessa vapauta työnantajaa tämän ensisijaisesta vastuusta huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Hyvinkään käräjäoikeuden 2.2.2015 asiassa R 14/326 antamassa ratkaisussa pohdittavaksi tuli se, oliko kyse tiettyyn henkilöön kohdistuvasta järjestelmällisestä häirinnästä vai oikeastaan työyhteisön tulehtuneesta ilmapiiristä. Kyse oli tilanteesta, jossa esimies oli uhannut työntekijää muun muassa irtisanomisella ja levittänyt asiattomasti tämän terveystietoja. Oikeudessa otettiin huomioon myös työntekijän oma epäasiallinen käytös esimiestään kohtaan, jonka vuoksi katsottiin, ettei näissä olosuhteissa esimiehen käytöstä voitu pitää kiusaamisena. Esimiehen käytöstä ei voitu pitää myöskään erityisen vakavana. Työntekijä oli lisäksi kärsinyt masennuksesta jo ennen työsuhteessa ilmenneitä ongelmia. Työsuhteen aikana työntekijää oli lisäksi kuormittanut esimerkiksi riita-asia lapsen tapausmisoikeudesta. Työnantajan menettelyä voitiin pitää moitittavana ja sinänsä myös työntekijää kuormittavana, mutta työnantajan menettelyn ja työntekijän sairauksien välillä ei ollut riittävää syy-yhteyttä. Tällä perusteella syyte työturvallisuusrikoksesta hylättiin siltä osin, kuin siinä oli kyse yksittäiseen työntekijään kohdistuneesta häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta.

5 TYÖTURVALLISUUSRIKOKSEN SUHDE MUIHIN TUNNUSMERKISTÖIHIN

5.1 Yleistä konkurrenssista

Rikoskonkurrenssista eli rikosten yhtymisestä on kyse, jos konkreettista tapausta ratkaistaessa joudutaan arvioimaan joko sitä, onko vastaaja syyllistynyt yhden vai useamman rikostunnusmerkistön täyttävään menettelyyn tai onko yksi rikostunnusmerkistö täyttynyt useamman kuin yhden kerran. Rikoskonkurrenssitilanteet voidaan siis jakaa rikosten yksiköintiin ja lainkonkurrenssiin. Yksiköinnistä on kyse harkittaessa sitä, onko henkilön voitu katsoa rikkoneen samaa säännöstä useamman kerran. Lainkonkurrenssissa on sen sijaan kyse siitä harkinnasta, onko tekijä rikkonut samanaikaisesti useampaa rikossäännöstä vai onko jollakin tunnusmerkistöllä syrjäyttävä vaikutus.²⁰⁴

Rikosten yksiköintitilanteissa oikeustieteessä on vakiintuneesti noudatettu niin sanottua luonnollista katsantokantaa, jonka mukaan toimittaessa sisällöllisinä mittapuuna ovat teon ajallinen, paikallinen ja henkilöllinen ulottuvuus sekä sama motivaatioperusta. Myös tunnusmerkistöjen kirjoitustavalla, sääntelyn tavoitteilla ja rikossäännöksellä suojattavilla oikeudellisilla intresseillä sekä asianomistajien lukumäärällä katsotaan olevan vaikutusta siihen, pidetäänkö tekoja yhtenä vai useampana rikoksena.²⁰⁵

Tämän tutkimuksen aiheen kannalta konkurrenssitilanteista olennaisempi on lainkonkurrenssia koskeva problematiikka. Kysymys on merkityksellinen oikeusturvan kannalta, koska muuten työnantaja tai työnantajan edustaja voitaisiin perusteettomasti tuomita liian monesta rikoksesta.²⁰⁶ Konkurrenssitilanteiden arviointikriteereiden tarkoituksena on toisin sanoen välttää yllirankaisemista.²⁰⁷

Rikoslaissa ei ole konkurrenssitilanteita koskevaa yleissäännöstä. Rikoslakiin on kuitenkin joissakin tapauksissa otettu toissijaisuuslausekkeita, joita voidaan hyödyntää ratkottaessa konkurrenssin ongelmia. Toissijaisuuslauseke ilmenee siten, että jossakin säännöksessä säädetään, että sitä tunnusmerkistöä sovelletaan vain silloin, jos tekoa ei ole säädetty muualla laissa ankarammin tai yhtä ankarasti rangaistavaksi. Toissijaisuuslausekkeella siis tarkennetaan tietyn säännöksen suhdetta toisiin rangaistussäännöksiin.²⁰⁸

²⁰⁴ HE 84/1980 vp, s. 8.

²⁰⁵ Tapani – Tolvanen – Hyttinen 2019, s. 594. Kts. rikosten yksiköinnistä tarkemmin Koponen 2015, s. 609–625; Tapani 2012, s. 221–239.

²⁰⁶ Tapani – Tolvanen – Hyttinen 2019, s. 564.

²⁰⁷ Luoto 2022, s. 406; Tapani – Tolvanen – Hyttinen 2019, s. 577.

²⁰⁸ Kts. toissijaisuuslausekkeiden merkityksestä lainkonkurrenssiharkinnassa Kallio 2018, s. 19–36.

Lainkonkurrenssitilanteissa vallitsevaksi kannaksi on korkeimman oikeuden ratkaisukäytännön myötä muodostunut linja, jonka mukaan yksittäistapauksessa on lähtökohtaisesti sovellettava useampaa rikossäännöstä siinä tilanteessa, kun sovellettavien rikossäännösten taustalta voidaan hahmottaa osittain eri oikeushyvät.²⁰⁹ Rikossäännöksellä suojeltavan oikeushyvän luonteella on siis merkitystä lainkonkurrenssikysymysten kannalta. Merkitystä on sillä, suojataanko tarkastelun kohteena olevilla rikossäännöksillä yksilöllisiä vai yhteisöllisiä oikeushyviä. Lisäksi merkitystä on sillä, ovatko suojattavat oikeushyvät täysin erilaiset vai osittain yhtenevät.²¹⁰ Tunnusmerkistötason arvioinnissa on mahdollista vertailla myös tunnusmerkistöjen sanamuotoja ja rangaistusasteikkoja.²¹¹

Lainkonkurrenssitilanteen ratkaiseminen voidaan aloittaa oikeushyvien tarkastelusta, mutta korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2019:31 linjannut, ettei asiaa ratkaistaessa tilannetta tule punnita pelkästään tunnusmerkistötasolla, vaan konkurrenssitilannetta ratkottaessa tulee kiinnittää huomiota myös kulloinkin käsillä olevan tapauksen tosiseikkoihin.²¹² Lainkonkurrenssitilanne on ratkaistavissa siten vasta, kun myös kyseisen tapauksen tosiseikat on otettu huomioon.²¹³ Tapauksen tosiseikat voivat joko puoltaa lainkonkurrenssin olemassaoloa tai puhua sitä vastaan.²¹⁴ Tosiseikkojen suhteen merkitystä voidaan antaa tekijän yhtenäiselle tahtotilalle ja tekokokonaisuuden yhtenäisyydelle. Myös asianomistajatahojen yhtenäisyydellä voi olla merkitystä.²¹⁵ Lopulta lainkonkurrenssitilanne ratkeaa kokonaisharkinnan perusteella, jossa otetaan huomioon tunnusmerkistötasolla tehty tarkastelu ja tosiseikat.²¹⁶

Työturvallisuusrikosten kohdalla konkurrenssitilanteissa on kyse esimerkiksi siitä, miten pahoinpitely tai vammantuottamus ja työturvallisuusrikos suhtautuvat toisiinsa. Työrikkosten sääntelyä koskevista rikoslain esitöistä käy suoraan ilmi, että rikoslain 21 luvun säännöksiä kuolemantuottamuksesta, vammantuottamuksesta ja vaaran aiheuttamisesta voidaan soveltaa myös työturvallisuussäännösten tultua rikotuiksi.²¹⁷ Työturvallisuusri-

²⁰⁹ Kallio 2018, s. 31.

²¹⁰ Piippo 2022, s. 646, 648.

²¹¹ Luoto 2022, s. 411; Piippo 2022, s. 661, 666.

²¹² KKO 2019:31, kohta 17.

²¹³ Luoto 2022, s. 406.

²¹⁴ Piippo 2022, s. 656.

²¹⁵ Luoto 2022, s. 414–416; Piippo 2022, s. 655, 659.

²¹⁶ Luoto 2022, s. 418.

²¹⁷ HE 94/1993 vp, s. 168.

kos ja kuoleman- tai vammantuottamusrikos sekä vaaran aiheuttaminen eivät siis ole toisiinsa nähden lainkonkurrenssisuhteessa, jolloin estettä molempien syyksilukemiselle ei ole.²¹⁸

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään työturvallisuusrikoksen suhdetta henkisen pahoinpitelyn, työsyrynnän ja työaika-suojelurikoksen tunnusmerkistöihin. Kyseiset nimikkeet ovat valikoituneet tutkimukseen mukaan pääasiassa tutkijan oman mielenkiinnon vuoksi, mutta myös siksi, että niihin on otettu kantaa tutkimuksen oikeustapaustutkimuksessa, joka on kerätty työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön perusteella. Kyseeseen voisi joissain tapauksissa tulla myös esimerkiksi virkavelvollisuuden rikkominen²¹⁹. Ennen seksuaalirikosluvun uudistusta on annettu työturvallisuusrikoksen ohella tuomioita myös seksuaalisesta hyväksikäytöstä²²⁰, mutta juuri uudistuneiden seksuaalirikosten tunnusmerkistöjen ja työturvallisuusrikoksen väliseen suhteeseen ei ole tässä tutkimuksessa mahdollista paneutua.

5.2 Työturvallisuusrikos ja pahoinpitely

Rikoslain 21 luvun 5 §:n nojalla pahoinpitelystä tulee tuomita se, joka tekee toiselle ruumiillista väkivaltaa taikka tällaista väkivaltaa tekemättä vahingoittaa toisen terveyttä, aiheuttaa toiselle kipua tai saattaa toisen tiedottomaan tai muuhun vastaavaan tilaan. Lain esitöiden nojalla pahoinpitelyn tekemuodoissa sellaiset teot, joilla tahallisesti aiheutetaan toiselle vamma tai sairaus ovat rinnastettavissa sellaiseen fyysiseen väkivaltaan, joka aiheuttaa ruumiillisia vammoja.²²¹ Näin ollen pahoinpitelyyn on mahdollista syyllistyä myös syntyneen seurauksen perusteella, vaikka fyysistä väkivaltaa ei olisikaan käytetty. Kyse on tällöin niin sanotusta henkisestä pahoinpitelystä²²², joka edellyttää tekijässään osoitettavaa tahallisuutta.

²¹⁸ Matikkala – Tolvanen 2018, s. 1082.

²¹⁹ Rikoslain 40 luvun 9 §:n mukaan ”jos virkamies virkaansa toimittaessaan tahallaan muulla kuin edellä tässä luvussa tai 11 luvun 9 a §:ssä säädetyllä tavalla rikkoo virkatoiminnassa noudatettaviin säännöksiin tai määräyksiin perustuvan virkavelvollisuutensa, eikä teko huomioon ottaen sen haitallisuus ja vahingollisuus ja muut tekoon liittyvät seikat ole kokonaisuutena arvostellen vähäinen, hänet on tuomittava virkavelvollisuuden rikkomisesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi”. Virkavelvollisuuden rikkomisen ja työturvallisuusrikoksen välinen suhde on oikeuskäytännössä ollut esillä esimerkiksi Vaasan hovioikeuden 18.2.2020 asiassa R 19/166 antamassa ratkaisussa ja Rovaniemen hovioikeuden 3.5.2021 asiassa R 19/752 antamassa ratkaisussa.

²²⁰ Korkein oikeus on ennakkoratkaisussaan KKO 2010:1 tuominut toimitusjohtajan työturvallisuusrikoksen ja työsyrynnän lisäksi myös seksuaalisesta hyväksikäytöstä. Seksuaalisesta hyväksikäytöstä säädetään rikoslain 20 luvun 5 §:ssä.

²²¹ HE 94/1993 vp, s. 91, 95, 96.

²²² Kts. kuitenkin Oikeusministeriö 2023, jossa henkisestä pahoinpitelystä eli terveyden vahingoittamisesta ruumiillista väkivaltaa tekemättä on käytetty käsitettä psyykinen väkivalta.

Psykososiaalisen kuormituksen tilanteissa henkisessä pahoinpitelyssä on kyse siitä, että työntekijä joutuu toisen työntekijän, työnantajan tai tämän edustajan taholta sietämään mahdollisesti pitkiäkin aikoja epäasiallista käytöstä, mikä puolestaan kuormittaa psyykkistä jaksamista. Tässä tilanteessa tulee osoittaa, että työntekijän psyykkisen terveyden vahingoittuminen on syy-yhteydessä syytetyn menettelyyn.²²³ Terveyden vahingoittumisen asteen tulee olla vähäistä suurempi, sillä muuten kyse olisi rikoslain 21 luvun 7 §:n mukaisesta lievästä pahoinpitelystä. Toisaalta siinä tilanteessa, että tekijän toimintaa ei voida osoittaa tahalliseksi, menettelyä arvioidaan rikoslain 21 luvun 10 §:n mukaisena vammantuottamuksena.²²⁴

Työturvallisuusrikoksissa suojattava oikeushyvä on lähtökohtaisesti yhteisöllinen eli työpaikan työturvallisuus.²²⁵ Yleisesti ottaen säännöksellä voidaan katsoa suojattavan myös työnantajan omia työntekijöitä, muiden työnantajien työntekijöitä ja välillisesti myös sivullisia.²²⁶ Pahoinpitely puolestaan on henkilölliseen oikeushyvään eli terveyteen kohdistuva rikos.²²⁷

Työturvallisuusrikoksen liitännäisrikokseksi pahoinpitelyrikos voidaan katsoa henkisen pahoinpitelyn suhteen silloin, kun käsillä on tahallisuus ja tunnusmerkistössä tarkoitettu seuraus. Pahoinpitelyn tekotapa muodostuu työturvallisuusmääräysten rikkomisesta tai laiminlyönnistä, jonka edellytetään olevan syy-yhteydessä työntekijän terveyden vahingoittumiseen. Käytännössä työturvallisuusmääräysten vastaiseen menettelyyn perustuvan pahoinpitelyn syyksilukeminen edellyttää, että tekijä on pitänyt varsin todennäköisenä, että hänen menettelynsä aiheuttaa terveydellistä haittaa työntekijälle ja tämä haitta myös aiheutuu. Tahallisuus edellyttäne myös sitä, että työnantaja tai työnantajan edustaja mieltää vahingollisen toimintansa toistuvuuden sekä teon kohteena olevan työntekijän puolustuskyvyttömän aseman.

Itä-Suomen hovioikeus on 21.6.2017 asiassa R 16/1336 antamassaan ratkaisussa arvioinut sitä, oliko työnantajan edustaja syyllistynyt työturvallisuusrikoksen lisäksi myös pahoinpitelyyn. Pahoinpitelyä koskeneen teonkuvauksen mukaan työnantajan edustaja oli vahingoittanut työntekijän terveyttä muun muassa kohtelemalla työntekijää epäasiallisesti huutamalla, kyseenalaistamalla ja vähättelemällä tämän osaamista, käyttämällä

²²³ Oikeusministeriö 2023, s. 14.

²²⁴ Kts. HE 94/1993 vp, s. 95–96. Lain esitöiden mukaan sellainen toisen terveyttä vahingoittava teko, joka ei ole tahallinen, ei ole pahoinpitely vaan vammantuottamus.

²²⁵ HE 94/1993 vp, s. 167.

²²⁶ Nuutila 2006, s. 150.

²²⁷ HE 94/1993 vp, s. 86.

muita työntekijöitä kommunikoidakseen kyseisen työntekijän kanssa ja kieltämällä yhteydenpito muihin työntekijöihin. Väitetyn yhteydenpidon kieltämisen suhteen asiassa kävi kuitenkin ilmi, ettei työntekijä ollut noudattanut tällaista kieltoa. Hovioikeus päätyi siihen, ettei asiassa saatu selvitys riittänyt osoittamaan, että työnantajan edustajan menettely olisi vahingoittanut työntekijän terveyttä siltä osin kuin syyte koski muiden työntekijöiden käyttämistä kommunikointiin kyseisen työntekijän kanssa ja yhteydenpidon kieltämistä muihin työntekijöihin. Sen sijaan asiassa oli saatu selvitettyä, että työnantajan edustaja oli huutanut työntekijälle sekä kyseenalaistanut ja vähätellyt tämän osaamista. Lääketieteellisen selvityksen ja henkilötodistelun avulla voitiin osoittaa, että työnantajan edustajan menettelystä oli aiheutunut työntekijälle syytteen teonkuvauksessa selostetut oireet ja työkyvyn menettäminen.

Tahallisuusarvion suhteen hovioikeudessa tuli vielä arvioida sitä, oliko työnantajan edustajan huutaessaan työntekijälle sekä kyseenalaistaessaan ja vähätellessään tämän osaamista täytynyt pitää varsin todennäköisenä, että työntekijälle aiheutuu syytteessä kuvatut oireet ja työntekijä sairastuu sekä henkisesti että fyysisesti. Olosuhteet olivat olleet sellaiset, että työnantajan edustaja oli käynyt työntekijän toimipisteessä vain noin kerran kuukaudessa. Työnantajan edustajan ja työntekijän välinen yhteydenpito oli tapahtunut pääosin puhelimitse noin kerran viikossa. Työntekijällä ei ollut ollut aiempia sairauslomia. Näitä seikkoja punnittuaan hovioikeus arvioi, ettei työnantajan edustaja ollut voinut omien havaintojensa ja tietämyksensä perusteella pitää varsin todennäköisenä, että hänen huutamisestaan sekä työntekijän osaamisen vähättelemisestä ja kyseenalaistamisesta aiheutuu työntekijälle syytteessä kuvatut seuraukset. Myöskään se seikka, että kertomansa mukaan työntekijä oli ilmoittanut työnantajan edustajalle, ettei kestä tämän huutamista, ei antanut aihetta arvioida työnantajan edustajan tahallisuutta toisin. Työnantajan edustaja ei voitu puuttuneen tahallisuuden vuoksi tuomita pahoinpitelystä, mutta sen sijaan hänen menettelensä katsottiin täyttäneen vammantuottamuksen tunnusmerkistön.

Sen sijaan Helsingin hovioikeus on 6.2.2015 asiassa R 14/809 antamassaan ratkaisussa päättänyt syyksilukevaan tuomioon pahoinpitelystä, kun työnantajan edustaja oli toistuvasti kohdellut alaistaan henkisesti kaltoin. Työnantajan edustajan katsottiin tulleen tietoiseksi työntekijän kokemasta kuormittumisesta jo vuonna 2006 työntekijän itse kerrottua kokemuksistaan työnantajan edustajalle. Työntekijä oli jäänyt ensimmäisen kerran sairauslomalle vuonna 2008 heti sen jälkeen, kun työnantajan edustaja oli moittinut häntä. Viimeistään tässä vaiheessa työnantajan edustajan oli täytynyt ymmärtää, että hänen menettelensä aiheuttaa työntekijän henkisen terveyden vahingoittumista. Tästä huolimatta

työnantajan edustaja ei ollut muuttanut käytöstään vaan oli päinvastoin seuraavan vuoden aikana lakannut kokonaan kommunikoimasta kyseisen työntekijän kanssa. Työnantajan edustaja ei ollut muuttanut omaa käyttäytymistään vielä siinäkään vaiheessa, kun työterveyshuolto ja myöhemmin vielä aluehallintovirasto olivat olleet häneen yhteydessä työntekijän kohtelun vuoksi. Näillä seikoilla voitiin osoittaa työnantajan edustajan toimineen tahallisesti, sillä hänen oli täytynyt pitää toimiansa varsin todennäköisenä seurauksena sitä, että hänen menettelynsä vahingoittaa työntekijän terveyttä.

5.3 Työturvallisuusrikos ja työsyRJintä

TyösyRJinnän rangaistavuudesta säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä. Sen mukaan työsyRJinnästä tuomitaan ”työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan tai 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella”. TyösyRJintärikoksissa on huomattava, että edellytetyn epäedulliseen asemaan asettamisen ja syRJintäperusteen välillä tulee olla riittävä asiallinen yhteys. Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2018:46 todennut, että riittävänä asiallisena yhteytenä voidaan pitää sitä, että syRJintäperuste on tosiasiallisesti vaikuttanut siihen menettelyyn, jolla työntekijä on asetettu epäedulliseen asemaan.²²⁸

Työturvallisuusrikoksen kriminalisoinnilla suojellaan edellä kuvatusti työn turvallisuutta ja terveellisyttä, kun taas työsyRJintärikoksen kriminalisoinnilla suojellaan työntekijöiden tasa-arvoista kohtelua.²²⁹ Lisäksi on huomioitava, että työsyRJintä on rangaistava ainoastaan tahallisena. Psykososiaalisen kuormituksen kontekstissa työnantajan edustajan on mahdollista syyllistyä rikoslaissa rangaistavaksi säädettyyn työsyRJintään, mikäli tämä asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan esimerkiksi harjoittamalla itse seksuaalista häirintää työntekijää kohtaan. TyösyRJintärikos voi täytyä myös silloin, jos työnantaja tai työnantajan edustaja asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan laiminlyömällä velvollisuutensa puuttua häirintään sen lopettamiseksi sen jälkeen, kun on saanut tietoonsa työntekijään kohdistuvan seksuaalista häirintää.

²²⁸ KKO 2018:46, kohta 16.

²²⁹ HE 94/1993 vp, s. 170–172.

Työturvallisuusrikoksen ja työsyryjinnän välinen suhde on oikeuskäytännössä ollut arvioitavana esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2010:1. Kyseisessä tapauksessa asianomistajat olivat olleet juuri ammattiin valmistuneita ja työsuhteen aloittaneita nuoria naisia, jotka olivat olleet koeajalla. Oikeus katsoi asianomistajien olleen erityisen riippuvaisessa asemassa ja vastaajan käyttäneen tätä riippuvuussuhdetta törkeästi väärin tilanteessa, jossa selvästi vanhempi vastaaja oli ollut toimitusjohtajan ja esimiehen asemassa asianomistajiin nähden ja hänellä oli ollut mahdollisuus vaikuttaa heidän työsuhteidensa jatkumiseen. Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön suhteen toimitusjohtajan katsottiin seksuaalisella häirinnällään rikkoneen rikoslain 47 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin tavoin työturvallisuusmääräyksiä eli työturvallisuuslain 28 §:ää. Työsyryjinnässä oli kyse siitä, että toimitusjohtaja oli seksuaalisella hyväksikäytöllään epäasiallisista syistä asettanut naispuoliset työntekijät työsuhteen aikana epäedulliseen asemaan heidän sukupuolensa perusteella ja syyllistynyt siten tasa-arvolain mukaiseen kiellettyyn syrjintään työelämässä, josta rangaistaan tasa-arvolain 14 a §:n mukaisesti rikoslain 47 luvun 3 §:ssä säädetyllä tavalla. Korkein oikeus tuomitsi toimitusjohtajan työturvallisuusrikoksesta ja työsyryjinnästä sekä lisäksi vielä seksuaalisesta hyväksikäytöstä.²³⁰

Vastaavasti Itä-Suomen hovioikeuden 4.7.2018 asiassa R 17/742 antamassa ratkaisussa katsottiin, että yleisenä lähtökohtana voidaan pitää sitä, että työsyryjintärikos ei sisälly ankarammin rangaistavaan työturvallisuusrikokseen, koska työsyryjintää koskevaan rangaistussäännökseen ei sisälly toissijaisuuslauseketta. Myöskään sitä seikkaa, että työturvallisuusrikoksesta tuomittava enimmäisrangaistus on ankarampi kuin työsyryjinnästä tuomittava enimmäisrangaistus, ei voida pitää konkurrenssi-arvioinnissa ratkaisevana. Kulloistakin tapahtumainkulkua tulee siten tarkastella kokonaisuutena, jossa on otettava huomioon käsillä olevan tapauksen tosiseikat sekä erityisesti mainittujen rangaistussäännösten kriminalisointien suojelukohteet.²³¹

Työsyryjinnän ja työturvallisuusrikoksen välinen konkurrenssitilanne on ollut arvioitavana vielä esimerkiksi Itä-Suomen hovioikeuden 18.12.2015 asiassa R 15/373 antamassa ratkaisussa. Tapauksessa oli kyse siitä, että esimiesasemassa toiminut henkilö oli kohdistanut naispuolisiin työntekijöihin sekä sanallista että fyysistä seksuaalissävytteistä häirintää. Hovioikeuden perusteluiden mukaan, vaikka työnantajan tai tämän edustajan toiminnassa olisikin ollut kyse yhdestä tapahtumien kulun kokonaisuudesta, kyseinen kokonaisuus ei kuitenkaan välttämättä perustunut yhteen ja samaan tahtotilaan. Hovioikeus

²³⁰ KKO 2010:1, kohdat 13, 17, 25.

²³¹ Kyseisessä tapauksessa syyte työsyryjinnästä oli esitetty toissijaisena eikä rinnakkaisena.

otti huomioon, että työturvallisuusrikoksen ja työsyryjinnän kriminalisointien taustalla on eri oikeushyvät. Kun työturvallisuusrikoksella ja työsyryjinnällä suojataan eri kohteita eikä jälkimmäinen tyhjenny ensin mainittuun, tuomitseminen molemmista nimikkeistä oli mahdollista. Vaikka molempien nimikkeiden taustalla olisi seksuaalinen häirintä, työturvallisuusrikos ja työsyryjintärikos ovat kuitenkin eri rikoksia.²³²

5.4 Työturvallisuusrikos ja työaika-suojelurikos

Psykososiaalisen kuormituksen yhteydessä mielenkiintoinen kysymys on, voiko liiallinen ylitöiden teettäminen tulla rangaistavaksi myös työturvallisuusrikoksena, kun ylitöiden enimmäismäärästä säädetään työturvallisuuslain sijasta työaikalaisissa (872/2019). Työaikalain säännöksiin kohdistuvat rikkomukset tulevat pääasiassa rangaistaviksi työaikalain 44 §:n tarkoittamana työaika-rikkomuksena tai rikoslain 47 luvun 2 §:ssä säädettyinä työaika-suojelurikoksena.

Rikoslain 47 luvun 2 §:ssä säännellystä työaika-suojelurikoksesta on tuomittava ”työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta 1) työntekijän vahingoksi laiminlyö työaika- tai vuosilomakirjanpidon, pitää sitä väärin, muuttaa, kätkee tai hävittää sen tai tekee sen mahdottomaksi lukea tai 2) menettelee työaika- tai vuosilomalainsäädännössä rangaistavaksi säädetyllä tavalla työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta”. Työaika-suojelurikoksen rangaistus-säännökseen ei ole sisällytetty toissijaisuuslauseketta. Sen sijaan rikoslain esitöissä on katsottu työaikalainsäädännön rikkomisen voivan tulla rangaistavaksi yhdessä työturvallisuusrikoksen kanssa siinä tilanteessa, että rikkomuksella on aiheutettu työturvallisuuden vaarantumisiksi katsottava seuraus.²³³ Työaika-suojelurikoksen suhteen on kuitenkin huomioitava, että nimikkeen syyksilukeminen edellyttää joko tahallisuutta tai törkeää huolimattomuutta²³⁴.

Vaasan hovioikeus on 14.1.2015 asiassa R 14/493 antamassaan ratkaisussa arvioinut työaika-suojelurikoksen ja työturvallisuusrikoksen välistä suhdetta. Käräjäoikeudessa toimitusjohtaja oli tuomittu työturvallisuusrikoksesta, koska hänen katsottiin rikkoneen huolimattomuudesta työturvallisuusmääräyksiä muun muassa laiminlyömällä työaika-kirjanpi-

²³² Kts. vastaavasti myös Turun hovioikeuden 17.4.2014 asiassa R 13/1674 antama ratkaisu.

²³³ HE 94/1993 vp, s. 166.

²³⁴ Rikoslain 3 luvun 7 §:n 2 momentin mukaan ”se, pidetäänkö huolimattomuutta törkeänä, ratkaistaan kokonaisarvostelun perusteella. Arvostelussa otetaan huomioon rikotun huolellisuusvelvollisuuden merkittävyys, vaarannettujen etujen tärkeys ja loukkauksen todennäköisyys, riskinoton tietoisuus sekä muut tekoon ja tekijään liittyvät olosuhteet”. Kts. tarkemmin törkeästä tuottamuksesta HE 44/2002 vp, s. 97–98; Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 237–241; Tapani – Tolvanen – Hyttinen 2019, s. 350–358.

don asianmukaisen pitämisen. Laiminlyönnin seurauksena työntekijät olivat voineet pääsääntöisesti päättää itse tekemänsä ylityön määrästä, jolloin useat työntekijät olivat voineet joutua kohtuuttoman rasituksen kohteeksi ylityön aiheuttaman kuormittavuuden vuoksi. Hovioikeuden mukaan laajasti tarkasteltuna sekä työturvallisuusrikoksessa että työaika-suojelurikoksessa suojeltavana oikeushyvinä on työntekijöiden suojeleminen. Toisaalta kun työaika-suojelurikoksessa suojeltavina oikeushyvinä ovat myös viranomaisten mahdollisuus selvittää työaikalainsäädännön noudattamista ja työntekijöiden taloudellisen aseman suojaaminen, tuli konkurrenssitilannetta tulkita niin, ettei työturvallisuusrikosta koskeva rangaistussäännös kata työaika-suojelurikoksessa rangaistavaksi säädettyä käyttäytymistä kaikilta osin. Kun työaika-kirjanpidon laiminlyöminen oli ollut työntekijöille vahingollista ja toimitusjohtajan menettelyn katsottiin olevan törkeän huolimaton, toimitusjohtaja tuomittiin hovioikeudessa myös työaika-suojelurikoksesta.

Työaika-suojelurikoksen suhteen merkittävä ennakkotapaus on melko tuore korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2021:52, jossa oli kyse ylitöiden teettämisestä. Työaikalaisissa sallittu ylitöiden enimmäismäärä oli 250 tuntia, mutta työntekijät olivat tehneet ylitöitä 111,5–694,75 tuntia yli laissa sallitun enimmäismäärän. Korkein oikeus otti ensiksi kantaa siihen, voidaanko työaikalakia pitää rikoslain 47 luvun 8 §:n määritelmäsäännöksessä tarkoitettuna muuna työturvallisuutta koskevana lakina. Korkeimman oikeuden mukaan työnantajan ei ole mahdollista syyllistyä työturvallisuusrikokseen rikkomalla työaikalaisissa säädettyä työaikaa ja ylitöiden määrää koskevia säännöksiä, sillä näissä työaikalain määräyksissä ei ole kyse työturvallisuusmääräyksistä.²³⁵ Sen sijaan ainakin työaikalainsäädännössä sallittua selvästi suurempien ylityömäärien teettämistä voidaan pitää joissain tapauksissa myös työturvallisuuslain säännösten vastaisena menettelynä. Yksiselitteistä rajaa tälle ei ole kuitenkaan mahdollista asettaa, vaan ylityökertymien määrää tulee arvioida tilannekohtaisesti ottaen huomioon esimerkiksi työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja se, onko liian suurten ylityömäärien teettäminen ollut jatkuvaa tai toistuvaa vai ainoastaan tilapäistä tai satunnaista. Myös työtehtävien laatu voi olla merkityksellinen seikka siten, että työturvallisuuslain säännösten vastainen tila voi aiheutua esimerkiksi jatkuvaa keskittymistä ja tarkkaavaisuutta vaativassa työssä vähäisemmällä sallitun ylityömäärän ylittämällä kuin muun tyyppisessä työssä.²³⁶

²³⁵ Kts. tarkemmin arvioinnista KKO 2021:52, kohdat 11–19.

²³⁶ KKO 2021:52, kohdat 25, 29 ja 30.

Ratkaisussa korkein oikeus ei antanut merkitystä sille seikalle, että työntekijät olivat tehneet ylitöitä oma-aloitteisesti eli työnantajalta edellytetään puuttumista myös vapaaehtoisten ylitöiden suhteen. Tämä perustuu siihen, että työnantajalla on velvollisuus estää työntekijöitä menettelemästä tavalla, joka vaarantaa heidän oman työturvallisuutensa. Kyseisessä tapauksessa työnantajan edustajien laiminlyöntiä korosti se, että työntekijöiden työtehtävät olivat liittyneet moottoriajoneuvojen kuljettamiseen. Ainakin yksi työntekijöistä oli käynyt lääkärissä ja jäänyt uupumuksen vuoksi sairauslomalle, mutta työnantajan edustajat eivät olleet siitä huolimatta puuttuneet asiaan.²³⁷

Kun työnantajan edustajien katsottiin menettelyllään laiminlyöneen työturvallisuuslain 8 §:stä, 10 §:stä ja 25 §:stä seuraavat velvollisuutensa, heidän katsottiin rikkoneen työturvallisuusmääräyksiä rikoslain 47 luvun 1 §:n 1 kohdassa tarkoitettuun tavoin. Menettelyllään työnantajan edustajat olivat kuormittaneet työntekijöitä runsaasti yli työaikaissa sallitun määrän menevillä ylitöillä ja samalla laiminlyöneet huolehtia siitä, etteivät työntekijät kuormitu työssään liikaa. Tällaisella menettelyllään he olivat työaika-suojelurikoksen ohella syyllistyneet myös työturvallisuusrikokseen.²³⁸

Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2021:52 perusteluissa voidaan katsoa painottuvan keskeisesti lainsäädännön tavoite eli työntekijöiden suojeleminen. Ratkaisussa korostuu myös työnantajan velvollisuus seurata aktiivisesti työntekijöidensä ylityömääriä sekä velvollisuus puuttua riittävän ajoissa tiedossaan oleviin suuriin ylityömääriin ja niistä johtuvaan työntekijöiden kuormittumiseen.

²³⁷ KKO 2021:52, kohdat 10, 32 ja 33.

²³⁸ KKO 2021:52, kohdat 33–34.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen aiheena on ollut se, millaiset työn psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvät tilanteet voivat aktualisoida työnantajalle tai tämän edustajalle rikosoikeudellisen vastuun työturvallisuusrikoksesta. Lisäksi tutkimuksessa on tarkasteltu lyhyesti työturvallisuusrikoksen konkurrenssisuhdetta henkiseen pahoinpitelyyn, työsyryntään ja työaikaosuojelurikokseen. Työsuojelun painopiste on nykyisin ennakolta vaikuttavien keinojen käytössä, mutta silti rikosoikeudellisten rangaistusten voidaan katsoa olevan tarpeellisia sellaisia työntekijöiden asemaa vakavasti loukkaavia menettelyjä varten, joiden varalta ei ole käytettävissä mitään riittävän tehokkaita tai toimivia muita keinoja. Sekä työntekijän heikompi asema työnantajaan nähden että lainsäädännön taustalla vaikuttava tarkoitus työntekijöiden suojelusta puoltavat sellaista näkökulmaa, ettei työnantajan rikosoikeudellisen vastuun poistavia seikkoja ole syytä tulkita kovinkaan laveasti. Toisaalta voidaan pitää tärkeänä sitä, että työnantajat eivät joudu rikosoikeudelliseen vastuuseen työntekijöiden kaikesta mahdollisesta kuormittumisesta ja jaksamisesta, koska myös työntekijällä on iso vastuu itsestään, omasta hyvinvoinnistaan ja asioiden esille tuomisesta.

Nykyinen työturvallisuuslaki on noin 20 vuotta vanha. Lakia säädettäessä psykososiaalista kuormitusta työelämässä ei nähty vielä yhtä merkittävänä haasteena kuin tänä päivänä. Asiaryhmänä psykososiaalinen kuormitus on kuitenkin kasvava ja vaikka työnantajan tai työnantajan edustajan vastuun määrittäminen näissä tapauksissa ei usein ole helppoa, se on kuitenkin välttämätöntä.

Kun työturvallisuustilanteita tarkastellaan rikosoikeuden näkökulmasta, on muistettava laillisuusperiaatteen merkitys sovellettaessa työturvallisuuslain säännöksiä, jotka sisältävät verrattain tulkinnanvaraisia käsitteitä. Työnantajalta edellytetään työturvallisuuslaissa sekä ennaltaehkäiseviä että varsinaiseen kuormitusepäilyyn liittyviä toimia. Ennaltaehkäisevät toimet liittyvät kuormitustekijöiden selvittämiseen ja vaarojen arviointiin, toimenpiteisiin kuormitustekijöiden aiheuttaman vaaran välttämiseksi sekä työympäristön, työyhteisön tilan ja työtapojen jatkuvaan tarkkailuun. Varsinaisen kuormitusepäilyn käsitteellä ollessa työnantajan on selvitettävä työntekijän kuormittumisen syyt ja käytettävissä olevin keinoin ryhdyttävä toimenpiteisiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Psykososiaalista kuormitusta käsittelevissä oikeustapauksissa on kysymys siitä, minkälainen kohtelu ja minkälainen rasitus työyhteisössä on kokonaisuutena arvioiden hyväk-

syttävää. Työnantajan tai tämän edustajan rikosoikeudellisen vastuun kannalta edellytyksenä on, että kuormittavuus on syntynyt työssä. Jos työntekijä kokee kuormittavuutta haitallisissa määrin, tulee arvioida sitä, ovatko työnantajan asian vuoksi suorittamat toimet olleet riittäviä ja onko työntekijän kuormittuminen syy-yhteydessä työnantajan tai työnantajan edustajan menettelyyn.

Tämän tutkimuksen ja käytetyn aineiston perusteella voidaan todeta, että rajanveto työturvallisuuslain vastaisen ja sallitun psykososiaalisen kuormituksen välillä on vaikeaa, sillä kyseessä on sellainen työturvallisuuden ala, jossa harkinnalla on erityisen suuri merkitys. Rikoslaisissa työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistössä ei edellytetä työntekijän terveyden tai turvallisuuden vaarantamista, vaan sen sijaan työturvallisuusrikos edellyttää työturvallisuusmääräysten vastaista olotilaa. Psykososiaalista kuormitusta koskevissa tapauksissa työturvallisuuslain 25 § ja 28 § asettavat kuitenkin omat kriteerinsä kuormitukselle, jolloin kuormitukselta edellytetään sitä, että se on työntekijän terveyttä vaarantavaa.

Työturvallisuuslain 25 §:n mukaisesta työturvallisuusmääräysten vastaisesta tilanteesta on kyse esimerkiksi silloin, jos työnantaja on selvittänyt työntekijän kuormittumisen syitä puutteellisesti taikka työnantaja ei ole ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin, vaikka työntekijän kuormittumisen syiksi olisikin todettu terveyttä vaarantavia työn kuormitustekijöitä. Kyse voi olla myös siitä, että työnantaja ei ole ryhtynyt toimenpiteisiin riittävän varhaisessa vaiheessa tai työnantajan tekemät toimenpiteet eivät kohdistu todettuihin haitallisiin kuormitustekijöihin. Työntekijän terveyden vaarantumisen suhteen ei edellytetä konkreettista terveyden vahingoittumista, vaan konkreettinen terveyden vaarantumisen uhka riittää täyttämään työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön. Konkreettisen terveyden vaarantumisen uhka edellyttää kuitenkin kuormitukselta jonkinlaista toistuvuutta eli pelkkä yksittäinen kuormitustilanne ei vielä aiheuta rikosoikeudellista vastuuta työturvallisuusrikoksesta.

Myös työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittama häirintä tai epäasiallinen kohtelu voi täytyä hyvin erityyppisillä menettelyillä. Olennaista on kuitenkin aina toiminnan arviointi objektiivisin kriteerein. Yleistäen merkitystä voidaan antaa ainakin menettelyn nöyryyttävyydelle ja käyttäytymisen pitkäkestoisuudelle. Lievemmän menettelyn tilanteissa huomio kiinnittyy enemmän menettelyn toistuvuuteen tai jatkuvuuteen, kun taas seksuaalista häirintää koskevissa tilanteissa työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistö voi täytyä jo yhden kerran perusteella. Toisaalta tältäkin osin työnantajan puuttumisvelvollisuuden riittävyyden arviointiin vaikuttaa se, minkä asteista seksuaalinen häirintä on ollut.

Fyysisiin työturvallisuuden loukkauksiin verrattuna työn psykososiaalisen kuormituksen aiheuttamat ongelmat ovat korostetun subjektiivisia ja myös työntekijällä itsellään on jonkinlainen velvollisuus tuoda työpaikalla havaitsemiaan epäkohtia esille. Voidaan sanoa, että esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantajan edustajan käytös ei ole selkeästi yleisten sopivaisuussääntöjen vastaista, mutta kuitenkin sillä tavalla epäasiallista, että yksittäinen työntekijä kokee sen ahdistavana, työntekijän aktiivisuuden merkitys epäasiallisen kohtelun esilletuomisessa korostuu. Työntekijän oman aktiivisuuden merkitys epäasiallisen kohtelun esilletuomisessa siis kasvaa, mitä lähempänä sallittavuuden rajoja arvioitavana olevassa käytöksessä liikutaan ja mitä subjektiivisemmasta kokemuksesta on kyse.

Jos sen sijaan yleisten sopivaisuussääntöjen mukaisen sallitun toiminnan raja ylitetään selvästi, työnantajan edustajan edellytetään jo asemansa puolesta tunnistavan toimivansa väärin ja korjaavan menettelyään. Mikäli näin ei tapahdu, työnantajan edustajan voidaan katsoa epäasiallisella käytöksellään rikkoneen työturvallisuusmääräyksiä ja syyllistyneen työturvallisuusrikokseen, vaikka erityistä tiedoksiantoa ei voitaisikaan näyttää työntekijän tai muun tahon toimesta tapahtuneen.

Työnantajalta tai työnantajan edustajalta edellytettävien toimenpiteiden suhteen olen-
naista on asian selvittely monipuolisesti. Esimerkiksi pelkkä kahdenkeskinen keskustelu häirinnästä epäillyn kanssa ei ole riittävä toimenpide, vaan selvityksen on oltava puolueetonta ja riittävää. Myös viivyttely häirintäasian selvittelyssä tai toimenpiteisiin ryhtymisessä voi tarkoittaa työturvallisuusvelvoitteiden laiminlyöntiä ja rikosvastuuta työturvallisuusrikoksesta.

Tutkimuksessa käsitellyn oikeustapausaineiston perusteella suurimmassa osassa seksuaaliseen häirintään perustuvissa työturvallisuusrikoksissa on kyse tilanteista, joissa esihenkilöasemassa toimiva työnantajan edustaja on syyllistynyt häirintään. Tällaisella menettelyllä työnantajan edustaja syyllistyy työturvallisuusrikokseen rikkomalla työturvallisuuslain 8 §:n mukaista velvollisuuttaan huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä ja toisaalta myös laiminlyömällä ryhtyä työturvallisuuslain 28 §:n mukaisesti käytettävissään oleviin toimiin epäkohdan poistamiseksi. Myös työturvallisuusrikos tahallisenä tekemuotona näyttää liittyvän ennen muuta sellaisiin tapauksiin, joissa työnantajan edustaja syyllistyy seksuaaliseen häirintään. Vakiintuneesti tällöin katsotaan, että työnantajan edustajan on täytynyt ymmärtää, että hänen harjoittamastaan seksuaalisesta häirinnästä aiheutuu vaaraa työntekijän terveydelle.

Tutkimuksessa on oikeuskäytäntöä ja muita oikeuslähteitä analysoimalla tehty johtopäätöksiä, milloin työnantajan tai työnantajan edustajan on katsottu rikkoneen tai laiminlyöneen työturvallisuuslain 25 §:n tai 28 §:n mukaisen toimimisvelvoitteen. Kun jonkinasteista psykososiaalista kuormitusta liittyy väistämättä kaikkeen työhön, on rajanveto eräänlaisen tavanomaisen kuormittumisen ja terveyttä vaarantavan kuormittumisen välillä varsin hankalaa, sillä kuormitusta voidaan pitää terveyttä vaarantavana myös ilman sairauspoissaoloja tai työntekijän konkreettista terveyden menettämistä. Voidaankin sanoa, ettei ole asetettavissa yhtä yleistä tasoa, mitä toimia työnantajalta edellytetään kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Työnantajan toimimisvelvoite määräytyy siten lopulta yksittäisen tapauksen perusteella, koska konkreettisen tapauksen seikoilla on lopulta ratkaiseva merkitys työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttymisen kannalta.

Psykososiaalisen kuormituksen tilanteissa työturvallisuusrikos ei kuitenkaan ole välttämättä ainoa rikosnimike, jonka täyttymistä tulee arvioida. Konkurensiarvioinnin yhteydessä erityistä huomiota tulee nimittäin kiinnittää siihen, että kaikki eri rikostunnusmerkistöillä suojattavat oikeushyvät ja niiden loukkaukset tulevat oikeudellisesti arvioitavaksi. Toisaalta pelkkien oikeushyvien tarkastelu ei ole riittävää, vaan huomiota on kiinnitettävä myös käsillä olevan tapauksen tosiseikkoihin. Lainkonkurrenssitilanne on ratkaistavissa kokonaisharkintaa käyttäen, kun sekä tunnusmerkistötasolla tehty vertailu että yksittäisen tapauksen tosiseikat on otettu huomioon. Tutkimukseen valittujen pahoinpitelyn, työsyrynnän ja työaika-suojelurikoksen tunnusmerkistöjen kannalta olennainen ero suhteessa työturvallisuusrikokseen on vaadittava syyksilukemisen aste, sillä kyseisillä tunnusmerkistöillä suojataan erilaisia oikeushyviä kuin työturvallisuusrikoksella. Työturvallisuusrikoksen lisäksi työnantajan tai työnantajan edustajan syyksi voidaan lukea syyte henkisestä pahoinpitelystä, jos tahallisuuden vaatimus täyttyy ja pahoinpitelyn tekotapa eli käytännössä epäasiallinen kohtelu on syy-yhteydessä työntekijän terveyden vahingoittumiseen. Myös työsyrynnän tunnusmerkistön yhteydessä tahallisuuden vaatimuksen täytyminen on edellytyksenä sen syyksilukemiselle työturvallisuusrikoksen ohessa. Sen sijaan työaika-suojelurikoksen yhteydessä jo törkeä huolimattomuus on riittävä syyksilukemisen aste.