

# **Työsuojeluasioiden oikeuskäsittelyt**

ISSN 1455-4011  
ISBN 952-479-043-2  
Paino: Multiprint Oy

# SISÄLTÖ

JOHDANTO .....	4
A. TUOMIOISTUINTEN KÄSITELTÄVÄT TYÖSUOJELUASIAT .....	5
A 1 Rikosasiat .....	5
A 2 Vahingonkorvausasiat .....	5
A 3 Hallintomenettely ja hallintolainkäyttö .....	6
B. TYÖSUOJELUASIOIDEN LUONTEESTA .....	7
B 1 Työolojen oikeudelliset ohjausmekanismit .....	7
B 2 Työmenetelmäkehitys työpaikoilla .....	7
C. YHTEISTYÖ POLIISIN KANSSA ESITUTKINNASSA .....	8
D. SYYTTÄJÄN TOIMINTA .....	9
E. TYÖSUOJELUVASTUU JA RANGAISTUKSEN KOHDENTAMINEN .....	9
E 1 Työnantajan yleinen vastuu .....	10
E 2 RL 47:7 ja 47:8 .....	10
E 3 Tehtävien vaikutus vastuuseen .....	11
E 4 Kuka tuomitaan? .....	11
E 5 Vastuunjako oikeuskäytännössä .....	12
1. Ylin johto .....	12
2. Keskijohto .....	12
3. Työnjohto .....	12
4. Työntekijä .....	12
E 6 Erityisiä vastuutilanteita .....	13
E 7 Teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta vastaavat .....	13
E 8 Yhteinen työpaikka, vapaaehtoistyö .....	14
E 9 Yhteisen työpaikan suhteet .....	14
E 10 Yhteenvedoa vastuun perusteista .....	14
F. RIKOSHYÖDYN MENETTÄMINEN .....	14
G. OIKEUSHENKILÖN RANGAISTUSVASTUU .....	15
G 1 Samaistumisvastuu eli osallisuus .....	15
G 2 Oikeushenkilön tuottamus eli huolimattomuus .....	15
G 3 Oikeushenkilön anonyymi syyllisyysvastuu .....	16
H. KÄSITTELY TUOMIOISTUIMESSA TYÖSUOJELUVIRANOMAISEN KANNALTA .....	16
I. TYÖSUOJELUN ASiantuntemuksesta .....	17
J. ASiantuntemus ja huolellisuus työpaikalla .....	18
K. ENNALTAEHKÄISY JA JÄLKIVALVONTA .....	18

## JOHDANTO

Työsuojeluasiat tuomioistuinten työssä ovat näkyvältä merkitykseltään varsin vähäinen asiakokonaisuus. Voidaankin todeta, että vain harvoin työsuojeluasiat tulevat tuomioistuinten päätettäviksi. Tuomioistuinten käsittelemien rikoksia koskevien työsuojeluasioiden määrä on ollut keskimäärin 200 tapausta vuodessa. Työsuohderiidat jätetään tässä asianosaisten välisinä tarkastelun ulkopuolelle.

Rikosperusteisten työsuojeluasioiden saattaminen tuomioistuinten käsittelyyn on yleensä työsuojeluviranomaisten aloitteellisuuden varassa. Todella harvoin asianomistaja oma-aloitteisesti vie asian tuomioistuinkäsittelyyn. Vahingonkorvaustilanteessa toisinaan näin tapahtuu.

Asian syytteeeseenpano kuuluu syyttäjälle. Syyttäjän työskentelyyn vaikuttaa toisaalta esitutkinnan suorittajan, poliisin toiminta. Siihen taas olennaisesti vaikuttaa työsuojeluviranomaisen aktiivisuus ja asiantuntemus. Jos syyttäjä ei nosta syytettä, voi asianomistaja itse saattaa rikosasian oikeuskäsittelyyn.

# A. TUOMIOISTUINTEN KÄSITELTÄVÄT TYÖSUOJELUASIA

## A 1 Rikosasiat

Työrikoksista on pääosin säädetty rikoslain 47 luvussa.

Työsuojelun keskeinen tavoite on työturvallisuus. Tämän tavoitteen sisältö määräytyy työturvallisuuslain ja sen nojalla annettujen asetusten mukaan.

Työturvallisuuslain (738/2002) noudattaminen, johon oikeudellisesti perustuu työpaikkojen työturvallisuuden aineellinen sisältö, on laiminlyöntien tai rikkomisten suhteen myös pääosin kriminalisoitu. Tämä johtaa siihen, että työturvallisuuslain soveltamista käsitellään yleisissä tuomioistuimissa rangaistusten tuomitsemisen edellytyksenä.

Tuomioistuimissa oikeudenkäyntejä työrikosten johdosta on ollut vuosittain noin 100 kappaletta. Lähes yhtä suuri määrä työturvallisuusrikkomuksia käsitellään rangaistusmääräysmenettelyssä.

Rangaistusmääräyksiä muissa asioissa, lähinnä ajo- ja lepoaikarikkomusten johdosta, annetaan yli 500 kpl vuosittain.

Yleensä oikeudenkäynnissä rangaistavuus arvioidaan usein tilanteessa, jolloin työturvallisuuslain rikkomisen lisäksi on sattunut henkilövahinko. Kyseessä on tällöin yleensä työtapaturma tai ammattitauti. Samalla arvioidaan kuoleman tai vamman tuottamuksen tunnusmerkistöä ja sen rankaisemista.

## A 2 Vahingonkorvausasiat

Tavallisesti asianomistajan esittämä vahingonkorvausvaatimus työsuojeluasioissa käsitellään rikosasian yhteydessä. Vahingonkorvausasiaa joudutaan käsittelemään yleisessä tuomioistuimessa silloin, kun työssä on sattunut sellainen vahinko, jonka korvaus ei työtapaturman tai ammattitaudin korvausjärjestelmän mukaan ole vahinkoa kärsineelle riittävä tai niitä koskevia korvausjärjestelmiä ei voida soveltaa. Oikeudenkäynnin aiheuttaa yleensä henkilövahinko. Myös materiaallinen vahinko voi olla vahingonkorvauskanteen kohteena.

Ilman rikossyytettä vahingonkorvausasioita käsitellään harvoin. Näille asioille on olennaista, että vahingon aiheuttaneen tilanteen rikosperuste ei tule kyseeseen. Syyteoikeus saattaa olla vanhentunut tai asia on arvioitu sellaiseksi, että tapahtumaa ei kuitenkaan voitaisi pitää rangaistavana tekona. Oikeushenkilön vastuu on toisinaan täydentämässä vahingonkorvausvaadetta.

Kaikissa tilanteissa tapaturmavakuutuslaki ei aina riitä täyteen korvaukseen. Tästä seuraa, että vahingon kärsinyt halutessaan täyden korvauksen, jos asiaa ei sovita, toteuttaa vaatimuksensa oikeudenkäynnin kautta.

### A 3 Hallintomenettely ja hallintolainkäyttö

Työsuojeluviranomaiset suorittavat hallinnollisia tehtäviä, joista muodostuu työsuojeluhallinnon tärkein toimintakokonaisuus, työsuojeluvalvonta. Tähän kuuluu olennaisesti myös työsuojelutarkastusten tekeminen. Valvontakohteita on yli 260 000 työpaikkaa. Työsuojelutarkastuksia tehdään yli 20 000 vuositasolla. Tarkastuksen yhteydessä käydään läpi työpaikan työolosuhteet ja muut työsuojeluvalvontaan kuuluvat asiat. Tällöin käsitellään myös työsuhdeasioita, työsopimuslain mukaisia menettelyjä, työaikakysymyksiä, vuosilomia jne.

Tarkastuksen perusteella tarkastaja laatii tarkastuskertomuksen. Siihen sisältyy toimintaohjeita, kehotuksia tai suosituksia havaittujen epäkohtien ja puutteiden korjaamiseksi. Nämä ohjeet saavat oikeudellisen perustansa lainsäännöksistä tai muista työturvallisuusmääräyksistä, joihin samalla viitataan.

Korjausta tarkoittavia vaatimuksia annetaan työsuojeluasioissa noin 40 000–60 000 vuodessa. Yhdessä tarkastuskertomuksessa voi olla useita vaatimuksia.

Jos tarkastajan antama toimintaohje tai kehoitus jää tuloksettomaksi, työsuojelutoimisto työsuojeluviranomaisena voi uuden työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annetun lain (44/2006; valvontalaki) 15 §:n nojalla tehdä työnantajaa sitovan hallintopäätöksen. Tällöin epäkohta velvoitetaan korjattavaksi määräajassa. Tätä velvoitetta voidaan erilaisilla hallinnollisilla uhilla vielä tehostaa. Yleensä käytetään sakon uhkaa.

Velvoittavia päätöksiä annetaan vuosittain joitakin kymmeniä.

Tarkastaja voi antaa valvontalain 16 §:n mukaisena väliaikaisena käyttökieltona ratkaisun, jolla työnteko keskeytetään tai vaarallisen koneen tai laitteen käyttö tai työmenetelmän soveltaminen lopetetaan. Tarkastajan kiellon vahvistaa työsuojelupiirin työsuojelutoimisto.

Käyttökielto liittyy hengen- tai terveyden menettämisen vaaraan. Jos tällainen vaara on välitön, on väliaikainen käyttökielto myös aina annettava. Käyttökieltoja annetaan alle sata kertaa vuodessa. Jos asia ei ole kiireellinen, käyttökiellon antaa työsuojelutoimisto.

Työsuojelutoimiston päätöksistä voidaan valittaa ensiasteina hallinto-oikeuksiin. Hallinto-oikeuden päätöksestä voi valittaa edelleen korkeimpaan hallinto-oikeuteen.

Tuoteturvallisuuden osalta velvoittava päätöksenteko kuuluu keskitetysti sosiaali- ja terveysministeriölle. Sen työsuojeluosasto toimii työsuojelun valvontaa hoitavana viranomaisena. Ministeriö voi tehdä tämän ns. markkinavalvonnan tehostamiseksi valvontalain 18–21 §:n mukaiset päätökset. Ministeriön päätöksestä on oikeus valittaa edelleen korkeimpaan hallinto-oikeuteen.

Työsuojelun hallintoasioille on tyypillistä se, että niissä asian selvittäminen ja ratkaisu kuuluu työsuojeluviranomaiselle. Luonnollisesti työsuojeluviranomaiset kuulevat asianosaisia ja tarvittaessa hankitaan erilaisia asiantuntijalausuntoja. Tavoitteena on asian perinpohjainen selvittäminen ja tutkiminen ennen mahdollista päätöstä.

Hallintoasioiden käsittelyssä noudatetaan tutkimisperiaatetta. Hallintovalituksen johdosta työsuojeluviranomaisilla on asianosaisasema jatkovalituksen tekemiseksi. Hallintolainkäytön osalta ensiasteen muutoksenhaussa perinteinen asianosaiskäsite on laajentunut. Tämä on otettava huomioon asianosaisia kuultaessa sekä ensiasteessa että valituksia käsiteltäessä.

## B. TYÖSUOJELUASIOIDEN LUONTEESTA

Työsuojeluasioille on luonteenomaista työelämän monipuolinen poikkitieteellinen tuntemus ja työoloihin vaikuttavat menettelytavat. Työpaikoilla työolot perustuvat lähtökohtaisesti työnantajan toimintaan. Työnantajan on noudatettava työsuojelua koskevaa lainsäädäntöä. Osa tästä on laintasoista ja osa sitä täydentävää alemmanasteista lähinnä valtioneuvoston asetusten (ennen valtioneuvoston päätösten) muodossa annettua sitovaa säädöstä.

Alemmanasteisten säädösten sisältö on kirjoitustavan ja ilmaisun huomioon ottaen teknisluonteista. Sääntelyn perusteena ja tarkoituksena on osoittaa, miten työ voidaan tehdä turvallisesti ja miten tällöin otetaan huomioon erilaisia toimintatapoja, raja-arvoja ja käyttäytymissääntöjä.

Työsuojelusäädökset ja normit on Suomen liittyttyä 1.1.1994 ETA:een ja 1.1.1995 EU:n jäseneksi pyritty tekemään EU-lainsäädäntöä vastaaviksi. EU-oikeus muodostaa monipuolaisen kokonaisuuden. Lähtökohtana on Euroopan talousyhteisön perustamisasiakirja, ns. Rooman sopimus, josta on päivitetty ja uudistettu ns. Nizzan sopimus. Sitä voidaan tietyn edellytyksin sellaisenaan soveltaa alemmanasteisten oikeusnormien puuttuessa tai niiden rinnalla. Tarkempi työolojen ja tuoteturvallisuuden säädöstys tapahtuu joko regulaatioilla eli asetuksilla tai direktiiveillä. Direktiivi on tyypillisesti työoloja koskeva EU-normi. Direktiivi on lainsäädäntövelvoite EU:n jäsenmaalle eikä yleensä sellaisenaan velvoita yksittäistä työpaikkaa työolojen järjestelyssä. Regulaatio on sitova ja velvoittaa sellaisenaan.

Direktiivit toimeenpannaan kansallista lainsäädäntöä kehittämällä. Edelleen direktiivejä täydentävät monissa tapauksissa standardit. Nykyisin standardit voivat olla joko eurooppalaisia EN-standardeja tai maailmanlaajuisen ISO-järjestön standardeja. Pääosa standardeista on nykyisin tarkoitettu ei-sitoviksi. Niiden tehtävä on kuvata lähinnä hyviä suunnittelukäytäntöjä ja kellollisia mitoitusperusteita myös turvallisuuden kannalta.

### B 1 Työolojen oikeudelliset ohjausmekanismit

Työpaikan oloja ohjaava lainsäädäntö on laaja asiakokonaisuus, joka tulee tuntea kunkin työpaikan ja työn kannalta yksityiskohtaisesti. Lakeja täydentävät asetukset ja muut alemmanasteiset säännökset. Lait ja niiden soveltaminen ohjaavat osaltaan tuomioistuinten toimintaa sekä syyttäjiä ja myös poliisia. Toisaalta oikeuslaitoksen toiminnalla on heijastusvaikutuksia myös hallinnon toimintaan ja tätä kautta valvontakäytäntöön. Valvontakäytäntö ohjaa osaltaan työpaikkoja.

### B 2 Työmenetelmäkehitys työpaikoilla

Turvallinen työskentely edellyttää lainsäädännön mukaan myös turvallista tekniikkaa. Edelleen tulee käyttää sellaisia työmenetelmiä, että työskentely on tekijälleen mahdollisimman vaaraton ja haitatonta. Nämä asiat liittyvät turvallisuusjohtamiseen. Voidaan puhua myös työpaikalla vallitsevasta työsuojelukulttuurista.

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja huolehtii työpaikalla työoloista. Tähän kuuluu erilaisia turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Työnantajan velvollisuudet ovat moninaiset ja laajat. Työsuojelun järjestämisessä on olennaista, että työnantaja ensiksi selvittää työpaikalla esiintyvät haitta- ja

vaaratekijät ja niihin liittyvät riskit. Sen jälkeen työnantajan tulee laatia työpaikalle työsuojelun toimintaohjelma. Siinä käsitellään työturvallisuuteen ja terveyteen liittyviä kysymyksiä. Tämä ohjelma laaditaan yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa ja sitä on tarpeen mukaan päivitettävä. Työsuojelutoimet on myös toteutettava eli tehtävä tarpeelliset korjaukset ja parannukset. Näiden suoritusta on seurattava ja samoin on seurattava toimenpiteiden vaikutusta. Olennaista on, että työpaikalle syntyy turvallisuuden hallintaan systemaattinen menettelytapa.

Suuri osa työpaikan ongelmista liittyy ihmisten oikeaan ja turvalliseen toimintaan. Tällöin tiedottaminen, koulutus ja asianmukainen valvonta siihen liittyvine korjaavine toimenpiteineen ovat ratkaisevan tärkeitä.

## C. YHTEISTYÖ POLIISIN KANSSA ESITUTKINNASSA

Mikäli työsuojeluasialla on luonteeltaan myös rikosasia, kuuluu sen selvittäminen ja tutkiminen poliisin tehtäviin. Tapaturmavakuutuslain 39 §:n mukaan, kun kyseessä on kuolema tai vaikeanlaatuinen vamma, tulee poliisin suorittaa tapaturmapaikalla viipymättä tutkinta. Tällaisesta tapaturmasta tulee ilmoittaa myös työsuojeluviranomaiselle valvontalain 46 §:n 1 momentin mukaan.

Työsuojeluviranomaiselle tai sen määräämälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi esitutkinnassa. Ennen syyteharkinnan päättämistä syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus antaa asiasta lausuntonsa. Tuomioistuimessa suullisesti työrikosta käsiteltäessä työsuojeluviranomaisella on läsnäolo- ja puheoikeus. Tästä on säädetty valvontalain 50 §:ssä.

Poliisi ottaa tutkimuksen aikana yhteyden työsuojeluviranomaiseen, ellei jo tämä puolestaan ole ollut aloitteellinen asiassa. Poliisitutkinnassa yhteydenpito on vapaamuotoista. Tarkoitus on huolehtia, että kaikki asiaan liittyvät tosiseikat tulevat riittävästi selvitettyä. Samalla poliisin tutkintaa avustetaan selvittämällä työsuojeluviranomaisen toimesta, mitä työsuojelusäädöksiä ja niitä täydentäviä alemmanasteisia määräyksiä tai standardeja taikka yleisesti käytössä olevia työmenetelmiä tulisi ottaa tarkastelun kohteeksi arvioitaessa teon oikeudellista luonnetta ja merkitystä.

Työsuojeluviranomaisen toimesta voidaan esitutkinnassa selvittää, minkälainen työorganisaatio työpaikalla on ollut. Tällöin usein on hyvä piirtää organisaatio-kaavio tai muu havainnekuva osoittamaan, miten työpaikan johtaminen ja valvonta sekä työtoiminta on järjestetty. Samalla selvitetään kunkin mahdollisen esitutkinnan piiriin tulevan sylliseksi epäillyn asema ja tehtävät.

Esitutkinnan tavoitteena on huolehtia siitä, että yksittäinen asia tulee sekä poliisin että työsuojeluviranomaisen näkökulmasta niin hyvin ja yksityiskohtaisesti selvitettyksi, että mahdollinen syyteharkinta voi pätevästi tapahtua tämän jälkeen. Työsuojeluviranomaisen omat tiedot ja esim. tapaturman tutkinta-aineisto on syytä hyödyntää esitutkinnassa. Samalla on tarpeellisessa määrin rajattava tutkinnan kohde ja yksilöitävä ne rikkomukset ja laiminlyönnit, joiden osalta tutkintaa on tehtävä.

## D. SYYTTÄJÄN TOIMINTA

Syyttäjä harkitsee esitutkinnan perusteella itsenäisesti, mihin toimenpiteisiin asiassa ryhdytään rikosoikeudellisen harkinnan kannalta. Syyteharkintaan vaikuttaa valvontalain 50 §, jossa on säädetty siitä, että epäiltäessä työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa laissa tai rikoslain 47 luvussa rangaistavaa tekoa, työsuojeluviranomaisen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille. Tällainen ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioiden ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä. Tämä ilmoitus on työsuojeluviranomaisen käytettävissä oleva keino, joka vaikuttaa asian jatkotoimiin.

Mikäli esitutkinta muutoin jäisi suorittamatta, on mahdollista vaikuttaa myös esitutkintaan ja sen käynnistämiseen em. ilmoituksella.

Työsuojeluviranomaisen ja syyttäjän suhdetta säättää 1.2.2006 lukien valvontalain 50 §:n 2 momentti, kun on kysymys syyteharkinnasta työrikosten osalta. Syyttäjän on varattava tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkintaa.

Työsuojeluviranomaisen ja syyttäjän välisen yhteydenpidon tarkoituksena on varmistaa ensinnäkin, että esitutkinta on työsuojelun kannalta asianmukaisesti suoritettu ja että se sisältää sellaiset tiedot, joita asian työsuojelullinen arviointi edellyttää. Työsuojeluviranomainen tuo esiin ne seikat, jotka vaikuttavat asian arviointiin työsuojeluolojen ja toisaalta työsuojelunormiston kannalta. Koska työpaikan työsuojeluoloja joudutaan arvioimaan usein myös työnantajan tai muiden syylliseksi epäiltyjen toiminnan laajuuden, laadun ja merkityksen kannalta, on työsuojeluviranomaisilla usein näistä seikoista sekä ajallisesti laajempaa että tarvittaessa koko valtakunnan kattavaa tietoa. Työsuojeluviranomaisten valvontatietokannat ja tutkimustiedot ovat tässä tukena.

## E. TYÖSUOJELUVASTUU JA RANGAISTUKSEN KOHDENTAMINEN

Perinteisesti työsuojelurikkomukset ja -rikokset ovat luonteeltaan tehtävien huolimattomuutta hoitamista, laiminlyöntiä taikka eri asteista piittaamattomuutta. Vain harvoin tietoisesti toimitaan lakia vastaan. Nämä rikkomukset kohdistuvat niihin toimintavelvollisuuksiin, joita joko suoraan säännösten nojalla taikka muutoin tehtävien ja toimivaltuuksien jaon kautta on annettu eri vastuuhenkilöille. Yleensä on katsottu, että henkilöllä pitää olla erityinen oikeudellisesti määrätty toimintavelvollisuus, jota hän rikkoo silloin, kun laiminlyöntivastuu syntyy. Tämän vuoksi on selvää, että kuka tahansa työpaikalla ei ole vastuussa laittomuudesta, joka siellä on syntynyt.

Työturvallisuuslaki ja sen nojalla annetut säännökset määrittelevät työsuojelun aineellista sisältöä. Tämä säännöstö osoittaa ne olotilat ja tavoitteet, joita voidaan pitää työturvallisuuden kannalta hyväksyttävänä. Jos niistä poiketaan, niin kysymys on lain rikkomisesta. Työturvallisuuslaki ja rikoslaki säättävät rangaistusvastuun niille, jotka laiminlyövät lain säännöksiä tai niitä muutoin rikkovat.

## E 1 Työnantajan yleinen vastuu

Vastuutahona voi tulla kysymykseen **työnantaja**, jos hän on luonnollinen henkilö. Jos oikeushenkilö on työnantajana, niin silloin saattavat joutua vastuuseen ne henkilöt, jotka käyttävät työnantajalle kuuluvaa päätäntävaltaa joko työorganisaation johdossa tai toimeenpaneissa portaissa. Myös oikeushenkilö sinänsä voidaan tuomita rangaistukseen 1.4.2003 lukien.

Toinen tärkeä vastuuhenkilöiden joukko koostuu **työnantajan edustajista**. Edustajana voi tulla kysymykseen esim. henkilö, joka toimii esimiesasemassa riippumatta hänen organisaatiotasostaan. Tällöin on edellytettävä, että hänelle kuuluu omien tehtäviensä hoidossa myös työsuojeluasioiden valvontaa, toteuttamista taikka suunnittelua. Eräissä tapauksissa voi työpaikalla toimiva asiantuntija kuten suunnittelija tai työsuojeluasioita hoitamaan määrätty henkilö joutua vastuuseen. Virkamiesten vastuu on usein selvästi kytketty organisatoriseen asemaan ja tehtäviin, jotka on saatettu määrätä ohje- tai johtosäännöllä taikka työjärjestyksellä. Työntekijäasemassa oleva henkilö tulee vain harvoin vastuuhenkilönä kysymykseen. Se on mahdollista vain yleensä siinä tapauksessa, kun hän ryhtyy poistamaan työturvallisuuden kannalta tärkeää ohje- tai varoitusmerkintää taikka vioittaa varolaitetta.

Vastuu työpaikan työsuojeluasioiden hoidosta on työnantajalla ja sen esimiesorganisaatiolla kokonaisuudessaan. Esimiesten vastuu on oikeudellisesti tarkasteltuna saman kaltaista. Jos arvioidaan eri organisaatiotasojen vastuuta, niin se on toisestaan poikkeavaa vain tehtävien erilaisuudesta johtuen. Samalla on huomattava se, että eri henkilöiden toimivalta ja asema vaikuttavat vastuuseen.

Oikeuskäytäntö on arvioinut vastuun jakautumista työpaikan sisäisesti siten, että se määräytyy kunkin työnantajan edustajan työtehtävien ja toimivaltuuksien mukaan. Työsuojeluasioiden hoitaminen taikka niiden laiminlyönti eivät näin ollen eroa muista esimiestehtävistä. Päinvastoin työsuojeluvastuu on osa esimiestehtäviä. Esim. jos joku esimies on velvollinen hoitamaan yrityksen hankintoja, niin hänen tulee näissä tehtävissään huolehtia myös siitä, että hankittavat laitteet ovat työsuojelullisesti asianmukaisia.

## E 2 RL 47:7 ja 47:8

### Rikoslain 47 luvun 7 § käsittelee rikosvastuun kohdentumista varsin tarkoin.

*'Rikoslain 47 luku 7 §. (21.4.1995/578) Vastuun kohdentuminen. Tässä luvussa rangaistavaksi säädetystä työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen.'*

Käsitteiden määrittely on välttämätöntä.

*'Rikoslain 47 luku 8 §. (21.4.1995/578) Määritelmät. Tässä luvussa tarkoitetaan*

1. **työnantajalla** sitä, joka työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkis-oikeudellisessa palvelussuhteessa teettää työtä, sekä sitä, joka tosiasiallisesti käyttää t työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa,
2. **työnantajan edustajalla** työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsentä sekä sitä, joka työnantajan sijasta johtaa tai valvoo työtä.'

## E 3 Tehtävien vaikutus vastuuseen

Vaikka olennaista merkitystä vastuun jakautumisella ja organisaation yleisellä toimintarakenteella ei olekaan, niin käytännössä voidaan puhua linjaorganisaatiosta ja sen mukaisesta vastuusta, ryhmätoimivallasta ja esikuntatoiminnasta. Näistä seuraa käytännössä erilaisia työnjakoja. Nämä työnjaot näkyvät tehtävissä ja siten myös vastuussa, koska usein vastuu syntyy tehtävien puutteellisesta hoitamisesta.

Ollennainen merkitys on **organisaatiomalleista ja toimivaltasuhteista** riippumatta annettava yksilölliselle **tehtävänkuvaukselle** eli sille seikalle, miten kunkin työnantajan edustajan toimintavallisuudet eri tehtävineen on määritelty. Työsuojeluvastuun kannalta olisi oikeasuhtaista, että henkilöstön tehtävät on riittävän seikkaperäisesti määritelty, jotta jokaisella mahdollisella vastuuhenkilöllä olisi selvä kuva siitä, mitä hänen tehtäviinsä kuuluu. Samalla valtuudet tehtävien hoitoon tulisi olla kunnolla määriteltyjä.

## E 4 Kuka tuomitaan?

Oikeuskäytäntöön nojaten on voitu todeta, että usein rikosoikeudellinen vastuu kohdistuu työntekijöiden välittömiin esimiehiin. Korkeimman oikeuden tuomitsemiskäytännöstä voidaan havaita, että ylin johto on tullut tuomituksi 15 % kaikista tapauksista, keskijohto 35 %, työnjohto 40 % ja työntekijät 10 %. On havaittavissa, että keskijohdon ja työnjohdon osuus on korkea. Tämä johtunee siitä, että usein lähin esimies on se, jota ensisijassa epäillään mahdollisena vastuuhenkilönä. Kun samanaikaisesti on yleensä helppo osoittaa tapaturmaan johtaneita selviä työturvallisuuspuutteita, niin näitä saatetaan pitää välittömän esimiehen syyksi luettavina rikosoikeudellisessa mielessä muun näytön puuttuessa. Usein päivittäinen valvontavastuu työntekijän tekemisistä ja tekemättä jättämisistä on viime kädessä välittömällä esimiehellä, mikä korostaa hänen toimintansa merkitystä seurauksia arvioitaessa.

Työpaikan työturvallisuus koostuu useista erilaisista osatekijöistä. Työsuojeluasioiden hoidon **hyvä organisointi** on perustavaa laatua oleva toimenpide pyrittäessä hyvään työturvallisuuteen. Toinen tärkeä kysymys on se, **miten valvotaan** organisaation päivittäistä toimintaa ja sitä, että toimenpiteet ovat työturvallisuuden kannalta myönteisiä ja että niissä otetaan huomioon lain vaatimukset. Aina tulee tietenkin huolehtia siitä, että **toteutukset** ovat tilanteeseen soveliaita ja myös lainmukaisia. Näiden asioiden keskinäinen **yhteensovitus** on ylimmän johdon tehtävä.

Työpaikan turvallisuus vastuun kannalta koostuu jokaisen organisaatioyksikön hyvästä ja yhteensopivasta toiminnasta. Kuitenkin on syytä painottaa sitä, että lähtökohtaisesti **vastuu on organisaation ylimmällä päätöksentekotasolla, josta se voi siirtyä tehtävien siirron mukana alaspäin**. Kun tehtäviä siirretään eli delegoidaan, on kuitenkin voitava huolehtia siitä, että samalla annettavat **toimivaltuudet** ovat riittävät. Jos hankintavaltuuksia halutaan siirtää sellaiselle tasolle, jossa työsuojeluasiat voidaan riittävästi ottaa huomioon, tulee tämä järjestää sekä organisatorisena ratkaisuna että toimivaltuuskysymyksenä. Delegointipäätökset olisi hyvä tehdä kirjallisesti. Kunkin esimiehen oma **osaaminen ja koulutus** on oltava jatkuvan kehittämisen piirissä. Työsuojelu on tässä mielessä tärkeä osaamisalue. Ks. TtL 16 §.

*‘Työturvallisuuslain 16 §. Työnantajan sijainen. Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan (työnantajan sijainen) hoitamaan tässä laissa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä. Työnantajan sijaisen tehtävät on määriteltävä riittävän tarkasti huomioon ottaen työnantajan*

*toimiala, työn tai toiminnan luonne ja työpaikan koko. Työnantajan on huolehdittava siitä, että sijaisella on riittävä pätevyys, hänet on riittävästi perehdytetty tehtäviinsä ja että hänellä muutenkin on asianmukaiset edellytykset tässä tarkoitettujen tehtävien hoitamiseen.'*

Delegoinnin suorittajan tulee aina huolehtia siitä, että tehtävät voi se hoitaa, jolle niitä siirretään. Jos tämä ratkaisu osoittautuu toimimattomaksi, delegointi on syytä purkaa ja arvioida uudelleen.

## E 5 Vastuunjako oikeuskäytännössä

Oikeuskäytännön pohjalta voidaan havaita eräitä selviä periaatteita rikosvastuun jakautumisesta työturvallisuuslain rikkomistapauksessa. Näitä periaatteita eri organisaatiotasoilla voidaan luonnehtia seuraavasti:

### 1. Ylin johto

Organisaation ylin johto vastaa yleensä seuraavista työturvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä

- investoinnit kuten uudishankkeet ja rakennukset
- työnantajaorganisaation luominen ja sen tehokkaan toiminnan edellytysten järjestäminen
- merkittävien laitehankintojen toteuttaminen erityisesti rahoituksen järjestelyn kannalta
- tehtävien ja toiminnan oikeasuhtainen toteuttaminen ja järjestely mukaan lukien myös koulutuksen järjestäminen
- esimiesten valinta ja henkilöstön hankinnan yleiset periaatteet.

### 2. Keskijohto

Keskijohdolle kuuluu ylimmän johdon välitön informointi ja toisaalta sen tekemien päätösten täytäntöönpano ja niiden seuranta. Tällaisia tehtäviä työturvallisuuden kannalta ovat

- toiminnan laadun edellyttämien turvallisuusohjeiden valmistelu
- kuluvien laitteiden ja välineiden kunnossapidon järjestäminen
- laitehankintojen valmistelu
- organisaation turvallisuustoiminnan valvonta
- suoritusportaan henkilöstön hankinta.

### 3. Työnjohto

Työntekijöiden suoritusta välittömästi valvova työnjohto joutuu vastaamaan monista käytännön työnantajatoimintaan liittyvistä tehtävistä. Näitä ovat

- työn oikean ja turvallisen suorituksen valvonta
- käytettävien laitteiden ja työvälineiden kunnan tarkastukset
- työmenetelmien kehittäminen annettujen yleisohjeiden mukaan
- suojavälineiden käytön valvonta
- työntekijöiden opetus ja ohjaus työpaikalla lähinnä työnopastuksen muodossa
- työntekijöiden sijoittelu työpaikalla.

### 4. Työntekijä

Työntekijä vastaa vain rajoitetusti muiden työntekijöiden turvallisuudesta työturvallisuuslain 63 §:n mukaan. Siitä riippumatta työntekijä voi huolimattomuutensa vuoksi tulla rangaistuksi rikoslain mukaan lähinnä muille työntekijöille aiheutuneista henkilövahingoista. Työntekijän oma tuottamus saattaa vaikuttaa hänelle tuleviin korvauksiin niitä alentavana tekijänä. (Ks. myös RL 47:5 ja 47:6.)

Huomattakoon, että **ns. tiimiorganisaatiossa**, joka on nykyään melko yleisesti käytössä, tiimi koostuu työntekijöistä. Heidän tiimin sisäinen johtonsa kuvataan usein omatoimiseksi. Tällöin työntekijä ei tiimin jäsenenä voi joutua työturvallisuusvastuuseen. Vastuu on tiimin asettaneella johdolla.

Jos taas tiimi koostuu työnantajan edustajista ja työntekijöistä, vastuu on työnantajan edustajalla, joka saattaa olla tiimissä oleva työnjohtaja.

## E 6 Erityisiä vastuutilanteita

Työturvallisuuslain 7 §: mukaiset toimijat:

*‘Työturvallisuuslain 7 §. **Muu lain soveltaminen.***

*Tätä lakia sovelletaan myös:*

- 1) *yhteisellä työpaikalla toimivaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan, muuhun työnantajaan sekä itsenäiseen työnsuorittajaan siten kuin 49–51 ja 53 §:ssä säädetään;*
- 2) *yhteisellä rakennustyömaalla pääurakoitsijaan, rakennuttajaan tai muuhun henkilöön, joka johtaa tai valvoo rakennushanketta, siten kuin 52 §:ssä säädetään;*
- 3) *yhteisten vaarojen torjumiseen eräissä tapauksissa siten kuin 54 §:ssä säädetään;*
- 4) *vapaaehtoistyötä teettävään työnantajaan siten kuin 55 §:ssä säädetään;*
- 5) *suunnittelijaan siten kuin 57 §:ssä säädetään;*
- 6) *koneen, välineen tai muun laitteen asentajaan siten kuin 58 §:ssä säädetään;*
- 7) *käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksia suorittavaan siten kuin 59 §:ssä säädetään;*
- 8) *tavaroiden lähettäjään ja kuormaajaan siten kuin 60 §:ssä säädetään;*
- 9) *rakennuksen omistajaan, muuhun haltijaan tai vuokranantajaan siten kuin 61 §:ssä säädetään; ja*
- 10) *sataman haltijaan, laivanisäntään, aluksen päällikköön tai muuhun henkilöön, jonka huostassa alus on, siten kuin 62 §:ssä säädetään.’*

Edellä on lueteltu sellaisia työn turvallisuuteen vaikuttavia toimijoita (yksityishenkilöitä tai oikeushenkilöitä), joita laki velvoittaa, vaikka he eivät ole työpaikan työntekijöiden työnantajia. Näiden toimijoiden velvoitteiden sisältö määritetään tarkemmin lain säännöksissä jäljempänä. Heidän rikosoikeudellinen vastuunsa perustuu rikoslain 47 luvun 8 §:n 2 momenttiin.

## E 7 Teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta vastaavat

Ns. kone- ja laitelain (1016/2004) 13 §:n mukaan voidaan tuomita valmistaja tai luovuttaja sakkorangaistukseen 1.1.2005 lukien laiteturvallisuusrikkomuksesta. Samalla säädetään 13 §:n 2 momentissa näiden toimijoiden laajemmasta vastuusta viittaamalla rikoslain 47 luvun 1 §:ään. Kun rikoslain 47 luvun 8 §:n määritelmät kattavat valmistajat, luovuttajat ja heidän edustajansa, on näiden tahojen vastuu sinällään työnantajan vastuuseen verrattavaa.

## E 8 Yhteinen työpaikka, vapaaehtoistyö

Yhteisen työpaikan käsite sekä velvoitetut henkilöt ja velvoitteiden sisältö käsitellään tarkemmin työturvallisuuslain 49–53 §:ssä. Työnantaja, jonka työpaikalla tehdään vapaaehtoistyötä, on lain velvoitteiden piirissä siten kuin 55 §:ssä tarkemmin säädetään.

## E 9 Yhteisen työpaikan suhteet

Vastuun kohdentuminen riippuu yhteisellä työpaikalla olennaisesti kunkin toimijan velvoitteista. Ne voivat olla erityyppisiä ja myös ajallisesti toisistaan poikkeavia. Pääsääntö on, että kukin työnantaja vastaa omista työntekijöistään. Tämä ei aina riitä vastuun rajaukseksi. Pitää ottaa huomioon myös toiminnan vaikutus toisiin työnantajiin ja heidän työntekijöihinsä sekä itsenäisiin työn suorittajiin. Viimeksi mainitut ovat yhteisellä työpaikalla myös vastuun kantajia, koska yhteisellä työpaikalla heidän tulee noudattaa työturvallisuuslakia.

## E 10 Yhteenvetoa vastuun perusteista

Velvoitteet on hoidettava. Vastuu syntyy, jos velvoitteet jäävät hoitamatta tai ne hoidetaan huonosti. Tehtävät määrittävät velvoitteet ja myös vastuut. Tarkoituksellinen väärin tekeminen on myös vastuun peruste, vaikkakin harvinainen.

## F. RIKOSHYÖDYN MENETTÄMINEN

Rikoslain 10 luku käsittelee rikoksen johdosta tuomittavia menettämisseuraamuksia. Työsuoje-luasioissa eniten merkitystä on rikoksen tuottaman hyödyn tuomitsemisessa valtiolle.

Rikoshyöty tuomitaan syyttäjän vaatimuksesta. Se edellyttää laskelmia ja selviä johtopäätöksiä hyödyn määrästä. Hyöty voi olla suoranaista tai välillistä. Suora hyöty on yleensä tietty talou-dellinen säästö tai voitto siitä, että on toimittu lainvastaisesti. Hyödyn määrä on tuomittava todellisen hyödyn mukaisena, mikä tarkoittaa ns. nettohyötyä. Kulut toiminnasta vähennetään hyötyä laskettaessa.

Yleensä tyyppillinen tilanne rikoshyödystä syntyy, kun jätetään työsuojaelu hoitamatta taikka ei panosteta riittävästi työsuojaeluasioiden kuntoon saattamiseksi. Tällaiset virheelliset säästöt pitää laskea ja selvittää jo esitutkinnan aikana.

Työsuojaeluviranomaiset voivat auttaa rikoshyödyn määrän selvittämistä ja esittää siitä myös omia laskelmia esitutkinnan aikana ja myöhemmin syyttäjälle. Ne on syytä laatia riittävän tarkoin.

## G. OIKEUSHENKILÖN RANGAISTUSVASTUU

Oikeushenkilön rangaistusvastuu työrikoksen seuraamukseksi on säädetty 1.4.2003 lukien. Sen tuomitseminen edellyttää selvitystä työpaikan organisaation toiminnasta ja sen puutteista. Yleinen edellytys oikeushenkilön rangaistusvastuulle on rikoksen tapahtuminen oikeushenkilön toiminnassa. Tämä sisältää sen edellytyksen, että rikoksentekijä, joka on luonnollinen henkilö, on toiminut oikeushenkilön puolesta tai hyväksi. Toisaalta lisävaatimuksena edellytetään rikoksentekijältä oikeussuhdetta oikeushenkilön rakenteisiin tai sellaista asemaa organisaatiossa, että asianomainen voi toimia oikeushenkilön puolesta tai hyväksi.

Oikeushenkilön vastuun edellytyksinä pitää tarkastella myös huolellisuuden tai varovaisuuden laiminlyöntiä. Se voi tapahtua siten, että oikeushenkilön velvollisuuksia rikotaan ja rikoksen tekemisellä oikeushenkilön puolesta tai hyväksi on tähän ainakin syy-yhteys. Rangaistavalla toiminnalla tulee olla sellainen merkitys, että se on tehnyt rikoksen oikeushenkilön toiminnassa mahdolliseksi tai se on lisännyt rikoksen tekemisen mahdollisuutta. Edelleen vaaditaan, että rikos voidaan lukea syyksi luonnolliselle henkilölle rikoksentekijänä. Teko voi olla tässä mielessä tahallinen tai tuottamuksellinen.

Huomattakoon, että edellä viimeksi mainitusta tahdon toiminnasta riippumattomana rangaistustilanteena voi tulla kysymykseen ns. anonyymi eli tietyistä henkilöstä riippumaton oikeushenkilön syyllisyys.

### *Oikeushenkilön rangaistusvastuuedellytyksistä*

Lain mukaan voidaan oikeushenkilön rangaistusvastuuedellytyksiä tarkastella kolmesta näkökulmasta: Samaistumisvastuun, tuottamusvastuun ja anonyymin syyllisyysvastuun näkökulmasta.

### G 1 Samaistumisvastuu eli osallisuus

Tällä tarkoitetaan lain tarkoittamaa osallistumista rikokseen. Johdon **osallisuudesta rikokseen** voidaan puhua silloin, kun henkilö toimii yhteisön hyväksi tai puolesta ilman, että mitään erityistä huolellisuus- tai varovaisuusvelvollisuutta olisi rikottu. Tällöin osallisuus on myötävaikutusta tekoon. Tämä voi asteellisesti olla tekijäkumppanuutta, yllytystä tai avunantoa varsinaisen tekemisen ohella.

Toisena myötävaikutuksen muotona osallisuuden rinnalla on **rikoksen salliminen**. Tällöin vastuun perusteena on ajatus siitä, että oikeushenkilön johdolla on velvollisuus estää rikoksen tekeminen. Tämä edellyttää tietoisuutta siitä, että lakia tullaan rikkomaan. Velvollisuus on niin ilmeistä, ettei tahallisuutta teon osalta tarvitse edes erikseen harkita. Lain esitöissä on sallimiseen sisällytetty vaatimus siitä, että rikos olisi ollut kuitenkin estettävissä. **Salliminen on tämän estämisen laiminlyöntiä.**

### G 2 Oikeushenkilön tuottamus eli huolimattomuus

Oikeushenkilö voi joutua rangaistusvastuuseen myös silloin, kun oikeushenkilön toiminnassa on laiminlyöty sellainen **huolellisuus ja varovaisuus**, jota olisi pitänyt noudattaa, jotta rikos olisi ehkäisty. Oikeushenkilöllä on velvollisuus järjestää sen puolesta toimivien henkilöiden toi-

mintaa monin eri tavoin, niin että lakia voidaan noudattaa. Tämä on samankaltainen periaate kuin mitä työturvallisuus edellyttää.

Huolellisuus ja varovaisuus määräytyy käytännössä eri tavoin riippuen siitä, minkälaisia oikeushenkilöitä tai minkälaisia toimialoja ja tehtäviä tarkastellaan. Yleisesti oikeushenkilön tehtävänä on huolehtia niistä järjestelyistä, jotka ovat sille mahdollisia, kun toimitaan sen puolesta tai hyväksi siten, että lainvastaisuudet ehkäistään.

Vastuu ei voi perustua vain siihen, että edellä kuvatut velvollisuudet on lyöty laimin. Vaaditaan myös syy-yhteys sen lainvastaisuuden välillä, joka tällaisesta tuottamustyyppisestä laiminlyönnistä on seurannut.

Oikeudellisesti voi ongelmaksi muodostua tilanne, jossa eri tyyppisiä laiminlyöntejä on useita, mutta niillä ei ole yhteyttä siihen tapahtumaan, joka on esim. aiheuttanut henkilön loukkaantumisen tai kuoleman.

### G 3 Oikeushenkilön anonyymi syyllisyysvastuu

Aina oikeushenkilön rangaistusvastuu ei edellytä sitä, että luonnollinen henkilö, joka on toiminut oikeushenkilön puolesta tai hyväksi, joutuu teosta vastuuseen. Tällainen yksilön vastuu voi jäädä toteutumatta eri syistä. Toinen mahdollisuus on arvioida tilanteita, joissa rikosentekijä on selvillä mutta häntä ei jostakin syystä tuomita rangaistukseen. Toinen tilanne koskee tapauksia, joissa henkilö jää tuntemattomaksi, vaikka voidaan osoittaa, että joku henkilö on toiminut virheellisesti tai tehnyt laiminlyönnin.

Rikoslain 9 luvun 3 §:ssä käsitellään rikosentekijän ja oikeushenkilön välistä suhdetta. Tämä teon **yhteys luonnollisen henkilön ja oikeushenkilön välillä** on voitava osoittaa. Tämän yhteyden lisäksi rikosentekijällä tulee olla suhde asemansa perusteella oikeushenkilöön.

Tuomitsematta jättämisestä on säädetty rikoslain 9 luvun 4 §:ssä. Nämä tuomitsematta jättämisen perusteet ovat laveammat verrattuna luonnollisen henkilön vastuuseen. Erityinen paino on annettava menettelyn moitittavuudelle, rikosten vakavuudelle ja muille seuraamuksille. Myös ennalta ehkäisy eli miten uusiin rikoksiin voidaan estävästi kiinnittää huomiota, on tärkeä ja erityisesti työsuojelun edistämistä palveleva seikka.

## H. KÄSITTELY TUOMIOISTUIMESSA TYÖSUOJELUVIRANOMAISEN KANNALTA

Kuultavana toimimisen ja oikeudenkäyntiin osallistumisen keinoin työsuojeluviranomaisen tehtävänä on huolehtia siitä, että tuomioistuimien saa käyttöönsä sen asiantuntemuksen, jota työsuojeluviranomaiset voivat edustaa alansa normitiedon ja sen soveltamisen sekä työolojen ja työmenetelmien kannalta. Tavoitteena on huolehtia siitä, että asia voidaan oikeudenmukaisesti selvittää ja ratkaista.

Käytännössä työsuojeluviranomainen uudistaessaan syyttäjälle annetussa lausunnossa tai poliisille tehdyssä ilmoituksessa esitetyt seikat painottaa niitä siten, että teon merkitys ja luonne

tulevat paremmin esiin. Usein tämä merkitsee ilmoituksen tai syyttäjälle annetun lausunnon vahventamista ja sen perusteiden selkiyttämistä.

Työsuojeluviranomaisten tarkoitus ei voi olla huolehtia pelkästään niistä asioista, jotka leimautuvat syylliseksi epäilyä. Samalla tavalla kuin syyllisyyden selvittämisestä on huolehdittava myös syyttömyyden perusteista. Tarvittaessa oikeudenkäynnin kuluessa on syytä rajata syytelausunto uudelleen. Esimerkiksi henkilöllistä ulottuvuutta tai jonkun teon merkitystä ja syyksi luettavuutta arvioitaessa joudutaan mahdollisesti tarkistamaan aikaisempia kantoja esitetyn näytön perusteella. Tällaisia tilanteita syntyy arvioitaessa esim. toimitusjohtajan ja työnjohdon välistä suhdetta taikka hallituksen päätoimisen puheenjohtajan ja toimitusjohtajan välistä suhdetta jne. Edelleen sivullistyönjohtajan suhde linjavastuulliseen työnjohtajaan saattaa selkiytyä todistelun edetessä.

Usein oikeudessa esitetään kysymys, miten käsiteltävää asiaa on arvioitava suhteessa yleiseen työsuojelun tasoon. Samoin saatetaan esittää kysymys, miten Suomen normit suhtautuvat EU-normistoon. Tällaisiin kysymyksiin työsuojeluviranomaisilla on mahdollisuus vastata kokemuksen ja asiantuntemuksen perusteella. Toisinaan tällaisiin vastauksiin täytyy kuitenkin varata aikaa. Jos kysymykset esitetään suullisessa prosessissa, niin ilman lähteiden käyttöä vastaaminen välittömästi voi olla hankalaa.

Tuomioistuimessa syyttäjän toiminta on ratkaiseva sen suhteen, miten asia voidaan ratkaista. Tässä suhteessa työsuojeluviranomaisilla ei ole mitään omaa itsenäistä vaatimusoikeutta. Koska rikosasioissa tuomioistuimen oma kyselyoikeus on olemassa, saattaa se jossakin määrin täydentää tai selvittää sitä tarjottua tietoainesta, joka tuomioistuimelle esitetään. Jos työsuojeluviranomaisen edustaja nimetään todistajaksi, se voi johtaa myös siihen, että läsnäoleva työsuojeluviranomaisen edustaja joutuu poistumaan todistamisen jälkeen paikalta. Tällöin tulee tietenkin hankkia paikalle kuultavaksi sellainen virkamies, jota ei ole asiassa kuultu todistajana.

## I. TYÖSUOJELUN ASIAANTUNTEMUKSESTA

Edellä on käsitelty niitä toimenpiteitä, joiden kautta työsuojeluviranomaisen asiantuntemus työsuojeluasioista välittyy tuomioistuimen tietoon. Tämä ei tietenkään tarkoita sitä, ettei tuomioistuimella voi olla omakohtaista hyvinkin seikkaperäistä tietoa työsuojeluasioista. Käytäntö on kuitenkin osoittanut, että tuomioistuinten oma asiantuntemus työsuojeluasioista on hyvin yleisluontoista. Työsuojeluviranomaisen mahdollisuus omilla tiedoillaan täydentää tuomioistuimen asiantuntemusta on olennainen asian ratkaisun kannalta.

Kun tuomioistuin arvioi asiaa oikeudellisesti, se joutuu soveltamaan myös työsuojelunormistoa. Tähän liittyy normiston seikkaperäinen tunteminen. Periaate on, että tuomioistuin tuntee lain viran puolesta. Tuomioistuin ei tarvitse siitä todistelua tai asiantuntijalausuntoja. Kuitenkin soveltamiskäytäntö ja lain tuntemus voivat olla eri asioita. Käytännön sovellutukset voivat olla vaihtelevia monista eri syistä. Voidaan puhua myös vakiintuneesta työsuojelutasosta. Tällaisista asioista työsuojeluviranomaisella voi olla hyvinkin tarkkoja tietoja.

## J. ASIANTUNTEMUS JA HUOLELLISUUS TYÖPAIKALLA

Työpaikan työturvallisuus- ja työsuojeluasioiden hoidon lähtökohtana on, että työnantaja on hyvin perillä työpaikan oloista ja niihin vaikuttavista tekijöistä. Tämä edellyttää, että työnantaja käyttää aina parasta ja nykyaikaisinta soveltamiskelpoista tietoa. Tällainen tieto- ja taitotason uusiutumista vaativuus ns. permutaatio-oppi on Suomessa vakiintuneesti hyväksytty ja se sisältyy myös työturvallisuuslain 8 §:ään.

Edellä kuvatusta seuraa, että sellaiset tilanteet, joissa työnantaja tai muu työsuojelusta vastaava jättäytyy vanhojen ja mahdollisesti virheellisten tietojen varaan, ei vastaa myöskään huolellisen työnantajan toimintaa.

Arvioitaessa työsuojelun kannalta huolellisen toiminnan tasoa, on lähdettävä siitä, että huolellisuuteen kuuluu välittömän toimintavelvollisuuden lisäksi myös sen selvittäminen, miten pitäisi toimia.

Tämä saattaa edellyttää erityisten asiantuntijaselvitysten hankkimista esim. silloin, kun työnantajan oma asiantuntemus ei riitä asioiden selvittämiseen. Tähän kysymykseen osaltaan liittyy esim. työturvallisuuslain 10 §:n sanamuoto. Sitä tulee verrata myös ns. työsuojelun puitte-direktiiviin 391/89/ETY 7 artiklan velvoitteisiin. Sen 7 artiklan 3. kohdassa todetaan, että jos työsuojelu- ja ehkäisytoimenpiteitä ei voida järjestää silloin, kun yrityksessä tai laitoksessa ei ole siihen pätevää henkilöstöä, on työnantajan ostettava päteviä ulkopuolisia palveluja tai palkattava päteviä ulkopuolisia henkilöitä.

Oikeuskäytännössä työnantajan asiantuntemusta varsin merkityksellisesti on arvioitu tapauksessa KKO 1986-II 116. Siinä on otettu kantaa siihen, miten tehtaan vastuuhenkilöiden olisi koulutuksensa ja ammattikokemuksensa perusteella pitänyt ymmärtää työn vaarallisuus ja mitä heidän huolellisuusvelvollisuuteensa olisi kuulunut.

Vastaisuudessa on oletettavaa, että tuomioistuimissa tullaan arvioimaan entistä useammin suhdetta EU-lainsäädäntöön. Tällöin työpaikan olojen huolellisuusvelvoitteen sisältö tulee arvioida vaksi myös edellä mainitun puitte-direktiivin tulkintavaikutuksen mukaan.

## K. ENNALTAEHKÄISY JA JÄLKIVALVONTA

Ennaltaehkäisevät toimenpiteet ja myös jälkivalvonta tulisi asianmukaisesti ja tarkoituksenmukaisesti toteuttaa työoloja silmälläpitäen. Kuitenkin on syytä korostaa, että työturvallisuus on otettava työolojen järjestämisen lähtökohdaksi. Tämä tulisi osaltaan voida näkyä myös työrikkisiin syyllisten rangaistavuutta arvioitaessa.

Pääsääntöisesti yleisissä tuomioistuimissa käsiteltävät asiat koskevat tilanteita, joissa joku on kuollut, loukkaantunut tai saanut työperäisen sairauden tai ammattitaudin. Näin ei yleensä käsitellä erikseen sitä, miten tilannetta tulisi arvioida verrattaessa asiantilaa siihen, että edellä kuvattua seurausta ei lainkaan olisi syntynyt.

Työsuojelutoimien riittävyttä arvioitaessa ja työturvallisuusvelvoitteiden noudattamisen kannalta on kuitenkin seuraus, henkilö- tai aineellinen vahinko vailla merkitystä. Laiminlyönti

(läheltäpiti-tapaus ja asiaan paneutumaton tai välinpitämätön suhtautuminen) on rangaistavaa, jos menettely täyttää työturvallisuusrikoksen tai työrikkomuksen rangaistavan teon tunnusmerkistön riippumatta sen seurauksista.

Työsuojeluviranomaisten olisi harkinnan mukaan perusteltua ennaltaehkäisevän näkökulman ja turvallisuusjohtamisen merkityksen korostamiseksi saattaa oikeuskäsittelyyn myös asioita, joissa vahingollisia seurauksia ei ole syntynyt.

