

TAMPEREEN YLIOPISTO

Johtamiskorkeakoulu

Miika Reijonen

Työntekijän työturvallisuusvelvollisuudet ja –vastuu

Pro gradu –tutkielma

Yritysjuridiikka

Tampere 2015

Tiivistelmä

Tampereen yliopisto

Johtamiskorkeakoulu

REIJONEN, MIIKA: Työntekijän työturvallisuusvelvollisuudet ja –vastuu

Pro gradu –tutkielma: XII + 73 s.

Yritysjuridiikka

Kesäkuu 2015

Työn turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyvä työsuojelu koskee kaikkia työelämässä mukana olevia ihmisiä. Työtapaturmien ja työperäisten sairauksien vaikutuksia voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Työsuojelun suunnittelun ja toteuttamisen taustalla yrityksissä vaikuttavat yritystoiminnan taloudellisuuden ja kannattavuuden tavoitteet ja näkökulmat. Työsuojelulainsäädännössä korostetaan työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan merkitystä työsuojelutyössä ja työolojen kehittämisessä.

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantaja kantaa yrityksissä päävastuun työntöön turvallisesta järjestämisestä ja työsuojelulainsäädännön noudattamisesta. Työntekijät eivät ole kuitenkaan pelkkiä passiivisia suojelun kohteita. Työntekijän työturvallisuusvelvollisuudet, joilla on olennainen rooli työpaikan työsuojelussa, ovat toisaalta yhteistoiminta- ja osallistumisjärjestelmiin liittyviä ja toisaalta työntekijän yksilökohtaisia velvollisuuksia ja oikeuksia.

Työntekijän työturvallisuusvastuu ei kuitenkaan muodostu pelkästään työturvallisuuslain pohjalta, vaan kokonaisvastuuseen vaikuttavat lisäksi työoikeudelliset, rikosoikeudelliset ja vahingonkorvausoikeudelliset säännökset. Tässä pro gradu -tutkielmassa onkin kyse työntekijän vastuukysymysten, vastuun kohdentumis-, laajuus- ja rajoittamiskysymysten selvittämisestä. Tutkielmassa selvitetään ensin tutkimuskysymyksen mukaisesti työntekijän työturvallisuuslain mukaisten velvollisuuksien sisältöä. Tämän jälkeen tutkitaan työntekijän työturvallisuusvastuuta ja hänen oman myötävaikutuksen merkitystä työnantajan työturvallisuusvastuun rajoittumiseen.

Työntekijän työturvallisuusvelvollisuuksien rikkomisen seuraamukset riippuvat yksittäistapauksen eri seikoista. Joissakin tapauksissa työnantajalle muodostuu riittävän pätevä syy työntekijän työsuhteen päättämiseksi. Työntekijän vastuun laajuuteen vaikuttaa, onko velvollisuuksien rikkomisesta aiheutunut vahinkoa toiselle osapuolelle. Tällöin työntekijä voi joutua vahingonkorvausvastuuseen toiseen osapuoleen nähden. Samoin sillä, kenelle vahinko on aiheutettu, on työntekijän vastuun laajuuden kannalta merkitystä, koska työnantajalle aiheutetun vahingon maksettavia korvauksia ei ns. isännän vastuu rajoita. Joissakin ääritapauksissa työntekijä voi joutua myös rikosoikeudelliseen vastuuseen henkeen ja terveyteen kohdistuvasta rikoksesta.

Sisällys

TIIVISTELMÄ.....	II
SISÄLLYS.....	III
LÄHTEET.....	V
OIKEUSTAPAUKSET.....	IX
LYHENTEET.....	XII
1. Johdanto.....	1
1.1 Tutkielman kohde, tavoitteet ja tutkimuskysymys	1
1.2 Tutkielman metodi ja rakenne	3
1.3 Lähdeaineisto	4
1.3.1 Lainsäädäntö ja lain esityöt	4
1.3.2 Oikeuskäytäntö ja kirjallisuus	5
2. Työsuojelusta ja siihen liittyvistä säännöksistä.....	7
2.1 Yleistä	7
2.1.1 Työsuojelun tarkoitus ja käsite.....	7
2.1.2 Yhteisölainsäädännön vaikutus	9
2.1.3 Työsuojelusäännökset	10
2.2 Työnantajan velvollisuudet ja vastuu.....	12
2.2.1 Työnantajan huolehtimisvelvoite	12
2.2.2 Yleiset suojeluperiaatteet	14
2.2.3 Työnantajan tarkkailuvelvoite.....	15
2.3 Työnantajan huolehtimisvelvoitteen laajuus ja ulottuvuus.....	16
2.3.1 Kohtuullisuusperiaate.....	16
2.3.2 Ennalta arvaamattomuus ja yllättävyys.....	17
2.3.3 Tuottamus ja ankara vastuu.....	19
2.3.4 Huolehtimisvelvoitteen ulottuvuus	20
2.4 Työnantajan toimimis- ja suunnitteluvelvoite	21
2.4.1 Työsuojelun toimintaohjelma.....	21
2.4.2 Vaarojen arviointi.....	22
2.4.3 Työympäristön suunnittelu.....	26
2.4.4 Työn suunnittelu.....	27
2.4.5 Opetus ja ohjeet.....	28
2.5 Työnantajan yksilöidyt velvoitteet.....	29
2.6 Työsuojelun yhteistoiminta.....	30

2.6.1	Työnantajan ja työntekijän yhteistoiminnan sääntelystä.....	30
2.6.2	Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio	33
3.	Työntekijän työturvallisuusvelvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen	38
3.1	Työntekijän työturvallisuusvelvollisuudet.....	38
3.1.1	Työntekijän velvollisuuksien luonne	38
3.1.2	Työntekijän yleiset velvollisuudet	39
3.1.3	Vikojen ja puutteellisuuksien poistaminen ja niistä ilmoittaminen	40
3.1.4	Henkilösuojainten käyttö ja soveltuva työvaatetus	42
3.1.5	Työvälineiden ja vaarallisten aineiden käyttö.....	43
3.1.6	Turvallisuus- ja suojalaitteen käyttö	44
3.2	Työntekijän oikeus työstä pidättäytymiseen.....	45
3.2.1	Työstä pidättäytymisoikeuden sisältö	45
3.2.2	Työstä pidättäytymisen mahdolliset seuraamukset.....	47
3.2.3	Suhde työrauhavelvollisuuteen	49
4.	Työntekijän työturvallisuusvastuu	52
4.1	Työturvallisuusvelvollisuuden rikkomisen seuraamukset työntekijälle	52
4.1.1	Työturvallisuusvelvollisuuden rikkomisen seuraamukset työntekijälle TTurvL:n mukaan	52
4.1.2	Työturvallisuusvelvollisuuden rikkomisen seuraamukset työntekijälle TSL:n mukaan	53
4.2	Työntekijän vastuu aiheuttamastaan työtapaturmasta tai vahingosta.....	57
4.2.1	Rangaistavuuden oikeudelliset edellytykset ja työntekijän vastuu RL:n mukaan	57
4.2.2	Työntekijän vahingonkorvausvastuu työturvallisuusvelvollisuuden rikkomisella aiheutetusta vahingosta VahL:n mukaan	59
4.2.3	Isännänvastuusta ja työntekijän vahingonkorvausvastuusta	60
4.3	Työntekijän oman myötävaikutuksen merkitys työtapaturmassa.....	63
4.3.1	Syitä työntekijän huolimattomuuteen.....	63
4.3.2	Oman myötävaikutuksen merkityksestä.....	64
4.3.3	Työntekijän oman myötävaikutuksen ja työnantajan työturvallisuusvastuun suhde	66
5.	Lopuksi.....	68
5.1	Tutkielman yleishavaintoja.....	68
5.2	Työntekijän työturvallisuusvelvollisuuksista ja oikeudesta pidättäytyä työn tekemisestä.....	69
5.3	Työntekijän työturvallisuusvastuusta	71

Lähteet

Kirjallisuus

Bruun, Niklas – Von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet. Liettua 2012.

Hemmo, Mika: Vahingonkorvausoikeus. Helsinki 2005.

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo: Työsuojeluvastuuopas. Helsinki 2010.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Raisio 2009.

Kanerva, Reino: Työ turvallisiksi – Työpaikan hyvät työturvallisuuskäytännöt. Helsinki 2008.

Koskinen, Pirkko K.: Työturvallisuudesta. Vammala 1987.

Koskinen, Seppo: Työnantajan velvoite huolehtia työturvallisuudesta korostuu. Oikeustieto 5/2002 (s. 14–17).

Kuikko, Tapio: Uusi työturvallisuuslaki. Jyväskylä 2002.

Kuikko, Tapio: Työturvallisuus ja sen valvonta. Hämeenlinna 2006.

Kämäräinen, Markku: Työsuojelu – Lähtökohtia ja peruskäsitteitä. Teoksessa Työterveyslaitos (toim.): Työsuojelun perusteet. Vammala 2006, (s. 8–13) (a).

Kämäräinen, Markku: Työsuojelutoiminta työpaikalla. Teoksessa Työterveyslaitos (toim.): Työsuojelun perusteet. Vammala 2006, (s. 14–37) (b).

Mielityinen, Sampo: Vahingonkorvausoikeuden periaatteet. Helsinki 2006.

Parviainen, Mervi: Kenen on vastuu? – Vastuut ja seuraamukset palvelussuhteessa. Helsinki 2010.

Posio, Antti – Ullakonoja, Vesa – Kallioluoma, Jouni – Janas, Antti: Teoksessa Työterveyslaitos (toim.): Työturvallisuuslaki – Soveltamisopas. Tampere 2012.

Saarinen, Mauri: Työsuhteasioiden käsikirja II. Porvoo 2014.

Salminen, Simo – Ruotsala, Riikka – Vorne, Jarmo – Saari, Jorma: Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla. Helsinki 2007.

Saloheimo, Jorma: Työturvallisuus – perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Helsinki 2006.

Saloheimo, Jorma: Työympäristöoikeus. Juva 1996 (a).

Saloheimo, Jorma: Uudistuva työympäristö – Työturvallisuuden EY-oikeudelliset perusteet. Helsinki 1996 (b).

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

Siiki, Pertti: Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Helsinki 2006.

Sortti, Toni: Työturvallisuusrikokset. Porvoo 2013.

Äimälä, Markus – Åström, Johan – Rautiainen, Hannu – Nyysölä, Mikko: Käytännön työoikeutta esimiehille. Juva 2007.

Muut Lähteet:

FINLEX – Valtion säädöstietopankki. Saatavilla www-muodossa <<https://www.finlex.fi/fi/>>. Sivulla vierailtu 1.6.2015.

Oikeustieteellisen tiedekunnan oikeustapauskokoelma. Saatavilla www-muodossa <<https://www.utu.fi/fi/yksikot/law/tutkimus/oikeustapauskokoelma/>>. Sivulla vierailtu 1.6. 2015.

Virallislähteet:

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

Euroopan neuvoston direktiivi 90/269/ETY, annettu 29. päivänä toukokuuta 1990, terveyttä ja turvallisuutta varten asetettavista vähimmäisvaatimuksista sellaisessa käsin tapahtuvassa taakkojen käsittelyssä, johon liittyy erityisesti työntekijän selän vahingoittumisen vaara.

Euroopan neuvoston direktiivi 92/85/ETY, annettu 19. päivänä lokakuuta 1992, toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä.

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

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain ja työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muuttamisesta (HE 113/1992 vp.).

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain ja työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muuttamisesta (HE 33/1999 vp.).

Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 59/2002 vp.).

Kemikaalilaki (599/2013).

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006).

Raideliikennevastuulaki (113/1999).

Rikoslaki (39/1889).

Sätköturvallisuuslaki (410/1996).

Säteilylaki (592/1991).

Työehtosopimuslaki (436/1946).

Työsopimuslaki (55/2001).

Työturvallisuuslaki (299/1958).

Työturvallisuuslaki (738/2002).

Työturvallisuuslakitoimikunnan mietintö (KM 2001:13).

Vahingonkorvauslaki (412/1974).

Valtioneuvoston asetus puunkorjuutyön turvallisuudesta (749/2001).

Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (85/2006).

Valtioneuvoston päätös työntekijöille aiheutuvan suuronnettomuusvaaran torjunnasta (922/1999).

Ydinvastuulaki (484/1972).

Oikeustapaukset

Korkein oikeus

Ennakkopäätökset

KKO 2012:105	Työntekijän oma myötävaikutus	s. 66.
KKO 2000:72	Työnantajan ankara vastuu	s. 19.
KKO 1999:124	Vahingonkorvausvelvollisuuden sovittelu	s. 65.
KKO 1998:88	Kohtuullisuusperiaate	s. 17.
KKO 1994:127	Työsuojeluvaltuutetun irtisanominen	s. 36.
KKO 1993:162	Työnantajan velvoitteiden ulottuvuus	s. 20.
KKO 1992:163	Työntekijän oma myötävaikutus, Opetuksen ja ohjauksen laiminlyönti	s. 29. s. 67.
KKO 1992:123	Vaaran tai haitan ennalta arvattavuus	s. 18.
KKO 1992:34	Vaaran tai haitan ennalta arvattavuus	s. 18.
KKO 1991:156	Työnantajan ankara vastuu	s. 20.
KKO 1990:55	Työnantajan ankara vastuu	s. 20.
KKO 1987:25	Työsuhteen irtisanominen ja purkaminen	s. 56.
KKO 1986 II 123	Työntekijän oma myötävaikutus	s. 66.
KKO 1986 II 116	Vaaran tai haitan ennalta arvattavuus	s. 19.
KKO 1985 II 123	Opetuksen ja ohjauksen laiminlyönti	s. 29.
KKO 1984 II 224	Tuottamuksellisen menettelyn ja tapaturman välinen syy-yhteys	s. 58.
KKO 1983 II 144	Työntekijän oikeus työstä pidättäytymiseen	s. 48.
KKO 1983 II 53	Työsuojeluvaltuutetun irtisanominen	s. 35.
KKO 1982 II 70	Työnantajan ankara vastuu	s. 19.
KKO 1981 II 146	Työntekijän oikeus työstä pidättäytymiseen	s. 48.
KKO 1981 II 25	Työnantajan velvoitteiden ulottuvuus	s. 21.
KKO 1979 II 180	Kanavointiperiaate	s. 61.
KKO 1979 II 3	Työntekijän oikeus työstä pidättäytymiseen	s. 48.

Hovioikeus

Itä-Suomen HO 8 12.1.2012	Työntekijän oikeus työstä pidättäytymiseen	s. 47.
Vaasan HO 1491 20.12.2011	Työntekijän oma myötävaikutus	s. 67.
Turun HO 2353 21.10.2011	Työntekijän oma myötävaikutus	s. 67.
Kouvolan HO 836 6.9.2011	Työntekijän oma myötävaikutus	s. 67.
Helsingin HO 1069 8.4.2011	Häirinnän kieltö	s. 40.
Itä-Suomen HO 762 8.7.2010	Työntekijän oma myötävaikutus	s. 67.
Itä-Suomen HO 994 29.10.2009	Työntekijän oma myötävaikutus	s. 65.
Turun HO 1874 25.9.2007	Häirinnän kieltö	s. 40.
Itä-Suomen HO 26 13.1.2005	Työntekijän oma myötävaikutus	s. 67.
Itä-Suomen HO 1162 6.11.2001	Työsuhteen irtisanominen ja purkaminen	s. 56.
Helsingin HO 655 15.3.2001	Työsuhteen irtisanominen ja purkaminen	s. 55.
Turun HO 256 16.2.2001	Työntekijän oma myötävaikutus	s. 65.
Helsingin HO 113 23.1.2001	Työsuhteen irtisanominen ja purkaminen	s. 56.
Turun HO 513 16.3.2000	Työntekijän oma myötävaikutus	s. 64.
Itä-Suomen HO S 87/515 27.5.1988	Työsuhteen irtisanominen ja purkaminen	s. 55.

Korkein hallinto-oikeus

KHO 1990 II 94	Työsuojeluvaltuutetun oikeudesta valittaa työsuojeluviranomaisen päätöksestä	s. 35.
-----------------------	---	--------

Työtuomioistuin

TT: 2008-96	Työntekijän työsuhteen purkaminen	s. 56.
TT: 2005-47	Työstä pidättäytymisoikeuden suhde työrauhavelvollisuuteen	s. 50.
TT: 2003-44	Työstä pidättäytymisoikeuden suhde työrauhavelvollisuuteen	s. 50.
TT: 2001-72	Työstä pidättäytymisoikeuden suhde työrauhavelvollisuuteen	s. 50.
TT: 1989-43	Työstä pidättäytymisoikeuden suhde työrauhavelvollisuuteen	s. 50.

Euroopan yhteisöjen tuomioistuin

Komissio v. Saksa. Asia C-5/00	Vaarojen arvioinnin dokumentointi	s. 25.
---------------------------------------	-----------------------------------	--------

Päätös annettu 7. päivänä helmikuuta 2002. Saatavilla www-muodossa <URL:
<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-5/00>>.

Sivulla vierailtu 1.6.2015.

Lyhenteet

EU	Euroopan unioni
HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
ILO	Kansainvälinen työjärjestö
KKO	Korkein oikeus
RL	Rikoslaki (39/1889)
TEhtoL	Työehtosopimuslaki (436/1946)
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TSValvL	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)
TT	Työtuomioistuin
TTurvL	Työturvallisuuslaki (738/2002)
VahL	Vahingonkorvauslaki (412/1974)
VNA	valtioneuvoston asetus
VNp	valtioneuvoston päätös
vp	valtiopäivät
VTTurvL	Työturvallisuuslaki (kumottu) (299/1958)

1. Johdanto

1.1 Tutkielman kohde, tavoitteet ja tutkimuskysymys

Tilastokeskuksen mukaan palkansaajille sattui vuonna 2012 kaikkiaan 139 035 työtapa-
turmaa, joista 55 johti työkuolemaan¹. Lukemat saattavat tuntua yllättävän suurilta, var-
sinkin kun Suomea voidaan pitää työsuojelun edelläkävijämaana². Suomen kansalliset
työsuojelunormit ovat eräiltä osin tiukemmat kuin Euroopan unionin³ yhteisöläinsää-
dännön vaatimukset⁴. Työtapa-
turmien ja työperäisten sairauksien vaikutuksia voidaan
tarkastella monesta eri näkökulmasta. Työsuojelun suunnittelun ja toteuttamisen taustal-
la yrityksissä vaikuttavat luonnollisesti yritystoiminnan taloudellisuuden ja kannatta-
vuuden tavoitteet ja näkökulmat. Työsuojelu on kuitenkin työelämän harvinainen osa,
jossa yhteiskunnan, työnantajan ja työntekijän intressit ovat yhteisiä, sillä työsuojelun
avulla turvataan toisaalta työntekijöiden työkyky ja toisaalta yrityksen häiriötön tuotan-
to.⁵ Yksittäinen työtapa-
turma tulee joskus yritykselle ja yhteiskunnalle erittäin kalliiksi,
tapa-
turmaan joutuneelle henkilölle ja hänen omaisilleen se saattaa olla korvaamaton
tragedia.

Työsuojelun perinteet ovat Suomessa varsin pitkät. Palkkatyöntekijöiden terveyden laa-
jempi suojelu alkoi Suomessa 1800-luvun puolivälin jälkeen. Vuosina 1868 ja 1879
annettujen elinkeinoasetusten suojelunormeja lasten, nuorten ja naisten työajan rajoit-
tamisesta seurasi vuonna 1889 säädetty ensimmäinen yhtenäinen, kaikkia teollisuuden
työntekijöitä koskeva työväensuojeluasetus, joka sisälsi säännöksiä myös työpaikkojen
tapa-
turman- ja terveydensuojelusta. 1900-luvulla työturvallisuuslainsäädännön kehitys
seurasi teollistumisen ja elinkeinorakenteen kehittymisen sekä työväestön järjestäytymi-
sen kautta esille tulleita haasteita. Nykyisen työturvallisuuslain (738/2002)⁶ sisältöön

¹ Tilastokeskus 2011.

Ks. tarkemmin http://www.stat.fi/til/ttap/2012/ttap_2012_2014-11-28_tie_001_fi.html.

² HE 59/2002 s. 7.

³ Jäljempänä EU.

⁴ Ks. esim. Hietala ym. 2010 s. 14.

⁵ Hietala ym. s. 1–4.

⁶ Jäljempänä TTurvL, paikoin selvyuden vuoksi uusi työturvallisuuslaki.

ovat vaikuttaneet EU-sääntelyn lisäksi kansalliselta pohjalta lähteneet tavoitteet, kuten esim. työturvallisuussääntelyn selkeyttäminen.⁷

Työsuojelun kantavana teemana on yhteistoiminta ja -vastuu. Työsuojelulainsäädännössä korostetaan työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan merkitystä työsuojelutyössä ja työolojen kehittämisessä, jolloin työntekijän oman osaamisen merkitys nousee tärkeään asemaan.⁸ TTurvL:n mukaan työnantaja kantaa kuitenkin yrityksissä päävastuun työnteon turvallisesta järjestämisestä ja työsuojelulainsäädännön noudattamisesta⁹. Syyte määräysten rikkomisesta nostetaan yleensä silloin, kun laiminlyönti on johtanut työntekijän vakavaan vammautumiseen tai kuolemaan. Sen perusteella työnantaja voidaan tuomita työturvallisuusmääräysten rikkomisesta rangaistukseen ja mahdollisesti myös vahingonkorvaukseen. Yhteistoimintateemasta huolimatta työntekijän turvallisen käyttäytymisen ja yksilön vastuun korostaminen on jäänyt kuitenkin vähäiseksi siitäkin huolimatta, että TTurvL:ssa on tuotu erittäin hyvin esille myös työntekijän velvoitteita oman ja työtoveriensa turvallisuuden varmistamiseksi¹⁰. Työntekijät eivät ole pelkkiä passiivisia suojelun kohteita. Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet, joilla on olennainen rooli työpaikan työsuojelussa, ovat toisaalta yhteistoiminta- ja osallistumisjärjestelmiin liittyviä ja toisaalta työntekijän yksilökohtaisia velvollisuuksia ja oikeuksia. Velvollisuuksien noudattamatta jättäminen ei ole TTurvL:n nojalla rangaistava teko, mutta työturvallisuusvelvollisuuksien rikkomisella saattaa yksittäistapauksen vakavuudesta johtuen olla työoikeudellisia työsuhteeseen liittyviä vaikutuksia.¹¹

Vaikka työturvallisuuslain yhtenä lähtökohtana on työnantajan ensisijaisen vastuun periaate, voi myös työntekijä joutua vastuuseen aiheuttamastaan vahingosta. Työntekijä voidaan tietyissä erityistapauksissa tuomita TTurvL:n 8:63 §:n mukaisesta työturvallisuusrikkomuksesta. Lisäksi rikoslain (39/1889)¹² 21. luvun säännöksiä henkeen ja terveyteen kohdistuvista rikoksista voidaan soveltaa vahingoissa, joissa työntekijän toiminta on aiheuttanut ulkopuolisen henkilön tai työtoverin kuoleman tai ruumiinvam-

⁷ Ks. esim. Saloheimo 2006 s. 17–18.

⁸ Hietala ym. 2010 s. 7.

⁹ Esim. Hietala ym. 2010 s.1–2.

¹⁰ Hietala ym. 2010 s. 7.

¹¹ Siiki 2002 s. 97–98.

¹² Jäljempänä RL.

man, esim. huolimattoman työsuorituksen seurauksena. Samalla työntekijä voi joutua myös vahingonkorvausvastuuseen, jonka määrä riippuu monesta tekijästä ja ratkaistaan tapauskohtaisesti. Vastuut työnantajan kanssa voivat olla myös rinnakkaisia. Toisaalta työntekijän myötävaikuttamisella itselle aiheutuneeseen vahinkoon saattaa olla työnantajan vastuuta rajoittava, jopa sen poistava vaikutus. Työntekijän kannalta on ensiarvoisen tärkeää olla tietoinen omista työturvallisuusvastuista ja oman toimintansa mahdollisista seurauksista, jotta hän osaa ja ymmärtää toimia oikein ja vastuullisesti työtehtävissään. Tässä tutkielmassa onkin ennen kaikkea kyse työntekijän vastuukysymysten, vastuun kohdentumis-, laajuus- ja rajoittumiskysymysten selvittämisestä.

Tutkielman tutkimuskysymys voidaan muotoilla kolmiosaiseksi:

1. Mitkä ovat työntekijän velvollisuudet ja oikeudet työturvallisuuslain mukaan?
2. Milloin työntekijä on vastuussa työssä tapahtuneesta vahingosta?
3. Kuinka työntekijän oma myötävaikutus itselle aiheutuneeseen vahinkoon vähentää työnantajan työturvallisuusvastuuta tai jopa poistaa sen?

1.2 Tutkielman metodi ja rakenne

Tutkielma on oikeusdogmaattinen, voimassa olevaa lainsäädäntöä jäsentävä ja tulkitseva. Tutkielma pohjautuu etenkin TTurVL:n, RL:n, työsopimuslain (55/2001)¹³ ja vahingonkorvauslain¹⁴ (412/1974) säännöksiin. Työntekijän vastuukysymyksiä selvitetään voimassaolevan lainsäädännön ja sen esitöiden lisäksi oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön avulla, oikeuskäytännön aineisto koostuu korkeimman oikeuden ja hovioikeuksien ratkaisuksista.

Tutkielman rakenne muotoutuu tutkimuskysymyksen etenemisen mukaisesti. Tutkielman toisessa luvussa esitellään työsuojelun tarkoitusta, työsuojelusäännöksiä, työnantajan työturvallisuusvelvoitteita sekä työsuojelun yhteistoimintaa. Tämän luvun pääpaino on työnantajan olennaisten velvollisuuksien kartoittamisessa, jolloin tutkitaan erityisesti

¹³ Jäljempänä TSL.

¹⁴ Jäljempänä VahL.

TTurvL 2:8 §:n mukaisen työnantajan huolehtimisvelvollisuuden sisältöä, laajuutta ja ulottuvuutta. Myös työnantajan toimimis- ja suunnitteluvälitteitä, kuten esim. työsuojelun toimintaohjelmaa ja työympäristön suunnittelua selvennetään tässä luvussa. Luvun tarkoituksena on pohjustaa työntekijän työturvallisuusvastuun tutkimista antamalla lukijalle siinä käsityksen työnantajan vastuusta ja samalla tarjoten vertailupohjaa työnantajan ja työntekijän välisestä työturvallisuusvastuun jakautumisesta. Toisessa luvussa käsitellään myös työsuojelun yhteistoimintaa, työnantajan ja työntekijän välistä yhteydenpitoa, jonka sisältönä ja tarkoituksena on työpaikan työsuojelun kehittäminen.

Tutkielman kolmannessa luvussa tarkastellaan työntekijän työturvallisuusvelvollisuuksia ja työntekijän oikeutta pidättäytyä työn tekemisestä. Siinä selvitetään työntekijän TTurvL:n mukaiset velvollisuudet, kuten esim. työntekijän yleiset velvollisuudet, häirinnän kieltä ja työvälineiden ja vaarallisten aineiden käyttö. Luvun lopussa keskitytään työntekijän oikeuteen pidättäytyä työstä, jolloin tutkitaan mm. oikeuden sisältöä ja työstä pidättäytymisen mahdollisia seuraamuksia. Neljännessä luvussa vastataan tutkielman tutkimuskysymyksiin työntekijän työturvallisuusvelvollisuuksien rikkomisen seuraamusten, työntekijän kokonaisvastuun ja työntekijän työnantajan vastuuta rajoittavan oman myötävaikutuksen merkityksen osalta. Luvussa tutkitaan työntekijän työturvallisuusvelvollisuuksien rikkomisen seuraamuksia ja työntekijän kokonaisvastuun muodostumista TTurvL:n, TSL:n, RL:n ja VahL:n pohjalta. Tutkielman viimeisessä, viidennessä luvussa, esitetään tutkielman tutkimustuloksista esiin nousevia havaintoja ja niistä syntyneet johtopäätökset.

1.3 Lähdeaineisto

1.3.1 Lainsäädäntö ja lain esityöt

TTurvL:n tarkoitus ilmaistaan sen 1:1 §:ssä. Sen mukaan lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia¹⁵, ammattitauteja ja muita työstä ja

¹⁵ Työtapaturma määritellään tapaturmavakuutuslaissa (608/1948). Sen 4.1 §:n mukaan työtapaturmalla tarkoitetaan tapaturmaa, joka aiheuttaen vamman tai sairauden on kohdannut työntekijää työssä, työstä johtuvissa olosuhteissa työpaikalla, tai työpaikkaan kuuluvalla alueella, matkalla asunnosta työpaikalle tai

työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työntekijän velvollisuuksista ja oikeuksista säädetään TTurvL:n 4 luvussa, työnantajan velvollisuuksista TTurvL:n 2 ja 5 luvussa. TTurvL:n rangaistussäännökset ovat 8 luvussa. RL:n 21 luvussa säädetään henkeen ja terveyteen kohdistuvista rikoksista, joita voidaan soveltaa työntekijän kohdalla tietyissä tapauksissa. Työsuojelua koskeva rikossäännös on RL:n 47:1 §:ssä, Työturvallisuusrikkomuksesta säädetään TTurvL:n 63 §:ssä.

TSL:n mukaisista työntekijän velvollisuuksista säädetään TSL:n 3 luvussa, ne vastaavat TTurvL:n 4 luvun työntekijän velvollisuuksia. TSL:n 7 luvussa säädetään työsopimuksen irtisanomisperusteista ja 8 luvussa työsopimuksen purkamisesta. VahL:n mukaisesta työntekijän korvausvastuusta säädetään VahL:n 4 luvussa. Voimassaolevan lainsäädännön tulkinnan tueksi tarvitaan lain esitöiden tarjoamaa tietoa lainsäätäjän tarkoituksista ja tavoitteista. Tutkielmassa käytetään lähteinä lain esitöistä hallituksen esityksiä ja komiteamietintöjä.

1.3.2 Oikeuskäytäntö ja kirjallisuus

Tutkielma pohjaa voimakkaasti korkeimman oikeuden ja hovioikeuksien ratkaisukäytäntöön. Vaikka KKO:n ratkaisut ovat yhtä poikkeusta lukuun ottamatta ajalta ennen uutta TTurvL:a, ovat ne silti tutkimuksen kannalta olennaisilta osiltaan edelleen relevantteja. Tutkielmassa käytettyjen KKO:n ennakkopäätösten oikeudellinen argumentaatio perustuu työturvallisuuslainsäädännön osalta säännöksiin, jotka säilyivät ennallaan TTurvL:n 2000-luvun alun uudistuksessa. Tutkielmaa tehdessä on hyödynnetty Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan oikeustapauskokoelmaa, joka sisältää hovioikeuksien ratkaisut vuodesta 1991 alkaen.¹⁶ Myös työtuomioistuimen, korkeimman hallinto-oikeuden ja Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisuja on mukana tutkielmassa.

Oikeuskirjallisuutta työntekijän velvoitteista ja oikeuksista, kuten myös työntekijän vastuukysymyksistä on verrattain vähän. Oikeuskirjallisuuden painopiste on ymmärrettävästi TTurvL:n työnantajan ensisijaisen vastuun periaatteen mukaisesti työnantajan vel-

päinvastoin tai hänen ollessaan työnantajan asioilla tahi hänen yrittäessään varjella tai pelastaa työnantajansa omaisuutta tahi, työtoimintansa yhteydessä, ihmishenkeä.

¹⁶ Ks. tarkemmin <https://www.utu.fi/fi/yksikot/law/tutkimus/oikeustapauskokoelma/>.

voite- ja vastuukysymyksissä. Oikeuskirjallisuuden tehtävänä on tässä tutkielmassa antaa sille syventävää tukea, tärkeimpinä kirjoina toimivat Harri Hietalan, Mikko Hurmalaisen ja Keijo Kaivannon teos ”Työsuojeluvastuuopas”, Jorma Saloheimon ”Työturvallisuus – Perusteet, vastuu ja oikeussuoja” ja Pertti Siikin ”Uusi työsuojelun yhteistointa ja työturvallisuus”.

2. Työsuojelusta ja siihen liittyvistä säännöksistä

2.1 Yleistä

2.1.1 Työsuojelun tarkoitus ja käsite

Työelämän haasteet, kuten kiire, työuupumus, väkivallan uhka ja työelämään liittyvä epävarmuus ovat lisääntyneet 2000-luvun työelämässä. Suomalaisten työ- ja toimintakyky on monipuolisen työsuojelutoiminnan ansiosta säilynyt kuitenkin kohtuullisen hyvänä. Silti vuosittain sattuu yli 100 000 työtapaturmaa ja ammattitauteja todetaan noin 500. Kaikista työikäisten kuolemantapauksista noin 1800:n arvellaan johtuvan työhön liittyvien tekijöiden aiheuttamista sairauksista.¹⁷

Työsuojelun perustehtävänä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja työympäristössä¹⁸. Kairisen mukaan työsuojelu voidaan nähdä alaltaan ja sisällöltään laajempaan tai suppeampaan. Kaikkien niiden vaarojen torjuminen, jotka työsuhteessa uhkaavat työntekijän henkeä, terveyttä, työkykyä ja kehitystä olisi työsuojelua laajassa mielessä. Tällöin turvallisuuden ja terveellisyys takaamiseen liittyvien lakinormien lisäksi työsuojelulakien piiriin voidaan lukea ainakin työaikalainsäädäntö, vuosilomalainsäädäntö, nuorten työntekijöiden suojelu, eräät erityistilanteisiin liittyvät suojelulait¹⁹ sekä niiden valvontaan kytkeytyvät säännökset. Suppeammassa mielessä työsuojelun käsitteeseen kuuluu lähinnä vain työntekijän työskentelyn turvallisuus- ja terveellisyystavoitteet.²⁰ Tällöin voidaan puhua varsinaisesta työsuojelusta, joka sisältää perinteisen työsuojelun ydinalueen asiat. Kämäräisen määritelmän mukaan työturvallisuus on työsuojelun keinoin ja toimenpitein toteutettu työympäristön tavoitetilä, jolloin työssä tai työympäristössä ei ole työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta uhkaavia vaara- tai haittatekijöitä²¹.

¹⁷ Kämäräinen 2006a s. 8.

¹⁸ Kämäräinen 2006a s. 8.

¹⁹ Tällaisia lakeja ovat esim. Kemikaalilaki (599/2013), Sähköturvallisuuslaki (410/1996) ja Säteilylaki (592/1991).

²⁰ Kairinen 2009 s. 454.

²¹ Kämäräinen 2006a s. 11.

Kansantaloudelliset ja yritystaloudelliset näkökulmat kuuluvat nykyään työsuojeluajatteluun. Vaikka pohjimmiltaan työsuojelun tarkoituksena on ihmisten terveyden ja turvallisuuden edistäminen, painotetaan siinä nykyään myös hyvien työolojen aikaansaamaa yhteiskunnan maksurasituksen pienenemistä ja toisaalta yrityksen toiminnan ja tuotteiden laatua sekä kannattavuutta ja tuottavuutta korostavaa näkökulmaa. Kestävän kehityksen ylläpitämiseksi kansantalouden ja yritystalouden tavoitteet eivät voi olla ristiriidassa. Työolojen jatkuva kehittäminen ja työhyvinvoinnin lisääminen työsuojelutoiminnan kautta mahdollistavat toisaalta yrityksen menestyksen ja toisaalta antavat edellytyksiä kestäväälle kehitykselle väestön ikääntyessä muita eurooppalaisia maita aikaisemmassa vaiheessa.²²

Kämäräinen määrittelee työsuojelun tavoitealueet seuraavasti:

- terveystavoitteet: esim. työtapaturmien, ammattitautien ja sairauspoissaolosten vähentäminen sekä yksilöiden hyvinvoinnin edistäminen
- työympäristötavoitteet: esim. turvallinen, terveellinen, viihtyisä ja kehittävä työympäristö
- työvoimatavoitteet: esim. eläkeiän nostaminen
- toiminnalliset tavoitteet: esim. työsuojeluorganisaation toimintasuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma, koulutus
- taloudelliset tavoitteet: työsuojelun investoinnit, tapaturmakustannusten vähentäminen
- kestävä kehitys: ympäristösuojelun ja työsuojelun yhteiset tavoitteet²³

Hyvä työympäristö syntyy työpaikalle ensisijaisesti omin voimin. Työsuojelukäytännöt riippuvat työpaikalla toimivien henkilöiden motiiveista ja kyvystä kehittää työympäristöään, kehittämistä tukevista työsuojelukäytännöistä sekä työsuojelunäkökohtien huomioon ottamisesta. Työsuojelu on yrityksen normaalia jokapäiväistä toimintaa, jolloin sitä ei tarkastella yritystoiminnan erillisenä asiana vaan osana kaikkia niitä toimia, joi-

²² Hietala ym. 2010 s. 1–4.

²³ Kämäräinen 2006a s. 9.

den avulla pyritään takaamaan tuotannon ja palveluiden hallinta, häiriötön sujuminen sekä laatu.²⁴

2.1.2 Yhteisölainsäädännön vaikutus

EU:n perustamissopimuksen 2 artiklan mukaan yhteisön päämääränä on edistää sosiaalisen suojelemisen korkeaa tasoa. EU säätelee lisäksi työn turvallisuutta ja terveellisyyttä antamalla direktiivejä²⁵, jotka ovat jäsenvaltioihin kohdistuvia lainsäädäntöohjeita. Työsuojeluun kohdistuvat direktiivit ovat toisaalta työolosuhteita sääteleviä vähimmäisdirektiivejä ja toisaalta tuotteiden (koneet, laitteet ja aineet) rakenteellisia turvallisuusominaisuuksia ja niiden toteamista sääteleviä harmonisointidirektiivejä.

Työturvallisuuden kannalta keskeisin vähimmäisdirektiivi on työympäristön puitedirektiivi (89/391/ETY)²⁶, joka tuli voimaan 1.1.1993. Siinä säädetään mm. työnantajan yleisistä velvollisuuksista työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi. Kaiken kaikkiaan direktiivin mukaisilla toimilla pyritään vallitsevien olojen ja suojelun tason parantamiseen. Direktiivissä on etusijalla tarkoin yksilöityjen käyttäytymisnormien asettamisen sijaan tavoitteiden määrittäminen.²⁷

Puitedirektiivin tueksi EU on antanut suuren joukon eri osa-alueita sääteleviä tytärdirektiivejä. Näiden direktiivien täytäntöönpano Suomessa on pääosin tapahtunut TTurvL:n nojalla annetuilla, kutakin direktiiviä vastaavalla valtioneuvoston asetuksella²⁸. Komissio valvoo yhteisölainsäädännön täytäntöönpanoa ja kansallinen lainsäädäntö on ilmoitettava komissiolle. Laiminlyönti direktiivien saattamisessa osaksi kansallista lainsäädäntöä saattaa johtaa viralliseen huomautukseen, perusteltuun lausuntoon tai oikeudelli-

²⁴ Kämäräinen 2006b s. 14–16.

²⁵ Direktiivi sitoo jäsenvaltioita siinä asetettujen tavoitteiden ja päämäärien osalta, mutta jättää kansallisten viranomaisten valittavaksi toteuttamisen muodot ja menettelytavat.

²⁶ Jäljempänä puitedirektiivi. Puitedirektiivin nimessä esiintyvä käsite ”työympäristö” ei ole Suomessa laajalti käytössä. Ks. kuitenkin HE 59/2002, jossa lain nimeksi ehdotettiin ”työturvallisuuslaki”, vaikka ehdotetussa lakitekstissä ja perusteluissa mainitaan työympäristö. Vrt. myös Saloheimon 1996 julkaistu kirja, jonka nimi on ”Työympäristöoikeus”.

²⁷ Ks. tarkemmin Saloheimo 1996b s. 17–20.

²⁸ Jäljempänä myös VNA. Ks. esim. VNA työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuilta vaaroilta (85/2006).

siin toimiin EU:n tuomioistuimessa.²⁹ Tämän mukaisesti kansalaiset voivat luottaa siihen, että kansallista lainsäädäntöä noudattaessaan he eivät riko yhteisölainsäädäntöä³⁰.

Yhteisölainsäädännöllä voi olla tulkintavaikutusta myös kansallisen lainsäädännön osalta. Ratkaisua on mahdollista hakea alkuperäisen direktiivin tekstistä.³¹ Työympäristön puitedirektiivi ja sen alaiset erikoisdirektiivit³² lienevät sisältönsä puolesta yleensä riittävän täsmällisiä saadakseen välittömän vaikutuksen³³. Direktiiveillä saattaa olla suurempi vaikutus valtioon tai kuntiin työnantajan roolissa. Teoriassa on mahdollista, että valtio- tai kuntatyönantaja syyllistyy kansallista lainsäädäntöä noudattaessaan sen kanssa ristiriidassa olevan yhteisölainsäädännön rikkomiseen. Tämä ei koske yksityisen sektorin työnantajia.³⁴

2.1.3 Työsuojelusäännökset

TTurvL koki kokonaisuudistuksen vuonna 2002 ja uusi laki astui voimaan 1.1.2003. Vanha työturvallisuuslaki³⁵ ei enää vastannut asiasisällöltään ja painotuksiltaan kaikilta osin nykyaikaisen työsuojelun käsitettä ja sitä rasitti sen yksityiskohtaisuus. VTTurvL ei myöskään ilmentänyt riittävästi turvallisuusajatteluun ja turvallisuuskulttuuriin kuuluvaa työturvallisuuden jatkuvan hallinnan ja työolosuhteiden parantamisen periaatetta.³⁶

TTurvL on yleislaki, jota sovelletaan lähes kaikkeen työhön. TTurvL:n säännökset ovat pakottavaa oikeutta, joten laissa säädettyä minimitasoa ei ole mahdollista sopimuksilla alittaa. Lain oikeuspoliittisena tavoitteena on suojella työntekijöitä terveyden menettämisen ja tapaturman vaaroilta työssä.³⁷ Lain 1:1 §:n mukaan TTurvL:n tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä

²⁹ HE 59/2002 s. 10.

³⁰ Hietala ym. 2010 s. 17.

³¹ Hietala ym. 2010 s. 17.

³² Tytärdirektiiveistä käytetään myös termiä erikoisdirektiivi, Saloheimo käyttää teoksissaan termiä erikoisdirektiivi.

³³ Saloheimo 1996b s. 64.

³⁴ Hietala ym. 2010 s. 17.

³⁵ Jäljempänä VTTurvL.

³⁶ HE 59/2002 s. 16. Siiki 2002 s.11.

³⁷ HE 59/2002 s. 2.

ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. TTurvL:n 1:2 §:n mukaisesti TTurvL:n yleinen soveltamisala sisältää työsopimuksen perusteella tehtävän työn sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävän työn. Vaatimus työsuhteesta TTurvL:n soveltamisen edellytyksenä merkitsee, että muussa asemassa tehty työ ei kuulu lain soveltamisalaan. Näin ollen itsenäisessä asemassa, kuten esim. yrittäjänä tai ammatinharjoittajana tehty työ ei ole TTurvL:n alaista työtä.³⁸

Kokonaisuudistuksessa TTurvL:n rakennetta muutettiin radikaalisti rakenteellisen toimivuuden parantamiseksi ja VTurvL:n yksityiskohtaisista käsky- ja kieltonormeista ja viranomaisvalvonnasta luovuttiin. Uudessa TTurvL:ssa siirryttiin puitedirektiivin mukaiseen dynaamisten tavoitteiden ja keinojen sääntelyyn. Lakiin sisällytettiin eri osapuolten perusvelvoitteet ja niiden pääsisältö sekä muut periaatteellisesti tärkeät asiat, jotka edellyttivät lain tasoista sääntelyä. Täydentävät yksityiskohtaisemmat säännökset annetaan uudistuksen myötä pääasiallisesti valtioneuvoston asetuksina. Lakimuutos siirsi vastuuta työturvallisuudesta olennaisessa määrin työpaikoille, joissa on osattava tehdä oikeat johtopäätökset ja päätettävä tarpeellisista toimenpiteistä.³⁹

Työehtosopimuksissa ei yleensä ole sopimusmääräyksiä työsuojeluun liittyvistä asioista. Määräyksiä työsuojelun yhteistoiminnasta ja sen järjestämisestä työehtosopimukset kuitenkin sisältävät. Julkisen vallan omaksuman käytännön mukaisesti myös muita työsuhdetta koskevia lakeja kuten esim. työaikalakeja ja työsopimuslakia pidetään työsuojelusäädöksinä. Vastuukysymykset ovat kuitenkin ankarimmillaan juuri työn ja työympäristön turvallisuutta koskevien määräysten noudattamisessa.⁴⁰

Sosiaali- ja Terveysministeriön vuonna 2007 tekemän selvityksen perusteella TTurvL:n uudistaminen on laajentanut yritysten toimintakenttää ja vahvistanut työpaikkojen turvallisuustyötä. Myönteiset asenteet työolojen ja henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseen ovat lisääntyneet ja hyvät työolot yhdistetään entistä vahvemmin korkeaan tuottavuuteen ja hyvään laatuun. Lain toteutuminen on ollut kuitenkin työpaikoilla eritasoista, etenkin pienillä työpaikoilla on ollut ongelmia. Raportti osoittaa, että työolojen ke-

³⁸ Kuikko 2002 s. 18.

³⁹ HE 59/2002 s. 16. Siiki 2002 s. 12.

⁴⁰ Hietala ym. 2010 s. 17.

hittämiseksi on edelleen tehtävä paljon töitä työelämän muutosten mukana tuomien uusien haasteiden vuoksi.⁴¹

2.2 Työnantajan velvollisuudet ja vastuu

2.2.1 Työnantajan huolehtimisvelvoite

TTurvL:n lähtökohta on, että työnantaja on velvollinen ottamaan huomioon kaikki työn laatuun, työolosuhteisiin ja työntekijään liittyvät seikat sekä suorittamaan kaikki toimenpiteet, jotka ovat kohtuudella tarpeellisia työntekijöiden suojelemiseksi⁴². Tavoitteet ovat työturvallisuusmääräyksistä ilmeneviä turvallisuuden ja terveellisyyden tasovaatimuksia, jotka voivat muuttua työolojen ja tekniikan kehityksen myötä⁴³.

Työturvallisuutta koskevien työnantajan velvollisuuksien perustana on TTurvL 2:8 §, jonka otsikkona on työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite. Säännöksessä on niin tavoitteiden kuin keinojenkin sääntelyä. Sitä voidaan pitää työympäristön normien joukossa yleislausekkeena, joka ohjaa yksityiskohtaisempien säännösten soveltamista⁴⁴. Yleislauseke saa konkreettista sisältöä lain muista säännöksistä. Yleisestä huolehtimisvelvoitteesta seuraavat työturvallisuusvaatimukset riippuvat eri työalojen ja työtehtävien erilaisista luonteista.⁴⁵

TTurvL 2:8 §:ssä on yhteisöläinsäädännön etusijaisuuden huomioonottamiseksi tavoitteiden sääntelyä työympäristön puitedirektiivin 5 ja 6 artiklan työnantajan velvollisuuksia koskevista säännöksistä. Puitedirektiivin 5 artiklan 1 kohdan mukaan työnantajan velvollisuutena on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa. Työnantajan on velvollisuuksiensa mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet työntekijöidensä turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi, mukaan lukien työssä esiintyvien vaarojen ehkäisy, tiedottaminen ja kouluttaminen sekä

⁴¹ Salminen ym. 2007 s. 3, 45.

⁴² HE 59/2002 s. 3–4.

⁴³ Saloheimo 2006 s. 71.

⁴⁴ Saloheimo 2006 s. 72–73.

⁴⁵ Siiki 2002 s. 32.

tarvittavien järjestelyjen ja keinojen tarjoaminen. Puitedirektiivin 6 artiklan 1 kohdan mukaisesti työnantajan on oltava myös valmiina muuttamaan näitä toimenpiteitä olosuhteiden muutosten mukaisesti ja pyrittävä vallitsevien olojen parantamiseen.

Tavoiteltava vaatimustaso on määritelty TTurvL 2:8 §:n kahdessa ensimmäisessä momentissa ja kolmannen momentin ensimmäisessä virkkeessä:

Työnantajan on tarpeellisilla toimenpiteillään 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.

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

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet.

Työnantajan huolehtimisvelvoite sisältää mm. seuraavien asioiden huomioon ottamista:

- työhön liittyvät seikat, esim. työn fyysinen tai henkinen kuormittavuus, työpisteen ergonomia, koneiden ja muiden työvälineiden sekä kemikaalien turvallinen käyttö työssä;
- työympäristöön liittyvät seikat, esim. turvalliset kulkutiet, valaistus ja ilmanvaihto sekä muu työpaikkana käytettävän toimitilan rakenteellinen turvallisuus ja terveellisyys;
- muihin työpaikan olosuhteisiin liittyvät seikat, esim. työssä viihtyminen, työntekijöiden väliset suhteet, epäasiallinen kohtelu, kiusaaminen ja häirintä;

- työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat, esim. työntekijän ammattitaito, työkokemus, ikä, sukupuoli, terveydentila ja etninen alkuperä.⁴⁶

2.2.2 Yleiset suojeluperiaatteet

TTurvL 2:8.3 §:n mukaan työnantajan on suunniteltava, valittava ja mitoitettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet keskeisten työsuojeluperiaatteiden mukaan. Nelikohtainen luettelo ei ole tyhjentävä eikä periaatteita ole esitetty tärkeysjärjestyksessä. Periaatteiden soveltaminen myös rinnakkain on mahdollista.⁴⁷

- 1) vaara- ja häirtatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja häirtatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän häirtallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon

Vaara- ja häirtatekijöiden syntymisen estäminen tarkoittaa sitä, että työolosuhteiden suunnittelulla tavoitellaan vaarojen ja häirttojen poistamista ennen niiden syntymistä. Tämä ei ole aina kuitenkaan mahdollista. Tällöin häirtta- ja vaaratekijät on pyrittävä poistamaan. Jos häirtta- ja vaaratekijöiden poistaminen ei onnistu, ne on korvattava vähemmän vaarallisella tai vähemmän häirtallisella. Yleisesti vaikuttavien toimenpiteiden ensisijaisuudella yksilöllisiin nähden tarkoitetaan sitä, että yksilökohtaiset henkilönsuojaimet eivät saa olla ensisijainen vaara- ja häirtatekijöiden torjuntakeino. Ensin ilmenevä häirtta tai vaara on pyrittävä torjumaan rakenteellisillä keinoilla, esim. meluavan koneen melutasoa on ensin pyrittävä laskemaan ja vasta toissijaisena keinona tulee kyseeseen henkilönsuojainten käyttö.⁴⁸

⁴⁶ Siiki 2002 s. 32.

⁴⁷ HE 33/1999 s. 3. Kuikko 2006 s. 42.

⁴⁸ Siiki 2002 s. 34–35, ks. myös Kuikko 2006 s. 42–43.

Tekniikan kehittymisellä on myös oma vaikutuksensa vaadittavaan turvallisuustasoon. Kerran saavutettu työturvallisuuden ja terveyden taso ei voi olla pysyvästi riittävä⁴⁹. Tekniikan kehityksen huomioon ottamisella tarkoitetaan teknisten laitteiden ominaisuuksien kehittymisen lisäksi myös työn ja tuotannon järjestelyjä koskevan tutkimus- ja kehitystyön huomioon ottamista⁵⁰. Myös puitedirektiivin 6 artiklan 2 kohdassa on lueteltu yleisiä, ehkäiseviä toimenpiteitä koskevia periaatteita.

2.2.3 Työnantajan tarkkailuvelvoite

TTurvL 2:8.4 §:n mukaisesti työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Tämän lisäksi työnantajan on tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. Tapaturmien ja terveysvaarojen torjunnan kannalta on keskeistä, että työnantaja pyrkii seuraamaan työpaikan olosuhteita jatkuvasti. Työnantajan velvollisuutena on seurata työympäristön tilaa ja ryhtyä havaintojensa pohjalta toimenpiteisiin.⁵¹ Työnantaja saattaa myös tarkkailua suorittaessaan havaita TTurvL 5:28 §:n tarkoittamaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Työnantajan on ryhdyttävä tällöin asianmukaisiin toimenpiteisiin. Häirintää koskeva säännös ei kuitenkaan edellytä työnantajalta erityistä seuranta- tai muuta aktiivista tiedon hankintaa.⁵²

Työnantajan tulee tarkkailla myös työntekijöiden työtapoja, kuten esim. suojavälineiden käyttöä ja oikeita työmenetelmiä. Toisaalta tarkkailuvelvoitteeseen kuuluu myös se, että ylempi johto on selvillä esimiestehtävissä olevien alaistensa ammattitaidosta ja toiminnasta.⁵³ Työnantajalta ei kuitenkaan edellytetä erillisten seuranta- tai tilastointijärjestelmien luomista⁵⁴. Kaiken kaikkiaan tarkkailuvelvoite merkitsee velvollisuutta olla perillä työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyyteen vaikuttavista asioista, joka vaikuttaa vaarojen arvioinnin ulkopuolellakin⁵⁵.

⁴⁹ Siiki 2002 s. 35.

⁵⁰ HE 33/1999 s. 2–3.

⁵¹ HE 81/1985 s. 15. Ks. myös Siiki 2002 s. 35.

⁵² Kuikko 2006 s. 43.

⁵³ Siiki 2002 s. 35.

⁵⁴ HE 81/1985 s. 15.

⁵⁵ Saloheimo 2006 s. 83.

2.3 Työnantajan huolehtimisvelvoitteen laajuus ja ulottuvuus

2.3.1 Kohtuullisuusperiaate

Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 137 artiklan mukaan työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi direktiivein annettavissa säännöksissä vältetään säätämästä taloudellisia rasituksia, jotka vaikeuttaisivat yritysten perustamista ja kehittämistä. Näin ollen puitedirektiivin ja sen 16 artiklan tarkoittamien erityisdirektiivien johtolauseiden⁵⁶ mukaan taloudelliset seikat on otettu huomioon.

Puitedirektiivin 5 artiklan 1 kohdan mukaisesti suojeluintressi on asetettu ehdottomaksi pääsäännöksi. Puitedirektiivin kirjaimellisen tulkinnan perusteella huolehtimisvelvoitetta voisi tulkita ankarammin kohtuullisuusperiaatteen jopa poissulkevasti⁵⁷. Toisaalta EY:n perustamissopimuksen 5 artiklan 3 kohtaan on kirjattu suhteellisuusperiaate, jonka mukaan toiminnan voimakkuuden on oltava suhteessa tavoiteltavaan päämäärään. Suhteellisuusperiaatetta voidaan pitää ohjeena aiheellisten varotoimenpiteiden laajuutta ja valintaa arvioitaessa⁵⁸. Näin ollen työntekijöiden terveyden suojeluvaatimuksesta voidaan poiketa vain välttämättömistä teknis-taloudellisista syistä⁵⁹.

Työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta koskeva TTurvL:n 8 § vastaa VTTurvL:n 9 §:ä, jossa työnantajan velvoitteiden sisältöä ja laajuutta määrittä kohtuullisuusperiaate. Lain uudistuksessa maininta kohtuudesta poistettiin varsinaisesta lakitekstistä EU:n komission huomautuksien⁶⁰ takia, mutta se sisällytettiin edelleen TTurvL:n valmistelutöihin. TTurvL:n valmistelutöissä kohtuullisuusperiaatetta pidetään ohjeena lain tulkinnassa ja annettaessa sen nojalla asetuksia. Turvallisuustoimenpiteiden vähimmäistasoa määrättäessä on otettava huomioon ja suhteutettava toisiinsa turvallisuuden ja terveelli-

⁵⁶ Esim. Neuvoston direktiivi 90/269/ETY, jonka johtolauseessa ”...näissä direktiiveissä vältetään säätämästä sellaisia hallinnollisia, taloudellisia ja oikeudellisia rasituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten tai keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehitystä.” Tällaisia erityisdirektiivejä, joihin puitedirektiivin 16 artiklassa viitataan, on yhteensä 28.

⁵⁷ Puitedirektiivin 5 artiklan 1 kohdassa työnantajan huolehtimisvelvoite on muotoiltu ehdottomaan tapaan (direktiivissä englanniksi ”the exercise of all due care”). Ks. Saloheimo 1996a s. 55.

⁵⁸ HE 59/2002 s. 29.

⁵⁹ Saloheimo 2006 s. 78.

⁶⁰ EU:n komissio katsoi, että kohtuullisuusperiaatteen aiheuttaman rajoituksen takia periaate työnantajan objektiivisesta vastuusta ei täytynyt ja näin ollen puitedirektiivi oli implementoitu Suomessa puutteellisesti. Ks. Koskinen 2002 s. 15.

syyden vaatimusten lisäksi myös teknisen ja taloudellisen tarkoituksenmukaisuuden asettamat rajoitukset.⁶¹ Oikeuskirjallisuuden kannanottojen mukaan taloudelliset näkökohdat ohjaavat työturvallisuuslainsäädännön tulkintaa⁶². Työsuojelun kustannusten ja suojelulla saavutetun hyödyn täytyy olla järkevässä suhteessa keskenään.⁶³ Toisaalta Saloheimo näkee mahdollisuuden ottaa kannattavuusnäkökulmia ylipäänsä huomioon riippuvan siitä, missä määrin tiettyyn tilanteeseen soveltuvissa vähimmäisvaatimuksissa on harkinnan varaa. Sisällöltään täsmällisissä määräyksissä asetetuista vaatimuksista ei voi tinkiä suojelun kalleuteen viittaavin perustein. Heikkoa taloudellista asemaa ei voi myöskään pitää perusteena työsuojelun tason madaltumiselle.⁶⁴

TTurvL:n 2:8 §:n yleissäännöksen soveltaminen tulee kyseeseen silloin, kun yksityiskohtaisia säännöksiä ei ole. Yksittäisten työsuojelutoimien valintaan ja mitoittamiseen liittyy usein työnantajan puolelta harkintaa, jossa punnitaan suojelu- ja kannattavuusintressiä⁶⁵. Näissä tapauksissa asia on ratkaistava sillä perusteella, onko työnantaja tehnyt kaiken sen, mikä on kohtuudella tarpeellista. Oikeuskäytännössä tulkinnan lähtökohtana vahinkotapauksissa on pidetty vahingon tapahtumisen aikaisia käsityksiä:

KKO 1998:88: Selluloosatehtaalla 1960–1975 työskennellyt työntekijä oli altistunut asbestille ja hänellä oli vuonna 1991 todettu asbestista johtuva sairaus. Ensimmäinen sitova asbestipitoisuutta koskeva määräys oli tullut voimaan vuonna 1976. KKO katsoi päätöksessään, että työnantaja ei ollut laiminlyönyt työturvallisuuslain määräyksiä.

2.3.2 Ennalta arvaamattomuus ja yllättävyys

TTurvL 2:8.2 §:n perusteella huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajoittavina tekijöinä ovat epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, sekä poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi pystytty välttämään kaikesta aiheellisista varotoimista huolimatta. Puitedirektiivi 5 artiklan 4 kohdan mukaan

⁶¹ HE 59/2002 s. 28.

⁶² Kuikko 2006 s. 36–37.

⁶³ Hietala ym. 2010 s. 51.

⁶⁴ Saloheimo 2006 s. 78.

⁶⁵ Saloheimo 2006 s. 78.

puitedirektiivillä ei rajoiteta jäsenvaltion oikeutta säätää työnantajan vastuun poistamisesta tai sen rajoittamisesta tällaisissa tapauksissa.

Olosuhteita ei voi pitää ennalta arvaamattomina sillä perusteella, että työnantaja työpaikan vaara- ja haittatekijöitä selvittäessään ei ole havainnut kyseistä vaara- tai haittatekijää⁶⁶. Mikäli työsuojelutarkastaja havaitsee työpaikalla turvallisuusriskin, sen ennalta arvaamattomuus harkitaan ensisijaisesti viranomaisen arvion perusteella⁶⁷. Jos huolellisesti toimiva työnantaja tulee siihen tulokseen, ettei haitallista seurausta ole todennäköisesti odotettavissa, hänen voidaan katsoa ottaneen huomioon ennalta arvattavissa olevat seikat⁶⁸.

KKO 1992:123: Sairaalassa hoidettavana olleen henkilön sormet olivat jääneet parvekkeen oven väliin tuulenpuuskan vuoksi. Sairaalan ylläpitäjällä ei katsottu olevan velvollisuutta varustaa ovea turvalaitteilla ennalta arvaamattoman vahingon varalta. Esimerkki ei ole työsuojelun alueelta.

Säännöksessä on kuitenkin ongelmallisesti kytketty yhteen vaadittavan turvallisuustason määräytyminen ja tapahtumien jälkikäteinen arviointi⁶⁹. Käytännössä vaikeuksia tuottaa se, että arvio tarpeellisista toimenpiteistä tehdään vasta jälkeenpäin, vahingon jo tapahduttua. Jälkikäteisessä arvioinnissa on helppo osoittaa kausaaliyhteys laiminlyönnin ja onnettomuuden välillä. On mahdollista tulla johtopäätökseen, että työnantajan olisi pitänyt varautua vaaraan ja ryhtyä toimenpiteisiin sen poistamiseksi.⁷⁰ Ennalta arvaamattomuuden arviointiin kuuluu myös työnantajan velvollisuus olla riittävästi tietoinen harjoittamalleen toiminnalle tai toimialalle luonteenomaisista vaara- ja haittatekijöistä sekä niiden torjunnasta. Tarvittaessa työnantajan on hankittava selvitystä näistä tekijöistä.⁷¹ Työnantajan pitää kokemuksensa perusteella ymmärtää työn vaarallisuus, vaikka vastaavia onnettomuuksia ei ole aikaisemmin sattunut⁷².

⁶⁶ HE 59/2002 s. 29.

⁶⁷ Saloheimo 2006 s. 82.

⁶⁸ HE 59/2002 s. 29.

⁶⁹ Saloheimo 2006 s. 81.

⁷⁰ Koskinen 1987 s. 179.

⁷¹ Hietala ym. 2010 s. 53. KKO 1992:34: Työntekijä oli työssään altistunut muovien kuumennettaessa syntyville kaasulle ja käryille, minkä takia hän oli sairastunut keuhkoastmaan. Muovien työstössä syntyvät vaaratekijät olivat olleet ennalta yleisesti tiedossa. Yhtiön johdon olisi myös ammattikokemuksensa

2.3.3 Tuottamus ja ankara vastuu

Edellä sanottu koskee työnantajan huolehtimisvelvoitteen laajuutta. Työnantajan huolehtimisvelvoitteesta on pidettävä erillään työnantajan velvollisuus korvata aiheuttamansa vahinko vahingonkärsijälle. Työturvallisuudessa työnantajan syyllisyys voi olla joko tahallista tai tuottamuksellista menettelyä. Tuottamuksella tarkoitetaan yleensä varomattomuutta, huolimattomuutta, taitamattomuutta, ajattelemattomuutta tai laiminlyöntiä.⁷³ Työnantaja voi olla myös objektiivisessa eli ankarassa vastuussa kaikesta vaarallisen toiminnan aiheuttamasta vahingosta, vaikka hänen viakseen ei jäisi tuottamusta eli huolehtimisvelvoitteen laiminlyöntiä⁷⁴.

Ankara vastuu koskee yhteiskunnan kannalta yleisvaarallisia aloja, jossa vaarannetaan terveyttä taloudellisen hyödyn saamiseksi⁷⁵. Ankara vastuu lainsäädännössä on säädetty mm. raideliikenteen harjoittajalle (Raideliikennevastuulaki 113/1999) ja ydinlaitoksen haltijalle (Ydinvastuulaki 484/1972). Oikeuskäytännössä on näiden laissa säädettyjen ankaran vastuun alojen lisäksi eräissä erityisen vaarallisiksi katsotuissa tilanteissa asetettu ankara vastuu toiminnan seuraamuksista⁷⁶. Kysymykseen tulee myös ns. puutteellisuusvastuu virheellisen tai puutteellisen laitteen aiheuttamasta vahingosta, vaikka laite

perusteella pitänyt ymmärtää käryjen saattavan aiheuttaa vaaraa terveydelle. Työnantaja oli velvollinen suorittamaan korvausta työansion menetyksestä.

⁷² KKO 1986 II 116: Tehtaassa käytettyä säiliötä puhdistamaan laskeutunut työntekijä oli hapenpuutteen ja säiliössä olleen kaasun johdosta tukehtunut kuoliaaksi. Häntä auttamaan mennyt työntekijä oli samasta syystä saanut aivovamman. Tehtaan teknillisen johtajan ja käyttöpäällikön olisi koulutuksensa ja ammattikokemuksensa perusteella pitänyt ymmärtää suoritettun työn vaarallisuus vaikka tehtaalla ei ollut aiemmin tapahtunut vastaavanlaista onnettomuutta. Työnantajan edustajat tuomittiin työturvallisuuslain säännösten rikkomisesta sekä kuoleman ja ruumiinvamman tuottamuksesta.

⁷³ Hietala ym. 2010 s. 20.

⁷⁴ Kuikko 2006 s. 38–39.

⁷⁵ Saloheimo 2006 s. 213.

⁷⁶ KKO 1982 II 70: Työntekijä oli loukkaantunut vakavasti räjäytystyössä tapahtuneessa onnettomuudessa, jonka syyksi todettiin ennenaikaisen räjähtämisen aiheuttanut virheellinen tulilanka. Työnantajan katsottiin laiminlyöneen työturvallisuusvelvollisuutensa. Hän ei ollut huolehtinut tulilangan asianmukaisesta säilytyksestä ja varmistanut, että työntekijä toimi järjestysohjeiden mukaisesti. Samoin KKO 2000:72: Sähkölaitteiden korjausta harjoittaneen yhtiön elinkeinotoiminnassa oli suoritettu sähkömoottorien käämitysten uunikuivausta siten, että haihtuvia ja palavia nesteitä sisältäneeseen liuokseen kastettuja moottoreita oli kuivattu tätä varten valmistetussa uunissa. Tähän toimintatapaan liittyi ilmeinen räjähdysvaara, josta työnantajan täytyi olla tietoinen. Työnantaja oli tuottamuksesta riippumattomassa vastuussa niistä vahingoista, jotka sen työntekijälle oli aiheutunut uunikuivauksen yhteydessä tapahtuneesta räjähdyksestä.

itsessään ei olisi erityisen vaarallinen⁷⁷. Muissa tilanteissa työnantajan vastuu määräytyy tuottamuksen perusteella⁷⁸.

2.3.4 Huolehtimisvelvoitteen ulottuvuus

Lähtökohtaisesti työnantaja on velvollinen huolehtimaan vain omien työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä⁷⁹. Oikeuskäytäntö tukee tätä lähtökohtaa⁸⁰. Eräissä tapauksissa työnantajan huolehtimisvelvollisuus kuitenkin ulottuu myös muihin henkilöihin omien työntekijöiden lisäksi. TTurvL 6:49 §:n mukaan yhteinen työpaikka on työpaikka, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja. Tämän lisäksi työ vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen. Tällöin työnantajien on kunkin osaltaan ja riittäväällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna kenenkään työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Samat velvoitteet koskevat myös itsenäistä työnsuorittajaa⁸¹. TTurvL:n 6 luvun muut pykälät, TTurvL 6:50 – 6:55 §:t, tarkentavat työnantajan velvoitteita. Myös puitedirektiivin 6 artiklan 4 kohdassa on määräyksiä, jotka koskevat yhteistä työpaikkaa.

Määräysvaltaa käyttävän työnantajan vastuulla on työpaikan turvallisuuteen vaikuttavien järjestelyiden kokonaisuus ja koordinointi⁸². Yhteisellä työpaikalla velvollisuuksien hoitamisessa ei siis ole kyse ainoastaan yhteistoimintavelvoitteesta, vaan työnantajan on käytännössä huolehdittava, että työvaiheet on sovitettu yhteen niin, ettei niistä

⁷⁷ Saloheimo 2006 s. 213–214. KKO 1990:55: Betoninpumppausauton jakelupuomi oli viasta johtuen pudonnut puomin alapuolella työskennelleen henkilön päälle. Betoninpumppausautoa ei pidetty sellaisena vaarallisena työkoneena, jonka aiheuttamasta vahingosta koneen omistaja olisi vastuussa tuottamuksesta riippumatta. Koneen omistaja oli kuitenkin vastuussa siitä, että hänen elinkeinotoiminnassaan käytetty kone oli tapaturmien ehkäisemiseksi rakenteeltaan tarkoituksenmukainen. Koneen omistaja velvoitettiin tuottamuksesta riippumatta korvaamaan koneen puutteellisuudesta johtunut vahinko. Samoin KKO 1991:156: ajoneuvonosturin ylävaunu oli kaatunut vian takia ja nosturin puomi oli osunut vieressä työskennelleen henkilön päähän. Nosturin omistaja oli vastuussa siitä, että nosturi oli tapaturmien ehkäisemiseksi rakenteeltaan tarkoituksenmukainen. Nosturin omistaja velvoitettiin tuottamuksesta riippumatta korvaamaan nosturin puutteellisuudesta johtunut vahinko.

⁷⁸ HE 59/2002 s. 29.

⁷⁹ Kuikko 2002 s. 42.

⁸⁰ KKO 1993:162: Pellitystyössä ollut työntekijä oli pudonnut rakennuksen katolta. Erillisen suojakaiteen rakentaminen oli työntekijän oman työnantajan velvollisuus.

⁸¹ Itsenäisellä työnsuorittajalla tarkoitetaan muutoin kuin työn johdon alla työskentelevää työnsuorittajaa, jolla ei ole omia työntekijöitä. Ks. esim. Saloheimo 2006 s. 50–52.

⁸² Saloheimo 2006 s. 52.

aiheudu toisen työnantajan työntekijöille vaaraa⁸³. Suojeltaviin henkilöihin kuuluvat myös sivulliset. Säännösten soveltaminen ei rajoitu pelkästään tilapäisiin projekteihin (esim. rakennusprojekti), vaan kysymykseen voivat tulla myös pysyvät toiminnot.⁸⁴

TTurvL:n vuokratyötä koskeva 1:3 § laajentaa myös huolehtimisvelvoitetta. Vuokratyöllä tarkoitetaan järjestelyä, jossa työvoiman vastaanottajayritys käyttää toisen yrityksen kanssa työsopimussuhteessa olevia työntekijöitä oman johtonsa ja valvontansa alaisena⁸⁵. Määritelmään ei sisälly edellytystä, että vastaanottaja- ja luovuttajayrityksen välisen sopimuksen tulee olla vastikkeellinen. Päävastuu työturvallisuudesta siirtyy tällöin vuokratyövoiman vastaanottajayritykselle. Toisaalta tietyt velvoitteet⁸⁶ kuuluvat myös vuokraajayritykselle, kuten esimerkiksi velvollisuus varmistua siitä, ettei työntekijöitä lähetetä vaaralliseen työkohteeseen.⁸⁷

2.4 Työnantajan toimimis- ja suunnitteluvälvoite

2.4.1 Työsuojelun toimintaohjelma

TTurvL 2:9 §:n mukaisesti työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Erityistä muotomääräystä ei ole, kunhan toimintaohjelman olemassaolo on todennettavissa.⁸⁸ Toimintaohjelman tulee kattaa teknologian, työn organisoimisen, työolojen, sosiaalisten suhteiden sekä työympäristön vaikutukset työntekijöiden fyysiseen ja henkiseen terveyteen⁸⁹. TTurvL:n säännöksessä sisältöä on tosin kuvattu jonkin verran niukemmin.

⁸³ KM 2001:13 s. 94. Samoin KKO 1981 II 25.

⁸⁴ Saloheimo 2006 s. 49–51.

⁸⁵ HE 59/2002 s. 24.

⁸⁶ Tällaisia velvoitteita voivat olla mm. työterveyshuollon järjestäminen, kuntoutus ja opastuksen antaminen. Ks. Saloheimo 2006 s. 59–60.

⁸⁷ Saloheimo 2006 s. 58–60.

⁸⁸ HE 113/1992 s. 2, samoin Kuikko 2006 s. 47. Siiki 2002 s. 38 näkee kirjallisen tai jonkun todennettavan muodon ainoastaan suositeltavana.

⁸⁹ HE 113/1992 s. 2 ja puitedirektiivi.

Säännöksen lähtökohtana on parantaa ennakoivaa työsuojelua ja työpaikan suunnitelmallista ja järjestelmällistä toimintaa. Tavoitteena on delegoida työnantaja etsimään itselleen sopivin ratkaisu ja soveliaimmat tavat antamalla menettely ja väline, joilla työnantaja voi omin toimin edistää työntekijöiden turvallisuutta.⁹⁰ Koska säännön joustavuus sen mahdollistaa, suojeleohjelman sisällön painopiste voi vaihdella parannettavista konkreettisista asioista menettelytapoihin tai organisaatioon. Ohjelman laatiminen kuuluu yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa käsiteltäviin asioihin ja siihen voidaan yhdistää myös muita työpaikan kehittämissuunnitelmia, kuten esim. tasa-arvolain mukainen suunnitelma tasa-arvon edistämisestä.⁹¹

Vaikka toimintaohjelma sinänsä on vain työsuojelun kehittämisväline, ohjelman laatiminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Vahvistettuja toimintaohjelmia ei voida kuitenkaan pitää oikeudellisesti sitovina, puitedirektiivikään ei sitä edellytä.⁹² Toimintaohjelmalla pyritään lähtökohtaisesti työsuojelun puitedirektiiviin perustuvaan ennalta ehkäisevään työsuojelupolitiikkaan sekä toimintaperiaatteiden ja toimintatapojen vahvistamiseen. Työolosuhteiden parantamiseksi tarpeellisten toimenpiteiden suunnittelu ja valinta voidaan käytännössäkin tehdä vasta vaarojen ja haittojen selvityksen ja arvioinnin perusteella. Työn ja työolosuhteiden vaarojen ja haittojen selvittäminen ja arviointi onkin keskeinen ennalta ehkäisevän toimintapolitiikan turvallisuuden hallinnan elementti.⁹³

2.4.2 Vaarojen arviointi

TTurvL:n 2:10 §:n perusteella työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Silloin kun niitä ei voida poistaa, työnantajan on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Selvitettäviä haitta- ja vaaratekijöitä voivat olla esim. työolosuhteista tai työmenetelmistä aiheutuvat fyysiset tapaturman, ammattitaudin tai muun työperäisen sairauden vaarat. Työpaikkojen ja työn moninaisuudesta johtuen kyse voi olla myös esim. terveydelle vaarallisista

⁹⁰ Siiki 2002 s. 36, ks. myös Saloheimo 1996b s. 66.

⁹¹ Saloheimo 2006 s. 92–93, samoin Hietala ym. 2010 s. 71–72.

⁹² Saloheimo 1996a s. 67.

⁹³ Kuikko 2006 s. 48.

tai haitallisista kuormitustekijöistä, kuten kohtuuttomasta aikapaineesta, liiallisesta tietokuormituksesta, työpisteiden ergonomiasta tai väkivallan uhkasta.⁹⁴

Työyhteisön sisäiset toimivuusongelmat saattavat myös tulla selvittämisen ja arvioinnin kohteeksi. Tällaisia ongelmia ovat häirintä, kiusaaminen tai niihin verrattavat haittatekijät.⁹⁵ Nämä eivät varsinaisesti liity työnantajan toimintaan tai työn tekemiseen, vaan yksilöiden käyttäytymiseen. Tästä syystä niiden etukäteinen tunnistaminen ja arvioiminen voikin olla käytännössä usein vaikeaa, jolloin niihin puuttuminen on yleensä mahdollista vasta sen jälkeen, kun ne ilmenevät työpaikalla ja tulevat työnantajan tietoon.⁹⁶ Työnantajan olisi arvioinnin suoritettuaan pystyttävä alentamaan riskit sellaiselle tasolle, että TTurvL:n ja sen nojalla annettujen alemmanasteisten säännösten edellyttämät vähimmäisvaatimukset täyttyvät. Samalla työntekijän turvallisuus ja terveys vaarantuisivat mahdollisimman vähän⁹⁷. Ongelmallinen tilanne on silloin, kun vaadittava vähimmäistaso ei suoraan ilmene asiaa koskevista säädöksistä⁹⁸.

Vaarojen selvittämis- ja arviointivelvoite kohdistuu työnantajaan, joka oman toimintansa ja työpaikkansa osalta omaa parhaat edellytykset siihen. Työnantajalla on alansa asiantuntijana velvollisuus olla selvillä toimialalle tai toiminnan luonteelle tunnusomaisista vaara- ja haittatekijöistä sekä niiden torjunnassa käytettävistä keinoista⁹⁹. Työnantajalla ei kuitenkaan aina ole hallussaan jokaisessa asiassa sellaista asiantuntemusta, että hän voisi toteuttaa riittävästi säännöksessä vaaditun haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisen ja selvittämisen¹⁰⁰. Näin ollen työpaikan haittojen ja vaarojen selvittämisessä ja tunnistamisessa on käytettävä tarvittaessa ulkopuolista asiantuntija-apua. Tällaisina ulkopuolisinä asiantuntijoina kyseeseen tulevat ennen kaikkea työterveyshuollon asiantuntijat.

Työnantaja on vastuussa työn ja työympäristön turvallisuudesta riippumatta ulkopuolisten asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden antamista ohjeista ja neuvoista. Neuvot ja ohjeet eivät edes vähennä sitä. Toisaalta työnantajan on voitava luottaa muunkin huolel-

⁹⁴ HE 59/2002 s. 30–31.

⁹⁵ HE 59/2002 s. 31.

⁹⁶ Kuikko 2006 s. 50.

⁹⁷ HE 59/2002 s. 30.

⁹⁸ Siiki 2002 s. 39.

⁹⁹ Koskinen 2002 s. 14.

¹⁰⁰ HE 59/2002 s. 31.

lisesti valitun ja pätevän asiantuntijan kuin työterveyshuollon antamiin neuvoihin ja ohjeisiin.¹⁰¹ Työnantajan tulisi varmistaa, että palvelun tarjoajalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävästä suoriutumiseen. Asiantuntijat eivät ole itsenäisesti työturvallisuusvastuussa.¹⁰² Ulkopuoliset asiantuntijat eivät voi tehdä päätöstä toimenpiteeseen ryhtymisestä työnantajan puolesta¹⁰³. Kun työnantajan vastuuta arvioidaan käytännössä, olennaista on se, onko työnantaja toiminut pätevän asiantuntijan ohjeiden mukaisesti. Työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin jo silloin, kun työturvallisuusasiaa epäillänsä laiminlyödyn.¹⁰⁴

Säännöksen mukaan arvioinnin dokumentointia ei ole pakollista tehdä kirjallisessa tai muussa määrämuodossa¹⁰⁵. TTurvL:n valmistelutöissä kaikkia työnantajia koskeva arvioinnin kirjallinen vaatimus katsottiin lisäävän tarpeettomasti asiakirjojen laadintatarvetta.¹⁰⁶ Lisäksi vaatimus käyttää kirjallista tai muuta dokumentoitua muotoa nähtiin tarpeettomana sitoa se yksinomaan työpaikan kokoon, koska vaaran tai haitan esiintyminen ei ole siihen välttämättä yhteydessä. Pienillä työpaikoilla arvioinnin voisi suorittaa siten, että henkilöstö osallistuu arvioinnin tekemiseen yhdessä työnantajan kanssa, jolloin varsinaista dokumentointia ei tarvittaisi, jollei asetuksella ole toisin säädetty. Työnantajan on kuitenkin pystyttävä osoittamaan täyttäneensä lain edellyttämän velvoitteen vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista tilanteissa, joissa arviointia ei ole tehty määrämuotoisesti.¹⁰⁷

Puitedirektiivin 9 artiklan 1 kohdan mukaan työnantajan on pidettävä hallussaan arviointia turvallisuus- ja terveysvaaroista työssä. Saman artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on vahvistettava, mitä velvoitteita yritysten tulee täyttää laatiessaan 1 kohdassa tarkoitettuja asiakirjoja. Tämän voi tulkita tarkoittavan asiakirjan laatimispakkoa, joskin jäsenvaltioille annetaan puitedirektiivissä mahdollisuus itse laajalti päättää, mitä velvoitteita erityyppisten yritysten on täytettävä asiakirjaa täytettäessä. Tätä kantaa tu-

¹⁰¹ HE 59/2002 s. 31. Ks. myös Siiki 2002 s. 41: ”...kunnolla tehtyä työpaikkaselvitystä voidaan käyttää työnantajalle kuuluvan vaarojen tunnistamisen ja selvittämisen apuna tai sen pohjana.”

¹⁰² HE 59/2002 s. 31.

¹⁰³ Siiki 2002 s. 41.

¹⁰⁴ Hietala ym. 2010 s. 57.

¹⁰⁵ Säännöksen mukaan työnantajalla tulee olla *hallussaan* selvitys ja arviointi.

¹⁰⁶ KM 2001:13.

¹⁰⁷ HE 59/2002 s. 31.

kee EY:n tuomioistuimen ratkaisu¹⁰⁸, joka ei jätä epäselväksi, että direktiivin vaatimusta arvioinnin dokumentoinnista asiakirjan muotoon tulkitaan sananmukaisesti.

TTurvL 2:10.3 § edellyttää, että selvitys ja arviointi säilytetään ajan tasalla. Tarvittaessa olosuhteiden olennaisesti muuttuessa sitä on tarkistettava. Olennaisilla muutoksilla tarkoitetaan sellaisia muutoksia, joiden voidaan olettaa vaikuttavan selvityksen ja arvioinnin tulokseen. Selvittämistyössä korostetaan kertaluontoisuuden sijaan toiminnan jatkuvuutta ja prosessinomaisuutta.¹⁰⁹ TTurvL 2:10.4 §:n mukaan mainituilla edellytyksillä on mahdollista säätää selvitykselle ja arvioinnille tarkempia sisältö- tai muotovaatimuksia. Joissakin tapauksissa on säädetty kirjallisesta turvallisuusasiakirjasta¹¹⁰. Sellainen on esim. Valtioneuvoston päätös¹¹¹ työntekijöille aiheutuvan suuronnettomuusvaaran torjunnasta (922/1999).

TTurvL 2:11 § sääntelee työn vaarojen arviointia. Jos työn vaarojen selvitys ja arviointi osoittaa, että työstä saattaa aiheutua erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa, saa tällaista työtä tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytystensä puolesta työhön soveltuva työntekijä tai tällaisen työntekijän välittömässä valvonnassa muu työntekijä. Muiden henkilöiden pääsy vaara-alueelle on tarpeellisin toimenpitein estettävä. Säännöksessä ei viitata erityisiin tutkinto- tai koulutusvaatimuksiin. Työntekijän pätevyyden ratkaisee työnantaja. Pätevyydellä tarkoitetaan tässä lähinnä riittävää ammattitaitoa ja kokemusta sekä riittävän opetuksen ja ohjauksen antamista.¹¹² Erityissäännöksiä pätevyysvaatimuksista on olemassa esim. sähkö- ja räjäytystöissä¹¹³.

Lisäksi pykälä koskee sikiölle aiheutuvaa erityistä vaaraa. Siinä on huomioitu erityisdirektiivin¹¹⁴ määräykset. Työstä ja työpaikasta riippuen saattaa käydä niin, että raskaana olevan työntekijän aikaisemman työn tekeminen estyy, joko tilapäisesti tai pysyvästi. Työnantaja veloitetaan siirtämään raskaana oleva työntekijä raskauden ajaksi tälle so-

¹⁰⁸ Komissio v. Saksa C-5/00. Ks. myös Saloheimo 2006 s. 86.

¹⁰⁹ HE 59/2002 s. 32. Ks. myös Siiki 2002 s. 42: "...toiminnan tulee olla suunnitelmallista ja jatkuvaa".

¹¹⁰ Hietala ym. 2010 s. 57.

¹¹¹ Jäljempänä VNp.

¹¹² HE 59/2002, s. 33.

¹¹³ Ks. esim. Kuikko 2006 s. 55.

¹¹⁴ Neuvoston direktiivi toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (92/85/ETY).

piviin tehtäviin, mikäli se on mahdollista.¹¹⁵ Tämä edellyttää, että työnantajalla on tieto raskaudesta¹¹⁶. Sikiölle vaaraa aiheuttavia olosuhteita ovat esim. työskentely ylipaineessa, vedenalainen sukeltaminen ja eräät biologiset ja kemialliset tekijät¹¹⁷.

2.4.3 Työympäristön suunnittelu

TTurvL 2:12 §:n mukaan työnantajan on suunnitellessaan työympäristön rakenteita, työtiloja, työ- tai tuotantomenetelmiä taikka työssä käytettävien koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten aineiden käyttöä huolehdittava siitä, että suunnittelussa otetaan huomioon niiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Lisäksi niiden tulee olla aiottuun tarkoitukseen soveltuvia. Joitakin turvallisuusvaatimuksia on vahvistettu erikseen TTurvL:ssa, kuten esim. työvälineiden käytön osalta TTurvL 4:21 §:ssä ja TTurvL 5:43 §:ssä. Työnantajan on varmistuttava tällaisten vaatimusten täyttymisestä suunnittelua tehtäessä. Usein kuitenkin yksittäiset sovellukset joudutaan ratkaisemaan kutakin suunniteltavaa kohdetta varten lain yleisiä periaatteita soveltaen.¹¹⁸ Suunnittelun yhteydessä on tehtävä vaarojen arviointi¹¹⁹. Työympäristön suunnittelussa on myös huomioitava yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annetun direktiivin (2000/78/EY) 5 artiklan¹²⁰ mukaisesti vammaisten työntekijöiden erityistarpeet¹²¹.

Etukäteinen suunnittelu tuottaa tehokkaampia ja myös kustannuksiltaan edullisempia ratkaisuja. Jälkikäteen korjaaminen on kallista ja joskus mahdotontakin. Tämän vuoksi suunnitteluun ja työturvallisuuden huomioon ottamiseen suunnitteluvaiheessa on pyrittävä panostamaan.¹²² Hyvin suunniteltu ja toiminnallisesti onnistunut työympäristö on omiaan myös parantamaan työn tuottavuutta ja siten työnantajajärityksen tulosta¹²³.

¹¹⁵ HE 59/2002 s. 33.

¹¹⁶ Siiki 2002 s. 49.

¹¹⁷ HE 59/2002 s. 33.

¹¹⁸ Saloheimo 2006 s. 94.

¹¹⁹ Siiki 2002 s. 43.

¹²⁰ Direktiivin 5 artiklassa työnantajalta veloitetaan tekemään ”kohtuullisia mukautuksia”, jolloin ”työnantajan on toteutettava asianmukaiset ja kulloistenkin tarpeiden mukaiset toimenpiteet, jotta vammaiset voivat päästä johonkin toimeen, harjoittaa sitä ja edetä urallaan tai saada koulutusta, jollei näistä toimenpiteistä aiheudu työnantajalle kohtuutonta rasitetta.”

¹²¹ HE 59/2002 s. 33.

¹²² HE 59/2002 s. 33.

¹²³ Siiki 2002 s. 43.

Työntekijöiden osallistuminen ratkaisujen suunnittelutyöhön tuo mukanaan henkilöstön asiantuntemuksen¹²⁴.

Työympäristön suunnittelua koskevien vaatimusten huomioon ottaminen on työnantajan velvollisuutena silloin, kun työnantaja itse suorittaa sen sisäisenä suunnitteluna. Ulkopuoliselle suunnittelijalle on annettava suunnittelun kohdetta koskevat riittävät tiedot, etenkin turvallisuuden ja terveyden kannalta.¹²⁵ Työnantajan on lisäksi varmistettava, että ulkopuolisella suunnittelijalla on riittävä asiantuntemus ja pätevyys suunnitelman laatimiseksi. Työnantajan ei edellytetä antavan suunnittelijalle tietoja suunnitelman kohdetta koskevista voimassaolevista määräyksistä ja ohjeista, sillä ammattitaitoisen suunnittelijan pitää olla niistä selvillä.¹²⁶ TTurvL 7:57 §:n mukaisesti korvausta vastaan toimivalla ulkopuolisella suunnittelijalla on myös itsenäinen vastuu siitä, että suunnitelmassa on otettu huomioon työsuojelua koskevat säännökset.

2.4.4 Työn suunnittelu

TTurvL asettaa työnantajalle myös työn suunnittelua ja mitoitusta koskevia vaatimuksia. TTurvL 2:13 §:n mukaan työnantajan on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä aiheutuvaa haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle voidaan välttää tai vähentää. Tavoitteena on suunnitella ja mitoitaa työ niin, että sen vaatimukset ovat tasapainossa työntekijöiden edellytysten kanssa¹²⁷. Mitoituksella tarkoitetaan yleisten suunnitteluperiaatteiden huomioon ottamista suunnittelussa¹²⁸. Suunnittelu toteutetaan niiden mukaisesti. Säännöksessä ei ole kyse yksittäisen työntekijän edellytysten erikseen huomioon ottamisesta suunnittelussa, vaan kysymys on ihmisen fyysisistä ja psyykkisistä ominaisuuksista johtuvista yleisistä mitoitussäännöistä.¹²⁹

Kuormitus voi olla fyysisistä tai henkistä yli- tai alikuormitusta. Terveydelle haitallista kuormitusta saattavat aiheuttaa esim. työasennot, työliikkeet, fyysisen ja psyykkisen

¹²⁴ Saloheimo 2006 s. 94.

¹²⁵ HE 59/2002 s. 33–34.

¹²⁶ Kuikko 2006 s. 57, samoin Siiki 2002 s. 44–45.

¹²⁷ Saloheimo 2006 s. 94–95.

¹²⁸ Kuikko 2006 s. 58.

¹²⁹ HE 59/2002 s. 34.

rasituksen määrä, kohtuuton aikapaine työssä sekä tietokuormitus, jos ne ovat väärin mitoitettuja.¹³⁰ Työnantajan on mahdollista käyttää apunaan ulkopuolista asiantuntijaa tai konsulttia. Tällaisella suunnittelijalla ei ole itsenäistä työturvallisuusvastuuta, toisin kuin työympäristön suunnittelijalla.¹³¹

2.4.5 Opetus ja ohjeet

TTurvL 2:14 §:n perusteella työnantajan on tiedotettava työntekijöille työpaikan vaara- ja haittatekijöistä. Lisäksi työntekijälle on annettava hänen ammattitaitonsa ja työkokemuksensa huomioon ottaen riittävä opetus ja ohjaus työhön. Opetuksen ja ohjauksen tulee sisältää erityisesti seuraavia asioita:

- Työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävän muuttuessa sekä uusien työvälineiden, työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi ja työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveellisyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- että poikkeustilanteiden varalta.¹³²

Opetuksen ja ohjauksen tavoitteena on, että työntekijä osaisi suorittaa työnsä oikein ja käyttää oikeita työtapoja¹³³. Erityisen tärkeää on uuden työntekijän perehdyttäminen tehtäviinsä. Työnantaja on voitava luottaa siihen, että kokenut ja ammattitaitoinen työntekijä noudattaa oikeita työmenetelmiä, johon tällä on velvollisuuskin.¹³⁴ Erityistä opas-

¹³⁰ HE 59/2002 s. 34.

¹³¹ Siiki 2002 s. 45.

¹³² Siiki 2002 s. 47.

¹³³ HE 59/2002 s. 34.

¹³⁴ Kuikko 2006 s. 59.

tustarvetta saattaa aiheutua myös työntekijöiden siirtämisestä toisiin tehtäviin tai siitä, että he joutuvat tilapäisesti tekemään muuta kuin omaa normaalia työtään¹³⁵.

VNA:lla voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista. Asetuksella voidaan määrätä myös niistä ammateista tai tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta. Joissakin ammateissa edellytetään tiettyä tutkinnolla tai koulutuksella osoitettua pätevyyttä, kuten esim. sukellus- ja räjäytystyössä.¹³⁶ Oikeuskäytännössä on opetuksen ja ohjauksen laiminlyöntejä koskevia päätöksiä¹³⁷. Niistä voi päätellä opetus- ja ohjausvelvoitteen olevan työnantajan kannalta laaja.

2.5 Työnantajan yksilöidyt velvoitteet

Työnantajan yksilöidyt velvoitteet säännellään TTurvL 5 luvussa, jonka säännöksillä täsmennetään työnantajan velvoitteita sellaisissa töissä, jotka on todettu kokemuksen tai tutkimusten avulla vaarallisiksi. TTurvL:n säännökset on saatettu vastaamaan työelämän uusia vaatimuksia ja osalla niistä on itsenäinen aineellinen sisältönsä. TTurvL 5:24 §, 5:25 § ja 5:27 – 5:29 §:t sääntelevät työnantajan yksilöidyistä velvoitteista koskien ergonomiaa, työn haitallisia kuormitustekijöitä, väkivallan uhkaa, työntekijään kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua sekä yksintyöskentelyä. Kaikkia näitä säännöksiä ja niiden velvoitteiden sisältöä ja laajuutta arvioitaessa on kuitenkin huomioitava TTurvL 2:8 §:n työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitteen ja siihen liittyvän tarpeellisuus- ja kohtuullisuussharkinnan pohjalta.

Työnantajan yksilöidyt velvoitteet sisältävät myös säännöksiä, joilla ei sellaisinaan ole juurikaan itsenäistä aineellista sisältöä. Esim. TTurvL 5:32 – 5:35 §, 5:38 – 5:40 § ja

¹³⁵ Koskinen 1987 s. 221.

¹³⁶ HE 59/2002 s. 34–35.

¹³⁷ Esim. KKO 1985 II 123. Tarpeellisin suojalaittein varustetun koneen käyttöön saattoi jossakin työvaiheessa liittyä vaaratekijöitä, jotka kokenut työntekijä osasi välttää. Kun tilapäiselle työntekijälle ei ollut annettu ohjausta tapaturman välttämiseksi, työnantaja oli vastuussa työntekijälle työkoneneen käytössä aiheutuneesta loukkaantumisesta. Samoin KKO 1992:163: Työnantaja oli rikkonut velvoitteensa huolehtia liimapuristimen käyttäjänä toimineen työntekijän turvallisuudesta, kun työnantaja oli sallinut työntekijän työvuoron aikana käyttää omaan lukuunsa työnantajan sahaa antamatta käytön edellyttämää ohjausta ja huolehtimatta siitä, että saha oli varustettu tarpeellisilla suojalaitteilla.

5:42 – 5:44 §:ien säännökset perinteisistä työn turvallisuuteen ja terveellisyteen vaikuttavista asioista huolehtimisesta saavat usean pykälän kohdalla tarkemman sisältönsä TTurvL:a alemmalla tasolla, yleensä valtioneuvoston ja joskus myös asianomaisen ministeriön päätöksillä eli asetuksilla. Nämä pykälät liittyvät työpaikan ja työympäristön rakenteellisesta turvallisuudesta vastaamiseen, biologisista, kemiallisista ja fysikaalisista tekijöistä huolehtimiseen, koneiden ja muiden työvälineiden turvalliseen käyttöön ja onnettomuusvaaran torjuntaan. VNA:t voivat olla toimialakohtaisia taikka tiettyjä haitta- tai vaaratekijöitä koskevia.¹³⁸

Alemmanasteisen tarkentavan normiston puuttuessa työnantajalla on harkintavaltaa ja liikkumavaraa työpaikalla tarvittavien turvallisuustoimenpiteiden valinnassa. Toisaalta tarkentavan normiston puuttuminen myös vaikeuttaa työnantajan huolehtimisvelvoitteen täyttämistä, kun työnantajalta puuttuu tietyissä tilanteissa vaadittavilta toimenpiteiltä normiston antama tuki ja osviitta oikeista ratkaisuista. Työnantajan oma-aloitteinen se-
lonottovelvollisuus korostuukin yleisluontoisten oikeusnormien kohdalla.¹³⁹

2.6 Työsuojelun yhteistoiminta

2.6.1 Työnantajan ja työntekijän yhteistoiminnan sääntelystä

Työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijän välistä yhteydenpitoa, jonka sisältönä ja tarkoituksena on työpaikan työsuojelun kehittäminen¹⁴⁰. Työsuojeluorganisaation tehtävänä on toimia yrityksen toimintaorganisaatiota tukevana järjestelmänä¹⁴¹. Yhteistoiminta ei muuta työsuojelun vastuusuhteita, sillä velvollisuudet, vastuu ja päätösvalta säilyvät työnantajalla. Työnantajan ja työntekijän toiminta yhteistyössä työpaikan turvallisuuden parantamiseksi on ensiarvoisen tärkeää, sillä työnantaja hyötyy työntekijöiden oman työnsä tunteuksesta ja työn turvallisuutta parantavista ehdotuksista. On myös työntekijän etujen mukaista osallistua aktiivisesti työpaikkansa työolojen kehittämiseen.¹⁴² Työntekijät ovat yleensä kriittisempiä työpaikalla vallitsevasta työturvall-

¹³⁸ Kuikko 2006 s. 80.

¹³⁹ Siiki 2002 s. 52–53.

¹⁴⁰ Saloheimo 2006 s. 115.

¹⁴¹ Hietala ym. 2010 s. 29.

¹⁴² Siiki 2002 s. 104.

lisuuden tasosta, kun taas johtajat, esimiehet ja työsuojelupäälliköt arvioivat useimpien työturvallisuusasioiden olevan paremmassa kunnossa kuin mitä työntekijät arvioivat¹⁴³. Saloheimon näkemyksen mukaan työntekijöiden vaikuttamisen mahdollisuudet ovat kuitenkin käytännössä rajalliset, sillä työsuojeluyhteistoiminta on lähinnä osapuolten välistä tiedottamista ja neuvonpitoa, jotka eivät yleensä johda työnantajaa sitoviin päätöksiin¹⁴⁴. Työsuojelun yhteistoiminta työpaikoilla on lakisääteistä tai se perustuu sopimuksiin.

Työsuojelun yhteistoiminta suoritetaan työpaikalla. Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006)¹⁴⁵ 5:25 §:n mukaan työpaikka on yhteistoiminnan kannalta alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukainen yhden tai useamman toimipisteen tai toimintayksikön muodostama kokonaisuus, jossa otetaan huomioon toiminnan luonne ja laajuus sekä toimipisteiden tai toimintayksiköiden työntekijöiden lukumäärä.

Yksityiskohtaisemmin työnantajan ja työntekijän yhteistoiminnasta työsuojelussa säädetään TSValvL 5 luvussa. TSValvL 5:22 §:n mukaan yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat määritellään TSValvL 5:25 §:ssä:

- 1) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;
- 2) periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;

¹⁴³ Salminen ym. 2007. 45.

¹⁴⁴ Saloheimo 2006 s. 115.

¹⁴⁵ Jäljempänä TSValvL.

- 3) työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat;
- 4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestykseen ja mitoittamiseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;
- 5) työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;
- 6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot;
- 7) edellä 1 - 6 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Edellä 1 - 7 kohdassa tarkoitettuja asioita on käsiteltävä niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa. Asioiden valmisteluun, suunnitteluun ja toteuttamiseen tarvittava aika on otettava ajoituksessa huomioon, mutta säännös ei kuitenkaan aseta tarkkoja määräaikoja käsittelylle¹⁴⁶.

TSVValvL 5:23 § mahdollistaa työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten sopia keskenään kirjallisella sopimuksella yhteistoiminnan järjestämisestä TSVValvL:sta poikkeavalla tavalla. Yhteistoimintaa koskeva sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen katsotaan edustavan. Samoin sopimuksessa kirjattujen järjestelyiden on koskettava kaikkia henkilöstöön kuuluvia henkilöitä.¹⁴⁷ TSVValvL 5:24 § asettaa kuitenkin tälle sopimusoikeudelle rajoituksia. Sopimuksella ei voi rajoittaa työsuojeluvaltuutetun oikeutta tietojen saantiin tai oikeutta keskeyttää vaarallinen työ. Myös työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojan heikentäminen on kielletty. Edellä mainitulla sopimuksella ei myöskään voida poistaa työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeutta koulutukseen, työsuojeluvaltuutetun oikeutta vapautukseen eikä työsuojeluvaltuutetun oikeutta ansionmenetyksen korvaukseen. Alakohtaiset työehtosopimukset saattavat myös sisältää työsuojelua koskevia määräyksiä.

¹⁴⁶ Kuikko 2006 s. 193.

¹⁴⁷ Kuikko 2006 s. 188.

Myös TTurvL:n 3 luvussa säännellään työnantajan ja työntekijän välisestä yhteistoiminnasta. TTurvL 3:17 §:n mukaan työnantajan ja työntekijän on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työpaikan työturvallisuutta. Samassa pykälässä työnantaja veloitetaan antamaan työntekijöille riittävän ajoissa tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Samoin työnantaja huolehtii siitä, että näitä asioita käsitellään asianmukaisesti ja riittävän ajoissa työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken. Työntekijöiden on toimittava yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa TTurvL:n mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijällä on myös oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin työnantajalta palaute.

TTurvL 3:17 § säädettiin tarpeeseen korostaa yhteistoiminnan keskeistä merkitystä työsuojelun edistämisessä pienemmilläkin työpaikoilla. Se on eräänlainen työsuojelun yhteistoiminnan yleissäännös, sillä yksityiskohtaisempia TSVaLV:n säännöksiä sovelletaan silloin, kun työpaikalla säännöllisesti työskentelevien työntekijämäärä ylittää tietyn rajan.¹⁴⁸ TSVaLV:ssa on säännelty tarkasti yhteistoimintahenkilöiden oikeudet ja tehtävät, TTurvL:sta nämä säännökset puuttuvat. Tavoitteena yhteistoiminnan tärkeys kuitenkin korostuu sekä TSVaLV:n että TTurvL:n säännöksissä.

2.6.2 Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaation työpaikalla muodostavat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta. Huolimatta siitä, että työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on työturvallisuuden lisääminen, yhteistoimintaan osallistuvilla henkilöillä ei kuitenkaan ole oikeudellista vastuuta työturvallisuudesta. Työturvallisuusvastuu säilyy työnantajalla.¹⁴⁹

¹⁴⁸ HE 59/2002 s. 36. TSVaLV 5:29.1 §:n mukaisesti ”työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen tässä luvussa tarkoitettuun yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin.” Vuonna 2006 voimaan astunut uusi TSVaLV sisältää myös maininnan: ”Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitettut valtuutetut.”

¹⁴⁹ Hietala ym. 2010 s. 129.

Työsuojelupäällikkö on työnantajan nimittämä henkilö, joka edustaa työnantajaa yhteistoiminnassa. TSValvL 5:28 §:n mukaan työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan liittyvissä tehtävissä sekä yhteistyössä työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikön tehtäviin kuuluu myös ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi. Työsuojelupäällikön tehtävistä suurin osa liittyy yhteistoiminnan käynnistämiseen ja ylläpitämiseen¹⁵⁰. Työsuojelupäälliköllä ei ole työpaikan suojeluratkaisuja koskevia päätösvaltuuksia, ainoastaan tiedon välittämiseen ja aloitteenteon kaltaisiin asioihin voidaan ajatella liittyvän työsuojelupäällikölle kohdentuvaa vastuuta. Jos työsuojelupäälliköksi valitaan esimiesasemassa oleva henkilö, joka voi asemansa perusteella päättää työsuojelutoimien toteutuksesta käytännössä, kohdistuu häneen työsuojeluvastuuta.¹⁵¹

Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöitä edustava luottamushenkilö työsuojelun yhteistoiminnassa. Samalla hän toimii työntekijöiden edustajana suhteessa työsuojeluviranomaisiin. TSValvL 5:29 §:n perusteella työpaikalla on valittava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustamaan työntekijöitä, jos siellä säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan valtuutetut. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on myös oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Vaaleissa, joissa kaikilla työntekijöillä on oltava mahdollisuus asettua ehdokkaaksi, valitaan valtuutetut yleensä edustamaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan¹⁵².

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät on säädetty TSValvL 5:31 §:ssä. Tehtäviin kuuluu edellä mainitun työntekijöiden edustamisen lisäksi mm. oma-aloitteista perehtymistä työpaikan työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyviin turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyviin asioihin. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös tuntee työsuojelusäännökset ja osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, mikäli työsuojeluviranomainen katsoo sen tarpeelliseksi.

¹⁵⁰ Hietala ym. 2010 s. 130.

¹⁵¹ Saloheimo 2006 s. 123.

¹⁵² Hietala ym. 2010 s. 131.

Työsuojeluvaltuutetun erilaisista oikeuksista on säädetty TSValvL 5:32–37 §:ssä. Näihin työsuojeluvaltuutetun oikeuksiin kuuluu mm. oikeus saada asianmukaista koulutusta työsuojelua koskevista säännöksistä ja ohjeista ja saada nähtäväksi sellaisia luetteloita ja asiakirjoja, joita työsuojelulainsäädäntö velvoittaa työnantajaa laatimaan. Näistä asiakirjoista työsuojeluvaltuutetulla on myös oikeus saada jäljennöksiä. Työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan vapautusta työstä tehtävien hoitamista varten ja saamaan korvauksen siitä ansiosta, jonka valtuutettu menettää työaikana työsuojeluasioiden hoitamisen vuoksi. Valtuutetulla on myös oikeus keskeyttää edustamiensa työntekijöiden osalta työ, joka aiheuttaa välittömän ja vakavan vaaran työntekijän hengelle tai terveydelle. Työn keskeyttäminen ei saa rajoittaa työn tekemistä enempää kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta on välttämätöntä ja työtä keskeytettäessä on huolehdittava siitä, että keskeytyksestä mahdollisesti aiheutuva haitta tai vaara on mahdollisimman vähäinen. Valtuutetulla on myös oikeus valittaa työsuojeluviranomaisen päätöksestä ja saada tiedoksi ensi asteen ratkaisu sekä tulla kuulluksi hallintomenettelyn asianosaisena¹⁵³.

Oikeuksien vastapainona työsuojeluvaltuutetulla on joitakin velvollisuuksia. TSValvL 5:43 §:n mukaan hänellä on tehtävässään saamiaan tietoja yksityisen henkilön terveydentilasta tai taloudellisesta asemasta koskeva salassapitovelvollisuus. Sama salassapitovelvollisuus koskee tietoja yrityksen taloudellisesta asemasta tai liike- ja ammattisalaisuudesta. Salassapitovelvollisuus jatkuu senkin jälkeen kun työsuojeluvaltuutettu on lakannut hoitamasta kyseistä tehtävää. Työ- tai virkasuhteesta johtuvia työtehtäviä työsuojeluvaltuutettu ei voi myöskään laiminlyödä¹⁵⁴.

TSValvL 5:37 §:ssä säädetään työsuojeluvaltuutetun erityisestä irtisanomissuojasta. Työsuojeluvaltuutetulla on samanlainen, TSL 7:10 §:ssä säädetty, henkilöstön edustajien irtisanomissuoja kuin luottamusmiehellä ja luottamusvaltuutetulla. Työnantaja voi irtisanoa työsuojeluvaltuutetun työsuhteen heistä itsestään johtuvasta syystä vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita työsuojeluvaltuutettu edustaa, antaa irtisanomi-

¹⁵³ Saloheimo 2006 s. 126–127. Ks. myös KHO 1990 II 94.

¹⁵⁴ Kuikko 2006 s. 203.

selle suostumuksensa¹⁵⁵. Työnantaja voi myös irtisanoa työsuojeluvaltuutetun työn päättyessä kokonaan, jollei valtuutetulle pystytä järjestämään hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, taikka häntä ei voida kouluttaa muuhun työhön¹⁵⁶. TSValvL 5:23 §:ssä tarkoitetulla valtakunnallisella sopimuksella ei voida rajoittaa työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojaa.

TSValvL 5:38 §:n mukaan työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojelutoimikunta. Kyseistä pykälää sovelletaan vain, jos yhteistoiminnan järjestämisestä ei ole sovittu TSValvL 5:23 §:n tarkoittamalla valtakunnallisella tai paikallisella sopimuksella. TSValvL sallii työsuojelutoimikunnan perustamisen myös pienempään työpaikkaan sekä useamman kuin yhden työsuojelutoimikunnan perustamisen, jos työpaikan koko, työn luonne tai työolot antavat siihen aiheita.

Työsuojelutoimikunta on työnantajan ja työpaikan työntekijöiden yhteistyöelin työsuojeluasioissa. TSValvL 5:39 §:n mukaisesti työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä (4, 8 tai 12 henkilöä) määrittyy työpaikan laadun, laajuuden ja muiden olosuhteiden perusteella. Työnantajan edustajia jäsenmäärästä on neljännes. Työnantajan edustajana toimikunnassa on joko työnantaja itse tai hänen nimeämä sellainen työnantajan edustaja, jonka tehtäväksi työnantaja on antanut työsuojelutoimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelun. Myös työsuojelupäälliköllä on oikeus osallistua työsuojelutoimikunnan kokouksiin riippumatta siitä, onko hän toimikunnan jäsen. Ellei toisin ole sovittu, toimikunnan puheenjohtajana toimii työnantaja tai hänen edustajansa.

Puolet työsuojelutoimikunnan jäsenistä edustaa sitä henkilöryhmää, kumpi työntekijöistä tai toimihenkilöistä on suurempi. Viimeinen neljännes jäsenistä edustaa vastaavasti

¹⁵⁵ KKO 1983 II 53: Yhtiön järjestämässä tiedotustilaisuudessa oli ilmoitettu työvoiman vähentämisestä ja sen johdosta työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta sekä tiedusteltu työntekijöiden mielipidettä irtisanomisen johdosta. Tiedusteluun ei ollut kukaan vastannut. Kun työntekijöille ei ollut ilmoitettu, että tilaisuuden tarkoituksena oli pyytää heidän suostumustaan työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomiseen, siihen ei katsottu saadun työntekijöiden enemmistön suostumusta.

¹⁵⁶ KKO 1994:127: Työnjohtaja oli toiminut sahan toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettuna. Työnantaja oli yhtiön toiminnan uudelleenjärjestelyjen yhteydessä irtisanonut kaikki työnjohtajat. Sahalle oli kuitenkin jäänyt muihin toimihenkilöryhmiin kuuluvia työntekijöitä. Kun kaikkien työnjohtajien työsopimussuhteinen työnjohtajan työ oli kokonaan päätynyt, yhtiöllä oli oikeus irtisanoa työsuojeluvaltuutettuna toiminut työnjohtaja.

pienempää näistä ryhmistä. Asianomaiset työsuojeluvaltuutetut ovat suoraan säännöksen perusteella jäseninä työsuojelutoimikunnassa. Muut työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajat valitaan toimikuntaan vaalilla TSValvL 5:30 §:n mukaisesti sen soveltuvin osin. Myös työsuojelutoimikunnan valitsemisesta ja kokoonpanosta voidaan sopia TSValvL 5:39 §:n säännöksistä poikkeavasti valtakunnallisella tai paikallisella sopimuksella.

TSValvL 5:40 §:n perusteella työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustavat jäsenet ovat oikeutettuja saamaan vapautusta säännöllisistä työtehtävistään välttämättömien työsuojelua koskevien tehtävien suorittamista varten samalla tavoin kuin työsuojeluvaltuutetusta on säädetty TSValvL 5:34 §:ssä. Samoin heillä on oikeus saada korvaus aiheutuneesta ansionmenetyksestä ja työajan ulkopuolella suorittamistaan tehtävistä ja työsuojelutoimikunnan kokouksista kuin työsuojeluvaltuutettu TSValvL 5:35 §:n mukaan.

3. Työntekijän työturvallisuusvelvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen

3.1 Työntekijän työturvallisuusvelvollisuudet

3.1.1 Työntekijän velvollisuuksien luonne

Vaikka TTurvL asettaa velvollisuuksia ensisijaisesti työnantajalle, on työntekijöiden aktiivinen osallistuminen työn ja työympäristön turvallisuuden ja terveellisyyskehittämiseen merkittävän tärkeää. Työntekijöitä ei pidetä TTurvL:ssa pelkästään suojelun kohteina, vaan heillä on omat velvollisuutensa ja myös oikeutensa osallistua turvallisen ja terveellisen työympäristön aikaansaamiseen. Työntekijöiden osallistuminen ja toiminta työpaikan olosuhteiden kehittämiseksi vaikuttavat myönteisesti turvallisuuteen, työterveyteen ja työviihtyvyyteen. Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet ovat toisaalta yhteistoiminta- ja osallistumisjärjestelmiin liittyviä ja toisaalta työntekijän yksilökohtaisia velvollisuuksia ja oikeuksia.¹⁵⁷

Työntekijä sitoutuu jo työsopimuksen allekirjoittaessaan tekemään työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, jolloin hänen on noudatettava työnantajan työnjohto-oikeuden perusteella antamia määräyksiä. Näin ollen työntekijän on noudatettava TTurvL:a ja sen nojalla annettujen määräysten sekä yleensä työsuojelua koskevan lainsäädännön määräysten lisäksi myös työpaikalla annettuja työsuojeluohjeita ja -määräyksiä.¹⁵⁸

Työntekijän velvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen on esitetty TTurvL:n 4 luvun säännöksissä, joka sisältää ensinnäkin työntekijän yleiset työturvallisuusvelvollisuudet, kuten esim. huolellisuusvelvollisuuden, huolehtimisvelvollisuuden ja häirinnäkiellon. Tämän jälkeen 4 luvussa on säädökset mm. työntekijän velvollisuuksista vikojen ja puutteellisuuksien poistamisesta ja niistä ilmoittamisesta, henkilösuojaimien käytöstä ja työvälineiden ja vaarallisten aineiden käsittelystä. Seuraavassa näistä työntekijän työturvallisuusvelvollisuuksista kerrotaan tarkemmin.

¹⁵⁷ Siiki 2002 s. 12, s. 97. Siiki 2006 s. 126.

¹⁵⁸ Hietala ym. 2010 s. 114–115.

3.1.2 Työntekijän yleiset velvollisuudet

TTurvL 4:18.1 §:n mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Säännös vastaa TSL 3:1 §:n sisältöä, jossa työntekijälle on asetettu sama velvollisuus. Ohjeet voivat olla esimerkiksi suullisia yleisohjeita työn tekemisestä tai yksityiskohtaisia kirjallisia ohjeita koko tuotantovaiheesta. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän huolellisuusvelvoitteella on olennainen merkitys myös silloin kun arvioidaan työnantajan vastuun toteutumista¹⁵⁹. Työntekijän on noudatettava oma-aloitteisesti sellaista huolellisuutta, jota hänen ammattitaidoltaan ja osaamiseltaan voidaan odottaa. Erityistä huolellisuutta vaaditaan esim. silloin, kun työntekijä on tekemisissä vaarallisten aineiden kanssa tai kun työ tehdään sellaisessa paikassa, minkä turvallisuuteen työnantaja ei voi omilla toimillaan juurikaan vaikuttaa.¹⁶⁰

TTurvL 4:18.2 §:n mukaan työntekijän on huolehdittava omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti. Turvallisuudesta ja terveydestä on huolehdittava työssä käytettävissä olevin keinoin. Koska työntekijöiden valmiudet ja tiedot voivat olla hyvinkin erilaiset, vaikuttaa työntekijän huolehtimisvelvoitteen laajuuteen työntekijän kokemus, saama opetus ja ohjaus sekä hänen ammattitaitonsa.¹⁶¹

TTurvL 4:18.3 §:ssä säädetään muihin työntekijöihin kohdistuvasta häirinnän kiellosta. Työntekijän on työpaikalla vältettävä häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa muiden työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa. Myös esimiehet ovat TTurvL:n mielessä työntekijöitä. Näin ollen häirinnän, kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun kiello koskee myös esimiesasemassa olevia¹⁶². Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun poistaminen on TTurvL 28 §:n mukaan ensisijaisesti työnantajan velvollisuus. Työnantajan yksipuoliset keinot eivät kuitenkaan aina välttämättä riitä ongelmien poistamiseen tilanteissa, joissa kysymys on työntekijöiden toisiinsa kohdistamasta epäasiallisesta käytöksestä. Tällöin tukea tarvitaan koko työyhteisöltä tilantei-

¹⁵⁹ Kuikko 2002 s. 72.

¹⁶⁰ Posio ym. 2012 s. 44.

¹⁶¹ HE 59/2002 s. 37.

¹⁶² Siiki 2006 s. 129.

den ehkäisemiseksi ja korjaamiseksi.¹⁶³ Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ongelmat tulisikin pystyä ratkaisemaan työnantajan ja työntekijöiden yhteistyöllä¹⁶⁴. Häirinnän kiellon rikkominen voi vakavissa yksittäistapauksissa johtaa työsuhteen päättämiseen:

Helsingin HO 1069 8.4.2011: Työntekijä oli kiusannut toista työntekijää ja käyttänyt häntä kohtaan muutenkin uhkaavasti. Työntekijä oli myös yrittänyt estää kiusattua kertomasta asiasta työnantajalle. Työnantajalla oli oikeus päättää työntekijän työsuhde ilman varoituksen antamista ja hänen uudelleen sijoittamistaan.¹⁶⁵

3.1.3 Vikojen ja puutteellisuuden poistaminen ja niistä ilmoittaminen

TTurvL 4:19.1 §:ssä säädetään työntekijän ilmoitusvelvollisuudesta. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle turvallisuudelle tai terveydelle havaitsemistaan haittaa tai vaaraa aiheuttavista vioista tai puutteista. Viat ja puutteet voivat olla työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilönsuojaimissa tai muissa laitteissa. Työntekijän on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti ja mahdollisuuksiensa mukaan poistettava havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet.

Ilmoitus voi olla suullinen tai kirjallinen ja se tehdään käytännössä omalle esimiehelle. Ilmoitusvelvollisuus koskee vain seikkoja, jotka vaikuttavat työntekijöiden turvallisuuteen tai terveellisyteen. Esimerkiksi tuotantoprosessin hitaudesta ei tarvitse ilmoitusta tehdä, jollei siitä aiheudu vaaraa. Jos työpaikalla ei ole valittu työsuojeluvaltuutettua, ilmoitus esimiehelle on riittävä toimenpide työntekijältä. Ilmoituksessa tulisi käyttää erityisiä vikailmoituslomakkeita, mikäli sellaiset ovat yrityksessä käytössä.¹⁶⁶ Ilmoitusvelvollisuus käsittää työntekijän omaan työhön liittyvät olosuhteet, hänellä ei ole velvollisuutta tarkkailla laajemmin työympäristön mahdollisia turvallisuuspuutteita. Työn-

¹⁶³ Kuikko 2002 s. 72.

¹⁶⁴ HE 59/2002 s. 37.

¹⁶⁵ Turun HO 1874 25.9.2007: Työntekijä oli uhkaillut aseensa hankkimisella ja lyönyt toista työntekijää. Työnantajalla oli uhkaavan ja väkivaltaisen käytöksen vuoksi peruste työsuhteen purkamiseen.

¹⁶⁶ HE 59/2002 s. 37.

tekijän oikeutena on kuitenkin tehdä tarpeelliseksi katsomiaan turvallisuus- ja terveellisyysaloitteita ja -ehdotuksia.¹⁶⁷

Työntekijän velvollisuutena on poistaa havaitsemiaan vikoja ja puutteita käytettävissään olevin keinoin. Vikojen ja puutteellisuuden poistamisvelvollisuutta on arvioitava työntekijän ammattitaidon, koulutuksen ja saaman opetuksen ja ohjauksen kautta. Esimerkiksi sähkölaitteiden vikojen korjaamista ei voi edellyttää tavalliselta työntekijältä, mutta sähköalan ammattilaiselta sitä voidaan luonnollisesti vaatia. Samoin kokeneemmalla ja ammattitaitoisella työntekijällä vikojen ja puutteellisuuden poistamisvelvollisuus on kokematonta työntekijää laajempi.¹⁶⁸

Vaikka työntekijä on itse korjannut havaitsemansa vian, hänen on silti ilmoitettava turvallisuudelle tai terveydelle haittaa aiheuttaneesta viasta työnantajalle¹⁶⁹. Työnantajalle tämä tieto on tärkeä hänelle kuuluvan yleisen työympäristön sekä koneiden ja työvälineiden kunnan tarkkailun ja seurannan kannalta. Työntekijän havaitsemista ja itse korjaamista vähäisistä vioista ei tarvitse ilmoittaa työnantajalle.¹⁷⁰

TTurvL 4:19.2 §:n mukaisesti työnantajan tulee puolestaan kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin esille tulleessa asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä. Jos työnantaja katsoo, että tehty ilmoitus ei vaadi jatkotoimenpiteitä, on sekin ilmoitettava. Työnantajan tulisi tällöin perustella kantaansa asian luonteen vaatimalla tavalla. Jos havaitun vian todetaan olevan yksittäistapaus, on riittävää ilmoittaa tehdyt tai suunnitellut toimenpiteet, joilla epäkohta korjataan. Yksittäisen epäkohdan havaitseminen voi kuitenkin johtaa työpaikalla vastaavien tilanteiden tarkastamiseen ja uudelleen arviointiin. Tällaisesta menettelystä tulee myös ilmoittaa työntekijöille ja työsuojeluvaltuutetulle.¹⁷¹ Asiallisen ja perustellun vastauksen antaminen työoloja koskeviin ilmoituksiin lisää työntekijöiden luottamusta työnantajaa kohtaan¹⁷².

¹⁶⁷ Siiki 2006 s. 129.

¹⁶⁸ HE 59/2002 s. 37.

¹⁶⁹ HE 59/2002 s. 37.

¹⁷⁰ Siiki 2006 s. 130.

¹⁷¹ Siiki 2006 s. 130.

¹⁷² Posio ym. 2012 s. 47.

TTurvL 4:19.3 §:n mukaan ilmoitus on tehtävä työssä, jota työntekijä tekee TTurvL 1:5 §:ssä¹⁷³ tarkoitetun muun henkilön kodissa tai siihen verrattavissa olosuhteissa, mikäli mahdollista myös tämän työtilan omistajalle tai haltijalle. Pykälän taustalla on ajateltu, että tällaisissa tilanteissa vian tai puutteen ilmoittaminen esimerkiksi työtilan omistajalle johtaa usein nopeimmin tilanteen vaatimiin korjaustoimenpiteisiin. Tällöin työntekijällä ei ole velvollisuutta eikä edes oikeutta ryhtyä itse korjaamaan havaitsemaansa vikaa omatoimisesti.¹⁷⁴ TTurvL 4:19.4 §:n mukaisesti valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkemmat säännökset työntekijän ilmoittamisvelvoitteen sisällöstä ja ilmoittamisenmenettelystä¹⁷⁵.

3.1.4 Henkilösuojainten käyttö ja soveltuva työvaatetus

TTurvL 4:20 §:n perusteella työntekijän tulee huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti käyttää ja hoitaa työnantajan hänelle TTurvL 2:15 §:n¹⁷⁶ mukaisesti antamia henkilönsuojaimia ja muita varusteita. Työntekijän on työssään käytettävä sellaista asianmukaista vaatetusta, josta ei aiheudu tapaturman vaaraa. Varusteiden suojavaikutus on usein riippuvainen niiden oikeasta käytöstä ja hoidosta¹⁷⁷. Työntekijän on käytettävä ja käsiteltävä henkilönsuojaimia tilanteiden vaatimalla tavalla asianmukaisesti. Työntekijän velvollisuutena ei ole huolehtia henkilösuojainten toimintakunnosta vaan tämä tehtävä kuuluu työnantajalle. Havaitessaan vian henkilösuojaimessa työntekijän tulee tehdä asiasta ilmoitus työnantajalle. Tällöin hänen on saatava virheetön suojain viallisen tilalle.¹⁷⁸

¹⁷³ TTurvL 1:5 §: ”Tätä lakia sovelletaan myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa taikka työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa tai näihin liittyvissä olosuhteissa.”

¹⁷⁴ Siiki 2006 s. 130.

¹⁷⁵ Esim. puunkorjuutyön turvallisuudesta annetun valtioneuvoston asetuksen (749/2001) mukaan työntekijän on ilmoitettava välittömästi työnantajalle ja työn vaikutuspiirissä oleville työntekijöille, jos hän joutuu poikkeamaan yhteydenpitokäytännöstä tai joutuu yksin tekemään työturvallisuudelle vaarallisia koneiden huolto- tai korjaustöitä.

¹⁷⁶ Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä. Työnantajan on myös hankittava ja annettava työntekijän käyttöön apuväline tai muu varuste, silloin kun työn luonne, työolosuhteet tai työn tarkoituksenmukainen suorittaminen sitä edellyttävät ja se on välttämätöntä tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi. Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä.

¹⁷⁷ HE 59/2002 s. 38.

¹⁷⁸ Siiki 2006 s. 131.

Työntekijän velvollisuudet ulottuvat myös hänen työvaatetukseensa siltä osin kuin siitä voi aiheutua tapaturman vaaraa¹⁷⁹. Työntekijän on luonnollisesti jo oman turvallisuutensa vuoksi velvollisuus huolehtia, ettei hänen työn tekemiseen valitsemansa vaatetus aiheuta vaaraa hänelle itselleen. Esimerkiksi väljä vaatetus saattaa aiheuttaa kiinnitaker-tumisvaaran ja sähköä johtava keinokuituvaatetus vaaran sähkötöissä. Tällaisissa ta-pauksissa työnantajan tulisi antaa asianmukaista turvallista pukeutumista koskevia oh-jeita, joita työntekijän on velvollisuus tällöin noudattaa. Työvaatetus on myös tietyissä tilanteissa sellainen erityinen suojavaatetus, jonka tarkoituksena on torjua tapaturman tai sairastumisen mahdollisuutta. Tällainen suojavaatetus katsotaan henkilösuojaimeksi, jolloin työnantaja vastaa sen hankkimisesta.¹⁸⁰

3.1.5 Työvälineiden ja vaarallisten aineiden käyttö

TTurvL 4:21 §:n mukaan työntekijän tulee työnantajalta saamiensa käyttö- ja muiden ohjeiden mukaisesti sekä muutenkin ammattitaitonsa ja työkokemuksensa mukaisesti käyttää oikein koneita, työvälineitä ja muita laitteita sekä niissä olevia turvallisuus- ja suojalaitteita. Vaarallisten aineiden käytössä ja käsittelyssä työntekijän on noudatettava turvallisuusohjeita. Turvallinen tekniikka, jolloin koneet ja laitteet itsessään ovat käy-tössä vaarattomia, on työsuojelun yksi tavoite. Käytännössä koneet ja niiden turva- ja suojalaitteet ovat turvallisia vain oikein käytettynä.¹⁸¹ Työnantajan velvollisuutena on huolehtia, että työntekijöille on annettu riittävä koulutus koneiden ja laitteiden asianmu-kaiseen ja turvalliseen käyttämiseen¹⁸². Vaarallisten aineiden käsittelyssä työntekijältä odotetaan erityistä varovaisuutta ja turvallisuusohjeiden noudattamista. Kokeneelle ja ammattitaitoiselle työntekijälle voidaan asettaa suurempia vaatimuksia kuin kokemattomalle työntekijälle.¹⁸³

¹⁷⁹ HE 59/2002 s. 38, Sortti 2013 s. 116.

¹⁸⁰ Siiki 2006 s. 131.

¹⁸¹ Posio ym. 2012 s. 48.

¹⁸² Siiki 2006 s. 132.

¹⁸³ Kuikko 2002 s. 76–77.

3.1.6 Turvallisuus- ja suojalaitteen käyttö

TTurvL 4:22 § on työntekijän kannalta poikkeuksellinen säännös, sillä sen laiminlyömisellä on oikeudellinen seuraamus TTurvL:n perusteella. Säännöksen mukaan työntekijä ei saa ilman erityistä syytä poistaa tai kytkeä päältä koneeseen, työvälineeseen tai muihin laitteeseen asennettua turvallisuus- tai suojalaitetta. Sama kielto koskee myös rakennukseen asennettua turvallisuuslaitetta. Käytännössä työntekijä saattaa ryhtyä tällaiseen kiellettyyn toimenpiteeseen siksi, että hän kokee työkoneen turvalaitteen hidastavan työn tekemistä liiaksi ja pyrkii näin kielletyllä toimenpiteellä työn nopeuttamiseen¹⁸⁴. Toiseksi turva- tai suojalaite saattaa muuten hankaloittaa työn suorittamista.

Jos työntekijä työnsä vuoksi joutuu tilapäisesti poistamaan turvallisuus- tai suojalaitteen käytöstä, hänen on palautettava se käyttöön tai kytkettävä laite päälle niin pian kuin mahdollista. Käytännössä tiettyjen töiden ja työvaiheiden tekeminen vaatii turvallisuus- ja suojalaitteiden poistamisen tai päältä kytkemisen, kuten esim. työkoneen huoltotoimenpiteet tai sen häiriötilojen korjaaminen. Tällöin kyseiset toimenpiteet työntekijä voi suorittaa vain työnantajan antaman luvan perusteella.¹⁸⁵ Käytännössä työskenteleminen suojalaite poistettuna tai pois päältä kytkettynä edellyttää, että työnantaja on laatinut kyseistä tilannetta varten erityiset toimintaohjeet¹⁸⁶.

Turvallisuus- tai suojalaitteen poistaminen tai kytkeminen pois päältä luvattomasti tai ilman pätevää syytä on TTurvL 8:63 §:n nojalla rangaistava teko. Käytännössä tämä tarkoittaa sakkorangaistuksen tuomitsemista työntekijälle. Teon rangaistavuus ei edellytä tapaturman tai muun haitallisen tapahtuman syntymistä. Käytännössä teosta seuraavan sakkorangaistuksen määrää yleensä yleinen syyttäjä rangaistusmääräysmenettelyssä ilman, että asia käsitellään tuomioistuimessa¹⁸⁷.

¹⁸⁴ Kuikko 2006 s. 78.

¹⁸⁵ HE 59/2002 s. 38.

¹⁸⁶ Posio ym. 2012 s. 49.

¹⁸⁷ Siiki 2002 s. 134.

3.2 Työntekijän oikeus työstä pidättäytymiseen

3.2.1 Työstä pidättäytymisoikeuden sisältö

Työntekijällä on TTurvL:n nojalla tietyin edellytyksin oikeus kieltäytyä tekemästä työtä, josta aiheutuu vaaraa hengelle tai terveydelle. Tästä työntekijän oikeudesta on määräksiä myös Kansainvälisen työjärjestön ILO:n työturvallisuutta koskevissa sopimuksissa ja puitedirektiivissä. Saloheimon arvion mukaan lakisääteinen työstä pidättäytymisoikeus ja TSValvL:n mukainen työsuojeluvaltuutetun työn keskeyttämisoikeus ovat jossain määrin korvanneet ns. käyttökieltoja, joita työsuojelutarkastaja on voinut asettaa TSValvL:n nojalla¹⁸⁸.

TTurvL 4:23.1 §:ssä säädetään työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä. Sen mukaan työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä jos siitä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Se ei kuitenkaan edellytä, että vaara olisi jollain muulla tavoin luettavissa työnantajan syyksi sopimuksen tai työturvallisuusmääräysten rikkomisena. Työstä pidättäytymisen ensisijaisena tarkoituksena on vaaralta suojautuminen, jonka tosiasiallisena seurauksena voi olla työnantajaan kohdistuva sanktiovaikutus tai työnantajan painostaminen toimiin työturvallisuusepäkohtien korjaamiseksi.¹⁸⁹

Työntekijän pidättäytymisoikeus tulee kyseeseen, jos vaara ei ole muilla keinoilla vältettävissä¹⁹⁰. Vakava vaara on suurempi kuin työhön normaalisti kuuluva vaara. Toimialan ja työtehtävien vaarallisuus ja työtehtävien sisältö on otettava huomioon vaaran todellisuutta ja vakavuutta arvioitaessa, kuten myös vaaran ajallinen ja paikallinen läheisyys. Työtehtävien vaaran vakavuutta on arvioitava ensisijaisesti sen mukaan, kuinka vaikealta vahinkoseuraamukselta pyritään välttymään. Toiseksi vaaran arviointiin vaikuttaa vahinkoseurauksen todennäköisyys. Kun kyse on lievemmän seurauksen välttämisestä, seurauksen todennäköisyyden on oltava suuri, hengenlähdön vähäinkin todennäköisyys voi olla pätevä työstä kieltäytymisen peruste. Vaaran seurausvaikutusten ei tarvitse ilmetä heti, mutta työstä pidättäytymisperusteelta voitaneen vaatia, että itse

¹⁸⁸ Saloheimo 2006 s. 139.

¹⁸⁹ Saloheimo 2006 s. 141.

¹⁹⁰ Siiki 2006 s. 132.

alistumiselta ei ole ollut mahdollista suojautua muuten kuin pidättäytymisoikeutta käyttämällä.¹⁹¹ Työoikeudellisesti työntekijä voi muillakin perusteilla kieltäytyä työstä. Hänen ei tarvitse tehdä työtä, jonka hän tietää laittomaksi tai työn tuloksen kelvottomaksi.¹⁹²

Pykälän tarkoituksena ei ole estää yleiseltä luonteeltaan vaarallisiakin töitä. Jos riittävästi varotoimenpiteistä on huolehdittu, tällaiseen työhön sitoutunut työntekijä ei voi pidättäytyä työstä vedoten sen yleiseen vaarallisuuteen. Välitön hengen tai terveyden menettämisen vaara oikeuttaa kuitenkin aina työntekijän pidättäytymään työstä.¹⁹³ Käytännössä säännöksen merkitys ei ole ollut suuri, oikeusriitoja keskeytysoikeuksien käytöstä on aiheutunut melko vähän¹⁹⁴.

Vaikka päätös työstä pidättäytymisestä kuuluu asianomaiselle työntekijälle itselleen, edellytysten täytyminen ei kuitenkaan jää kokonaan työntekijän subjektiivisen käsityksen varaan. Toisaalta ei voida vaatia, että vaara katsottaisiin vakavaksi vain silloin, jos jälkikäteisten selvitysten ja mittausten perusteella niin voidaan todeta. Arvioinnin kriteeriksi voidaankin laittaa se, että vaara voitiin tuossa tietyssä tilanteessa katsoa vakavaksi. Työntekijän näkökulma ja hänellä sillä hetkellä käytössä olleet tiedot työolosuhteista ja muista asiaan vaikuttavista tekijöistä ovat arvioinnin kriteerin lähtökohtana. Tästä näkökulmasta asiaa arvioidaan objektiivisesti ja työntekijän ratkaisulta odotetaan sellaista huolellisuutta, jota voidaan odottaa normaalilta samassa asemassa olevalta työntekijältä.¹⁹⁵

TTurvL 4:23.2 §:n perusteella työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti. Vaikka ilmoitus pidättäytymisestä on tehtävä niin pian kuin mahdollista, saattavat välttämättömät suojaus- ja varoitustoimet kuitenkin estää välittömän ilmoittamisen. Työstä pidättäytymisestä kannattaa ilmoittaa myös työsuojeluvaltuutetulle ja kaikille niille muille, joihin työstä pidättäytyminen mahdollisesti vaikuttaa.¹⁹⁶

¹⁹¹ Saloheimo 2006 s. 141.

¹⁹² Bruun–Von Koskell 2012 s. 54.

¹⁹³ Posio ym. 2012 s. 49.

¹⁹⁴ Kuikko 2006 s. 79, Saloheimo 2006 s. 140.

¹⁹⁵ Saloheimo 2006 s. 142.

¹⁹⁶ Posio ym. 2012 s. 50.

Työstä pidättäytyminen on väliaikainen toimenpide. Työnantajan tehtävänä on huolehtia, että työ voi jatkua turvallisesti mahdollisimman pian.¹⁹⁷ Jos työn jatkamisedellytyksistä ei päästä yhteisymmärrykseen, on syytä ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen. Työstä pidättäytymisoikeuden käyttö tai käyttämättä jättäminen ei vaikuta työnantajan yleiseen vastuuseen huolehtia työn ja työolojen turvallisuudesta ja terveellisyydestä.¹⁹⁸

TTurvL 4:23.3 §:n mukaan työstä pidättäytyminen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta on välttämätöntä. Työstä pidättäytyessä on huolehdittava siitä, että pidättäytymisestä mahdollisesti aiheutuva vaara on mahdollisimman vähäinen. Työstä pidättäytyminen ei tarkoita oikeutta työnteon täydelliseen lopettamiseen, vaan ainoastaan kyseisen vaaraa aiheuttavan työn tai työvaiheen lopettamista¹⁹⁹. Pidättäytymisestä aiheutuva mahdollinen toisenlainen vaara on rajoitettava mahdollisimman pieneksi²⁰⁰. Työntekijän tulee aina pyrkiä siihen, että työtä voidaan jatkaa normaalisti mahdollisimman pian. Lisäksi tulee huolehtia siitä, että työstä pidättäytymisestä ei aiheudu vaaraa työpaikan muulle toiminnalle tai sivullisille.²⁰¹

Itä-Suomen HO 8 12.1.2012: Yrityksen, jonka tuotannon tiloissa oli ollut sisäilmaongelma, yhdellä työntekijällä oli krooninen astma. Hän oli pidättäytynyt työnteosta ja myöhemmin päättänyt työsuhteensa. Työsuojelupiiri oli tarkastuksen jälkeen todennut, että yhtiön toimitiloissa oleva työhuone oli soveltunut työntekijän työn jatkamiseen. Työntekijän työstä pidättäytyminen katsottiin perusteettomaksi ja työnantajalla ei ollut velvollisuutta maksaa palkkaa pidättäytymisen ajalta.

3.2.2 Työstä pidättäytymisen mahdolliset seuraamukset

TTurvL 4:23.4 §:ssä säädetään työntekijän velvollisuudesta korvata aiheutunut vahinko pidättäytymistilanteessa. Sen perusteella työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan työstä pidättäytymisestä aiheutuvaa vahinkoa, jos hän tämän kyseisen pykälän mukaisesti pidättäytyy työstä. Jos työntekijän syyksi virhetilanteessa jää vain vähäinen huolimatto-

¹⁹⁷ Siiki 2006 s. 133.

¹⁹⁸ Posio ym. 2012 s. 50.

¹⁹⁹ Siiki 2006 s. 133.

²⁰⁰ Saloheimo 2006 s. 143.

²⁰¹ Posio ym. 2012 s. 51.

muus, häntä ei voida tuomita vahingonkorvauksiin. Työntekijä joutuu korvaamaan kokonaisuudessa vain tahallaan aiheuttamansa vahingon. Työntekijän vahingonkorvausvastuusta kerrotaan tarkemmin luvuissa 4.2.2 ja 4.2.3.

Työntekijään ei voida kohdistaa haitallisia vaikutuksia, jos työstä pidättäytymistä voidaan pitää perusteltuna. Hän ei ole myöskään velvollinen korvaamaan työnantajalle mahdollisesti aiheutuneita vahinkoja. Työntekijä on oikeutettu saamaan myös palkkaa perustellulta työstä pidättäytymisajalta, eikä työnantaja voi päättää työsuhdetta tai antaa varoitusta tällaisen pidättäytymisen perusteella.

Jos työstä pidättäytymiselle ei ole laillista perustetta, seuraukset määrittyvät yleisten työoikeudellisten periaatteiden mukaan. Lähtökohtana ovat kuitenkin säännöksen tarkoitus ja työntekijän mahdollisuudet arvioida työstä pidättäytymistilanne oikein. Työsuhteen päättäminenkin voi tulla kyseeseen, mutta siihen tarvitaan erityisen painava syy, joka arvioidaan tapauskohtaisesti.²⁰²

KKO 1979 II 3: Valimolle rakennustöihin otettu aputyömies oli kieltäytynyt ryhtymästä valukappaleiden hiekkapuhallustöihin. Sittemmin tarkastuksessa oli todettu, että työn suorittamiseen väliaikaisesti varatussa paikassa työsuojelutoimet eivät olleet asianmukaiset ja että tästä olisi voinut aiheutua haittaa työntekijän terveydelle. Kieltäytymistä ei voinut pitää työsopimuksen purkamiseen oikeuttavana syynä.

KKO 1983 II 144: Tehdassalin lämpötilan noustua yli 28 Celsius-asteesta enimmillään 33 Celsius-asteeseen saakka olivat työntekijät yhteisellä päätöksellä ilman työnantajan suostumusta pitäneet kerran tunnissa 10 minuutin tauon, jonka aikana olivat he poistuneet ulkoilmaan. Kun ei ollut näytetty epäkohdan lämpöolosuhteissa olleen niin olennainen, että työntekijällä olisi oikeus kieltäytyä työstä, työnantaja ei ollut velvollinen maksamaan palkkaa työtaukojen ajalta.

KKO 1981 II 146: Paperitehtaan korjausmies ja sorvari olivat vedonneet puutteelliseen ammattitaitoon ja kieltäytyneet nostamasta 13 tonnin painoista taakkaa siltanosturilla tehtaan sisätiloissa. Aiheutuneen tapaturmavaaran vuoksi työstä kieltäytyminen oli ollut perusteltua, ja työntekijöillä oli oikeus saada palkkansa keskeytysajalta.

²⁰² Posio ym. 2012 s. 51.

Vaikka nämä KKO:n ratkaisut ovat lakisääteistä työstä pidättäytymisoikeutta edeltävältä ajalta, voidaan niiden kuitenkin katsoa olevan linjassa nykyisen sääntelyn kanssa²⁰³. Työntekijän työsuhteen päättämisestä henkilökohtaisella perusteella kerrotaan tarkemmin luvussa 4.1.2.

3.2.3 Suhde työrauhavelvollisuuteen

Työstä pidättäytyminen täyttää yhden työtaistelutoimenpiteen²⁰⁴ tunnusmerkeistä, työntekovelvollisuudesta kieltäytymisen. Tämän vuoksi voidaan joskus joutua arvioimaan työstä pidättäytymisen rajaa suhteessa työehtosopimuslain (436/1946)²⁰⁵ mukaiseen työrauhavelvollisuuteen. TEhtol 8 §:n mukaan työehtosopimus velvoittaa siihen osallisia tai muuten sidottuja yhdistyksiä välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Sopimukseen sidotut yhdistykset ovat myös velvollisia huolehtimaan siitä, että niiden alaiset työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia taistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

Työtuomioistuimessa²⁰⁶ on joskus tuomittu työntekijäjärjestölle hyvityssakkoja työnseisauksesta, joka on järjestetty työturvallisuuspuutteiden takia, mutta jotka ovat olleet työrauhavelvollisuuden vastaisia. Näissä tapauksissa ovat täyttyneet työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkit, ennen muuta yhteispainostustarkoitus, kun vaatimuksina on esitetty mm. palkan korotuksia ja työolojen uudelleen järjestelyjä. Työntekijäjärjestöt ovat joutuneet vastuuseen työrauhavelvollisuuden rikkomisesta, kun tällainen työtaistelutoimenpide on kohdistunut työehtosopimuksen määräykseen, joka on koskenut yleensä palkkausta, työturvallisuutta tai työnjohto-oikeutta. Jos työstä pidättäytymisen yhteydessä ei esitetä muun kuin työturvallisuuden osalta vaatimuksia, ei useankaan työntekijän yhtäaikaista työskentelyn keskeyttämistä voida pitää työtaistelutoimena.²⁰⁷

²⁰³ Saloheimo 2006 s. 142.

²⁰⁴ Työtaistelutoimenpidettä ei ole täysin tarkasti määritelty, vaikka käytännössä sille onkin eräitä perustunnusmerkkejä luotu. Ks. tarkemmin esim. Kairinen s. 473–475.

²⁰⁵ Jäljempänä TEhtol.

²⁰⁶ Jäljempänä TT.

²⁰⁷ Saloheimo 2006 s. 143–145.

TT: 2003-44: Paperikoneen työntekijät olivat kieltäytyneet paperikoneen huovan vaihdosta ilmoittaen syyksi sen, että työtä ei voitu suorittaa työturvallisuutta vaarantamatta, koska kenellekään työntekijöistä ei ollut annettu perehdytystä työssä tarvittavan nosturin kuljettamiseen. Koska myöskään paikalle kutsuttu ulkopuolinen kouluttaja ei ollut tehnyt huovan vaihtoa aikaisemmin, työntekijät olivat työturvallisuuteen vedoten kieltäytyneet osallistumasta ulkopuolisen kouluttajan antamaan perehdytykseen.

Työntekijät eivät olleet esittäneet tapahtumien yhteydessä työnantajalle mitään työturvallisuuden varmistamisen yli meneviä vaatimuksia. Koska työstä kieltäytymiseen ei siten ollut ryhdytty yksissä tuumin painostustarkoituksessa, kysymys ei ollut työehtosopimuslaissa tarkoitetusta työtaistelutoimenpiteestä.

TT on tuominnut työntekijäjärjestön hyvityssakkoihin, kun työrauhavelvoitetta on rikottu seuraavissa tapauksissa. Työstä kieltäytymiseen on liittynyt yhteispainostustarkoitus, joka on aiheuttanut ammattiosastolle työrauhavastuun²⁰⁸:

TT: 2005-47: Kartonkikoneen alasajo oli ollut vastalause työnantajan työnjärjestelyille ja pyrkimyksille vähentää henkilöstön määrää. Koneen alasajo oli siten kohdistunut työtaistelutoimenpiteenä työehtosopimuksen määräykseen, joka koskee työnantajan työnjohto-oikeutta sekä oikeutta ottaa ja erottaa työntekijä. Ammattiosasto, jonka työsuojelu- ja luottamusmiesorganisaatio oli tehnyt koneen alasajon taustalla olleen päätöksen, oli toiminnallaan syylistynyt työrauhavelvollisuuden rikkomiseen.

TT: 1989-43: Työnseisaus, jonka syyksi oli ilmoitettu tehtaan piha-alueen kunnosta johtunut tapaturmien vaara, oli kohdistunut työtaistelutoimenpiteenä työehtosopimuksen työturvallisuutta koskeviin määräyksiin. Ammattiosasto tuomittiin työrauhavelvollisuuden rikkomisesta hyvityssakkoon.

TT: 2001-72: Linja-autoyhtiöiden työntekijöiden työnseisaus oli siltä osin kuin työnantajaa oli painostettu hyväksymään taukopaikkoja koskevia vaatimuksia kohdistunut työehtosopimuksen työnjohto-oikeutta koskevaan määräykseen. Sarjakierron valintaa koskeva työntekijöiden vaatimus oli työtaistelun syynä samoin

²⁰⁸ Saloheimo 2006 s. 145.

kohdistunut työnjohto-oikeutta koskevaan määräykseen. Työntekijöiden esittämien taukoajkojen ja siirtoajojen lukemista palkalliseksi työajaksi koskevien vaatimusten osalta työtaistelutoimenpide oli kohdistunut työehtosopimuksen työaikaa koskeviin määräyksiin. Ammattiosaston puheenjohtaja ja ammattiosaston valitsevat kaksi pääluottamusmiestä olivat osallistuneet työnseisaukseen. Ammattiosasto oli näin rikkonut työrauhavelvollisuutensa. Työntekijäliitto oli ollut tietoinen työtaistelun uhasta jo lakkoa edeltävänä päivänä ryhtymättä riittäviin toimenpiteisiin työrauhan turvaamiseksi ennen lakon alkamista. Liitto oli siten laiminlyönyt valvontavelvollisuuden.

4. Työntekijän työturvallisuusvastuu

4.1 Työturvallisuusvelvollisuuden rikkomisen seuraamukset työntekijälle

4.1.1 Työturvallisuusvelvollisuuden rikkomisen seuraamukset työntekijälle TTurvL:n mukaan

Työturvallisuuden laiminlyömisestä voi aiheutua työntekijälle rikosoikeudellisia, työoikeudellisia ja vahingonkorvausoikeudellisia seuraamuksia, jotka käytännössä nivoutuvat toisiinsa. Tässä luvussa käsitellän edellisessä pääluvussa selostettujen työntekijän työturvallisuusvelvollisuuksien rikkomisen tai laiminlyönnin seuraamuksia työntekijälle. Tarkastelussa selvitetään osaltaan, kuinka oikeudellisiin seuraamuksiin vaikuttaa se, aiheutuuko työntekijän työturvallisuusvelvollisuuden rikkomisesta tosiasiallista vahinkoa vai onko kyseessä pelkkä työturvallisuusvelvollisuuden laiminlyönti. Lisäksi tarkastelussa kiinnitetään huomiota siihen, kuinka työntekijän kokonaisvastuuseen vaikuttaa se, kenelle vahinko on aiheutettu, työnantajalle vai toiselle työntekijälle. Lopuksi selvitetään työntekijän oman myötävaikutuksen merkitystä työntekijälle sattuneen työtapa-urman oikeudellisten seuraamusten kannalta.

Työntekijän työturvallisuusvelvollisuuden laiminlyönnin seuraamukset ovat TTurvL:n perusteella hyvin rajalliset. Toisin kuin työnantajan ja muiden TTurvL:ssa velvoitettujen henkilöiden osalta, joiden työturvallisuutta koskevien määräysten laiminlyönnit joutavat rangaistusvastuuseen, työntekijän velvollisuuksien toteuttamatta jättämisen kohdalla näin ei ole²⁰⁹. Työntekijälle ei näin ollen voida siirtää sitä työturvallisuusvastuuta, joka TTurvL:n mukaan kuuluu työnantajalle²¹⁰. Ainoa poikkeus tästä on luvussa 3.1.6 selostettu turvalaitetta tai –merkintää koskeva poistamisen tai turmelemisen kielto. Työturvallisuusrikos on TTurvL:n mukaan ns. erikoisrikos, josta voidaan tuomita vain RL:ssä mainitussa vastuuasemassa olevat vastuusubjektit. Vaikka työntekijällä ei ole RL 47 luvussa tarkoitettua vastuuasemaa, tämä ei tarkoita sitä, että työntekijä olisi TTurvL:n nojalla kokonaan vailla rikosoikeudellista vastuuta.²¹¹ TTurvL 8:63 §:ssä

²⁰⁹ Siiki 2002 s. 131.

²¹⁰ Äimälä ym. 2007 s. 185.

²¹¹ Saloheimo 2006 s. 188, 191.

kriminalisoidun työturvallisuusrikkomuksen tekijäpiiriä ei ole rajoitettu. Pykälän mukaan työturvallisuusrikkomuksesta tuomitaan henkilö, joka luvattomasti tai ilman pätevää syytä tahallaan tai huolimattomuudesta poistaa tai turmelee tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi tarkoitetun laitteen taikka ohje- tai varoitusmerkinnän. Tähän samaan rikkomukseen voi syyllistyä työntekijän lisäksi työpaikan ulkopuolinen henkilö, joka on vain käymässä työpaikalla²¹². Työntekijän rikosvastuuseen joutuminen ei edellytä, että turvalaitteen tai –merkinnän poistamisesta tai turmelemisesta aiheutuisi todellista vaaraa tai mahdollisesti jopa työtapaturma. Näin ollen voi todeta, että turvalaitteen tai –merkinnän poistamiskiellon kohdalla laiminlyönnin seuraamus työntekijälle on TTurvL:n pohjalta sama riippumatta siitä, aiheutuuko tai tapahtuuko todellista vahinkoa.

1980-luvun puolivälissä työturvallisuuslakia uudistettaessa hallituksen esityksessä ehdotettiin, että myös työntekijää voitaisiin rangaista TTurvL:n velvollisuuksien rikkomisesta tietyissä tapauksissa²¹³. Ehdotusta perusteltiin pykälän työntekijän suojavälineiden käyttämistä lisäävällä vaikutuksella ja se ehdotettiin rajoitettavaksi niihin tapauksiin, joissa työntekijän menettely osoitti selvää piittaamattomuutta työturvallisuudesta. Pykälää ei ollut tarkoitus ulottaa koskemaan työnantajalle kuuluvia velvoitteita, kuten esim. työn turvallisuuden suunnittelua. Eduskunta ei kuitenkaan hyväksynyt ehdotusta.²¹⁴ Vuoden 2002 työturvallisuuslain uudistamisen yhteydessä asia ei ollut esillä toimeksiannosta johtuen. Työntekijän rangaistusvastuun lisääminen lakiin saattaisi kuitenkin lisätä työntekijän turvallista käyttäytymistä ja ennalta ehkäistä työtapaturmia.

4.1.2 Työturvallisuusvelvollisuuden rikkomisen seuraamukset työntekijälle TSL:n mukaan

Vaikka työntekijän vastuu työturvallisuusvelvollisuuksien rikkomisesta on hyvin rajallinen TTurvL:n perusteella, se ei tarkoita, että oikeudellisia seuraamuksia ei olisi muun lainsäädännön pohjalta. TSL sisältää ensinnäkin määräyksiä työntekijän velvollisuuksis-

²¹² Hietala ym. 2010 s. 84, Parviainen 2010 s. 160.

²¹³ HE 81/1985:ssä ehdotettiin seuraavaa TTurvL:n säännökseksi: ”Jos työntekijä tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta laiminlyö työntekijöiden huolehdittavaksi säädettyjä tai erikseen määrättyjä työturvallisuustoimenpiteitä, on hänet tuomittava työsuojelusäännösten rikkomisesta sakkoon, jollei tekoa muulla laissa ole säädetty rangaistavaksi.”

²¹⁴ Koskinen 1987 s. 227.

ta ja toisaalta säännökset työntekijän työsuhteen irtisanomis- ja purkamisperusteista. Työntekijällä on lojaliteettivelvollisuus työnantajaansa kohtaan. TSL 3:1 §:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti ja noudatettava niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa direktio-oikeuden perusteella työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Työntekijän on yleensä alistuttava työnantajan määräyksiin ja päätöksiin. Hän voi neuvotella työnantajan kanssa toisenlaisesta ratkaisusta ja hänellä on oikeus hakea tuomioistuimen vahvistusta vastakkaiseen tulkintaan työnantajaan nähden. Työnantajan direktio-oikeutta on myös monin tavoin rajoitettu. Työnantaja ei saa antaa määräyksiä, jotka ovat vastoin lakia tai sitä, mitä työehtosopimuksessa tai työsuhtesopimuksessa on sovittu.²¹⁵ Työnjohtomääräysten on oltava myös kohtuullisia ja hyvän tavan mukaisia ja lisäksi kaikkia työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti²¹⁶.

TSL 3:2 §:n mukaisesti työntekijän on myös noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Työntekijän on myös ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa. Vastaavat työntekijän velvollisuuksia koskevat pykälät löytyvät myös TTurvL 4 luvusta.

TSL 7:2 §:ssä on säännelty työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista. Sen perusteella työntekijästä johtuvana asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsuhtesopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Syyn asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Työntekijälle on kuitenkin annettava varoituksella mahdollisuus korjata menettelystänsä ennen irtisanomista. Varoitus on voimakkaampi ennakkomuistutus kuin huomautus, sillä se sisältää työsuhteen päättämismahdollisuudesta muistuttamisen²¹⁷. Työturvall-

²¹⁵ Bruun–Von Koskull 2012 s. 53.

²¹⁶ Äimälä ym. 2007 s. 30.

²¹⁷ Kairinen 2009 s. 338.

lisuuden vaarantaminen voi vakavissa tapauksissa antaa työnantajalle oikeuden työntekijän työsuhteen päättämiseen. Edellytyksenä on, että se on tapahtunut työntekijän välinpitämättömyydestä²¹⁸. Myös työpaikan työturvallisuusmääräysten tahallinen rikominen varoituksista huolimatta voi olla painava työsuhteen päättämisperuste²¹⁹. Työntekijältä odotetaan myös asiallista käytöstä muita työntekijöitä ja esimiehiä kohtaan²²⁰. Työnantaja voi painavista syistä irtisanoa TTurvL 4:18.3 §:ssä säänneltyä häirinnän kieltoa rikkovan työntekijän.

Itä-Suomen HO 87/515 27.5.1988: H:n oli näytetty osoittaneen ylimielistä suhtautumista yhtiön toisia työntekijöitä kohtaan sekä osoittaneen käytöksellään soveltumattomuutta yhteistyöhön. Tämä oli johtanut siihen, että osa työntekijöistä oli kieltäytynyt yhteistyöstä H:n kanssa. Yhtiöllä oli erityisen painava syy irtisanomiseen.

Helsingin HO 655 15.3.2001: Työntekijä oli työtehtävässään maansiirtoajossa vaarantanut muiden työntekijöiden turvallisuuden vaarallisella ajotavallaan ja laiminlyönyt työnantajan ohjeita ja määräyksiä. Kun työntekijä ei ollut muuttanut vaarallista ajotyyliään varoituksista huolimatta, oli työnantajalla oikeus irtisanoa työsuhde erityisen painavasta syystä.

TSL 8:1 §:n mukaan työnantajalla on oikeus purkaa työ sopimus erittäin painavasta syystä päättyväksi heti irtisanomisajasta tai työ sopimuksen kestosta riippumatta²²¹. Tällaisena syynä pidetään työntekijän työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Purkuperustetta harkittaessa punnitaan rikkomuksen vakavuutta. Purkuperusteen täyttyminen on todennäköisempää, jos työntekijän välinpitämättömyys ollut toistuvaa.²²² Työntekijän epäasiallinen käyttäytyminen muita työntekijöitä koh-

²¹⁸ Äimälä ym. 2007 s. 162, 185–186.

²¹⁹ Saarinen 2014 s. 595.

²²⁰ Äimälä ym. 2007 s. 163.

²²¹ Vastaavasti TSL 8:2.2 §:n mukaisesti työntekijä saa purkaa työ sopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työ sopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Kairisen (2009 s. 311) mukaan työnantajan törkeä työturvallisuuden vaarantaminen oikeuttaa työntekijän purkamaan työsuhteensa.

²²² Äimälä ym. 2007 s. 162–163.

taan, työpaikalla esiintyminen humalassa ja työturvallisuuden vaarantaminen voivat tulla työsuhteen purkusyynä kysymykseen²²³.

Itä-Suomen HO 1162 6.11.2001: Työntekijän oli näytetty esiintyneen työpaikalla päihtyneenä ja häntä oli huomautettu tupakanpoltosta paperivarastossa paloturvallisuusriskin johdosta. Vaikka työntekijä ei ollut aiheuttanut konkreettista vaaratilannetta, työpaikan vaarallisen luonteen vuoksi työturvallisuusriskeihin oli suhtauduttava vakavasti. Työnantaja oli oikeutettu purkamaan työntekijän työsuhteen.

Helsingin HO 113 23.1.2001: Veturinkuljettaja oli ollut humalassa kuljettaessaan veturia. Veturinkuljettajan työskentely vaikuttaa olennaisesti yleiseen junaturvallisuuteen. Työnantajalla oli TSL:n mukainen tärkeä syy purkaa työsuhde.

Myös luvussa 3.2 selostetun, TTurvL 4:23 §:n mukaisen työntekijän pidättäytymisoi-
keuden työstä väärinarviointi on johtanut oikeuskäytännössä työsuhteen purkamiseen:

KKO 1987:25: Sahalla työskennellyt työntekijä oli kieltäytynyt nostelemasta yksin yli 30 kilon painoisia sahaustuotteita paketteihin. Suoritetussa työsuojelutarkastuksessa ei ollut havaittu nostamisesta aiheutuvan terveydellistä haittaa. Työnantajalla oli oikeus purkaa työntekijän työsuopimus.

Oikeustapauksista on pääteltävissä, että työntekijän työturvallisuusvelvollisuuden laiminlyönti voi johtaa työsuhteen päättymiseen riippumatta siitä, onko velvollisuuden laiminlyönnistä aiheutunut todellista vaaraa lainkaan. Toiseksi voi tulkita tapauksista sen, että työntekijän tekemän työn luonne vaikuttaa seuraamuksiin. Jos työntekijän työturvallisuusvelvoitteen rikkominen tapahtuu työssä, jossa tällä rikkomisella voi aiheuttaa tavanomaista suurempaa vaaraa muille, sitä todennäköisemmin työntekijän työsuhteen päättäminen tulee mahdolliseksi.

²²³ Kairinen 2009 s. 309–310. Ks. esim. TT:2008-96.

4.2 Työntekijän vastuu aiheuttamastaan työtapaturmasta tai vahingosta

4.2.1 Rangaistavuuden oikeudelliset edellytykset ja työntekijän vastuu RL:n mukaan

Tässä luvussa tutkitaan työntekijän vastuuta aiheuttamastaan työtapaturmasta tai vahingosta. TTurvL:n ja TSL:n mukaisten oikeudellisten seuraamusten kohdalla todettiin, että seuraukset eivät riipu siitä, onko tosiasiallista vahinkoa tapahtunut toiselle osapuolelle. Tässä luvussa taustaolettamus on kuitenkin se, että työntekijä on toiminnallaan, työturvallisuusvelvoitteensa rikkoen, aiheuttanut vahinkoa toiselle osapuolelle, joko työnantajalle tai toiselle työntekijälle. Tällöin kyseeseen tulevat rikosoikeudelliset ja vahingonkorvausoikeudelliset seuraamukset edellä selostettujen TTurvL:n mukaisen työntekijän työturvallisuusrikkomuksen ja työoikeudellisten seuraamusten lisäksi.

Jotta työntekijä voidaan tuomita työtapaturmasta tai vahingosta, edellytetään teon oikeudenvastaisuuden, työntekijän syyllisyyden ja tuottamuksellisen menettelyn ja tapaturman välisen syy-yhteyden yhtäaikaista voimassaoloa. Oikeudenvastaisuus²²⁴ tarkoittaa rangaistavaksi säädetyn teon tunnusmerkistön täyttymistä.²²⁵ Suomen perustuslain (731/1999) 2:8 §:n rikosoikeudellisen legaliteettiperiaatteen mukaisesti rangaistus voidaan tuomita vain sellaisesta teosta tai laiminlyönnistä, joka on tekohetkellä säädetty rangaistavaksi voimassa olevalla lailla²²⁶.

Syyllisyys on joko tahallista tai tuottamuksellista menettelyä. Työsuojelurikoksissa rangaistavuus tulee normaalisti kyseeseen pelkän tuottamuksen perusteella, vaikka se yleensä edellyttää tahallista lainvastaista tekoa. Tuottamus on varomattomuutta, huolimattomuutta, taitamattomuutta, ajatteleamattomuutta tai laiminlyönti. Se voi olla joko lievää, lievää törkeämpää tai törkeää.²²⁷ Rangaistusvastuun toteutuminen vamman- ja kuolemantuottamuksesta edellyttää lisäksi, että seurauksen aiheutumisen on täytynyt olla menettelyn ennakoitava seuraus. Tällaisena ennakoitavana seurauksena pidetään

²²⁴ Oikeudenvastaisuus- ja lainvastaisuus-termejä käytetään rinnakkain.

²²⁵ Parviainen 2010 s. 157.

²²⁶ Parviainen 2010 s. 152.

²²⁷ Hietala ym. 2010 s. 20.

myös sellaista seurausta, jonka rikoksenteijä olisi voinut ja jonka hänen olisi pitänyt ymmärtää mahdolliseksi.²²⁸

Kuten edellä todettu, TTurvL 8:63 §:ä lukuun ottamatta työntekijällä ei ole rikosoikeudellisesti työsuojeluvastuuta TTurvL:n perusteella. Työntekijä voi kuitenkin joutua RL:n mukaiseen vastuuseen kuoleman- tai vammantuottamuksesta sekä vaaran aiheuttamisesta. Huolimatta siitä, että lainsäädäntö ei tunne törkeän työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöä, voidaan RL:n 21 luvun säännöksiä henkeen ja terveyteen kohdistuvista rikoksista kuitenkin soveltaa tapauksissa, jossa työntekijä aiheuttaa huolimattomuudellaan, välinpitämättömyydellään tai varomattomuudellaan toisen työntekijän tai työpaikan ulkopuolisen henkilön kuoleman tai vammautumisen. RL 21:8 §:n mukaan henkilö, joka huolimattomuudellaan aiheuttaa toisen kuoleman, on tuomittava kuolemantuottamuksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi. RL 21:9 §:ssä säännellään törkeästä kuolemantuottamuksesta. Kuolemasta, joka aiheutetaan törkeällä huolimattomuudella, ja jolloin rikosta voidaan pitää samalla myös kokonaisuutena arvostellen törkeänä, on rikoksenteijä tuomittava törkeästä kuolemantuottamuksesta vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään kuudeksi vuodeksi.

RL 21:10 §:ssä säädetään vammantuottamuksesta. Rikoksenteijä, joka huolimattomuudellaan aiheuttaa toiselle ruumiinvamman tai sairauden, joka ei ole vähäinen, on tuomittava vammantuottamuksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. RL 21:11 §:n mukaisesti rikoksenteijän aiheuttaessa törkeällä huolimattomuudella ruumiinvamman tai sairauden, on hänet tuomittava törkeästä vammantuottamuksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi. Rikoksen on oltava myös kokonaisuutena arvostellen törkeä. Lisäksi RL 21:13 §:ssä säädetään vaaran aiheuttamisesta, jonka perusteella rikoksenteijä, joka tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheuttaa toiselle vakavan hengen tai terveyden vaaran, on tuomittava sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi. Tämän pykälän soveltaminen saattaa tulla kyseeseen myös silloin, kun tosiasiallista vahinkoa ei olisi tapahtunut.

²²⁸ Sortti 2013 s. 162. Työnantajan osalta KKO on katsonut ratkaisussaan KKO 1984 II 224, että syyhytyden edellytyksenä on, että laiminlyöty teko olisi todennäköisesti estänyt seurauksen.

4.2.2 Työntekijän vahingonkorvausvastuu työturvallisuusvelvollisuuden rikkomisella aiheutetusta vahingosta VahL:n mukaan

Rikosvastuusta riippumattomana, tai sen lisäksi, työntekijälle voi syntyä vahingonkorvausvastuu, jos hän aiheuttaa toiselle työntekijälle, ulkopuoliselle henkilölle tai työnantajalle VahL:n mukaisen korvattavan vahingon. Myös TSL:ssa on työntekijän vahingonkorvausvastuuta koskeva säännös. TSL 12:1 §:n mukaan työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai TSL:sta johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko VahL 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. Vahingonkorvauksia henkilö- ja omaisuusvahingoista vaaditaan useissa työturvallisuusmääräysten rikkomiseen liittyvissä tapauksissa. Myös aineettomista vahingoista on mahdollista vaatia korvauksia. Korvattavien vahinkojen on oltava syy-yhteydessä tapahtumaan. Seuraamusten arvioinnin osalta voidaan erottaa toisistaan tuottamuksella aiheutettu ja tahallisesti aiheutettu vahinko, samoin kuin toiselle työntekijälle tai ulkopuoliselle henkilölle aiheutettu vahinko ja työnantajalle aiheutettu vahinko. Omalla myötävaikuttamisella itselle aiheutuneesta vahingosta kerrotaan tarkemmin luvussa 4.3.

Korvattavia vahinkoja ovat:

- hyvitys henkilö- ja esinevahingosta
- taloudellinen vahinko (jos vahinko on aiheutettu rangaistavaksi säädetyllä teolla tai erityisen painavista syistä)
- ruumiinvamma- ja henkilövahinkotapauksissa: sairaanhoitokulut, muut vahingosta aiheutuneet kulut (esim. matkakustannukset), tulojen ja elatuksen väheneminen, korvaus kivusta ja särystä ja korvaus pysyvistä haitasta
- kuolemantapauksissa: hautauskulut, muut hautaamiseen liittyvät kustannukset, eräissä tapauksissa elatuskustannukset kuolleen elätettäville ja korvaus henkistä kärsimyksestä, jos kuolema on aiheutunut tahallisesta tai törkeästä huolimattomuudesta

- esinevahingoissa: korjauskustannukset ja vahingosta aiheutuneet muut kulut, arvonalennus, tuhoutuneen ja hukatun esineen arvo ja tulojen ja elatuksen väheneminen²²⁹

4.2.3 Isännänvastuusta ja työntekijän vahingonkorvausvastuusta

VahL 3:1 §:n mukaan työnantaja on ensisijaisesti velvollinen korvaamaan vahingon, jonka hänen palveluksessaan oleva työntekijä on virheellään tai huolimattomuudellaan aiheuttanut. Tällöin on kyse VahL:n mukaisesta isännänvastuusta, jossa korvausvastuu työntekijän tuottamuksellaan aiheuttamasta vahingosta syntyy vastuuvolliselle työnantaja-asemansa perusteella riippumatta siitä, onko työnantajan itsensä vastuulle luetta- vissa tuottamusta. Työnantaja ei kuitenkaan vastaa työssä toimimisen ulkopuolella tapahtuneista työntekijän vahingoista, esim. sellaisista, jotka tapahtuvat työajan ulkopuo- lella. Lisäksi on mahdollista, että työntekijä tehdessään työtä työnantajan lukuun ylittää työtehtäviensä rajat niin poikkeuksellisesti, että se estää työnantajan isännänvastuun soveltamisen.²³⁰

Jos työntekijän todetaan aiheuttaneen vahingon tuottamuksellaan työssä, isännänvastuu- sääntely lieventää työntekijän korvausvastuuta monella tavalla. Ensinnäkin työntekijän korvausvastuun määrä on alhaisempi.²³¹ Vahingonkorvausta harkittaessa huomioon on otettava VahL 4:1 §:n säännökset, joissa korvauksen sovittelu on lähtökohtana. Vahingoissa, joissa työntekijän tuottamus on vain lievää, korvausvastuuta ei ole ollen- kaan. Vahingoissa, joissa tuottamus arvioidaan tätä törkeämmäksi, työntekijä on velvol- linen korvaamaan vahingosta määrän, joka katsotaan kohtuulliseksi.

Vahingonkorvausvastuuta pohdittaessa punnitaan mm. vahingon suuruutta, teon laatua, työntekijän asemaa ja vahingon kärsineen tarvetta. Hemmon mukaan arvioinnin perus- teena olevan työntekijän huolellisen toiminnan kynnys vaihtelee eri työntekijöiden välil- lä. Kokeneelta, pitkän koulutuksen saaneelta ammattilaiselta odotetaan enemmän kuin uudelta työntekijältä. Tällöin lievän huolimattomuuden alue saattaa olla kapea. Toisaal- ta työntekijä saattaa joutua työnantajan direktio-oikeuden vuoksi suorittamaan työtehtä-

²²⁹ Hietala ym. 2010 s. 36, 43–44.

²³⁰ Hemmo 2005 s. 53.

²³¹ Mielityinen 2006 s. 365.

viä, joihin hänen työaitonsa ovat puutteelliset. Tällöin asiantuntemattomuutta tai vähäistä kokemusta ei voida lukea suoraan työntekijän vahingoksi, vaan ne saattavat lieventää työntekijän moitearvostelua. Työntekijän vahingonkorvausten määrää pohtiessa saattaa tuottamuksen asteen lisäksi vaikuttaa myös työntekijän oma varallisuusasema. Varakkaampi työntekijä voi olla jossain määrin laajemmassa korvausvastuussa kuin vähävarainen.²³²

Toiseksi työntekijä saa aiheuttamassaan vahingossa hyväkseen ns. kanavointiedun, jollei hän ole aiheuttanut vahinkoa tahallisesti. VahL 6:2 §:n mukaisesti työntekijän korvausvelvollisuus suhteessa vahingonkärsijään on toissijaista. Työntekijä on velvollinen maksamaan vahingonkorvausta vain siltä osin kuin vahingonkärsijä ei saa sitä työnantajalta. Korvauskannetta on mahdollista myös ajaa samanaikaisesti työnantajaa ja työntekijää vastaan, mutta mahdollinen korvaustuomio muotoillaan niin, että työntekijän korvausvelvollisuus voidaan panna täytäntöön vasta, jos työnantajan maksettavaksi tuomitua korvausta ei saada perittyä²³³. Vahingonkorvauksen periminen suoraan työntekijältä on mahdollista vain, jos on ensin selvitetty, että korvausta ei saada perittyä työnantajalta esim. tämän maksukyvyttömyyden tai toiminnan lopettamisen takia²³⁴.

KKO 1979 II 180: Työntekijältä vaadittiin korvausta tämän työssä huolimattomuudellaan aiheuttamasta vahingosta. Työnantaja oli haastettu juttuun vain kuultavaksi. Vaatimus hylättiin, kun ei ollut näytetty, ettei korvausta voitu saada työnantajalta.

Kolmanneksi VahL 4:3 §:n perusteella työnantajan takautumisoikeus vahingon aiheuttanutta työntekijää kohtaan on rajoitettu samalla tavoin kuin VahL 4:1 §:n mukainen työntekijän vastuu vahingonkärsijää kohtaan. Työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle takautuvasti määrän, joka harkitaan kohtuulliseksi ottamalla huomioon mm. vahingon suuruus, teon laatu sekä muut olosuhteet.

Jos työntekijä on aiheuttanut vahingon tahallaan, esim. tietoisena vakavista työsuojelupuutteista, hän vastaa siitä pääsääntöisesti itse. Tahallisesti aiheutetuissa vahingoissa työntekijä voidaan tuomita korvaamaan työnantajalle täysi korvaus, ellei erityisistä syis-

²³² Hemmo 2005 s. 74–75.

²³³ Hemmo 2005 s. 60.

²³⁴ Hemmo 2005 s. 75.

tä harkita vahingonkorvausten kohtuullistamista. Työnantaja voi siis periä maksamansa korvaukset työntekijältä, jos kyseessä on muu kuin lievä tuottamus.²³⁵

KKO on tulkinnallaan jatkanut VahL 4 luvun mukaista työntekijän vahingonkorvausvastuun lieventämistä vahinkotapauksissa:

KKO 1994:5: Työntekijä oli tuomittu rangaistukseen tuottamuksellisesta tulipalon aiheuttamisesta sen johdosta, että hän suorittaessaan työnantajansa puolesta katon korjaustöitä kaasuliekillä oli varomattomuudellaan aiheuttanut tulipalon työn tilaajan rakennuksessa. Tilaajan vahingonkorvausvaatimus hylättiin työntekijää vastaan, koska hänen tuottamuksensa oli ilmennyt vain hänen työnantajansa sopimusveloitteen täyttämiseksi eikä teon rangaistavuus ollut tuottamuksen ohella itsenäinen korvausperuste.

Edellä mainittujen rajoitusten vuoksi työntekijän korvausvastuun merkitys on käytännössä suhteellisen pieni. Korvausvelvollisuuden merkitys on kuitenkin suurempi, jos vahingonkärsijä on työnantaja, sillä tällöin työnantajan isännänvastuun ensisijaisuus ei vaikuta.²³⁶ Näin ollen työntekijän korvausvastuun kannalta on merkitystä sillä, kumpi on vahingonkärsijänä, työnantaja vai toinen työntekijä. Työntekijän työturvallisuusveloitteen rikkomisella aiheuttaman vahingon korvausmäärä on suurempi silloin, kun vahingonkärsijä on työnantaja.

Mielityisen mielestä työntekijän korvausvastuun rajallisuus ja siihen vaikuttavat laajuustekijät ovat oikeutettuja liiallisen riskinkantamisperiaatteen, reilun haittajaon periaatteen ja työoikeudellisen työntekijän suojeluperiaatteen keskinäisen punninnan näkökulmasta. Vaikka liiallisen riskin kantamisperiaate puoltaa työntekijän henkilökohtaista korvausvelvollisuutta silloin, kun hän on huolimattomuudellaan aiheuttanut vahingon, periaate sallii, että vastuun laajuus riippuu työntekijän toiminnan varomattomuuden asteesta. Reilun haittajaon periaatteen mukaan vahinkokustannusten kohdistamisessa työnantajan ja työntekijän välillä on otettava huomioon ne seikat, että työntekijä ei useinkaan pysty vaikuttamaan työhönsä liittyviin riskeihin ja että työntekijän työpanoksen hyöty päätyy pääasiassa työnantajalle. Lisäksi periaatteen mukaan on huomioitava työntekijöiden keskinäinen yhdenvertaisuus. Oletettavasti lähes kaikki työntekijät toi-

²³⁵ Hietala ym. 2010 s. 40.

²³⁶ Hemmo 2005 s. 73.

mivat joskus työssään jollain tapaa huolimattomasti, ilman että se ilmentäisi tietoista piittaamattomuutta toisten turvallisuudesta. Joskus kuitenkin tällainen vähäinen huolimattomuus johtaa vahinkoon, jonka kustannukset saattavat nousta korkeiksi. Tällöin vahinkokustannusten kohdistaminen työntekijään olisi sitä epäreilumpaa, mitä lievemmästä tuottamuksesta on kysymys.²³⁷

Kolmas työntekijän korvausvastuun rajallisuuden oikeuttava periaate on työntekijän suojeluperiaate. Työnantajalla on omistukseen ja omaisuuden suojaan perustuvaa yrityksen- ja liikkeenjohtovaltaa sekä työsopimukseen perustuvaa työnjohtovaltaa työntekijään nähden. Tämän lisäksi tosiasialliset olosuhteet ovat usein sellaiset, että tasaver-taisuus ei toteudu työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä. Tällöin yksilötasoisessa työsuhteessa työntekijä on heikommuusolettaman mukaisesti heikompi osapuoli, jolloin on perusteltua rajoittaa lähtökohtaista sopimusvapautta työnantajan ja työntekijän välillä ja säännellä työsuhdetta työntekijän suojelemiseksi.²³⁸

4.3 Työntekijän oman myötävaikutuksen merkitys työtapaturmassa

4.3.1 Syitä työntekijän huolimattomuuteen

Kuten edellä todettu, lähes jokainen työntekijä syyllistyy joskus lievään huolimattomuuteen tai ohjeiden ja määräysten noudattamatta jättämiseen työssänsä. Normaalisti syynä tähän on työskentelyn helpottaminen tai työn suorittamisen nopeuttaminen. Yrityksessä saattaa myös vallita vakiintunut tapa toimia työnantajan ohjeiden vastaisesti, jota jotkut työntekijät noudattavat. Tällaisen menettelyn salaaminen työnantajalta ja esimiehiltä on mahdollista. Nuoret ja kokemattomat työntekijät saattavat omaksua kokeneemilta työntekijöiltä työtapoja, jotka eivät vastaa työnantajan laatimia työohjeita.

Työtapaturmissa, jotka johtavat kuolemantapauksiin, jää tapaturmaa tutkiville joskus arvoitukseksi syy työntekijän huolimattomaan toimintaan. Kokeneenkin työntekijän toiminta saattaa olla täysin ennustamatonta ja määräysten ja ohjeiden vastaista. Hän on saattanut tuudittautua turvallisuudentunteeseen tietyn työvaiheen aiheuttamien vaarojen

²³⁷ Mielityinen 2006 s. 367, 379.

²³⁸ Kairinen 2009 s. 43.

olemassaolosta työkokemuksensa takia. Kokeneelle työntekijälle on saattanut myös muotoutua huonoja työrutiineja. Hän on myös saattanut unohtaa oman turvallisuutensa ja työn vaarallisuuden esim. kiinnittäessään huomionsa johonkin koneen toiminnan yksityiskohtiin. Tämä johtuu yleensä siitä, että kokenut työntekijä ei välttämättä osaa tietyllä hetkellä mieltää työn vaarallisuutta, koska hänelle ei ole aiemmin tapahtunut vakavaa työtapaturmaa. Nuoret työntekijät ovat alttiimpia tapaturmille kokemuksen ja ammattitaidon puutteellisen harjaantumisen vuoksi.²³⁹

4.3.2 Oman myötävaikutuksen merkityksestä

Työntekijän omalla myötävaikutuksella tapaturman aiheutumiseen on usein olennaista merkitystä työturvallisuusoireidenkäynneissä. Työnantajan on otettava huomioon, että työtapaturmat johtuvat yleensä juuri työntekijän huolimattomasta työskentelystä ja määräysten ja ohjeiden vastaisesta toiminnasta. Tämä voi korostua tilanteissa, joissa työtä tehdään esim. kiireessä tai poikkeuksellisessa häiriötilanteessa. Tämän seurauksena työnantajan velvollisuutena onkin varautua kohtuullisin toimin tällaiseen työntekijän huolimattomaan menettelyyn, esim. työhön perehdyttämisessä ja työhöjeiden ja valvonnan avulla. Työntekijän oma huolimattomuus on kuitenkin merkittävässä roolissa niissä vahinkotapauksissa, jotka eivät ole olleet työnantajan ennakoitavissa ja ovat tapahtuneet siitä huolimatta, että työnantajan voidaan katsoa varautuneen riittävästi mahdollisiin vahinkoihin.²⁴⁰ Näissä tapauksissa työntekijän myötävaikutus itselle aiheutuneen tapaturman syntymiseen vähentää työnantajan vastuuta tai jopa poistaa sen²⁴¹.

Turun HO 513 16.3.2000: Työntekijä oli korjaustyötä tehdessään pudonnut huonokuntoisen kannen läpi kuljetinkoneen sisälle ja kuollut saamiinsa vammoihin. Työntekijää oli edellisenä päivänä nimenomaisesti varoitettu kyseisen kannen kunnosta ja työn sisältämistä riskeistä. Työntekijä oli myös kokenut työntekijä, joka tunsu työkohteen riskit entuudestaan. Tällä perusteella työnantaja vapautui kuolemantuottamussyytteestä.

²³⁹ Sortti 2013 s. 160–161.

²⁴⁰ Sortti 2013 s. 161.

²⁴¹ Hietala ym. 2010 s. 46.

Itä-Suomen HO 994 29.10.2009: Työntekijä oli aloittanut haarukkatrukin talvi-
renkaiden vaihdon työturvallisuusmääräysten vastaisesti. Tyhjentämättä ilman-
painetta työntekijä oli irrottanut ensin uloimman renkaan ja aiheuttanut samalla
sisemmän renkaan räjähtämisen, josta syntynyt paineaalto oli aiheuttanut työntekijän
kuoleman. Kun tapauksessa pystyttiin näyttämään toteen työturvallisuuden
laiminlyöntejä myös työnantajan osalta, työntekijän oma myötävaikutus työtapa-
turmaan otettiin huomioon rangaistusta alentavasti.²⁴²

Työntekijän omalla huolimattomuudella on myös merkitystä työnantajan vahingonkor-
vausvastuun kannalta. Vahingonkärsijän myötävaikutuksen perusteella vahingonkor-
vaus voidaan alentaa tai poistaa se kokonaan. VahL 6:1 §:n mukaan vahingonkorvausta
voidaan kohtuuden mukaan sovitella, jos vahingon kärsineen puolelta on myötävaiku-
tettu vahinkoon tai vahingon seuraamuksiin, esim. tarpeellisten vahingonrajoitusto-
imenpiteiden laiminlyöntinä. VahL:n kyseinen säännös tai sen esityöt eivät kuitenkaan
tarkenna ohjeita myötävaikutuksen arvioinnista tai sen perusteella tehtävän sovittelun
laajuudesta. Samoin vahingonkorvausoikeudellisissa yleisesityksissä myötävaikutuk-
seen perustuvaa sovittelua on luonnehdittu melko yleisin kuvauksin.²⁴³ KKO:n näke-
myksen mukaan tuottamusperusteisen vahingonkorvausvelvollisuuden sovittelu vahin-
gonkärsijän myötävaikutuksen perusteella sisältää ajatuksen korvausvastuun tasaami-
sesta vahingon tuottamuksellisesti aiheuttaneiden kesken²⁴⁴.

Hemmon mukaan myötävaikutusarvioinnin lähtökohtana on, että jokaiselta edellytetään
normaalin huolellista omien etuuksien suojaamista. Vahingonaiheuttajan vastuun perus-
tuessa tuottamukseen myötävaikutusarvioinnin yhtenä lähtökohtana on tuottamuste-
iden vertailu. Näin ollen korvausta on perusteltua sovitella sitä pienemmäksi, mitä suu-
rempi vahingonkärsijän tuottamus on korvausvelvolliseen kohdistuvaan moitteeseen
verrattuna. Työntekijän myötävaikutus voi perustua esim. siihen, että vahingonkärsijä
on havainnut käyttäytymiseen tai toimintaan liittyvän normaalia suuremman riskin,
mutta ei ole siitä huolimatta muuttanut toimintaansa riskittömämmäksi. Toinen mahdol-
linen tilanne, jossa myötävaikutusta joudutaan arvioimaan, on annettujen ohjeiden vas-
tainen tarkoituksellinen toiminta. Jos vahingonkärsijää on tehokkaasti varoitettu vaaras-
ta, saatetaan arvioinnissa päätyä siihen, että vahingonkärsijä on yksin vastuussa vahin-

²⁴² Samoin Turun HO 256 16.2.2001.

²⁴³ Mielityinen 2006 s. 334.

²⁴⁴ KKO 1999:124.

gosta.²⁴⁵ Työntekijän myötävaikutuksen merkityksestä on kohtuullisen paljon oikeuskäytäntöä. KKO:n ratkaisusta käy ilmi, että työntekijän ammattitaidolle ja koulutukselle sekä toisaalta myös työohjeiden vastaiselle menettelylle annetaan myötävaikutusarvioinnissa selvästi painoarvoa:

KKO 1986 II 123: Työntekijä oli saanut pahoja palovammoja sähköiskusta. Sähkölaitoksen muuntamon toisen oven kohdalla ei ollut säädettyä sähkölaitteen vaarallisuudesta varoittavaa taulua ja vallinneet olosuhteet olivat oleellisesti haitanneet näkyvyyttä rakennuksen sisällä. Työntekijän olisi pitänyt kuitenkin osata vaarautua siihen, vaikka hän ei voinut tehdä yksityiskohtaisia havaintoja sähkölaitteistosta, että työskentelystä saattoi aiheutua vahingoittumisen vaaraa. Toimissaan tästä huolimatta muuntamossa työntekijä oli myötävaikuttanut vahinkoonsa muuten kuin lievällä tuottamuksella. Työntekijälle maksettuja vahingonkorvauksia voitiin tästä syystä sovitella.

KKO 2012:105: Työnjohtajan katsottiin syyllistyneen työsuojelurikokseen ja vammantuottamukseen, kun hän oli laiminlyönyt työturvallisuusvelvollisuutensa valvoa, että sirkkelissä käytettiin jakoveistä. Vastuuta ei poistanut se, että jakoveistä käytettiin ensisijaisesti muunlaisten vahinkojen torjumiseksi tai että vahinko olisi ollut vältettävissä toista suojalaitetta käyttämällä. Työntekijän vahingonkorvausvaatimusta soviteltiin hänen oman myötävaikutuksensa vuoksi. Työntekijä, joka oli tottunut sirkkelin käyttäjä, oli itse valinnut käyttämänsä virheellisen ja vaarallisen työtavan. Hänellä ei ollut perusteltua syytä olla käyttämättä sirkkelin teräsuojaa.

4.3.3 Työntekijän oman myötävaikutuksen ja työnantajan työturvallisuusvastuun suhde

Työturvallisuusrikoksen täyttymisen näkökulmasta työnantajan toiminta voidaan luonnollisesti tutkia, vaikka työntekijän oma myötävaikuttaminen tapaturman sattumiseen näyttäisi selvältä. Tämä on seurausta siitä, ettei työturvallisuusrikos edellytä työtapa-turman tai edes vaaran aiheutumista, vaan se täyttyy jo työturvallisuusmääräysten rikomisella tai niiden vastaisen tilan aiheuttamisella.²⁴⁶ Lähtökohtana on siis tässäkin

²⁴⁵ Hemmo 2005 s. 208–211.

²⁴⁶ Sortti 2013 s. 161.

muistettava, että työnantajalla on ensisijainen vastuu työturvallisuussääntelyn mukaan, jota myös oikeuskäytännön linja vastaa. KKO on ratkaisussaan katsonut, että työntekijän sinänsä virheellisen toiminnan syynä on saattanut olla työnantajan työntekijälle antama puutteellinen opastus, jonka takia vahingonkorvauksia ei ole soviteltu.²⁴⁷

KKO 1992:163: Liimapuristimen hoitajana toiminut työntekijä oli saanut yhtiössä noudatetun käytännön mukaisesti esimieheltään luvan sahata vanerilevyjä, jotka hänen oli tarkoitus ostaa itselleen. Työn aikana hän satutti kätensä sahan terään. Vahingon välittömänä syynä oli ollut työntekijän virheellinen työtapa, mutta myös sahan suojaus oli puutteellinen. KKO katsoi työnantajan laiminlyöneen työntekijän opastamisen, eikä vahingonkorvauksia soviteltu.

Myös muunlaiset työnantajan työturvallisuuden laiminlyönnit ovat johtaneet samaan lopputulokseen. Hovioikeuden ratkaisusta löytyy KKO:n ratkaisun kanssa linjassa olevia päätöksiä. Jos työn mahdolliset riskit ovat työnantajan tiedossa, eikä niiden osalta ole ryhdytty niitä poistaviin tai vähentäviin toimenpiteisiin, työntekijän myötävaikutus vahinkoon ei näytä vaikuttavan työnantajan vastuuseen sitä alentavasti.

Turun HO 2353 21.10.2011: Yhtiössä olivat vallinneet huomattavan pitkään virheelliset työskentelytavat ja työkoneen suojalaitteet olivat olleet poissa toiminnasta lähes koneen käyttöönotosta lähtien. Pitkään jatkuneiden virheellisten työmenetelmien ja tapojen salliminen osoittivat työnantajien edustajien hyväksyneen tilanteen tai ainakin suhtautuneen siihen piittaamattomasti. Tähän nähden työntekijälle suusanallisesti annetut kehotukset ja ohjeet työn suorittamiseen kuuluvien suojaimien käyttämisestä olivat vailla merkitystä. Asiassa ei huomioitu työntekijän omaa huolimattomuutta.

Kouvolan HO 836 6.9.2011: Työntekijä ei ollut käyttänyt työssään rakennustelineitä eikä turvavaljaita. Koska rakennustelineet eivät olleet työturvallisuussääntösten mukaiset eivätkä antaneet riittävää suojaa putoamisen varalta, ei työntekijän pelkkä turvavaljaiden käyttäminen olisi täyttänyt työnantajan TTurvL:n mukaista suojaamisvelvoitetta. Työntekijän omaa huolimattomuutta ei huomioitu arvioidessa työnantajan rangaistusvastuuta ja korvausvelvollisuutta.²⁴⁸

²⁴⁷ Saloheimo 2006 s. 202.

²⁴⁸ Samoin Itä-Suomen HO 26 13.1.2005, Itä-Suomen HO 762 8.7.2010 ja Vaasan HO 1491 20.12.2011.

5. Lopuksi

5.1 Tutkielman yleishavainnot

Tässä tutkielmassa selvitettiin työntekijän työturvallisuusvelvoitteita ja -vastuuta voimassaolevan lainsäädännön ja sen esitöiden, oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön avulla. Tarkastelun kohteena olivat tutkimuskysymyksen mukaisesti työntekijän velvollisuuksien sisältö, vastuukysymysten sisältö ja oman myötävaikutuksen vaikutus vastuun jakautumisen. Työturvallisuussäännösten lähtökohta, työnantajan ensisijainen vastuu oli merkittävä taustatekijä tutkielman tavoitteita hahmottaessa. Kun direktio-oikeutta työntekijöihin nähden käyttävän työnantajan vastuulla on työpaikan turvallisuuteen vaikuttavien järjestelyiden kokonaisuus, piti ensinnäkin pohtia, miksi työntekijän työturvallisuusvastuuta ei ole kokonaan poistettu? Lopulta hyvin yksinkertainen vastaus kirkastui tutkielman edetessä. Ilman työturvallisuusvastuun jakamista myös työntekijöiden kannettavaksi aidon ja kestäväen työturvallisuuden saavuttaminen työpaikoilla olisi mahdotonta.

Työntekijän työturvallisuusvastuu on todellisuudessa moninaisempi kuin ennen tutkielman aloittamista ajattelin. Moninaisuudesta johtuen työntekijän todellinen vastuu on käytännössä lähtökohtaisesti vaikeasti hahmotettavissa. On helppo nähdä, että työturvallisuusvelvollisuuksien laiminlyöminen tai aiheutetun työtapaturman mahdolliset oikeudelliset seuraamukset saattavat olla yllättäviä ja rajujakin tavallisen työntekijän näkökulmasta. Toisaalta voi kuitenkin tutkielman pohjalta todeta, että vastuullisesti toimivan ja työnantajan työturvallisuusohjeita ja -määräyksiä noudattavan työntekijän työturvallisuusvastuu on hyvin rajallista.

Tutkielman tekemisen kautta toinen ennakkokäsitys turvallisen työpaikan mahdollistamisesta ja hallinnasta sai puolestaan vahvistuksen. Turvallisuuden saavuttaminen työpaikoilla on joukkuepeliä, se syntyy yhteisen vastuunkannon kautta, jolloin kaikki henkilöstöryhmät yrityksen johdosta alkaen sitoutuvat edistämään työpaikan turvallisuutta ja terveyttä. Pelkällä työturvallisuuslainsäädännöllä ei lopulta ratkaista ongelmia, vaan siihen tarvitaan jatkuvaa kehitystyötä työpaikoilla, jossa hyödynnetään myös työntekijöiden osaaminen. Työntekijöitä voidaan todellisuudessa pitää oman työnsä parhaina

asiantuntijoina, minkä takia on olennaista, että työntekijöiden mielipiteitä ja ehdotuksia työn turvallisuuden parantamiseksi aidosti kuunnellaan ja arvostetaan.²⁴⁹ Kaikkiaan työturvallisuuden järjestäminen ja hallinta on työnantajalle haasteellinen urakka. Yksikin huolimaton työntekijä tai välinpitämätön esimies voi aiheuttaa työpaikalla monenlaisia turvallisuusongelmia. Turvallisten työ- ja toimintatapojen omaksuminen on sisäistettävä koko henkilökuntaan, sillä muuten riskialttiit rutiinit saattavat levitä ja johtaa huonoon ja jopa vaaralliseen piittaamattomuuteen.²⁵⁰

Työturvallisuutta ja -suojelua koskeva oikeuskirjallisuus keskittyy TTurVL:n painotusten pohjalta ymmärrettävästi työnantajan velvollisuuksiin ja vastuuseen. Tutkielmaa tehdessä konkretisoituikin työntekijän työturvallisuusvelvoitteiden ja -vastuun tarkastelun niukkuus. Tämän tutkielman tärkeimpänä tehtävänä olikin syventää tarkastelua työntekijän työturvallisuusvelvollisuuksien ja -vastuiden sisällöstä tutkimalla ja yhdistämällä samaan tarkasteluun työturvallisuussäätelyn lisäksi rikosoikeudellinen, työoikeudellinen ja vahingonkorvausoikeudellinen sääntely. Etenkin KKO:n ja hovioikeuden oikeustapausten avulla pyrittiin tekemään tulkintoja työturvallisuusvelvoitteiden ja -vastuun rajapinnoista ja mahdollisista oikeudellisista seuraamuksista.

5.2 Työntekijän työturvallisuusvelvollisuuksista ja oikeudesta pidättäytyä työn tekemisestä

Turvalliset työolosuhteet eivät kuitenkaan synny työpaikoille pelkästään työnantajan työturvallisuusvelvollisuuksien avulla. Tämän vuoksi työntekijälle TTurVL:n 4 luvussa säädetyt työturvallisuusvelvollisuudet ovat työpaikan turvallisen ja terveellisen toiminnan varmistamisen kannalta hyvin merkittäviä. Näillä työntekijälle asetetuilla velvollisuuksilla pyritään osaltaan vaikuttamaan työpaikan työturvallisuuden varmistamiseen. Työturvallisuusvelvollisuuksien noudattamista voi tutkielman perusteella pitää hyvin tärkeänä ja merkittävänä asiana työntekijän kannalta. Ensinnäkin velvollisuuksien noudattaminen luonnollisesti mahdollistaa turvallisen työn tekemisen. Toiseksi työturvallisuusvelvollisuuden rikkomisen potentiaaliset seuraamukset voivat olla merkittävät työn-

²⁴⁹ HE 59/2002 s. 9.

²⁵⁰ Kanerva 2008 s. 9.

tekijän kannalta. Vaikka TTurvL:a säädettyä ei aikanaan löytynyt poliittista tahtoa työntekijän työturvallisuusvelvollisuuksien laiminlyöntien sanktioimiseen, voi tutkielman pohjalta väittää, että työnantajan työoikeudelliset keinot antavat käytännössä työnantajalle mahdollisuuden hyvin voimakkaisiin toimiin vakavissa yksittäistapauksissa. Näin etenkin tapauksissa, joissa työntekijä osoittaa jatkuvaa piittaamattomuutta työturvallisuusvelvollisuuksia kohtaan.

Kuten tutkielmassa todettiin, työturvallisuusvelvollisuuden rikkomisen työoikeudellisiin seuraamuksiin ei vaikuta juurikaan se, onko todellista vaaraa tai vahinkoa aiheutunut työntekijän toiminnasta. Sama pätee TTurvL:n mukaisiin seuraamuksiin. Näin ollen työturvallisuusvelvollisuuden rikkomisella voi olla työntekijän näkökulmasta yllättävän suuret seuraamukset. Joidenkin työntekijän työturvallisuusvelvoitteiden rikkomisen mieltäminen riittävän painavaksi perusteeksi työsuhteen päättämiseksi voi olla työntekijälle vaikeaa. Tutkielman perusteella ei voi ottaa tyhjentyvästi kantaa, kuinka työntekijän erilaisten työturvallisuusvelvoitteiden rikkomisen seuraamukset eroavat eri työturvallisuusvelvoitteiden välillä. Näyttää kuitenkin siltä, että häirinnän kieltoa tai työnantajan työturvallisuusohjeita laiminlyövä työntekijän kohdalla työsuhteen päättämisen kynnyks on matalampi kuin esim. vikojen ja puutteellisuuden poistamisen ja niistä ilmoittamisen kohdalla näyttää olevan.

Työturvallisuuden parantamisessa ja kehittämisessä työpaikoilla työturvallisuuslainsäädännöllä on luonnollisesti keskeinen rooli. Näin ollen lainsäädännön jatkuva kehittäminen vastaamaan työelämän muuttuviin haasteisiin on merkittävän tärkeää. Voisikin olla paikallaan yhtenä työpaikkojen työturvallisuuden parantamisen lainsäädännöllisenä keinona herätellä uudelleen ajatusta sanktiojärjestelmän luomisesta TTurvL:in työntekijän työturvallisuusvelvoitteiden rikkomisen ja laiminlyömisestä varalle. Sanktiointi oikein mitoitettuna, koskien työntekijän tahallisia tai törkeästä huolimattomuudesta aiheutuvia laiminlyöntejä, parantaisi käytännössä varmasti työpaikkojen turvallisuutta. Tällöin säännöksellä olisi ennaltaehkäisevä ja työntekijöiden käyttäytymistä ohjaava vaikutus, joka olisi lopulta kaikkien etu. Toiseksi sanktiointi saattaisi tosiasiallisesti kaventaa työnantajan turvallisuusvastuuta tuomioistuimissa. Vahingotapauksissa työntekijän välinpitämättömyys velvoitteitaan kohtaan saatetaan helposti arvioida työnantajan työsuo-

jeluvastuun laiminlyönneiksi, ja voi siten johtaa työnantajan tuomitsemiseen työturvallisuusrikoksesta asioiden todellisen tilan vastaisesti²⁵¹.

Tutkielman perusteella voi todeta, että työntekijän kannalta pidättäytymisoikeus työn tekemisestä voi olla potentiaalisesti hyvin riskialtis toimenpide. Kun työstä pidättäytymisen edellytykset arvioidaan jälkikäteisesti työsuojeluviranomaisten suorittamassa tarkastuksessa, saattaa työnantajalle syntyä edellytykset jopa työntekijän työsuhteen päättämiseen. Tämän riskin välttämiseksi työntekijän tulisikin, jos vain kyseinen vaaratilanne antaa siihen mahdollisuuden, konsultoida ensin työnantajan tai työsuojeluvaltuutetun kanssa toteutettavista suojelutoimenpiteistä. Tutkielman oikeustapauksien perusteella näyttää siltä, että työntekijän tekemän virhearvion mahdollisuus on todellinen. Yksittäisessä vaaratilanteessa työntekijä saattaa ryhtyä ylimitoitettuun toimenpiteeseen, joka johtaa vahingonkorvausvastuuseen työnantajaan nähden ja mahdollisesti jopa vaarantaa työntekijän työsuhteen jatkumisen.

5.3 Työntekijän työturvallisuusvastuusta

Tutkielmassa on selvitetty kuinka työntekijän todellinen työturvallisuusvastuu määräytyy usean lain, TTurvL:n, RL:n, TSL:n ja VahL:n säännösten pohjalta. Vastuu saa siksi monenlaiset muodot: Se saattaa yksittäistapauksesta riippuen syntyä yhden tai useamman lain pohjalta. Toiseksi työturvallisuusvastuu saattaa olla jaettua vastuuta työnantajan tai mahdollisesti toisen työntekijän kesken. Työntekijän kokonaisvastuuseen työturvallisuuden laiminlyömisestä vaikuttaa merkittävästi myös se, onko laiminlyönnin takia aiheutunut vahinkoa toiselle osapuolelle. Kuten edellä on todettu, työntekijän työturvallisuusvelvollisuuksien rikkomisen työoikeudelliset seuraamukset eivät edellytä tosiasiallisen vahingon tapahtumista. Jos kuitenkin vahinkoa on aiheutettu toiselle osapuolelle, voi työntekijän kokonaisvastuu laajentua mahdollisten vahingonkorvausten ja rikosoikeudellisten seuraamusten vuoksi. Työntekijän työturvallisuusvastuun kannalta on myös merkitystä sillä, kenelle työntekijä vahingon aiheuttaa. Kuten tutkielmassa on todettu, vahingonkorvausten määrä on suurempi silloin, kun vahingonkärsijänä on työnantaja. Tällöin ns. isännänvastuu ei rajoita työntekijälle lankeavia vahingonkorvauksia.

²⁵¹ Hietala ym. 2010 s. 85.

Työntekijän vahingonkorvausvastuun määrittymisen kannalta on erotettava toisistaan vahinko, jonka työntekijä aiheuttaa enintään lievällä tuottamuksella ja vahinko, joka on seurausta tahallisesta toiminnasta tai jonka työntekijä aiheuttaa lievää tuottamusta törkeämmällä tuottamuksella. Jos työntekijän syyksi luetaan enintään lievä tuottamus, voi tutkielman perusteella lausua, että tällöin työntekijälle ei jää vahingonkorvausvastuuta, vaan käytännössä tällöin vahingonkorvaukset jäävät työnantajan maksettavaksi mm. työntekijän suojeluperiaatteen ja riskinkantamisperiaatteen mukaisesti vahvempana osapuolena. Tällöin eivät myöskään voimakkaat työoikeudelliset sanktiot, kuten työsuhteen irtisanominen tai purkaminen, voi tulla kyseeseen työntekijää kohtaan, sillä kyse ei ole silloin työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavasta työturvallisuusvelvoitteen vakavasta rikkomista tai laiminlyönnistä. Toisenlainen on tilanne silloin, kun työntekijä on aiheuttanut vahinkoa tahallisesti tai lievää tuottamusta törkeämmällä tuottamuksella. Työntekijän irtisanomisperustetta arvioitaessa otetaan yleensä huomioon työntekijän huolimattomuudesta aiheutuneen vahingon määrä. Periaatteena on, että irtisanomisen todennäköisyys on sitä suurempi, mitä suurempi työnantajalle aiheutunut vahinko on.²⁵²

Työntekijän oman myötävaikutuksen vaikutus työtapaturmaan näyttää olevan hyvin usein pohdinnan kohteena tuomioistuinten ratkaisuisissa. Yhtenä tutkielman mielenkiintoisena havaintona on työntekijän työkokemuksen vaikutus työturvallisuusvastuun kohdentumiseen työntekijän ja työnantajan välillä. Työntekijöiden valmiudet, tiedot ja ammattitaito vaihtelevat työkokemuksesta riippuen, ja kokeneella työntekijällä nähdään oikeuskirjallisuudessa olevan laajemmat työturvallisuusvelvollisuudet kokemattomaan työntekijään verrattuna. Tutkielmassa hyödynnettyjen oikeustapausten perusteluiden tarkastelun pohjalta oli tehtävissä tätä oikeuskirjallisuuden kannanottoa tukeva havainto. Työtapaturman tapahduttua kokemattomalle työntekijälle vastuutahoksi tuomioistuinten ratkaisuisissa tuomittiin usein työnantaja, johtuen työnantajan työturvallisuusvelvollisuuksien rikkomisesta työhön perehdyttämisessä, kouluttamisessa ja ohjauksessa. Kokeneelle työntekijälle sattuneissa vahinkotapauksissa puolestaan työntekijän myötävaikutus tapaturmaan näytti saavan helpommin oikeudellista merkitystä päätöksissä. Havainnon tarkempi tutkiminen ei ollut tämän tutkielman yhteydessä mahdollista, mutta voisi olla mielenkiintoista selvittää tätä laajemman materiaalin pohjalta.

²⁵² Saarinen 2014 s. 565.

Tutkielman tavoitteena on ollut selvittää ja tutkia työntekijän työturvallisuusvelvollisuuksia ja –vastuuta. Työntekijän kannalta on ensiarvoisen tärkeää olla tietoinen omista työturvallisuusvastuista ja oman toimintansa mahdollisista seurauksista. Tietoisuus omasta työturvallisuusvastuusta ohjaa työntekijää toimimaan työssään turvallisesti riskejä välttämällä. Näin se osaltaan parantaa työturvallisuutta työpaikoilla. Tutkielman perimmäinen tarkoitus onkin tarjota selvitys siitä, millaisessa oikeudellisessa viitekehyksessä työntekijä työturvallisuusvastuun osalta työskentelee. Tutkielman hyödyntäminen työntekijöiden työturvallisuuskoulutuksessa voisi olla mahdollista, sillä voi olettaa, että työntekijöiden tietoisuus omista työturvallisuusvelvollisuuksista ja –vastuista ei ole käytännössä lähelläkään sitä tasoa, jolla se työnantajien kohdalla on. Näin tutkielma ei jäisi irralliseksi työelämän todellisuudesta, vaan siitä hyötyisivät niin työnantaja kuin työntekijätkin.