

Milloin vakava työtaturma ei ole rikos?

Asianajaja Mats Welin
22.4.2021

HÄSTÖ & CO

STYL ry:n kevätkoulutustapahtuma
SUOMEN TYÖTURVALLISUUDEN LIITTO RY

Milloin vakava työtapaturma ei ole rikos?



Vastaus: Kun työnantaja on noudattanut työturvallisuusvelvoitteitaan ja tapaturma on sattunut siitä huolimatta

Kuulostaako yksinkertaiselta?

Lähtökohtia

- Itse tapaturma ei ole rikos vaan se mahdollinen teko tai laiminlyönti, joka tapaturman aiheutti
- Teoriassa esimerkiksi suojarahvarusteiden puuttuminen saattaisi täyttää rikoksen tunnusmerkistön, vaikka kukaan ei olisi sen johdosta loukkaantunut
- Käytännössä kuitenkin työturvallisuusrikokset liittyvät aina johonkin tapaturmaan

Lähtökohtia

- Yritys ei voi syyllistyä rikokseen vaan tekijänä aina ihminen
- Rikosprosesseissa vastuu kohdistetaan johonkin esimieheen tai useaan esimieheen
- Poliisitutkintaan tehokkaasti aluehallintoviranomaisen kautta
- Yritykselle voidaan määrätä yhteisösakko, jos ylempi johto syyllistynyt rikokseen

Rikosvastuusta

- Puhdas tapaturma, jossa kukaan ei ole laiminlyönyt tehtäviään, ei ole rikos
- Tekijältä vaaditaan
 - 1) Teko tai laiminlyönti
 - 2) Tahallisuus tai huolimattomuus
- Tahallinen teko on helppo havaita – entä huolimattomuudella aiheutettu laiminlyönti?

Rikosvastuusta

- Rikosseuraamukset eivät ole vain asiansa huonosti hoitavien työnantajien riski
- Vaikka työturvallisuustyö olisi yleisesti esimerkillistä, tuomio voi tulla, jos jokin asia jäänyt huomiotta

Mitä voidaan tehdä?

- Paras tapa pienentää rikosvastuuta on tietenkin vähentää tapaturmia
- Jos kuitenkin tapaturma sattuu, tietyt asiat vähentävät merkittävästi rikosvastuun riskiä
- Mitä työnantaja ja yksittäinen esimies voi tehdä, jotta riski syyllistyä rikokseen olisi mahdollisimman pieni?

Mitä voidaan tehdä?

- 1) Vaarojen arviointi
- 2) Perehdytys
- 3) Valvonta
- 4) Resursointi
- 5) Työntekijöiden huolimattomuuteen varautuminen
- 6) Dokumentointi

1) Vaarojen arviointi

- Ei lähtökohtaisesti tarvita kirjallista muotoa – mutta miten osoitat huolehtineesi muuten?
- Oltava säännöllistä eli kerran tehty ei riitä, erityisesti jos muutoksia
- Vaarojen arviointia koskevia lomakkeita syynätään oikeudenkäynneissä tarkkaan

1) Vaarojen arviointi

- Myös harvemmin tehtävät työtehtävät – näissä piilee usein vaara!
- Jos jokin puute on huomattu, se on korjattava tai jollain tapaa puuttuttava asiaan
- Työntekijöitä tulisi kannustaa työturvallisuuspuutteiden raportointiin aidosti ja aktiivisesti

2) Perehdytys

- Dokumentointi
- Perehdytyslomakkeet toimivat osoittamaan perehdytystä, mutta kirjallisesti käyty perehdytys ei useinkaan riitä
- Perehdytyksestä vastuu usein lähiesimiehellä, mutta perehdytysprosessin olemassaolosta ylemmällä johdolla

2) Perehdytys

- Työntekijän kokemus voidaan ottaa huomioon, mutta ei pidä tuudittautua liikaa, palaavat ja kokeneet työntekijät saatetaan usein laiminlyödä
- Poikkeustilanteet, sijaiset, kesätyöntekijät

3) Valvonta

- Työturvallisuustehtävien delegointiin liittyy aina alempien esimiesten tehtävien valvonta
- Jatkuvaa valvontaa ei odoteta
- Jos tulee tietoon jotain, asiaan on puututtava
- Valvonnan resursointi ylemmällä johdolla

3) Valvonta

- Väärissä työtavoissa keskeistä: onko yksittäinen tapahtuma vai toistuva tapa?
- Jos kaikki työntekijät kertovat toistuvasta tavasta, vaikea vedota siihen, että ei ole tiedetty tavasta

4) Resursointi

- Jos edellytykset puuttuvat, mikään esimiesporras ei voi toimia
- Tällaisessa tilanteessa keski- ja alemman johdon tilanne on vaikea
– oman selustan vuoksi puutteita tulisi raportoida silti
- Onko kieltäydytty parannusehdotuksista?
- Otetaan huomioon tarkoituksenmukaisuus ja resurssien priorisointi tiettyyn pisteeseen saakka

5) Työntekijöiden huolimattomuuteen varautuminen

- Työntekijälle ei voi siirtää vastuuta työturvallisuudesta (pois lukien esimiehet)
- Työntekijän oma huolimattomuus on vain poikkeustilanteissa esimiehen vastuun poistava seikka

5) Työntekijöiden huolimattomuuteen varautuminen

- Joskus voi tuntua kohtuuttomalta, että työntekijöiden tahallisesta piittaamattomuudesta aiheutuu rikosseuraamuksia esimiehelle
- Rikosvastuun minimoidakseen on siis varauduttava työntekijöiden huolimattomuuteen ja ohjeiden vastaiseen toimintaan – esim. suojattava teknisesti laitteita, jotta niitä ei voi käyttää väärin

6) Dokumentointi

- Työturvallisuustyön dokumentointi on keskeisessä asemassa rikosoikeudenkäynnissä
- Rikosoikeudenkäynnissä tarkastellaan usein:
 - Esimiehen työnkuva/työsopimus
 - Organisaatiokaavio ja työturvallisuuden vastuunjako
 - Perehdytyslomakkeet
 - Tapaturmatilastot
 - Vaarojen arvioinnin lomakkeet
 - Työturvallisuuspalaverien pöytäkirjat

Työturvallisuusrikosjuttujen “klassikot”

- Vasta aloittanut esimies
- Vastuiden epäselvyys
- Loukkaantuneen työntekijän oma huolimattomuus
- “Laite on ollut turvallinen oikein käytettäessä” – tekniset suojatoimet ennen ohjeistusta
- Loma-ajat ja esimiesten vaihtuminen

Yhteystiedot



Kasiinikatu 6 A

ki

Puh: +358 9 2511 1680

Fax: +358 9 2511 1693

etunimi.sukunimi@hastolaw.com

www.facebook.com/hastolaw

Hästö & o