

Työtaturma työturvallisuusrikoksena

Paja, Murikka 7.5.2024

Mari Koskinen

Työympäristöjuristi

Rikoslaki 47 luku, Työrikoksista

1 § [\(6.4.2018/217\)](#) Työturvallisuusrikos

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1) rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai

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

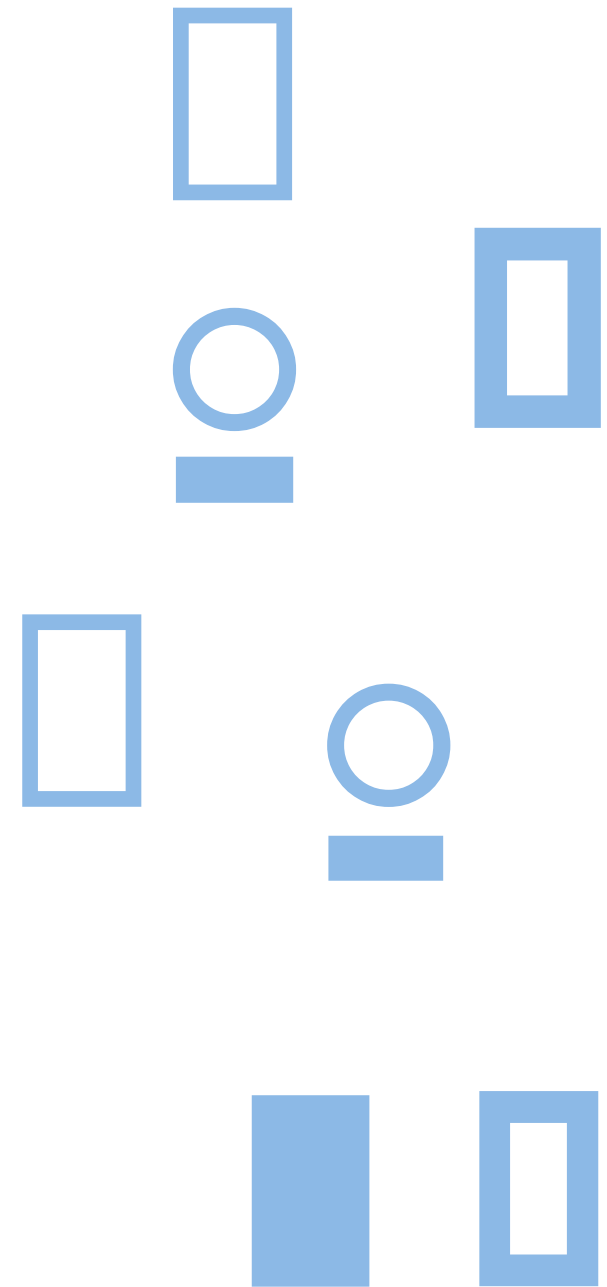
on tuomittava *työturvallisuusrikoksesta* **sakkoon tai vankeuteen** enintään yhdeksi vuodeksi.

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

Koskee sekä fyysistä, että henkistä työsuojelua!

ns. *presumoitu vaara*, eli rangaistavaa on jo työturvallisuusmääräysten rikkominen, ilman että jotain sattuu tai voitaisiin osoittaa että työntekijän henki tai terveys olisi ollut vaarassa.

Prosessin eteneminen



Mitä tapahtuu kun työpaikalla sattuu vakava tapaturma?

Työnantaja ilmoittaa AVI:lle ja poliisille, sekä tekee tapaturmailmoituksen vakuutusyhtiöön.

Ta aloittaa asian selvittämisen.

Avi tekee työpaikalle tarkastuksen ja laatii tapahtumasta tarkastuskertomuksen. Lisäksi toimintaohjeita tai kehotuksia, jos työturvallisuuspuutteita havaitaan.

Jos AVI epäilee työturvallisuusrikosta, se tekee asiasta tutkintailmoituksen poliisille.

Poliisi aloittaa tutkimisen ja kuulustelut; asianomistaja (= loukkaantunut), epäillyt ja muut todistajat

Tutkinnan valmistuttua poliisi laatii esitutkintapöytäkirjan, johon on kerätty kaikki asiassa saatu aineisto. ETPK on salassa pidettävä!

Poliisi saattaa pyytää asianosaisilta loppulausuntoa esitutkintapöytäkirjasta. (esim. lisätutkintapyynnot)

Tarkistettava että OIKEUSAPUHAKEMUS on liitossa; liitto neuvoo ja auttaa jäsentä kuulusteluissa ja tapaturmavakuutusasioissa.

KANNATTAA VAATIA RANGAISTUSTA JA VAHINGONKORVAUSTA (kun poliisi kysyy tätä).

Poliisi siirtää asian syyttäjälle syyteharkintaan, syyttäjä päättää syyttämisestä tai syyttämättä jättämisestä.



Jos OIKEUSAPUHAKEMUSTA ei ole vielä jätetty, niin viimeistään nyt; oikeudenkäyntipäivä voi tulla nopeastikin syyttäjän tehtyä syyttämispäätöksen.

Jos syyttäjä nostaa syytteet, niin asianomistajaa pyydetään toimittamaan vahingonkorvausvaatimuksensa perusteluineen käräjäoikeudelle määräajassa. -> voidaan käsitellä samassa rikosoikeudenkäynnissä.

Käräjäoikeus määrää oikeudenkäyntipäivän. Paikalla syytetyt lakimiehineen, asianomistaja lakimiehineen, syyttäjä, tuomari ja mahdollisesti työsuojeluviranomainen. + todistajat

Oikeudenkäynnin jälkeen tuomio annetaan ennalta ilmoitettuna päivänä.

Tuomiosta on mahdollista tietyin perustein valittaa hovioikeuteen (jatkokäsittelylupa) ja korkeimpaan oikeuteen (valituslupa).

Kun tuomio tulee lainvoimaiseksi, laitetaan rangaistus täytäntöön, ja vahingonkorvaukset sekä oikeudenkäyntikulut maksuun.

Mahdolliset seuraamukset

- ❑ Rikoslaki 47 luku, 1 § työturvallisuusrikos, sakkoa tai vankeutta (<1v)
+ usein lisäksi vammantuottamus
- ❑ Rikoslaki 9 luku, yhteisösakko työnantajalle (850–850 000 €)
- ❑ Vahingonkorvauslain mukaiset korvaukset loukkaantuneelle:
 - kivusta, särystä ja muusta tilapäisestä haitasta
 - pysyvästä toiminnallisesta ja/tai kosmeettisesta haitasta, jos vakuutusyhtiö ei ole korvannut haittaa täysimääräisesti
 - ansionmenetyksistä, jos vakuutusyhtiö ei ole korvannut ansionmenetyksiä täysimääräisesti
 - muista mahdollisista vahingoista, esimerkiksi rikkoontuneet vaatteet tai korut yms.

**Teollisuus
liitto**

**Tapahtui
tosielämässä...**

**Miten työturvallisuutta kehitetään
työpaikoilla?**

Turvallisuutta pitää johtaa!

Vastuut ja velvoitteet oltava selkeitä!

**Työympäristöpäällikkö
Vesa Kotaviita**

Turvallisuuskulttuuri

Käytetään organisaation kulttuurista silloin, kun käsiteltävänä ovat työturvallisuuteen/työhyvinvointiin liittyvät ratkaisut ja päätökset

- Työyhteisön tapa, jolla se hahmottaa työnsä riskit ja pyrkii varautumaan niihin
- On kuitenkin monitasoinen ilmiö, jossa yhdistyvät henkilöstön kokemukset ja näkemykset, työyhteisön sosiaaliset ilmiöt ja organisaation toimintaprosessit
- Systeminen luonne: ei pelkästään asennetta ja käyttäytymistä vaan myös tekniset ja rakenteelliset tekijät organisaatiossa

Käytännön kehittämistyön väline

Avainasioita työturvallisuuskulttuurin rakentamiseksi

Henkilöstön vaaratietoisuus – riskien hallinta

Menettelytapojen ja sääntöjen tosiasiallinen toteutuminen

Turvattomaan toimintaan ja olosuhteisiin puuttuminen

Syyttelyvapaa toiminta- ja raportointikulttuuri

Turvallisuuden merkitys yrityksen arjessa – todellinen arvo

Lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet ja niistä viestiminen

Oppiva organisaatio – reagoitiherkkyys välitöntä

Koulutus ja vastuiden läpikäynti kattavasti

➤ **Riittävä ja avoin viestintä turvallisuusasioissa, selkeä priorisointi, selkeät vastualueet**

Sitoutuminen turvallisuusjohtamiseen - esteitä

(Lähde: Turvallisuuden johtajat – Esimiesten johtajuus, osaaminen ja sitoutuminen, TTY)

Esimiesroolin kuormittavuus	Kiire, paljon muutakin työtä Vaikeus luopua vanhoista menettelytavoista Byrokrania vie paljon aikaa
Tuotannolliset vaatimukset	Tuotannolliset vaatimukset - Päivittäiset asiat menevät turvallisuusasioiden edelle - Kentän valvonta hankalaa toimistosta käsin
Prosessien muodollisuus	Liikaa kokouksia Kirjaaminen monimutkaista Hankintojen vatvominen liian kauan
Työntekijöiden asenteet, osaaminen ja kielimuuri	Työntekijöiden asenne - Turhat (vaaratilanne)ilmoitukset - Vanhempien työntekijöiden kielteinen suhtautuminen
	Muiden esimiesten asenne - Välinpitämättömyys ja sormien läpi katsominen - Muutosvastarinta ja ehdotusten tyrmääminen - Johdon ja oman esimiehen ristiriitaiset linjaukset

Sitoutuminen turvallisuusjohtamiseen –edistäjiä 1/2

Tietoisuuden lisääntyminen

- Tapaturmat, kriisit
- Turvallisuuskampanjat
- Koulutus, työpajat, opastus

Ymmärryksen lisääntyminen

- Esimiehen turvallisuusvastuiden ymmärtäminen
- Työntekijöistä välittäminen
- Kasvaminen turvallisuuteen
- Viestintä eri kanavien kautta
- Koulutus ja esimiesten asenteeseen vaikuttaminen

Tunnustus sitoutumisen osoittamisesta

Tavoitteet ja palkitseminen

- Selkeät ja realistiset tavoitteet
- Vaikutusmahdollisuus tavoitteisiin
- Pienet kilpailut, kampanjat ja kannustimet
- Sanallinen tunnustus

Yrityksen turvallisuuskulttuuri ja käytännöt

- Turvallisuutta korostetaan ja arvostetaan ylhäältä päin
- Annetaan mahdollisuus ja välineet turvalliseen työskentelyyn
- Yhtenäiset pelisäännöt ja ”pakolliset” toimintatavat
- Saa tukea ja apua turvallisuustyöhön

Turvallisuusjohtaminen

Kokonaisvaltaista ja tavoitteellista turvallisuuden hallintaa, joka sisältää ajatuksen jatkuvasta turvallisuuden ja terveyden edistämisestä työpaikalla

Parannetaan sekä järjestelmien toimivuutta että olosuhteita ja ihmisten hyvinvointia

- Menetelmien ja toimintatapojen sekä ihmisten johtamista

Tavoitteena on ehkäistä työstä aiheutuvia sairauksia ja työtapaturmia sekä parantaa työn laatua ja tuottavuutta

Johtaessaan turvallisuutta työnantajan kuuluu

- kehittää työpaikan turvallisuuskulttuuria ja toimintatapoja
- määrittää velvollisuudet ja valtuudet – varmistaa käytännön tasolla
- varmistaa henkilöstön osaaminen ja resurssit
- tiedottaa turvallisuuteen liittyvistä asioista

TURVALLISIA TYÖPÄIVIÄ!

Työympäristöyksikkö

020 690 449 (työympäristö- ja sosiaaliasioiden neuvonta)

tyoymparisto@teollisuusliitto.fi

**Teollisuus
liitto**