



samk

Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

SANNA HIETANEN

# **Vastuukysymyksiä työtaturmien oikeuskäsittelyissä rakennusalalla**

LIIKETALouden KOULUTUSOHJELMA  
2020

Tekijä Hietanen, Sanna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Syyskuu 2020
	Sivumäärä 47 Liitteitä 43	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi <b>Vastuukysymyksiä työtapaturmien oikeuskäsittelyissä rakennusalalla</b>		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli perehtyä työtapaturmien oikeuskäytäntöihin ja sitä kautta niihin liittyviin vastuukysymyksiin. Työn tavoitteena oli selkeyttää vastuiden jakautumista oikeudellisesta näkökulmasta työturvallisuuteen liittyvissä tapauksissa rakennusalan yrityksissä.</p> <p>Tutkimus oli ajankohtainen, sillä EU:n työympäristön puitedirektiivin myötä Suomen työturvallisuuslakiin tuli isoja muutoksia. Aiemmin melko konkreettinen työturvallisuuslaki korvattiin nykyisellä, tavoitteita ja keinoja säätelevällä lailla, jonka perusajatuksena on turvallisuuden hallinta kokonaisuutena. Muutosten takia vanhan lain aikaisella oikeuskäytännöllä on nykyisin enää varsin marginaalinen merkitys työturvallisuuslain tulkintoissa.</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin rakennusalan työtapaturmien maantieteellisesti eriäviä oikeustapauksia. Tutkinnassa keskityttiin analysoimaan tapaturmaan johtaneita tekijöitä, syiden ja seurausten suhdetta ja niistä johdettuja vastuiden tulkintoja.</p> <p>Tutkimuksen aikana kävi selväksi, ettei kovin yhtenäistä linjaa vastuukysymyksien arvioinnissa lakimuutoksen jälkeen vieläkään ole olemassa. Vastuita arvioitaessa näkökulmat ja lähestymistavat vaihtelivat jonkin verran oikeustapauksen syyttäjistä ja tuomion langettaneesta tuomarista riippuen. Myös tapaturman vakavuudella oli useimmiten merkitystä syytteen asettamisessa ja tuomion langettamisessa, vaikka työturvallisuusvastuiden laiminlyönnin pitäisi olla yhtäläisesti tuomittavaa siinäkin tapauksessa, ettei laiminlyönnistä aiheutuisi tapaturmaa tai muutakaan konkreettista vahinkoa millekään osapuolelle.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena valmistui toimeksiantajalle englanninkielinen työturvallisuus-suunnitelma sekä työnjohdolle suunnattu työturvallisuusvastuiden koulutusmateriaali. Koulutusmateriaalin tarkoituksena oli selkeyttää yritykseen kokonaisuutena kohdistuvia sekä työtehtävien tai asemien mukanaan tuomia yksilöllisiä vastuita. Luottamukselliset tiedot poistettiin tuotoksista ennen julkaisua.</p>		
<u>Asiasanat</u> työturvallisuus, työsuojelu, työturvallisuusrikkomus, työrikos, onnettomuustutkinta, tapaturmantorjunta, työturvallisuuslaki		

<p>Author Hietanen, Sanna</p>	<p>Type of Publication Bachelor's thesis</p>	<p>Date September 2020</p>
	<p>Number of pages 47 Appendices 43</p>	<p>Language of publication: Finnish</p>
<p>Title of publication <b>Questions of liability in case law of occupational accidents in construction industry</b></p>		
<p>Degree program Program in Business Administration</p>		
<p>The purpose of this thesis was to get familiarized with the case law of occupational accidents and with the related questions of liabilities. The aim of the thesis was to clarify the division of occupational safety related responsibilities in the construction industry from the juridical point of view.</p> <p>This research was topical because there were major changes in the Finnish Occupational Safety Act along with the EU framework directive. The formerly quite substantive Occupational Safety Act was replaced with the current act governing now more the aims and methods. The fundamental idea of the current act is to control the occupational safety in its entirety. Because of these major changes the case law of the former act has nowadays a rather marginal meaning for the interpretation of the Occupational Safety Act.</p> <p>The target of research in this thesis was geologically divergent case law of occupational accidents in the construction industry. The research focused on analyzing the factors leading to accidents, the relation between the causes and the effects and the interpretations conducted from them.</p> <p>During the research it became obvious that there was not a very clear alignment in the assessment of the questions of liability after the amendment of the Occupational Safety Act. The points of view and approaches varied a bit depending on the prosecutor and the judge of the court case. Also, the severity of the accident often seemed to play a role in the indictment and the pronouncement of judgement although the act of negligence should be equally reprehensible even if it would not cause any accident or other substantive harm to any party.</p> <p>A health &amp; safety management plan and training material on occupational safety liabilities addressed to the site supervision of the client were completed in English as outputs of this thesis. The purpose of the training material was to clarify the responsibilities of individual positions and of the company as an entity. Confidential information was removed from the outputs before publishing.</p>		
<p><u>Key words</u> occupational safety, labor protection, occupational safety offence, accident investigation, accident prevention, act on labor protection</p>		

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 OPINNÄYTETYÖONGELMA.....	6
2.1 Tutkimusongelman kuvaus .....	6
2.2 Tutkimuksen rajaus .....	7
2.3 Teoreettinen viitekehys .....	7
3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET .....	10
3.1 Hyöty rakennusalan työnantajille.....	10
3.2 Hyöty aluehallintoviranomaisille .....	11
3.3 Hyöty esitutkintaa suorittaville viranomaisille .....	11
3.4 Hyöty tapaturmavakuutuskeskukselle.....	12
4 TUTKIMUSONGELMAN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT .....	12
4.1 Rikoslaki .....	12
4.2 Työsuojelulainsäädäntö.....	14
4.2.1 Työturvallisuuslaki.....	15
4.2.2 Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta.....	17
4.2.3 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta .	18
4.2.4 Työtapaturma- ja ammattitautilaki.....	19
4.3 Työsopimuslaki.....	20
4.4 Vahingonkorvauslaki .....	21
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	22
5.1 Oikeustapaustutkimukset .....	24
5.2 Teemahaastattelut.....	26
5.3 Tutkimuksen eteneminen .....	26
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	27
6.1 Pirkanmaan käräjäoikeus R17/1415.....	27
6.2 Pirkanmaan käräjäoikeus R17/3342.....	30
6.3 Pirkanmaan käräjäoikeus R19/89.....	31
6.4 Helsingin käräjäoikeus R15/2593 .....	33
6.5 Helsingin käräjäoikeus R18/2246 .....	35
6.6 Keski-Suomen käräjäoikeus R16/2479 .....	38
6.7 Keski-Suomen käräjäoikeus R17/1973 .....	40
6.8 Keski-Suomen käräjäoikeus R18/1022 .....	42
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	44
LÄHTEET	
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni liittyy yritys juridiikan työturvallisuuden aihealueeseen. Sen ongelmana ovat esitutkintaan johtaneiden tapaturmien ja onnettomuuksien vastuukysymykset ja oikeuskäsittelyjen lopputulosten poikkeavuudet eri puolilla Suomea. Opinnäytetyöstäni voisivat hyötyä varsinkin rakennusalan työnantajat, kun työturvallisuuslakien vastuukysymyksiä avataan oikeustapausten kautta. Rakennusala valikoitui tutkimukseni kohteeksi, sillä opinnäytetyötä aloittaessani olin työskennellyt jo usean vuoden ajan rakennusalalla työturvallisuustehtävissä. Rakennusala on lisäksi työturvallisuuden kannalta erityisen haasteellinen ala muuttuvien olosuhteiden ja ulkomaisen sekä vuokratyövoiman lisääntyneen käytön vuoksi.

Opinnäytetyön tuloksena syntynyt työturvallisuussuunnitelma sekä työturvallisuusvastuiden koulutusmateriaali auttavat hahmottamaan rikosoikeudellisen vastuun oikeudenmukaisen toteutumisen perustan ja saavuttamaan lain vaatiman työturvallisuustason. Tutkimukseni lopputuloksesta ja johtopäätöksistä voisi olla hyötyä myös aluehallintoviranomaisille työsuojelun vastualueen valvonnan kehittämisessä ja oikeuslaitoksille rikosoikeudellisen vastuuharkinnan yhtenäistämässä.

Haastavinta opinnäytetyössäni oli informaation paljous, mutta liian tiukka tutkimusaineiston rajaus ja oikeustapausten niukkuus olisi tehnyt työni lopputuloksen päätelmistä huonosti yleistettäviä, ehkä jopa tulkintakelvottomia. Tilastollisen tiedon saaminen oli melko helppoa, erilaisia tilastoja löytyi melkein joka lähtöön. Sopivan näkökulman löytäminen tarkastelun kohteeksi oli tosin alkuvaiheessa hieman vaikeaa. Tapauskohtaisten tarkkojen tietojen saaminen syvempää analyysia varten osoittautui myös melko haastavaksi.

Opinnäytetyöni toimeksiantajaksi olisi sopinut hyvin rakennusalalla toimiva työnantaja, rakennusliitto tai elinkeinoelämän keskusliitto. Toimeksiantaja olisi voinut olla myös esimerkiksi aluehallintoviranomaisen työsuojelun vastualue. Alkuvaiheessa

työlle ei valitettavasti löytynyt toimeksiantajaa. Nykyinen työnantajani tuli kuitenkin loppuvaiheessa hankkeeseen mukaan ja opinnäytetyön tuloksena valmistui muun muassa työturvallisuussuunnitelma (liite 1) sekä työnjohtajille suunnattu koulutusmateriaali työturvallisuusvastuiden jakautumisesta (liite 2). Molemmista materiaaleista piti poistaa luottamuksellinen, asiakas- tai projektikohtainen tieto ennen julkaisua.

## 2 OPINNÄYTETYÖONGELMA

### 2.1 Tutkimusongelman kuvaus

Suomessa tapahtuu vuosittain yli 120 000 korvattavaa työtaturmaa palkansaajille ja yrittäjille (Tapaturmavakuutuskeskuksen www-sivut 2018). Tapaturmista koituu valtavat kustannukset yhteiskunnalle. Työtaturman tutkinnan heikkous ja rikosvastuun toteutumatta jääminen ei edesauta työturvallisuuden tason parantamista yhteiskunnassamme. Laiminlyöntejä ja työntekijöiden asemaa ja oikeuksia loukkaavia tekoja varten tarvitaan rangaistuksia ja ne ovatkin laaja-alaisesti kriminalisoitu. Vastuukysymykset työtaturmissa ja -rikkomuksissa eivät kuitenkaan läheskään aina ole kovin selkeitä ja yksiselitteisiä ja varsinainen rikosoikeudellinen vastuu toteutuu käytännössä vain vakavimpien työrikosten osalta.

2010-luvulla on ollut vuosittain reilut 200 poliisin tietoon saatettua työturvallisuusrikosilmoitusta. (Saloheimo 2016, 185.) Määrä on vähäinen, kun sitä vertaa työtaturmien suureen vuosittaiseen määrään ja kaikkiin poliisin kirjaamiin tapauksiin, joita oli esimerkiksi vuonna 2014 yhteensä 1 225 kappaletta (Alvesalo-Kuusi, Lähteenmäki, Janhonen, Tapani & Räsänen 2017, 39). Jo vuonna 1993 rikoslain uudistuksen yhteydessä hallituksen lakialoitteen tarkoitus oli saada työrikokset rikoslain piiriin helpottaakseen keskeisten rangaistusuhkien hahmottamista ja lisätä keskeisten rangaistussäännösten ennaltaehkäisevää tehoa (HE 94/1993). Rikoslakiin ei kuitenkaan sisälly työntekijään kohdistuva työturvallisuusvastuu, sillä sen rangaistussäännökset koskevat vain työnantajaa tai tämän edustajaa. Kuitenkin myös työntekijöillä on lain säätämä työturvallisuusvastuu, vähintään vahingonkorvaus- ja työsopimuslain perusteella.

Rakennusala on jo pitkään ollut yksi tapaturma-alttiimpia aloja Suomessa. Tapaturmien määrällisestä laskusta huolimatta rakennusalalla tapahtuu yhä noin 13 000 työpaikkatapaturmaa vuosittain. Suurin osa tapaturman aiheuttavista poikkeamista liittyy putoamiseen, hyppäämiseen, kaatumiseen ja liukastumiseen. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2019.)

Tutkimuksessani hain vastauksia mm. seuraaviin kysymyksiin:

- Mitkä tekijät vaikuttivat työtapaturmaan ja miten vastuu työturvallisuuden laiminlyönnistä kohdistettiin?
- Oliko tapaturman taustasyynä turvallisuusohjeistuksen puutteellisuus vai sen noudattamatta jättäminen?
- Olivatko arviointiperusteet vastuukysymyksissä riittävät ja oikeanlaiset?
- Toteutuuko rikosoikeudellinen vastuu yhtenevästi?

## 2.2 Tutkimuksen rajaus

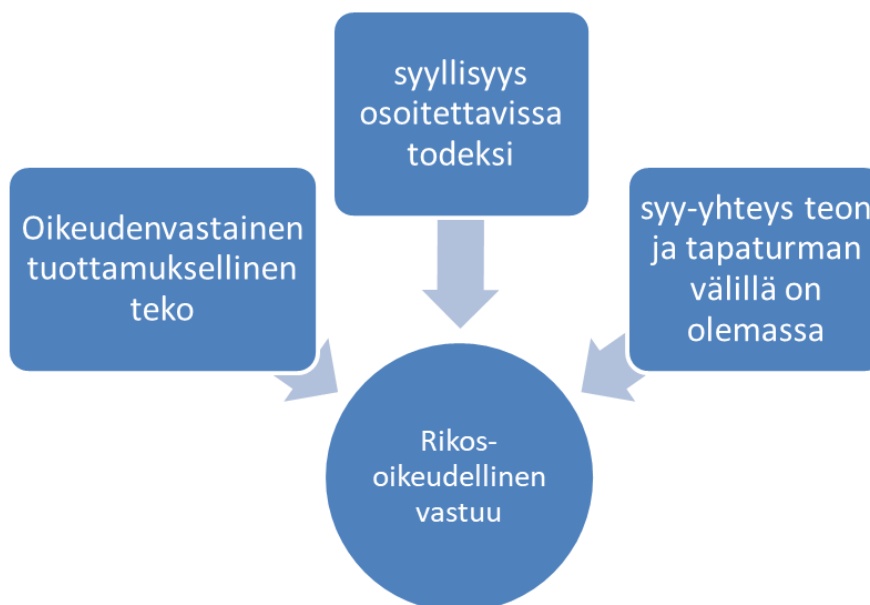
Tutkimuksessani perehdyin rakennusalan työturvallisuusrikosten oikeuskäytäntöihin vuosina 2015–2019. Olin työturvallisuuspäällikön työssäni saanut koosteita oikeustuomioista aluehallintoviranomaisen tietopalvelun kautta ja niistä valikoin tuomioitaan toisistaan poikkeavia tapauksia tutkimukseeni. Analysoin tarkemmin muutamia myös maantieteellisesti eriytyviä oikeustapauksia, joissa tapahtumien taustatekijät kuitenkin muistuttivat toisiaan läheisesti ja vertasin niiden oikeuskäsittelyjä toisiinsa. Tavoitteena oli avata työturvallisuuslainsäädäntöä sekä siihen liittyviä vastuukysymyksiä oikeustapausten tutkimuksien ja haastattelujen avulla.

## 2.3 Teoreettinen viitekehys

Työturvallisuusveloitteen laiminlyönnistä johtuvan rikosoikeudellisen vastuun pitäisi toteutua kaikkialla yhteneväisesti, kun sen yleiset edellytykset täyttyvät. Edellytyksiä ovat:

1. Teko on oikeudenvastainen
2. Syyllisyys voidaan osoittaa todeksi
3. Tuottamuksellisen menettelyn ja tapaturman välillä on syy-yhteys

(Rikoslaki 39/1889, 3 luku 1 ja 3–7 §; Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2019, 36.)



Kuvio 1. Rikosoikeudellisen vastuun toteutumisen edellytykset

Työturvallisuusrikoksissa voi tietyissä tilanteissa tulla kyseeseen myös ankara vastuu eli korvausvastuu, joka ei ole riippuvainen tuottamuksesta. Työnantaja voi siis joutua vastuuseen, vaikkei mitään huolehtimisvelvoitteen laiminlyöntiä pystyttäisikään näyttämään toteen. Tämä koskee kuitenkin lähinnä yleisvaarallisia aloja, kuten raide- ja lentoliikenne, energialaitokset ja kaivostoiminta. (Hietala ym. 2019, 37.)

Rikosoikeudellisesta vastuusta tuomitseminen työturvallisuusrikkomuksissa ei ole Suomessa vielääkään kovin yleistä. Silloinkin, kun tuomio annetaan, ovat sanktiot perinteisesti olleet melko mitättömiä ja kohdistuneet lähes yksinomaan työnantajapuoleen. Lisäksi tuomio annetaan useimmiten työnantajaa edustavalle henkilölle yrityksen sijaan. (Alvesalo-Kuusi ym. 2017, 35; Kaskinen & Väärä 2018.) Vastuun kohdentuminen työturvallisuusrikoksissa ei kuitenkaan aina ole yksiselitteinen. Tapaturmatutkinnassa pitäisi aina mm. selvittää, miten työn organisointiin ja työolosuhteisiin liittyvä päätöksenteko on järjestetty, kenellä päätäntävalta todellisuudessa on ja mitkä olosuhteet voidaan katsoa tapaturman oikeudellisesti relevanteiksi syiksi. Syitä tapaturmaan johtaneeseen poikkeamaan voi olla myös useita, jolloin myös vastuu kohdentuu usealle eri taholle organisaatiossa. (Saloheimo 2016, 209).



Työntekijän työturvallisuusvastuuta ei myöskään pidä unohtaa työtapaturmia tutkittaessa, vaikkei työntekijää vastaan voi nostaa syytettä työririkoksesta. Työntekijälläkin on vähintään työsopimus- ja vahingonkorvauslakiin perustuva vastuu. On kuitenkin mahdollonta arvioida tai näyttää toteen, miten usein työturvallisuusvastuun noudattamatta jättämisestä työntekijää on tosiasiallisesti rangaistu esim. varoituksella tai työsuhteen purkamisella. Siksi tässä tutkimuksessa keskityttiinkin työnantajan rikosoikeudelliseen työturvallisuusvastuuseen.

Hallituksen esityksessä 224/1998 pohdittiin vuoden 1993 rikoslain uudistuksen vaikutuksia, kuten työturvallisuusrikosten syyteilmoitusten vähentymistä sekä vähäisten työturvallisuusrikkomusten prosessiekonomisesti epätarkoituksenmukaista ja usein hidasta ja kohtuutonta tuomioistuinkäsittelyä. Esityksen tuloksena rikoslain 47 luvun 1 §:ään lisättiin sellaisia työturvallisuusrikkomuksia koskevat säännökset, joiden merkitys työturvallisuuden kannalta on vähäinen, joista rangaistusseuraamus on sakkoa ja joita ei rikoslain 47 luvun 1 §:n mukaisesti rangaista työturvallisuusrikoksena. Tapauksissa, joissa määräysten rikkominen osoittaisi yleistä välinpitämättömyyttä ja piittaamattomuutta tai jotka ovat omiaan vaarantamaan toisten turvallisuutta, sovellettaisiin edelleen rikoslain 47 luvun 1 pykälää. (HE 224/1998.) Uudistuksen vaikutuksesta vähäiset rikkomukset eivät siis enää päädy tuomioistuinkäsittelyyn, joten sen valossa vain vakavampien työturvallisuusrikosten pitäisi nykyisin johtaa syyteharkintaan.

Vuonna 2016 Satakunnassa vain yksi syyte sai lainvoimaisen tuomion. Neljä syytettä hylättiin kokonaan ja yhdessä oikeushenkilön rangaistusvastuutapauksessa yhteisösakkovaatimus hylättiin. Pirkanmaalla oikeudessa tuli tuomio seitsemässä tapauksessa, kuusi syytettä hylättiin kokonaan ja kuudessa tapauksessa oikeushenkilö tuomittiin yhteisösakkoon. (Työturvallisuusrikokset 2014–2016.) Työntekijästä johtuneista syistä aiheutuneita tapaturmia ei em. ajanjaksolla päätynyt oikeuskäsittelyyn yhtäkään, ei edes työnantajan isännänvastuun puitteissa. Työturvallisuusrikkomuksissa ja -rikoksissa työnantajan isännänvastuu ilmenee siten, että vaikka työntekijän syyllisyys tapaturmaan voitaisiin kiistatta todeta, niin taloudellisista seurauksista vastuuseen joutuu syylliseksi todetun työntekijän työnantaja, ei työntekijä itse.

### 3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET

Vanhan työturvallisuuslain määritelmä työturvallisuuden vaatimustasosta oli nykyistä lainsäädäntöä konkreettisempi. Tällä hetkellä voimassa olevassa työturvallisuuslaissa painotetaan EU:n työympäristön puitedirektiivin mukaisesti tavoitteiden ja keinojen sääntelyä. Tavoitteet eivät ole muuttumattomia vaan ne voivat vaihdella työolojen ja tekniikan kehityksen myötä. Keinot taas johtavat määriteltyihin työturvallisuuden tavoitteisiin. Nykyisen työturvallisuuslain lähtökohta perustuu siis turvallisuuden hallintaan kokonaisuutena eikä niinkään yksittäisten ongelmatilanteiden ratkaisuun. Tämä tekee lain vaatimusten täyttymisen arvioinnin tapauskohtaiseksi eikä esimerkiksi vanhan lain aikaisella oikeuskäytännöllä ole enää niin suurta merkitystä työturvallisuuslain tulkintojen kannalta. Tämä saattaa osin hankaloittaa työnantajan tehtävää työturvallisuustoimien riittävyden arvioinnissa. (Saloheimo 2016, 68–69.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli auttaa hahmottamaan työturvallisuuden vastuukysymyksiä ja toteuttamaan toimenpiteet työturvallisuustason saattamiseksi lain edellyttämälle tasolle. Opinnäytetyön loppuvaiheessa mukaan tullee tilaajalle valmistui työturvallisuusdokumentaatio sekä työnjohtajille suunnattu työturvallisuusvastuuta koskeva opas. Oikeustapaustutkimuksien tavoitteena oli myös tuoda esille mahdolliset ongelmat ja poikkeavuudet työturvallisuusrikosten oikeuskäytännöissä.

#### 3.1 Hyöty rakennusalan työnantajille

Vuosittaisten työtapaturmien valossa rakennusala on Suomessa selvästi johtava toimiala, vaikka tapaturmataajuus onkin viimeisten parin vuosikymmenen aikana mennyt selvästi parempaan suuntaan. Varsinkin isommissa rakennusalan yrityksissä on panostettu entistä enemmän työturvallisuuteen ja tämä työ on selvästi tuottanut tulosta. Suurimpana haasteena rakennusalan työturvallisuudessa on viime vuosina ollut ulkomaisen työvoiman voimakkaasti lisääntynyt käyttö. (Työturvallisuuskeskuksen [www-sivut](http://www.sivut) 2019.) Lisäksi rakennusalalla on paljon työvaiheita, joissa työtä joudutaan tekemään korkealla ja putoamisvaara on suuri. Rakennusalalla työt tehdään useimmiten myös yhteisillä työmailla, joissa useiden eri toimijoiden työsuoritusten koordinointi ja valvonta tuovat omat haasteensa turvallisuudesta vastaavalle rakennuttajalle.

Työnantajan velvollisuuksien perustana on työturvallisuuslain 8 §:n mukainen työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite. Siinä määrätään, että työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajoittavat vain epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Työnantajan on lisäksi huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon organisaation kaikissa osissa. Huolehtimisvelvollisuus on siis hyvin laaja-alainen käsite. Oikeustapauksiin perehtymällä lain perimmäistä tarkoitusta voidaan kuitenkin avata ja näin helpottaa työnantajan lain tulkintaa sekä työturvallisuustoimenpiteiden suunnittelua ja täytäntöönpanoa. (Saloheimo 2016, 69; Työturvallisuuslaki 738/2002, 8 §.)

### 3.2 Hyöty aluehallintoviranomaisille

Hallituksen esityksessä 14/2018 esitettiin aluehallintovirastojen lakkauttamista. Esityksen tarkoituksena oli muun muassa valtion valvontatehtävien uudelleenorganisointi. Esityksessä ehdotettiin aluehallintovirastojen lakkauttamista ja uuden valvontaelimen, valtion lupa- ja valvontaviraston (LUOVA) perustamista. Toistaiseksi työsuojelun valvontatehtävät ovat kuitenkin yhä aluehallintoviranomaisten vastuulla.

Valvontatehtävien lisäksi aluehallintoviranomaisten lausunnot vaikuttavat työturvallisuusrikosten esitutkintaan ja syyteharkintaan. Tutkimuksestani olisi heille hyötyä sellaisten työtapaturmien tutkinnassa ja vastuuharkinnassa, joissa on syytä epäillä työturvallisuusrikkomusta. Tuloksia voitaisiin hyödyntää esimerkiksi resurssien kohdentamisessa ja mahdollisten työsuojelun valvonnan ja työturvallisuusrikkomusten tutkimuksen ongelmien ja esteiden poistamisessa. Myös työturvallisuusrikosepäilyjen vastuuharkinnasta ja valvonnasta vastaavien koulutuksessa tutkimukseni tulokset voisivat olla hyödyllisiä.

### 3.3 Hyöty esitutkintaa suorittaville viranomaisille

Esitutkintatyö on merkittävässä roolissa työrikosten oikeuskäsittelyjen lopputuloksessa. Työrikosprosessien hoitaminen edellyttää laajaa työturvallisuuslainsäädännön

tuntemusta ja olennaista on, että asioita pystytään selvittämään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Erityisenä haasteena prosessissa on myös työsuojeluviranomaisen vahva asiantuntijarooli. (Sortti 2019.) Työturvallisuuslakien tulkintaa helpottava tutkielma voisi ohjata myös poliisiviranomaisten toimintaa esitutkinnassa. Työturvallisuuslainsäädännön perusajatuksen syvällisempi ymmärtäminen voisi auttaa ohjaamaan esitutkintaa oikeudenkäynnin kannalta tärkeisiin asioihin. Kyselyni opinnäytetyön tilaajaksi ryhtymisestä toimitettiin poliisihallinnolta eteenpäin poliisiammatikorkeakoululle, mutta sieltä ei vastausta tullut.

### 3.4 Hyöty tapaturmavakuutuskeskukselle

Kaikkien tapaturmavakuutusten yhteenlasketut korvaukset nousevat vuosittain jopa 570–580 miljoonaan euroon (Tapaturmavakuutuskeskuksen [www-sivut](http://www.tapaturmavakuutuskeskus.fi)). Tapaturmavakuutuskeskuksen intressissä on varmasti työtapaturmien määrällinen vähentäminen sekä niistä aiheutuvien seurausten vakavuuden minimoiminen. Opinnäytetyön ohessa valmistuva työturvallisuusvastuuta ja työn turvallista teettämistä koskeva opas olisi hyödyllinen jaettava tapaturmavakuutuskeskuksen yritysasiakkaille. Mikäli sen avulla saataisiin yritysasiakkaiden keskuudessa työtapaturmien määrää vähennettyä, voisi sillä olla jopa merkittäviä taloudellisia vaikutuksia sekä tapaturmavakuutuskeskukselle että heidän yritysasiakkailleen.

## 4 TUTKIMUSONGELMAN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

### 4.1 Rikoslaki

Hallituksen esityksessä 94/1993 rikoslain toisen vaiheen kokonaisuudistuksessa perusteltiin työrikosten sisällyttämistä rikoslakiin sillä, että vankeusuhan sisältävien säännösten siirtäminen rikoslakiin helpottaisi rangaistusuhkien hahmottamista ja edistäisi rangaistussäännösten ennaltaehkäisevää tehoa. Esityksen perusteella rikoslakiin otettiin kokonaan uusi luku, luku 47, jossa käsitellään nimenomaan työrikoksia. (HE 94/193.)

Rikosoikeudelliseen vastuuseen työnantaja voi joutua erilaisten vahinkotapahtumien kautta tai esimerkiksi työsuojelutarkastuksessa havaitun vakavan puutteen tai laiminlyönnin vuoksi. Tällöin asia etenee syyttäjälle, pääsääntöisesti työsuojeluviranomaisen tekemän rikosilmoituksen kautta, ja siitä aloitetaan poliisitutkinta. (Hietala ym. 2019, 47.) Rikoslaisissa työturvallisuuteen liittyviä rikosnimikkeitä voivat olla esimerkiksi työturvallisuusrikos, kuoleman tai vamman tuottamus ja vaaran aiheuttaminen (Rikoslaki 39/1889, 20 luku 8–11 § ja 13 § ja 47 luku 1 §).

Organisaatioissa työturvallisuusvastuiden ja valvontavelvoitteiden täyttämisestä vastaavat pääsääntöisesti esimiehet työnantajan edustajina. Näin ollen myös rikosoikeudellinen vastuu koskee heitä varsin laaja-alaisesti. (Hietala ym. 2019, 48.) Vakavissa työturvallisuusrikoksissa voidaan myös soveltaa rikoslain 9 luvun säännöksiä, jotka liittyvät oikeushenkilön rangaistusvastuuseen (Rikoslaki, 9 luku 1–3 §.) Rikoslain mukaiseen rikosoikeudelliseen vastuuseen voi joutua teosta tai laiminlyönnistä, joka on työturvallisuuteen liittyvien lakien ja määräysten mukaan säädetty rangaistavaksi teoksi (Rikoslaki, 47 luku 8 § 1 mom; Saloheimo 2016, 189).

Rangaistusten määräämisperusteet poikkeavat toisistaan edellä mainituissa tapauksissa. Työnantajaan oikeushenkilönä kohdistuva seuraamus on yhteisösakko, yksittäisen työnantajan edustajan seuraamus on useimmiten sakkorangaistus, vaikkakin törkeimmissä tapauksissa myös vankeusrangaistus on mahdollinen (Rikoslaki, 9 luku 1 § ja 47 luku 1 §). Luonnollisille henkilöille määrätyt sakkorangaistukset ilmentävät rikoksen törkeyttä päiväsakkojen lukumäärän muodossa sekä rangaistavan maksukykyä päiväsakon rahamäärän muodossa. Mutta yhteisösakkorangaistuksissa nämä rangaistuksien määräämisen periaatteet ilmenevät eri tavoin ja yhtenäistä rangaistuskäytäntöä voi olla kovin vaikea hahmottaa. Päiväsakkorangaistuksista poiketen yhteisösakkorangaistukset tuomitaan euromääräisenä. Tämä vaikeuttaa sen arvioimista, miten oikeushenkilön taloudellinen asema on huomioitu rangaistuksen suuruutta määrittäessä ja miten paljon rikoksen törkeys on siihen vaikuttanut. (Tapani & Tolvanen 2016, 213.)

Rikoslaisissa ei edellytetä työnantajalta tai tämän edustajalta subjektiivista syyllisyyttä eli määräysten tahallista rikkomista, jotta laiminlyönti olisi kriminalisoitua. Riittää, että puutteellisuus tai epäkohta on aiheutettu tai työturvallisuusmääräysten vastaisen

tilan jatkuminen on mahdollistettu esimerkiksi laiminlyömällä valvontavelvollisuutta tai jättämällä huolehtimatta yleisistä työsuojelun toteutuksen edellytyksistä. Tämä voidaan nähdä uudenaikaisena kriminalisointina, kun tuomio voi tulla myös välillisesti aiheutetun seuraamuksen takia. Tunnusmerkistönä työsuojelun edellytysten laiminlyönnin kriminalisointi on kuitenkin hyvin avoin ja sen sisältö täsmentyy pitkälti oikeuskäytäntöjen kautta. (Rikoslaki, 47 luku 1 § 1 mom. kohta 2; Saloheimo 2016, 195–196.)

Yksityishenkilöön kohdistuvan syyllisyyden arvioinnissa lähtökohtana ovat asema organisaatiossa, työtehtävät ja tosiasialliset toimivaltuudet. Niiden määrittelyssä voidaan käyttää työsopimusta, organisaatiokaaviota, toimenkuvauksia sekä vakiintunutta tehtävien jakoa. Rikoslain mukaisesti rikosoikeudellisen vastuun kriteeri on osuus lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen (rikoslaki, 47 luku 7 §). Oikeuskäytännössä vastuullisten hakeminen ja syyllisyyden arviointi tehdään käytännössä aina tapauskohtaisesti ja olosuhteet tapaturmaa edeltävän poikkeaman synnylle selvitetään aina erikseen. Tämän myötä tuomioistuimella on hyvin vapaat kädet vastuukysymysten harkinnassa. Se on myös perusteltua, sillä organisaatiossa syntyy varsin usein tilanteita, joissa vakiintuneesta tehtävänjaosta täytyy syystä tai toisesta poiketa. (Hietala ym. 2019, 146–147.)

#### 4.2 Työsuojelulainsäädäntö

Pääsääntöisesti työsuojelulainsäädännön noudattamisesta vastaa aina työnantaja tai tämän edustaja. Työntekijä voi joutua vastuuseen lähinnä tapauksissa, joissa hän lainvastaisesti poistaa vaaran välttämiseksi tarkoitetun suojalaitteen, käyttöohjeen tai varoitusmerkinnän. Rikoslaisissa teon rangaistavuutta säätelee usein tahallisuus, mutta työsuojelurikoksissa rangaistus tulee yleensä jo pelkän tuottamuksen perusteella. Työnantajan tuottamuksellista toimintaa voi olla esimerkiksi työturvallisuuden valvonnan tai työturvallisuusohjeistuksen ja opastuksen puutteellisuus. Tuottamusharkinta on kuitenkin hankalaa, kun velvollisuuksia on säännelty yleislausekkeilla, kuten työnantajan huolehtimisvelvollisuudella. (Hietala ym. 2019, 36–40.) Tuskin yksikään työnantaja aiheuttaa esim. työtaturmaa tahallisesti.

Yksittäinen työnantajan edustaja taas voi toiminnallaan syyllistyä myös tahalliseen rangaistavaksi säädettyyn tekoon. Mutta tällöinkin, kun on kyse työsuojelurikoksesta, tulee harkittavaksi kyseisen työnantajan edustajan tosiasiallinen päätäntä- ja määräysvalta. Rikoslain 47 luvun 7. pykälässä mainitaankin erikseen, että rangaistavaksi säädetystä menettelystä vastuussa on se, jonka velvollisuuksien alaisuuteen lainvastainen teko tai laiminlyönti kuuluu ja edellä mainittua arvioitaessa on huomioitava asianosaisen asema, tehtävien ja toimivaltuuksien laajuus sekä hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen (Rikoslaki, 47. luku, 7. §).

Kun työsuojelulainsäädännön asettamat tavoitteet liittyvät pääosin yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen ja turvallisuuden hallintaan kokonaisuutena, voi joskus olla vaikeaa hahmottaa vähimmäistason vaatimuksia tai niiden täyttymättä jäämisestä aiheutuvia seuraamuksia. Rikosoikeuden yhtenä kivijalkana on kuitenkin yhdenvertaisuusperiaate, joka edellyttää samanlaisten tapausten yhdenvertaista kohtelua (Tapani & Tolvanen 2016, 11–12). Näin ollen oikeustapauksiin perehtymällä voidaan paremmin hahmottaa työsuojelulainsäädännön tarkoitus ja tavoite, joka liittyy näihin edellä mainittuihin yleislausekkeisiin.

#### 4.2.1 Työturvallisuuslaki

Uudessa, vuonna 2002 voimaan tulleessa työturvallisuuslaissa on huomioitu EU:n työsuojelun puitedirektiivin 89/391/EEC vaatimukset. Sisällöllisesti muutostarpeella ei juuri ollut merkitsevyyttä, sillä kansallisen lainsäädännön taso oli jo aiemmin ollut vähintään yhteisölaainsäädännön edellytysten mukainen. (Hietala ym. 2019, 26.) Kuten lain esityössä, hallituksen esityksessä 59/2002, on mainittu, työturvallisuuslaki on yksi työelämän peruslaeista ja siksi sen säännösten tulee olla yleispäteviä, selkeitä ja helpolukuisia (HE 59/2002, 3.1). Yleispätevyydellä on kuitenkin tapana aiheuttaa tulkin- taongelmia erilaisissa tilanteissa. Työturvallisuuslain säännökset ovat myös pakottavaa oikeutta, joten siinä säädettyä työturvallisuuden vähimmäistasoa ei voida alittaa minkäänlaisin sopimuksin.

Työturvallisuuslain esityössä on esitetty, että työnantajan huolehtimisvelvoitteen määrittelyssä on huomioitava useita erilaisia seikkoja, kuten työstä, työolosuhteista ja

muusta työympäristöstä johtuvat tekijät. Huomioon otettavina tekijöinä pidettiin myös työntekijöiden henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten ammattitaitoa, työkokemusta, ikää ja sukupuolta. Toisaalta myös taloudelliset ja tekniset tekijät ja mahdolliset rajoitukset tulee huomioida, ainakin osittain, vaikkei työsuojelun kehitys saakaan olla ainoastaan niistä riippuvainen. Näin ollen erityisesti huolehtimisvelvoitteeseen liittyviä vastuita ja niiden laajuutta on tarkasteltava aina tapauskohtaisesti eikä yleispätevää ohjetta ole mahdollista antaa. Tämä nostaa jatkuvan riskien arvioinnin ensisijaisen tärkeään asemaan työturvallisuustoimenpiteiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Ohje-  
nuorana hallituksen esityksessä mainitaan EY:n perustamissopimuksen 5 artiklan suhteellisuusperiaate, joka EUR-Lex:in sanastossa määritellään siten, että toiminnan sisällön ja toimintatapojen on oltava suhteessa tavoiteltavaan päämäärään. (Euroopan yhteisön perustamissopimus, 24.12.2002, (EY) 12002E005, EYVL C 325, 24.12.2002, 5; EUR-Lex www-sivut 2019; HE 59/2002.) Ajatusta ei kuitenkaan ole kirjattu suoraan itse lakitekstiin.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi mainitaan myös omana pykälänään työturvallisuuslaissa. 2 luvun 10 pykälässä määrätään, että työnantajan on riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava sekä itse työstä että työympäristöstä ja -olosuhteista aiheutuvat vaaratekijät. Mikäli ne eivät ole kohtuullisilla toimenpiteillä poistettavissa, pitää niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle arvioida. Selvitys ja arviointi ovat olosuhteiden muuttuessa tarkistettava ja pidettävä jatkuvasti ajan tasalla. Työn vaarojen selvittämiseen ja arvioimiseen kuuluvat myös pykälissä 12 ja 13 mainitut velvoitteet koskien työn ja työympäristön suunnittelua työntekijöiden turvallisuus ja terveys huomioiden. Vaaratekijöistä on myös annettava työntekijöille riittävät tiedot. (Työturvallisuuslaki 10 §, 12–14 §.)

Varsinkin rakennusalalla edellä mainittujen työturvallisuuslain yleissäännösten soveltaminen yksinomaisena normina oikeuskäytännöissä on kuitenkin melko harvinaista, sillä useimmiten oikeuteen asti päätyviin tapauksiin voidaan soveltaa muiden työturvallisuuslain perusteella annettujen määräysten normistoa. Toisaalta työnantajan yleinen huolehtimis- ja valvontavastuu mainitaan usein tuomioon johtaneiden oikeuden päätösten perusteluissa ja niillä voi olla merkittäväkin vaikutus määrättävän rangaistuksen ankaruuteen.



#### 4.2.2 Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta

Vaikka Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta onkin työturvallisuuslakia huomattavasti yksityiskohtaisempi, myös siinä on mainittu yleinen huolehtimisvelvoite. 1 luvun 3 pykälässä todetaan, että rakennuttajan, suunnittelijan, työnantajan ja itsenäisen työsuorittajan on kaikkien yhdessä ja kunkin osaltaan huolehdittava siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa työntekijöille tai muille rakennustyön vaikutuspiirissä oleville henkilöille. (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009, 3 §.)

Rakennuttajalla ja rakennustyön päätoteuttajalla on yhteisillä rakennustyömailla laaja vastuu työturvallisuudesta. Lainsäädännössä on huomioitu myös muutokset rakennushankkeissa, sillä nykyisin hankkeet toteutetaan melko usein ilman varsinaista pääura-koitsijaa. Lainsäädännön kannalta on kuitenkin varmistettava, että edellä mainituissakin tapauksissa työmaalla on jokin taho määritelty työturvallisuudesta vastuussa olevaksi. Tästä on hyvänä esimerkkinä korkeimman oikeuden ratkaisu nro 82 vuodelta 2008, jossa yksityishenkilö oli tehnyt omakotitalon rakennustöistä suurimman osuuden itse, mutta oli myös teettänyt osan ulkopuolisilla urakoitsijoilla, jolloin omakotitalon rakennustyömaata oli lain näkökulmasta tarkasteltuna pidettävä yhteisenä rakennustyömaana ja yksityishenkilöä työturvallisuudesta vastaavana rakennuttajana. Kun työmaalla sitten sattui putoamisesta johtunut vammautumiseen johtanut tapaturma, kyseinen yksityishenkilö tuomittiin puutteellisen putoamissuojauksen takia rangaistukseen työturvallisuusrikoksesta ja vammantuottamuksesta. (KKO 2008:82; Saloheimo 2016, 48–49.)

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta sisältää yksityiskohtaisia määräyksiä mm. rakennustöiden kirjallisesta turvallisuussuunnittelusta, rakennustyön toteutuksesta, työmaatarkastuksista, työvälineistä, putoamissuojauksista, henkilösuojainten käytöstä sekä palo- ja räjähdysvaaran torjunnasta. Rakentamisen turvallisuuden voi kuitenkin liittyä paljon muutakin erityistä lainsäädäntöä, kuten sähköturvallisuuslaki, painelaitelaki, kemikaalilaki tai vaikka valtioneuvoston asetus asbestityön turvallisuudesta.

#### 4.2.3 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

Koska tämän opinnäytetyön tarkoitus on avata työnantajan vastuukysymyksiä työturvallisuudessa, emme perehdy työsuojelun valvontaan, vaan keskitymme tämän lain osalta vain työsuojeluyhteistoimintaan. Kuten 22 pykälässä mainitaan, yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja mahdollistaa työntekijöiden vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta koskevien asioiden käsittelyyn (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 22 §).

Työsuojelun yhteistoiminnan organisaatio koostuu työnantajaa edustavasta työsuojelupäälliköstä, henkilöstön valitsemasta työsuojeluvaltuutetusta sekä osapuolten edustajista kokoonpannusta työsuojelutoimikunnasta. Työsuojeluvaltuutettu on valittava sellaisilla työpaikoilla, joilla työskentelee säännöllisesti vähintään 10 työntekijää ja työsuojelutoimikunta on asetettava työpaikoilla, joilla työskentelee vähintään 20 työntekijää. Yhteisellä työpaikalla voidaan eri työnantajien henkilöstön yhteistoimintaa varten valita myös yhteisiä työsuojelutoimielimiä. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 29 §, 38 §; Saloheimo 2016, 124.)

Rakennustyömaat ovat lähes poikkeuksetta yhteisiä työpaikkoja ja niissä yhteistoiminnan osapuolina voivat olla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan edustaja, hänen palveluksessaan oleva työsuojeluvaltuutettu sekä eri toimijoista muodostettu työsuojelutoimikunta. Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on varattava myös muille yhteisellä työpaikalla toimiville työnantajille ja heidän työsuojeluvaltuutetuilleen mahdollisuus vaikuttaa asioiden käsittelyyn työsuojelutoimikunnassa. Rakennusalalla työsuojeluvaltuutetun asemaa on tehostettu vielä siten, että yhteisellä rakennustyömaalla on mahdollisuus valita yksi yhteinen työmaakohtainen työsuojeluvaltuutettu, jolla on oikeus jopa keskeyttää vaarallinen työ siinäkin tapauksessa, että keskeytys kohdistuu jonkin muun työnantajan toimintaan. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 36 §; Saloheimo 2016, 140–141.)

Yksi tärkeimmistä työsuojelutoimikunnan tehtävistä on työsuojelun toimintaohjelman laatiminen ja työn turvallisuuden seuranta. Vaikka työsuojelutoimikunnassa käsiteltävissä asioissa työnantajilla onkin viime kädessä päätäntävalta, olisi riskialtista eikä

kovin viisasta jättää huomiotta työntekijäpuolen näkemykset työn turvalliseen teettämiseen liittyen. Työntekijöitä voidaan, ja heitä täytyy pitää omaan työhönsä liittyen asiantuntijoina, joiden mielipiteillä, havainnoilla ja arvioilla työn turvallisuudesta on iso merkitys. Työnantajan ei missään nimessä kannata jättää tätä vähäiseen arvoon työturvallisuuden tarpeita ja kehittämistä arvioitaessa.

#### 4.2.4 Työtapaturma- ja ammattitautilaki

Työtapaturmat ja ammattitaudit on aina ilmoitettava tapaturmavakuutuskeskukselle. Vahingoittuneella on velvollisuus ilmoittaa vahinkotapahtumasta työnantajalle tai tämän edustajalle heti, kun se olosuhteet huomioiden on mahdollista. Työnantajan on ilmoitettava vahinkotapahtuma tapaturmavakuutuskeskukseen viipymättä, viimeistään 10 arkipäivän kuluttua siitä, kun tieto vahinkotapahtumasta on saapunut työnantajan tietoisuuteen. Lisäksi tapaturmavakuutuskeskus on velvoitettu informoimaan työsuojeluviranomaisia salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä vakuutusrekisterin tiedoista, jotka koskevat sellaista työnantajaa, johon kohdistuu työsuojelun valvontatoimia (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015, 110–111, 180 §).

Työtapaturman selvittämistä varten työnantajan on tehtävä työsuojeluviranomaiselle ilmoitus onnettomuudesta, joka vaatii tapaturmatutkimuksen. Sellaisia tapauksia ovat mm. tapaturmat, jotka ovat johtaneet kuolemaan tai vaikeaan ruumiin vammaan. Työnantajan on ilmoitettava niistä heti myös poliisiviranomaiselle. Näissä tapauksissa työsuojeluviranomainen suorittaa kiireellisen tutkimuksen tapaturmasta. Jos vahinkotapahtumaan liittyy myös epäily työturvallisuusrikoksesta, tapaturmatutkimus tehdään poliisitutkinnan yhteydessä. (Hietala ym. 2019, 49–50.)

Työtapaturma- ja ammattitautilaki ottaa myös kantaa työturvallisuusvelvoitteisiin. Lain 10 luvun 61 §:n mukaan työtapaturman tai ammattitaudin takia vahingoittuneen ansionmenetykskorvausta voidaan vähentää, mikäli vahinkotapahtuman pääasiallisena syynä on ollut vahingoittuneen oma tahallinen tai törkeän huolimaton menettely työturvallisuusmääräysten vastaisesti. Esimerkiksi työturvallisuuden vaarantuminen työntekijän päihtymystilan vuoksi on oikeuskäytännössä tulkittu tahalliseksi

vaarantamiseksi ja näin ollen nähty vakavana työturvallisuusrikkomuksena. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 247; Työtapaturma- ja ammattitautilaki 10 luku 61 §.)

### 4.3 Työsopimuslaki

Työsuojelulainsäädäntö on pakottavaa sääntelyä, mutta työnantajalla on myös sopimusperusteinen vastuu työturvallisuudesta työsopimuslain 2 luvun 3 pykälän määräyksen perusteella. Sen mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta suojellakseen työntekijää tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta siten kuin työturvallisuuslaissa säädetään. (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 3 § 1 mom.) Tällä säädöksellä on vaikutuksia sopimusveloitteen rikkomuksen takia aiheutuvan vahingon korvausperusteeseen.

Sopimusperusteinen vastuu on yleisesti ottaen ensisijainen sopimuksen ulkoiseen vastuuseen nähden. Näin ollen työsuhteessa tapahtuneen vahinkotapahtuman vastuukysymykset määräytyvät lähtökohtaisesti työsopimusperusteisen vastuun mukaisesti, kuten työsopimuslain 12 luvun 1 pykälässä säädetään. Tällä on vaikutus mm. siihen, että työtapaturman aiheuttama taloudellinen vahinko ansionmenetyksestä on aina korvattavuuden piirissä, riippumatta siitä, että täytyvätkö vahingonkorvauslain mukaiset korvausedellytykset vai eivät. Samasta syystä työnantajan vastuu vahinkotapahtumasta on riippumaton vahingonkorvauslain isännän vastuuta koskevista säännöksistä. Työnantajaan ei myöskään sovelleta korvausvastuuseen liittyvää kohtuusharkintaa. Tämä käy ilmi perusteluista hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi sekä oikeuskäytännöistä. (HE 157/2000, 12 luku; Kärkkäinen & Äimälä 2017, 158–159; Työsopimuslaki 12 luku 1 §.)

Myös työntekijällä on työsopimuslakiin perustuva velvollisuus huolehtia työturvallisuuden toteutumisesta. Työsopimuslain 3 luvun 2 pykälässä säädetään, että työntekijän on noudatettava työtehtävien ja -olosuhteiden edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava omasta sekä muiden työntekijöiden turvallisuudesta käytettävissään olevin keinoin. Tähän ei kuitenkaan ole liitetty niin työsopimuslaissa kuin työturvallisuuslaissakaan mitään itsenäisiä sanktioita. Oikeudellisesti rikkomukset eivät siltä jää merkityksettömiksi, sillä niistä voi seurata vahingonkorvauslain mukainen

korvausvelvollisuus. Laiminlyönti voi myös antaa työnantajalle pätevän syyn työsuhteen purkamiseen. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 246–247; Työsopimuslaki 3 luku 2 §, 12 luku 1 §.)

#### 4.4 Vahingonkorvauslaki

Vahingonkorvausoikeudessa korvausvastuu jaotellaan pääsääntöisesti sopimusperusteiseen ja sopimuksen ulkoiseen vastuuseen. Tässä jaottelussa sopimusperusteinen vastuu ei kuulu vahingonkorvauslain soveltamisalaan.

Keskeisimmät erot näiden kahden vastuulajin välillä ovat seuraavat:

1. Varallisuusvahingot ovat sopimusperusteisessa vastuussa täysin korvauskelpoisia ilman mitään erityisedellytyksiä. Sopimuksen ulkoisessa vastuussa korvauskelpoisuutta on rajoitettu.
2. Tuottamukseen liittyvä todistustaakka on sopimuksen ulkoisessa vastuussa vahingon kärsineellä osapuolella, kun taas sopimusperusteisessa vastuussa tietyn velvoitteen laiminlyöneellä osapuolella on velvollisuus näyttää toteen, ettei vahinkotapahtuma ole seurausta tuottamuksellisesta toiminnasta.
3. Isännänvastuu ulottuu sopimusperusteisessa vastuussa huomattavasti sopimuksen ulkoista vastuuta laajemmalle.  
(Hemmo 2005, 4.)

Vaikka perussääntö vahingonkorvauksien oikeudellisissa kysymyksissä onkin se, että vahingon aiheuttaja kantaa seuraukset itse, niin työnantajan korvausvastuu työtapaturmissa noudattaa aina työsopimuslakiin perustuvaa sopimusperusteista vastuuta. Tämä myös mainitaan erikseen vahingonkorvauslaissa (vahingonkorvauslaki 412/1974, 3 luku 1 §). Työntekijöiden vastuu on selvästi rajoitetumpaa sopimuksen ulkoista vastuuta ja edellyttää aina vähintään tuottamuksellista, usein jopa tahallista oikeudenvastaista tai riskinottoon perustuvaa toimintaa. (Hemmo 2005, 10.) Tämä käy ilmi vahingonkorvauslain 4. luvusta, jossa mainitaan, ettei vahingonkorvausta tuomita työntekijän korvattavaksi, jos työntekijän viaksi vahingossa jää vain lievä tuottamus (vahingonkorvauslaki, 4 luku 1 §).

Työntekijä käsitteenä ei sisälly vahingonkorvauslakiin, joten sitä sovellettaessa ei voida lähteä siitä perusolettamuksesta, että työntekijäkäsitteellä olisi vahingonkorvauslaissa täsmälleen sama sisältö kuin muussa työoikeudessa. Itse asiassa työoikeudenkaan sisällä ei vaikuta siltä, että käsitteellä olisi täsmälleen samanlainen sisältö riippumatta siitä, mitä työoikeuden lakia kulloinkin sovelletaan. Aihepiiri on kuitenkin niin laaja, ettei sitä voida tarkasti käydä läpi eri oikeuslajien yleisesityksissä. (Karhu & Ståhlberg 2015, 204.) Tarkempi teoreettinen läpikäyminen ei ole mielekästä tässäkään opinnäytetyössä, siihen voi perehtyä tarpeen niin vaatiessa tapauskohtaisesti empiriaosiossa.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin empiiristä tapaustutkimusta ja teemahaastattelua hyväksikäyttäen. Tapaustutkimuksissa analysoitiin muutamia Helsingin, Pirkanmaan ja Keski-Suomen kärjäoikeuksien tuomioita ja syyttämättäjättämispäätöksiä ja pyrittiin niiden avulla löytämään erityisesti työsuojelulainsäädännön yleislausekkeille yhtenäinen ja selittävä ”punainen lanka”. Kustakin kärjäoikeudesta valittiin 3 ajanjaksolle 2015–2019 sijoittuvaa tapausta.

Kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus oli luonnollinen valinta, sillä kvantitatiivinen tutkimus ei olisi syventynyt oikeustapauksiin ja niiden taustojen eroavaisuuksiin. Kärjäoikeuksien päätökset perustuvat kuitenkin aina myös ihmisten tekemiin tulkintoihin ja päätöksiin, joihin vaikuttaa väistämättä inhimillinen toiminta, sen suuntautuneisuus ja päämäärätietoisuus (Aaltola, Laajalahti & Valli 2018). Kvalitatiivinen tutkimusstrategia ei mahdollistanut todennäköisyystulkintojen tekemistä, mutta tavoitteena olikin ymmärtää lainsäätäjän tarkoitus ja tavoite, joka kätkeytyy työsuojelulainsäädännön yleislausekkeiden taakse sekä havainnoida oikeuslaitosten tulkintoja niistä. (Luoma 2006.)

Tutkimus tavallaan aloitettiin jo vuonna 2014, jolloin aloitin työtapaturmien oikeuskäsittelyiden seuraamisen aluehallintoviranomaisen tietopalvelun kautta. Vuosien varrella kiinnitin huomiota toisistaan poikkeaviin lopputuloksiin. Oikeustapauksia on siis vuosien ajan pintapuolisesti tarkasteltu jo useita kymmeniä. Nyt syväanalyysin kohteeksi valittiin muutamia taustoiltaan samantyyppisiä rakennusalan tapauksia. Erityispiirteiden selvittämiseksi pyrittiin saamaan materiaalia useista lähteistä. Teemahaastatteluissa syvennyttiin syyttäjänvirastojen edustajien kanssa tiettyihin aihealueisiin, jotka valittiin tapaustutkimusten perusteella.

Koska työsuojelun lainsäädäntö ja työturvallisuuden käytettävissä olevat tekniset menetelmät ovat kehittyneet valtavasti viimeisten vuosien aikana, oli perusteltua valita tutkimustyyppiksi tapaustutkimus, jolloin tutkimuksen kohteena ovat juuri meidän aikamme elävässä elämässä olevat ilmiöt. Lähestymistavaltaan tapaustutkimukseni oli kontekstuaalinen, sillä käsiteltävät oikeustapaukset rajoitettiin rakennusosalalle. Lähestymistapaa voisi pitää myös niin kutsuttuna kuvailevana tapaustutkimuksena (illustrative case study), sillä sen tavoitteena on havainnollistaa omat havaintoni ja huomioni oikeuskäytäntöjen ristiriitaisuuksista ja epä johdonmukaisuuksista. (Eriksson & Koistinen 2014, 5–7, 12.)

Kokonaisuudessaan valittu tutkimusstrategia noudatti sekä empiirisen että teoreettisen tutkimuksen periaatteita. Tutkimuksessa koottua aineistoa analysoitiin fenomenologishermeneuttisella tutkimusmenetelmällä. Fenomenologishermeneuttinen eli ilmiöitä selittävä analyysi on perusteiden pohtimista ollen sidoksissa useisiin suuriin kysymyksiin. Kysymyksiin pyritään löytämään vastauksia huomioiden ihmisten kokemukset ja niiden merkitykset. Hermeneutiikka käsitteenä tarkoittaa lähinnä teoriaa tulkinnasta, jonka avulla tulkinnan oikeellisuutta voidaan arvioida. Vastuukysymyksien tulkinta ja oikeudellisten päätösten tekeminen on inhimillistä toimintaa, joten fenomenologishermeneuttinen analyysi oikeuden ratkaisuista oli soveltuvin metodi tutkimukseen. (Aaltola ym. 2018.)

Fenomenologiassa tarkastellaan ilmenemistä (kreikaksi phainomenon) meidän itsemme kokemana eletyssä maailmassa huomioiden erilaiset suhteemme asioihin ja tapahtumiin. Fenomenologiset haastattelut ovat vapaamuotoisen keskustelun kaltaisia, luonnollisen avoimia dialogeja, joissa haastateltava saa paljon tilaa kerronnalleen.

Vaikka fenomenologiassa korostetaankin yksilön perspektiiviä, sen merkitysteorian mukaan erilaiset merkitykset ihmisille syntyvät kuitenkin yhteisöllisyydestä. Tämän tulkinnan pohjalta voisi olettaa, että yhteisöllisyyteen pohjautuva työturvallisuuden merkitys olisi ihmisestä riippumatta samantapainen oikeustapauksien käsittelyissä. (Aaltola ym. 2018.)

Oikeustieteessä on hyvin yleistä noudattaa ns. oikeusteoreettista tutkimustapaa. Itseni valitsema oikeusempiirinen lähestymistapa on harvinaisempi, mutta halusin löytää vastauksia itseäni jo vuosia kalvaneisiin kysymyksiin. Olen työskennellyt työturvallisuuden vastuualueella yhteensä jo lähes kymmenen vuoden ajan, ja vastuukysymykset ovat olleet työssäni aina niitä päivän polttavia asioita. Valitsemani lähestymistapa empiriaan oli tiedonintressiltään vaihtoehdoisen doktriinin eli lainopin mukainen, sillä valikoin tutkimukseni kohteeksi tarkoituksella toisistaan poikkeavia tuomioita. Tällä halusin tuoda esille oikeuskäsittelyiden sisäisiä ristiriitoja ja pyrin niiden avulla perustelemaan oman näkemykseni siitä, miten työturvallisuuslainsäädäntöä nykypäivänä pitäisi tulkita (Miettinen 2016, 107–108).

## 5.1 Oikeustapaustutkimukset

Oikeudellista sääntelyä tutkittaessa on luonnollisesti tärkeää tutkia sääntelyn rakenteellisia yksityiskohtia, mutta myös todellinen maailma ja se sosiaalinen todellisuus, johon tämä kyseinen sääntely kohdistuu, ovat tärkeitä tarkastelun kohteita. Vain kohdistamalla tutkimusta sekä teoriaan että empiriaan voi saada myös käsityksen oikeudellisen sääntelyn vaikuttavuudesta ja toimivuudesta. (Lindfors 2004, 7.)

Empiirisellä oikeustutkimuksella on hyvin monenlaisia suuntauksia. Lähtökohtana voi toimia oikeussosiologinen, oikeusantropologinen, oikeuspoliittinen tai oikeushistoriallinen tutkimusperinne. Empiirinen oikeustutkimus on Suomessa ollut perinteisesti hyvin vähäistä ja sen vaikutukset yhteiskuntatieteissä hyvin marginaalisia. Jonkin verran jalansijaa oikeustutkimus sai 1960-luvun yhteiskunnallisen liikehdinnän myötä, mutta silloinkin liikehdinnän kanavoituminen suuntautui enemmän teoreettiseen suuntaan empirian sijaan. Luultavasti empiirisen oikeustutkimuksen monitieteellisyyden vuoksi sille ei ole syntynyt mitään luontevaa roolia oikeudellisessa tutkimuksessa ja



oikeudellinen tutkimus on siten keskittynyt enemmän oikeusdogmatiikkaan ja sääntöjen tulkintaan. Puhdas lain tulkinta ei kuitenkaan anna vastauksia esimerkiksi kysymyksiin sääntelyn toimivuudesta ja sen vaikutuksista ihmisiin tai sääntelyn ideologioista ja syistä. (Lindfors 2004, 9–10.) Oma urani työturvallisuuden parissa vaikutti vahvasti siihen, että halusin vastauksia juuri kysymyksiin sääntelyn syistä ja sen toimivuudesta ja siksi minulle olikin hyvin luonnollista päätyä empiiriseen oikeustapaustutkimukseen.

Oikeustapaustutkimukseen valittiin otos käräjäoikeuksien päätöksiä työrikosasioissa. Oikeustapausten lähdeaineistoja arvioitiin niiden kattavuuden, ajantasaisuuden, alkuperäisyyden ja virheettömyyden mukaan. Lähdeaineistoa valittaessa huomioitiin niiden käsittelytietojen kattavuus, informaatiolähteen virallisuus, tavoitettavuus ja haakuominaisuudet. (Kinnunen & Tenhunen 2018, 2. luku.)

Tapausten esivalinta tapahtui aluehallintoviranomaisen tietopalvelun kautta. Minulle oli kertynyt hyvin paljon aineistoa jo useiden vuosien ajalta työtehtävissäni työturvallisuuden parissa. Aluehallintoviranomaisen automaattisesta uutispalvelusta saaduista käräjäoikeuksien tuomioselosteista valitsin tapauksia, joissa tuomiot poikkesivat toisistaan merkittävästi, sillä halusin perehtyä vastuukysymysten käsittelyihin oikeuskäytännössämme ja halusin löytää ne syyt, mistä suuret poikkeamat tuomioissa johtuivat. Lähes 70 tapauksen joukosta tutkimukseen päätyi loppujen lopuksi 9 eri käräjäoikeuden päätöstä. Käräjäoikeuden päätöksiin päädyin siksi, että korkeampien oikeusasteiden ratkaisuja ei tuntunut työtaturmista kovin paljoa olevan. Lisäksi korkeimman oikeuden ratkaisujen tutkimusta oikeustutkimuksessa ei pidetä empiriana, vaan pikemminkin teoriana, oikeuslähteenä ennakkotapauksien vaikuttavuuden vuoksi (Lindfors 2004, 84).

Varsinaisena informaatiolähteenä syväanalyysissä toimivat oikeudenkäynnin päätöstaltiot, sillä vain ne ovat alkuperäisiä lähteitä oikeuskäytäntöjä tutkittaessa ja lisäksi erilaiset lyhennelmät ja selosteet voivat antaa puutteellisen tai harhaanjohtavan kuvan. (Kinnunen & Tenhunen 2018, 4. luku.). Päätöstaltiosta voi pyytää jäljennöksen tuomioistuimen kirjaamosta. Oikeudenkäyntien päätöstaltiot lähetettiin salatulla sähköpostilla.

## 5.2 Teemahaastattelut

Kun tutkittavaksi tulevat oikeustapaukset oli valittu, alkuperäisenä tarkoituksena oli hakea niihin syventävää tietoa oikeudenkäyntiin osallistuneiden osapuolien teemahaastatteluilla. Tapauksen mukaan haastatteluun haluttiin valikoida oikeudenkäynnin syyttäjä, tuomari, aluehallintoviranomainen tai syytetty osapuoli. Kun kyse oli kuitenkin rikosoikeudenkäynneistä, oli eri osapuolia vaikea saada suostumaan haastateltavaksi.

Loppujen lopuksi haastatteluja tai kirjallisia vastauksia esitettyihin kysymyksiin sain vain käräjäoikeuksien syyttäjiltä. Tämä ei kuitenkaan opinnäytetyöni tekemisessä tai aihevalinnassa haitannut, sillä juuri he eniten painivat näiden vastuukysymysten parissa syytteitä harkitessaan ja nostessaan. Olisi kuitenkin ollut hienoa saada mukaan myös esimerkiksi jonkun käräjäoikeuden tuomarin mielipide, varsinkin sellaisesta tapauksesta, jossa itse tuomio oli muuttunut alkuperäisestä syytteestä. Näitä tapauksia oli kuitenkin vain pari eikä niissäkään lopullinen tuomio kovin paljoa muuttunut syyttäjän vaatimasta tuomiosta.

Haastattelujen teemat liittyivät aina jollain tavalla vastuukysymysten harkintaan. Teemahaastattelujen runkona toimivat opinnäytetyöongelmassa esitetyt kysymykset sekä kyseiseen oikeustapaukseen liittyvät erityiskysymykset. Kysymykset oli muotoiltu avoimiksi siten, ettei niihin voinut vastata yksinkertaisesti, esimerkiksi vain ”kyllä” tai ”ei”, sillä kysymyksillä haluttiin selvittää haastateltavan tulkintoja ja näkökulmia vastuukysymyksiin.

## 5.3 Tutkimuksen eteneminen

Kun käsittelyyn tulleet oikeustapaukset olivat valikoituneet noin 60 rakennusalan oikeustapauksen joukosta, lähetin tutkimuslupapyyntö ko. päätökset tehneisiin oikeuslaitoksiin sähköpostitse. Turun hovioikeutta lukuun ottamatta kaikki oikeuslaitokset toimittivat aineiston salatun sähköpostin kautta. Turun hovioikeus ei katsonut, että opinnäytetyön kirjoittamista voisi verrata tieteelliseen tutkimukseen, joten heidän näkemyksensä mukaan käsittelyperusteeni eivät soveltuneet käytettäväksi asiakirjojen saamiseksi. Päätös olisi kuitenkin julkisuuslain mukaisesti ollut mahdollista saada

nähtäväksi Turun hovioikeuden arkistoon (laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999, 1 §).

Hovioikeus ei ollut muuttanut käräjäoikeuden päätöstä tuomiosta mitenkään, mutta halusin kuitenkin käydä tutustumassa aineistoon. Tarkoitukseni oli tilata aineisto hovioikeuden arkistoon nähtäväksi ja tehdä muistiinpanot paikan päällä, mutta kotipaikkakunnan vaihdon ja koronaviruksen aiheuttamien poikkeusolojen takia jouduin lopulta valitettavasti perumaan suunnitelmani.

Teemahaastattelut olin suunnitellut tekeväni Eduhill:in virtuaalihuoneessa nauhoitusmahdollisuuden vuoksi, mutta virtuaalihuoneen käyttö olisi edellyttänyt lisäosan laatamista, eivätkä oikeusministeriössä toimivat syyttäjät halunneet sitä tehdä, sillä se olisi ollut oikeusministeriön ohjeistuksen vastainen toimenpide. Näin ollen haastatteluun suostuneiden osalta jouduin turvautumaan puhelinhaastattelun aikana tekemiini muistiinpanoihin. Muutama haastatteluun suostuneista pyysi kysymykset sähköpostitse ja ajanpuutteeseen vedoten myös vastasi niihin lyhyesti sähköpostitse.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 6.1 Pirkanmaan käräjäoikeus R17/1415

Pirkanmaan käräjäoikeuden käsittelemä tapaus R17/1415 oli melko monitahoinen. Yrityksen X pääkonttorin toisen kerroksen lattiapintaa oltiin uusimassa, jolloin työn toteuttamiseksi oli jouduttu poistamaan lasilevyt kaiteiden teräsrakenteista. Urakkaa suorittavan yrityksen Y työntekijät tai työnjohto eivät olleet käyttäneet korvaavia suojausvälineitä, työ- / vaara-alueita ei ollut rajattu ulkopuolisilta eikä ylipäättäen käynnissä olevasta rakennustyöstä tai työmaasta kertovia varoitusmerkkejä ollut käytetty.

Vaarallinen olotila oli vallinnut yhtiön X pääkonttorissa noin viikon ajan, kun asianomistaja A, eli uhri, tapahtumahetkellä puolitoistavuotias lapsi, oli pudonnut kaiteen läpi kohdasta, josta lasilevy puuttui. Pudotusta ensimmäisen kerroksen aulan

kivilattialle oli noin neljän metrin verran. Tapaturmasta aiheutui asianomistaja A:lle kallon murtuma, kallon sisäinen verenvuoto ja paikallisia aivokudosruhjeita. Kallon vammojen vuoksi jo aiemmin kävelemään oppinut lapsi ei ollut tapaturman jälkeen aluksi kyennyt enää kävelemään. (KO 2017 R1415.)

Riidatonta asiassa oli, että Valtioneuvoston rakennustyön turvallisuudesta antaman asetuksen mukaiset, putoamisen estävät suojarakenteet puuttuivat. Samainen asetus myös määrää, että ”sellaisten työtasojen ja kulkuteiden vapailla sivuilla, joilta voidaan pudota kahta metriä korkeammalta, sekä muulloinkin, milloin on olemassa erityinen tapaturman tai hukkumisen vaara, on oltava suojarakenteet tai muut suojarakenteet” Syyttäjä vaati kuitenkin urakoitsija Y:n edustajille, projektipäällikkö B:lle ja työnjohtaja C:lle syytteitä myös kirjallisten työturvallisuussuunnitelmien laatimisen laiminlyömisestä, kirjallisen putoamissuojauksen koskevan suunnitelman laatimisen laiminlyömisestä sekä kirjallisesti dokumentoitujen viikoittaisten kunnossapitotarkastusten järjestämisestä, joissa työmaan yleisjärjestys, putoamissuojaukset muut turvallisuuden kannalta merkittävät seikat olisivat tulleet tarkastetuiksi. Syyttäjän mukaan korvausvaatimus tulisi kohdistaa B:n ja C:n työnantajaan Y:hyn yhteisösakon muodossa. (KO 2017 R1415; Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 10–13, 16, 27 §.)

Rakennustyön turvallisuuskoordinaattorille, rakennuttaja X:n lukuun toimineelle konsultille D:lle syyttäjä vaati syytteen nostamista useasta laiminlyönnistä, jotka liittyivät rakennuttajan turvallisuusasiakirjan laatimiseen, urakoitsijoiden työturvallisuuteen liittyvien suunnitteluelvoitteiden laatimisen tarkastamiseen sekä siihen, ettei hän ollut puuttunut siihen vakavaan epäkohtaan, ettei viikoittaisia kunnossapitotarkastuksia ollut tehty (KO 2017 R1415; Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 3, 5, 8, 10, 16 §).

Rakennuttajan edustajana toiminutta kunnossapitopäällikkö E:tä vastaan syyttäjä vaati tuomiota turvallisuuskoordinaattorin toimien valvonnan laiminlyönnistä (KO 2017 R1415; Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 3, 5, 8, 10, 16 §).

Työturvallisuuteen liittyvien syytteiden lisäksi syyttäjä vaati tuomiota törkeästä vammantuottamuksesta B:lle (projektipäällikkö), C:lle (työnjohtaja) ja D:lle (konsultti)

sekä rakennuttajan edustajalle E:lle (kunnossapitopäällikkö) huolimattomuudella aiheutetusta vammantuottamuksesta (KO 2017 R1415; Rikoslaki 21 luku, 10–11 §).

Asianomistaja A vaati yksityisoikeudellisesti oikeudenkäynti- sairaanhoito- sekä niihin liittyvien matkakustannusten korvaamisten lisäksi 25 000 € kivusta, särystä ja muusta tilapäisestä haitasta (KO 2017 R1415).

Syytetyt pääosin kiistivät kaikki syytteet ja paljoksuiivat asianomistajan korvausvaatimuksia kivusta, särystä ja muusta tilapäisestä haitasta. Vain pääurakoitsija Y myönsi yhteisösakon perusteen oikeaksi. (KO 2017 R1415.)

Menemättä täysin yksityiskohtaisesti käräjäoikeuden pitkään selontekoon ja perusteluihin, mainittakoon seuraavat yksityiskohdat:

1. Työturvallisuusdokumentoinnin puutteellisuudet osoittavat selkeitä laiminlyöntejä jokaisen työmaan osapuolen kohdalla
2. Putoamissuojauksen puuttumisen osalta syyksi lukemisen kannalta ei ole merkitystä sillä, että lapsi olisi mahtunut putoamaan kyseisestä suojaamattomasta kohdasta aikuista helpommin. Ja vaikka lapsen pääseminen työmaalle ei ole ollut ennalta-arvattavaa, niin henkilön putoaminen putoamissuojauksen laiminlyönnin vuoksi ei ole lainkaan yllättävää. Myöskään rakennuttajan pääkonttorissa työskentelevien pääsyä toiseen kerrokseen ei ollut rajoitettu. (KO 2017 R1415.)

Tuomiossaan käräjäoikeus totesi lähes kaikkien vastaajien syyllistyneen työturvallisuusrikokseen ja vammantuottamukseen joko täysin tai melkein syyttäjän kuvaamalla tavalla. Oikeus otti yksityiskohtaisesti kantaa kunkin vastaajan menettelyn syyllisyyden asteeseen. Vastaajan D osalta käräjäoikeus piti menettelyä perusmuotoisena vammantuottamuksena. Rakennuttaja X:n edustajan E:n osalta vammantuottamus syyte hylättiin ennalta-arvattavuuden puutteen takia, vaikka työturvallisuuteen liittyvät laiminlyönnit olivatkin olleet selkeässä syy-yhteydessä tapaturmaan. (KO 2017 R1415.)

Urakoitsija Y:n edustaja, projektipäällikkö B tuomittiin 60 päiväsakkoon. Toinen samaisen yrityksen edustaja, työnjohtaja C tuomittiin 80 päiväsakkoon. Rakennuttaja

X:n lukuun toiminut turvallisuuskoordinaattorin virkaa hoitanut konsultti D sai 25 päiväsakkoa. Rakennuttaja X:n kunnossapitopäällikkö E sai työturvallisuusrikoksesta 15 päiväsakkoa. Urakoitsija Y:lle määrättiin työturvallisuusrikoksesta 25.000 euron suuruinen yhteisösakko. Yksityisoikeudellista korvausvaadetta (25.000 euroa) käräjäoikeus piti kohtuullisena ja se jaettiin vammantuottamuksesta syyteen saaneiden vastaajien B, C ja D kesken. (KO 2017 R1415.)

Tuomiolauselmassa oli selkeät ja oikeudenmukaiset perustelut tuomiolle ja syytteessä oli perehdytty asianmukaisesti vastuiden ja tosiasiallisen päätösvallan sekä niihin liittyvien näyttöjen ja todisteiden harkintaan. Tuomiossa huomioitiin myös se, että tapaturman mahdollistaneen tilan syntyyn vaikuttivat useat eri tekijät, jotka olivat myös riippuvaisia useista eri vaikuttajista. Näin ollen oli asianmukaista nostaa syyte ja tuomita useita vastaajia tapaturman takia.

## 6.2 Pirkanmaan käräjäoikeus R17/3342

Pirkanmaan käräjäoikeuden vuoden 2017 tapauksessa käsiteltiin vaarallista työmenetelmää, jossa kattotyöskentelyssä ei ollut käytetty turvakaiteita eikä työntekijöiden turvavaljaita ollut kiinnitetty liivien kiinnikkeisiin. Selkeätä tapauskuvausta tuomiolauselma ei käy ilmi.

Kyseisen tapauksen tuomiolauselma ei myöskään käy ilmi, miten syyte on nostettu (aluehallintoviranomaisen lausunnon perusteella tms.). Ilmeisesti tapaturmaa ei ole tapahtunut, sillä ainakaan tuomiolauselmassa sitä ei mainita. Tuomion perusteena oli huolimattomuus, sillä katolla työskentelevillä työntekijöillä ei ollut ollut kiinteätä kollektiivista putoamissuojausta eikä myöskään turvavaljaita henkilökohtaisena putoamissuojauksena. Työnantajan edustajana toiminut työnjohtaja A ei ollut tarvittavin toimenpitein huolehtinut työntekijöiden turvallisuudesta. Vastaaja oli kuitenkin maininnut, että katolla oli ollut osittain kaiteita ja työntekijöillä olisi ollut valjaat, mutta ne eivät olleet aina olleet kytkettyinä liiveissä oleviin kiinnikkeisiin. (KO 2017 R3342; Työturvallisuuslaki 8 §, 32 § 2 mom; Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 28 §.)

Vastaaja A yrityksen X Oy:n työnjohtajana oli myöntänyt syytteen oikeaksi. A oli ker-tonut, ettei turvakaiteita ollut voitu kaikkialle asentaa rakennuksen rakenteiden takia ja usean ihmisen työskentely katolla valjaiden kanssa samanaikaisesti on erittäin han-kalaa. Syyttäjä oli jo syytettä nostettaessa todennut, että teko oli sovitettavissa sakoilla. Käräjäoikeus katsoi riittäväksi tuomioksi 35 päiväsakkoa à 43,00 euroa, yhteensä 1.505,00 euroa. (KO 2017 R3342.)

Tuomiolauselma oli lyhyt (vain 4 sivua) eikä sen perusteella voi tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä asiasta. Kyseisestä tapauksesta en saanut myöskään ketään teemahaastatteluun. Päällisin puolin arvioituna dokumentaatio kuitenkin valitettavasti jättää ikävän vaikutelman hatarin perusteiden nostetusta syytteestä. Syvälle menevän ja huolellisen tutkimuksen avulla tapausta olisi voinut saada avattua paremmin. Siten vastuukysymyksetkin olisivat mahdollisesti olleet helpommin ratkottavissa ja kenties tiukemmat syytteetkin nostettavissa. Tapaturmaa ehkä ei ollut tämän tapauksen taus-talla ja ehkä juuri siitä syystä tuomiolauselma oli lyhyt ja tuomio vähäpätöinen, mutta se ei saisi vaikuttaa asian käsittelyyn tuomioistuimessa, sillä työturvallisuuslakia oli kuitenkin selkeästi rikottu ja työntekijöiden turvallisuus oli ollut vaarassa. Se, ettei tapaturmaa sillä kertaa onneksi tapahtunut, ei saisi olla armahtavana tai edes lieventä-vänä tekijänä rikosoikeudenkäynnissä.

### 6.3 Pirkanmaan käräjäoikeus R19/89

Opinnäytetyöni tutkimuksen tuoreimmassa tapauksessa saneerausyritys X Oy:n työn-tekijä loukkaantui pudotessaan saneerauskohteen vesikatolta jäiseen maahan pu-toamissuojauksen laiminlyönnin seurauksena. Saneerauskohteena ollut omakotitalon vesikatto oli noin kuuden metrin korkeudessa ja usean työntekijän työskennellessä siellä samanaikaisesti työkohteeseen olisi vaatinut kollektiivisen putoamissuojauksen esi-merkiksi suojakaiteiden muodossa. Katolla oli tapahtumahetkellä ollut vain suoja-köysi, jota ei ollut kiinnitetty työntekijöihin. Valjaat olivat autossa eivätkä työntekijät olleet käyttäneet työmaalla kypäriä. Työnantajalla ei ollut työmaalle putoamissuojauk-selle suunnitelmia eikä turvallisuusmääräysten noudattamista mitenkään valvottu. Syytteet nostettiin työturvallisuuslain 8. ja 32. §:n sekä Valtioneuvoston asetuksen ra-kennustyön turvallisuudesta 3., 10., 13., 28. ja 71 §:n rikkomisesta. Vastaaja B ei

kiistänyt syytöksiä X Oy:n omistajana ja edustajana. (KO R19/89; työturvallisuuslaki 8 §, 32 § 2 mom; Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 3 §, 10 §, 13 §, 28 § ja 71 §.)

Työntekijä ja asianomistaja, henkilö A, oli neljäntenä työpäivänä parinsa kanssa viimeistelemässä savupiipun pellityksiä, kun hän jostain syystä lähti valumaan alaspäin lapetta pitkin. Räystäään alapuolella oli jäätikön tapainen kova pinta, johon A tippui vahingoittuen vakavasti. Hänellä todettiin otsalohkon ruhjeverenvuoto, kovakalvonalainen verenvuoto ja lukinkalvonalainen verenvuoto. (KO R19/89.)

Syyttäjä ei vaatinut erillistä yhteisösakkoa eikä tuomari sellaista myöskään määrännyt. Lopullinen tuomio oli 75 päiväsakkoa (á 6 euroa = 450 euroa) ja 80 euron rikosuhri-maksu (yleinen maksu) osakeyhtiön edustajalle. Mitään yhteisösakkoa ei määrätty, vaikka vammat olisivat voineet olla vielä vakavammatkin, kuten syytekirjelmässäkin mainittiin. (KO R19/89.)

Tuomiolauselma oli varsin lyhyt (5 sivua) ja sen perusteella jäi vaikutelma hieman ylimalkaisesti suoritetusta tutkinnasta sekä oikeudenkäynnistä. Maallikon näkökulmasta katsottuna tuomiota voisi ehkä pitää jonkinasteisena vähättelynä työturvallisuusvastuita kohtaan. Lyhyestä tuomiolauselmasta yksinään ei kuitenkaan voi vetää kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä.

Kypärien ja turvavaljaiden käyttämättä jättämistä voitaisiin mahdollisesti pitää täysin työntekijöiden omana syynä, jos minkäänlaista muuta työturvallisuus- tai valvontavollisuuden laiminlyöntiä ei olisi voitu havaita. Katolla kuitenkin oli selkeästi ollut tarkoitus työskennellä pelkkien köysien varassa ilman minkäänlaisia kaiteita tai muitakaan kollektiivisia suojauksia, jotka kuitenkin lain mukaan ovat ensisijaisia henkilökohtaisiin suojaimiin nähden (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 28 §, 78 §). Tästä syystä laiminlyönti oli mielestäni pystytty näyttämään toteen ja yhteisösakko olisi ollut asianmukainen rangaistus.



#### 6.4 Helsingin käräjäoikeus R15/2593

Helsingin käräjäoikeudessa ratkaistussa tapauksessa R18/2246 käsiteltiin jälleen rakennustyömaiden toiseksi yleisintä tapaturmaan johtavaa syytä, eli putoamista. Kyseisessä tapauksessa oli telineen rakentamisen yhteydessä käytetty työtasojen sijaan lankkuja, jotka eivät olleet telineiden rakentamiseen soveltuvia. Työntekijä A oli pudonnut noin 2,3 metrin korkeudelta, sillä telineisiin soveltumattomat lankut olivat liikkuneet hänen astuessaan niiden päälle. Työntekijä A ei myöskään ollut saanut riittävää perehdytystä työn turvallisen suorittamisen varmistamiseksi. A loukkaantui tapaturman seurauksena. (KO 2015 R2593.)

Syyttäjänä oli vaatinut syytetyiltä henkilöiltä B (yrityksen X työnjohtaja) ja C (yrityksen Y vastaava työnjohtaja) todistelukustannusten yhteisvastuullista korvaamista valtiolle ja 10 päiväsakon suuruista sakkorangaistusta sekä syytettyjen yritysten X (telineurakoitsija) ja Y (pääurakoitsija) tuomitsemista 1.500 euron sekä 6.000 euron yhteisösakkoihin perehdytys- ja valvontavastuiden laiminlyönneistä (KO 2015 R2593; työturvallisuuslaki 8 §, 10 §, 35 §, 51 §, 52 §; Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 12 §, 13 §, 16 §, 17 §, 71 §).

Kaikki syytetyt osapuolet olivat joko kiistäneet syytteet kokonaan tai osittain ja vaatineet käräjäoikeutta joko hylkäämään ne tai jättämään ne tutkimatta. Valvontavastuun laiminlyöntiä ei myöntänyt kumpikaan syytetyistä henkilöistä ja perehdytysvastuusta syytetty B oli todennut, että työntekijöillä oli ollut tieto, ettei töitä saanut työmailla aloittaa ennen perehdytystä. Lisäksi esitettiin, ettei aamupäivällä, jolloin tapaturma sattui, olisi kenenkään pitänyt kiivetä telineille, sillä työtasot olivat tulossa vasta ilta-päivällä. Lankkujen käyttö oli ollut työntekijöiden ”oma viritys”. Pääurakoitsija Y oli myös saanut urakoitsija Z:lta todistukset, joiden mukaan aliurakoitsija X:n työntekijät oli kaikki perehdytetty telineiden asentamiseen. (KO 2015 R2593.)

Helsingin käräjäoikeuden päätöksen mukaisesti tapauksessa pystyttiin näyttämään toteen, ettei työntekijöitä ollut perehdytetty riittävästi ja että syytetty B oli antanut epämääräisen luvan työn aloittamiseen, josta ei ollut käynyt ilmi, että työntekijöiden olisi pitänyt työskennellä maan tasolla ennen telineiden työtasojen saapumista. Telineurakoitsija X:n työnjohtaja B oli myös laiminlyönyt valvontavelvollisuuden. Todistelussa

oli myös näytetty toteen, että osalla työntekijöistä oli ollut käsitys, että lankkujen käyttö telineiden työtasoina oli yrityksessä X normaali käytäntö. (KO 2015 R2593.)

C:n osalta käräjäoikeus totesi, että pääurakoitsija oli näyttänyt toteen työturvallisuus-kysymysten huomioonottamisen eikä pääurakoitsijan vastuulle kuulunut aliurakoitsijan yksittäisen työntekijän perehdyttäminen tai valvonta syytteessä kuvatuin tavoin. Urakoitsijan X yhteisösakkoa ei ollut syytteessä mitenkään perusteltu, joten se hylättiin. Myös pääurakoitsijan Y yhteisösakko hylättiin perusteettomana siitä syystä, ettei sen edustajan, vastuullisen työnjohtaja C:n syyllisyyttä pystytty näyttämään toteen. (KO 2015 R2593.)

Lopputuloksena työturvallisuusrikoksesta sai rangaistuksen vain aliurakoitsija X:n työnjohtaja B, jonka suuruus oli 10 päiväsakkoa à 6 euroa = 60 euroa. Tämän lisäksi X veloitettiin korvaamaan valtiolle todistelukustannuksia 520,72 euron edestä. (KO 2015 R2593.)

Tuomiolauselmassa todettiin, että todistelussa oli pystytty näyttämään toteen, että osalla työntekijöistä oli ollut käsitys, että lankkujen käyttö telineiden työtasoina oli normaali käytäntö. Sen valossa vaikutti hieman oudolta, miten käräjäoikeudessa oli voitu päätyä edellä mainittuun lopputulokseen tuomion osalta. Jo syytteet itsessään olivat tapauksessa melko pienet, joten oli vaikea ymmärtää, miten käräjäoikeus oli päätenyt siihen lopputulokseen, ettei niitäkään kaikkia voinut hyväksyä. Tuomiolauselmassa kuitenkin todettiin, että lähes kaikki syytteen kohdat pystyttiin näyttämään toteen, mutta tuomion perusteluissa ristiriitaisesti sanottiin, ettei syytettyjen syyllisyyttä pystytty näyttämään toteen. (KO 2015 R2593.)

Pelkän tuomiolauselman perusteella ei tässäkään tapauksessa kuitenkaan voi tehdä kovin pitkälle meneviä päätelmiä. Tapaus oli hieman monimutkainen ja siihen liittyi yhteisen työmaan velvoitteita eri osapuolille. Tuomiolauselma ei myöskään selkeästi käy ilmi, miksi semmoiseen lopputulokseen päädyttiin, ettei kyseisten syytettyjen varsinaista syyllisyyttä velvollisuuksien laiminlyöntiin pystytty näyttämään toteen. Laiminlyönnit yleisesti ottaen kuitenkin todettiin toteen näytetyiksi, joten yhteisösakon kokonaan tuomitsematta jättäminen ei mielestäni ollut perusteltua.

## 6.5 Helsingin käräjäoikeus R18/2246

Helsingin käräjäoikeuden tapauksessa R18/2246 tapaturma oli sattunut X Oy:n urakoimalla rakennustyömaalla, jossa elementtien asennustyöt oli ulkoistettu aliurakoitsija Y:lle. Kuljetusliikkeen Z loukkaantunut työntekijä A oli ollut purkamassa kuormaa urakoitsija Y:n työntekijöiden kanssa. Kesken kuorman purun oli nostolaitteen saksen turvaketju jäänyt jumiin, jota irrottamaan A oli kiivennyt kuorman päälle. Turvaketjua irrottaessaan A oli horjahtanut ja pudonnut kuormalavan päältä vajaan kahden metrin matkan maahan asti siten, että neljä selkänikamaa oli murtunut tapaturman takia. (KO 2018 R2246.)

Syyttäjä oli vaatimuksessaan esittänyt rangaistusta pääurakoitsija X Oy:n mestarille B sekä työnjohtajalle C riski- ja vaaratekijöiden tunnistamisen, työturvallisuudesta huolehtimisen ja valvontavollisuuden laiminlyönnistä sekä aliurakoitsija Y Oy:n työnjohtajalle D ja kuljetusliike Z:n edustajalle E edellä mainittujen kohtien lisäksi rangaistusta työn turvallisesti suorittamiseksi riittävien tietojen ja ohjeistuksen antamisen laiminlyönnistä. Lisäksi syyttäjä esitti X Oy:n tuomitsemista 20.000 euron, Y Oy:n sekä Z Ky:n tuomitsemista 10.000 euron yhteisösakkoihin. (KO 2018 R2246; rikoslaki 47 § 1 mom; työturvallisuuslaki 4 §, 8 §, 10 §, 14 §, 32 §, 49 §, 51 §, 52 §; Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 3 §, 8 §, 13 §, 28 §.)

Asianomistaja, loukkaantunut työntekijä A, ilmoitti vaatimuksikseen korvaukset kivusta, särystä ja tilapäisestä haitasta sekä muista kustannuksista yhteensä noin 8.800 euroa sekä ansionmenetyksistä 1.371,20 euroa kuukaudessa eläkeikään saakka. (KO 2018 R2246.)

Kuljetusliike Z Ky sekä sen edustaja E olivat kiistäneet syytteet vedoten mm. asianomistaja A:lle annettuun seikkaperäiseen ohjaukseen sekä nimenomaisesti korostettuun riskiin saksien turvaketjun aiheuttamasta häiriötilanteesta, jota ei missään nimessä saanut itse lähteä korjaamaan, vaan tilanteesta oli ilmoitettava joko alamiehelle tai nosturinkuljettajalle. A oli myös ilmoittanut perehtyneensä neljään eri turvallisuustai kuljetusoppaaseen. Vastaajien mukaan kiinteän putoamissuojauksen asentaminen olisi ollut joko pääurakoitsija X:n tai aliurakoitsija Y:n vastuulla. Z ei ollut myöskään saanut työmaata koskevaa perehdytystä tai turvallisuusasiakirjaa nähtäväkseen, heille

oli vain osoitettu ontelolaattojen purkupaikka, joka oli ollut ahdas ja kalteva sekä reu-  
nustettu isoilla nyrkinkokoisilla kivillä. (KO 2018 R2246.)

Pääurakoitsija X ja vastaava mestari B kiistivät myös syyllisyytensä tapahtuneeseen  
vedoten putoamisvaaran huomioivaan valmistajan ohjeeseen, joka sisältyi työmaan  
turvallisuussuunnitteluun. Kuljetusliike Z:n ajoneuvoihin oli asennettu putoamissuo-  
jaukset, jotka vastasivat ontelolaatan valmistajan turvallisuusohjetta eikä heillä näin  
ollen ollut enää velvollisuutta järjestää erillistä kuorman purkupaikkaa. Syytä siihen,  
miksei Z tällä kertaa ollut käyttänyt saatavilla olevia turvavälineitä, vastaajat eivät tien-  
neet. He myös kiistivät, että purkupaikalla olisi missään vaiheessa työskennelty yli 2  
metrin korkeudessa, jonka perusteella ei putoamissuojauksia ei myöskään vaadittaisi.  
(KO 2018 R2246.)

Vastaajien mukaan he eivät myöskään tienneet asianomistajan työskentelevän työ-  
maalla, sillä A:n työnantaja Z oli laiminlyönyt tiedotusvelvollisuutensa A:n työsken-  
telystä työmaalla. A:ta ei näin ollen ollut merkitty työmaan työntekijäksi ja häntä oli  
siksi pidettävä työmaalle satunnaisesti tavaraa kuljettavana henkilönä. Heillä ei tämän  
vuoksi ollut syntynyt myöskään valvonta- tai perehdytysvastuuta A:ta kohtaan. B ve-  
tosi myös siihen seikkaan, ettei vastaavan mestarin velvollisuuksiin kuulu muutenkaan  
yksittäisen työntekijän toimien valvonta. (KO 2018 R2246.)

Päärakennuttaja X:n edustaja C kiisti myös syyllisyytensä valvontavastuun laimin-  
lyömiseen. C:n mukaan hän oli toiminut kyseisellä työmaalla runkomestarina ja hänen  
alaisuudessaan oli ollut vain 7 yrityksen X Oy työntekijää. C:n mukaan pääurakoitsija  
X:llä oli sopimus elementtien toimittamisesta valmistajan W kanssa, joka puolestaan  
oli tehnyt kuljetussopimuksen yrityksen Z kanssa. Elementtien asennuksesta X:llä oli  
sopimus urakoitsijan Y kanssa, joiden asennussuunnitelmassa oli mainittu kuorman  
purun tapahtuvan heidän toimestaan kuljetusliikkeen avustamana. Suunnitelma sisälsi  
myös maininnan putoamissuojauksesta ja turvavaljaiden käyttämisestä, mikäli kaiteita  
ei ole käytettävissä. Valvontavastuu ei edellä mainittujen seikkojen valossa ollut C:n  
mielestä hänen vastuullaan mitenkään. Elementtikuormien purkutöiden valvonta ei  
kuulunut C:n työtehtäviin muutenkaan. Lisäksi tapaturma oli sattunut Z Ky:n työhar-  
joittelussa olleelle henkilölle, kenestä X Oy:lle tai C:lle ei ollut annettu mitään tietoa  
ennakolta. (KO 2018 R2246.)

Myös ontelonlaattojen asennustöistä vastannut aliurakoitsija Y sekä sen edustajana toiminut työnjohtaja D kiistivät syyllisyytensä työturvallisuuslain vastaisen tilan syntyyn, mikäli sellaista edes oli olemassa. Heidän mielestään kuormien purku harvoin tapahtui yli kahden metrin korkeudessa, jolloin putoamissuojausta ei lainsäädännön mukaan edes vaadittaisi. Mikäli putoamissuojaus kuitenkin olisi pitänyt purkutyössä olla olemassa, työmaan turvallisuusrakenteet olisivat kuuluneet X Oy:n vastuulle ja auton turvallisuuteen liittyvät varustelut Z Ky:lle. Lisäksi he totesivat, ettei asianomistaja A ollut missään vaiheessa ollut D:n työnjohdon tai valvonnan alaisena. (KO 2018 R2246.)

Kaikki vastaajat myös katsoivat vahingonkorvausvaatimusten olleen kaikilta osin suhteettomia ja A:n työkyvyttömyyden olleen vain väliaikaista ja tämän tulleen toteennäytetyksi asian edetessä vakuutusyhtiön uusien kielteisten päätösten myötä. Syyttäjä kuitenkin pysyi esittämissään syytevaatimuksissa. (KO 2018 R2246.)

Useiden todistajanlausuntojen ja muiden todistelujen jälkeen oikeus tuli siihen lopputulokseen, ettei esim. aluehallintoviranomaisen lausunto ja yleinen lastauskäytäntö sekä kuormakirjasta esiin käyvät merkinnät olleet riittävä näyttö sille, että kuorman korkeus olisi purkutyön alussa ollut yli kaksi metriä. Kyseisellä työmaalla ontelolaattakuorman purkamista oikeus kuitenkin piti sellaisena työnä, johon liittyi erityinen tapaturman vaara. Rakennusalan tapaturman aikainen käytäntö, jossa erityistä purkupaikkaa tai kuorma-auton putoamissuojauksia ei yleisesti ollut käytössä, oli oikeuden mielestä lainvastaiseen, työturvallisuusriskin sisältävään epätyytyttävään tilaan ajautunut käytäntö. Ontelolaatan valmistajan turvallisuusohjeessa näkyvästi kiinnitetty huomio ja asiantuntevat ohjeet ja kehotukset putoamissuojauksesta puhuivat myös vastaajien vilpittömää mieltä vastaan. (KO 2018 R2246.)

Tuomioista käräjäoikeus päätti seuraavasti: vastaajat B ja C pääurakoitsija X Oy:stä tuomittiin molemmat 20 päiväsakkoon työturvallisuusrikoksesta ja vammantuottamuksesta ja vastaaja D urakoitsija Y Oy:stä tuomittiin 15 päiväsakkoon pelkästä työturvallisuusrikoksesta. Pääurakoitsija X Oy tuomittiin syyttäjän näkemyksestä poiketen vain 10.000 euron yhteisösakkoon ja ontelolaattojen asennuksista vastaava urakoitsija Y 7.500 euron yhteisösakkoon. Kuljetusliike Z:n kaikki työturvallisuusrikos

syytteet hylättiin kokonaan, sillä aluehallintoviranomaisen hyväksymän kannanoton mukaisesti kuljetuskalustoon asennettavia riskialttiita suojatolppia ei yleisesti pidetty hyvänä putoamisenestojärjestelmänä, vaan ontelolaatoille tuli pääsääntöisesti rakentaa kiinteä purkupaikka rakennustyömaille rakennuttajan toimesta. (KO 2018 R2246.)

Tuomio oli sikäli erikoinen, että kellään vastaajista ei ollut mitään sopimuksellista yhteyttä asianomistajaan tai tämän työnantajaan, mutta tämä kuvastaa hyvin yhteisen työmaan työsuojelun vastuun laaja-alaisuutta. Kyseisessä tapauksessa mielestäni perhedytettiin tapaukseen ja sen alakohtaisiin erityispiirteisiin ja vastuukysymyksiin esimerkiksi, vaikka tuomio ehkä edustaakin tämän tutkimuksen otoksen selkeästi tiukinta tulkintalinjaa. 110 sivun pituinen tuomiolauselma kuvastaa hyvin sitä, miten seikka-peräisesti syyttäjät ja tuomioistuin olivat asiaan perehtyneet. (KO 2018 R2246.)

#### 6.6 Keski-Suomen kärjäoikeus R16/2479

Ensimmäisessä tutkimukseeni kuuluvassa Keski-Suomen kärjäoikeuden tapauksessa käsiteltiin omakotitalon rakennustyömaalla sattunutta työtapaturmaa. Urakoitsija X Oy:n loukkaantunut työntekijä A ollut avaamassa kattotuolien sidontoja nostoja varten sillä seurauksella, että hän loukkaantui saaden muun muassa kallonmurtuman sekä aivojen sisäisen verenvuodon jäätyään kaatuvaan kattotuolivaraston alle. A:lle jouduttiin onnettomuuden jälkeen tekemään kallonsiirre vamman korjaamiseksi ja kallonsisäisen vamman myöhäisvaikutusten takia hänellä todettiin mm. neuropsykologista alenemaa ja kognitiivisten toimintojen heikkenemistä. (KO 16/2479.)

Syytteen mukaan A ei ollut käyttänyt kypärää työmaalla eikä yhtiön ainoa työturvallisuusasioista vastaava henkilö, urakoitsija X:n hallituksen puheenjohtaja B ollut riittävän järjestelmällisesti tunnistanut työstä ja työympäristöstä aiheutuneita vaaratekijöitä. B oli myös laiminlyönyt valvontavastuun ollessaan itse poissa työmaalta ja jättäneen huolehtimatta työnjohdon sijaisesta. (KO R16/2479; työturvallisuuslaki 8 §, 10 §, 35 §, 51 §, 52 §; Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 12 §, 13 §, 16 §, 17 §, 71 §.)

Asianomistaja, loukkaantunut työntekijä A oli yhtynyt syyttäjän näkemykseen ja vaatinut korvauksia kivusta ja särystä 40.000 euroa, psyykkisen häiriötilan aiheuttamasta tilapäisestä haitasta 10.000 euroa sekä kosmeettisesta pysyvästä haitasta 20.000 euroa viivästyskorkeineen. Asianomistaja A oli myös varannut mahdollisuuden esittää pysyvää haittaa ja ansionmenetyksiä koskevan vaatimuksen, kun haitan määrä ja työkykyisyys olisi selvinnyt. (KO 16/2479.)

Urakoitsija X Oy:n hallituksen puheenjohtaja ja yhtiön ainoa työturvallisuudesta vastaava henkilö, syytetty B myönsi todeksi sen, että hän oli ollut poissa työmaalta eikä ollut hoitanut sijaisekseen työnjohtajaa tai muusta vastuullista esimiestä, mutta kiisti kaikki syytteet laiminlyönneistä ja työturvallisuusrikoksesta. B myös kiisti vahingonkorvausvaatimukset perusteiltaan ja myönsi yhteensä vain 5.000 euron kokonaismäärän kivusta ja särystä sekä pysyvästä kosmeettisesta haitasta. (KO 16/2479.)

Yksikään tapauksen yhteydessä kuulluista todistajista ei ollut osannut sanoa tarkkaa syytä sille, miksi kattotuolit olivat päässeet kaatumaan eikä kukaan heistä ollut myöskään nähnyt itse tapahtumaa läheltä. Todistajina kuultiin yhtiön muita työntekijöitä, jotka suurimmaksi osaksi olivat jo omakotitalon kattotasanteella odottamassa kattotuolien nostoa. Asianomistaja A ei itse muistanut tapahtumien kulusta mitään. (KO 16/2479.)

Oikeuskäsittelyssä kuultiin myös todistajan ominaisuudessa Aluehallintoviraston työsuojeluinsinööriä C, joka oli laatinut tapahtumasta tarkastuskertomuksen. C:n mukaan kattotuoleihin kohdistuu suuri jännitysvoima, kun ne kallistuvat. Jännitysvoima saattaa päästä purkautumaan, kun kattotuolien kiinnityksessä käytetyt vannekiskot irrotetaan eikä siinä kohdalla, johon jännityksen synnyttämä voima kohdentuu, saisi työskennellä. (KO 16/2479.)

Vastaaja B todettiin käräjäoikeuden päätöksessä syylliseksi häntä kohtaan esitettyihin syytteisiin. Näytön perusteella voitiin todeta menettelyn johtuneen huolimattomuudesta, mutta se ei ollut vain vähäistä huolimattomuutta, minkä takia työturvallisuusrikkoksen tunnusmerkistö täyttyi. B:lle tuomittiin 50 (yhteensä 1.400 euroa) päiväsakkoa työturvallisuusrikoksesta. Vahingonkorvauksia oikeus määräsi B:n maksettavaksi yhteisvastuullisesti X Oy:n konkurssipesän kanssa 25.000 euroa kivusta ja särystä, 2.000

euroa psyykkisen häiriötilan aiheuttamasta tilapäisestä haitasta sekä 20.000 euroa pysyvistä kosmeettisesta haitasta. (KO 16/2479.)

Tapauksessa käytiin seikkaperäisesti läpi tapaturmaan johtaneet olosuhteet, tapahtumat ja poikkeamat sekä pohdittiin vastuukysymyksiä ja seurauksia tarkasti harkiten. Käräjäoikeus teki tässä tapauksessa varsin mallikasta työtä ja työntekijän loppuelämän epätasapainoon järkyttänyt tapaus sai mielestäni ansaitsemansa päätöksen.

### 6.7 Keski-Suomen käräjäoikeus R17/1973

Myöhemmässä Keski-Suomen käräjäoikeuden tapauksessa käsiteltiin yhteisellä rakennustyömaalla sattunutta työtapaturmaa, jossa asianomistaja A oli ollut suorittamassa sähköasennuksia yläpohjassa sijaitsevassa ilmastointikonehuoneessa. Poistuesaan kyseisestä tilasta vesikaton rakennusaikaisen aukon kautta ja siitä edelleen tikkaile, hän nojasi käsijohteeksi asennettuun lautaan, joka irtosi pudottaen A:n 2,5 metrin matkan alapuolella olleelle betonilaatalle. Tapaturman tutkinnassa kävi selväksi, ettei työympäristön ja -olosuhteiden vaaratekijöitä ollut selvitetty ja arvioitu eikä työntekopaikkoja ja kulkuteitä niihin ollut tehty turvallisiksi. (KO 17/1973; työturvallisuuslaki 8 §, 10 §, 32 §, 50 §, 51 §, 52 §; Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 16 §, 17 §, 31 §, 32 §.)

Syyttäjä vaati tapauksen takia syytteitä usealle vastaajalle: rakennuttajan X Oy:n edustajalle B:lle useiden rakennuttajan velvollisuuksien laiminlyönneistä (mm. turvallisuuskoordinaattorin nimeäminen ja turvallisuusasiakirjan sekä putoamissuojaussuunnitelman laadinnasta huolehtiminen), pääurakoitsija Y Oy:n osa-omistajalle ja edustajalle C:lle useiden työturvallisuusmääräysten noudattamisen ja niiden valvonnan laiminlyönneistä sekä työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistamisesta, pääurakoitsija Y Oy:n osaomistajalle D:lle laiminlyönneistä vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estämisestä ja työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistamisesta ja pääurakoitsija Y:n työnjohtaja E:lle työturvallisuusmääräysten valvonnan laiminlyönneistä, vaara- ja haittatekijöiden puutteellisesta selvittämisestä ja työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistamisesta. (KO 17/1973.)



Lisäksi syyttäjä vaati rakennuttaja X Oy:tä korvaamaan valtiolle rikoksella saavutetun taloudellisen hyödyn sekä maksamaan 5.000–10.000 euron suuruisen yhteisösakon ja pääurakoitsija Y Oy:tä korvaamaan valtiolle rikoksella saavutetun taloudellisen hyödyn sekä maksamaan 15.000–20.000 euron suuruisen yhteisösakon. (KO 17/1973.)

Kaikki vastaajat kiistivät järjestelmällisesti kaikki syytteet ja esittivät vaatimuksen, että mikäli heitä vastaan nostetut syytteet hylätään, valtio veloitetaan korvaan heidän oikeudenkäyntikulunsa. Syytteet kiistettiin mm. pitkien ketjutusten aiheuttamien epäselvien vastuuasemien ja puutteellisten nimitysten takia. Esimerkiksi pääurakoitsija Y:n edustajan D:n toimimisesta turvallisuuskoordinaattorin roolissa oli vastaajien keskuudessa epäselvyyttä ja erimielisyyksiä eikä virallista nimeämistä ko. tehtävään ollut tehty. (KO 17/1973.)

Kesken oikeudenkäynnin, näytön vastaanottamisen jälkeen syyttäjä oli laajentanut syytteen tekoaikaa huomattavasti. Vastaajat vastustivat laajentamista perustellen sen olleen tehty liian myöhään heikentäen heidän puolustautumismahdollisuuksiaan. Syyttäjä vetosi mm. korkeimman oikeuden ratkaisuun 2013:56, jossa se oli todennut, ettei syytteen tekoajan pidentäminen merkitse oikeudenkäynnistä rikosasioissa annetun lain 5 luvun 17 §:n 1 momentin kiellettyä muuttamista. Syytteessä viitattiin myös oikeuskirjallisuuteen, jonka mukaan ”tuomion oikeusvoimavaikutus estää syyttäjää nostamasta myöhemmin uutta syytettä alkuperäisestä syytteestä tietyllä tavalla poikkeavan teonkuvauksen perusteella”, jolloin muutoksen tekeminen kesken oikeudenkäynnin, esimerkiksi edenneen tutkinnan mukanaan tuoman uuden näytön perusteella, pitää sallia. (KO 17/1973.)

Rakennuttaja X tuomittiin 6.000 euron yhteisösakkoon ja 3.900 euron rikoshyödyn menettämiseen. Pääurakoitsija Y:n edustaja ja osaomistaja C tuomittiin 35 päiväsakkoon ja työnjohtaja E 45 päiväsakkoon. Pääurakoitsija Y yrityksenä tuomittiin 11.000 euron yhteisösakkoon ja 1.660 euron rikoshyödyn menettämiseen. Rakennuttajan edustajan B:n osalta käräjäoikeus ei nähnyt toteennäytetyksi tahallista tai tuottamuksellista laiminlyöntiä, kuten ei myöskään pääurakoitsijan osaomistaja D:n osalta. Heidät vapautettiin syytteistä ja valtio korvasi heidän oikeudenkäyntikustannuksensa täysimääräisesti. (KO 17/1973.)

Oikeudenkäynnissä syytteet olivat hyvin tarkkaan harkittuja sekä perusteltuja ja tapaus oli tutkittu perinpohjaisesti ennen syytteen nostamista ja tutkintaa jatkettu oikeudenkäynnin aikana. Ottaen huomioon tapauksen suhteellisen yksinkertaisen taustan (yksinkertainen työtapaturma, lyhyt urakointiketju vastuullisine henkilöineen) käräjäoikeuden tuomion dokumentaatio oli varsin pitkä ja yksityiskohtainen. Vastuunjaon kannalta tapaus oli kuitenkin monimutkainen ja juuri siihen tutkimuksessa keskityttiin. Ehkä juuri hyvän perehtymisen ansioista myös tuomiot olivat mielestäni lain kirjaimen ja tarkoituksen mukaisia.

#### 6.8 Keski-Suomen käräjäoikeus R18/1022

Kuten useissa muissakin tapauksissa, joihin tämän tutkimuksen yhteydessä olen perehtynyt, tässäkin taustalla oli vaaralliset työmenetelmät tai puutteelliset suojaukset kattotyössä. Tässä tapauksessa kulkutie katolle oli ensinnäkin järjestetty nojatikkaiden kautta, joita ei ollut myöskään mitenkään tuettu kaatumisen estävillä laitteilla eikä varustettu liukusteilla. Lisäksi putoamissuojaukset noin 6,5 metrin korkeudella sijainneella kattotasanteella olivat olleet puutteelliset. Laiminlyöntien takia yrityksen X Oy työntekijä, asianomistaja A oli pudonnut katon ja alimman suojakaiteen välistä maahan katolla kaatumisen seurauksena. A:lle oli työtapaturmasta aiheutunut vasemman lonkan murtuma, neljä kylkiluun murtumaa, oikean ranteen murtuma sekä munuaisvaurio. (KO 18/1022.)

Syyttäjä vaati työturvallisuusrikoksesta X Oy:lle rikoksen tuottaman taloudellisen hyödyn menettämistä sekä yhteisösakkoa 15.000 euroa sekä rangaistusta X Oy:n edustajille, työnjohtaja B:lle ja yksikön päällikkö ja työsuojeluvastaava C:lle. Asianomistaja A oli lisäksi vaatinut vastaajilta yhteisvastuullista korvausta kivusta, särystä ja muusta tilapäisestä haitasta 14.500 euroa sekä leikkausarpien kosmeettisista haitoista 800 euroa. Syyttäjä oli yhtynyt asianomistajan esittämiin rangaistusvaatimuksiin törkeästä vammantuottamuksesta. (KO 18/1022; työturvallisuuslaki 8 §, 10 §, 12 §, 32 §, 41 §; Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 10, 11 §, 13 §, 27 §, 28 §, 31 §, 32 §.)

Samaisen yrityksen edustaja oli ollut aiemmin vastaajana vastaaventyypisessä tapauksessa mm. Pirkanmaan käräjäoikeuden tapauksessa R17/3342, jota käsiteltiin tutkimuksessa aiemmin. Syytteessä nostettiin esille myös se, että kyseinen yritys oli saanut vuosina 2013–2016 yhteensä 43 toimintaohjetta tai -kehotusta työsuojeluviranomaiselta. (KO 18/1022.)

Yhtä pientä yksityiskohtaa lukuun ottamatta kaikki vastaajat kiistivät heitä vastaan nostetut syytteet ja paljoksuivat korvausvaatimusten määrää. X Oy mm. vetosi siihen, ettei heidän toiminnassaan ole osoitettavissa mitään laiminlyöntiä tai huolimattomuutta, sillä kyseinen yritys toteuttaa jopa 5.000 kattoremonttia vuositasolla eikä yksittäistä työmaata voi konkreettisesti valvoa delegoimatta tehtävää esimerkiksi työkohteessa toimivalle nokkamiehelle. (KO 18/1022.)

Tapahtumainkulku todettiin käräjäoikeudessa riidattomaksi ja oikeuden harkittavaksi jäi vain kysymys vastuun kohdentumisesta ja siitä, oliko työturvallisuuslakia rikottu X Oy:n työkohteessa juuri syytteessä kuvatulla tavalla. Keski-Suomen käräjäoikeus hylkäsi asianomistajan nostaman kanteen törkeästä vammantuottamuksesta, mutta tuomitsi X Oy:n työnjohtajana toimineelle B:lle 8 päiväsakkoa työturvallisuusrikoksesta ja yksikön johtajalle ja työsuojelupäällikölle C:lle 30 päiväsakkoa. X Oy:n yhteisösakko työturvallisuusrikoksesta kohtuullistettiin 13.000 euroon ja lisäksi se tuomittiin menettämään rikoksen tuottaman hyötynä 282,23 euroa. Yhteisvastuullisesti vastaajat tuomittiin korvaamaan asianomistaja A:lle kivusta, särystä ja tilapäisestä haitasta 13.000 euroa sekä kosmeettisesta haitasta 500 euroa. Korvausvelvollisuuden osalta käräjäoikeus totesi, että vastaajat B ja C vastaavat vain siitä määrästä, jota ei saada vahingonkorvauslain perusteella perityksi heidän työnantajaltaan X Oy:ltä. (KO 18/1022; Vahingonkorvauslaki 6 luku, 2 §.)

Tässäkin tapauksessa käräjäoikeuden työskentely ansaitsi henkilökohtaisen oikeuskäsitykseni ja työkokemukseni mukaisen hyväksynnän. Tapauksen taustoihin ja vastuukysymyksiin oli perehdytty riittävän tarkasti ja tuomiolauselmasta kävi selkeästi ilmi seuraamusten oikeudenmukaisuuden harkinta. Olin henkilökohtaisesti tosin myös sitä mieltä, että aiemmat yhteisösakot samanlaisista työturvallisuusrikoksista eivät saisi kohtuullistaa käsittelyssä olevan yhteisösakon määrää, sillä se tosiasia, että yritys toistuvasti joutuu oikeuden eteen samanlaisista asioista, kertoo enemmin siitä, etteivät

aiemmat sakot olleet tehneet tehtävänsä ja saaneet yritystä korjaamaan toimintatapaan. Mikäli oikeudenvastainen menettely oli ollut lähes säännönmukaista, kuten useat aluehallintoviranomaisen huomautukset sekä aiemmat tuomiot antoivat ymmärtää, oli rikoshyöty kokonaisuutena varmasti erittäin suuri (yrityksellä noin 5.000 kattoremonttia vuositasolla). Tämä johtuu kuitenkin lainsäädännössämme olevasta porsaanreiästä, joka on valitettavasti riippumaton minun henkilökohtaisesta mielipiteestäni.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tapauksia läpikäydessä kävi selväksi, ettei yhtä yhtenäistä ja selkeää linjaa syytteiden nostamiselle ole muodostunut, varsinkaan yhteisösakkojen osalta ja käräjäoikeuksien tuomiot melko pitkälti noudattivat syyttäjien asettamaa linjausta. Erään syyttäjän haastattelun yhteydessä kävi kuitenkin ilmi mielenkiintoinen seikka eritoten yhteisösakoon liittyvästä velvollisuudesta, jota läheskään kaikki syyttäjät eivät vaikuta huomioivan. Haastateltava totesi, että ”Työturvallisuusrikoksissa on tyypillisesti kyse tilanteista, joissa selvitetään sitä, onko yrityksen toiminnassa noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta rikoksen ehkäisemiseksi.” Hän totesi myös, että ”Rikoslain 9 luvun 7 §:ssä säädetään tilanteista, joissa syyttäjää saa jättää rangaistusvaatimuksen oikeushenkilöä vastaan tekemättä. Eli toisin sanoen syyttäjän tulee esittää rangaistusvaatimus oikeushenkilöä vastaan, ellei olosuhteet täytä jotain mainitun lainkohdan poikkeusperusteista.” (Henkilökohtainen tiedonanto 18.6.2019.)

Poikkeusperusteiden mukaan rangaistusvaatimus oikeushenkilöä vastaan voidaan jättää tekemättä, mikäli tämän tosiasiallinen päätösvalta rikoksessa on ollut vähäinen tai rikoksen seuraamukset ovat olleet vähäisiä ja oikeushenkilö on ryhtynyt toimiin vastaavien rikosten ehkäisemiseksi vapaaehtoisesti. Lakipykälän valossa onkin erikoista, että työturvallisuusrikoksissa yhä edelleen jätetään syytteet oikeushenkilöitä vastaan nostamatta tai tuomioistuimien hylkää syyttäjän nostaman yhteisösakko syytteen, sillä vähäiseen päätösvaltaan voidaan hyvin harvoin vedota ja vastaavasti laiminlyönnin ei tarvitse oikeudellisesta näkökulmasta aiheuttaa tapaturmaa, jotta syyte voitaisiin nostaa. Lisäksi pykälä velvoittaa oikeushenkilöltä toimia vastaavan rikoksen

ehkäisemiseksi, jotta rangaistusvaatimus voitaisiin jättää tekemättä. Näin ollen on myös kyseenalaista, että rikoksen uusijoilla, joita on myös viranomaisten toimesta useaan otteeseen huomautettu, aiemmat maksuun määrätty yhteisösakot samanlaisista asioista voidaan huomioida uutta sakkoa pienentävinä tekijöinä. (Rikoslaki 9 luku 7 §.)

Tässä yhteydessä onkin hyvä palata hieman takaisin Helsingin käräjäoikeuden päätökseen R15/2593, jossa yhteisösakko hylättiin, vaikka yrityksen edustaja tuomittiin päiväsakkoihin. Tuomiolauselmassa oli lisäksi todettu, että laiminlyönnit oli pystytty näyttämään toteen. Yhteisösakko kuitenkin hylättiin siitä syystä, ettei sitä ollut mitenkään perusteltu. Jos laki kuitenkin luettelee poikkeusperusteita syytteen nostamatta jättämiselle, niin miten voi perustella syytteen hylkäämisen, kun kerran yrityksen edustajakin rikoksesta tuomittiin? Tämä jotenkin sotii minun henkilökohtaista oikeuskäsitystäni vastaan.

Alla olevaa tilastoa tarkastellessa edellä mainittua näkemystä rikoslaista ja sen tarkoituksesta ei kovinkaan moni syyttäjä ja tuomari ilmeisesti jaa. Suhteutettuna tilanne on kuitenkin vuonna 2018 ollut jo hyvin erilainen kuin vielä vuonna 2014.

Taulukko 1: Työturvallisuusrikokset 2014–2018 (Tilastokeskuksen www-sivut).

Työturvallisuusrikos (Rikoslaki 47 §)	Syyttäjälle ilmoitetut (kpl)	Yhteisösakko tuomittu (kpl)	Oikeushenkilön tuomitsematta jättäminen (kpl)
<b>2014</b>	215	22	5
<b>2015</b>	169	42	4
<b>2016</b>	156	36	3
<b>2017</b>	178	38	1
<b>2018</b>	146	41	6

Oli myös valitettavaa huomata miten suuresti esityöt ja syyttäjien vaatimusten perustelut sekä paneutuminen asiaan vaikuttivat tuomioistuinten päätöksiin asioissa. Käräjäoikeuksissa harvoin lähdettiin radikaalisti muuttamaan syyttäjän ajamaa tuomiota varsinkaan langettavampaan suuntaan, jolloin tapauksen huonot esivalmistelut ja syyttäjän huono paneutuminen asiaan lähes väistämättä johtivat mitättömiin ja asianomistajan näkökulmasta jopa täysin epäoikeudenmukaisiin tuomioihin.

Eräissä toisessa haastattelussa syyttäjän näkemys oli, että henkilökohtaiset syytteet ovat hyvin toissijaisia työturvallisuusrikoksissa mm. siitä syystä, että lopullinen päättävältä on viime kädessä kuitenkin lähes aina yrityksellä oikeushenkilönä ja se harvoin henkilöityy yksittäiseen johtavassa asemassa toimivaan henkilöön. Taustalla vaikuttavat aina vähintään myös omistajat ja rahoittajat sekä markkinavoimat. Lisäksi yksittäisen työntekijän henkilökohtainen päiväsakkorangaistus useimmiten päättyy kuitenkin yrityksen maksettavaksi ja se on aina huomattavasti pienempi kuin oikeushenkilön yhteisösakko olisi. Yritykselle siis on hyvä, jos rikoksesta tuomitaan yksittäinen henkilö, vaikka yritys viime kädessä sakon maksaisikin. Myös rikosta seuraava rikosrekisterimerkintä ja oikeuskäsittelyä seuraava huono maine kohdistuvat siinä väärään tahoon, ellei yksittäinen henkilö ole todella suorittanut rikosta oikeushenkilön täysin tietämättä ja oikeushenkilön voimatta puuttua asiaan mitenkään. (Henkilökohtainen tiedonanto 10.6.2019.)

Haastattelun antaneilla syyttäjillä oli kaikilla selkeä käsitys oikeasta ja väärästä ja samalla kuitenkin ymmärrystä kohtuullisuudesta. Heistä jokainen ymmärsi syyllisyyskysymykset työturvallisuusrikoksissa itseni tavoin, eli siten, ettei liiketalouden ja markkinavoimien takia voi armahtaa työnantajaa, joka ei kykene harjoittamaan elinkelpoista liiketoimintaa ilman työntekijöiden hengen ja terveyden vaarantamista. Eräissä tapauksessa vakavasti loukkaantunut asianomistaja ei halunnut edes esittää korvausvaatimuksia, mutta syyttäjä onnistui viemään tapauksen maaliin asti saaden syytetyille korvausvaatimusten puuttumisesta huolimatta asianmukaiset rangaistukset työturvallisuusrikoksesta.

Tutkimukseni aihepiiri lienee melko tulenarka, sillä haastateltavia oli todella vaikea saada ja useat viranhaltijat eivät edes kohteliaasti kieltäytyneet haastattelusta, vaan jättivät kokonaan vastaamatta kaikkiin kyselyihin. Ja valitettavasti tutkimukseni tulokset tukivat sitä mielikuvaa, joka minulla ennen tutkimuksen aloittamista oli ollut, eli työturvallisuusrikoksissa ei Suomessa vielä ole yhtenäistä linjaa syytteiden nostamisessa ja tuomioissa. Uusi työturvallisuuslaki on kuitenkin ollut voimassa jo liki kaksi vuosikymmentä, joten oikeuskäytäntöä olisi siinä ajassa luullut jo muodostuvan tarpeeksi, jotta edes jonkinlainen punainen lanka olisi syyttäjillä ja tuomareilla käytössään työtapaturmien tutkinnassa. Yhteisösakkoja tukevia korkeimman oikeuden ratkaisujakin on jo olemassa, esimerkiksi vuodelta 2014, jossa räjäytys- ja louhintatyössä

laiminlyödyt työturvallisuusmääräykset aiheuttivat yritykselle 180.000 euron yhteisösakon (KKO 2014:20). Yhtenäinen linja myös edesauttaisi yritysten työturvallisuusvastuiden hahmottamista ja voisi parantaa koko Suomen työturvallisuuden tasoa nykyisestään. Se myös tasapainottaisi markkinataloutta, kun vääristynyttä kilpailuasetelmaa voitaisiin kitkeä pois. Yhtenäisellä tuomioistuinkäytännöllä voisi olla merkittävä vaikutus siihen, ettei työturvallisuuslain tahallisilla rikkojilla enää olisi jalansijaa rakennusalan markkinoilla eikä mahdollisuuksia toistaa rikoksiaan kerta toisensa jälkeen.

Tutkimuksen otannassa tuomiot kuitenkin noudattivat melko pitkälti suhteellisen tiukkaa linjaa ja useat yritykset tuomittiin laiminlyönneistä yhteisösakkoihin, joten siinä valossa tutkimuksen perusteella yrityksiä voi, ja pitääkin neuvoa välttämään riskiä kovasta tuomiosta. Uuden työturvallisuuslain tulkinnat ovat rangaistusten osalta selkeästi pikkuhiljaa kallistumassa tuntuvien yhteisösakkojen suuntaan. Eivätkä seuraamukset useinkaan jää edes sakkorangaistusten aiheuttamiin rahallisiin menetyksiin, vaan julkiset tuomiot aiheuttavat haittaa myös yritysten imagoille.

Tutkimusta voisi jatkojalostaa perehtymällä korkeimman oikeuden käsittelemiin tapauksiin ja haastatteleamalla niitä käsitelleitä syyttäjiä ja tuomareita. Mielenkiinnolla jään myös seuraamaan, minkälainen trendi tuomioilla tulevaisuudessa on.

## LÄHTEET

Aaltola, J., Laajalahti, A., Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus. Viitattu 11.8.2020. <https://www.elibrary.com/reader/9789524518758>

Alvesalo-Kuusi, A., Lähteenmäki, L. 2017. Yhteisö-sakkotuomiot työturvallisuusrikkoksissa. Tutkimus. Turun yliopisto. Viitattu 8.10.2018. <http://kuvat.aboaservices.fi/kuvat/Tyosuojelu/Alvesalo.pdf>.

Alvesalo-Kuusi, A., Lähteenmäki, L., Janhonen, M., Tapani, J., Räsänen, T. 2017. Yhteisö-vastuu, turvallisuus ja työturvallisuusrikos muuttuvan työelämän ja lainsäädännön käytännössä. Loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 9.10.2018. <https://www.tsr.fi/>

Eriksson, P., Koistinen, K. 2014. Monenlainen tapaustutkimus. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus. E-kirja. Viitattu 28.11.2018. <https://helda.helsinki.fi>

EUR-Lex www-sivut. 2019. Viitattu 15.1.2019. <https://eur-lex.europa.eu>.

Euroopan yhteisön perustamissopimus, 24.12.2002, (EY) 12002E005, EYVL C 325, 24.12.2002, 5

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

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

HE 159/2000. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liit-tyviksi laeiksi.

HE 59/2002. Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liit-tyviksi laeiksi.

HE 14/2018. Hallituksen esitys Eduskunnalle maakuntaudistuksen täytäntöönpanoa sekä valtion lupa-, ohjaus- ja valvontatehtävien uudelleenorganisointia koskevaksi lainsäädännöksi.

Hemmo, M. 2005. Vahingonkorvausoikeus. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 30.1.2019. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/>

Hietala, H., Hurmalainen, M., Kaivanto, K. 2017. Työsuojeluvastuuopas. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 8.10.2018. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/>

Karhu, J., Ståhlberg, P. 2013. Suomen vahingonkorvausoikeus. Helsinki: Talentum. Viitattu 12.2.2019. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/>



Karvo, E. 2019. Syyttäjä, Helsingin käräjäoikeus. Helsinki. Henkilökohtainen tiedonanto 18.6.2019.

Kaskinen, H., Väärä, V.-M. 2018. Yhteisöjä sakotetaan työturvallisuusrikoksista. Tiedonsilta. Viitattu 10.10.2018. <https://tiedonsilta.fi/yhteisoja-sakotetaan-tyoturvallisuusrikoksista/>

Kinnunen, I., Tenhunen, S. 2018. Käsikirja oikeudellisen tiedon hakijoille. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 6.11.2018. <https://fokus-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/>

KKO 2008:82

KKO 2014:20

KO 13.5.2016 R15/2593, Helsingin käräjäoikeus

KO 23.1.2017 R16/2479, Keski-Suomen käräjäoikeus

KO 27.6.2017 R17/1415, Pirkanmaan käräjäoikeus

KO 25.10.2017 R17/3342, Pirkanmaan käräjäoikeus

KO 23.2.2018 R17/1973, Keski-Suomen käräjäoikeus

KO 29.8.2018 R18/1022, Keski-Suomen käräjäoikeus

KO 28.12.2018 R18/2246, Helsingin käräjäoikeus

KO 14.2.2019 R19/89, Pirkanmaan käräjäoikeus

Kärkkäinen, M., Äimälä, M. 2017. Työsopimuslaki. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 31.1.2019. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/>

Laki työsuojeluhallinnosta 8.1.1993/16 muutoksineen

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44 muutoksineen.

laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621 muutoksineen

Lindfors, H. 2004. Empiirinen tutkimus oikeustieteessä. Helsinki: Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos. Viitattu 18.8.2020. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/152554/TTA64\\_Lindforstoim\\_2004.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/152554/TTA64_Lindforstoim_2004.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Luoma, P. 2006. Johdatusta kvalitatiiviseen vertailevaan analyysiin. Oulu: Oulun yliopisto. Viitattu 26.11.2018. <http://www oulu.fi/sosiologia/node/5047>

Miettinen, T. 2016. Oikeustieteellinen opinnäyte: artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Helsinki: Edita Publishing. Viitattu 7.9.2020. <https://www-edilex-fi.lillukka.samk.fi/kirjat/16170.pdf>

Rikoslaki 19.12.1889/39 muutoksineen

Saarinen, M. 2015. Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki: Talentum Pro. Viitattu 9.10.2018. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi>.

Saloheimo, J. 2016. Työturvallisuus: perusteet, vastuu ja oikeusturva. Helsinki: Talentum Pro. Viitattu 20.9.2018. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi>.

Sortti, T. 2013. Työturvallisuusrikosasiat usein puutteellisesti selvitettyjä. Edilex Vierashuone. 17.12.2013. Viitattu 10.10.2018. <https://www-edilex-fi.lillukka.samk.fi/uutiset/38508>.

Sortti, T. 2019. Asiantuntijan apua oikeudenkäyntiin ja esitutkintaan? Viitattu 21.1.2019. <https://www.turvallisuusutiset.fi/sitenews>

Sulkonen, O. 2019. Syyttäjä, Pirkanmaan käräjäoikeus. Tampere. Henkilökohtainen tiedonanto 19.6.2019.

Tapani, J., Tolvanen, M. 2016. Rikosoikeus – rangaistuksen määrääminen ja täytäntöönpano. Helsinki: Talentum Pro. Viitattu 9.10.2018. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi>.

Tapaturmavakuutuskeskuksen www-sivut. 2018. Viitattu 17.9.2018. <http://www.tvk.fi>.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen.

Työsuojeluhallinnon www-sivut. 2018. Viitattu 5.10.2018. <https://www.tyosuojelu.fi>.

Työtapaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459 muutoksineen.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen.

Työturvallisuusrikokset 2012–2018. Teoksessa Suomen virallinen tilasto (SVT). Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 9.10.2018. <http://pxnet2.stat.fi>.

Vahingonkorvauslaki 31.5.1974/412 muutoksineen.

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 26.3.2009/205.

Virolainen, J., Martikainen, P. 2010. Tuomion perusteleminen. Helsinki: Talentum. Viitattu 10.10.2018. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi>.

# **FIBER** Highway

## Environment, Health & Safety Management Plan

Revision [A, B...] [month, year]

Review and approval record:

Rev.	Date	Prepared by:	Reviewed by:	Approved by:
[A]	xx.xx.xxxx	[name, position]	[name, position]	[name, position]
[B]	xx.xx.xxxx	[name, position]	[name, position]	[name, position]

Document revisions

Rev.	Date	Author(s)	Summary of changes
[A]	xx.xx.xxxx	[name, position]	First issue
[B]	xx.xx.xxxx	[name, position]	[short summary of changes compared to last revision]

## ABBREVIATIONS

AED	Automated External Defibrillator
AHJ	Authority Having Jurisdiction
CEHSP	Construction (site-specific) Environment, Health & Safety Plan
CLL	Closed Loop Learning
COSHH	Control of Substances Hazardous to Health
CPR	Cardiopulmonary resuscitation
DAB	Daily Activity Briefing
EAP	Emergency Action Plan
EHS	Environment, Health & Safety
EU	European Union
FA	First Aid
FH	Fiber Highway (Finland) Oy
GC	General Contractor
JHA	Job Hazard Analysis
LL	Lessons Learned
LMRA	Last Minute Risk Assessment
LOTO	Log Out Tag Out
LTI	Lost Time Incident
MEWP	Movable Elevated Working Platform
MOM	Minutes of Meeting
OHC	Occupational Health Care
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series
PPE	Personal Protective Equipment
PTW	Permit To Work
RAMS	Risk Assessment Method Statement
RCA	Root Cause Analysis
SDS	(material) Safety Data Sheet
SE	Significant Event
SHS	Safety & Health Supervisor

SPE	Significant Potential Event
SPO	Safety Policy Orientation
SSO	Supervisor Safety Orientation
TBT	Toolbox Talk

**TABLE OF CONTENTS**

<b>ABBREVIATIONS</b>	<b>3</b>
<b>1. Introduction</b>	<b>9</b>
1.1 Purpose	9
1.2 Juridical references	9
1.3 Scope	10
1.3.1 Project details:	10
1.3.2 Project description and description of works	12
1.4 Organization	13
1.4.1 On-site management and safety organization:	13
1.4.2 Back-office Management:	14
1.5 EHS Responsibilities	14
1.5.1 Senior Management / Corporation safety:	15
1.5.2 On-site Management:	15
1.5.3 Environment, Health & Safety Manager:	15
1.5.4 Safety & Health Supervisor:	15
1.5.5 Safety Committee & Delegate:	15
1.5.6 Site employees:	15
1.6 Principles and targets	16
1.7 The Fiber Highway safety theme	16
<b>2. Qualification requirements</b>	<b>16</b>
2.1 Education	16
2.2 Orientation & Awareness	17
2.3 Training & reinforcement	17
<b>3. Labour protection action plan</b>	<b>17</b>
3.1 Distinctive features of a common workplace	17
3.2 Employers obligations	18
3.3 Responsibilities of employees	18
3.4 Cooperation on labour protection	18
3.4.1 Site Safety Walkdown with the Safety Delegate	18
3.4.2 Safety Committee Meetings	19

<b>4. Loss Prevention</b>	<b>19</b>
<b>5. Incident Management</b>	<b>19</b>
5.1 Near Miss	20
5.2 First aid	20
5.3 Medical treatment	20
5.4 Lost time incidents (LTI)	20
5.5 Environmental incidents	21
5.6 Property damages & security violations	21
5.7 Lessons learned & Closed Loop Learning	21
5.8 Root cause analysis	21
<b>6. Operational Control</b>	<b>21</b>
6.1 Standard Operating Procedures	21
6.2 Job Hazard analysis, Hazard Identification & Risk Assessment	22
6.3 Corrective & Preventive actions	22
<b>7. Medical coverage</b>	<b>22</b>
7.1 Occupational Health Care	22
7.2 Return to work program	22
7.3 Substance abuse, zero tolerance -policy (fit for duty)	22
<b>8. Specific EHS policies</b>	<b>23</b>
8.1 Safety related work permits & permit-to-work	23
8.2 Dust management plan	23
8.3 Electrical safety	23
8.4 Working at & rescue from heights	23
8.4.1 Mobile Elevated Working Platforms (MEWPs)	24
8.4.2 Ladders	24
8.4.3 Scaffolds	24
8.5 Fire protection	24
8.6 Hazard communication	24
8.6.1 Multilingual audiences	25
8.7 Industrial vehicles & material handling equipment	25
8.8 Housekeeping (Lean 5S principles)	25



8.9 Sanitation	26
8.10 Employee comfort & job satisfaction	26
8.11 Personal Protective Equipment (PPE)	27
8.12 Control of Substances Hazardous to Health (COSHH)	27
<b>9. Emergency &amp; spill response plan</b>	<b>28</b>
9.1 First Aid -personnel	28
9.2 Defibrillators & First Aid -kits	29
9.3 Fire Emergency Procedure	29
9.4 Severe weather planning	29
9.5 Evacuation procedure	29
9.6 Hazardous substances spill prevention	29
9.7 Emergency drills	29
<b>10. Safety handbook</b>	<b>30</b>
<b>11. Communication</b>	<b>30</b>
11.1 EHS Meetings	30
11.1.1 Client Weekly EHS Meeting	30
11.1.2 FH Management internal Meeting	30
11.1.3 Subcontractor EHS Meeting	30
11.1.2 Safety Committee Meetings	30
11.2 Daily Activity Briefings	31
11.3 EHS Promotion Program	31
<b>12. Auditing</b>	<b>31</b>
12.1 Periodic audits	31
12.2 Audits by management	31
12.3 Auditing subcontractors & business partners	31
<b>13. Reporting</b>	<b>31</b>
13.1 Reporting tool	31
13.2 Anonymous reporting	32
<b>14. Recordkeeping &amp; Statistics</b>	<b>32</b>
14.1 Legal References for Recordkeeping	32
14.2 Records and Drawn Statistics	32

<b>15. Subcontractor &amp; business partner compliance &amp; assurance</b>	<b>33</b>
15.1 EHS Management Plan	33
15.2 Readiness review	33
15.3 Coordination	33
15.4 Auditing	33
15.5 Act on the Contractor's Obligations and Liability when Work is Contracted Out 1233/2006	33
<b>16. Implementation and monitoring</b>	<b>34</b>
16.1 Personnel orientation	34
16.2 Surveillance & tracing	34
16.3 Disciplinary policy	34

## 1. Introduction

### 1.1 Purpose

Fiber Highway Finland Oy is, in all its operations, committed to promoting and contributing to the occupational and personal safety and health of all its employees and to preventing ill health, personal injuries and damages to property, regardless of the owner. The Project Management Team of Fiber Highway Finland Oy recognizes the company's responsibility to meet all statutory requirements applicable in Finland, including industrial standards and codes of practice.

All policies and action plans described hereafter in this Environment, Health & Safety Plan are implemented in Fiber Highway Finland throughout all hierarchical levels of personnel. In the same manner contribution is expected from all hierarchical levels of personnel through commitment and involvement in occupational safety and health.

Fiber Highway Finland Oy encourages all its personnel to take a proactive approach in all sorts and sizes of environment, health and safety related matters.

### 1.2 Juridical references

Legal basis of the EHS Management Plan of Fiber Highway Finland Oy is composed of (but is not limited to) the compliance with the following safety and health related legislation and all their amendments:

*Occupational Safety and Health Act* [738/2002](#)

*Employment Contracts Act* [55/2001](#)

*Act on Confirmation of the General Applicability of Collective Agreements* [56/2001](#)

*Act on the Protection of Privacy in Working Life* [759/2004](#)

*Working Hours Act* [872/2019](#)

*Annual Holidays Act* [162/2005](#)

*Pay Security Act* [866/1998](#)

*Act on Compensations for Training* [1140/2013](#)

*Act on the Continuation of Contractual and Public-Service Employment Relationships of People Fulfilling Their National Defence Obligation* [305/2009](#)

*Government Decree on the Safety of Construction Work* [205/2009](#)

*Government Decree on the Safety of Plants and Machinery* [400/2008](#)

*Government Decree on the Safe Use and Inspection of Work Equipment* [403/2008](#)

*Government Decree on the Protection of the Employees from the Risks resulting from Noise* [85/2006](#)

*Electrical Safety Act* [1135/2016](#)

*Government Degree on the Safety and Health related Requirements of Workplaces* [577/2003](#)

*Government Decree on the Prevention of Work-Related Cancer Risks* [1267/2019](#)

*Government Decision on Cigarette Smoke in the Work-environment and the Protection of the related Cancer Risk* [1153/1999](#)

*Government Degree on the Safety Markings of Workplaces and their minimum Requirements* [687/2015](#)

*Government Degree on Chemical Agents at Work* [715/2001](#)

*Government Decision on the Selection and Use of Personal Protective Equipment* [1407/1993](#)

*Act on Occupational Safety and Health Enforcement and Cooperation on Occupational Safety and Health at Workplaces* [44/2006](#)

*Act on Person Register of Labour Protection Personnel* [1039/2001](#)

*Rescue Act* [379/2011](#)

*Workers' Compensation Act* [459/2015](#)

*Occupational Health Care Act* [1383/2001](#)

*Non-discrimination Act* [1325/2014](#)

*Act on the Contractor's Obligations and Liability when Work is Contracted Out* [1233/2006](#)

**Author's note: most of the legislation have neither official nor unofficial translations and therefore some names are translated by the author.**

To ensure compliance with the juridical requirements, the codes of practice implemented in Fiber Highway Finland Oy are founded on the industrial standards harmonized in Europe, according to the "new legislative framework" (NLF) -proceedings.

Furthermore some parts of the EHS Management Plan of Fiber highway Finland Oy are based on guidance of binding character originating from financial branch insurance associations, such as the Hot Work Specification and other generally accepted practices.

### 1.3 Scope

This EHS Management Plan is solely created for the [project name and location]. The plan is based on the Finnish and EU legislation and information available at any one time of creation or revision update and sets out the minimum requirements expected in environment, health and safety related topics.

#### 1.3.1 Project details:

**Site address:**

[Company  
Address  
Postal code  
Country]

**Owner:**

[Company Address Postal code Country]	[Contact person Position Contact details]
[Company Address Postal code Country]	[Contact person Position Contact details]
[Company Address Postal code Country]	[Contact person Position Contact details]
[Company Address Postal code Country]	[Contact person Position Contact details]

**Construction Safety Facilitator (CSF):**

[Company Address Postal code Country]	[Contact person Position Contact details]
[Company Address Postal code Country]	[Contact person Position Contact details]

**Site Security:**

[Company Address Postal code Country]	[Contact person Position Contact details]
--	---

**Occupational Health & Safety Authority (AHJ):**

[eg. Regional State Administrative Agency (Aluehallintovirasto) of Southern Finland]	[ <a href="http://www.avi.fi">www.avi.fi</a> CHECK CONTACT DETAILS Tel. +358 295 016 000 Email: <a href="mailto:kirjaamo.etela@avi.fi">kirjaamo.etela@avi.fi</a> ]
---	--

Prior notifications of construction sites according to *Government Decree on the Safety of Construction Work 205/2009* are given to the Regional State Administrative Agency by the nominated main contractor or the owner.

### 1.3.2 Project description and description of works

Fiber Highway shall provide ICT, low voltage and electrical services (including, but not limited to, fiber optic cabling installation and limited electrical construction services).

Fiber Highway shall carry out fiber related opex projects, including but not limited to fiber surveys, splicing, connecting, removal, dressing, scanning and testing,

#### **Fiber Related works**

1. Installation of fiber (pulling and dressing)
  - a. Pre-terminated fibers, unterminated fibers.
2. Termination of fibers (Patching / Plugging, splicing)
  - a. Splicing (Removal of protective jacket, cleaning, cutting, fusion or mechanical splice, hot shrink the splice, install)
3. Testing (VFL (visual fault locator), OLTS (Optical Loss Test Set), OTDR (Optical Time Domain Reflectometer), iOLM (intelligent Optical Link Mapper)
4. Rack installations
  - a. Patch panel installation

#### **Copper cable Related works**

1. Installation of CAT cables (pulling and dressing)
  - a. Pre-terminated CAT cables, unterminated CAT cables.
2. Termination of CAT cables (Patching / Plugging, crimping)
  - a. Crimping (Removal of protective jacket, cutting, installation of RJ-45 or keystone)
3. Testing (copper cable certification). (Wiremap, Propagation Delay, Delay Skew, Cable Length, Insertion Loss (IL), Return Loss (RL), Near-End Crosstalk (NEXT), Power Sum NEXT (PSNEXT), Equal-Level Far-End Crosstalk (ELFEXT), Power Sum ELFEXT (PSELFEXT), Attenuation-to-Crosstalk Ratio (ACR), Power sum ACR (PSACR), DC Loop Resistance)
4. Rack installations
  - a. Patch panel installation

#### **Electrical works**

1. Electrical distribution board installations
  - a. Removal of manual transfer switches and interlink cablings, re-termination to new electrical distribution boards.
2. Cable Pulling
3. Testing

- a. Continuation of protective conductors and insulation resistance testing on dead / isolated systems (according to LOTO -procedure).
- b. Insulation resistance - Single phase and Three phase
- c. Earth Fault Loop Impedance -testing on live systems.
- d. Test between the live conductors (Not Neutral) and the circuit protective conductor.
- e. Test between the live conductors and Neutral conductor.

**Logistics**

1. General labouring
2. Cable tray modifications
3. Small decorating
4. Equipping site with signs
5. Firestopping works
6. Waterfall installations
7. Installations of rack protections
8. Barricading working areas
9. Assistance in MEWP (Movable Elevated Working Platform) transportation

**1.4 Organization**

The Fiber Highway personnel involved in the project is divided into personnel physically on the project site address and personnel in the back-office in Porvoo.

**1.4.1 On-site management and safety organization:**

**Project Management:**

Fiber Highway Finland Oy [Project Address Postal code Country]	[Contact person Position Contact details]
Fiber Highway Finland Oy [Project Address Postal code Country]	[Contact person Position Contact details]
Fiber Highway Finland Oy [Project Address Postal code Country]	[Contact person Position Contact details]
Fiber Highway Finland Oy [Project Address Postal code Country]	[Contact person Position Contact details]
Fiber Highway Finland Oy [Project Address Postal code Country]	[Contact person Position Contact details]

**Safety Organization:**

Safety Delegates:	[contact person contact person]
Safety Committee:	[contact person - employer's representative contact person - employee's representative contact person - employee's representative contact person - employee's representative]

Labour Protection personnel is nationally registered as required in the *Act on Person Register of Labour Protection Personnel* [1039/2001](#).

**1.4.2 Back-office Management:**

The Fiber Highway Back-office is located in Porvoo.

Fiber Highway Finland Oy Rihkamatori 2 06100 Porvoo Finland	[Contact person Position Contact details]
Fiber Highway Finland Oy Rihkamatori 2 06100 Porvoo Finland	[Contact person Position Contact details]

**1.5 EHS Responsibilities**

The development of the Fiber Highway safety culture is assigned to all personnel throughout every hierarchical level of the company. A high level safety culture is built through individual insight of the importance of everyone's contribution. In the Finnish *Occupational Safety and Health Act* [738/2002](#) the employees are reckoned as active factors, who must care for the safety of their own as well as of other employees by all means available.

Right attitude helps in reducing risk behavior. A safe and wholesome mindset and outlook on the way of work is everyone's responsibility. Nevertheless some positions play an accountable role in the Safety and Health -entity of the company:

**1.5.1 Senior Management / Corporation safety:**

The Senior Management of Fiber Highway provides leadership and acts as an example in all EHS related activities. They bear the overall responsibility for a successful implementation and maintenance of the EHS Management System throughout the whole company. They define the EHS objectives and provide the on-site Management sufficient resources and authorize them for carrying out the tangible tasks necessary. They monitor the success of the personnel in putting into practise the set objectives.



### 1.5.2 On-site Management:

The on-site Management represents the Senior Management of Fiber Highway on site and likewise provides leadership to site employees and acts as an example in complying with the EHS related principles and rules. They convert the EHS objectives set by the Senior Management into tangible short and long term targets. They provide the EHS team members sufficient resources and authorize them to execute all tasks necessary to reach the targets.

### 1.5.3 Environment, Health & Safety Manager:

The Environmental, Health & Safety Manager represents the employer in the on-site safety and health cooperation with the employees. The EHS Manager is responsible for the implementation, maintenance and development of occupational safety related corrective and preventive actions and working conditions in a manner necessitated by the circumstances and sectoral characteristics of the workplace. The EHS Manager is also responsible for the decision-making on the practicalities of safety and health on grounds of his / her managerial position.

### 1.5.4 Safety & Health Supervisor:

In lieu of having nominated special Safety & Health Supervisors, all team leaders and supervisors of Fiber Highway are trained to and made aware of their juridical and moral safety and health related responsibilities. In Finnish case law the line management bears the greatest responsibility for the realization of practical means of occupational safety. The EHS Manager is responsible for supporting the line management in these tasks.

### 1.5.5 Safety Committee & Delegate:

The nominated Safety Committee and elected Safety Delegate of Fiber Highway are responsible to deal with far-reaching occupational safety related issues with immediate impacts together with representatives of the employer (EHS Manager). They monitor the implementation of the issues at hand and follow up & document their potencies.

### 1.5.6 Site employees:

Although the overriding responsibility of occupational safety and health lies legitimately with the employer, also the employees have their own set of duties. They must properly and by all means available take care of the safety and health of their own as well as of the safety of other workers in their vicinity. They must comply with the instructions and rules of the employer and exercise cautiousness, tidiness and diligence. They are also obligated to use and take good care of all personal protective equipment provided by the employer. They have the duty to notify a representative of the employer and the elected safety delegate of observed potential hazards and risks.

## 1.6 Principles and targets

Corporation level objectives are:

- Zero accident / incident -culture
- Competitive and sustainable advantage in core business through excellence in EHS management

- Everyone's personal accountability for practical and reasonable actions to prevent accidents and incidents, "a chain is no stronger than its weakest link - everyone's contribution is of vital importance"
- Continuous improvement in EHS performance

The main EHS principle of Fiber Highway is that all incidents are primarily preventable. The core of the matter is that incidents are not just coincidental occurrences. Serious incidents commonly reflect systematic failures in EHS practicalities.

Concise principles are:

- Involvement of every employee is paramount
- Respect for the wellbeing of employees must be held in the foreground
- Persistent EHS related risk-reduction must be a state of mind
- Compliance is a prerequisite in everyday work

Periodic short term and long term targets are customized, scheduled and reviewed regularly by the on-site management and communicated to employees throughout the organization.

## 1.7 The Fiber Highway safety theme

The Fiber Highway safety theme "REACHING OUT" reflects the FH corporate level objective; "a chain is no stronger than its weakest link - everyone's contribution is of vital importance". We all as individuals have our weaknesses, at different times in different situations. Every now and then we all need help from one another. To make the chain stronger and to help it sustain we must take care of all the links in the chain, together. This can be achieved when the fundamental idea of reaching out is delivered to the personnel. Help and be helped -> reach out to give and get.

## 2. Qualification requirements

### 2.1 Education

Tasks requiring a specific certification and / or qualification are monitored closely and personnel authorized to perform these tasks are listed and their certificates are checked and updated whenever necessary. This applies especially to electrical works and the supervision thereof as well as other similar tasks regulated by national and EU legislation and standards.

Electrical works part of the project scope is outsourced to certified electrical professionals fulfilling the requirements set in *Electrical Safety Act 1135/2016* and according to standard *SFS6002 Safety at Electrical Work*.

### 2.2 Orientation & Awareness

Every employee must undergo a site specific Safety Policy Orientation [*insert link*] before starting with the work. The orientation is built up from eg. employees obligations, compliance with legislation and site rules, corporate level EHS policies and programs, high risk and hazardous tasks accentuated, permit process and RAMS (Risk Assessment & Method Statement), LMRA

(Last Minute Risk Assessment) & other practices. The site specific orientation is built up respective to the *Occupational Safety and Health Act 738/2002* section 14.

Supervisors get an additional Supervisor Safety Orientation [*insert link*] on their safety related legitimate responsibilities.

Awareness of common and site-specific EHS factors is kept up-to-date with tool box talks, management announcements, daily coordination and LMRAs. The elevation of awareness focuses mainly on topical subjects but also regularly emphasizes eg. the importance of compliance, hazard identification and risk assessment, operational controls, training methods, vigilance, reporting and lessons learned.

### 2.3 Training & reinforcement

Employee training plans are set up individually according to occupational and personal needs. For all workers though the site specific orientation, occupational safety card and client security training are mandatory. Reinforcement of the contents of training is managed by constant and effective communication through eg. tool box talks workshops, mock-ups, management announcements and refreshing training [*insert link*]. The level of engagement of the employees is raised and maintained through rewarding practises.

## 3. Labour protection action plan

### 3.1 Distinctive features of a common workplace

Common workplaces, where employees from several different employers work together and where the spheres of influence of their work are overlapping one another, can create significant risks eg. due to more complex coordination of works and redundant boundaries of task related hazardous zones. This results in liability for the safety and health of also other contractors employees.

Trade contractor exercising primary authority in a common workplace has augmented occupational safety and health related responsibilities. Main contractor has the responsibility to notify other contractors about workplace specific risks and safety regulations as well as eg. common fire protection and emergency response issues. Overall responsibility of the site-wide entity of safety arrangements and of their coordination is commonly in the hands of the Client.

All contractors working for and under Fiber Highway are obliged to follow the principles and procedures detailed in this EHS Management Plan and practices and rules described in the Safety Handbook [*insert link*] and Code of Conduct [*insert link*].

### 3.2 Employers obligations

The employer is obliged to establish an Occupational Capability and Wellness Plan [*insert link*] to reduce absences due to illness and risks of incapacity for work and to maintain and develop the employees ability to work and function respective to the *Occupational Safety and Health Act 738/2002* section 9. The plan has to cover the development needs of the working conditions and the effects of different factors of the work environment.

The employer must also have a dedicated Labour Protection Action Plan [*insert link*] which must encompass the influences of technology, organization of work, work conditions, social

relationships and work environment to the physical and mental health of the employees. This can be covered by allocating procedures and tools, which the work communities can use to strive for the self-defined tangible objectives. Fiber Highway leans on egalitarian approach, management development, effective means of communication and cooperation with occupational health care, labour market organizations and industrial safety authorities.

The on-site management of Fiber Highway constantly reviews and updates the labour protection action plan in collaboration with the representatives of the employees to suit the changing work environments and needs of the employees according to the *Occupational Safety and Health Act 738/2002* section 17 (chapter 3). Regular Safety Committee meetings are held 4 times a year at the minimum, target being every second month though.

### 3.3 Responsibilities of employees

The foundation of the responsibilities of the employees is set in the *Occupational Safety and Health Act 738/2002* sections 18 through 22 (chapter 4). It is based on the comprehension of the employers right to direct and the employees duty of loyalty. The corporate management and supervision have the right to distribute and prioritize tasks, plan and schedule works and if needed, intervene in the actions of the employees. The employees must understand the meaning and purpose of the leadership and comply with the instructions and commands of their superiors. They also must refrain from all actions harmful to the employer.

Counterbalancing to the compliance with instructions of the employer, the employees have the right to refrain from any work, which they consider dangerous or harmful to themselves or to other employees in their sphere of influence. When resorted to this right, it must immediately be informed to the employer and to the elected safety delegate. When the hazard or the risk has been removed by the employer, the employee is responsible to return to his / her duties as soon as reasonably possible.

### 3.4 Cooperation on labour protection

The labour protection action plan and any changes to it must always be discussed and considered in the occupational safety collaboration body of Fiber Highway in cooperation with the representatives of the employer and the employees before implementation. Cooperation on labour protection also consists of other united actions such as:

#### 3.4.1 Site Safety Walkdown with the Safety Delegate

Weekly Site Safety Walkdowns are conducted together with the representatives of the employer and the employees. Usually this is done by the EHS Manager together with the Safety Delegate of the employees.

#### 3.4.2 Safety Committee Meetings

In addition to the issues concerning the labour protection action plan, safety related policies and other subjects resonating with the occupational safety of the personnel are dealt with by the Safety Committee. Three quarters of the Safety Committee represent the employees and one quarter the employer. Additionally, the EHS Manager and the Safety Delegate are permanent members of the Safety Committee.

## 4. Loss Prevention

Total management of quality, environmental sustainability and occupational safety and health play huge roles in the general loss prevention. Personal injuries are just a fraction of the total loss stemming from incidents. Nevertheless occupational safety and health is involved (as a whole) in a major cost area concerning and contributing to the existence of the corporation.

Incidents are almost always a sum of many factors, starting with deviations that are either initializing or enabling an event that has a hazardous potential. But deviations alone seldom result in incidents, usually there is at least one failure or human error in operations or systems after the first deviation, that is initializing or enabling the hazardous potential. Therefore risk assessment and control procedures must be implemented in all phases and stages of works.

Risk Assessment and control thereof related to the works carried out belonging to the scope of Fiber Highway must always be done prior to the commencement of the works. Method statements and standard operating procedures must be under continuous review and updated whenever necessary, minimum frequency being quarterly.

## 5. Incident Management

Incidents are considered significant potential events (SPE) or significant events (SE) and they are always reported *[insert link]*, recorded *[insert link]* and in most serious cases root cause -analyzed *[insert link]* appropriately. Preliminary reporting must always be done immediately after occurrence or awareness of an incident and the information must be shared with the Client within any time frames given in *[refer to the Client / site specifications if applicable]*. Incident escalation flowchart is described in the Safety Handbook *[insert link]*.

The Fiber Highway EHS Manager is responsible for the evaluation, recordkeeping and retention of all incidents and for the planning and follow-up of corrective and preventive actions. Main responsibility of reporting incidents to the Client and if needed, to the authorities and insurance company, is also assigned to the FH EHS Manager. Classification and criterias for recording and reporting incidents follow the Clients *[refer to the Client / site specifications if applicable]*, the Finnish *Workers' Compensation Act 459/2015* and the Fiber Highway Incident Reporting and Escalation Flowchart *[insert link]*.

Also cases involving cancer, chronic irreversible disease, fractured or cracked bones or teeth, or a punctured eardrum must always be recorded according to the Clients Guide *[refer to the Client / site specifications if applicable]* as long as this does not contravene with the Finnish *Act on the Protection of Privacy in Working Life 759/2004*.

### 5.1 Near Miss

A Near Miss is defined as an unplanned event which has the potential to cause, but does not actually result in human injury, environmental or equipment damage, or an interruption to normal operation. All Near Misses must be reported, recorded and investigated. Near Miss investigation reports are utilized for Lessons Learned giving valuable information for future prevention of incidents.

## 5.2 First aid

Recordable first aid includes all self-care actions to prevent or relieve any work related symptoms, such as cleaning wounds, using bandages or Band-Aids, removing splinters, drinking fluids to relieve heat stress and using non-prescription drugs. For record purposes, the use of an AED or the performance of CPR are recordable as medical treatments. Detailed classification to be looked up from the Clients *[refer to the Client / site specifications if applicable]*.

First aid preparedness is managed in Fiber Highway according to the requirements described in the *Occupational Safety and Health Act 738/2002* section 46. First aid is arranged as necessitated according to the number of personnel, nature of work and working conditions. Appropriate first aid equipment is available in convenient and clearly marked locations in all workplaces. Skilled personnel are appointed for first aid, fire protection and rescue measures. Number of appointed skilled personnel depends on the total number of workers.

## 5.3 Medical treatment

Mainly cases, where the support of the occupational health care, external emergency service or other licenced health care practitioner is needed (eg. closing a wound with sutures, staples or glue, vaccinations and physical therapy), are considered medical treatment. Detailed classification to be looked up from the Clients *[refer to the Client / site specifications if applicable]*.

In cases where medical treatment is needed, the personnel has been advised to contact either the occupational health care *[Service Provider, address]*, or in serious cases the emergency response centre, either directly or through clients security services *[refer to the Client / site specifications if applicable]*, depending on the pressing nature of the matter. Medical treatment cases are reported, registered and investigated as any other incidents.

## 5.4 Lost time incidents (LTI)

All lost time incidents must always be appropriately recorded and investigated, starting immediately with one day off from work. Investigation is done using the root cause analysis methodology. Statistics are compiled on a monthly and biannual basis.

Root cause analysis of a LTI is also used in Lessons Learned with an eye on future prevention. Serious LTIs must also be informed to the Regional State Administrative Agency according to *Act on Occupational Safety and Health Enforcement and Cooperation on Occupational Safety and Health at Workplaces 44/2006* section 46.

## 5.5 Environmental incidents

Environmental incidents are appropriately recorded and investigated. Identification of the consequences and decision on necessary measures are done by the EHS Manager, and if needed, together with the Project Lead and the Back-office Management. Investigation reports will be used in Lessons Learned with an eye on future prevention. Reporting is done according to the Fiber Highway Incident Reporting and Escalation Flowchart *[insert link]*.

## 5.6 Property damages & security violations

Property damages and security violations are handled together with the Client according to *[refer to the Client / site specifications if applicable]*. Incidents are always immediately reported to Fiber Highway Project Management and a self-reporting form is filled in and addressed to the client (see Fiber Highway Incident Reporting and Escalation Flowchart *[insert link]*).

## 5.7 Lessons learned & Closed Loop Learning

In lieu of what generally used to be the practice with lessons learned, the prevailing practice by Fiber Highway is an on-going effort throughout the complete life cycle of the project. Failures as well as successes in projects are worth learning from. If these important lessons are not utilized, mistakes could be repeated and good processes and practices might be left unimplemented.

In LL documentation free format is used and different kinds of media and practices are allowed to promote and encourage imagination in order to get innovative and reformative solutions.

Closed Loop Learning process ensures the implementation of Lessons Learned, preventing the LL from becoming just another observation. The CLL process develops the LL into an applicable solution which is institutionalized as a common practice.

## 5.8 Root cause analysis

Fiber Highway uses root cause analysis (RCA *[insert link]*) and RCA Flowchart *[insert link]* for a systematic identification of problems and deviations and for attaining a suitable approach for response. The objective of a RCA is getting different perspectives of the incident by eg. interviewing all parties concerned in the matter. The RCA reports are orderly registered *[insert link]* and communicated throughout the requisite personnel.

# 6. Operational Control

## 6.1 Standard Operating Procedures

Operational controls are implemented in the standard operating procedures (method statements) in forms of elimination or substitution of methods with risks, technical controls and collective or personal protective equipment. Method Statements are reviewed regularly, quarterly at the minimum, but always in connection with launching new corrective actions.

## 6.2 Job Hazard analysis, Hazard Identification & Risk Assessment

Job Hazard Analysis must be carried out before the commencement of every major activity or phase of the project to identify the job specific hazards at the specific point in time. JHA must contain work descriptions, responsibility assignments, applicable regulatory references and methods for prevention and control of identified hazards.

Standard operating procedures must be analysed for their existing risks and control measures must be kept up-to-date taking into account eg. the development of technology and other available means as stipulated in the *Occupational Safety and Health Act 738/2002* section 8. Hazard Identification and Risk Assessment must be carried out interrelated with every review and

revision update of all standard and specific method statements and be based on all information available at any one time of review or revision update. The method for hazard identification and risk assessment used by Fiber Highway Finland Oy is conform to SFS-ISO 31000:2018.

### 6.3 Corrective & Preventive actions

Corrective & Preventive Actions target is to result in positive changes in the Operating Procedures and EHSQ Management Systems. Corrective actions are taken after deviations and non-conformances to eliminate the causes that led to the undesirable situation. Preventive actions are targeted to future similar operations as a response to the identification of potential sources of deviations and non-conformities. Root cause analysis and lessons learned practices are important for establishing the aforementioned actions successfully. After implementation all actions are evaluated to determine their appropriateness and effectiveness.

## 7. Medical coverage

### 7.1 Occupational Health Care

The service provider of Fiber Highways occupational health care (OHC) is [Service provider, address].

The occupational health care action plan has been made for a period [time frame] and it will be presented to the client upon request.

### 7.2 Return to work program

Return to work and early stage endorsement program has been made in cooperation with the OHC according to the Fiber Highway rehabilitation policy and can be presented to the client upon request.

### 7.3 Substance abuse, zero tolerance -policy (fit for duty)

Fiber Highway perceives the fact that substance abuse (alcohol, drugs) is an impairment to the employees capability to a safe work performance. FH takes seriously its responsibility to protect its employees, the work community and the operational environment from hazards inflicted by substance abuse on any work location and during any work performance.

Any verified non-compliance with the zero-tolerance policy is subject to disciplinary actions as outlined in this EHS Management Plan and in the Code of Conduct [insert link] and Safety Handbook [insert link].

Repeating violations of the zero tolerance -policy leads to referral to treatment (welfare for intoxicant abusers) to the OHC service provider as stipulated in the Occupational Health Care Act 1383/2001 section 11. The Fiber Highway substance abuse prevention and testing program is subject to privacy protection and will be presented to the client upon request.



## 8. Specific EHS policies

### 8.1 Safety related work permits & permit-to-work

Different stages of work and operation might require a job done, which is administered with an EHS work permit procedure. Most common tasks requiring an EHS work permit are hot works, confined space works and excavation works.

In order to coordinate the construction and maintenance related works that might have an impact on any client's equipment or service, all performances in the project need a permit to work. Detailed information on the process can be found in *[refer to the Client / site specifications if applicable]*. Information is also included in the Safety Handbook *[insert link]*.

### 8.2 Dust management plan

In general the ICT work environments are very orderly and clean. In normal conditions there's no need for a specific dust management plan. To maintain the high cleanliness level, all plants coming from outside of the site are thoroughly checked for cleanliness and sent back to the rental company if needed. Possibly dusty works (eg. breaking of fire compartments) are coordinated with the Client *[refer to the Client / site specifications if applicable]* and a written task specific dust management plan will be done if applicable / necessary.

### 8.3 Electrical safety

Fiber Highway does not conduct electrical works, but if the fiber works should be located in the vicinity of electrical installations, dead working methods according to SFS6002 shall be applied. In case LOTO -procedure must be applied, isolation must be done by an electrically skilled person in cooperation with the Client's personnel according to the *[refer to the Client / site specifications if applicable]*. Information is also included in the Safety Handbook *[insert link]*. When electrical works are being contracted out, compliance with the Contractor Liability Act and Finnish electrical safety related legislation and standards must be required and verified.

### 8.4 Working at & rescue from heights

Most works at heights are related to works with mobile elevated working platforms (MEWPs). In telescopic or articulating jib lifts safety harnesses must be used (according to *Government Decree on the Safe Use and Inspection of Work Equipment 403/2008* section 25). Mainly the works at heights are carried out in cramped conditions (eg. next to and between fiber racks) and the possibility of falling off the lift is only incremental. Nevertheless all situations are evaluated case by case and all necessary protections against falling are taken into use, though considering their effectiveness and inconvenience to the task at hand (-> RAMS / LMRA).

#### 8.4.1 Mobile Elevated Working Platforms (MEWPs)

MEWPs are tested for their functionality on a daily basis, before starting with the works, including the testing of the emergency landing button. In case a rescue operation must be carried out using another MEWP, the rescuer must wear a harness secured with 2 point fixing when moving from one MEWP to the other.

#### 8.4.2 Ladders

Using any kind of ladders, e.g. A-frame, hop-up podium or uniform ladders is not allowed without pre-approval of the task specific Risk assessment (RAMS) by Fiber Highway's EHS Management.

#### 8.4.3 Scaffolds

Scaffolds are generally the safest way of working at heights. In some sites the possibilities for building scaffolds is limited due to lack of space and the scope of works of Fiber Highway is relatively quickly moving from one place to another. Therefore the use of scaffolds very rarely suits the works. Works at height are usually done using MEWPs.

If scaffoldings are to be used for some scope of works, scaffolds will be ordered from a professional scaffolding company complying with the *Government Decree on the Safe Use and Inspection of Work Equipment 403/2008* (chapters 27-29) including building and modification works and initial and weekly inspections.

### 8.5 Fire protection

Incipient stage fire fighting equipment in the site buildings and other site facilities is under the governance of the Client.

The responsibility of Fiber Highway in terms of fire protection is limited to its operational measures. This covers eg. minimizing the amount of combustible material brought to workplaces and avoiding work methods that create heat or sparks (=hot works). If hot works must be carried out, fire protection measures according to SFS 5900 must be implemented. Hot works also require a valid hot work permit granted by the client. Minimization of fire load is easiest done by practicing continuous housekeeping and waste management of excellent level.

### 8.6 Hazard communication

All observed unsafe situations, near misses, accidents and other incidents are communicated throughout all levels of personnel on the work / construction site. Also root cause analysis and lessons learned from project [project name] and other projects are communicated.

Open discussion is an encouragement and example to the personnel to honest communication and sharing of information. Hazard communication must be kept simple to ensure a good understanding.

Written safety communication is often necessary due to the technicality and complexity of the safety message and due to legal requirements of documentation. Practical proven means of communication are eg. labels and signs, posters, safety related reports and bulletin boards, toolbox talks, briefings and safety committee discussions (documented in the MoM).

#### 8.6.1 Multilingual audiences

Hazard communication is always done at least in Finnish and English. Also other languages can be considered an option if necessary. Visuality of the message is crucial when communicating with a multicultural audience and it raises the memorableness of the message. It usually also helps to deliver the thought-provoking sense of the message. Statistics and examples from real occupational life put the message into specific terms.

## 8.7 Industrial vehicles & material handling equipment

Mainly all logistical tasks are outsourced but regardless of the operator, Fiber Highway expects long experience and good references (competence proved through training by recognized body) in the use of industrial vehicles and material handling equipment. Personnel in logistical roles must also have a good understanding of and sincere respect to the site traffic arrangements and rules. Ground conditions must be assessed in the operating areas of industrial vehicles and material handling equipment.

Industrial vehicles and material handling equipment must be kept in good condition and inspected regularly according to the *Government Decree on the Safe Use and Inspection of Work Equipment 403/2008* chapter 5 (sections 32 to 38).

## 8.8 Housekeeping (Lean 5S principles)

Lean management principles originating from Toyota mode of operation belong nowadays to the most widespread management philosophies and they are compatible with all operations in every line of business. Fiber Highway is adopting these philosophies into its housekeeping principles.

- Sort (Seiri) - material and work equipment in drop-off areas are sorted, everything unnecessary is removed.
- Set in order (Seiton) - everything has its place in the drop-off area and everyone knows where everything belongs to.
- Shine (Seiso) - drop-off areas are maintained clean and orderly.
- Standardize (Seiketsu) - the condition reached through implementing the first 3 S's is standardized.
- Sustain (Shitsuke) - the good condition is maintained through continuing actions and follow-up.



## 8.9 Sanitation

Site welfare facilities must be arranged to Fiber Highway and subcontractor / business partner personnel according to stipulated requirements in *Occupational Safety and Health Act 738/2002* sections 32 through 40 in chapter "Provisions on the structures of the workplace and the working environment" and in *Government Degree on Safety and Health Requirements of Workplaces 577/2003*. Cleaning of the facilities must be provided so that no risk is caused to the employees' safety and health. Airborne impurities must be prevented by appropriate ventilation and if necessary, by isolation.

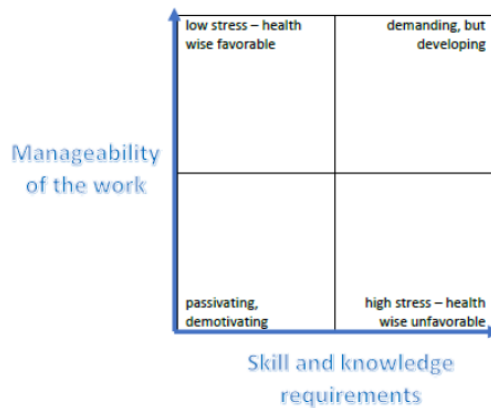
### 8.10 Employee comfort & job satisfaction

Employee comfort and job satisfaction are fundamental elements to be taken care of when striving for productivity and quality and through those for an advantage in core business. It is also the legal responsibility of the employer to endeavor to ascertain the work related psychosocial stress factors (*Occupational Safety and Health Act 738/2002 section 25*).

Primarily issues related to job satisfaction and / or psychosocial stress factors are dealt with between the supervisor and the employee eg. in performance evaluations and development discussions. But the general functionality of the work community plays a big role in the employee comfort and job satisfaction. To develop the functionality of its work community Fiber Highway invariably prohibits any kind of harassment, indiscreet conduct and discrimination. Support of superiors and proper flow of information contribute to the social functionality of the work community and are core values of Fiber Highway.

Evaluation of occupational psychosocial stress factors *[insert link]* is carried out in the work community semiannually.

Stress, whether it is physical or psychological, is known to interrelate with the incidence of certain diseases, especially with depression, diabetes and cardiovascular diseases. Stress is also known to be contagious because humans are prone to imitate one another and to empathize with one another's moods and feelings. Therefore stress management is very important also on a corporate level.



Being able to master the tasks and control the workload is essential to reduce the amount of (negative) stress caused by work. On the other hand if the work tasks are undemanding skill wise and if the worker has no control over them, they tend to passivate and demotivate the workers. Finding the right (individual) balance is the key to development and job satisfaction and this is the main target in the development discussions in Fiber Highway.

## 8.11 Personal Protective Equipment (PPE)

Mandatory 5-point Personal Protective Equipment consists of:

1. head protection (helmet conform to SFS-EN 397:2013 fastened with a 4-point attached chin strap).
2. high visibility clothing (minimum a vest conform to SFS-EN ISO 20471:2013)
3. hand and arm protection (safety gloves conform to SFS-EN 388:2016+A1:2018 with minimum protective characteristics of 4343)
4. light eye protection (conform to SFS-EN 166:2002 class 1).
5. foot protection (safety footwear conform to SFS-EN ISO 20345/AC:2013 category S3)

If for some reason (medical, religious etc.) a person can't wear head protection appropriately, the person should be assigned to tasks in which the head protection is not mandatory or, in sporadic cases, work without wearing the head protection must be covered in Risk Assessment & Method Statement (RAMS) and Last Minute Risk Assessment (LMRA).

Persons who need prescription spectacles must be equipped with prescription safety glasses that conform to the standard or, if the need for safety glasses is minimal, cover-all safety glasses.

All PPE must be CE marked to ensure the conformity to the applicable standards. They also need to be suitable for the purpose intended according to the *Occupational Safety and Health Act 738/2002* section 15. All PPE must be compatible when used simultaneously (eg. antistatic workwear and other ATEX approved and zone classified equipment for works in explosive atmospheres).

All PPE must be visually inspected before use and immediately replaced if damaged. They must be used, stored and cared for according to the instructions of the manufacturer.

Any deviations from mandatory 5-point PPE practices must be based on a specific risk assessment and separately agreed with the EHS Manager or the occupational safety and health collaborative body of Fiber Highway Finland Oy. Furthermore, some tasks may require additional tasks specific PPE, such as safety sleeves and fire resistant / antistatic clothing.

When using hop up platforms on a MEWP safety harness has to be worn with 2-point fixing, generally the shock absorber MUST BE bypassed if the fixing points can't be set high enough to prevent the person from falling down to floor level. Whenever the use of a hop up platform is necessary, a H&S review of the work area / target must be carried out.

## 8.12 Control of Substances Hazardous to Health (COSHH)

The management of hazardous substances is based on the *Government Decree on Chemical Agents at Work 715/2001* although the Fiber Highway scope of work does not include any excessive use of chemical agents or hazardous substances.

Manufacturer's material Safety Data Sheet (SDS) is the basis for EHS risk assessment for the storage, transport, use and disposal of any hazardous material. The SDS shall be supplied in an official language of the Member State where the substance or mixture is placed on the market (REACH [Article 31](#)).

Any use of COSHH classified substances must be pre-approved by the client [*refer to Client specific procedure if applicable*] and the handling thereof must be done in compliance with the clients [*refer to Client specific procedure if applicable*].

## 9. Emergency & spill response plan

The Fiber Highway personnel are not trained to respond to emergency situations such as fighting fires greater than small incipient ones or dealing with emergency situations beyond first aid. In emergency situations the Fiber Highway personnel mainly respond by managing evacuation and obtaining information, summoning external emergency services and then liaising with them in coordinating response in cooperation with the external Emergency Response Center. Employee actions in an emergency situation follow the Clients *[refer to Client specific procedure if applicable]* and the Fiber Highway Emergency Response Plan *[insert link]*.

### 9.1 First Aid -personnel

Taking into consideration the work environment, the nature of the work, shift / team division system in use and the total amount of personnel on site, a sufficient number of employees must be First Aid -trained by the employer. There must also be at least one FA -trained employee in every team of operators.

First Aid -trained personnel of Fiber Highway and its business partners (stand *[month, year]*):

Name	Position	Cert. expiry date

## 9.2 Defibrillators & First Aid -kits

Defibrillators with voice control and FA -kits with plasters and bandages are available in all DCs and office / welfare buildings. The awareness of emergency exit ways and the locations of defibrillators and FA -kits is to be checked daily in LMRAs. Training for the use of defibrillators is a part of the FA-training and additionally a refresher training is held for the whole personnel yearly.

## 9.3 Fire Emergency Procedure

The Fiber Highway personnel have been trained only for incipient stage fire extinguishing measures. Dedicated persons have also a valid and up-to-date Hot Work training for understanding the significance of the preventive measures over the response.

## 9.4 Severe weather planning

The Finnish Climate does not pose any compelling reason for severe weather planning. In exceptional cases the Client's *[refer to Client specific procedure if applicable]* and the Fiber Highway Emergency Response Plan *[insert link]* can be followed for evacuation into emergency shelter.

## 9.5 Evacuation procedure

In cases of evacuation (eg. fire, bomb threat or other collective menace) the Client's *[refer to Client specific procedure if applicable]* and the Fiber Highway Emergency Response Plan *[insert link]* will be followed.

## 9.6 Hazardous substances spill prevention

When working with MEWP or in other tasks in which the risk of leaking or spilling of hazardous substances is present, spill kits must be available within reach in the working areas. In an event of major environmental impact (usually not the case in Fiber Highways' own activities but if witnessed or been in the area of influence) the Client's *[refer to Client specific procedure if applicable]*, the Fiber Highway Emergency Response Plan *[insert link]* and the Fiber Highway Incident Reporting and Escalation Flowchart *[insert link]* must be followed.

## 9.7 Emergency drills

Fiber Highway arranges emergency drills for refreshing the skills to act in an emergency situation, e.g. incipient stage fire extinguishing rehearsals and CPR & emergency first aid training on a yearly basis. Follow up of the certification training and the rehearsals / emergency drills is managed with the Training Matrix *[insert link]*. Site emergency drills (e.g. evacuation) can also be carried out by the Client and in such situations the *[refer to Client specific procedure if applicable]* and the Fiber Highway Emergency Response Plan *[insert link]* must always be followed.

## 10. Safety handbook

Detailed and utilitarian information on specific EHS policies, such as personal protective equipment, specific safety legislation & site rules and methods & rules for storage, transport, use and disposal of hazardous substances are described in the Safety Handbook *[insert link]*. Descriptions of methods and tools for hazard identification and control are also included in the Safety Handbook.

## 11. Communication

### 11.1 EHS Meetings

Meetings dedicated to EHS topics are held on a regular basis with the client, personnel, subcontractors & business partners management and Fiber Highway on-site management internally. Scheduling of the meetings is dependent on the timely necessity and availability of the required attendees. EHS Meeting with the clients EHS compliance representatives is held once a week at the minimum.

#### 11.1.1 Client Weekly EHS Meeting

In the Client Weekly EHS Meeting the topical EHS issues, such as recent incidents and other safety concerns, action plans including corrective and preventive actions and new or updated procedures are discussed and addressed. The Client is entitled to alter the frequency and the scheduling of the agreed meetings.

#### 11.1.2 FH Management internal Meeting

Topical EHS issues are a part of the Fiber Highway internal Management Meeting on a weekly basis, where eg. client's demands and improvement suggestions from the personnel and the occupational cooperative body of FH are discussed and decided on.

#### 11.1.3 Subcontractor EHS Meeting

EHS Meetings with the supervision from subcontractors and business partners are held as seen necessary, depending eg. on the number of FH external personnel on site and the amount and scale of works that are being carried out by the external workforce. Employees of business partners working in the direct supervision of FH are included in the safety committee, resulting in the superfluousness of the subcontractor meeting when no scopes of the project are being outsourced.

#### 11.1.2 Safety Committee Meetings

Permanent members of the safety committee are the EHS Manager and the Safety Delegate. Additionally, approx. 5-10 % representation of the operators is appointed by the on-site management preliminary based on volunteering. The frequency of the meetings is founded on the necessity and amount of open issues minimum frequency being 3 times a year.



## 11.2 Daily Activity Briefings

Activity briefings with the whole personnel (subcontractors & business partners included) are held every day first thing in the morning. The focus of the activity briefings is on coordination, safety and management of variables affecting the daily works, if any.

## 11.3 EHS Promotion Program

The Fiber Highway EHS Promotion Program is designed to encourage and motivate the employees to attend to the occupational safety of the company. Project management and supervisor are giving out "green cards" for all good safety related actions of the employees. Every month a winner will be elected among the green card receivers and a small price will be handed out.

# 12. Auditing

## 12.1 Periodic audits

EHS related internal personnel audits are held according to distinguished necessity, usually once a year on average.

## 12.2 Audits by management

Fiber Highway back-office management can carry out audits targeted on the on-site management without prior notification. Audits are done as seen necessary by the back-office management without any defined minimum or average frequency.

## 12.3 Auditing subcontractors & business partners

Subcontractors and business partners of Fiber Highway are audited on their EHS compliance and commitment on a yearly basis at the minimum. Objectives and particulars of the audits are company-specific and / or alternating in relation to the timely topicalities.

# 13. Reporting

Modern computing technology yields great advantages for reporting based on data-analysis, but essential to its effective utilization is collecting the right data in the right time from the right sector of the organization. In this era of "Big Data" quality must come before quantity.

## 13.1 Reporting tool

An on-line tool *[insert link]* has been launched for all personnel for immediate reporting of all kinds of incidents and hazardous situations and actions

### 13.2 Anonymous reporting

Group discipline and pressure often creates an atmosphere, where observed safety and security violations are not being reported by the employees to the management. Management can't intervene if they are not aware of the problem. The possibility for anonymous reporting is a valuable tool to get more insight on happenings amongst the employees. But also here it must be emphasized that quality must come before quantity.

## 14. Recordkeeping & Statistics

### 14.1 Legal References for Recordkeeping

All sorts of recordkeeping containing any personal data is subject to the *Regulation 2016/679 of the European Parliament and of the Council on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation)*, the so called GDPR regulation and its implementation in the Finnish national legislation, *Data Protection Act 1050/2018*. Additionally, recordkeeping in terms of a labour relation is subject to *Act on the Protection of Privacy in Working Life 759/2004*.

To demonstrate compliance with the aforementioned legislation, internal policies and measures must be implemented to protect personal data by default. Where-ever possible and appropriate, collected data should be pseudonymised as soon as possible and the functions of collecting and processing the data should be kept transparent to the personnel and Data Protection Board.

### 14.2 Records and Drawn Statistics

Records containing any data not pseudonymised subject to the data protection legislation are kept strictly unavailable for all and any external unwarranted parties. Statistics meant for public release are kept completely free of all data subject to the data protection legislation.

Public statistics will be drawn solely from information valuable for the development of occupational safety and health on a weekly, monthly, semiannual and yearly basis. These statistics may include (but might not be limited to):

- Lost time incidents
- Days lost due to accidents
- Frequency & severity rates
- Types of accidents and incidents
- EHS related operational activities

## 15. Subcontractor & business partner compliance & assurance

### 15.1 EHS Management Plan

Subcontractors and business partners working for or under the supervision of Fiber Highway, must provide an EHS Management Plan for review and approval prior to commencement of the work on site. The Fiber Highway EHS Management Plan is given out as reference for expectations regarding the content.

### 15.2 Readiness review

During Kick-off Meeting with the subcontractor or business partner their readiness for commencement with works will be reviewed. In addition to the EHS Management Plan, the preparedness in specific safety and security related issues, such as employee orientation, incident investigation process and data security will be examined.

### 15.3 Coordination

Personnel of the subcontractors and business partners are obliged to join the Fiber Highway Daily Activity Briefings every morning to coordinate planned work tasks.

### 15.4 Auditing

Referring to section 11.3 subcontractor and business partner audits are carried out once a year at the minimum.

### 15.5 Act on the Contractor's Obligations and Liability when Work is Contracted Out 1233/2006

The Act on the Contractor's Obligations and Liability when Work is Contracted Out, also referred to as the Contractor's Liability Act defines the legal obligations throughout the complete contracting chain. Clients in the contracting chain are obliged to trace reliably the register entries into the preliminary tax withholding register, employer register and value added tax register. Clients must also claim an extract from the trade register, clearance on tax arrears, certificates on the employees pension insurances and assessments on the applicable collective agreement and occupational health care agreement. Period of validity for the aforementioned assessments is 3 months.

Each subcontractor and business partner must comply with these requirements before a contract with Fiber Highway can be signed and become valid.

## 16. Implementation and monitoring

After common discussion and review of this EHS Management Plan with the employee representatives in the safety committee meeting, the implementation of the plan will be done step by step on various occasions.

### 16.1 Personnel orientation

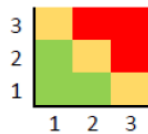
Interrelated with the implementation of every part of this EHS Management Plan a documented employee orientation will be carried out. Transition periods are agreed on in a Safety Committee -meeting according to determined necessities.

### 16.2 Surveillance & tracing

Compliance with the introduced policies and practices will be monitored through regular site inspections and the effectiveness of launched action plans will be traced and monitored through recordkeeping, reports and statistics in heterogeneous intervals.

### 16.3 Disciplinary policy

When assessing the measures interconnected to the disciplinary policy [*insert link*], the concept of intent and possible consequences must be evaluated. Deliberate and serious foul play and actions against the rules in critical cases can, and in repeating cases eventually will, lead up to permanent dismissal from site. Preliminary to disciplinary actions every offender will be reserved the chance to discuss the case through in the presence of the elected Safety Delegate.



- 1 = unintended / moderate
- 2 = negligent / average
- 3 = deliberate / serious

# Supervisor Safety Orientation



## Leading by example



- ★ A true leader leads by personal example, not by force.
- ★ When you lead by example, you create an image of what can be possible and you make it easy for others to follow you.
- ★ Safety starts with attitude and behavior and when leading by example you can influence the attitude and behavior of others.
- ★ Get involved and inspire others. Listen to your team but respect the chain of command. Resolve conflicts. Value your team members.

# The Criminal Code of Finland



★ Chapter 47 - Employment offences (578/1995)

★ Section 1 - Work safety offence (397/2012)

An employer, or a representative thereof, who intentionally or negligently

- violates work safety regulations, or
- causes a defect or fault that is contrary to work safety regulations or makes possible the continuation of a situation contrary to work safety regulations by neglecting to monitor compliance with them in work that he or she supervises, or by neglecting to provide for the financial, organisational or other prerequisites for work safety

shall be sentenced for a work safety offence to a fine or to imprisonment for at most one year



## Safety Responsibilities

- ★ Supervisor must ensure the compliance with rules and regulations within the working team.
- ★ Supervisor is held responsible for the consequences of non-compliances.
- ★ Supervisor is from his own part and aspect responsible for the daily Last Minute Risk Assessment of the tasks.
- ★ Supervisor is responsible for inspecting the conditions of the work target and environment (part of the Last Minute Risk Assessment).



## Safety Responsibilities

- ★ Supervisors are responsible for the realization of site and task specific orientations for their team members, including guidance on the correct choice and use of tools and PPE.
- ★ Despite the occasional immorenateness, the Finnish case law related to occupational accidents tends to hold the supervisor accountable for the occupational safety, regardless of how wide-ranging the assignment of the individual supervisor is.



## Safety Responsibilities

- ★ The accountability of the supervisor is based on their duty to inspect and authority to correct and direct the employees.
- ★ Supervisors are in the best position to control everything from safe working methods to task and work environment specific hazards. They have the best possibility to respond to dangerous situations before they end up in occupational accidents or other incidents.



## Safety Responsibilities - case law

- ★ Flooring works were ongoing on a second floor in an office building when an 1½-year old boy fell down to first floor due to missing guarding rails. There was also no signages used to point out the “under construction” status of the second floor. No written fall protection plan was made. The boy was seriously injured. Contractors project manager got 60 day fines, supervisor 80 day fines and an external safety coordinator got 25 day fines. The fine composed on a corporation was 25.000 € for the contractor. Defendants were sentenced liable for damages for pain and suffering in total worth more than 32.000 € (KO 1415:2017).



## Safety Responsibilities - insurance case

- ★ Worker “A” suffered from a faint brain damage as a consequence of an electric shock at work. A few months after the accident the damages were perceived as worse when neuropsychological symptoms appeared. Insurance company refused to compensate costs arising from those later appeared neuropsychological symptoms. “A” suffers from a serious brain damage but does not get full compensation for critical treatments. It’s not always easy to prove the existence of a medical causality and therefore too often the victims are left without compensation. (VakO 2269:2012.)





## Safety Responsibilities - moral liability

- ★ Medical causality must also be proven to stem from activities related to normal work. This definition rules out e.g. actions that are known to be against regulations and workplace rules. If you as a supervisor neglect your responsibilities and accept dangerous working methods, you could be charged for health and safety violation and your worker might get serious financial and health-related troubles without support from insurance. And not even your employer does have a “get-out-of-jail-free” -card in case of a serious occupational accident.



## Develop & Communicate

- ★ Supervisors must participate in the development and improvement of the company EHS management system. Naturally they can't do everything by themselves, but again, they are in the best position to initiate, monitor and improve corrective and preventive actions.
- ★ Supervisors must communicate all safety issues to their teams, from basics to ambitions and from means and practices to expected results:
  - Explain the reasons behind the safety regulations, be demonstrative!
  - Be clear on the expectations, emphasize the benefits!



## Train & Refresh

- ★ As a supervisor you are responsible for making sure that all your workers are sufficiently trained for the tasks being performed. Consider the following trainings at the minimum:
  - Task specific orientation training (PPE, methods, tools, equipment)
  - Training for works in confined spaces
  - Hot work training
  - First aid, incipient stage fire extinguishing & electrical safety training
- ★ DON'T FORGET REFRESHING TRAININGS!



## Empower & Encourage



- ★ If you want to accomplish an outstanding EHS performance within your team you must empower your team members to improve practicalities and to take immediate action to correct non-conformances.
- ★ Empowering alone rarely does the trick, usually, at least in the beginning of the change process, it also needs encouragement to make the team members to change their ways.
- ★ With ongoing encouragement you can also maintain your team members involvement and engagement.



## Observe & Report



- ★ Observation skills are essential for a supervisor to be able to intervene in and react to different kinds of situations.
- ★ Observations should be focused on a wide scale preferably to all aspects of work: work environment, working habits, individual skills, risk taking, condition of equipment, tools and materials.
- ★ Even minor non-conformances and / or good practices observed should be recorded and reported appropriately for the purpose of lessons learned.



## Acknowledge & Reward



- ★ Give credit for good efforts to those who rightfully deserve it. Never try to polish your own facade by taking the credit of one of your team members to yourself. This will only end up in a disappointment, not only to your team member but also to you through demotivation of your team.
- ★ Rewards should not be the main reason for you and your team to do the right thing, but let's be honest here, they definitely help to keep up the motivation. Just make sure that the rewards don't become prizes that are reached for as individuals encouraging your team to compete against one another.



## Respond & Enforce

*Listen: don't shout.  
Think: don't assume.  
Respond: don't react.*

- ★ Supervisors must learn to deal with a lot of different kinds of situations in everyday work and to take on many different roles in the team play. They must be coaches, strikers, defensemen, goalkeepers, referees, linesmen and headhunters among the spectators, all of them at once. That's not an easy task to handle.
- ★ Supervisors must respond according to the situation and the prevailing role they are playing in it, thoughtless reaction is never a desired outcome in any situation.
- ★ Supervisors must enforce their expectations to their teams continuously.



## Keep record!

- ★ The set of provisions for occupational safety rarely tells you exactly what you must do and how you need to do it. They define objectives and it's up to the company and the individual responsible persons to decide how these objectives are met. But always remember, you must comply... and:
  - If you can't prove your actions - you didn't do anything
  - If you didn't do anything - you are held negligent in the eye of law
  - If you are held negligent - you might be fined, even sentenced to imprisonment in worst case scenario



**KEEP RECORD OF YOUR ACTIONS!**



## Company Policies

- ★ Commitment to promote the occupational safety and health.
- ★ Commitment to prevent ill health, personal injuries and damages to property.
- ★ Importance of contribution - "A chain is no stronger than its weakest link."
- ★ Zero accident / incident -culture.
- ★ Competitive and sustainable advantage through excellence in EHS management.
- ★ Compliance is a prerequisite in everyday work.



## Be a STAR!

- ★ **S**top -check the surroundings & pre-arrangements
- ★ **T**hink -track and assess the risks
- ★ **A**ct -control the risks according to assessment and start the work
- ★ **R**eview -analyze the tasks and the workflow

