

Vastuullisuus tapaturmassa

Tapaustutkimus

Tarja Timonen

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

2018



Tekijä(t) Tarja Timonen	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Vastuullisuus tapaturmassa	Sivu- ja liitesivumäärä 30
<p>Tämän opinnäytetyön aiheena on vastuullisuus työtapaturmassa. Työssä tarkastellaan erästä tapahtunutta työtapaturmaa sekä tapaturmaan mahdollisesti syyllisten tekijöiden vastuullisuutta tapahtuneesta.</p> <p>Työn tavoitteena on vastuullisuuskysymyksen lisäksi tarkastella vastuullisuuden mahdollisia seurauksia sekä löytää työtapaturmien ehkäisemisen hyötyjä.</p> <p>Tietojen oikeellisuuden ja asiallisten johtopäätösten saamiseksi tapaturman vastuullisuuden selvittelyssä on käytetty työelämään liittyvien lakien sekä työoikeuteen ja työsuojeluun liittyvän kirjallisuuden lisäksi virallisten organisaatioiden ja instituutioiden Internet-sivustoja.</p> <p>Tapaustutkimuksen tuloksena yhden henkilön voitiin katsoa olevan suoraan syyllinen tapaturmaan, mutta muiden tekijöiden osuus ei ollut niin selkeää erinäisten seikkojen vuoksi.</p> <p>Johtopäätöksenä todetaan, että työturvallisuuteen liittyvien velvollisuuksien tunteminen mahdollistaa paremmin työtapaturmien ehkäisemisen, ja tieto mahdollisista seurauksista sekä mahdollisista vahingonkorvausvelvollisuuksista saattaisi lisätä motivaatiota turvallisuudesta huolehtimiseen.</p> <p>Työtapaturmien ehkäiseminen hyödyttää kaikkia eli sekä työntekijää että yritystä kuin koko yhteiskuntaakin.</p>	
Asiasanat Työtapaturma, vastuullisuus, terveys, turvallisuus	

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Työtapaturmat Suomessa.....	3
3	Työtapaturmien kustannusvaikutuksia.....	5
4	Työsopimus, työsuhde ja työnantajan oikeuksia.....	7
5	Työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia.....	9
5.1	Työnantajan velvollisuuksia.....	9
5.2	Työntekijän velvollisuuksia.....	10
6	Työturvallisuus – sekä työnantajan että työntekijän velvollisuus.....	11
6.1	Työsuojelu ja työympäristö.....	11
6.2	Työturvallisuus.....	12
6.3	Työterveys.....	13
6.4	Työyhteisötaidot.....	14
6.5	Työhyvinvointi.....	14
7	Työympäristö yrityksessä X Oy.....	16
8	Yrityksen X Oy tiloissa sattunut työtapaturma.....	17
9	Vastuullisuus työtapaturmassa.....	18
9.1	Työnantajan vastuu.....	19
9.2	Suunnittelijan ja rakentajan vastuu.....	20
9.3	Työntekijä A:n vastuu.....	21
9.4	Työntekijä B:n vastuu.....	22
10	Johtopäätökset.....	25

1 Johdanto

Idea opinnäytetyöhön on tullut eräällä työpaikalla sattuneesta työtapaturmasta. Tapahtumahetkellä tapaturmaan syyllisenä pidettiin vain yhden työntekijän väärää toimintaa, mutta myöhemmin asiaa enemmän pohtiessa syitä ja syyllisiä vaikutti olevan enemmänkin. Sen jälkeen kiinnostuksen kohteeksi nousi, kuinka paljon vastuussa kukin tapahtuneesta ehkä oli, ja millaisia seurauksia vastuullisuudesta saattaisi olla. Ajatuksiin nousi myös, voisiko tapahtuneen tutkimisesta tulla sellaisia uusia näkemyksiä tai ideoita, joilla mahdollisesti voisi vaikuttaa tapaturmiin ehkäisevästi.

Lisäksi syy valittuun aiheeseen, vastuullisuuteen tapaturmassa, oli myös se, että tapaturmaa aikoinaan ajatellessaan opinnäytetyöntekijä tajusi, että hänen yli kolmikymmenvuotisen työelämänsä aikana harvassa työpaikassa oli aivan konkreettisesti nostettu esiin työturvallisuuden liittyviä seikkoja puhumattakaan siitä, miten turvallisuuden sekä työtapaturmiin liittyvät vastuut jakautuvat. Niin kauan kuin mitään ei sattunut, ei tarvetta ilmeisesti katsottu olevan.

Opinnäytetyön tarkoitus on ollut löytää vastauksia työtapaturmaan liittyviin vastuullisuuskysymyksiin ja mahdollisesti löytää työturvallisuutta lisääviä motivoivia tekijöitä eli työtapaturmien ehkäisemisestä seuraavia hyötyjä, mutta lisäksi työllä on ollut tarkoitus herättää pohtimaan omaa suhtautumista työterveyteen sekä työturvallisuuteen ja näkemään omien toimintatapojen mahdolliset seuraukset niin omaan kuin muiden työntekemiseen ja turvallisuuden työympäristössä.

Työtapaturmien ehkäiseminen on tärkeää ihmisten terveyden ja turvallisuuden vuoksi myös yrityksen kustannusten hallitsemiseksi, jotta tuottavuus ei kärsisi. Työtapaturmat aiheuttavat henkilövahinkojen lisäksi erilaisia ylimääräisiä kustannusmenoja, joiden syinä voi olla muun muassa

- sairauspoissaolot
- työn uudelleenjärjestäminen
- tuotannon viivästyminen
- kasvaneet vakuutusmaksut
- vahingonkorvaukset.

Opinnäytetyön aiheen tutkimisessa keskeisiä ovat olleet työelämään liittyvät lait ja asetukset. Lähteiksi on valittu varsinaisten lakien lisäksi myös ammatillisesti pätevien tekijöiden työoikeuteen ja työsuojeluun liittyviä kirjallisia teoksia sekä virallisten organisaatioiden ja

instituutioiden Internet-sivustoja. Lähdekriittisyyttä on noudatettu tietojen oikeellisuuden varmistamiseksi ja asiallisten johtopäätösten saamiseksi.

Opinnäytetyön aluksi on esitelty Suomessa tapahtuneiden työtapaturmien määriä sekä syitä niihin ja työtapaturmien kustannusvaikutuksia niin yrityksille kuin kansantaloudellekin. Tilastokeskuksen (2017b) mukaan vuonna 2015 oli tapahtunut 127 000 työtapaturmaa, ja Tapaturmavakuutuskeskus (2017b) ilmoittaa korvattavien vahinkotapahtumien määräksi vuonna 2016 olleen liki 185 000. Niinpä työtapaturmien ehkäisemisen voidaan katsoa olevan merkittävä tekijä niin henkilöiden terveydelle kuin yritysten taloudellekin.

Työtapaturmien käsittelyn jälkeen työssä on tarkasteltu työsopimukseen ja työsuhteisiin liittyviä lakeja, säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan oikeuksia.

Tapaustutkimuksen perustaksi on tutkittu työnantajan ja työntekijän yleisiä velvollisuuksia, jonka jälkeen on pureuduttu sekä työnantajalle että työntekijälle kuuluvaan velvollisuuteen eli työturvallisuuteen. Työturvallisuuteen – ja siten myös työtapaturmiin – liittyvät tekijät on jaettu selkeyden vuoksi alaotsikoittain eri osiin, ja otsakkeiden alla kukin tekijä on tarkemmin määritelty.

Teoreettisen perustan jälkeen työssä on esitelty yrityksen tila, jossa työtapaturma oli tapahtunut sekä itse tapaturma. Tämän jälkeen tarkasteluun on otettu tapaturmaan mahdollisesti vaikuttaneiden tekijöiden osallisuus sekä heidän mahdollinen vastuullisuus tapahtuneeseen.

2 Työtapaturmat Suomessa

Tilastokeskuksen määritelmän mukaan työtapaturma on määritelty tapaturmavakuutuslaissa, ja se on ”työntekijän työssä tai työstä johtuvissa olosuhteissa” tapahtunut työpaikatapaturma tai työmatkatapaturma, jonka seurauksena on ollut sairaus tai vamma (Tilastokeskus 2017a).

Mertasen (2015, 133-134) mukaan tapaturman syy voi olla

- juridinen, kuten turvallisuusmääräyksen rikkominen
- tekninen, esimerkiksi puute laitteessa tai koneessa
- psykologinen, kuten laiminlyönti, tiedonpuute tai väärä työtapo.

Työtapaturmissa liki 30 %:ssa syynä on kaatuminen, liukastuminen, hyppääminen tai putoaminen. Vammautumiseen johtaneissa kaatumis- ja putoamistapaturmissa yli puolet on käynnistynyt kompastumisella, liukastumisella tai jalan lipsahtamisella. Tapaturmalle altistavia tekijöitä ovat muun muassa roskat tai nesteet kulkuväylillä, kiire ja kengänpohjien sekä lattiamateriaalien liukkaus. Kengänpohjissa tulisikin tarvittaessa olla kumiset pohjat, joissa on riittävän syvät, sivuille ulottuvat uritukset. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2013, 162.)

Myös Mertasen (2015) mukaan yleisimmät syyt vakaviin työtapaturmiin ovat kaatumiset sekä putoamisonnettomuudet. Työpaikalla kaatumiseen tai putoamiseen johtavia tekijöitä ovat muun muassa liukkaus, kiire, vääränlainen työskentelytapa, väärinarvioitu riski, puutteellinen valaistus, puutteellinen ennakkosuunnittelu sekä varovaisuuden noudattamatta jättäminen. Joka vuosi sairauslomalle joutuu 6 000 – 8 000 työssä tai työmatkalla liukastunut työntekijää. Kaatumisten ehkäisemiseksi sekä sisä- että ulkotiloissa reittien tulisi olla kunnossa ja hyvin valaistut. Jalkineiden pohjamateriaalin tulisi olla mahdollisimman pitävä. Lattian pintamateriaali ei saa olla liukas, ja mikäli lattialle pääsee esimerkiksi vettä, öljyä tai muuta sitä liukastavaa ainetta, on aine välittömästi poistettava. (Mertanen 2015, 121-124.)

Tapaturmavakuutuskeskuksen (2017a) mukaan työtapaturma on jaettavissa kolmeen osaan, jotka ovat itse tapaturma, siihen liittyvä seuraus sekä tapaturman sattumisessa vallinneet olosuhteet. Tapaturmavakuutuskeskus toteaa myös, että työtapaturmasta johtuvan sairauden, vamman tai kuoleman korvaaminen vakuutuksesta tulee kyseeseen silloin, kun kuolemalla, vammalla tai sairaudella on syy-yhteys tapaturmaan.

Kukkonen ja Karmavalon (2012, 11-13) mukaan työnantaja on tapaturmien varalta lailla veloitettu vakuutuksen ottamiseen tapaturmavakuutusyhtiöltä, ja jokainen työntekijä on oikeutettu saamaan työtapaturmasta korvauksen. Tapaturmavakuutuslain tarkoituksena on hyvän sosiaaliturvan takaaminen työtapaturman sattuessa. (Kukkonen & Karmavalo 2012, 11-13.)

Tilastokeskuksen viimeisin Suomen työtapaturmiin liittyvä julkaisu annettiin 30.11.2017, ja se koski vuotta 2015, jolloin työtapaturmia tapahtui vähän yli 127 000. Yrittäjien osuus työtapaturmista oli hieman alle 11 000, palkansaajien tapaturmien määrä oli lähes 117 000. Valtaosa tapaturmista (107 000) sattui työliikenteessä ja työpaikoilla. Työmatkatapaturmien osuus oli liki 21 000. Työtapaturman seurauksena vuonna 2015 kuoli kaikkiaan 51 henkeä, joista työpaikkatapaturmiin kuoli 27 ja työmatkatapaturmiin 13 palkansaajaa. (Tilastokeskus 2017b.)

3 Työtapaturmien kustannusvaikutuksia

Inhimillinen kärsimys ei ole ainoa työtapaturmasta koitua haitta, vaan niistä koituu myös taloudellista haittaa. Kansantaloutta työtapaturmat rasittavat vuositasolla 400 miljoonalla eurolla, ja työtapaturmiin liittyviin kustannuksiin kuuluvat hoitokulujen, uudelleen koulutuksen ja apuvälineiden lisäksi myös ennenaikaisista eläkkeistä koituvat kulut. Lisäksi työtapaturmista koituu lisäkustannuksia muun muassa tuotantohäiriöistä, materiaalivahingoista sekä omaisuusvahingoista. (Mertanen 2015, 136-137.)

Vuonna 2016 korvattavia vahinkotapahtumia sattui liki 185 000, ja lakisääteiseen tapaturmavakuutukseen perustuen tapaturmavakuutuslaitosten maksamien korvausten määrä oli 570 000 000 euroa (Tapaturmavakuutuskeskus 2017b). Lakisääteisestä työtapaturmavakuutuksesta korvataan tapauksesta riippuen tarpeellisia sairaanhoitokuluja, päivärahaa, kuntoutusta, haittaraaha, tapaturmaeläkettä ja perhe-eläkettä sekä muita korvauksia (Lähtäpiola 2018).

Valtionkonttori (2015) on laskenut työntekijän sairaustyöpäivän maksavan noin 351 euroa. Tuossa summassa huomioituna on poissaolopäivän työvoimakustannuksien lisäksi mahdollisten sijaisten palkkaamisesta koituvat kulut sekä tuotannon menetykset.

Työkyvyttömyys aiheuttaa sekä välillisiä että välittömiä kustannuksia. Välillisiin kustannuksiin kuuluvat muun muassa tuottavuuden aleneminen, huonontunut kilpailukyky sekä virheiden korjaaminen. Välittömiin kustannuksiin liittyvät esimerkiksi poissaolon korvaamisen kustannukset, sairauslomalla olevan palkkakulut ja töiden uudelleenjärjestäminen. Välittömiä ovat myös eläke- ja tapaturmamaksut sekä työterveydenhuoltomaksut. (Keva 2015.)

Työkyvyttömyyseläke koostuu kerta- ja riskimaksusta. Kertamaksu määräytyy maksuluokkataulukon perusteella ja on yhteisesti etukäteisrahastoinnilla katettua, työaikana karttuvaa osaa eläkkeestä. Eläkkeen tulevan ajan eli työkyvyttömyydestä eläkeikään kuluvan ajan osuus katetaan riskimaksulla. Lisäksi työnantajien maksamiin eläkemaksuihin vaikuttaa myös yrityskohtaiset työkyvyttömyyteen liittyvät tapaukset, eli maksujen suuruuteen vaikuttaa sekä työttömyyseläkkeelle että työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden työntekijöiden määrä. (Valtiokonttori 2015.)

Yritysten tavoite on tapaturmien ehkäiseminen, sillä työtapaturma, jonka seurauksena työntekijä joutuu jäämään eläkkeelle saattaa lisätä yrityksen kustannuksia 200 000 – 300 000 eurolla. Työtapaturmaan joutuneen työntekijän kuntoutus sekä hänen työelämäänsä palaaminen tai sijoittuminen ovat myös yrityksen tavoitteita. (Hietala ym. 2013, 5.)

Työtaturmakustannuksiin voidaan katsoa kuuluvan myös mahdolliset työturvallisuuden laiminlyömisestä tai rikkomisesta sekä rikosoikeudellisesta vastuusta johtuvat vahingonkorvaukset sekä sakkorangaistukset.

4 Työsopimus, työsuhde ja työnantajan oikeuksia

Työsopimuslain (55/2001) mukaan työsopimuksella ”työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.” Työsopimus on työnantajan ja työntekijän solmima sopimus, joka sekä velvoittaa että oikeuttaa molempia osapuolia. Itse työsopimus voi olla vapaamuotoinen ja se voi olla suullinen, kirjallinen, sähköinen tai konkludenttisesti solmittu. Työsuhteen ehtoihin vaikuttavat monet erilaiset säännökset ja määräykset sekä toimialan työehtosopimus. Myös mahdollisesti paikallisesti sovittavissa olevat seikat voivat vaikuttaa ehtoihin. (Bruun & von Koskull 2012, 25, 37.)

Saarisen (2015, 17–18) mukaan työsuhdetta koskevat lähteet ovat etusijajärjestyksessä

- perustuslaki
- EU:n suoraan sovellettavat säännökset sekä EU:n perusoikeuskirja
- työ- ja sosiaalioikeudellisia määräyksiä sisältävät valtiosopimukset
- Suomen lain ehdottomat säännökset ja EU:n asetukset
- normaalisoivat työehtosopimukset ja niihin perustuvat paikalliset sopimukset, jos työntekijäpuoleen kuuluva valtakunnallinen yhdistys on työehtosopimuksessa osallisena
- yleissitovat työehtosopimukset
- sellaiset normaalisoivat työehtosopimukset, joissa työntekijäpuolen valtakunnallinen yhdistys ei ole osallinen
- puolipakottavat säännökset, joista saa tehdä poikkeuksia ainoastaan työehtosopimuksella
- tietyt yhteistoimintalain mukaiset sopimukset
- työsopimuksen mukaiset ehdot sekä sopimukseen verrattavissa oleva käytäntö
- yrityksessä oleva vakiintunut käytäntö
- työehtosopimuksen normit, joista työsopimuksissa on mahdollista sopia toisin
- tahdonvaltaiset lainsäännökset
- määräykset, joita työnantaja työnjohtovaltaansa käyttäen antaa.

Etusijajärjestyksestä voidaan poiketa edullisemmuussäännön perusteella eli ”työnantajan ja työntekijän välisellä työsopimuksella voidaan sopia työntekijän kannalta paremmista eduista kuin mitä työnantajaa sitova työehtosopimus tai pakottavat työlait määräävät” (Saarinen 2015, 21).

Työnantajalla on muun muassa oikeus päättää työntekijän palkkaamisesta. Työnantajan oikeuksiin kuuluu myös työntekijän irtisanominen sekä työsuhteen purkaminen, mutta niitä

ei voi tehdä mielivaltaisesti, vaan niissä on noudatettava lakia. Saarisen (2015, 153) mukaan työnantajalla on sekä työn johto- että valvontaoikeus. Työnantajalla on siis oikeus päättää

- mitä työtä tehdään
- missä työtä tehdään
- milloin työtä tehdään
- millaisin työmenetelmin työtä tehdään.

Työnantajan on huomioitava, ovatko työntekijän ominaisuudet sellaiset, että hän työn pystyy tekemään ja voidaanko hänen edellyttää suoriutuvan tehtävistä. Mikäli tehtävän suorittaminen vaatisi kouluttautumista, on työnantajan annettava tähän työntekijälle mahdollisuus. Työnantajan on otettava huomioon myös työturvallisuuslaki (738/2002) ja sen säännökset. (Saarinen 2015, 153.)

Työnantajalla on tulkintaetuoikeus eli työntekijän on toimittava työnantajan ohjeistuksen ja käskyjen mukaisesti. Mikäli työntekijä haluaa kyseenalaistaa työnantajan päätöksen, hän voi neuvotella asiasta, mutta työnantajan tulkintaetuoikeuden vuoksi työntekijän on noudatettava työnantajan määräystä, kunnes asia on loppuun käsitelty eli ratkaistu. (Bruun & von Koskull 2012, 53–54.)

5 Työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia

Työnantajalla on vastuu työpaikan turvallisuudesta työntekijöille. Myös työympäristön tarkkaileminen ja työntekijöiden ohjeiden mukaisen toiminnan valvominen kuuluu työnantajalle. Työnantajan on työnjakamisessa huomioitava, että työntekijällä on työn tekemiseen vaadittavat taidot ja tiedot. Työntekijän virheestä johtuvasta vahingosta vastuun voi joutua ottamaan työnantaja, mikäli on laiminlyönyt valvontavastuunsa. (Mertanen 2015, 18.)

5.1 Työnantajan velvollisuuksia

Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijän riittävästä työhön perehdytyksestä sekä noudattaa sopimuksia, kuten työsopimus ja työehtosopimus tai yleissitova työehtosopimus sekä useita eri lakeja. Lisäksi työsopimuslaissa määrätään, että työntekijöitä on kohteltava tasapuolisesti (poikkeaminen on sallittu, mikäli se on perusteltavissa) ja että syrjintä on kielletty (TyösopimusL (26.1.2001/55) 2 luku 2 §, Ty 101).

Myös yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) velvoittaa työnantajaa kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti eli muun muassa

- huolehtimaan yhdenvertaisuuden toteutumisesta
- torjumaan syrjintää
- sallimaan positiivisen kohtelun silloin, kun se edistää yhdenvertaisuutta tai estää tai poistaa syrjinnästä johtuvia haittoja.

Työnantaja on velvollinen noudattamaan lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) sekä lakia yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004), joka koskee muun muassa työntekijän henkilötietojen käsittelyä, työntekijälle tehtyjä tarkastuksia ja testejä sekä työntekijän sähköpostien käsittelyä.

Työaikalaki (605/1996) ja työehtosopimusten muun muassa lepoaikoihin ja työvuoroluettelon laatimiseen vaikuttavat ehdot kuuluvat työnantajan noudatettaviin määräyksiin ja säännöksiin (Saarinen 2015, 413). Tärkein työnantajan velvoitteista on palkanmaksu työntekijälle. Palkka voidaan maksaa rahana tai muuna vastikkeena. Työsopimuslaissa (55/2001) säädetään siitä, mikä on palkanmaksun aika, paikka ja tapa.

5.2 Työntekijän velvollisuuksia

Työntekijä on velvollinen hoitamaan sen työn, joka on työnantajan kanssa sovittu. Työntekijällä on uskollisuus- eli lojaliteettivelvoite työnantajaa kohtaan. Huomioitavaa lojaliteettivelvoitteen noudattamisessa kuitenkin on se, että työnantajan käskyt ja määräykset eivät saa rikkoa lakia, työehtosopimuksia eikä työsopimuksen ehtoja. (Bruun & von Koskull 2012, 53.)

Työntekijä ei saa paljastaa työnantajansa liikesalaisuuksia, eikä - työn luonne sekä työntekijän asema huomioiden - tehdä toiselle työnantajalle töitä tai harrastaa sellaista toimintaa, jonka katsotaan olevan hyvän tavan vastainen kilpailuteko. Mikäli työnantajan ja työntekijän välillä on solmittu kilpailukieltosopimus, on työntekijä velvollinen sitä noudattamaan. Poikkeus kilpailukieltosopimuksen noudattamiseen tulee, mikäli työntekijä irtisanoaan työnantajasta johtuvasta syystä, sillä silloin sopimus ei enää sido työntekijää. (Bruun & von Koskull 2012, 54–59.)

6 Työturvallisuus – sekä työnantajan että työntekijän velvollisuus

Työturvallisuuslain (738/2002) tavoite on työolosuhteiden ja työympäristön parantaminen, jotta työntekijöiden työkykyä pystyttäisiin turvaamaan ja ylläpitämään sekä työtatapaturmien (ja ammattitautien) ehkäiseminen ja ylläpitäminen. Työnantajan yleisellä huolehtimisvelvoitteella tarkoitetaan velvollisuutta työntekijästä huolehtimiseen. Huolehtimisen kohteena on sekä työntekijän turvallisuus että terveys, ja terveyden määritetään koskevan sekä psyykkistä että fyysistä terveyttä. Työntekijän täytyy osaltaan huolehtia työn ja työympäristön turvallisuudesta noudattamalla työpaikan ohjeistuksia. (Kukkonen & Karmavalo 2012, 239-241.)

6.1 Työsuojelu ja työympäristö

Työturvallisuuskeskus (2016) määrittelee työsuojelun olevan ”yhteistoimintaa työturvallisuuden, työterveyden ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi” ja että sen ”tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset olot”. Työsuojelun tavoite on ehkäistä työtatapaturmia, ja vaikka työsuojelusta pääasiassa vastaa työnantaja, niin työntekijöilläkin on työsuojeluun liittyviä velvoitteita (Kukkonen & Karmavalo 2012, 239).

Saarinen (2015, 239) jakaa työsuojelun

- työtatapaturmien torjuntaan tarkoitettuun työturvallisuustoimintaan
- ammattitautien sekä muiden työn tekemisestä johtuvien sairauksien torjuntaan tarkoitettuun työpaikkaterveydenhuoltoon
- työturvallisuussäädösten ja määräyksien valvontaan tarkoitettuun työsuojeluvalvontaan
- muun muassa palotorjuntaan sekä väestönsuojeluun liittyvään työpaikkasuojeluun

Työsuojelullisista asioista ovat vastuussa työnantajan ja henkilöstön lisäksi myös työtilojen sekä koneiden ja laitteiden suunnittelijat, sillä turvallisuusseikat on huomioitava jo suunnitteluvaiheessa (Työsuojeluhallinto 2015).

Työsuojelutarkastajalla on lain takaama oikeus päästä valvomaan työpaikan työoloja työpaikkakäynnein ja asiakirjoihin tutustumalla. Työsuojelutarkastajan oikeuksiin kuuluu myös kahdenkeskiset keskustelut työntekijöiden kanssa. Havaittuihin puutteisiin työsuojelutarkastaja antaa toimintaohjeistukset ja mikäli tarvetta tulee, niin hänen käytössään on myös kirjalliset kehotukset sekä pakkokeinot. Sellaiset tapaturmat, joista seurauksena on vaikea vammautuminen tai kuolema, kuuluvat työsuojeluviranomaisen tutkittavaksi. (Mertanen 2015.)

6.2 Työturvallisuus

Työturvallisuusasioista erityisesti vastuussa ovat johto sekä esimiehet. Työyhteisön sekä työympäristön tarkkaileminen ja vaaratekijään puuttuminen kuuluu heille. Jotta vaaratekijöitä pystytään ehkäisemään ennalta, on työympäristön riskejä kartoitettava ja laadittava työsuojelullinen toimintaohjeistus. Työnantajan täytyy perehdyttää, ohjata sekä opettaa henkilöstöään ja toimia yhdessä henkilöstön kanssa. (Mertanen 2015, 38-39.) Esimiehen täytyy valvoa ja puuttua kaikkiin turvallisuuteen ja terveyteen vaarantavasti vaikuttaviin tekijöihin, eli toiminta kohdistuu sekä työoloihin että henkilöstön toimintatapoihin. Tarkkailua voi suorittaa esimerkiksi erilaisilla kyselyillä ja alaisten kanssa käytävillä keskusteluilla. (Hietala ym. 2013, 178.)

”Työpaikan rakenteiden, materiaalien ja varusteiden sekä laitteiden tulee olla turvallisia ja terveellisiä työntekijöille”, ja niitä täytyy pystyä käsittelemään sekä kunnostamaan ja puhdistamaan ilman vaaraa ja haittaa. Kulkuteiden ja käytävien, työtasojen sekä muiden alueiden täytyy olla turvallisia, ja ne on pidettävä turvallisina. (TyöturvallisuusL (23.8.2002/738) 5 luku 32 §, Ty 401.)

Mikäli työn tekeminen aiheuttaa vakavan vaaran työntekijälle tai hänen kollegoilleen, niin työstä pidättäytyminen kuuluu työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuteen silloin, kun muunlaiset suojaamiskeinot puuttuvat. Mikäli työstä pidättäydytään, niin työnantajalle syyksi kerrotaan työn vaarallisuus. (Mertanen 2015, 21-22.)

Mertanen (2015, 20) mukaan työturvallisuus ja sen kehittäminen kuuluu myös työntekijän henkilökohtaiseen vastuualueeseen, joten hänen velvollisuuksiin kuuluu

- ohjeiden ja määräysten noudattaminen
- oman ja toisten turvallisuuden huolehtiminen
- huolellisuuden, varovaisuuden, siisteyden sekä järjestyksen noudattaminen
- muihin kohdistuvan epäasiallisen kohtelemisen ja häirinnän välttäminen
- huomaamiensa vikojen poistaminen ja välitön ilmoittaminen
- turvalaitteiden ja henkilösuojaimien asianmukainen käyttäminen
- laitteiden ja koneiden asianmukainen käyttäminen.

Työntekijän täytyy noudattaa työturvallisuutta koskevia lakeja, eikä hän saa häiritä muita tai kohdella muita epäasiallisesti. Työntekijä ei myöskään saa haitata tai vaarantaa muiden turvallisuutta ja terveyttä, ja hänen velvollisuuksiin kuuluu välittömästi ilmoittaa työn-

antajalle mahdollisista vaaranaiheuttajista. Työntekijälle kuuluu myös sekä huolehtimisvelvollisuus että toimimisvelvollisuus, ja se tarkoittaa sitä, että työntekijän on omaa kokemusta, ammattitaitoa, saamaansa ohjausta ja opetusta käyttämällä pidettävä huolta oman terveyden ja turvallisuuden lisäksi myös muiden terveydestä ja turvallisuudesta. (Hietala ym. 2013, 121-124.)

6.3 Työterveys

Työterveyshuoltolain (1383/2001) tarkoituksena on, että työterveyshuolto, työnantaja ja työntekijä yhdessä edistävät

- tapaturmien ja työperäisten sairauksien ehkäisemistä
- sekä työympäristön että työn turvallisuutta ja terveellisyyttä
- henkilöstön terveyttä sekä toiminta- ja työkykyä työelämässä
- työyhteisön toimintoja.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (2015) määrittelee toimintakyvyn tarkoittavan ”ihmisen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä selviytyä hänelle itselleen merkityksellisistä ja välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista - työstä, opiskelusta, vapaa-ajasta ja harrastuksista, itsestä ja toisista huolehtimista - siinä ympäristössä, jossa hän elää.”

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (2015) kertoo toimintakyvyn usein jaettavan neljään ulottuvuuteen, jotka ovat

- fyysinen toimintakyky, kuten lihasvoima, kestävyyskunto, kehon ja liikkeiden hallinta sekä nivelten liikkuvuus
- psyykinen toimintakyky, kuten kyky tuntea, kyky kokea ja muodostaa ympäristöstään käsityksiä sekä elämään liittyvien asioiden hoitamistaito
- kognitiivinen toimintakyky, kuten muisti, oppiminen, keskittyminen, hahmottaminen, tietojen käsittely ja ongelmanratkaisu
- sosiaalinen toimintakyky, kuten vuorovaikutussuhteet sekä yhteisöissä ja yhteiskunnassa toimiminen.

”Työkyky muodostuu ihmisen fyysisten ja psyykkisten voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta.” Työkyky perustuu ihmisen fyysiseen ja psyykkiseen toimintakykyyn, johon vaikuttavat myös ne asenteet, jotka työhön kohdistuvat sekä työntekijän ammattitaito. ”Työkyky on siis monien asioiden summa.” (Tela 2015.)

6.4 Työyhteisötaidot

Toimiva työyhteisö edellyttää kaikilta osapuolilta työyhteisötaitoja. Niillä tarkoitetaan oman ja toisen roolin ymmärtämistä, itsensä johtamisen taitoja sekä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja. (Mäkinen 2014.) Tarvitaan siis hyviä esimiestaitoja sekä hyviä alaitaitoja. Työturvallisuuskeskuksen (2015a) mukaan hyvä esimies

- arvostaa itse hyvää johtajuutta
- haluaa toimia ihmisten johtajana
- omaa hyvän itsekontrollin
- tuntee työn tavoitteet ja selkeät päämäärät
- antaa palautetta
- osaa motivoida ja innostaa
- tukee, auttaa ja on läsnä
- kuuntelee henkilöstöä päätöksenteossa
- osaa jakaa tietoa selkeästi
- on perillä työyhteisön tilanteesta
- tarttuu jämakästi asioihin
- on suunnitelmallinen ja ennakoi.

Työturvallisuuskeskuksella (2015b) löytyy myös hyvälle työntekijälle ja alaitaidoille määritelmä:

Alaitaidoilla tarkoitetaan työntekijän kykyjä ja taitoja toimia työyhteisössään täysivaltaisena jäsenenä. Se on vastuullista vaikuttamista työntekijän roolissa, joka ei liity mihinkään työn muodollisiin vaatimuksiin vaan enemmänkin työntekijän asenteisiin työtä, työyhteisöä ja esimiestään kohtaan. Alaitaidot voidaan myös määritellä työntekijän auttamishaluksi ja kyvyksi toimia työyhteisössään rakentavalla tavalla, esimiestä ja työtovereita tukien ja perustehtävän suuntaisesti työskennellen.

6.5 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriön (2015) sanoin ”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ sekä sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.”

Työhyvinvoinnin onnistuminen kuuluu sekä työntekijälle että työantajalle. Työntekijän osana on huolehtia omasta työkyvystään ja ammatillisesta osaamisestaan. Työnantajalle

kuuluu hyvän johtamisen ja turvallisesta työympäristöstä huolehtimisen lisäksi henkilöstön yhdenvertainen kohtelemine. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.)

Työnantaja vastaa siitä, että työntekijöillä on työn vaatimat taidot sekä riittävä välineistö. Ongelmien ennaltaehkäisy, ihmisten arvostus, työolojen ja ilmapiirin seuraaminen sekä me-muotoinen tavoitteenasettelu ovat keinoja, jotka tukevat työhyvinvoinnin saavuttamista. (Räty 2012, 5.)

Työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa sekä omaan että työyhteisönsä työhyvinvointiin huolehtimalla terveydestään ja siitä, että saa riittävästi lepoa. Ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen, osallistuminen työpaikan toimien kehittämiseen sekä oman työnsä hoitaminen tukevat työyhteisön toimintaa ja siten työhyvinvointia. (Räty 2012, 6.)

7 Työympäristö yrityksessä X Oy

”Työpaikan rakenteiden, materiaalien ja varusteiden sekä laitteiden tulee olla turvallisia ja terveellisiä työntekijöille.” Niitä täytyy pystyä käsittelemään sekä kunnostamaan ja puhdistamaan ilman vaaraa ja haittaa. Kulkuteiden ja käytävien, työtasojen sekä muiden alueiden täytyy olla turvallisia, ja ne on pidettävä turvallisina. (TyöturvallisuusL (23.8.2002/738) 5 luku 32 §, Ty 401.)

Yritys X Oy:n toimitiloissa olevan työtilan suunnittelussa oli työturvallisuuteen liittyen onnistuttu joissakin asioissa erinomaisesti mutta joissakin oli epäonnistuttu. Tilan valaistus oli oikeanlainen eli riittävän voimakas ja oikein suunnattu (ei häikäissyt). Hyvä valaistus on olennaista olosuhteissa, joissa käytetään teräviä veitsiä ja käsitellään kuumia ruokia ja astioita. Työtasot sijaitsivat vastakkaisilla puolilla, ja niiden väliin oli jätetty riittävästi tilaa työskentelemistä ja kulkemista varten. Tasot olivat helposti puhdistettavaa materiaalia, joten voimakkaita pesuaineita ei tarvittu ja turhaa altistusta mahdollisesti allergisoiville aineille pystyttiin välttämään.

Työtilan lattiaan oli sitä vastoin valittu sopimaton materiaali. Mikäli lattialla oli vettä, sillä pystyi melko turvallisesti, tosin suurta varovaisuutta noudattaen, kävelemään sellaisilla kengillä, joissa oli liukastumisen estävä pohjamateriaali. Mutta jos lattialla oli öljyä, jauhoa tai muita aineita, niin silloin ei edes kunnan pohjamateriaalista ollut apua, vaan lattiasta tuli erittäin liukas, eli liukastumisvaara oli huomattava. Myös lattian pesemisessä käytetyt pesuaineet tekivät lattiasta pesemisen aikana erityisen liukkaan.

Työtilassa varsinaisesti työskentelevillä työntekijöillä oli asianmukaiset, uritetut ja kumi-pohjaiset työkengät, mutta muulla henkilöstöllä saattoi olla jalassaan aivan tavalliset kengät tai tossut, joiden pohjamateriaali ei ollut sopiva tilassa liikkumiseen. Kaikkia työntekijöitä oli ohjeistettu noudattamaan varovaisuutta tilassa liikkuessaan muun muassa terävien välineiden, kuumien tuotteiden (ruoat) ja työvälineiden (parilan ja rasvakeittimien) sekä toisinaan liukkaan lattiamateriaalin vuoksi. Myös pöytätasojen ja lattian siisteys kuului huomioitaviin asioihin, sillä niillä ei saanut olla likaa tai ylimääräisiä tavaroita, ja jos epäkohtia oli, niin niihin oli välittömästi puututtava.

8 Yrityksen X Oy tiloissa sattunut työtapaturma

Työntekijä C valmisti ruokaa niin sanotulla ruoanvalmistusalueella. Työntekijä B teki työtään keittiön toisella sivulla, ja hänen lähellään työntekijä A oli munkkikeittimellä sokeroimassa munkkeja. Työntekijä A:lta tippui munkkien sokeroimisen yhteydessä reilusti sokeroa keittiön lattialle. Häntä muistutettiin heti sekä työntekijä B:n että C:n toimesta sokerin aiheuttamasta liukastumisvaarasta ja ohjeistettiin välittömästi poistamaan sokeri lattialta. Työntekijä A kuitenkin jätti sokerit lattialle ja lähti viemään munkit myyntipisteelle ja sitten jäi omalle työpisteelle töitään tekemään.

Jonkin ajan kuluttua työntekijä B:n täytyi lähteä hakemaan lisää tarvikkeita varastosta ja liikkeelle lähtiessään hän liukastui ja koittaessaan pysyä pystyssä hän tömäytti toisen jalansa voimakkaasti ja väärässä asennossa lattiaan. Työntekijä B:n liukastumisen syynä oli lattialle tippunut sokeri. Tapaturman seurauksena oli polven isku- ja vääntymisvamma, ja niinpä B joutui keskeyttämään työpäivänsä ja lähtemään lääkäriin. Sairauslomalle hän joutui muutamaksi kuukaudeksi.

Työntekijät B ja C olivat ajatelleet A:n toimineen annetun ohjeistuksen mukaan, ja koska itse olisivat oitis sokerin lattialta poistaneet, olettivat myös A:n niin tehneen. Oletuksensa lisäksi he olivat niin keskittyneitä omien töidensä tekemiseen, ettei lattialla ollut sokeri enää kauaa ollut mielessä pysynyt, ja siksi työntekijä B ei liikkeelle lähtiessään ollut osannut varoa mahdollisesti lattialla edelleen olevaa sokeria.

9 Vastuullisuus työtapaturmassa

Yrityksessä työntäjän vastuun jakautuminen riippuu tehtäväkuvasta ja siihen liitetystä vastuualueesta. Ylin johto organisoii työn sekä siihen tarvittavat resurssit, kuten turvallisen työympäristön sekä ammattitaitoisen henkilöstön. Ylimmän johdon kuuluu myös varmistaa, että edellytykset turvalliselle toiminnalle on olemassa. Varmistamisen laiminlyöminen voi aiheuttaa joutumisen ”juridiseen vastuuseen työturvallisuusrikoksesta”. Keskijohto vastaa työympäristöön ja työvälineisiin liittyvästä turvallisuudesta. Lisäksi keskijohdon tehtävänä on työnjohtajilla käytössä olevan riittävän tiedon ja resurssin varmistaminen ja valvoa työnjohtajien työn toteutumista. Myös keskijohtoa koskee juridinen vastuu laiminlyön-teihin liittyen. (Mertanen 2015, 18-19.)

Työn turvallinen sujuminen kuuluu lähiesimiehille tai työnjohtajille. Työntekijöiden perehdyttäminen sekä ohjeistuksien ja työturvallisuusmääräysten noudattamisen valvominen kuuluu työnjohtajille. Myös työympäristön siisteyden sekä työvälineiden puutteellisuuksien havainnoiminen ja niiden poistaminen kuuluu työnjohtajan työnkuvaan. Mikäli työnjohtajalla ei ole riittäviä valtuuksia ratkaista ongelmia, täytyy hänen ilmoittaa niistä sellaiselle, jolla valtuuksia riittävästi on. (Mertanen 2015, 19.)

Mikäli ohjeistuksia laiminlyödään, täytyy esimiehen puuttua asiaan. Työntekijän opastaminen ja turvallisuusohjeiden selvittäminen sekä työntekijän syyn kuunteleminen ohjeiden rikkomiseen kuuluvat puuttumisen aluksi tehtäviin asioihin. Rikkomuksen toistuessa työntäntä antaja antaa suullisen huomautuksen. Mikäli laiminlyönnot eivät lopu vaan jatkuvat, huomautusta ei enää anneta suullisena huomautuksena vaan kirjallisena varoituksena. Viimeinen ongelmanratkaisukeino on työsuhteen purkaminen. Mikäli kyseessä on vakava turvallisuuden vaarantaminen, voi suullisen huomautuksen ohittaa ja mennä suoraan kirjallisen varoituksen antamiseen ja seurata tilannetta tai jopa purkaa työsuhte. (Mertanen 2015, 19-20.)

Jotta rikosoikeudellinen vastuu täyttyy, on teon oltava oikeuden- eli lainvastainen ja syyllisyyden – tahallisen tai tuottamuksellisen – on oltava osoitettavissa. Lisäksi työtapaturman ja tuottamuksellisen menettelytavan välillä on löydyttävä syy-yhteys. (Hietala ym. 2013, 24.)

Työsuojelurikoksessa rankaisemisen perusteena on usein tuottamuksellisuus. Tuottamukselliseksi katsotaan laiminlyönti, taitamattomuus, huolimattomuus tai varomattomuus sekä ajattelemattomuus, ja tuottamuksen asteita ovat lievä, lievää törkeämpi sekä törkeä.

9.1 Työnantajan vastuu

Henkilöstö oli vuosien varrella jo useampaan otteeseen puhunut lattiaongelmasta esimiehelle - kuten työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaakin tekemään – eli jo kauan ennen kuin tapaturma B:lle sattui. Muutaman huomautuskerran jälkeen työtilan lattian pinnalle saatiin uutta ainetta, jonka piti poistaa lattian liukkaus. Aine ei kuitenkaan toiminut toivotulla tavalla, eli se ei poistanut liukkausongelmaa.

Esimies käski henkilökuntaa olemaan varovainen keittiössä liikkeessaan. Mahdollisuuksien mukaan muiden kuin kokkien tuli välttää liukkaalla lattialla liikkumista. Osa henkilöstöstä ehdotti kumimattojen hankkimista lattialle, mutta joidenkin mielestä ne olisivat liiaksi hankaloittaneet lattiatilan puhdistamista, joten niitä ei hankittu. Lattiaremontti oli eräässä vaiheessa ollut keskustelun aiheena. Remontin todettiin mahdollisesti tulevan kalliiksi, ja koska työtila oli käytössä joka päivä aamuvarhaisesta yömyöhään, koettiin remontin aika-
tauluttaminen haasteelliseksi. Remontti jäi keskustelun asteelle.

Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite työntekijöistään, mutta ”huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voinut välttää huolimatta kaikesta aiheellisista varotoimista” (TyöturvallisuusL (23.8.2002/738) 2 luku 8 §, Ty 401). Työnantaja käyttää päätäntävaltaa työhön ja sen tekemisen paikkaan liittyvissä asioissa. Työnantajan vastuu työntekijöistään edellyttää työnantajan huolehtivan tarvittavista toimenpiteistä, joilla turvataan henkilöstön turvallisuus ja terveys. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 151.)

Yrityksessä oli jo vuosia oltu tietoisia lattiamateriaalin sopimattomuudesta, joten sattunutta työtapaturmaa ei voinut pitää täysin ennalta arvaamattomana. Yleistä huolehtimisvelvoitetta oli laiminlyöty ainakin siitä lähtien, kun liukkautta estävän aineen oli todettu olevan täysin toimimaton, eikä muihin korjaaviin toimenpiteisiin oltu ryhdytty: esimies olisi esimerkiksi huolehtimisvelvoitteen nojalla voinut määrätä tilaan turvallisuutta lisäävät muovimatot, vaikka osa henkilöstöstä ei niitä olisikaan halunnut. Mikäli keittiöön olisi asennettu uusi, materiaaliltaan turvallinen lattia tai lattia olisi päällystetty jollakin ei-liukkaalla materiaalilla - esimerkiksi kumimatoilla - olisi turvallisuutta ja terveyttä uhanneet vaarat minimoitu tai jopa kokonaan poistettu. Niin toimien työnantaja olisi toiminut yleisen huolehtimisvelvoitteen vaatimalla tavalla, ja kyseinen tapaturma olisi saattanut jäädä tapahtumatta, eikä siten olisi ollut vastuukysymystäkään pohdittavana.

Koska toimipisteen esimies oli tietoinen epäkohdasta (liukas lattiamateriaali), niin henkilöstö oletti myös ylemmän johdon olevan asiasta tietoinen. Koska muutosta parempaan eli turvallisempaan lattiaan ei tullut, niin yleisesti luultiin, ettei asia kiinnostanut ylempää johtoa ja siihen tyydyttiin.

Entäpä jos esimies ei ollutkaan tiedottanut johdolle vaarallisesta lattiasta? Silloin tuleekin vastuullisuusnäkökulmaan mielenkiintoinen näkökulma pohdittavaksi: Jos tulosvastuullinen esimies olisi tarkoituksella jättänyt kertomatta asiasta, jotta toimipisteen tulos ei kärsisi remonttikuluista, niin miten siinä tapauksessa vastuukysymys esimiehen ja työnantajan välillä ratkaistaisiin? Olisiko työnantajalla oikeus vaatia esimieheltä korvausta niistä kuluista, jotka esimiehen laiminlyönnin takia seurasivat työntekijän pitkästä sairauslomasta?

Jos työnantaja tai tämän edustaja tahallaan tai huolimattomuuttaan rikkoo työturvallisuusmääräyksiä, on hänet rikoslain (39/1889) 47 luvun 1 §:n mukaan tuomittava sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Lain vastaisesta menettelystä rangaistukseen tuomitaan se taho, joka velvollisuuksien vastaiseen tekoon tai laiminlyöntiin syyllistyy. (Mertanen 2012, 99.)

Esimies toimii työnantajan edustajana. Mikäli työntekijä loukkaantuu, koska esimies on laiminlyönyt velvollisuutensa, vahingonkorvausvastuun määräytyminen perustuu vahingonkorvauslakiin (412/1974). Työnantajalla on isännänvastuu, eli työnantajan on korvattava koko korvattavaksi määrätty vahinko. Esimiehen korvausvastuu riippuu siitä, minkä asteiseksi tuomioistuimien esimiehen huolimattoman toiminnan arvioi. Mikäli esimies on toiminut tahallisesti väärin, hän on itse kokonaan korvausvelvollinen. (Mertanen 2012, 101.)

9.2 Suunnittelijan ja rakentajan vastuu

Koska turvallisuusseikkoihin on kiinnitettävä huomiota jo suunnitteluvaiheessa, niin olisi mielenkiintoista tietää, onko lattiamateriaali ollut arkkitehdin valitsema vai työn tilaajan eli työnantajan. Yhtä kiinnostavaa olisi tietää, mihin materiaalivalinta on perustunut: Hintaan, hyvältä näyttävään pintaan tai nopeaan saatavuuteen? Onko suunnittelijalla ollut riittävät tiedot lattian käyttötarkoituksesta materiaalin valinnan tekemiseen? Entä oliko sitä testattu keittiöolosuhteissa? Kuka lopullisen valinnan oli hyväksynyt ja millä perusteilla? Entä oliko valmista lattiaa varmasti hoidettu oikein eli oliko sen puhdistamisessa käytetty aina alusta asti oikeanlaisia aineita vai oliko pinta voinut vioittua mahdollisista vääristä puhdistusmenetelmistä ja sen vuoksi olla liukas?

Työn suunnittelijan ja tilaajan välisiä lopullisia vastuita on vajailla tiedoilla vaikea lähteä arvioimaan. Voisi kuvitella, että lopullisen hyväksynnän tehnyt instanssi olisi vastuussa. Mutta jos työn tilaaja on lopullisen hyväksynnän tehnyt ja kertoo luottaneensa suunnittelijan ja rakentajan ammattitaitoon ja siksi olettaa työn - eli tässä tapauksessa lattian - olevan asianmukaisesti käyttöolosuhteisiin varten valmistettu, niin entäpä sitten? Siirtykö vastuu ilman muuta suunnittelijalle? Riippuu siitä, millä tiedoin suunnittelija on työnsä tehnyt. Entäpä rakentaja eli lattian tekijä? Onko rakentamisessa käytetty oikeata materiaalia? Onko materiaali ollut virheetöntä? Onko työn tekemisessä noudatettu ohjeita ja työ tehty oikein? Entä onko työn tilaaja jossain vaiheessa huomannut, että materiaali ei olekaan toimiva, ja jos on, niin onko heti puuttunut asiaan ja reklamoinut suunnittelijaa/valmistajaa? Rakentaja toimii sopimuksen mukaan ja niillä tiedoilla, jotka hänelle on annettu. Koska sopimuksen sisältöä ja työtilauksen tietoja ei ole käytettävissä, rakentajan mahdollinen vastuullisuus jää näyttämättä.

9.3 Työntekijä A:n vastuu

Jos työntekijä aiheuttaa työssään tahallisesti tai tuottamuksellisesti vahinkoa työkaverille, työnantajalle tai jollekin ulkopuoliselle, niin hän voi joutua aiheuttamastaan vahingosta korvausvastuuseen. Mikäli vahingon katsotaan olevan lievä - varomattomuus, moitittavuus, lievä huolimattomuus - korvausvelvollisuutta ei tule. Jos vahinko on lievää törkeämpi tai törkeä, niin korvausvastuu määritetään ”vahingon suuruuden, teon laadun, vahingon aiheuttajan aseman, vahingon kärsineen tarpeen sekä muiden olosuhteiden perusteella”. (Saarinen 2015, 151–152.)

Työntekijä A sokeroi munkkeja, kun hänen otteensa sokeriastiasta lipesi ja sokeria tippui reilusti lattialle. A:ta heti muistutettiin sokerin liukastavan lattian eli vaarantavan kaikkien keittiössä liikkuvien työturvallisuuden ja käskettiin välittömästi siivota sokeri pois lattialta. A ei kuitenkaan niin tehnyt vaan lähti viemään sokeroidut munkit myyntitiskille. Hetken päästä työntekijä B liukastui sokeriin, loukkasi jalkansa ja joutui lähtemään lääkäriin kesken työpäivän. Lääkäri määräsi B:n muutaman kuukauden sairauslomalle.

Työntekijä A ei ollut mielestään syyllinen työturvallisuuden rikkomiseen. Hän ei pitänyt tapahtunutta vakavana, sillä hänen mielestään polven vääntyminen ei ollut hengenvaarallista tai vaarallista. Hänen mielestään tapahtunut oli vain pieni vahinko, vaikka tapahtumapaikalla olleet kuumat rasvakeittimet ja paistoparila sekä kuumat astiat lisäsivät vaaraa tilanteessa. Hän ei ottanut huomioon sitä, että kaatuminen olisi voinut aiheuttaa muunlaisen pahan ruumiinvamman tai päänvamman lisäksi myös palovammoja.

Työntekijän täytyy oma osaamisensa ja käytettävät keinot huomioiden huolehtia niin omasta kuin muidenkin terveydestä ja turvallisuudesta. Hänen täytyy olla huolellinen ja varovainen sekä noudattaa siisteyttä ja järjestystä. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu puutteiden ja vikojen korjaaminen siinä määrin kuin hänen taitonsa siihen riittävät. (Hietala ym. 2013, 38.)

Mikäli työntekijä aiheuttaa työkaverin vamman, sairauden tai kuoleman, voi hän olla siitä rikosoikeudellisessa vastuussa. Vahingonkorvausvelvollisena työntekijää voidaan pitää, mikäli hän on tahallisella tai tuottamuksellisella toiminnallaan saanut vahingon aikaan. Mikäli työntekijän katsotaan syyllistyneen tahattomaan tekoon tai lievään tuottamukseen, niin hänen ei tarvitse maksaa vahingonkorvauksia. (Hietala ym. 2013, 125.)

Työntekijä A laiminlöi tieteen tahtoen sekä oman että muiden turvallisuudesta huolehtimisen, ja sen seurauksena B liukastui lattialla olevaan sokeriin ja loukkasi jalkansa. A:lle oli kerrottu lattialla olevan sokerin aiheuttavan vakavan vaaran kaikille ja siksi käsketty siivoamaan lattia. Vaikka A oli tehty tietoiseksi sokerin aiheuttamasta vakavasta vaarasta, hän jätti sokerin lattialle ja lähti pois keittiöstä. A:n olisi niin ikänsä kuin kokemuksensa sekä hänelle välitetyn tiedon - lattialla olevan sokerin aiheuttama vaara - perusteella pitänyt suhtautua asiaan vakavasti ja tunnustaa myös se, että työympäristö lisäsi vaaraa tilanteessa. Edellä mainittujen seikkojen vuoksi A:n tekoa voisi pitää lievää huolimattomuutta, moitittavuutta tai huolimattomuutta vakavampana ja siten tapahtumaan vastuullisena sekä korvausvelvollisena.

9.4 Työntekijä B:n vastuu

Työntekijä B teki työtään A:n vieressä ja oli nähnyt sokerin tippumisen lattialle. B jatkoi oman työnsä tekemistä, sillä hän oletti, että A siivoaa lattian heti. Keittiössä oli kiire, ja B oli niin työhönsä uppoutunut, että unohti lattialla olleen sokerin. Jonkin ajan kuluttua B lähti vauhdilla liikkeelle ja liukastui sokeriin ja loukkaantui. B:n sairausloma kesti muutamman kuukauden.

Työntekijä B:llä oli oikeus olettaa, että A siivoaa sokerin. Toisaalta työntekijän täytyy olla aina valppaana keittiössä, jossa käytetään teräviä esineitä, käsitellään kuumia astioita ja jossa on kuumia laitteita, kuten rasvakeittimet, parila ja lämpöhauteet. Lisäksi B oli ollut talossa jo kauan, joten hän tiesi hyvin lattian vaarallisuuden. Lattialla olisi voinut toki olla myös ruoanlaiton ohessa lattialle roiskunutta öljyäkin (koska työntekijä C valmisti ruokaannoksia), mutta sitä oli helpompi varoa, koska ajan saatossa oli oppinut, missä sitä todennäköisimmin olisi ja siten sitä osaisi varoa ja väistää.

Sokeriin liukastumisessa oli B:n kohdalla kyse inhimillisestä virheestä. Inhimillinen virhe tapaturmassa tarkoittaa, että jotain ei ole huomattu, muistettu tai on arvioitu väärin ja siten valittu huono vaihtoehto toiminnalle, eikä inhimillistä virhettä pidetä tapaturman syynä, vaikka se monesti tapaturmaan liittyykin (Mertanen 2015, 135). Näin ollen B:n ei voisi katsoa olleen vastuussa hänelle sattuneesta työtapaturmasta.

Vaikka työntekijä olisi työskennellytkin jo kauan yrityksessä, niin voisiko hän vastaisuudessa vedota työturvallisuuslakiin, jonka mukaan työntekijällä on oikeus pidättäytyä sellaisen työn tekemisestä, josta aiheutuu vaaraa työntekijälle itselleen tai muiden hengelle ja terveydelle (TyöturvallisuusL (23.8.2002/738) 4 luku 23 §, Ty 401)? Vai olisiko hän menettänyt oikeutensa työstä pidättäytymiseen siksi, että oli jo vuosien ajan suostunut työskentelemään työympäristössä, jossa lattiamateriaalin liukkaus oli uhka työturvallisuudelle ja josta oli ollut kaiken aikaa tietoinen?

Perustellusta syystä kyseiseen lakiin voi vedota. Liukkaalla lattialla liukastuminen voi olla niin lievä, ettei minkäänlaista vammaa edes synny. Toisaalta se voi olla myös hyvin vaarallinen, sillä esimerkiksi pään iskeytyminen lattiaan voi pahimmassa tapauksessa aiheuttaa jopa vakavan vammautumisen tai kuoleman. Työntekijällä on lojaliteetti- eli uskollisuusvelvoite työnantajaa kohtaan, eli työntekijä on velvoitettu tekemään sitä työtä, joka on sovittu työnantajan kanssa, mutta työnantajan käskyt ja määräykset eivät saa rikkoa lakia (Bruun & von Koskull 2012, 53). Työntekijällä on lainmukainen oikeus kieltäytyä tekemästä työtä sellaisissa olosuhteissa, jotka vaarantavat hänen tai jonkun muun terveyden. Näin ollen tapaturman kokeneella työntekijällä voisi katsoa vastaisuudessa olevan riittävän hyvä perustelu vaateelle olla tekemättä työtä vaarallisen lattian vuoksi niin oman kuin muidenkin terveyden ja turvallisuuden vaarantumisen takia.

Entäpä työnantaja? Voisiko työnantaja todeta, että koska tähänkin asti on töitä ilman vakavia tapaturmia tehty, niin töitä olisi tehtävä edelleenkin. Voisiko työnantaja siis vedota työnjohtovaltansa suomaan tulkintaetuoikeuteen, joka tarkoittaa sitä, että työntekijän on noudatettava työnantajan määräyksiä ja käskyjä, kunnes erimielisyydet on ratkaistu? Työnantaja voisi koittaa vedota tulkintaetuoikeuteen, kunnes erimielisyys on saatu ratkaistua. Jos asiaa ei tulkintaetuoikeuden avulla saada ratkottua, niin se ratkaistaan tuomioistuimessa. Tulkintaetuoikeus tarkoittaa myös sitä, että työnantajalla on vastuu kannastaan eli mikäli työnantajan katsotaan olleen väärässä, täytyy työnantajan korvata se vahinko, mikä tulkintaetuoikeuden käytöstä on aiheutunut. (Tieteen termipankki 2015.)

Mutta huomioitavaa on, että työnantajalla on kuitenkin vastuu työntekijän työterveydestä ja työturvallisuudesta. Työnantajan kuuluu ottaa huomioon kaikki sellaiset seikat, jotka ”työn laatuun ja työolosuhteisiin sekä työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon ja työntekijän muihin edellytyksiin katsoen kohtuudella on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmalle tai saamasta työn vuoksi haittaa terveydelleen” (Saarinen 2015, 240–241). Lisäksi huomioitavaa on, että kuten Mertanen (2015) sanoo, työstä pidättäytymisen oikeus kuuluu työntekijälle silloin, jos muunlaisia suojaamiskeinoja ei ole. Tässä tapauksessa muunlainen suojaamiskeino oli olemassa, eli esimies oli valmis hankkimaan lattialle kumimatot liukkauden poistamiseksi, joten (vaaratekijän poistuessa) työstä pidättäytymiseen ei ole perusteita.

10 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia eräällä työpaikalla sattunutta työtapaturmaa: mikä oli syynä tapahtuneeseen, kenen oli vastuu, sekä tulisiko vastuullisuutta tarkastellessa esiin jotain sellaista, jota voisi mahdollisesti käyttää työturvallisuuden motivoimisessa silloin, kun pelkkä terveyteen ja turvallisuuteen vetoaminen ei riitä.

Opinnäytetyötä varten apuna käytettiin monia työelämään liittyviä lakeja, esimerkiksi työturvallisuuslakia ja tapaturmavakuutuslakia sekä useita, alaa käsitteleviä teoksia, kuten Mertasen (2015) teosta Työturvallisuuden perusteet sekä Bruunin ja von Koskullin (2012) kirjaa Työoikeuden perusteet. Lisäksi työssä hyödynnettiin myös useita Internet-lähteitä, joista esimerkkeinä mainittakoon Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työturvallisuuskeskus sekä Tilastokeskus. Lähteiden valinnassa lähdekriittisyys näkyy siinä, että lähteiksi on eri lakien lisäksi valittu vain luotettavia, virallisten organisaatioiden ja instituutioiden sekä ammatillisesti pätevien tekijöiden alaan liittyviä julkaisuja.

Sattuneessa työtapaturmassa yksi työntekijä oli loukkaantunut liukastumisen seurauksena ja joutunut muutaman kuukauden sairauslomalle. Tapahtumaa tutkiessa selvisi, että tapaturmaan syntyyn vaikutti selkeästi kaksi tekijää: toisen työntekijän lattialle pudottama sokeri, joka teki lattian erittäin liukkaaksi sekä työtilan lattiamateriaali, jonka epäsopivuudesta oli työntekijöiden toimesta ilmoitettu esimiehelle jo aiemmin vuosien aikana. Näiden kahden – sokeri ja lattiamateriaali – lisäksi tarkasteltiin loukkaantuneen työntekijän omaa osuutta tapahtumaan, sillä hän oli ollut töissä kyseisessä paikassa jo monta vuotta ja siten tiesi lattiatilanteesta. Myös työnantajan, esimiehen sekä suunnittelijan ja rakentajan osuutta tapaturmaan tarkasteltiin. Opinnäytetyössä olisi voinut ottaa tarkasteluun myös työterveyden mahdollinen osuus tapahtuneeseen, mutta sitä ei tehty, sillä tarkastelukulma haluttiin pitää työpaikan sisällä.

Tutkimuksessa käytettyjen lähteiden avulla tulokseksi saatiin, että loukkaantunut työntekijä, jolla oli asianmukainen työvarustus, oli liukastunut inhimillisen virheen seurauksena ja oli siten syytön tapahtuneeseen. Sokerin lattialle pudottanut henkilö oli laiminlyönyt ohjeistuksen mukaisen työtilan siistimisen, vaikka oli tietoinen sokerin aiheuttamasta vaarasta, joten hän laiminlöi ohjeistuksen lisäksi oman ja muiden turvallisuudesta huolehtimisvelvoitetta ja oli siten osaltaan syyllinen tapaturmaan.

Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite, ja työnantajan tulee kartoittaa mahdolliset vaaratekijät työssä ja työympäristössä, jotta työntekijöillä on mahdollisimman hyvät edellytykset työn turvalliselle suorittamiselle. Työturvallisuudesta on vastuussa niin ylin johto

kuin esimiehet ja työnjohtajatkin. Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan huolehtimisvelvoitetta rajaavat sellaiset ennalta arvaamattomat sekä tavallisuudesta poikkeavat tilanteet, joihin työnantajalla ei ole ollut mahdollista vaikuttaa sekä ”poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voinut välttää huolimatta kaikesta aiheellisista varotoimista”. Tutkittu tapaturmassa ei ollut kyse ennalta arvaamattomasta tapahtumasta, sillä lattian ongelmallisuus oli ollut tiedossa jo kauan. Lattiaan oli kerran esimiehen toimesta hankittu ainetta, jonka piti auttaa ongelman ratkaisemisessa, mutta se ei ollut auttanut. Lisäksi esimies oli ollut halukas hankkimaan lattialle kumimattoja, mutta ei ollut sitä lopulta tehnyt eräiden työntekijöiden vastahankaisuuden takia. Koska lattiaongelmaa ei ollut tyydyttävästi ratkaistu, vaan tilanne oli jätetty ennalleen, voidaan myös esimiestä pitää syyllisenä tapaturmaan.

Niillä tiedoilla, joita käytettävissä oli, ei suunnittelijan ja rakentajan osuutta tapaturmaan voinut riittävästi tarkastella. Tietyiltä osin myös esimiehen osuuden tarkastelu oli vaikeaa, sillä tietoa siitä, oliko esimies lattiamateriaalin ongelmallisuudesta ilmoittanut ylemmälle taholle, ei ollut.

Tapaturmaan joutunut työntekijä ei ollut tarkoituksellisesti tai tahallisesti satuttanut itseään, eikä muutenkaan ollut tahallisesti toiminut niin, että siitä seuraisi oma tai toisten loukaantuminen. Mutta työntekijän oma suhtautuminen, toisin sanoen hiljainen hyväksyntä eli vuosien työskenteleminen työtilassa, jonka lattiamateriaali oli kyseenalainen työn turvallista suorittamista ajatellen, nosti esiin kysymyksen: oliko työntekijä lain silmissä myös itse syyppä tapaturmaan? Häntä voisi pitää vastuullisena, koska on suostunut työskentelemään tilassa, jonka lattiamateriaalin on tiennyt olevan vaarallinen joissakin olosuhteissa ja siten on vaarantanut niin omaa kuin muidenkin terveyttä ja turvallisuutta.

Tilastokeskuksen (2017) mukaan vuonna 2015 Suomessa tapahtui yli 127 000 työtapaturmaa. Tapaturmavakuutuskeskuksen (2017b) mukaan vuonna 2016 korvauksiin oikeuttavia tapaturmia oli melkein 185 000, ja tapaturmavakuutuslaitokset maksoivat korvauksia kaikkiaan 570 000 000 euroa.

Valtionkonttorin (2015) mukaan sairauspoissaolopäivän hinta on 351 euroa. Sattuneet työtapaturmat aiheuttavat sekä välittömiä että välillisiä kustannuksia, ja ne vaikuttavat myös vakuutusmaksujen määriin. Toisin sanoen, mitä vähemmän työtapaturmia tapahtuisi, sitä enemmän kustannuksissa säästettäisiin, ja säästyneitä varoja voitaisi käyttää muualle, esimerkiksi yrityksen investointeihin, työntekijöiden työhyvinvoinnin lisäämiseen ja suurempien osinkojen maksamiseen.

Opinnäytetyön tekemisessä ei ole käytetty minkäänlaista kyselyä, mutta monien työelämässä olevien tuttujen kanssa keskustellessa tuli ilmi, että kaikilla ei ole kunnolla käsitystä siitä, että jokainen työntekijä on oman terveyden ja turvallisuuden lisäksi oikeasti velvollinen huolehtimaan myös muiden terveydestä ja turvallisuudesta, ja että jos tätä velvollisuutta laiminlyö tai rikkoo, niin siitä voi saada huomautuksen tai varoituksen tai jopa joutua vahingonkorvausvastuuseen ja rikosoikeudelliseenkin vastuuseen. Asiaa saattaisi olla kannattavaa tutkia lisää, sillä jos työntekijöiden tiedot työhön liittyvistä velvollisuuksista ovat varsinkin työturvallisuuden osalta puutteelliset, niin tietoa lisäämällä saattaisi olla mahdollista vaikuttaa asenteisiin ja mahdollisesti myös lisätä myönteisyyttä työturvallisuutta edistäviin työskentelytapoihin sekä myös työtovereiden terveydestä ja turvallisuudesta huolehtimiseen.

Työntekijöillä on velvollisuus ilmoittaa työntekemiseen liittyvistä puutteista ja haitoista, ja heillä on oikeus mahdollisimman turvalliseen työskentelyyn. Työnantajalla on oikeus saada työntekijältä tämän työpanos ja velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijällä on työn tekemiseen vaadittavat taidot, tiedot ja keinot sekä turvallinen työympäristö. Työntekijöillä on oikeus esimiehensä tukeen, ja esimiehellä johdon tukeen. Jokaisen tulisi tehdä yhteistyötä terveyden ja turvallisuuden ylläpitämiseksi ja työtapaturmien ehkäisemiseksi. Työelämän lakien ja asetusten sekä työpaikkojen sääntöjen ja ohjeistuksien noudattaminen sekä yhteinen ymmärrys terveydestä ja turvallisuudesta mahdollistavat turvallisen työympäristön ja hyvän työilmapiirin lisäksi kustannustehokkaamman toiminnan, josta hyötyy työntekijän ja yrityksen lisäksi myös koko yhteiskunta.

Lähteet

Bruun, N. & von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Talentum. Helsinki.

Hietala, H. & Kaivanto, K. 2014. Työaikalaki käytännössä. Talentum. Helsinki.

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2013. Työsuojeluvastuuopas. Talentum. Helsinki.

Keva 2015. Työkyvyttömyyskustannukset. Luettavissa: <https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyoelamapalvelut/hallitse-tyokyvyttömyyskustannuksia>. Luettu 18.5.2016.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2012. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Edita. Helsinki.

Kukkonen, S. & Karmavalo, T. 2012. Työtapaturmakirja. 13. uudistettu painos. Finva. Tampere.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759.

Lähitapiola 2018. Työtapaturmavakuutus. Luettavissa: <https://www.lahitapiola.fi/yritys/vakuutukset/lakisaateiset-henkilovakuutukset/tyotapaturmavakuutus/mita-korvataan>. Luettu 15.4.2018.

Mertanen, V. 2012. Työturvallisuuslaki. Soveltamisopas. Työterveyslaitos. Helsinki.

Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Työterveyslaitos. Helsinki.

Mäkinen, P. 2014. Työyhteisötaidot. Sykettä työhön. Luettavissa: <http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/lyhytohje-tyoyhteisotaidot/Tyoyhteisotaidot.pdf>. Luettu: 15.12.2015.

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Räty, T. 2012. Työhyvinvointikortti: portti työhyvinvointiin. 3. painos. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Saarinen, M. 2015. Työsuhteen pelisäännöt. Talentum Pro. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Työhyvinvointi. Luettavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi>.
Luettu: 15.12.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Työelämä. Luettavissa: <http://stm.fi/tyoelama>. Luettu:
7.5.2016.

Tapaturmavakuutuskeskus 2017a. Työtapaturma. Luettavissa: <http://www.tvk.fi/tyotapaturma-ja-ammattitautivakuutus/korvaaminen/tyotapaturmat/>. Luettu 15.4.2018.

Tapaturmavakuutuskeskus 2017b. Maksetut korvaukset. Luettavissa: <http://www.tvk.fi/tie-topalvelu-ja-julkaisut/tilastot/maksetut-korvaukset/>. Luettu 15.4.2018.

Tapaturmavakuutuslaki 20.8.1948/608.

Tela. Työeläkeala. Työkyky. Luettavissa: <http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyokyky>. Luettu:
15.12.2015.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2015. Toimintakyky. Luettavissa:
<http://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>. Luettu: 15.12.2015.

Tieteen termipankki 2015. Työnantajan tulkintaetuoikeus. Luettavissa: http://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:ty%C3%B6nantajan_tulkintaetuoikeus. Luettu: 3.12.2016.

Tilastokeskus 2017a. Käsitteet. Työtapaturma. Luettavissa: <http://www.stat.fi/meta/kas/tyotapaturma.html>. Luettu 15.4.2018.

Tilastokeskus 2017b. Työtapaturmia 127 00 Suomessa vuonna 2015. Luettavissa:
http://www.stat.fi/til/ttap/2015/ttap_2015_2017-11-30_tie_001_fi.html. Luettu 15.4.2018.

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työntekijän työeläkelaki 19.5.2006/395.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työsuojeluhallinto. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Luettavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/>. Luettu: 8.5.2016.

Työtaturma- ja ammattitautilaki 459/2015.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos 2016. Ergonomia. Luettavissa: www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/. Luettu: 6.12.2016.

Työturvallisuuskeskus 2015a. Työyhteisötaidoilla tulosta. Johtaminen. Luettavissa: http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyoyhteisotaidoilla_tulosta. Luettu: 15.12.2015.

Työturvallisuuskeskus 2015b. Työyhteisötaidoilla tulosta. Alaistaitojen perusta - luottamus, sitoutuminen ja motivaatio. Luettavissa: http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyoyhteisotaidoilla_tulosta/alaistaitojen_perusta. Luettu: 15.12.2015.

Työturvallisuuskeskus 2016. Työhyvinvointi ja työsuojelu. Luettavissa: http://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu. Luettu: 6.12.2016.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vahingonkorvauslaki 31.5.1974/412.

Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista 18.6.2003/577.

Valtionkonttori 2015. Mitä sairaudet tai työkyvyttömyys maksavat työnantajalle? Luettavissa: [http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Tyohyvinvointi_tuottavuustekijana/Mita_sairaudet_tai_tyokyvyttömyys_maksav\(43457\)](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Tyohyvinvointi_tuottavuustekijana/Mita_sairaudet_tai_tyokyvyttömyys_maksav(43457)). Luettu 20.5.2016.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/132.