

Rikos-/vahingonkorvausvastuut työnantajan, esimiehen ja väkivallan uhrin näkökulmasta

Työsuojelun teemaseminaari 29.10.2018

Tero Peltonen
lakimies, Tehy ry



Väkivallan aiheuttamat tapaturmat

- Kaikilla toimialoilla
 - Kahdeksanneksi yleisin aiheuttaja (Väkivalta, järkyttävä tilanne)
 - 4.661 tapaturmaa
- Yksityisellä terveys- ja sosiaalipalvelualalla (toimiala Q)
 - Vuonna 2016 yhteensä 859 tapaturmaa
 - Tapaturmista 203 aiheutti yli 4 päivän työkyvyttömyyden (48 – yli 30 pv)
 - Kolmanneksi yleisin tapaturmien aiheuttaja
- Kuntasektori (toimiala Z)
 - 2.237 väkivallan aiheuttamaa tapaturmaa
 - Neljänneksi yleisin tapaturmien aiheuttaja
 - Yhteensä 21.016 tapaturmaa, joista palvelu- ja hoitoalantyössä 9.192 tapaturmaa

Lähde: Tapaturmavakuutuskeskus



Väkivallan uhka sote -alalla

- Tilastotietojen valossa väkivallan uhka on ilmeistä sote –alalla
- Työturvallisuuslain 27 §:n mukaan työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka:
 - Työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta
 - Asianmukaiset turvajärjestelyt tai –laitteet
 - Mahdollisuus avun hälyttämiseen
 - Työnantajan laadittava menettelytapaohjeet
 - Uhkaavien tilanteiden hallinta
 - Toimintatavat, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset voidaan torjua tai rajoittaa
 - Velvollisuus tarkkailla turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden toimivuutta
- Yksintyöskentelyä vältettävä tai riskit minimoitava työpaikoilla, joissa on väkivallan uhkaa (työturvallisuuslaki 29 §)
- Työsuojeluhallinnon ohjeita: <https://www.tyosuoja.fi/tyoolot/vakivallan-uhka>



- Työnantajan tai sen edustajan (esimies) on:
 - Huolehdittava, että tehtävä työ on suunniteltu turvalliseksi (huomioitava sote –alan erityinen väkivallan uhka)
 - Jatkuvasti arvioitava riskitekijöitä ja otettava mahdollisuuksien mukaan käyttöön teknisen kehityksen tuomat apuvälineet väkivallan uhan poistamiseksi ja ehkäisemiseksi
 - Opastettava ja ohjeistettava työntekijöitä toimimaan oikein
 - Valvottava, että ohjeistusta ja opastusta noudatetaan
- Työntekijöiden on
 - Suhtauduttava vakavasti työnantajan antamaan opastukseen
 - Noudatettava tarkasti työnantajan ohjeita
 - Raportoitava turvallisuuspuutteista ja kaikista tilanteista, joissa ilmenee väkivaltaa



Huomioitavia seikkoja työpaikoille, joissa on väkivallan ilmenemisen uhkaa

- Tulisi olla ohjeistuksen ja opastuksen lisäksi väkivaltatilanteisiin liittyvää ennakoivaa käytännön harjoittelua
- Tulee olla menettelytapaohjeet väkivaltatilanteiden varalle:
 - Miten varmistutaan siitä, että työpaikalla on riittävä osaaminen väkivaltatilanteiden kartoittamiseksi ja torjumiseksi (esimiesten perehdytys ja koulutus)
 - Kuvaukset kaikista tiedossa olevista väkivallan uhkatilanteista
 - Toimintaohjeet edellä mainittuihin tilanteisiin
 - Miten toimintaohjeet jalkautetaan (opastus, ohjeistus ja harjoittelu)
 - Miten toimitaan väkivaltatilanteen sattuessa



Väkivaltatilanteen sattuessa

- Työpaikan ohjeiden mukaan:
 - Fyysisten vammojen välitön hoito (ensiapu, hoitoon ohjaus)
 - Uhrin ja muiden työntekijöiden henkisten haittojen kartoittaminen ja hoitaminen
 - Ilmoitusmenettely (poliisi, työsuojeluviranomaiset, työterveyshuolto)
 - Vakavasta tapaturmasta ilmoitus aina poliisille ja työsuojeluviranomaiselle
 - Kuka tekee mahdollisen rikosilmoituksen, työnantaja voi tehdä ilmoituksen työtehtävissä kohdatusta lievästäkin pahoinpitelystä
 - Tapaturmailmoitus
 - Arviointi, olisiko tilanne voitu välttää
 - Vaarojen arvioinnin, ohjeistuksen ja opastuksen päivitys



- Milloin vamma on vakava (määrittelyllä on merkitystä tapahtuneiden ilmoitusvelvollisuuden kannalta)?
 - Työtapaturma on vakava, jos työntekijä menehtyy tai hänelle aiheutuu pysyvä tai vaikealaatuinen vamma
 - Vaikeanlaatuisia vammoja ovat ainakin:
 - Pitkien luiden murtumat, leikkaushoitoa vaativat luiden murtumat, kasvoluiden murtumat, kylkiluiden monimurtumat
 - Ruumiinjäsenten (esim. sormi) menetys, rumentavat vammat, lievätkin aivovammat
- Mikäli ei osata arvioida vamman laatua, niin olisi ilmoitettava kuin vakavasta vammasta
- Vakavasta tapaturmasta aluehallintovirastolle ja poliisille ilmoittamatta jättäminen on rangaistava teko samoin kuin kaikista tapaturmista ilmoittamatta jättäminen vakuutusyhtiölle



Rikosoikeudelliset mahdolliset prosessit

- Pahoinpitelyn osalta
 - Poliisin on toimitettava esitutkinta, jos on syytä epäillä, että on tapahtunut rikos
 - Huom! Mikäli pahoinpitely on aiheuttanut vaikean vamman, niin työnantajan on aina ilmoitettava asiasta poliisille. Muuten työnantaja voi huolehtia ilmoituksen tekemisestä tai uhri voi tehdä ilmoituksen itse
 - Uhri asianomistajan roolissa
 - Syyttäjän syyteharkinta – arvioi viedäänkö asia tuomioistuimen käsiteltäväksi
 - Oikeuskäsittely
 - Mikäli uhrilla ei vahingonkorvausvaatimuksia, niin syyttäjä hoitaa oikeusprosessin uhrin puolesta
 - Tehyn lakimiehet antaa neuvontaa ko. prosesseista
 - Työnantajalla tai sen edustajilla ei ole lähtökohtaisesti roolia
 - Työpaikan henkilöitä voidaan kuulla asiassa todistajan ominaisuudessa



- Tapaturman aiheuttama työpaikkatutkinta (työturvallisuusrikos?)
 - Vakavan vamman aiheuttamasta työpaikkatapaturmasta työnantajan on tehtävä ilmoitus poliisille ja työsuojeluviranomaiselle
 - Työsuojelun valvontalaki – työsuojeluviranomaisen on tutkittava kiireellisesti kaikki tietoonsa tulleet vakavat työtapaturmat
 - Tutkimuksessa selvitetään tapahtumien kulku ja työtapaturmaan johtaneet syyt sekä tekijät, joiden avulla voidaan estää samankaltaiset tapaturmat
 - Mikäli väkivaltatilanne olisi voitu estää tai työnantaja (tai sen edustaja) muuten rikkonut työturvallisuusmääräyksiä (mm. työturvallisuuslain 27 §), niin työsuojeluviranomaisen on tehtävä esitutkintapyyntö
 - Lievän tapaturman osalta mahdollisesta työsuojelumääräysten rikkomisesta voi uhri tai työsuojeluvaltuutettu tehdä ilmoituksen joko työsuojeluviranomaiselle tai poliisille
 - Uhri asianomistajan roolissa ja esimiehet työnantajan edustajina vastaajan roolissa
 - Mikäli uhrilla ei vahingonkorvausvaatimuksia – syyttäjä hoitaa
 - Esimiehen osalta syytä hankkia avustaja



Rikosoikeudelliset vastuut työnantajan ja esimiehen näkökulmasta

- Rikosoikeudellinen vastuu perustuu rikoslain 47 luvun 1 §:ään
 - Sakoon tai max. 1 vuoden vankeuteen tuomitaan työturvallisuusrikoksesta se, joka esimiesasemassa huolimattomuudesta tai tahallisesti (huom. Yhteisösakko)
 - Rikkoo työturvallisuusmääräyksiä
 - Aiheuttaa määräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan
 - Mahdollistaa määräysten vastaisen tilan (työnvalvonta)
 - Jättää huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä

Miten esimiehenä työskentelevän tulee toimia, että välttää työturvallisuusrikosprosessit

- Ole selvillä mistä kaikesta vastaat, huomioon otettava ainakin:
 - Kenen vastuulla on suunnitella miten työt tehdään ja arvioida vaara- ja riskitekijät?
 - Kuka ohjeistaa ja opastaa työntekijöitä ja huolehtii väkivaltatilanteiden harjoittelusta
 - Vastaatko itse ohjeistuksen ja opastuksen sisällöstä, vai vain sen jalkauttamisesta?
 - Työturvallisuusrikosprosessissa työsuojeluviranomainen tekee arvion, kenen olisi tullut toimia toisin, että tapaturmalta oltaisiin vältetty
- Työpaikoilla tulisi huolehtia ainakin:
 - Esimiesten työturvallisuusosaamisesta ja esimiesten perehdytyksestä
 - Vaarojen arvioinnin tekee asiantuntija (työturvallisuuslaki 10 §: jos työnantajalla ei ole toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita)



Vahingonkorvausvastuut

- Kuka korvaa, jos joutuu väkivallan uhriksi?
 - Tapaturmavakuutus
 - Työnantaja (tai sen edustaja)
 - Väkivallan tekijä
- Lakisääteinen tapaturmavakuutus on ensisijainen vahinkojen korvaaja
- Vakuutus ei korvaa kipua, särkyä ja muuta tilapäistä haittaa ja pysyvä haitta korvataan haittaluokituksen mukaisella haittarahalla, joka ei ole täysi korvaus pysyvistä haitista
- Työnantajalta tai väkivallan tekijältä mahdollista vaatia edellä mainittuja korvauksia



Tapaturmavakuutuksesta

- Edellyttää, että kysymys työtapaturmasta
- Korvaamisen edellytyksenä on todennäköinen lääketieteellinen syy-yhteys vahinkotapahtuman ja vamman tai sairauden välillä
- Vakuutuksesta korvataan:
 - Ansionmenetykskorvaukset (päiväraha, tapaturmaeläke, kuntoutusraha)
 - Sairaanhoidon kustannukset
 - Pysyvän haitan korvaukset (toimintakyvyn heikentymistä (*toiminnanvaja*us)).
Toimintakykyä verrataan samanikäisen terveen henkilön toimintakykyyn)
 - Matka- ym. Kulut
 - Kuntoutuskorvaukset (työkokeilu, koulutus ym.)
- Korvaukset eivät kata kaikkia vahinkoja, ylimenevät voidaan vaatia väkivallan tekijältä tai työnantajalta (työnantajalta vain, jos asiassa on toimittu työturvallisuusmääräysten vastaisesti)



Vahingonkorvauksen vaatiminen

- Väkivallan uhri voi vaatia vahingonkorvausta
 - Väkivaltaan syyllistyneeltä henkilöltä
 - Virallisen syyttäjän ajaman rikosasian yhteydessä
 - Työnantajalta
 - Työturvallisuusrikosprosessin yhteydessä
 - Vaikka rikosprosessissa vastaajana lähtökohtaisesti luonnollinen henkilö (esimies), niin työnantaja vastaa ns. isännänvastuun mukaisesti tuomituista vahingonkorvauksista
 - Esimies ei lähtökohtaisesti ole velvollinen suorittamaan työnantajalle vahingonkorvauksia takaisin (poikkeuksena tahalliset laiminlyönnit)
 - Vahingonkorvauskanteella (huom. kuluriski)



Tehy ry:n oikeusapu jäsenille (1.1.2019 jälkeen)

- Neuvonta ja avustaminen tapaturmavakuutusyhtiön päätöksistä valittamiseen
 - Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta, vakuutusosoikeus
 - Valitusajat lyhyitä, tieto aina päätöksen valitusosoituksessa
- Asianomistajan (uhri) avustaminen pahoinpitelyprosessissa
- Asianomistajan avustaminen työturvallisuusrikosprosessissa
- Vastaajan (esimies) avustaminen työturvallisuusrikosprosessissa



Kiitos