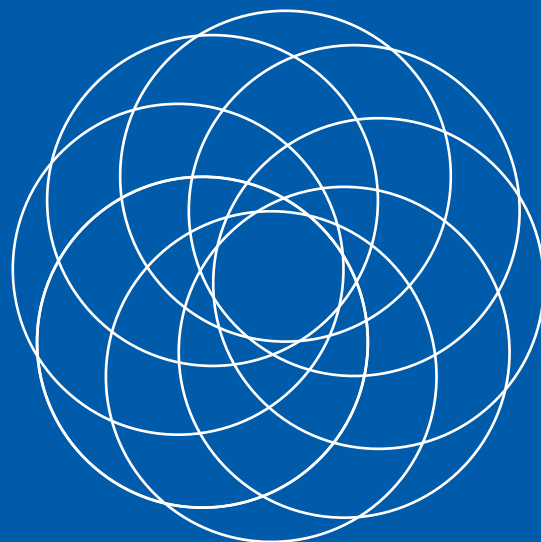


Työturvallisuus- rikosten seuraamus- järjestelmä murroksessa

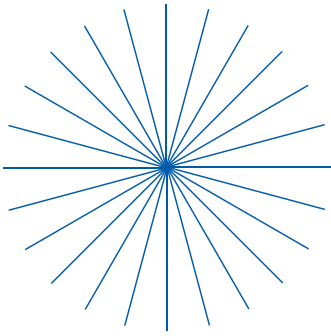
– Ruotsin malli ja
vastuun kohdentuminen
Suomessa



Sisällysluettelo

Tiivistelmä	4
1 Artikkelin aihe ja jäsenys	7
2 Työturvallisuus ja sen seuraamusjärjestelmä EU-sääntelyssä	8
3 Arbetsmiljölagen (1977:1160) eli työympäristölaki ja sitä täydentävät asetukset	10
3.1 Työympäristölain tavoitteet ja keskeinen sisältö	10
3.2 Arbetsmiljöförordning (1977:1166) ja työympäristöviraston asetukset	12
3.3 Työympäristöviraston ohjeet ja suositukset	13
3.4 Työympäristöviraston asettama kehoitus tai kielto	14
3.5 Kiteytys Ruotsin työympäristöä koskevasta sääntelystä ja viranomaisen toimivaltuuksista	14
4 Ruotsi: Työympäristörikokset ja vastuun kohdentuminen	15
4.1 Rikoskaaren työympäristörikos	15
4.2 Työympäristölaissa ja työaikalaisissa säädettyt työrikokset	17
4.3 Rikosvastuun kohdentuminen	17
5 Ruotsin yrityssakkoa koskeva sääntely ja käytäntö	20
5.1 Yrityssakon luonteesta ja tavoitteista	20
5.2 Yrityssakon tuomitsemisen perusedellytykset	22
5.3 Yrityssakon tuomitsemisen lisäedellytykset	23
5.4 Yrityssakon suuruus ja sen määrittely	23
5.5 Korotettu yrityssakko	24
5.6 Yrityssakon sovittelu tai tuomitsematta jättäminen	25
5.7 Yrityssakko käytännössä	25
5.8 Syyteharkintasäännös	26
6 Sanktiomaksu eli hallinnollinen seuraamusmaksu	27
6.1 Maksun luonne ja tavoitteet	27
6.2 Sanktiomaksun suuruus	28
6.3 Maksun kohtuullistaminen ja määrääminen	30

7 Suomi: Työturvallisuusrikos ja -rikkomus sekä vastuun kohdentuminen	31
7.1 Työturvallisuusrikos ja -rikkomus	31
7.2 Vastuun kohdentuminen	34
8 Suomi: hallinnollinen ja rikosoikeudellinen seuraamusjärjestelmä	38
8.1 Ennakolliset ja jälkikäteiset hallinnolliset seuraamukset	38
8.2 Rikosoikeudelliset seuraamukset	39
9 Yhteisösakko	40
9.1 Yhteisösakon luonne ja sen tuomitsemisen edellytykset	40
9.2 Yhteisösakon määrä ja sen mittaamisesta	45
9.3 Oikeushenkilön rangaistusvastuun toteuttaminen syyte-neuvottelussa ja tunnustamisoikeudenkäynnissä	47
10 Laillisuusperiaate, avoimet- eli blankorikossäännökset ja seuraamusjärjestelmän muutokset	49
11 Kokoavia näkökulmia, johtopäätöksiä ja muutosesityksiä	52
Lähteet	57



Tiivistelmä

Selvitys tarkastelee ja vertailee työturvallisuusrikosten seuraamusjärjestelmää Ruotsissa ja Suomessa, sääntelyä ja vastuun kohdentumista sekä Suomen järjestelmän kehittämistarpeita. EU-sääntelystä on esillä perusoikeuskirja ja työturvallisuuden puitedirektiivi (direktiivi 89/391/ETY), jotka antavat vähimmäisvaatimukset työturvallisuudelle ja työterveydelle. Ne jättävät seuraamusjärjestelmän kansallisesti päätettäväksi. Ruotsin ja Suomen sääntelyssä on eroavaisuuksia, samoin seuraamusjärjestelmän rakenteessa.

Ruotsin järjestelmässä työympäristölaki keskeinen työturvallisuuden edistämisessä

Ruotsin työympäristölaki eli arbetsmiljölagen on pakottava laki, joka korostaa työnantajan vastuuta sekä fyysisestä että psyykkisestä työympäristöstä. Se vastaa sisällöltään Suomen työturvallisuuslakia. Työympäristölaki velvoittaa työnantajan ryhtymään kaikkiin tarvittaviin toimiin terveyshaittojen ja tapaturmien ehkäisemiseksi. Työympäristötyö on lähtökohdaltaan ennakoivaa ja koko organisaation läpileikkaavaa. Työympäristölakia täydentä-

vät ja tarkentavat työympäristöasetus ja työympäristöviraston antamat asetukset, joihin kuuluvat myös psykososiaalista työympäristöä koskevat asetukset.

Työympäristörikoksesta on Ruotsissa säädetty rikoskaareissa, jonka piirissä on työelämässä tapahtunut kuolemantuottamus, sairauden tai ruumiinvamman tuottamus ja vaaran aiheuttaminen toiselle. Työympäristölaissa säädetty rikos ei edellytä henkeä tai terveyttä koskevaa seurausta, kuten rikoskaareissa.

Seuraamuksena rikoskaaren työympäristörikoksesta on tavallisimmin yrityssakko (företagsbot), jonka suuruus määräytyy rikoksen vakavuuden ja yrityksen koon mukaan. Lisäksi Ruotsissa on käytössä hallinnollinen seuraamusmaksu, jonka työympäristövirasto voi määrätä työnantajalle työympäristölain nojalla annettujen asetusten ja työaikalain säännösten rikkomisesta tai laiminlyönnestä.

Ruotsin järjestelmässä yksilön rangaistusvastuu on toissijainen ja käytännössä harvinainen yrityssakon ensisijaisuuden ja syyteharkintasäännöksen vuoksi. Vastuu työympäristötyöstä voidaan delegoida organisaatiossa, mutta delegoinnin on oltava selkeä ja vastuuhenkilöllä oltava riittävät toimivaltuudet ja osaaminen tehtävään. Yrityssakon ensisijaisuuden vuoksi vastuun delegointia koskeva sääntely on Ruotsissa käytännössä menettänyt merkityksensä.

Suomen järjestelmässä esihenkilön vastuu korostuu

Työturvallisuusrikoksesta on Suomessa säädetty rikoslaissa. Rangaistusvastuu kohdistuu ensisijaisesti yksilöihin, esihenkilöihin, mutta myös oikeushenkilö eli työnantaja voidaan tuomita yhteisösakkoon. Yhteisösakko ei kuitenkaan ole ensisijainen seuraamus, vaan yleensä sekä yksilö että oikeushenkilö tuomitaan. Sakkojen taso on matala ja niiden ennaltaehkäisevä vaikutus on arvioitu heikoksi. Suomessa hallinnolliset seuraamusmaksut ovat käytössä vain rajoitetusti, eivätkä ne koske työturvallisuuslain ja sen asetusten rikkomista tai laiminlyöntiä.

Tuomioistuin arvioi yksilöllisesti, keneen rangaistusvastuu kohdistuu organisaatiossa. Delegointi ja toimivaltuudet ovat keskeisiä arviointikriteerejä.

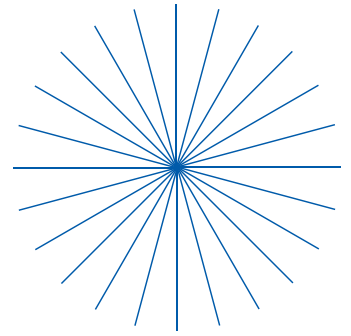
Johtopäätökset ja muutosesitykset

Ruotsissa seuraamusjärjestelmä painottaa työnantajan vastuuta ja taloudellisia seuraamuksia, mikä on yksinkertaistanut ja tehostanut järjestelmää sekä vähentänyt yksilövastuun merkitystä. Suomen järjestelmä painottaa edelleen yksilövastuuta yhteisösakosta huolimatta ja hallinnollisten seuraamusmaksujen käyttö on rajallista.

Selvityksen mukaan Suomessa tulisi siirtää seuraamusvastuun painopiste työnantajaan ja asettaa yhteisösakko ensisijaiseksi seuraamukseksi sekä laajentaa hallinnollisten seuraamusmaksujen käyttöalaa työturvallisuuslain ja sen asetusten rikkomisiin ja laiminlyönteihin. Lisäksi tulisi ottaa käyttöön Ruotsin mallin mukainen syyteharjintäsäännös, joka rajoittaa yksilön rangaistusvastuuta. Suomen yhteisösakkojen suuruutta tulisi nostaa ja kehittää niiden mittaamisperusteita, jotta ennaltaehkäisevä vaikutus toteutuisi. Syyttäjälle olisi annettava toimivalta käsitellä yhteisösakkoasioita syyteneuvottelussa ja tunnustamisoikeudenkäynnissä, euromääräisen rajan puitteissa. Sääntelyn muutoksia tulisi arvioida myös rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen näkökulmasta.

Raportin on kirjoittanut Akava Worksin toimeksiannosta Helena Lamponen, OTT, työoikeuden dosentti (HY, TY), LL.M., VT.

Helena Lamponen on erikoistunut työoikeuteen ja on tehnyt pitkän uran Akavan Erityisaloissa lakimiehenä 1989–2010 sekä johtajana ja tiimin vetäjänä 2014–2024. Hän toimi Suomen ensimmäisenä yhteistoiminta-asiamiehenä vuosina 2010–2014. Lamponen toimii nykyisin yrittäjänä.



1. Artikkelin aihe ja jäsenitys

Artikkeli käsittelee Ruotsin työympäristö-rikosten ja Suomen työturvallisuusrikosten seuraamusjärjestelmää sekä erityisesti Suomen järjestelmän muutostarpeita. Tarkastelua pohjustaa EU-säätelyn lyhyt läpikäynti.

Ruotsin osalta esillä on työympäristösääntely keskeisimmiltä osiltaan, sitä koskevat rikokset ja vastuun kohdentuminen. Seuraamusjärjestelmän tarkastelussa painopiste on yrityssakossa. Lisäksi artikkelissa arvioidaan Ruotsissa seuraamusjärjestelmään tehtyjen muutosten vaikutuksia vastuun kohdentumiseen, seuraamusjärjestelmän toimintaan käytännössä ja seuraamusten suuruuteen.

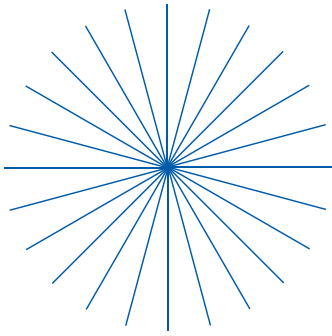
Osana artikkelia arvioidaan pääpiirteiltään Ruotsin järjestelmän hallinnollisia seuraamuksia, erityisesti sanktiomaksua, joka on hallinnollinen seuraamusmaksu.

Artikkelissa käsitellään Suomen rikoslain työturvallisuusrikoksia ja vastuun kohdentumista. Artikkelissa arvioidaan, miten

rikosoikeudellisen seuraamusjärjestelmän muuttaminen ja uudistaminen Suomessa Ruotsin mallia vastaavalla tavalla vaikuttaisi lainsäädäntöön, rikosoikeudelliseen vastuuseen ja vastuun kohdentumiseen. Esillä ovat myös hallinnolliset seuraamusmaksut ja niiden suhde ja soveltuvuus Suomen seuraamusjärjestelmään.

Artikkelissa esitetään arvio siitä, miten vastaava sääntely tulisi toteuttaa huomioon ottaen Suomessa oikeusjärjestelmän rakenteet ja rikosoikeudelliset periaatteet. Artikkelissa tarkastellaan uudistuksen vaikutuksia esihenkilöiden asemaan ja rikosoikeudelliseen vastuuseen. Samalla arvioidaan lyhyesti uudistuksen vaikutuksia avointen- eli blankorikossäännösten vähimmäisedellytysten täyttymiseen nykyistä paremmin.

Artikkelissa ei käsitellä työturvallisuuslain (738/2002) sisällöllistä sääntelyä. Artikkelissa ei käsitellä myöskään vahingonkorvausvastuuta ja -velvollisuutta eikä nettämisseuraamuksia.



2. Työturvallisuus ja sen seuraamusjärjestelmä EU-säätelyssä

EU:n perusoikeuskirjan (2000/C 364/01) 31 artikla koskee oikeudenmukaisia ja kohtuullisia työoloja. Työolojen terveys ja turvallisuus on työntekijöiden perusoikeus:

1. Jokaisella työntekijällä on oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia.

2. Jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen.

Perusoikeuskirjan tässä kohdassa ei täsmennetä tarkemmin menettelysääntöjä, jotka koskevat oikeussuojakeinoja, jotka ovat käytettävissä silloin, kun työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelua ei ole taattu.¹

Perusoikeuskirjan 47 artikla koskee oikeutta tehokkaasiin oikeussuojakeinoihin ja puolueettomaan tuomioistuimeen. Artiklan mukaan jokaisella, jonka unionin oikeudessa taattuja oikeuksia ja vapauksia on loukattu, on oltava tässä artiklassa määrättyjen edellytysten mukaisesti käytettävissään tehokkaat oikeussuojakeinot tuomioistuimessa (1 kohta).

EU:n puitedirektiivi työturvallisuudesta ja työterveydestä (direktiivi 89/391/ETY) takaa työn turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset. Samalla jäsenvaltioille annetaan mahdollisuus nämä vaatimukset ylittäviin toimenpiteisiin. Direktiivissä ei ole määräyksiä sääntelyn rikkomisen tai laiminlyönnin varalta.²

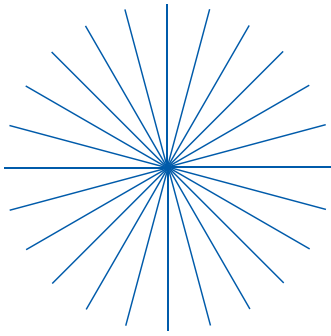
¹ C-792/22 MG v. Parchetul de pe lângă Judecătoria Rupea, LV, CRA, LCM ja SC Energotehnica SRL Sibiu, ECLI:EU:C:2024:788, 26.9.2024 50 kohta.

² Direktiivi 89/391 (työturvallisuutta ja työterveyttä koskeva puitedirektiivi) (linkki <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>), annettu 12. kesäkuuta 1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (puitedirektiivi). C-792/22 MG v. Parchetul de pe lângă Judecătoria Rupea, LV, CRA, LCM ja SC Energotehnica SRL Sibiu, ECLI:EU:C:2024:788, 26.9.2024 49 kohta.

Unionin oikeudessa ei ole säädetty yhdenmukaistettuja menettelyjä, joita sovelletaan työnantajan vastuun syntymiseen siinä tapauksessa, että direktiivin 89/391 [4 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan] vaatimuksia ei ole noudatettu. Kyseiset menettelyt kuuluvat jäsenvaltioiden sisäiseen oikeusjärjestykseen jäsenvaltioiden menettelyllistä itsemääräämisoikeutta koskevan periaatteen nojalla, kunhan ne eivät kuitenkaan ole epäedullisempia kuin samankaltaisia kansallisen oikeuden piiriin kuuluvia tilanteita koskevat menettelyt (vastaavuusperiaate) ja kunhan ne eivät ole sellaisia, että unionin oikeudessa tunnustettujen oikeuksien käyttäminen on käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa (tehokkuusperiaate). --- Unionin tuomioistuin on todennut, että kun unioni ei ole antanut asiasta säännöksiä, jäsenvaltioiden asiana on antaa sisäisessä oikeusjärjestyksessään oikeusvoiman periaatteen soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt jäsenvaltioiden menettelyllisen autonomian periaatteen nojalla, mutta kuitenkin noudattaen vastaavuus- ja tehokkuusperiaatetta.³

Vaikka työsuojelun puitedirektiivi ei sisällä seuraamuksia koskevaa sääntelyä, jäsenvaltioiden on kuitenkin huomioitava vastaavuusperiaate ja tehokkuusperiaate.

³ C-792/22 MG v. Parchetul de pe lângă Judecătoria Rupea, LV, CRA, LCM ja SC Energotehnica SRL Sibiu kohta 51–52.



3. Arbetsmiljölagen (1977:1160) eli työympäristölaki ja sitä täydentävät asetukset

3.1 Työympäristölain tavoitteet ja keskeinen sisältö

Ruotsissa tärkein työympäristöä koskeva laki on arbetsmiljölagen (jäljempänä myös AML tai työympäristölaki). Lakia sovelletaan kaikessa toiminnassa yksityisellä ja julkisella sektorilla, kun työtä teetetään työnantajan lukuun, palvelussuhteen lajista, luonteesta tai kestosta riippumatta (1:2 § 1 mom.). Lain piirissä on myös vuokratyö (3:12 § 2 mom.).

Työnantaja on tärkein toimija työympäristöasioissa. Työnantajalla on vastuu työympäristöstä. Vastuu perustuu työnantajan valtaan työolosuhteista.⁴

Työympäristölaki on pakottavaa oikeutta, josta ei voida poiketa sopimuksilla.⁵ Laki

on ns. kehyslaki, jota täydentävät työympäristöviraston antamat asetukset.⁶

Työympäristölaki edellyttää työnantajalta muun muassa seuraavaa:

Lain tavoite on sairauksien ja tapaturmien ehkäiseminen sekä muutoinkin hyvä työympäristö (1:1 §). Hyvä työympäristö täyttää kaikkia mahdollisia inhimillisiä tarpeita.⁷ Tavoitetta tarkennetaan 2 luvussa.

Työympäristön tulee olla tyydyttävä huomioon ottaen työn luonne ja yhteiskunnan sosiaalinen ja tekninen kehitys (2:1 §1 mom.). Tämä sisältää organisatorisen sekä psykologisen ja sosiaalisen näkökulman eli psykososiaalisen näkökulman.⁸

⁴ Ericson s. 21–24, Holm s. 29–31 ja 37–38.

⁵ Ericson 2019, s. 64.

⁶ Holm s. 64, Ericsson s. 71.

⁷ Ahlberg s. 14.

⁸ Ericson s. 43–44.

Työolosuhteet on sopeutettava ihmisten erilaisiin fyysisiin ja henkisiin edellytyksiin (2:1 § 2 mom.). Työolosuhteisiin kuuluvat fyysisten tekijöiden lisäksi psyykkiset ja sosiaaliset olosuhteet. Työn määrän on oltava kohtuullinen.⁹

Työntekijälle on annettava mahdollisuus osallistua oman työtilanteensa suunnitteluun sekä työtään koskevaan muutostyöhön (2:1 § 3 mom.). Työn on oltava mahdollisimman pitkälle riskitöntä sekä fyysisesti että psyykkisesti. Sen on mahdollistettava myös sitoutuminen, työn ilo ja henkilökohtainen kehittyminen. Tavoitteena on työolosuhteiden muokkaaminen niin, että yksilö voi kokea työnsä mielekkääksi ja olemassaoloa rikastavaksi. Työntekijöiden voimaannuttaminen ja osallisuus kattaa mahdollisuuden osallistua työtä ja sen muutoksia koskevaan suunnitteluun.

Tekniikka, työn organisointi ja työn sisältö on suunniteltava niin, että työntekijälle ei aiheudu fyysistä tai psyykkistä rasitusta, joka voi aiheuttaa sairauksia tai tapaturmia. Tällöin on otettava huomioon myös palkkaustavat ja työajan sijoittelu. (2:1 § 4 mom.) Kyseessä on kokonaisvaltainen näkemys työympäristöön, jossa huomioidaan sekä fyysinen että psyykinen kuormitus.¹⁰

Työn on annettava mahdollisuuksia vaihteluun, sosiaaliseen kanssakäymiseen ja yhteistyöhön sekä yksittäisten työtehtävien välisiin yhteyksiin (2:1 § 5 mom.). Hyvä työorganisaatio ehkäisee ennalta stressiä, henkilöstön ylikuormittumista ja loppuun palamista. Tavoitteena on myös, että työolosuhteet antavat mahdollisuu-

den henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kehittymiseen, itsemääräämisoikeuteen ja ammatilliseen vastuuseen (2:1 § 6 mom.). AML edellyttää, että työympäristöä parannetaan huomioden nämä näkökulmat, mutta säännöksessä ei ole asetettu objektiivista vaatimusta työympäristön laadulle. Hyvä työorganisaatio ehkäisee ennalta henkilöstön kohtuutonta hyödyntämistä, stressiä ja työuupumusta. Henkilöstön ja osaamisen kehittämisellä vahvistetaan yksittäisiä työntekijöitä.¹¹

Työympäristölain 2 ja 3 luvun säännöksiä sovelletaan yhdessä (3:1 §). Tämä tarkoittaa, että työympäristöstä vastaavan on otettava ennaltaehkäisevässä toiminnassa huomioon 2 luvussa todetut työympäristötekijät. Tällöin huomioidaan muun muassa työn luonne sekä yhteiskunnan sosiaalinen ja tekninen kehitys. Työympäristöä koskevat vaatimukset voivat muuttua, ja esimerkiksi uudet innovaatiot ja tutkimustulokset voivat johtaa uudelleenarviointiin.¹²

Työnantaja on päävastuullinen työympäristöstä. Työympäristölaki edellyttää työnantajan ja henkilöstön toimivan yhteistyössä saavuttaakseen hyvän työympäristön (3:1 a §).¹³

Työympäristölain 3:2 § koskee työnantajalta edellytettävää terveyshaittojen ja tapaturmien ennaltaehkäisyä:

[Työnantajan on ryhdyttävä kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin työntekijälle aiheutuvan terveyshaitan tai tapaturman ehkäisemiseksi. Tällöin lähtökohtana on, että kaikki sellainen, mikä voi johtaa terveyshaittaan tai tapaturmaan, muutetaan tai korvataan siten, että ter-](#)

⁹ Ericson s. 44–45.

¹⁰ Prop. 1990/91:140 s. 35, Ericson s. 45–50.

¹¹ Prop. 1990/91:140 s. 37 ja 134, Ericson 2019 s. 51.

¹² Holm s. 39, Ericson s. 72.

¹³ Ericson s. 71–73.

veyshaitan tai tapaturman vaara poistetaan. Työnantajan on otettava huomioon erityinen terveyshaitan ja tapaturman vaara, joka voi aiheutua siitä, että työntekijä tekee työtä yksin.

Työympäristölain 3:2 §:ään kuuluva velvollisuus, jonka mukaan ”työnantajan on ryhdyttävä kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin”, tarkoittaa tiivistetysti sitä, että jos työnantaja ei ryhdy kaikkiin kohtuullisiin toimenpiteisiin ja tästä aiheutuu vaara työntekijän hengelle tai terveydelle tai vammautuminen, kuolema tai sairastuminen, voidaan työnantajaa tai työnantajan palveluksessa olevaa rangaista. Säännös edellyttää työnantajalta aktiivista työympäristötyötä.¹⁴

Lain 3:2 § edellyttää työnantajan toteuttavan kustannuksellaan kaikki toimenpiteet, joilla sairauden tai tapaturman vaara poistuu, kuitenkin suhteellisuusperiaatteen mukaan niin, että toimenpiteet eivät ole kohtuuttomia suhteessa tavoiteltaviin tuloksiin. Tämä koskee esimerkiksi työssä käytettäviä aineita, laitteita ja työympäristöä. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että jos riskiä ei voida ennalta ehkäistä tai poistaa, se pienennetään niin pieneksi kuin mahdollista. Työnantajalla on velvollisuus tähän.¹⁵

Työnantajalle asetettavissa vaatimuksissa huomioidaan työn luonne sekä tekninen ja sosiaalinen kehitys. Viimeksi mainittu tarkoittaa odotusta jatkuvasti kehittyvästä työympäristöstä.¹⁶

Työympäristölain 3:2 § koskee työnantajalta edellytettävää systemaattista työympä-

päristötyötä, josta työnantaja on vastuussa. Tämä kattaa toiminnan suunnittelun, johtamisen ja valvonnan niin, että työympäristö täyttää sekä lain että asetusten vaatimukset hyvästä työympäristöstä. Painopiste on riskien ennaltaehkäisyssä. Velvoite pitää sisällään kokonaisvaltaisen näkökulman työympäristöön ja se kattaa fyysisen työympäristön lisäksi organisatorisen, psykologisen ja sosiaalisen näkökulman sekä perehdytyksen ja koulutuksen. Systemaattinen työympäristötyö on osa päivittäistä työtä organisaation kaikilla tasoilla ja se koskee kaikkia. Työnantajan korkeimman johdon on laadittava työympäristöä koskeva politiikka, joka kattaa painopisteet, tavoitteet ja keinot. Toteutettu työympäristötyö on dokumentoitava. Riskienarvioinnit ja niiden käsittelyä koskeva aineisto laaditaan aina kirjallisena. Vähintään kymmenen työntekijää työllistävien työnantajien on laadittava myös politiikka, käytänteet, työnjako ja vuosittainen seuranta kirjallisena.¹⁷

3.2 Arbetsmiljöförordning (1977:1166) ja työympäristöviraston asetukset

Tämän asetuksen säännökset täydentävät työympäristölakia. Sen 18 §:n mukaan Arbetsmiljöverketillä eli työympäristövirastolla on toimivalta antaa asetuksia ja asettaa hallinnollisia seuraamusmaksuja työympäristölain nojalla.

Työympäristölain sääntelyä täydennetään työympäristöviraston antamilla asetuksilla, jotka se antaa työympäristölain 4:1–10 §:n nojalla. Työympäristöviraston ase-

¹⁴ Iseskog s. 103 ja 155.

¹⁵ Ericson s. 74–77 ja 81.

¹⁶ Holm s. 62 ja 65–66.

¹⁷ Täydentävä asetukset AFS 2023:1, Ericson s. 82–86, Holm s. 68.

tukset ja yleiset ohjeet on koottu asetus-
kokoelmaan AFS, Arbetsmiljöverkets För-
fattningssamling.

Ruotsissa asetuksia käytetään laajasti tar-
kentamaan työympäristölain säännöksiä.
Asetuksilla konkretisoidaan työnantajalle
asetettavia vaatimuksia.

Ruotsissa on voimassa 15 työympäris-
töasetusta. Osa koskee teknisiä vaatimuk-
sia ja ne on luonteeltaan yksityiskohtaisia.
Osa asetuksista koskee psykososiaalista
työympäristöä. Ne ovat pääsääntöisesti
yleisluontoisempia.¹⁸

Asetukset ovat velvoitteiltaan erilaisia:

Voimassa olevista asetuksista vain ala-
ikäisten työympäristöä koskeva asetusta on
rikosoikeudellisesti sanktioitu. Suurin osa
asetuksista on tehostettu hallinnollisel-
la seuraamusmaksulla. Näihin lukeutuvat
muun muassa asetukset, jotka koskevat
kemiallisia työympäristöriskejä, erilaisia
erityisen vaarallisia töitä, tiettyjä hallin-
nollisia vaatimuksia ja suojattavia intres-
sejä, kuten raskaana olevien suojele.¹⁹

Suurin osa työympäristöviraston antamis-
ta asetuksista on luonteeltaan sitovia ja
seuraamuksettomia (4:10 §). Näihin lukeu-
tavat muun muassa psykososiaalista työ-
ympäristöä koskevat asetukset. Jos työn-
antaja ei noudata sitovaa asetusta, hänen
ei voida katsoa tehneen kaikkia AML:n
kohtuudella edellyttämiä toimenpiteitä,
joita tarvitaan työympäristöä koskevien
riskien välttämiseksi. Jos työnantaja tai
käytännössä työnantajaa edustava esi-

henkilö toimii huolimattomasti eikä täytä
työympäristölain velvoitteita ja työntekijä
sairastuu, se voi johtaa rikosvastuuseen.
Myös sitova asetusta on siten epäsuorasti
rikosoikeudellisen seuraamuksen alai-
nen.²⁰

Työympäristövirasto valvoo työympäristö-
lain, työaikalain (1982:673) ja näiden lakien
soveltamista koskevien asetusten noudat-
tamista. Työympäristövalvonta on osa sen
toimintaa.²¹

3.3 Työympäristöviraston ohjeet ja suositukset

Työympäristöviraston antamia asetuksia
on täsmennetty niiden soveltamista kos-
kevilla yleisillä ohjeilla ja suosituksilla,
jotka eivät ole oikeudellisesti sitovia.
Työnantajat saavat niistä tukea asetusten
soveltamiseen. Näitä on annettu kaikkiin
erityyppisiin asetuksiin, siis rikosoikeu-
dellisesti sanktioituihin, hallinnollisella
seuraamusmaksulla tehostettuihin sekä
sitoviin ja seuraamuksettomiin asetuksiin.

Osa asetuksen antamista ohjeista on niin
yleisluontoisesti laadittuja, että niiden ei
voi sanoa sisältävän konkreettista työnan-
tajaan kohdistuvaa vaatimusta. Esimerkki-
nä tästä on asetusta AFS 2023:2 2:4 §, jonka
mukaan esihenkilöt ja työsuojeluvaltuu-
tetu voidaan kouluttaa yhdessä psyko-
sosiaaliin kysymyksiin. On käytännössä
mahdotonta osoittaa, että tämän velvoit-
teen rikkominen olisi aiheuttanut vamman
tai sairastumisen, josta työnantaja on vas-
tuussa.

¹⁸ <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/>.

¹⁹ Iseskog s. 58–63.

²⁰ Iseskog s. 66–68. <https://www.altinget.se/artikel/saco-nastan-halfsten-av-sveriges-akademiker-tycker-att-jobbet-ar-psykiskt-paafrestande>, <https://www.saco.se/contentassets/0f922c75fcec49fc9a40f1cb-54b86c04/2025-sjukskrivningar-pa-grund-av-stress.pdf>.

²¹ Ericson 2019 s. 38 ja 253–256, Iseskog 2020 s. 67–68.

Tietyt asetuksiin sisältyvät ohjeet ovat niin konkreettisesti muotoiltuja, että niihin voi katsoa sisältyvän oikeudellisia vaatimuksia. Tällainen ohje koskee työnantajan velvollisuuksia epäasiallisen kohtelun yhteydessä, AFS 2023:2, 2:10–11 §.²²

3.4 Työympäristöviraston asettama kehoitus tai kielto

Työympäristölaissa on annettu työympäristövirastolle toimivalta asettaa kehoitus, jolla työnantaja velvoitetaan ryhtymään tiettyyn toimenpiteeseen. Virastolla on toimivalta asettaa kielto, jolla työnantaja puolestaan kielletään toimimasta jollakin tietyllä tavalla. Kehotus tai kielto on asetettavissa myös työaikalain ja sen nojalla annettujen asetusten noudattamisen varmistamiseksi. Sekä kehotuksen että kiellon tarkoitus on varmistaa sääntelyn noudattaminen. Ne on asetettavissa myös valtiolle. Työympäristövirastolla on oikeus asettaa sekä kehotuksen että kiellon tehosteeksi uhkasakko. Uhkasakko on määrättävissä fyysiselle tai juridiselle henkilölle.

Jos työnantaja rikkoo kehotusta tai kielltoa, hallintotuomioistuin voi määrätä työympäristöviraston hakemuksesta uhkasakon maksettavaksi. Uhkasakkotehosteinen kehoitus tai kielto voidaan uusida.²³

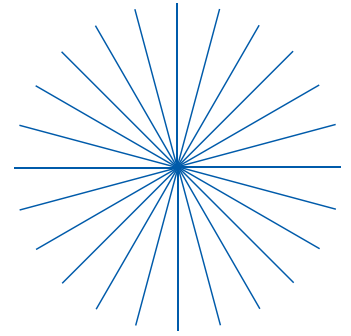
3.5 Kiteytys Ruotsin työympäristöä koskevasta sääntelystä ja viranomaisen toimivaltuuksista

Ruotsin työympäristölain keskeinen sisältö vastaa Suomen työturvallisuuslakia. Nostan esille suojelun kohteena työn-

tekijän henkisen ja fyysisen terveyden, psykososiaalisten kuormitustekijöiden huomioinnin sekä työympäristötyön lähtökohtana olevan ennakoivan otteen ja koko organisaation läpileikkaavan luonteen. Ruotsin työympäristölaissa on todettu yksilön osallisuus oman työnsä kehittämisessä ja kehittyminen henkilökohtaisella tasolla. Viranomaisen toimivaltuudet antaa neuvoja, ohjeita, kehoituksia ja tehdä kieltopäätöksiä myös uhkasakkotehosteisesti vastaavat tosiaan.

²² Iseskog s. 69–70.

²³ Arbetsmiljölög 7:7 ja 9:2 §, Arbetstidslag 22 §, Iseskog s. 71–72 ja 74, Ask ym. s. 127.



4. Ruotsi: Työympäristörikokset ja vastuun kohdentuminen

Tässä luvussa esillä ovat rikoskaareissa (Brottsbalk 1962:700) sekä työympäristölaissa ja työaikalaisissa säädetty rikokset mukaan luettuna viimeksi mainittuja lakeja koskevien asetusten rikkominen tai laiminlyönti. Tämän jälkeen esillä on vastuun kohdentuminen.

4.1 Rikoskaaren työympäristörikos

Työympäristörikos on säännelty rikoskaaren 3 luvussa. Sen piirissä on työelämässä tapahtunut kuolemantuottamus (3:7 §), sairauden tai ruumiinvamman tuottamus (3:8 §) ja vaaran aiheuttaminen toiselle (3:9 §). Näitä koskeva sääntely on yhdistetty työympäristörikoksia koskevassa 3:10 §:ssä: jos rikoskaaren 3:7–9 §:issä säädetty rikos on tapahtunut niin, että joku on tahallisesti tai tuottamuksellisesti laiminlyönyt noudattaa, mitä työympäristölaissa sairauden tai onnettomuuden

ennalta ehkäisemiseksi on säädetty, hänet tuomitaan työympäristörikoksesta lainkohdassa todettuun rangaistukseen.²⁴ Pääasiallinen suojelukohde on työntekijöiden henki ja terveys²⁵.

Rangaistusvastuun syntyminen työympäristörikoksesta edellyttää seuraavien kriteerien täyttymistä:

1. työnantajan toiminnassa on rikottu työympäristölakia tai tavallisimmin laiminlyöty sitä,
2. toiminta tai lain noudattamatta jättäminen on ollut tuottamuksellista eli huolimattomuudesta johtuvaa tai tahallista,
3. ja siitä on aiheutunut rikostunnusmerkistössä todettu seuraus eli työntekijä on kuollut, hänelle on aiheutunut sairaus tai ruumiinvamma tai on aiheutettu vaaraa²⁶.

²⁴ Iseskog s. 165.

²⁵ Holm s. 218.

²⁶ Holm s. 218 ja 225, Iseskog s. 22–27 ja 40.

Tiivistettynä työympäristörikoksessa on kysymys siitä, että työnantajan edustaja on laiminlyönyt tai rikkonut työympäristöä koskevaa sääntelyä, mikä on johtanut johonkin edellä todettuun työntekijään kohdistuvaan seuraukseen, mikä johtaa työnantajan edustajaan kohdistuvaan rikosvastuuseen. Työympäristöä koskeva sääntely eli työympäristölaki ja sen nojalla annetut asetukset ovat lähtökohta huolellisuuden arvioinnille. Työympäristörikoksissa on useimmiten kysymys laiminlyönnistä ja huolimattomuudesta.

Työympäristörikos on kysymyksessä myös, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö noudattaa sellaista työympäristöviraston asetusta, jonka seuraamus on hallinnollinen seuraamusmaksu ja työntekijä vammautuu tai sairastuu työnantajan toiminnan vuoksi. Tämä koskee myös sitovan ja seuraamuksettoman asetuksen rikkomista tai laiminlyöntiä, jos seurauksena on työntekijän vammautuminen tai sairastuminen.²⁷

Seuraavaksi tarkastellaan rikoskaaren työympäristörikoksen yhteydessä kuolemantuottamusta, sairauden tai ruumiinvamman tuottamusta ja vaaran aiheuttamista toiselle.

Kuolemantuottamus

Rikoksen tunnusmerkistö edellyttää seurauksen eli kuoleman lisäksi vähintään tuottamusta eli huolimattomuutta, joka on johtanut työntekijän kuolemaan²⁸.

Ns. Krokombuomissa arvioitiin, oliko työntekijän itsemurha aiheutunut siitä, että työnantaja oli laiminlyönyt täyttää velvollisuutensa, jotka koskivat työntekijän kokemaa epäasiallista kohtelua työpaikalla. Asia koski myös tuolloin voimassa ollutta asetusta AFS 1993:17.

Sosiaalitoimiston työntekijä teki itsemurhan kärsittyään psyykkisistä ongelmista, jotka olivat aiheutuneet uuden esihenkilön kanssa pitkään jatkuneista yhteistyövaikeuksista. Hovioikeus katsoi, että työntekijän kaksi esihenkilöä olivat olleet huolimattomia, koska he 1. eivät olleet selvittäneet mahdollisuuksia mukauttaa työntekijän työolosuhteita, 2. eivät olleet selvittäneet uudelleensijoittamismahdollisuuksia, 3. eivät olleet kartoittaneet työntekijän kuntoutustarpeita ja 4. kiusaamistutkimusta ei ollut toteutettu hyväksyttävällä tavalla. Hovioikeus kuitenkin katsoi, että huolimattomuus ei ollut rangaistavaa kohtien 1–3 osalta ottaen huomioon työntekijän oman asenteen sekä vaikeudet saada aikaan käytännössä tyydyttäviä ratkaisuja, eikä kohdan 4 osalta, koska ei ollut olemassa selkeitä määräyksiä siitä, miten kiusaamistutkimukset tulisi toteuttaa.²⁹

Ruumiinvamman tai sairauden tuottamus

Rikoksen tunnusmerkistö edellyttää, että työnantajan tai työnantajan edustajan huolimattomuuden vuoksi työntekijälle on aiheutunut ruumiinvamma tai sairaus. Rikostunnusmerkistö edellyttää syy-yhteyttä tuottamuksellisen toiminnan ja seurauksen välillä.

²⁷ Iseskog s. 62–63, 156 ja 165, Holm s. 219–220, 222–223 ja 225.

²⁸ Iseskog s. 166–170. Rangaistus on sakko tai enintään kahden vuoden vankeusrangaistus, törkeissä tapauksissa rangaistusasteikko on välillä kuusi kuukautta – enintään kuusi vuotta. Myös ehdollinen vankeusrangaistus on mahdollinen.

²⁹ Ns. Krokombuomi, Östersund tingsrätt Dom 2014-02-19, Målnummer B 2863-11 ja Hovrätten för Nedre Norrlands Dom 2015-03-3, Målnummer 2014-B 399, Iseskog s. 168 ja 170.

Vähäiset tai lievät ruumiinvammat ovat rikosvastuun ulkopuolella. Tunnusmerkistö kattaa myös psyykkisen sairauden tai -invaliditeetin. Ulkopuolella on psyykinen kipu, jollei kysymys ole lääketieteellisesti näytettävissä olevasta seurauksesta, kuten esimerkiksi psyykkisestä shokista.³⁰

Vaaran aiheuttaminen toiselle

Rikoksen tunnusmerkistössä edellytetään, että toiminta tai laiminlyönti on ollut törkeän huolimattontaa, mikä on johtanut siihen, että työntekijä on joutunut hengen- vaaraan tai vaaraan saada vaikea ruumiinvamma tai vakava sairaus. Tällaista seurausta ei kuitenkaan edellytetä, vaan ratkaisevaa on itse vaaran aiheutuminen³¹.

Törkeä huolimattomuus tarkoittaa, että kyseessä on lähes tahallinen toiminta. Työympäristöasioissa tämä voisi tarkoittaa sitä, että työnantaja on tietoisesti jättänyt noudattamatta esimerkiksi työympäristöviraston sellaisen asetuksen, joka koskee tietyn vaarallisen aineen käyttöä tai suojautumista välittömältä onnettomuuden uhalta. Kyseessä on harvinainen työympäristörikos.³²

Rikoskaassa säädettyjen työympäristörikosten tunnusmerkistö on pääosin kytketty työntekijän terveyttä tai henkeä koskevaan seuraukseen. Työympäristörikosten soveltamisala on tältä osin pääosin suppeampi kuin Suomessa.

4.2 Työympäristölaissa ja työaikalaisissa säädettyt työririkokset

Työympäristölaissa säädetty työrikos edellyttää tämän lain säännösten rikkomista tai laiminlyöntiä edellytyksenä rangaistavuudelle. Tällöin ei edellytetä henkeä tai terveyttä koskevaa seurausta, kuten rikoskaassa säädettyissä työrikoksissa. Työympäristölaissa säädettyistä työrikoksista nostetaan esille vain työympäristöviraston antaman sellaisen kehoituksen tai kiellon rikkominen, jota ei ole tehostettu uhkasakolla (AML 8:1 §). Teon tai laiminlyönnin rangaistavuus edellyttää työnantajan tai hänen edustajansa toimineen tahallisesti tai tuottamuksellisesti eli huolimattomasti. Kysymyksessä ei ole ns. ankara vastuu, joka realisoituu kaikissa tilanteissa.³³

Työaikalakia koskevien rikosten osalta esillä on vain seuraava (23 §):

*Jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö noudattaa työympäristöviraston asettamaa kehotusta tai kieltoa ja toiminta on tahallista tai tuottamuksellista, työnantaja voidaan tuomita rikoskeudelliseen seuraamukseen. Tässä todettu ei koske tilannetta, jossa kehotusta tai kieltoa on tehostettu uhkasakolla.*³⁴

4.3 Rikosvastuun kohdentuminen

Rikoksesta tuomittava rangaistus on asetettavissa vain luonnolliselle henkilölle. Tätä edeltää arviointi siitä, kuka on vastuullinen käsiteltävässä tilanteessa.

³⁰ Holm s. 220–221, Ileskog s. 170–172. Seuraamus on sakkorangaistus tai enintään kuuden kuukauden vankeusrangaistus. Törkeissä tapauksissa vankeusrangaistus on enintään neljä vuotta.

³¹ Ericson s. 347.

³² Ileskog s. 172–173 ja 181. Seuraamus on sakko- tai enintään kahden vuoden vankeusrangaistus.

³³ Ileskog s. 155–157. Seuraamus on sakko- tai vähintään vuoden vankeusrangaistus. Työympäristölaissa säädettyistä muista työrikoksista katso Ileskog s. 158–164.

³⁴ Ask ym. s. 130–131. Seuraamus on sakko- tai enintään vuoden vankeusrangaistus.

Seuraavaksi tarkastellaan rikos- eli rangaistusvastuun kohdentumista Ruotsissa.

Rikoskaaren työympäristörikos sekä työympäristölaissa ja työaikalaissa säädetty työrikos tapahtuvat työnantajan toiminnassa, joka on useimmiten juridinen henkilö. Rangaistusvastuu ei voi kohdistua juridiseen henkilöön, vaan sen kohteena on aina ihminen. Tämä vastuu on esihenkilövastuuta, jonka kohteena on työnantajan edustaja eli henkilö, joka johtaa ja jakaa työtä.³⁵

Osakeyhtiössä hallitus vastaa yhtiön organisaatiosta ja hallinnosta. Hallitus voi delegoida toimitusjohtajalle yhtiön juoksevan hallinnon hoitamisen. Tämä sisältää työympäristötehtävät. Toimitusjohtaja voi delegoida työympäristötehtäviä ja niihin liittyviä päätöksentekovaltuuksia alaspäin organisaatiossa. Tätä delegoinnin mallia voidaan toteuttaa periaatteessa kaikenlaisissa organisaatioissa ja kaikilla työnantajasektoreilla ja toimialoilla.³⁶

Ylin johtaja edustaa työnantajaa ja vastaa työympäristöasioista, mukaan luettuna jatkuva valvonta ja työympäristön toimivuuden seuraaminen. Tämän vuoksi ylimässä johdossa toimivat eivät voi kokonaan delegoida työympäristövastuuta.³⁷

Käytännössä vastuu on kuitenkin muulla työnantajaa edustavalla henkilöllä. Työympäristövastuun kohdentuminen nojautuu näiden tehtävien delegointiin ja siitä seuraavaan vastuuseen. Delegoinnissa kes-

keistä on henkilön pätevyys ja toimivaltuudet sekä delegoinnin käytännön toteutus. Lähtökohta on, että työympäristötehtävät siirretään sille tasolle organisaatiossa, missä työ tehdään ja nämä tehtävät integroidaan keskenään. Jos delegointi on epäselvä, vastuu on johdolla.³⁸ Mitä alempana päätöksentekoketjussa delegointi tapahtuu, sitä suuremmat vaatimukset asetetaan delegoinnin selkeydelle³⁹.

Kun henkilöllä on työtehtävä, johon kuuluu työn johtamista ja valvontaa, tämä kattaa hiljaisesti ainakin jonkin työympäristötehtävän, johon liittyy työympäristövastuu. Näyttökysymysten vuoksi suositellaan delegoinnin toteuttamista kirjallisena.⁴⁰

Työympäristövastuu ja siihen liittyvä rangaistusvastuu toteutuu käytännössä eri asematasoilla. Se voi koskea samanaikaisesti esimerkiksi työnjohtajaa, teknistä johtajaa, yksikön toiminnasta vastaavaa sekä toimitusjohtajaa sen mukaan, miten heidän työtehtäviinsä kuuluu työympäristötehtäviä ja miten ne on laiminlyöty.⁴¹

Esihenkilölle delegoituihin työympäristötehtäviin liittyvän vastuun syntyminen edellyttää

1. tehtävissä tarvittavaa pätevyyttä, mihin lukeutuu osaaminen, joka kattaa koulutuksen ja ammatillisen kokemuksen.
2. Henkilöllä on oltava tosiasialliset mahdollisuudet hoitaa näitä tehtäviä. Tämä kattaa pääsyn riittävän hyvään päätöksen-

³⁵ Iseskog s. 17, 186 ja 285–286, Ask ym. s. 130.

³⁶ Aktiebolagslag (2005:551) 8:27–29 §, Iseskog s. 188–189, Ericson s. 349.

³⁷ Holm s. 215.

³⁸ Iseskog s. 29, 190–191, 204 ja 349.

³⁹ Holm s. 215.

⁴⁰ Iseskog s. 196–205.

⁴¹ Ericson s. 349.

tekoaineistoon eli säädösten lisäksi työnantajan aineistoon, kuten organisaation raportteihin, jotka koskevat säännösten noudattamista, esimerkkinä työaikoja koskeva dokumentaatio.

3. Lisäksi henkilöllä on oltava toimivaltuudet toimia näissä tehtävissä, kuten päättöksenteko-oikeudet.

Jos tällaista pätevyyttä ja tällaisia toimivaltuuksia ei ole, esihenkilöllä ei ole oikeudellista vastuuta.⁴²

Siinä tapauksessa, että esihenkilöllä ei ole jäljellä työympäristötehtäviä koskevia toimivaltuuksia, hänellä on oikeus palauttaa tehtävä omalle esihenkilölleen, jolle vastuu palautuu. Käytännössä on kysymys tietyn työympäristöä koskevan työtehtävän ja siihen liittyvän vastuun palauttamisesta. Jos esihenkilö ei käytä palautusoikeutta, työympäristövastuu säilyy hänellä.⁴³

Rikosvastuuta kohdennettaessa otetaan huomioon jokaisen esillä olevan tapauksen olosuhteet kokonaisuudessaan. Tässä huomioidaan tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus päätöksiin ja olosuhteisiin.⁴⁴

Rikosvastuun kohdentumisen periaatteet ovat yhteneväiset Ruotsissa ja Suomessa. Ruotsissa yksilöön kohdistuvan rikosoikeudellisen rangaistuksen lisäksi työnantajalle on asetettavissa yrityssakko, joka on rikoksen erityinen oikeudellinen seuraus. Ruotsissa yrityssakko on ensisijainen ja nykyisin pitkälti myös ainoa seuraamus, sillä yrityssakkosääntelyyn sisältyy syy-

teharkintasäännös, jonka vuoksi yksilön rangaistusvastuu on toissijainen (rikoskaari 36:27 §, aiemmin 36:10 a §). Tämän vuoksi vastuun delegoinnin arviointi ja yksittäisen työntekijän rangaistusvastuu ovat pitkälti jääneet taka-alalle.⁴⁵ Ruotsissa yksilön rangaistusvastuu konkretisoituu enää harvoin, toisin kuin Suomessa.

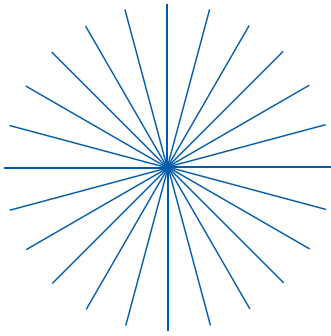
Tässä todettua tarkennetaan seuraavassa osuudessa, jossa tarkastellaan Ruotsin seuraamusjärjestelmää, erityisesti yrityssakkoa ja hallinnollista seuraamusmaksua.

⁴² Iseskog s. 192–194.

⁴³ Iseskog s. 194–195 ja 201–204.

⁴⁴ Prop. 1976/77:149 s. 373.

⁴⁵ SOU 2016:82 s. 20 ja 229, Holm s. 235.



5. Ruotsin yrityssakkoa koskeva sääntely ja käytäntö

Työympäristösääntelyn oikeudellista vastuuta työnantajaa ja muita vastuullisia kohtaan ylläpidetään Ruotsissa seuraamusjärjestelmällä ja muilla täytäntöönpanomekanismeilla. Tästä vastaavat käytännössä valtion eri viranomaiset.

Yksilöön kohdistuvien sakon ja poikkeuksellisen pidettävän vankeusrangaistuksen lisäksi tavallisimpia seuraamuksia ovat työnantajaan kohdistuvat yrityssakko, joka on ”rikoksen erityinen oikeudellinen seuraus” sekä hallinnollinen seuraamusmaksu. Nämä vaikuttavat jälkikäteisesti. Moraalisen tuomion lisäksi yrityssakko ja hallinnollinen seuraamusmaksu tekevät työympäristösäännösten rikkomisen tai laiminlyönnin työnantajalle taloudellisesti kalliiksi.⁴⁶

Tässä artikkelissa ei käsitellä Ruotsin seuraamusjärjestelmästä edellä todettua mainintaa laajemmin sakko- ja vankeus-

rangaistusta. Seuraamusten tarkastelussa huomio on yrityssakossa ja hallinnollisessa seuraamusmaksussa.

5.1 Yrityssakon luonteesta ja tavoitteista

Yrityssakko otettiin käyttöön vuonna 1986. Sääntelyä terävöitettiin vuonna 2006 ja laajennettiin muutoksilla, jotka tulivat voimaan 1.1.2020⁴⁷. Yrityssakko on säännelty rikoskaaren 36:23–27 §:issä⁴⁸.

Työnantajaan, olipa kyseessä oikeus- tai luonnollinen henkilö, voidaan kohdistaa seuraamuksena yrityssakko (rikoskaari 36:23 §). Se on rikoksen ”erityinen oikeudellinen seuraus” (1:8 §). Yrityssakko otettiin käyttöön elinkeinotoiminnassa tehtyjen rikosten seuraamuksena, koska tällä vältettiin puuttuminen rikosoikeudellisen seuraamusjärjestelmän peruseriaatteisiin.⁴⁹ Vaikka yrityssakkoa ei lueta osaksi

⁴⁶ Holm s. 151.

⁴⁷ Prop. 2005/05:59 ja prop. 2018/19:164.

⁴⁸ Prop. 2023/24:114, lag 2024:783 annettu 2024-10-04, voimaan 8.11.2024.

⁴⁹ Prop. 1985/86:23 s. 18–21.

rikosoikeudellisia rangaistuksia, se on vai-
kutukseltaan rankaiseva, joten se koetaan
rangaistuksena⁵⁰.

Vähemmän vakavissa elinkeinotoiminnan
rikoksissa elinkeinonharjoittajan vastuu
on ensisijainen verrattuna yksilön vas-
tuuseen. Tätä on perusteltu muun muas-
sa oikeudenmukaisuudella. Käytännössä
yrityssakko korvaa yksilön vastuun.⁵¹

Työympäristörikoksia pidetään erityisen
moitittavana rikollisuutena. Yrityssak-
ko toimii pelotteena ja sen tarkoitus on
toimia ennalta ehkäisevästi. Tarkoitus
on, että se tekee säännösten rikkomisen
vähemmän houkuttelevaksi ja mahdollis-

taa yrityksille kilpailun ja toiminnan mark-
kinoilla yhdenvertaisilla ehdoilla. Yritys-
sakolla tavoitellaan oikeusvarmuutta,
ennaltaehkäisevää vaikutusta pidättäytyä
tekemästä rikosta ja siten yhdenvertaisia
kilpailuolosuhteita sekä seuraamusjärjes-
telmän toiminnallista ja kustannustehok-
kuutta.⁵²

Yrityssakkoa koskevaa vaatimusta ajaa
syyttäjä. Yrityssakko on määrättävissä
tuomioistuimen tuomiolla. Se on määrät-
tavissä myös syyteneuvottelussa, jolloin
syyttäjä ratkaisee asian. Syyteneuvotte-
lussa voidaan käsitellä yrityssakkoa kos-
keva asia, kun sen määrä ei ylitä kolmea
miljoonaa kruunua.⁵³

Oheinen taulukko kertoo työturvallisuusrikosepäilyjä koskevien päätösten määrän Ruotsissa vuosina 2021–2025, joista on tehty päätös rikosnimikekoodeilla 0393 (ruumiinvamman tai sairauden tuottamus), 0395 (vaaran aiheuttaminen toiselle) sekä 4016 (työympäristölaki, viranomaisten kehotuksen tai työympäristölain mukaisen kiellon laiminlyönti).

Rikosepäilyt, joista annettu yrityssakko. Työympäristörikokset (Rikoskaari) ja Työympäristölaki AML. Vuodet 2020–2025.

Vuosi	Rikosnimike	Päätös	Rikosepäilyjen määrä
2020	Työympäristörikos	Yrityssakko	74
2020	Työympäristörikos (vakava)	Yrityssakko	1
2020	Työympäristölaki	Yrityssakko	11
2021	Työympäristörikos	Yrityssakko	108
2021	Työympäristölaki	Yrityssakko	5
2022	Työympäristörikos	Yrityssakko	87
2022	Työympäristölaki	Yrityssakko	12
2023	Työympäristörikos	Yrityssakko	119
2023	Työympäristörikos (vakava)	Yrityssakko	1
2023	Työympäristölaki	Yrityssakko	23
2024	Työympäristörikos	Yrityssakko	107
2024	Työympäristörikos (vakava)	Yrityssakko	1
2024	Työympäristölaki	Yrityssakko	24
2025	Työympäristörikos	Yrityssakko	98
2025	Työympäristörikos (vakava)	Yrityssakko	2
2025	Työympäristölaki	Yrityssakko	38

Rikosepäily koskee rikoksen ja siitä epäillyn henkilön välistä yhteyttä. Yhteen epäiltyyn voi kohdistua useita rikosepäilyjä.

⁵⁰ Iseskog s. 286.

⁵¹ Prop. 2005/06:59 s. 1, SOU 2016:82 s. 20 ja 229, Holm s. 235.

⁵² Prop. 2018/19:164 s. 60–61.

⁵³ Prop. 2005/05:59 s. 50, 52–53 ja 64, rättegångsbalk (1942:740) 48:4 § 3 mom.

Vuoteen 2025 mennessä syyteneuvottelussa on määrätty kolmelle työnantajalle enimmäismääräinen eli 3 mil-
joonan kruunun suuruinen yrityssakko. Kaikki tilanteet koskivat kuolemantuottamusta. Kukin yritys oli tunnus-
tanut rikoksen ja hyväksynyt yrityssakon määrän. Allt om arbetsmiljö 19.9.2025.

⁵⁴ Åklagarmyndigheten 2026.

Ruotsin yrityssakkosääntelyn ja Suomen yhteisösakkosääntelyn välillä on eroavuuk- sia: Yhteisösakko ei ole ensisijainen seu- raamus, joten yhteisösakon tuomitsemisen lisäksi Suomessa tuomitaan tavallisesti rangaistusvastuuseen myös yksilö, esihen- kilö. Yhteisösakko ei koske yksityisiä elin- keinonharjoittajia. Se ei ole määrättävissä syyteneuvottelussa ja tunnustamisoikeu- denkäynnissä.

Seuraavaksi tarkastellaan yrityssakon tuo- mitsemisen perus- ja lisäedellytyksiä⁵⁵.

5.2 Yrityssakon tuomitsemisen perusedellytykset

Yrityssakon tuomitsemisen perusedelly- tykset on todettu rikoskaaren 36:23 §:n 1 momentissa:

Yrityssakko on määrättävissä yritykselle, jos rikoksesta on säädetty ankarampi ran- gaistus kuin sakko ja rikos on tehty harjoi- tettaessa:

1. elinkeinotoimintaa, 2. sellaista julkista toi- mintaa, joka on rinnastettavissa elinkeinotoi- mintaan tai 3. muussa yrityksen harjoittamas- sa toiminnassa, jossa rikos on ollut omiaan tuottamaan taloudellista hyötyä yritykselle.⁵⁶

Yrityksellä tarkoitetaan yksityisiä elinkei- nonharjoittajia ja oikeushenkilöitä (36:23 § 3 mom.).

Säännöksen piirissä ovat yksityiset ja julki- set työnantajat.

Pykälässä on asetettu kolme soveltamis- edellytystä:

1. Ensimmäinen koskee *tekoa*:

▪ on tehty rikos

Tämä edellytys täyttyy, kun rikos todetaan tapahtuneeksi. Rikokselta edellytetään tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta. On riittävää, että esitutkinnassa jonkun todetaan tehneen rikoksen, vaikka on epäselvää, kenellä on sellainen asema, että tällaisen ihmisen toiminta voi johtaa yrityssakkoon.⁵⁷

2. Toinen edellytys koskee rikokselle sää- dettyä seuraamusta:

▪ rikoksesta on säädetty ankarampi rangais- tus kuin sakko

Sellaisen säännöksen rikkominen tai lai- minlyönti, jonka seuraamus on ankarampi rangaistus kuin sakko tai sellaisten mää- räysten rikkominen, joiden tehosteeksi ei ole asetettu uhkasakkoa, voi johtaa yri- tys- sakan tuomitsemiseen.⁵⁸

3. Kolmas edellytys koskee *toiminnan luon- netta ja teon vaikutusta*:

▪ rikos on tehty harjoitettaessa elinkeinotoi- mintaa tai siihen rinnastuvaa julkista toi- mintaa tai muussa yrityksen harjoittamassa toiminnassa, jossa rikos on ollut omiaan tuot- tamaan taloudellista hyötyä yritykselle.

Säännös kattaa sekä elinkeinonharjoitta- mista koskevan lainsäädännön rikkomisen tai laiminlyönnin sekä vastaavasti lainsää- dännön, jota työnantajat ovat velvollisia noudattamaan, kuten työympäristölaki ja työaikalaki.⁵⁹

⁵⁵ Prop. 1985/86:23 s. 65, prop. 2005/06:59 s. 61.

⁵⁶ Säännöstä ei sovelleta, jos rikos on kohdistunut yritykseen (36:23 § 4 mom.), millä ei liene merkitystä työ- ympäristöasioissa, lseskog s. 293.

⁵⁷ Holm s. 235.

⁵⁸ Prop. 2005/06:59 s. 29–30, Holm s. 235.

⁵⁹ lseskog s. 286–289.

5.3 Yrityssakon tuomitsemisen lisäedellytykset

Yrityssakon tuomitseminen yksittäisessä tapauksessa edellyttää seuraavien lisäedellytysten täyttymistä (36:23 § 2 mom.):

Yritys 1. ei ole ryhtynyt rikoksen estämiseksi kohtuullisiin toimiin tai 2. rikoksen on tehnyt henkilö, jolla on *johtava asema* yrityksessä, mikä pohjautuu toimivaltaan edustaa yritystä tai tehdä päätöksiä sen puolesta, tai jolla muutoin on ollut *erityinen vastuu* toiminnan valvonnasta tai kontrolloinnista.

Seuraavaksi tarkastellaan tarkemmin näitä lisäedellytyksiä:

1. yritykseltä edellytettävä toiminta

Jotta lisäedellytykset kohdassa ”yritys ei ole ryhtynyt rikoksen estämiseksi kohtuullisiin toimiin” eivät täyttyisi, työnantajaa edustavalta johdolta edellytetään työympäristöasioissa seuraavaa:

- **varmistaa, että työnantaja täyttää työympäristölakia koskevat velvoitteet,**
- **työympäristötehtävät delegoidaan päteville henkilöille, joilla on tarvittavat valtuudet hoitaa näitä tehtäviä ja**
- **valvoa työnantajaa työympäristöasioissa edustavien henkilöiden toimintaa.**⁶⁰

⁶⁰ Iseskog s. 290–291.

⁶¹ Prop. 2005/06:59 s. 25, Iseskog s. 293.

⁶² Prop. 2005/06:59 s. 61, Iseskog s. 293.

⁶³ <https://www.aklagare.se/globalassets/dokument/ovriga-dokument/rekommendationer-foretagsbot-rem.pdf>, Prop. 2005/05:59 s. 51–52, NJA 2014 s. 139 (I) kohdat 6–7 ja 34–35. Kun yritykselle asetetaan yrityssakko useista rikoksista, tuomioistuin voi määrätä tällöin yhteisen yrityssakon (36:24 § 1 mom.).

⁶⁴ Esimerkki Hovrätten för Västra Sverige Dom 2025-08-29, Mål nr B 7387-24. Kyseessä oli työtapaturma. Työnantaja oli huolimattomuudesta laiminlyönyt noudattaa AML 3:2 §:ää ja 3:2a §:ää sekä työympäristöviraston asetuksia (s. 3-6). Yrityssakon suuruuden määrittely (s. 6), yrityssakon määrä 400 000 kruunua (s. 1).

2. johtava asema

”Johtava asema” tarkoittaa asemaa yrityksen johdossa tai muuta itsenäistä asemaa, jossa raportoidaan suoraan yrityksen johdolle. Tätä lain kohtaa on perusteltu sillä, että nämä henkilöt ovat usein organisaation sisäisen valvonnan ulkopuolella.⁶¹

3. erityinen vastuu

”Erityinen vastuu” koskee henkilöitä, jotka tehtävissään valvovat esimerkiksi sitä, että ohjeita ja työturvallisuutta koskevia asetuksia noudatetaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jos työnjohtaja ei ole valvonut asioiden hoitoa työympäristönäkökulmasta ja joku on kuollut, vammautunut tai sairastunut eli todetaan työympäristörikos, periaatteessa yrityssakko on tuomittavissa, vaikka yritys on toteuttanut esimerkiksi systemaattisen työympäristötyön asianmukaisesti.⁶²

5.4 Yrityssakon suuruus ja sen määrittely

Syyttäjäviranomaisella, Åklagarmyndigheten, on toimivalta antaa suosituksia yrityssakon määrittelyä varten. Sen antamat suositukset on korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä hyväksytty käytettäväksi lähtökohtana yrityssakon määrän arvioinnissa.⁶³

Yrityssakon määräämistä edeltää seuraamusarvon (sanktionsvärde) määrittäminen. Se on vähintään 5 000 kruunua ja enintään 10 miljoonaa kruunua (36:24 § 2 mom.).⁶⁴

Seuraamusarvon määrittelyn lähtökohta on rikosten yhteinen rikosarvo. Erityisesti otetaan huomioon rikokseen sisältynyt vahinko tai vaara ja rikoksen suhde [yrityksen] toimintaan. Kohtuullisesti otetaan huomioon myös se, onko yritykselle aiemmin määrätty maksettavaksi yrityssakko. (36:24 § 2 mom.)

Tavallisesti yrityssakon määrä vastaa seuraamusarvoa, jos 25 tai 26 §:stä ei muuta johdu (36:24 § 3 mom.). Yrityssakon suuruus on sidoksissa pikemminkin toimintaan kuin subjektiivisiin olosuhteisiin. Tiedossa oleva tai yritysjohton hyväksymä rikollisuus voi johtaa suurempaan yrityssakkoon.

Kun rikos koskee yhtä työntekijää, sen seuraamusarvon on oltava sama sekä suuressa että pienessä yrityksessä. Suuressa yrityksessä rikos voi toki koskea samanaikaisesti useampia työntekijöitä. Systemaattista tai suuressa mittakavassa tapahtunutta rikollisuutta pidetään vakavampana kuin yksittäisiä rikoksia.⁶⁵

Seuraamusarvon määräytymiseen on poikkeuksia, jotka on säädetty rikosla-
ren 36:25 ja 26 §:issä (36:24.3 §). Näitä poikkeuksia eli korotettua yrityssakkoa ja yrityssakon sovittelua käsitellään seuraavaksi.

5.5 Korotettu yrityssakko

Korotetun yrityssakon tarkoitus on, että kun samanlainen rikos tehdään yrityksissä, joilla on erilaiset taloudelliset edellytykset, yrityssakot ovat molemmille niistä yhtä tuntuvia⁶⁶.

Jos seuraamusarvo on vähintään 500 000 kruunua, suurempien yritysten yrityssakon määrä asetetaan korkeammaksi verrattuna edellä 36:24 §:n yhteydessä todettuun. Korotettua yrityssakkoa määriteltäessä otetaan huomioon yrityksen taloudellinen asema. Korotetun yrityssakon enimmäismäärä on kuitenkin korkeintaan 50 kertaa seuraamusarvo eli 50 x 10 miljoonaa kruunua, siis 500 miljoonaa kruunua (36:25 § 1 mom.).

Pykälän käsite ”suuremmat yritykset” on määritelty kirjanpitolaissa. Näihin luetaan pörssiyhtiöt. Näitä ovat myös yksityiset elinkeinonharjoittajat ja ne listaamattomat yritykset, jotka täyttävät seuraavassa todetuista edellytyksistä vähintään kaksi tiettyä ajanjaksona:

- yrityksen henkilöstömäärä on keskimäärin vähintään 50 tai
- yrityksen taseen loppusumma on enemmän kuin 40 miljoonaa kruunua tai
- liikevaihto on enemmän kuin 80 miljoonaa kruunua (36:25.2 §)⁶⁷.

Mahdollisuus 50-kertaistaa yrityssakko koskee niitä yrityksiä, joiden oma pääoma ylittää 70 miljardia kruunua. Esitöissä on myös esimerkinomaisesti todettu, että jos oma pääoma ylittää 100 miljoonaa kruunua mutta on korkeintaan 500 miljoonaa kruunua, korotettu yrityssakko on määrättävissä enintään kolminkertaiseksi seuraamusarvoon verrattuna.⁶⁸

Korotettu yrityssakko ei koske julkisia työnantajia kuten valtiota, kuntia tai aluehallintoa (36:25 § 3 mom.).

⁶⁵ Prop. 2018/19:164 s. 66, prop. 2005/06:59 s. 62, Isesko s. 294, Holm s. 236.

⁶⁶ Prop. 2018/19:164 s. 35.

⁶⁷ Årsredovisningslag (1995:1554) 1:3 § 1 mom. 4 kohta.

5.6 Yrityssakon sovittelu tai tuomitsematta jättäminen

Yrityssakon määrä voidaan sovittaa 36:24–25 §:issä todettua alemmaksi. Sovittelusäännös on rikoskaaren 36:26 §:ssä.

Sovittelu on mahdollinen, jos:

- rikoksesta aiheutuu yritykselle muu maksuvelvollisuus tai erityinen oikeusvaikutus ja rikollisuudesta aiheutuva yhteisvaikutus olisi kohtuuttoman ankara (1 mom. 1 kohta),

Kysymyksessä on seuraamusten kumulointumistilanne. Yrityssakon sovittelua voidaan perustella esimerkiksi työaikalain rikkomisesta yritykselle määrättyllä hallinnollisella seuraamusmaksulla tai menettämisseuraamuksella.⁶⁹

- yrityksen omistaja tai haltija tuomitaan rikoksesta seuraamukseen ja rikollisuudesta aiheutuva yhteisvaikutus olisi hänelle kohtuuttoman ankara (1 mom. 2 kohta),

Tämä sovitteluperuste koskee heitä, jotka yksin tai osittain omistavat yrityksen tai ovat sen haltijoita ja kyseinen henkilö on tuomittu rangaistukseen. Lain kohtaa sovelletaan käytännössä yksittäisiin pieniin yrityksiin niiden yritysmuodosta riippumatta.⁷⁰

- yritys on mahdollisuuksien mukaan yrittänyt ehkäistä ennalta, poistaa tai rajoittaa rikoksen vahingollisia vaikutuksia (1 mom. 3 kohta),

Sovitteluperustetta voidaan soveltaa esimerkiksi silloin, kun yritysjohto on toiminut

tavoitteenaan estää työympäristörikos, mutta yksittäinen esihenkilö on laiminlyönyt velvoitteitaan hoitaessaan työympäristötehtäviä.

- yritys on vapaaehtoisesti tunnustanut rikoksen (1 mom. 4 kohta)

Tämä lain kohta on sovellettavissa, kun yritysjohto vapaaehtoisesti tunnustaa työympäristörikoksen poliisille tai valvontaviranomaiselle ja viranomainen ei ole havainnut rikosta.⁷¹ tai

- muuten on olemassa erityisiä syitä sovittelulle (1 mom. 5 kohta).

Oikeuskirjallisuuden mukaan tätä lain kohtaa voidaan soveltaa esimerkiksi, kun rikos on kohdistettu ainakin epäsuorasti työnantajaan tai erityistapauksessa arvioidaan pienen yrittäjän maksukykyä⁷².

Yrityssakko voidaan jättää tuomitsematta, jos se on erityisistä syistä tarpeellista jonkin 1 momentissa todetun syyn vuoksi (2 mom.).

5.7 Yrityssakko käytännössä

Ruotsista ei ole saatavilla tilastotietoja syyteneuvotteluissa käsiteltyjen ja tuomittujen yrityssakkojen lukumääristä, keskiarvoista ja mediaaneista. Vuoden 2021 lakimuutokset alkavat nyttemmin näkyä syyttäjien vaatimuksissa ja tuomioissa⁷³.

Työympäristörikoksissa yrityssakko on harvoin alle 100 000 kruunua ja kuoleman-

⁶⁸ Prop. 2018/19:164 s. 33 ja 67–69, Iseskog s. 294–295, Ericson s. 351, Åklagarmyndigheten 2024 s. 25–26, <https://www.aklagare.se/globalassets/dokument/ovriga-dokument/rekommendationer-foretagsbot-remapdf.pdf>, s. 34.

⁶⁹ Iseskog s. 295–296.

⁷⁰ Prop. 2018/19:164 s. 69–71.

⁷¹ Iseskog s. 296–297.

⁷² Prop. 2005/06:59 s. 40, Iseskog s. 297.

tapauksessa normaalisti 1–3 miljoonaa kruunua. Suurin työympäristörikoksesta tuomittu yrityssakko on 17,4 miljoonaa kruunua. Seuraavaksi suurimmat yrityssakot ovat tähän mennessä 14 miljoonaa kruunua ja 4,5 miljoonaa kruunua.⁷⁴

5.8 Syyteharkintasäännös

Yrityssakon yhteydessä on huomioitava rikoskaaren 36:27 §:ssä (aiemmin 10 a §) oleva syyteharkintasäännös:

Jos rikos, joka voi johtaa yrityssakkoa koskevaan vaatimukseen

1. on tehty huolimattomuudesta, ja
 2. sen ei arvioida johtavan muuhun seuraamukseen kuin sakkoihin,
- saa syyttäjä nostaa syytteen vain, jos se on yleisen edun kannalta perusteltua.

Jos säännöksessä todetut edellytykset täyttyvät, syyte voidaan nostaa yksittäistä ihmistä vastaan vain, jos se on perusteltua yleisen edun takia.

Syytteen nostamisen edellytyksiä on yksilöity esitöissä. Syyttäjä voi nostaa syytteen työympäristörikoksesta yksilöä kohtaan, jos hän on ollut törkeän huolimaton tai teko ilmentää tahallisuutta tai sen luonne puoltaa vankeusrangaistusta tai jos syytteen nostaminen on perusteltua yleisen edun takia. Viimeksi mainittu kattaa muun muassa tilanteet, jolloin rikolli-

suus on ollut systemaattista tai toistuvaa tai yksilöllä on ollut erityinen huolehtimisvelvollisuus, jonka hän on laiminlyönyt.⁷⁵ Työnantajaan kohdistuvan yrityssakon lisäksi yksilöön kohdistuva rangaistusvastuu on mahdollinen edellä todettujen edellytysten täyttyessä.

Syyteharkintasäännös on johtanut siihen, että Ruotsissa yksilön rangaistusvastuu on toissijainen ja toteutuu harvoin. Vuosina 2019–2024 työympäristörikoksia koskevista syyttäjän vaatimuksista noin 95 prosenttia on koskenut yrityssakkoja ja vain noin viisi prosenttia henkilöön kohdistuvaa rangaistusvastuuta.⁷⁶

Suomessa yhteisösakkosäntelyn yhteyteen ei ole säädetty Ruotsin sääntelyä vastaavaa syyteharkintasäännöstä. Tämä tarkoittaa työnantajaan kohdistuvan yhteisösakon lisäksi myös yksilöön kohdistuvaa rangaistusvastuuta.

⁷³ www.alltomarbetsmiljo.se 19.9.2025.

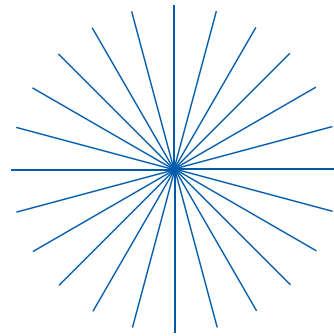
⁷⁴ <https://www.aklagare.se/aklagarens-roll/olika-brottstyper/arbetsmiljobrott/>.

Tähän mennessä suurin työympäristörikoksesta tuomittu yrityssakko: Örebro tingsrätt Dom 2025-06-18, Målnummer B 1762-24. Tapaus koski kuolemantuottamusta, perustelut ja yrityssakon määrittely, s. 5. Toiseksi suurin työympäristörikoksesta tuomittu yrityssakko: Kalmar tingsrätt Dom 2024-02-29 Målnummer B 2818-23. Kolmanneksi suurin yrityssakko: Lunds tingsrätt Dom 2025-06-24 Målnummer B 5249-23. www.alltomarbetsmiljo.se 19.9.2025.

⁷⁵ Brottsbalk 36:27 §: Om ett brott som kan föranleda talan om företagsbot 1. har begåtts av oaktsamhet, och 2. inte kan antas föranleda annan påföljd än böter får brottet åtalas av åklagare endast om åtal är påkallat från allmän synpunkt. Prop. 2005/06:59 s. 1–2, 42, 44–45 ja 47–48, Lag (2024:783), Iseskog s. 298–299.

⁷⁶ <https://www.aklagare.se/globalassets/dokument/ovriga-dokument/statistik-lagforing-2019-2024.pdf>.

Rikoskaaren 3 luvun työympäristörikoksista tuomittujen sakkorangaistusten ja päiväsakkojen määrät, tilastot vuosilta 2020–2024, <https://bra.se/statistik/statistik-fran-rattsvasendet/personer-lagforda-for-brott>. Sakkojen määriä kruunuissa ei tilastoida.



6. Sanktiomaksu eli hallinnollinen seuraamusmaksu

6.1 Maksun luonne ja tavoitteet

Yrityssakon lisäksi sanktiomaksu on toinen Ruotsissa käytössä oleva taloudellinen seuraamus työympäristömääräysten rikkomisesta tai laiminlyönnistä. Sanktiomaksu on rangaistusluonteinen hallinnollinen seuraamus, jota koskee kaksoisrangaistavuuden kielto.

Työympäristövirastolla on toimivalta antaa asetuksilla määräyksiä, joiden rikkomisen tai laiminlyönnin seuraamus on sanktiomaksu. Tämä toimivalta koskee asetuksia, jotka työympäristövirasto antaa työympäristölain 4:1–8 §:n nojalla. Sanktiomaksu

on määrättävissä myös työaikalain säännösten nojalla.⁷⁷

Tavoitteena on ehkäistä ennalta säännösten rikkomista tai laiminlyöntiä ja tehostaa niiden noudattamista sekä hallinnollisen järjestelmän toimivuutta. Sanktiomaksut yksinkertaistavat seuraamusjärjestelmää.

Sanktiomaksu kohdistetaan siihen tahoon, jonka toiminnassa määräysten vastainen tilanne tapahtui. Kyseessä voi olla fyysinen tai juridinen henkilö. Tavallisimmin työnantaja on maksuvelvollinen. Sanktiomaksun määräämiseen liittyy objektiivinen

⁷⁷ AML 8:5 § 1 mom., arbetstidslag 26 §: Om en arbetsgivare har överträtt 5, 6, 7, 8, 8 a, 9, 10, 10 a, 13 eller 14 §, utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 3 §, ska en sanktionsavgift tas ut. Avgiften ska tas ut även om överträdelsen inte skett uppsåtligt eller av oaktsamhet. (1 mom.) Sanktionsavgiften utgör för varje timme otillåten arbetstid eller jourtid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 5, 6, 7, 8, 8 a, 9, 10, 10 a, 13 eller 14 §, en procent av det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen skedde. (2 mom.) Avgiften tillfaller staten (3 mom.).

Förvaltningsrätten i Stockholm Dom 2025-11-17 Mål nro 170-25, hakijana Arbetsmiljöverket. Asia koski viikoilla 23–38/2024 tapahtunutta säännöllisen 40 tunnin viikkotyöajan ylitystä 84 tunnilla (s. 3). Tuomion mukaan oli kysymys merkittävästä ylityksestä pidemmällä ajanjaksolla, sanktiomaksun määrä 48 132 kruunua (s. 4).

ja ankara vastuu. Jos määräämistä koskevat objektiiviset kriteerit täyttyvät, teolta tai laiminlyönniltä ei edellytetä tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta.⁷⁸

Työympäristövirastolla on mahdollisuus harkita kunkin yksittäisen asetuksen sisällön mukaan, johtaako asetuksen rikkominen kehotukseen, kieltoon tai hallinnolliseen seuraamusmaksuun. Jos jossakin asiassa on jo annettu kehoitus tai kielto, hallinnollinen seuraamusmaksu ei ole tällöin mahdollinen. Se ei ole määrättävissä, kun rikosoikeudellisen seuraamuksen alaisia asetuksia rikotaan. Niitä on voimassa vain yksi.⁷⁹

Asetukset, joiden seuraamukseksi on asetettu hallinnollinen seuraamusmaksu, koskevat muun muassa työympäristön teknisiä laitteita ja välineitä, käytettäviä materiaaleja ja aineita, työmenetelmiä ja rakenteita sekä lääkärintarkastuksia. Työympäristölain 4:10 §:n yleisvaltuus koskee muun muassa terveyshaittojen ennalta ehkäisyä. Tämän pykälän nojalla annettujen asetusten seuraamukseksi ei voida asettaa hallinnollista seuraamusmaksua. Tämä tarkoittaa, että suurinta osaa työympäristöviraston asetuksista ei koske hallinnollinen seuraamusmaksu.⁸⁰

Hallinnollisen seuraamusmaksun määrääminen edellyttää sen pohjalla olevilta määräyksiltä selkeyttä ja yksiselitteisyyttä. Maksun määrä on oltava laskettavissa sitä koskevasta asetuksesta.

Työympäristöviraston vuosina 2021–2025 määräämien hallinnollisten seuraamusmaksujen lukumäärät, Årsredovisning 2025 s. 22:

2021	1 260
2022	1 345
2023	1 273
2024	1 630
2025	1 753

Sanktiomaksujen käyttö on yksinkertaistanut ja tehostanut seuraamusjärjestelmää. Se on myös osaltaan johtanut henkilökohdallisen rangaistusvastuun toissijaisuuteen. Sanktiomaksu soveltuu tarkkojen ja yksiselitteisten säännösten ja määräysten rikkomisen tai laiminlyönnin seuraamukseksi. Tämä vaatimus rajaa samalla sen käytettävyyttä.

6.2 Sanktiomaksun suuruus

Työympäristölain mukaan hallinnollinen seuraamusmaksu on vähintään 1 000 kruunua ja enintään 1 000 000 kruunua. Kun asetuksessa on määräys hallinnollisesta seuraamusmaksusta, sen määräytymisen perusteet on myös todettava asetuksessa. (AML 8:5 §) Maksun suuruus on siten arvioitavissa etukäteen. Ruotsista ei ole saatavilla tilastotietoja hallinnollisten seuraamusmaksujen keskiarvoista ja mediaaneista. Tätä selittänee juuri se, että sanktiomaksun määräämisen perusteet on

⁷⁸ AML 8:6 § 1 mom., prop. 2012/13:143 s. 72–73, Ericson s. 356, Holm s. 187.

⁶⁴ Prop. 2018/19:164 s. 33 ja 67–69, Iseskog s. 294–295, Ericson s. 351, Åklagarmyndigheten 2024 s. 25–26, <https://www.aklagare.se/globalassets/dokument/ovriga-dokument/rekommendationer-foretagsbot-remapdf.pdf>, s. 34.

⁷⁹ Prop. 2012/13:143 s. 1 ja 47–48, Holm s. 187 ja 196, Iseskog s. 302, Ericson s. 355.

Sanktiomaksujen vaikuttavuutta koskeva tutkimus vuodet 2014–2023 <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/rapporter/sanktionsavgifter-for-overtradelser-av-arbetsmiljolagen-en-efektutvardering/>.

⁸⁰ Holm s. 188–189. Selvityksessä SOU 2022:45 s. 15–16 on esitetty työympäristöviraston toimivallan laajentamista niin, että sillä olisi oikeus asettaa sanktiomaksu myös systemaattista työympäristötyötä ja sosiaalista työympäristöä koskeviin keskeisiin asetuksiin tai niiden osiin. Esitys ei ole edennyt.

todettava kulloinkin sovellettavassa asetuksessa.

Hallinnollisen seuraamusmaksun määrittämistä varten työympäristövirasto on määritellyt teon tai laiminlyönnin vakavuuden mukaan neljä maksutasoa. Maksun suuruus vaihtelee kunkin tason sisällä seuraavasti:

1. 5 000–50 000 kruunua

Tällä tasolla on kysymys hallinnollisten vaatimusten rikkomisesta, jotka voivat koskea tietyn rekisteröinnin laiminlyöntiä tai esimerkiksi allekirjoituksen puuttumista, AFS 2023:10, 11:9 ja 13 §.

2. 15 000–150 000 kruunua

Tämä taso pitää sisällään erilaisia kontroleja, esimerkkeinä mittaukset ja lääketieteelliset kontrollit. Myös hallinnollisten vaatimusten rikkominen tai laiminlyönti voi sijoittua tälle tasolle⁸¹.

3. 40 000–400 000 kruunua

Kolmas riskitaso pitää sisällään akuutit riskit ruumiinvammalle ja hengelle sekä esimerkiksi myrkytystä koskevan riskin pitkäaikaisempaa riskinä.

4. 100 000–1 000 000 kruunua

Tällä tasolla on kysymys välittömästä hengenvaarasta tai vakavasta ruumiinvammasta AFS 2023:2, 7:13 §. Jos rikoskaudessa säädetty työympäristörikoksen tunnusmerkit täyttyvät, hallinnollinen seuraamusmaksu ei ole määrättävissä.⁸²

Jos työnantajalta edellytettävällä toimenpiteellä on mitattavissa oleva kustannus, maksun suuruus on määriteltävissä sen mukaan, mitä kyseisen toimenpiteen toteuttaminen maksaa. Jotta maksu voi vaikuttaa ennaltaehkäisevästi, sen on oltava suurempi kuin toimenpiteen kustannukset.⁸³

Työympäristövirasto käyttää seuraavia periaatteita määritellessään hallinnollisen seuraamusmaksun suuruuden yksittäisessä tapauksessa:

Kaikki ne työnantajat, joiden palveluksessa on vähintään 500 työntekijää tai henkilöstön määrä on tätä suurempi, maksavat käsiteltävän asian riskitason mukaan määräytyvää suurinta maksua. Muutoin maksu määrätään asetuksessa vahvistetun kaavan mukaan.

Maksun suuruus lasketaan suhteessa työntekijämäärään, jolloin huomioidaan työnantajan oman henkilöstön määrä ja vuokratyöntekijät riippumatta siitä, ovatko he koko- tai osa-aikaisia. Työntekijämäärä arvioidaan sen päivän mukaan, jolloin kyseessä olevaa asetusta rikottiin.

Työympäristövirasto huomioi tällöin kaikki henkilöt, jotka työskentelevät saman organisaationumeron alla. Useimmissa tapauksissa suuret työnantajat maksavat enemmän kuin pienet työnantajat.⁸⁴

⁸¹ Kammarrätten i Stockholm Dom 2025-09-16 Mål nr 2774-25. Kyseessä oli perälautanostimen säädöspohjaisen tarkastuksen myöhästyminen 10 kuukaudella. Sanktiomaksun määrä 107 700 kruunua. (Tuomion sivut 1 ja 3–4).

⁸² Iseskog s. 305–306 ja 309, Holm s. 198.

Kammarrätten i Göteborg Dom 2017-10-25 Mål nr 1266-17. Tuomio koski työolosuhteita, AML 1:1 § ja 3:2 §. Putoamissuojat ja varusteet olivat puuttuneet putoamiskorkeuden ylittäessä 2 metriä. Sanktiomaksun määrä oli 400 000 kruunua.

⁸³ Holm s. 198.

⁸⁴ Iseskog s. 306–307. Sanktiomaksun määrääminen alle 500 työntekijää työllistävälle ja toisaalta pienelle työnantajalle, esimerkit Iseskog s. 307, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/boter-straff-och-sanktionsavgifter/sanktionsavgifter/>.

Hallinnollisen seuraamusmaksun suuruus määräytyy kuitenkin myös muun muassa seuraavasti:

- Maksu voi määräytyä käyttäjien lukumäärän tai tuotteiden arvon tai yksikköhinnan mukaan.
- Tietyissä määräyksissä olevaa kiinteää maksua käytetään yhdenmukaisesti kaikissa sen piirissä olevissa tilanteissa.
- Työaikalain 26 §:n mukaan määrättävä hallinnollinen seuraamusmaksu on suuruudeltaan prosentti sosiaalivakuutuskaaren hintaperusmäärästä suhteessa kutakin sellaista tuntia kohden, joka on laissa kielletty ja kutakin sellaista työntekijää kohden, jota on käytetty vastoin sääntelyä.⁸⁵

6.3 Maksun kohtuullistaminen ja määrääminen

Hallinnollinen seuraamusmaksu voidaan kohtuullistaa (AML 8:6 § 2 mom.). Kohtuullistaminen on mahdollista, kun kysymyksessä on vähäinen tai anteeksi annettava rikkomus tai jos muutoin olosuhteet huomioiden hallinnollisen seuraamusmaksun määrääminen on kohtuutonta.

Rikkomus voi olla anteeksi annettava, kun se johtuu työnantajan määräysvallan ulkopuolella olevista olosuhteista. Maksu voidaan alentaa tai poistaa, jos yksittäisessä tapauksessa maksu ei olisi kohtuullisessa suhteessa rikkomukseen tai olosuhteissa, jotka uhkaavat elämää tai omaisuutta ja

kysymyksessä on akuutti tilanne.

Vain harvoissa tapauksissa asian voidaan arvioida olevan työnantajan määräysvallan ulkopuolella. Oikeuskäytännön mukaan on perusteltua alentaa maksu muun muassa, kun rikkomus tai laiminlyönti on tapahtunut rajoitetussa osassa toimintaa, joskaan oikeuskäytäntö ei ole tässä yhtenäistä. Se, että teko tai laiminlyönti on ollut pienimuotoinen, on ollut sovitte-luperuste. Toiminnan tahallisuus ei voi olla perustelu sovittelulle, sillä hallinnollinen seuraamusmaksu pohjautuu työnantajan ankaraan vastuuseen.⁸⁶

Työympäristövirasto määrää sanktiomaksun maksumääräysmenettelyssä. Virasto tutkii maksun määräämisen edellytykset ja arvioi sen suuruuden mukaan luettuna kohtuullistamisen edellytykset. Sanktiomaksu kohdistetaan siihen tahoon, jonka toiminnassa määräysten vastainen tilanne tapahtui, tavallisimmin työnantajaan, jolle työympäristövirasto esittää maksun hyväksymistä. (AML 8:6 a § 1 mom). Jos maksuesitystä ei ole hyväksytty määräajassa, työympäristövirastolla on oikeus tehdä maksun määräämistä koskeva esitys hallintotuomioistuimelle (AML 8:7 § 1 mom.). Vaatimus hallinnollisen seuraamusmaksun määräämisestä on tehtävä viiden vuoden sisällä siitä, kun rikkomus tapahtui (AML 8:8 §1 mom.). Maksu maksetaan valtiolle (AML 8:6 § 3 mom.). Maksun määräämistä koskevasta päätöksestä on valitusoikeus ylempään hallinto-oikeuteen, jos valituslupa myönnetään (AML 8:7 § 1 mom.).⁸⁷

⁸⁵ Iseskog s. 306, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/boter-straff-och-sanktionsavgifter/sanktionsavgifter/>.

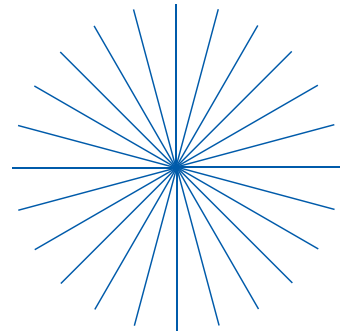
⁸⁶ Prop. 2012/13:143 s. 89–90, Holm s. 202–205 ja 207–209, Iseskog s. 307.

⁸⁷ Ericson s. 358–360, Iseskog s. 308–309.

Esimerkkejä hallinnollisen seuraamusmaksun tuomitsemisesta:

Förvaltningsrätten i Malmö, Dom 2026-04-2 Mål nr 1704-26. Asia koski maksun määräämistä työaikalain nojalla, s. 6. Työympäristöviraston vaatimus hyväksyttiin.

Förvaltningsrätten i Malmö, Dom 2026-04-1, Mål nr 8571-25 ja 8574-25. Asia koski työympäristölain 8:5-10 §:iä, hakijana Arbetsmiljöverket.



7. Suomi: Työturvallisuusrikos ja -rikkomus sekä vastuun kohdentuminen

7.1 Työturvallisuusrikos ja -rikkomus

Työturvallisuusrikoksia koskeva sääntely on rikoslain (39/1889, jäljempänä myös RL) 47 luvussa. Sääntely toteuttaa osaltaan perustuslain (756/2001) 18 §:n 1 momentissa julkiselle vallalle säädettyä velvoitetta huolehtia työvoiman suojelusta.

Ensin tarkastellaan työturvallisuusmääräysten määritelmää (RL 47:8 § 1 mom. 4 kohta), sen jälkeen työturvallisuusrikos- ja -rikkomusta koskevia pykäläiä:

Työturvallisuusmääräys

Työturvallisuusmääräyksillä tarkoitetaan työturvallisuuslakiin, työterveyshuoltolakiin, laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annettuun lakiin tai muuhun työturvallisuutta koskevaan lakiin sisältyviä taikka tällaisen lain nojalla annettu-

ja työn turvallisuutta tai terveellisyyttä koskevia säännöksiä, joita on noudatettava toisen suojelemiseksi.

Työturvallisuusmääräyksille on asetettu seuraavat kriteerit:

- 1.** säännöksen on perustuttava joko johonkin *edellä todettuun tai muuhun* työturvallisuutta koskevaan lakiin,
- 2.** säännöksen on perustuttava lakiin joko niin, että se *sisältyy lakiin tai on sellaisen nojalla annettu*, jolloin työturvallisuutta koskevassa laissa on oltava asianmukainen valtuutus antaa tällainen säännös,
- 3.** säännöksen on koskettava *työn turvallisuutta tai terveellisyyttä* ja
- 4.** säännöstä on noudatettava *toisen suojelemiseksi*.⁸⁸

⁸⁸ HE 94/1993 vp, s. 166–167, Matikkala s. 1100 ja 1102–1103.

Työturvallisuusrikos

Työturvallisuusrikos on määritelty rikoslain 47 §:n 1 momentissa:

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1. rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai

2. aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä, on tuomittava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

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

Työturvallisuusrikoksena ei kuitenkaan pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja josta säädetään rangaistus työturvallisuuslain (738/2002) 63 §:ssä, työterveyshuoltolain (1383/2001) 23 §:ssä tai laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruoka-huollosta aluksella annetun lain (395/2012) 20 §:ssä.

Säännöksen 1 momentin mukaan työturvallisuusrikoksia ovat:

1. *työturvallisuusmääräysten rikkominen*

Rikoksen tunnusmerkistön täyttyminen edellyttää työturvallisuusmääräysten

vastaista olotilaa eli määräysten rikkomista tai puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttamista. Tällöin ei edellytetä, että työntekijöiden terveyttä tai henkeä olisi tosiasiaassa vaarannettu.

Poikkeuksia edellä todettuun ovat työturvallisuuslain 25 §, joka koskee työn kuorimitustekijöiden välttämistä ja vähentämistä sekä 28 §, joka koskee työssä esiintyvää työntekijään kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Näissä pykälissä edellytetään, että menettelyn vuoksi työntekijän terveys on joko vaarantunut tai hänen terveydelleen aiheutuu haittaa tai vaaraa, ja kun työnantaja on saanut asiasta tiedon, on hänellä toimimisvelvollisuus. Konkreettista terveyden vaarantumisesta ei kuitenkaan edellytetä. Menettely on oltava objektiivisesti arvioiden terveyttä vaarantavaa. Häirintää koskevassa oikeuskäytännössä lääketieteellistä näyttöä terveyden vaarantumisesta ei aina ole edellytetty, vaan asianomistajan oma kertomus oireista on katsottu riittäväksi.⁸⁹

2. *työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttaminen*

Puutteellisuudella tai epäkohdalla tarkoitetaan yleisesti työturvallisuusmääräysten vastaisia seikkoja. Ne koskevat muun muassa ulkoista työympäristöä, työmenetelmiä tai mitä tahansa työsuojelulainsäädännössä säädettyä sisällöllistä eli aineellista työsuojeluvaatimusta⁹⁰.

3. *työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistaminen laiminlyömällä valvonta tai työsuojelun edellytyksistä huolehtiminen*

⁸⁹ Sortti s. 35–36, Sortti 2019 s. 86 ja 119.

⁹⁰ Sortti s. 36.

Kysymyksessä on ensinnäkin se, että työnantaja tai tämän edustaja *laiminlyö valvoa työsuojelumääräysten noudattamista alaisessaan työssä*. Säännöksen piirissä ovat esimerkiksi ulkoinen työympäristö ja työmenetelmät. Pelkästään valvontavelvollisuuden laiminlyönti ei johda rangaistukseen, vaan tästä on tullut seurata työturvallisuusmääräysten vastainen puutteellisuus tai epäkohta.

Huonosta työturvallisuuskulttuurista ei voi seurata rangaistusvastuuta. Säännöksen piirissä on myös se, että *jätetään huolehtimatta työsuojelun taloudellisista, toiminnan järjestämisestä koskevista tai muista edellytyksistä*.

Työsuojelun *taloudelliset edellytykset* koskevat esimerkiksi työturvallisuusmääräysten noudattamista varten tarpeellisia määrärahoja. Säännöstä voitaisiin katsoa rikotun, jos työturvallisuusmääräyksen noudattamisen kannalta tarpeellista määrärahaa tai investointia koskeva perustelu esitys hylättäisiin.

Toiminnan *järjestämisestä koskevat edellytykset* kattavat erilaisia organisatorisia ehtoja, joilla taataan työn turvallisuus. Kysymys voi olla esimerkiksi siitä, että työntekijöiden tai esihenkilöiden lukumäärä, valinta ja perehdytys eivät vastaa työn vaatimuksia.

Rangaistavaa on myös *muiden kuin edellä todettujen työsuojelun edellytysten laiminlyönti*, kun siitä on ollut seurauksena tekijän

syyksi luettava työturvallisuusmääräysten vastainen epäkohta tai puutteellisuus.⁹¹ Rikoslaisissa säädettyjen työturvallisuusrikkosten tunnusmerkistö poikkeaa Ruotsin työympäristörikkosten tunnusmerkistöstä, joissa pääosin edellytetään työntekijän terveyttä tai henkeä koskevaa seurausta. Ruotsissa työrikoksia koskevaa sääntelyä on myös työympäristölaissa ja työaikalaisissa.

Työturvallisuusrikkomus

Työturvallisuusrikkoksia eivät ole ne teot tai laiminlyönnit, jotka ovat työturvallisuusrikkomuksia (RL 47:1 § 3 mom.):

Työturvallisuusrikkoksena ei kuitenkaan pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja josta säädetään rangaistus työturvallisuuslain (738/2002) 63 §:ssä, työterveyshuoltolain (1383/2001) 23 §:ssä tai laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annetun lain (395/2012) 20 §:ssä.

Työturvallisuusrikkomuksen tunnusmerkistö poikkeaa osittain työturvallisuusrikkosten tunnusmerkistöstä. Se on yksilöidympi ja soveltuu, kun rikotaan tiettyjä työturvallisuuslain ja sen nojalla annetuissa säädöksissä todettuja työturvallisuusvelvoitteita. Työturvallisuusrikkomus kattaa esimerkiksi käyttö- ja määräaikaistarkastuksia koskevat laiminlyönnit, selvitysten tai suunnitelmien puutteellisuudet, puutteellisuudet koneturvallisuussäännösten mukaisissa suojalaitteissa sekä käyttö- ja

⁹¹ Sortti s. 35–38, Sortti 2019 s. 86–88. Työturvallisuusrikkoksen seuraamuksia ovat sakko tai enintään yhden vuoden mittainen vankeusrangaistus (RL 47:1 § 1mom.). Rangaistus kuolemantuottamuksesta, vammantuottamuksesta ja vaaran aiheuttamisesta säädetään RL 21:8–11 ja 13 §:issä (RL 47:1 § 2 mom). Työaika-suojelurikos on säädetty RL 47:2 §:ssä. Seuraamus on sakko tai enintään kuuden kuukauden mittainen vankeusrangaistus.

muiden ohjeiden antamatta jättämisen, työtä koskevaa lupaa tai ilmoitusta koskevien vaatimusten rikkomisen sekä puutteet suojalaitteiden tai henkilökohtaisten suojaimien varaamisessa tai asentamisessa. Työturvallisuusrikkomuksiin lukeutuu myös laiminlyönti pitää nähtävillä työturvallisuuslaki.⁹²

7.2 Vastuun kohdentuminen

Rangaistus työturvallisuusrikoksesta tai -rikkomuksesta on tuomittavissa vain luonnolliselle henkilölle eli ihmiselle, mikä edellyttää laissa mainitussa vastuuasemassa olevaa henkilöä. Yhteisösakko kohdistetaan työnantajana toimivaan oikeushenkilöön.

Seuraavaksi käsitellään työnantajan ja työnantajan edustajan määritelmää, mikä edeltää vastuun kohdentumista koskevan sääntelyn tarkastelua.

Rikoslain 47:8 §:ssä on määritelty työnantaja ja työnantajan edustaja.

Työnantajalla tarkoitetaan sitä, joka:

1. työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa teettää työtä, sekä sitä,
2. tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa. (1 mom. 1 kohta).

Rikoslain mukaan työnantajuus edellyttää joko työn teettämistä palvelussuhteessa tai työnantajalle tosiasiallisesti kuuluvan päätösvalan käyttämistä. Työnantajana voi toimia luonnollinen henkilö eli ihminen

sekä oikeushenkilö kuten esimerkiksi osakeyhtiö, yhdistys tai säätiö tai julkisyhteisö kuten valtio, kunta, hyvinvointialue tai seurakunta.

Työnantaja on myös se, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa. Tällöin työnantaja on se, joka tosiasiallisesti toimii työnantajana, vaikka tätä olisi yritetty häivyttää eri järjestelyillä. Säännös soveltuu konserneissa.

Rikoslain työnantajamääritelmällä on merkitystä vain, kun työnantaja on fyysinen henkilö. Tämän vuoksi rangaistusvastuu kohdistuu pääsääntöisesti työnantajan edustajina toimiviin ihmisiin, lukuun ottamatta yhteisösakkoa.⁹³

Työnantajan edustajalla tarkoitetaan:

1. työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsentä sekä
2. sitä, joka työnantajan sijasta johtaa tai valvoo työtä. (1 mom. 2 kohta)

Työnantajan edustajia ovat kyseisen organisaation lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsenet. Tämä tarkoittaa esimerkiksi osakeyhtiön hallituksen ja johtoryhmän jäseniä sekä julkishallinnon vastaavissa toimielimissä toimivia, kuten kunnanhallituksen tai kaupunginvaltuuston jäseniä. Päättävän elimen vastuun laiminlyönti voisi olla kyseessä esimerkiksi, jos se ei myönnä rahoitusta työturvallisuutta koskeville toimenpiteille, mikä johtaa työturvallisuuslain vastaiseen olotilaan.

⁹² Sortti s. 39, Rikander s. 257. Työturvallisuusrikkomuksen seuraamus on sakkorangaistus.

⁹³ Hietala ym. s. 139–140, Matikkala s. 1111–1112.

Käytännössä hallitus antaa työsuojelutehtävien hoidon työnantajan organisaatiossa toimiville ihmisille, jotka työnantajan sijasta johtavat tai valvovat työtä. Heihin lukeutuvat toimitus- ja toiminnanjohtajat heidän yhteisö- tai työoikeudellisesta asemastaan riippumatta sekä heidän suorassa alaisuudessaan toimivat johtoryhmän jäsenet ja itsenäisten tulosityksiköiden johtajat. Työnantajan edustajia ovat kaikki he, joille on *delegoitu* työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeutta. Esihenkilöaseman lisäksi merkitystä on tosiasiallisilla tehtävillä ja toimivaltuuksilla, mukaan luettuna työsuojeluasoiden suunnittelu, toteuttaminen tai valvonta. Virkahenkilön vastuu liittyy hänen organisatoriseen asemaansa ja tehtäviinsä.⁹⁴

KKO 2010:34:

Esitetyn selvityksen mukaan vesilaitoksella ei ole ollut itsenäistä asemaa säätiön organisaatiossa. Sille ei ole selvitetty nimetyn omaa erillistä esihenkilöä. Sen toiminnan ei ole selvitetty olleen myöskään niin laajaa, että se olisi edellyttänyt omaa työnjohtoa. Säätiön työsuojelun toimintaohjelman mukaan teknisen huollon esihenkilö on ollut vastuussa vesilaitoksen työturvallisuudesta. A ei siten säätiön organisaatiosta ja toiminnasta esitetyn selvityksen perusteella ole ollut sellaisessa esihenkilöasemassa, että häntä sen perusteella voitaisiin pitää rikoslain 47 luvussa tarkoitettuna työnantajan edustajana. A on tehtävässään huolehtinut muun muassa vesilaitoksen toiminnasta ja sen laitteiden käytöstä. Hänen tehtävänsä eivät ole kuitenkaan sisältäneet sellaista työnjohto- tai päättäntävaltaa, että häntä tosiasiallisten tehtäviensä perusteella olisi pidettävä työnantajan edustajana.” (9 k.)

Työntekijällä tarkoitetaan sitä, joka on:

1. työsuhteessa tai
2. virka- tai siihen rinnastettavassa julkisoidellisessa palvelussuhteessa työnantajaan. (1 mom. 3 kohta)

Työntekijän työsuojeluvastuu on rajallinen.⁹⁵

Vastuun kohdentuminen

Rikosvastuun kohdentumista koskevaa arviointia edeltää arvio siitä, onko työnantajan toiminnassa rikottu tai tavallisimmin laiminlyöty työturvallisuusvelvoitteita. Tämän jälkeen selvitetään työturvallisuusrikoksen tekijäpiiri ja arvioidaan vastuun kohdentuminen johonkin tai joihinkin tässä henkilöpiirissä olevista.

Rikosoikeudellinen vastuu työturvallisuusvelvoitteiden rikkomisesta tai laiminlyönnistä edellyttää kolmen edellytyksen täyttymistä:

1. teko on lain vastainen eli vastaa rangaistavan teon tunnusmerkistöä,
2. syyllisyys pystytään osoittamaan ja
3. on olemassa syy-yhteys tavallisimmin tuottamuksellisen teon tai laiminlyönnin ja sen seurauksen välillä.

Tuottamuksessa on tavallisesti kysymys varomattomuudesta, huolimattomuudesta, taitamattomuudesta, ajattelemattomuudesta tai laiminlyönnistä.⁹⁶

⁹⁴ Hietala ym. s. 141–142, Sortti 2019 s. 96–98.

⁹⁵ Hietala ym. s. 142–143.

⁹⁶ Hietala ym. s. 38.

Rikoslain 47:7 § koskee vastuun kohdentumista 47 luvussa rangaistavaksi säädetystä menettelystä:

”työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen.”

Tuomioistuimien ratkaisee, kuka organisaatiossa on sellaisessa asemassa, että vastuu voitaisiin kohdentaa häneen. Kysymyksessä on yksilöity harkinta kunkin työnantajan edustajan asemasta, tehtävistä ja toimivaltuuksista, minkä pohjalta tuomioistuin määrittelee, kuka vastaa rikkomisesta tai laiminlyönnistä. Tällöin ei ole kysymys työnantajan velvollisuuksien rajaamisesta, vaan kunkin yksittäisen esihenkilön vastuun laajuudesta, mikä kiteytyy kunkin henkilön tosiasialisiin toimivaltuuksiin ja niiden rajoihin. Tällöin voidaan ottaa huomioon myös yksittäisen esihenkilön työsuhteen kesto, hänen kokeuksensa ja ammattitaitonsa sekä hänen toimintansa minimoida vaara.⁹⁷

Vastuun kohdentumista arvioidaan neljän kriteerin pohjalta:

1. Henkilön asema viittaa hänen asemaansa työnantajan organisaatiossa eli kysymys on tavallisimmin esihenkilöasemasta.
2. Tehtävät ja toimivaltuudet pitävät sisällään yhteisön toiminnan periaatteita, jotka määräytyvät sääntelyn, työsopimusten,

organisaatiorakenteen ja sisäisten ohjeistusten nojalla.

3. Tehtävien ja toimivaltuuksien laatu viittaa eri henkilöiden tehtävien sisältöön. Tehtävien ja toimivaltuuksien laajuus pitää sisällään eri henkilöiden tosiasialliset päätoimintakokoukset ja -oikeudet.

4. Henkilön osuus lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen arvioidaan yksilöllisesti. Joku henkilö on toiminnallaan voinut aiheuttaa lain vastaisen tilan syntymisen ja joku toinen on puolestaan voinut mahdollistaa sen jatkumisen laiminlyönnillä valvonnan.⁹⁸

Rikoslain 47 luvussa säädetyn työturvallisuusrikoksen ja työturvallisuuslain 63 §:n työturvallisuusrikkomuksen yhteydessä vastuun kohdentumista arvioidaan seuraavista näkökulmista: työsuojelutehtävien delegoinnin toteutus, esihenkilöasemassa toimivan pätevyyden riittävyys ja hänelle annettu perehdytys hoitaa delegoituja tehtäviä sekä annettujen toimivaltuuksien riittävyys tehtävien hoitamiseen ja kuka on valvontavastuussa. Tätä arviointia edellytetään eri organisaatiotasoilla kaikkien työnantajan edustajien yhteydessä.⁹⁹

Työturvallisuuslain 16 §:n ja rikoslain vastuun kohdentumista koskevan 47:7 §:n välillä on yhteys: Työturvallisuuslain 16 §:ssä todettu työnantajan sijainen eli työnantajan sijasta työtä johtava tai valvova henkilö (RL 47:8 § 1 mom. 2 kohta) on se, johon rangaistusvastuu 47:7:n nojalla kohdentuu.

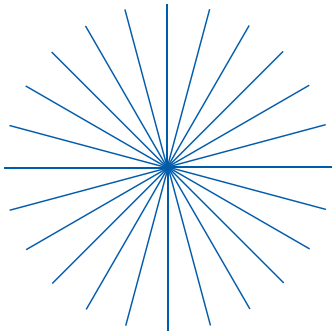
⁹⁷ KKO 2010:34, KKO 2013:56 21 kohta, Ala-Mikkula s. 234–235.

⁹⁸ HE 94/1993 s. 175–176, LaVM 22/1994 vp s. 21 ja 23, Matikkala s. 1116–1117.

⁹⁹ Sortti 2019 s. 103–116, Matikkala s. 1117–1118, Lamponen s. 23–24 ja 52.

Työnantajan edustajia syytettiin työturvallisuusrikoksesta sillä perusteella, että he olivat teettäneet työntekijöillä ylityötä huomattavasti yli työaikalaissa sallitun enimmäismäärän. Korkein oikeus katsoi, että työaikalain (872/2019) säännöksiä ylityön enimmäismäärästä ei voida pitää rikoslain 47:1 ja 8 §:issä tarkoitettuina työturvallisuusmääräyksinä. Työnantajan edustajat olivat kuitenkin rikoneet työturvallisuuslain 8 ja 10 §:n säännöksistä johtuvia velvollisuuksiaan huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä teettämällä työntekijöillä huomattavasti liikaa ylityötä. Heidät tuomittiin tällä perusteella työturvallisuusrikoksesta. Kysymys on myös työaika-suojelurikoksen tunnusmerkistön täyttymisestä työnantajan edustajien laiminlyötyä työaikakirjanpidon pitämisen.

Vastuun kohdentumista koskeva sääntely vastaa Ruotsissa ja Suomessa toisiaan. Yrityssakon ensisijaisuuden ja yrityssakkosääntelyyn sisältyvän syyteharkintasäännöksen vuoksi vastuun kohdentumista koskeva sääntely on kuitenkin Ruotsissa menettänyt käytännössä pitkälti merkityksensä. Suomessa tilanne on toinen. Yhteisösakon tuomitsemisesta huolimatta rangaistusvastuu kohdistuu Suomessa edelleen esihenkilöasemassa toimiviin.



8. Suomi: hallinnollinen ja rikosoikeudellinen seuraamusjärjestelmä

Seuraavaksi tarkastellaan Suomen hallinnollista ja rikosoikeudellista seuraamusjärjestelmää. Toisin kuin Ruotsia koskevassa osuudessa, Suomen osalta ei käydä läpi työturvallisuuslain sisällöllistä sääntelyä.

8.1 Ennakolliset ja jälkikäteiset hallinnolliset seuraamukset

Lainsäädännön rikkominen tai laiminlyönti voi johtaa erilaisiin seuraamuksiin. Ne ovat luonteeltaan joko ennakollisia tai jälkikäteisiä¹⁰⁰.

Ennakolliset hallinnolliset seuraamukset

Ennakollisia seuraamuksia ovat työsuojeluviranomaisen määräämät hallinnolliset seuraamukset, joita se määrää työsuojelutarkastuksen yhteydessä havaitsemistaan puutteista tai laiminlyönneistä. Viranomaisella on oikeus antaa toimintaohje tai kehoitus, jossa on asetettu määräaika

poistaa määräysten vastainen olotila. Velvoitetta voidaan tehostaa asettamalla uhkasakko. Käyttökielto on asetettavissa myös väliaikaisena. Viranomaisella on velvollisuus tehdä esitutkintailmoitus.¹⁰¹

Jälkikäteisiä seuraamuksia ovat hallinnolliset seuraamusmaksut.

Työsopimuslain (55/2001) mukaan työnantajalle on määrättävissä laiminlyöntimaksu, kun työnantaja on tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyönyt toimittaa paikallisen sopimuksen työsuojeluviranomaiselle (2:7 b §). Maksu suoritetaan valtiolle. Se on vähintään 1 000 euroa ja enintään 10 000 euroa.

Merityösopimuslain (756/2006) mukaan työnantajalle on määrättävissä laiminlyöntimaksu paikallisen sopimuksen toimittamatta jättämisestä työsuojeluviranomaiselle (2:6 b §). Maksun määrää

¹⁰⁰ Saloheimo s. 166 ja 184.

¹⁰¹ Laki työsuojelun valvonnasta 3, 5, 13, 15–16 ja 49–50 §:t.

työsuojeluviranomainen, ja se on vähintään 1 000 euroa ja enintään 10 000 euroa.

Tilaajavastuulain (1233/2006) mukaan laiminlyöntimaksu on määrättävissä selvityselvöllisyyden laiminlyöväälle työnantajalle (9 §). Laiminlyöntimaksun määrää lupa- ja valvontavirasto (10 §).

Työelämää koskevan lainsäädännön rikkomisen tai laiminlyönnin seuraamuksena hallinnollisia seuraamusmaksuja on käytössä rajoitetusti. Niiden enimmäismäärät ovat matalia.

Hallinnollisten seuraamusmaksujen käyttöalaa kuitenkin laajennetaan: Laiminlyöntimaksu koskisi muun muassa tiettyjen työaikalakia (872/2019) ja vuosilomalakia (162/2005) koskevien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä. Työsuojeluviranomaisella olisi toimivalta määrätä maksu, kun työnantaja laiminlyö tai rikkoo velvollisuuksia, jotka koskevat työvuoroluetteloa sekä työaika- ja vuosilomakirjanpitoa.¹⁰² Alustatyölain velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti johtaisi seuraamusmaksuihin¹⁰³. Tasa-arvolain (609/1986) nojalla tasa-arvovaltuutettu voisi määrätä laiminlyöntimaksun, jos työnantaja ei toimita valtuutetulle yhteistä palkka-arviointia säädetyssä määräajassa (6 e §). Tämä laiminlyöntimaksu olisi vähintään 5 000 euroa ja enintään 80 000 euroa.¹⁰⁴

Työturvallisuuslain ja sen nojalla annettujen asetusten rikkomisen tai laiminlyönnin seuraamuksena hallinnollisia seuraamusmaksuja ei Suomessa ole lainkaan käytössä. Tältä osin seuraamusjärjestelmässä on

muutostarpeita, joita käsitellään artikkelin lopussa.

8.2 Rikosoikeudelliset seuraamukset

Jälkikäteisiä rikosoikeudellisia seuraamuksia ovat sakko, vankeusrangaistus ja yhteisösakko.

Vuosina 2019–2023 työturvallisuusrikoksista ei tuomittu lainkaan vankeusrangaistuksia. Tuomitut rangaistukset olivat yksinomaan sakkorangaistuksia. Niitä koskevat vuosittaiset tiedot (2019–2023) ovat seuraavat:

Tuomitut sakkorangaistukset 2019–2023¹⁰⁵

Vuosi	Sakkoon tuomittuja, kappaletta	Keskimääräinen kokonais-sakko, euroa	Mediaani, euroa
2019	114	1 840,50 e	960 e
2020	115	1 064,30 e	700 e
2021	135	1 114,40 e	860 e
2022	113	2 696,90 e	990 e
2023	129	1 765,10 e	1 260 e

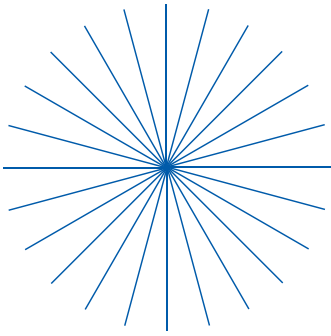
Edellä todettua laajemmin tässä artikkelissa ei käsitellä sakko- ja vankeusrangaistusta. Seuraavaksi tarkastellaan yhteisösakkoa.

¹⁰² Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle työaikalain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta s. 33–38, 44–45 ja 52.

¹⁰³ Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle alustatyölaiksi s. 100–102 ja 121.

¹⁰⁴ Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi HE 129/2026 vp s. 96–99, 104–106, 134, 138, 143–144 ja 150.

¹⁰⁵ Tilastokeskus: Tuomitut sakkorangaistukset 2019–2023.



9. Yhteisösakko

9.1 Yhteisösakon luonne ja sen tuomitsemisen edellytykset

Yhteisösakko on oikeushenkilöön kohdistettava jälkikäteinen rikosoikeudellinen seuraamus.

Yhteisösakosta on säädetty rikoslain 9:1 §:ssä:

Yhteisö, säätiö tai muu oikeushenkilö, jonka toiminnassa on tehty rikos, on syyttäjän vaatimuksesta tuomittava rikoksen johdosta yhteisösakkoon, jos se on tässä laissa säädetty rikoksen seuraamukseksi.

Tämän luvun säännöksiä ei sovelleta julkisen vallan käytössä tehtyyn rikokseen.

Liiketoimintaa harjoittaessaan julkisyhteisöt ovat samassa asemassa kuin yksityisoikeudelliset oikeushenkilöt. Yhteisösak-

kosääntelyn ulkopuolella on julkisen vallan käyttö.¹⁰⁶

Yhteisösakon tuomitsemisen yleinen edellytys on, että ”*oikeushenkilön toiminnassa on tehty rikos*”. Tämä on oikeushenkilön rangaistusvastuun ns. rikosedellytys¹⁰⁷.

KKO 2023:42:

A Oy:n toimialajohtaja B oli tuomittu kahdesta seksuaalisesta hyväksikäytöstä, työturvallisuusrikoksesta ja työsyrynnästä, jotka oli tehty käyttämällä hyväksi yhtiön kahden 16-vuotiaan työntekijän C:n ja D:n riippuvuussuhteen B:stä. Teot oli tehty kuvastokuvauksissa, joissa oli tarkoituksena tuottaa materiaalia A Oy:n käyttöön.

B:lle syyksi luettu työturvallisuusmääräysten rikkominen ei ollut perustunut tavoitteeseen

¹⁰⁶ Sortti 2019 s. 254.

¹⁰⁷ Rikander s. 255.

hyödyttää yhtiötä, vaan henkilökohtaisiin vaikuttimiin. Korkein oikeus katsoi, ettei B ollut toiminut yhtiön puolesta tai hyväksi siten, että hänen rikoksensa olisi voitu katsoa tehdyksi A Oy:n toiminnassa oikeushenkilön rangaistusvastuun edellyttämällä tavalla. Syyttäjän vaatimus A Oy:n tuomitsemisesta yhteisösaksoon hylättiin.

Seuraavaksi tarkastellaan rangaistusvastuun edellytyksiä sekä rikoksentekijän ja oikeushenkilön välistä suhdetta.

Rangaistusvastuun edellytyksinä on rikoslain 9:2 §:ssä todettu seuraavaa:

Oikeushenkilö tuomitaan yhteisösaksoon, jos sen lakisääteiseen toimielimeen tai muuhun johtoon kuuluva taikka oikeushenkilössä tosiasiallista päätösvaltaa käyttävä on ollut osallinen rikokseen tai sallinut rikoksen tekemisen taikka jos sen toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta rikoksen ehkäisemiseksi.

Yhteisösaksoon tuomitaan, vaikkei rikoksentekijää saada selville tai muusta syystä tuomita rangaistukseen. Yhteisösaksoon ei kuitenkaan tuomita sellaisen asianomistajarikoksen johdosta, jota asianomistaja ei ilmoita syytteen pantavaksi, ellei erittäin tärkeä yleinen etu vaadi syytteen nostamista.

Tässä lainkohdassa on säädetty oikeushenkilön rangaistusvastuun ns. moite-edellytys¹⁰⁸, jonka mukaan rangaistusvastuun toteutuminen edellyttää seuraavaa:

▪oikeushenkilön johtoon kuuluva tai siinä tosiasiallista päätösvaltaa käyttävä

▪on ollut osallinen rikokseen tai

▪sallinut rikoksen tekemisen tai

▪toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta, jotta rikos olisi pystytty ehkäisemään.

Oikeushenkilön rangaistusvastuu ei synny pelkästään huolellisuus- ja varovaisuusvelvollisuuden rikkomisesta tai siitä, että yhteisön toiminnassa on tehty rikos. Laiminlyönnin on tullut *vähintään olennaisesti lisätä mahdollisuutta siihen, että oikeushenkilön toiminnassa on tehty rikos*. Laiminlyönti on mahdollistanut rikoksen tekemisen tai olennaisesti lisännyt sen tekemisen mahdollisuutta. Lisäksi edellytetään ainakin *myötävaikuttavaa syy-yhteyttä*.¹⁰⁹

Rikoslain 9:2 §:ssä lakimääräisillä toimielimillä tarkoitetaan yhdistyksen tai säätiön hallitusta, avoimen yhtiön osakkaita, kommandiittiyhtiön vastuunalaisia yhtiömiehiä sekä osakeyhtiön hallitusta, hallintoneuvostoa, toimitusjohtajaa, yhtiökokouksen osanottajia ja tilintarkastajia. Lakimääräisiä toimielimiä ovat myös kunnanhallitus ja kunnalliset lautakunnat sekä muissa erilaisissa oikeushenkilöissä koskevissa säädöksissä mainitut vastaavat toimielimet. Kun on kysymys oikeushenkilön lakimääräiseen päättävään elimeen tai muuhun johtoon kuuluvasta henkilöstä, hänen toimintansa voi johtaa vastuuseen siksi, että hän itse on ollut rikoksen tekijä. Osallisia ovat myös muut tekoon osalliset, yllyttäjät ja avun antajat. Huolellisuus- tai varovaisuusvelvollisuuden rikkomista ei tällöin edellytetä.

¹⁰⁸ Rikander s. 255.

¹⁰⁹ Sortti 2019 s. 256 ja 260–261.

Oikeushenkilön johtoon kuuluu yleensä muita päätöksentekijöitä, joiden toimivalta on määrätty oikeushenkilön sisäisin päätösin. Tällaisilla henkilöillä täytyy olla paljon itsenäistä päätösvaltaa, jotta heitä voitaisiin pitää lainkohdassa tarkoitettulla tavalla muuhun johtoon kuuluvina. Jonkin suuryrityksen toimialajohtaja voisi olla tällainen, samoin jostakin tuotantolaitoksesta laajoin valtuuksin vastaava paikallisjohtaja. Keskijohtoon kuuluvia, esimerkiksi osastopäällikkötason esihenkilöitä ei yleensä voitaisi pitää tässä tarkoitettulla tavalla muuhun johtoon kuuluvina. Tarkkarajaista johdon määritelmää on mahdotonta laatia, koska käytännössä organisaatiot ja niiden sisäinen toimivaltajako voidaan järjestää lukemattomilla eri tavoilla.¹¹⁰

Tuomiossa KKO 2008:33 arvioitiin sitä, keitä voidaan pitää rikoslain 9:2 §:ssä tarkoitettuina yhtiön johtoon kuuluvina henkilöinä:

---- Rikoksenteikijän ja oikeushenkilön välistä suhdetta ei tule arvioida yksinomaan sillä perusteella, onko esihenkilöasemassa ollut rikoksenteikijä johtanut ja ollut vastuussa siitä yhtiön toiminnasta, jossa rikos on tapahtunut. Rikoksenteikijällä tulee olla merkittävä päätösvalta oikeushenkilössä, jossa rikos on tapahtunut, jotta rikoksenteikijän voidaan katsoa kuuluvan rikoslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla tavalla oikeushenkilön johtoon. (27 k.)

--- tuotantopäällikkö ja valmistuksen käyttöpäällikkö ovat --- johtoryhmän jäseniä. Tuotantopäällikkö on lisäksi tuotannon ohjausryhmän vetäjä ja valmistuksen käyttöpäällikkö tuon ohjausryhmän jäsen. Tuotantopäällikkö on vastannut turvallisuusjärjestelmien toiminnan seurannasta ja kehittämisestä. Valmistuksen käyttöpäällikölle on kuulunut muun

muassa ympäristönsuojelun kokonaisvalvonta. Heillä on ollut --- päätösvaltaa omilla toimialoillaan. Rikoslain 9 luvun 2 §:ää sovellettaessa heidän päätösvaltaansa on kuitenkin tarkasteltava osana yhtiössä käytettävää päätösvaltaa. Siihen nähden *kysymys ei ole sellaisesta itsenäisestä ja merkittävästä päätösvalasta, jonka perusteella heidän toimensa voitaisiin samastaa yhtiön toimintaan. Näin ollen heitä ei voida pitää mainitussa lainkohdassa tarkoitettuina yhtiön johtoon kuuluvina henkilöinä.* (28 kohta)

Rikoksenteikijän ja oikeushenkilön välisestä suhteesta on säännös rikoslain 9:3 §:ssä:

Rikos katsotaan oikeushenkilön toiminnassa tehdyksi, jos sen tekijä on toiminut oikeushenkilön puolesta tai hyväksi ja hän kuuluu oikeushenkilön johtoon tai on virka- tai työsuhteessa oikeushenkilöön taikka on toiminut oikeushenkilön edustajalta saamansa toimeksiannon perusteella.

Oikeushenkilöllä ei ole oikeutta saada rikoksenteikijältä korvausta maksamastaan yhteisösakosta, ellei korvausvelvollisuus perustu yhteisöistä tai säätiöistä annettuihin säädöksiin.

Pykälän mukaan rikos katsotaan oikeushenkilön toiminnassa tehdyksi, jos *tekijä* on toiminut oikeushenkilön *puolesta tai hyväksi*. Lisäksi edellytetään, että hän *kuuluu oikeushenkilön johtoon tai on palvelussuhteessa oikeushenkilöön tai on toiminut oikeushenkilön edustajalta saamansa toimeksiannon perusteella*. Lisäksi edellytetään, että rikos on tapahtunut sen oikeushenkilön toiminnassa, joka tuomitaan yhteisösakkoon.

Oikeushenkilön *puolesta* voi toimia henkilö, joka on oikeutettu edustamaan oikeushenkilöä tai käyttämään sen päätösvaltaa

¹¹⁰ HE 95/1993 vp. s. 31–32, Sortti 2019 s. 256–257.

sekä muu henkilö, joka on saanut tehtäväksi tehdä rikollisen teon tai jolle on annettu ymmärtää teon olevan hyväksyttävä, jolloin hänen asemansa organisaatiossa ei tarvitse olla korkea.

Oikeushenkilön *hyväksi* toimivalla henkilöllä ei ole muodollista toimivaltaa tekoonsa eikä sitä ole edes hyväksytty. Teko perustuu tyypillisesti hänen omaan ajatteluunsa. Olennaista on, että tekoon tarjoutuu mahdollisuus ja oikeushenkilö saa teosta hyötyä. Rikoksen oikeushenkilön puolesta voi tehdä työntekijä tai toimeksiantosopimuksen nojalla toimiva.¹¹¹

Oikeushenkilön rangaistusvastuu voi toteutua syy-yhteyden vallitessa kolmessa eri tilanteessa:

1. osallisuusvastuuna eli osallistumisena rikoksen tekemiseen esimerkiksi tekijänä, yllyttäjänä, avunantajana tai sallimalla teko, vaikka se olisi ollut estettävissä sekä ns. samastamisessa, jolloin henkilö on ollut oikeushenkilön päätöksentekuelimen jäsen tai tässä asemassa sallinut rikoksen tekemisen,

2. tuottamus- eli huolimattomuusvastuuna, jolloin henkilö on oikeushenkilön palveluksessa työ- tai virkasuhteessa tai toimii oikeushenkilöltä saamansa toimeksiannon pohjalta. Vastuu syntyy, jos rikokseen on vaikuttanut oikeushenkilön riittämätön huolellisuus tai varovaisuus estää rikos. Tämä viittaa muun muassa epäasianmukaiseen ohjaukseen tai valvontaan tai muuhun oikeushenkilön velvollisuuksien rikkomiseen tai laiminlyöntiin.

KKO 2014:20

Yhtiön työmaapäällikkö ja työnjohtaja oli tuomittu rangaistukseen työturvallisuusrikoksesta. Heidän syykseen oli luettu, että he olivat huolimattomuudestaan rikkoneet valtioneuvoston päätöksen 410/1986 mukaisia räjäytys- ja louhintatyöstä annettuja järjestysohjeita. Heidän tekonsa olivat tulleet mahdollisiksi, koska yhtiössä oli laiminlyöty järjestää sanottujen työturvallisuusmääräysten mukainen vastuunjako ja valvonta. Yhtiö tuomittiin yhteisösakkoon.

KKO 2013:56

C on syyllistynyt työturvallisuusrikokseen --- syytteen mukaisesti. Muilta osin C:hen kohdistettu syyte on jäänyt näyttämättä. Näyttämättä on jäänyt myös, että A ja B olisivat syyllistyneet miltään osin syytteen mukaisiin työturvallisuusrikoksiin. (28 kohta)

C on kohdissa 23, 24 ja 28 todettu tavoin syyllistynyt yhtiön toiminnassa työturvallisuusrikokseen. Tämän lisäksi yhtiössä on sen ylimmän johdon tietien laiminlyöty saattaa päätylappupuristin työturvallisuutta koskevien säännösten edellyttämään kuntoon työntekijän loukkaantumisen jälkeen. Yhtiön johdossa tai sen päättäväältä käyttävissä toimieliimissä tapahtuneet laiminlyönnit ovat siten mahdollistaneet työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen. Tämä osoittaa, että yhtiön toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta työturvallisuusrikoksen ehkäisemiseksi. Edellytykset yhtiön tuomitsemiseksi yhteisösakkoon ovat siten olemassa. (32 kohta)

¹¹¹ HE 95/1993 vp s. 35.

3. *anonyymi syyllisyysvastuu* on tilanne, jossa rikoksentekijä on selvitetty, mutta häntä ei tuomita rangaistukseen tai tekijää ei pystytä nimeämään, vaikka pystytään osoittamaan, että joku työnantajan puolesta tai hänen hyväkseen toiminut henkilö on laiminlyönyt velvollisuuksiaan.¹¹²

Tuomioistuimella on oikeus säädettyjen edellytysten täyttyessä jättää oikeushenkilö tuomitsematta yhteisösakkoon (RL 9:4 §). Syyttäjällä on puolestaan oikeus säädettyjen edellytysten täyttyessä jättää tekemättä rangaistusvaatimus, joka kohdistuu oikeushenkilöön (RL 9:7 §).

Työturvallisuusrikokseen sovelletaan oikeushenkilön rangaistusvastuusta säädettyä eli se on yhteisösakon piirissä (RL 47:9 §). Kun oikeushenkilön rangaistusvastuu ulotettiin rikoslain mukaan rangaistaviin työturvallisuusrikoksiin, tavoite oli, että näin ”lisättäisiin taloudellisia yllykkeitä vahvempien työturvallisuusepäkohtien torjuntatyöhön”.¹¹³

Ruotsissa yrityssakko on määrättävissä elinkeinonharjoittajalle, kun rikoksesta on säädetty ankarampi rangaistus kuin sakko. Suomessa ei ole säädetty vastaavaa yhteisösakon edellytystä. Suomessa yhteisösakko on tuomittavissa vain oikeushenkilölle.

Ruotsissa rikoskaaren 36:27 §:ssä on syyteharkintasäännös, jonka mukaan, jos rikos, joka voi johtaa yrityssakkoa koskaan vaatimukseen, on tehty huolimattomuudesta, ja sen ei arvioida johtavan muuhun seuraamukseen kuin sakkoihin, saa syyttäjä nostaa syytteen vain, jos se on yleisen edun kannalta perusteltua.

Suomessa ei ole säädetty yhteisösakko-sääntelyn yhteyteen Ruotsin sääntelyä vastaavaa syyteharkintasäännöstä.

Ruotsissa yrityssakko, ”rikoksen erityinen seuraamus”, on ensisijainen ja se korvaa käytännössä yksilöä koskevan rangaistusvastuun. Tämä ohjaa esitutkintaa, syyteharkintaa ja tuomioistuinten toimintaa.

Suomessa yhteisösakko ei ole vastaavasti työturvallisuusrikosten ensisijainen seuraamus. Tässä yhteydessä on huomioitava yhteisösakko-sääntelyn esitöissä todettu: ”Oikeushenkilön rangaistusvastuun käyttöön ottamisesta huolimatta yksittäiset rikoksentekijät tulisi yrittää etsiä oikeushenkilön organisaation sisältä ---. Vaikka rangaistusvaatimuksen esittäminen oikeushenkilöä vastaan ei välttämättä edellyttäisi edes syytteen nostamista sen puolesta tai hyväksi toiminutta rikoksentekijää vastaan, käytännössä rangaistukseen säännönmukaisesti tuomittaisiin sekä rikoksentekijä että oikeushenkilö”.¹¹⁴ Kun oikeushenkilön rangaistusvastuu säädettiin koskemaan työturvallisuusrikoksia, tähän lähtökohtaan ei tehty muutoksia.

Edellä todettuun liittyen *Tapani* on yhteisösakon yhteydessä todennut seuraavaa:

”Rikoslaisissa omaksuttu sääntelytekniikka ja oikeushenkilön rangaistusvastuun systemaattikka näyttävät sisältävän ajatuksen siitä, että rikosprosessissa on kyettävä arvioimaan ensisijaisesti luonnollisen henkilön rikosvastuun edellytysten täyttyminen. Tällöin oikeushenkilön rangaistusvastuun arviointi jää helposti taka-alalle, vaikka monissa rikostyypeissä olisi pikemmin ajateltavissa, että asetelma on perusteltua kääntää toisinpäin.

¹¹² Sortti 2019 s. 258–261.

¹¹³ HE 53/2002 vp s. 30.

¹¹⁴ HE 95/1993 vp s. 34.

Oikeushenkilön toiminnallinen rakenne, siellä vallitseva organisaatiokulttuuri ja oikeushenkilössä noudatettavat käytänteet ovat tyypillisesti konteksti, joka mahdollistaa rikoksen tekemisen. Tällöin *oikeudellinen vastuuarviointi olisi kohdistettava ensisijaisesti oikeushenkilöön. Kyse ei ole kuitenkaan pelkästään oikeudellisesta sääntelytekniikasta ja vastuusystematiikasta, vaan laajemmin rikosoikeudellisen ideologian ja rikosvastuun perustan uudelleen arvioinnista. Jos rikosoikeudellisessa ajattelussa ja rikoslainkäytössä haluttaisiin painottaa yhteisöllistä vastuuta, se edellyttäisi lainsäädännön systematiikan ja sääntelytekniikan lisäksi niin ajattelutapojen kuin käytänteiden merkittävää muutosta. Asetelman radikaali uudelleen ajattelu voisi tarkoittaa konkreettisesti esimerkiksi sitä, että oikeushenkilö ilmenisi haastehakemuksessa ensisijaisena vastaajana. Tällöin myös yhteisösakkovaatimuksen perusteena oleva menettely olisi kuvattava yksityiskohtaisesti, jolloin väitetyt organisaatiohuolimattomuutta ilmentävät seikat olisi konkretisoitava nykyistä täsmällisemmin. Lisäksi tällainen muutos heijastuisi siihen, missä järjestyksessä rikosoikeudenkäynnissä käsitellään yhteisö- ja yksilövastuun edellytysten täyttymistä.*¹¹⁵

Allekirjoitan Tapanin esittämän kritiikin ja näkemykset.

Oma näkemykseni on, että Suomessa tarvitaan työturvallisuusrikosten seuraamusjärjestelmään Ruotsin yrityssakkosääntelyä vastaavia muutoksia. Näistä tärkeimpiä ovat yhteisösakkosääntelyssä työnantajan vastuun ensisijaisuus ja yksilön vastuun toissijaisuus ja tätä koskeva syyteharkintasäännös.

9.2 Yhteisösakon määrä ja sen mittaaminen

Yhteisösakko tuomitaan määrääeuroina. Yhteisösakon määrä on 850–850 000 euroa (RL 9:5 §).

Yhteisösakkosääntelyä esitetään muutettavaksi niin, että siihen sisällytettäisiin uusi 9:5a §, jota sovellettaisiin, kun yhteisösakko tuomitaan sellaisen rangaistussäännöksen nojalla, jolla on toteutettu ympäristörikosdirektiivin kriminalisointivelvoitteita. Lisäksi pykälään sisältyisivät pakoterikoksen, törkeän pakoterikoksen ja tuottamuksellisen pakoterikoksen seuraamuksena tuomittavan yhteisösakon ylintä rahamäärää koskevat erityissäännökset. Yhteisösakon yleiseksi asteikoksi esitetään 2 000–3 000 000 euroa. Erityiseksi, erittäin suuria oikeushenkilöitä koskevaksi asteikoksi esitetään 15 000–40 000 000 euroa, kuitenkin enintään viisi prosenttia oikeushenkilön maailmanlaajuisesta liikevaihdosta tai muusta vastaavasta tuotosta yhteisösakon määräämistä edeltäneellä tilikaudella. Nämä muutokset eivät koskisi työturvallisuusrikoksista tuomittavia yhteisösakkoja.¹¹⁶

Yhteisösakon mittaamisperusteet on säädetty rikoslain 9:6 §:ssä:

Yhteisösakon rahamäärä vahvistetaan oikeushenkilön 2 §:ssä tarkoitetun laiminlyönnin laadun ja laajuuden tai johdon osuuden sekä oikeushenkilön taloudellisen aseman mukaan.

Laiminlyönnin ja johdon osuuden merkitystä arvioitaessa otetaan huomioon tehdyn rikoksen laji ja vakavuus, rikollisen toiminnan laajuus, tekijän asema oikeushenkilön toimie-

¹¹⁵ Tapani s. 47.

¹¹⁶ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/1203, HE 157/2026 vp s. 213–214, 225–229 ja 283–285.

limissä, se, osoittaako oikeushenkilön velvollisuuksien rikkominen piittaamattomuutta lain säännöksistä tai viranomaisten määräyksistä, sekä muualla laissa säädettyt rangaistuksen mittaamisperusteet.

Taloudellista asemaa arvioitaessa otetaan huomioon oikeushenkilön koko, vakavaraisuus, toiminnan taloudellinen tulos sekä muut oikeushenkilön talouden arvioimiseen olennaisesti vaikuttavat seikat.

Yhteisösakon suuruutta määriteltäessä otetaan huomioon laiminlyönnin laatu ja laajuus tai johdon osuus sekä oikeushenkilön taloudellinen asema. Laiminlyönnillä tai johdon osuudella sekä oikeushenkilön taloudellisella asemalla tulisi olla sama painoarvo.

Laiminlyöntiä ja johdon osuutta arvioitaessa huomioidaan rikoksen laji ja vakavuus, rikollisen toiminnan laajuus, tekijän asema oikeushenkilön toimielimessä, osoittaako oikeushenkilön velvollisuuksien rikkominen piittaamattomuutta lain säännöksistä tai viranomaismääräyksistä sekä muualla laissa säädettyt rangaistuksen mittaamisperusteet. Lieventämisperusteena voidaan huomioida tekijän oma-aloitteinen pyrkimys estää tai poistaa rikoksen vaikutuksia tai edistää sen selvittämistä.

Taloudellisen aseman arvioinnissa huomioidaan oikeushenkilön koko ja vakavaraisuus, taloudellinen tulos sekä muut oikeushenkilön talouden arvioimiseen olennaisesti vaikuttavat seikat. Viimeksi mainittuja voivat olla muun muassa tulo-

jen poikkeuksellisen epätasainen jakautuminen eri tilikausille. Arvioinnin pohjana olevat tiedot tulee olla vähintään yhdeltä tilikaudelta. Taloudellinen asema arvioidaan kokonaisuutena.¹¹⁷

Tuomiossa KKO 2008:33 on tuomittu tähän mennessä suurin yhteisösakko. Se koski ympäristörikosta ja oli suuruudeltaan 500 000 euroa (37 kohta).

Tuomio KKO 2014:20 koski räjäytystyön työturvallisuusrikosta. Siinä on tuomittu tähän mennessä suurin työturvallisuusrikosta koskeva yhteisösakko, 180 000 euroa (47 kohta).

Yhtiön työmaapäällikkö ja työnjohtaja oli tuomittu rangaistukseen työturvallisuusrikoksesta. Heidän syykseen oli luettu, että he olivat huolimattomuudestaan rikkoneet valtioneuvoston päätöksen 410/1986 mukaisia räjäytys- ja louhintatyöstä annettuja järjestysohjeita. Heidän tekonsa olivat tulleet mahdollisiksi, koska yhtiössä oli laiminlyöty järjestää sanottujen työturvallisuusmääräysten mukainen vastuunjako ja valvonta. Yhtiö tuomittiin 180 000 euron suuruiseen yhteisösakkoon.¹¹⁸

Suomessa tuomittiin vuosina 2019–2023 työturvallisuusrikoksista yhteensä 306 yhteisösakkoa. Vuositasolla lukumäärä vaihteli 42–73 välillä. Hylättyjä vaatimuksia oli 113. Tuomitut yhteisösakot olivat keskimäärin 10 833,30–14 792,50 euroa. Niiden mediaani oli 7 500–10 000 euroa.¹¹⁹

Työturvallisuusrikoksista tuomitut yhteisösakot ovat määriltään matalia, mikä vai-

¹¹⁷ HE 95/1993 vp s. 39–44, Sortti 2019 s. 262–266. RL 9:8 § yhteinen yhteisösakko.

¹¹⁸ Tuomiossa yhteisösakon mittaamista koskevat keskeiset kohdat: 36, 38–39, 41–42 ja 45–47.

¹¹⁹ Tilastokeskus: Työturvallisuusrikoksista tuomitut yhteisösakot 2019–2023.

kuttaa ennalta ehkäisevään vaikutukseen sitä alentaen.

Kun on tutkittu yhteisösakkojen mittaamista, tuomioiden perusteluja on pidetty ylimalkaisina. Aiemman tutkimustiedon nojalla on esitetty johtopäätös, jonka mukaan työturvallisuusrikoksissa yhteisösakot ovat lieviä eli matalia. Tällöin on todettu, että sakkojen tasoa tulisi nostaa ja suhteuttaa se paremmin yhteisön taloudelliseen kantokykyyn. Rangaistusvastuu kohdistuu edelleen pääosin yksilöihin.¹²⁰

Aiemman tutkimustiedon mukaan ”työturvallisuusrikoksia koskeva tuomitsemiskäytäntö ei vastaa Suomessa kansainvälistä tasoa tai edes kansallisessa vertailussa muiden lievempinä pidettyjen rikosten tasoa. Vaikka oikeushenkilön yhteisösakkorangaistusten voidaan katsoa lisääntyneen ja tuomioiden summien jokseenkin nousseen, eivät tuomiot siltikään edusta oikeudenmukaisuutta sakkosummien tai tuomittujen yhteisöjen pitkän ajanjakson taloudellisen sietokyvyn kannalta”.¹²¹

Kun yhteissakko ulotettiin koskemaan työturvallisuusrikoksia, hallituksen esityksessä HE 53/2002 vp s. 30 todettiin tavoite lisätä taloudellisia yllykkeitä vahvempien työturvallisuusepäkohtien torjuntatyöhön. Tämä tavoite ei näytä tähän mennessä toteutuneen.

Yhteisösakon mittaaminen tapahtuisi jatkossa perusasteikon ja erittäin suuria oikeushenkilöitä koskevan asteikon puitteissa rikoslain 9:6 §:n mittaamisperusteiden perusteella, joihin ei esitetä muutoksia. Yhteisösakon enimmäismäärän

korottamisen arvioidaan vaikuttavan korottavasti myös yhteisösakon mittaamista koskevaan oikeuskäytäntöön. Näin on erityisesti suuryritysten kohdalla, joita koskeva yhteisösakon enimmäismäärä nousee erittäin merkittävästi.¹²²

Rangaistuskäytäntö luodaan oikeuskäytännössä. Suomessa mittaamisperusteet on todettu hallituksen esityksessä ja vahvistettu korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä. Suomessa ei ole Ruotsin käytänteitä vastaavia viranomaissuosituksia, joita käytetään yhteisösakon määrän arvioinnissa. Kun yhteisösakon määrää koskevia asteikkoja sovelletaan työturvallisuusrikoksiin, EUT:n oikeuskäytännössä todetulle vastaavuusperiaatteelle on annettava painoarvoa. On arvioitava tarvetta vahvistaa yhteisösakon mittaamisperusteita koskevat suositukset, tavoitteena edistää sääntelyn ennalta ehkäisevää vaikutusta ja oikeuskäytännön yhtenäisyyttä.

9.3 Oikeushenkilön rangaistusvastuun toteuttaminen syyteneuvottelussa ja tunnustamis-oikeudenkäynnissä

Tapani käsitteli selvityksessään muun muassa oikeushenkilön rangaistusvastuun toteuttamista syyteneuvottelussa ja tunnustamis-oikeudenkäynnissä, joiden ulkopuolelle ne on nykyisin rajattu. Syyteneuvottelua ja tunnustamis-oikeudenkäyntiä koskevaa sääntelyä tulkitaan niin, että se koskee vain epäiltynä ja vastaajana olevaa luonnollista henkilöä. Tulkintaa tukevat lain sanamuoto, esityöt, oikeuskäytäntö ja oikeuskirjallisuus.

¹²⁰ Lähteenmäki ym. s. 1077, Alvesalo-Kuusi ym. s. 3 ja 34, 37, 39 ja 49–50.

¹²¹ Paasonen ym., s. 390 ja 410.

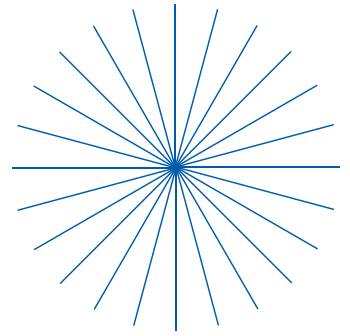
¹²² Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi rikoslain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi s. 262.

Käytännön ongelmana esillä on ollut, että tietyissä tilanteissa syyttäjän on arvioitava, jättääkö hän RL 9:1 §:n säännöksen vastaisesti vaatimatta yhteisösakkoa, jotta syyteneuvottelu ja tunnustamisoikeudenkäynti voidaan toteuttaa. Jos syyttäjä vaatisi yhteisösakkoa, vakiintuneen tulkinnan mukaan syyteneuvottelua ja tunnustamisoikeudenkäyntiä ei olisi mahdollista toteuttaa.

Tapanin mukaan olisi arvioitava syyteneuvottelua ja tunnustamisoikeudenkäyntiä koskevan sääntelyn tarkentamista kattamaan yhteisösakkovaatimus edellyttäen myös muiden säädettyjen edellytysten täyttymistä. Tapani on lisäksi todennut, että oikeushenkilön kiinnostusta syyteneuvotteluun ja tunnustamisoikeudenkäyntiin lisäisi myös yhteisösakon määrän korottaminen.¹²³ Tämä edellytys täyttyy, kun yhteisösakon määrää korotetaan.

Ruotsissa yrityssakkoa koskeva asia on käsiteltävissä syyteneuvottelussa, kun sen määrä on enintään kolme miljoonaa kruunua. Sakko on tunnustettavissa eli myönnettävissä oikeaksi. Jaan Tapanin näkemykset tarpeesta laajentaa syyteneuvottelu ja tunnustamisoikeudenkäynti kattamaan yhteisösakkoa koskevat asiat.

¹²³ Tapani s. 52–53 ja 55. Syyteneuvottelua ja tunnustamisoikeudenkäyntiä koskevat muutokset vaikuttaisivat esitutkintalakiin (805/2011), oikeudenkäynnistä rikosasioissa annettuun lakiin (689/1997) ja rikoslakiin.



10. Laillisuusperiaate, avoimet- eli blankorikossäännökset ja seuraamusjärjestelmän muutokset

Työturvallisuusrikosta koskeva rikoslain 47:1 § on ns. avoin- eli blankorangaistus-säännös. Se saa sisältönsä rikoslain 47:8 §:stä, jossa on työturvallisuusmääräysten määritelmä (1 mom. 4-kohta) sekä työturvallisuuslaista ja sen nojalla annetuista muista säädöksistä, kuten asetuksista.¹²⁴

Laillisuus- eli legaliteettiperiaate on säännelty perustuslain 8 §:ssä:

Ketään ei saa pitää syyllisenä rikokseen eikä tuomita rangaistukseen sellaisen teon perusteella, jota ei tekohetkellä ole laissa säädetty rangaistavaksi. Rikoksesta ei saa tuomita ankarampaa rangaistusta kuin tekohetkellä on laissa säädetty¹²⁵.

Myös rikoslain 3:1 §:ssä on todettu laillisuusperiaate:

Rikokseen syylliseksi saa katsoa vain sellaisen teon perusteella, joka tekohetkellä on laissa nimenomaan säädetty rangaistavaksi. Rangaistuksen ja muun rikosoikeudellisen seuraamuksen on perustuttava lakiin.

Avoimella- eli blankorikossääntelyllä tarkoitetaan rikosoikeussääntelyä, jossa:

1. Rikoksen tunnusmerkistö eli kielletyn teon kuvaus ja rangaistussäännös on erotettu toisistaan. Tällöin rangaistusuhan sisältämä säännös ei pidä sisällään sellaista sisällöllistä eli ns. aineellista sääntelyä, josta kävisi ilmi, minkälainen toiminta, joko teko tai laiminlyönti, johtaa rangaistukseen.

2. Rikoslain säännöksessä viitataan sen ulkopuolella olevaan sääntelyyn, josta rangaistava käyttäytyminen käy ilmi. Rangaistavan toiminnan kuvaus voi ilmetä muusta lain-

¹²⁴ Matikkala s. 1105.

¹²⁵ Myös EU:n perusoikeuskirja 49 artikla 1 kohta.

säädännöstä, asetuksesta tai ministeriön päätöksestä.¹²⁶

Blankorikossääntelyä pidetään ongelmallisenä laillisuusperiaatteen vuoksi¹²⁷. Blankorikossääntelystä luopumista ei kuitenkaan pidetä realistisena.¹²⁸ Näkemyksen taustalla ovat yhteiskunnalliset, liike-elämää koskevat ja teknologiset muutokset sekä valtioiden rajat ylittävä toiminta. Kirjoitetun lain vaatimus ei toisaalta edellytä rangaistavan menettelyn ilmaisemista vain rikoslaissa. Tavallista on, että rangaistavan menettelyn kuvaus ja rangaistusuhka on erotettu toisistaan.¹²⁹

Eduskunnan lakivaliokunnan ehdotuksesta perustuslakivaliokunta on vahvistanut vähimmäisedellytykset blankorikossäännösten käyttämiselle:

1. valtuutusketjujen on oltava täsmällisiä,
2. rangaistavuuden ilmaisevat aineelliset säännökset on kirjoitettava rikossäännöksiltä edellytettävällä täsmällisyydellä,
3. säännöksistä on käytävä ilmi niiden rikkomisen rangaistavuus ja
4. säännöksessä, johon kriminalisointi perustuu, on oltava jonkinlainen asiallinen luonnehdinta kriminalisoitavasta teosta.¹³⁰

Perustuslakivaliokunnan vahvistamat vähimmäisedellytykset tarkoittavat kiteytetysti sitä, että kun työturvallisuuslain

sääntelyn nojalla käytetään asetusta, asetuksesta on käytävä ilmi sen rikkomisen rangaistavuus. Tämän lisäksi asetuksessa on todettava ns. takaisinkytkentä asiayhteyden mukaan määräytyvään yksilöityyn säännökseen, kuten työturvallisuusrikosta koskevaan rikoslain 47:1 §:ään tai työturvallisuusrikkomusta koskevaan työturvallisuuslain 63 §:ään. Suurimpaan osaan työturvallisuuslain nojalla annetuista asetuksista ei sisälly määräystä rikkomisen rangaistavuudesta takaisinkytkennällä työturvallisuusrikosta koskevaan rikoslain 47:1 §:ään. Oikeuskirjallisuuden mukaan tällä tavalla puutteelliseen asetuksen määräykseen ei voisi perustaa rikosvastuuta.¹³¹

Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisuissa rangaistavuus ei ole aina edellyttänyt perustuslakivaliokunnan vahvistamien neljän kriteerin täyttymistä. Vaikka takaisinkytkentävaatimuksesta on poikettu joissakin ennakkoratkaisuissa, sille on myöhemmin annettu painoarvoa. Tämä nostaa myös muiden kriteerien merkitystä.¹³²

Oikeuskirjallisuudessa on painotettu, että aineellisia ja täydentäviä säännöksiä koskevien valtuutusten ja viittausten on oltava asianmukaisia. Tämä tarkoittaa, että lainsäädännössä noudatetaan joko takaisinkytkentää tai säännöksessä on todettu rangaistavan toiminnan luonne. Täydentävien normien on tarkkarajaisuuden lisäksi täytettävä erilaiset säännöksiä koskevat

¹²⁶ Melander 2025 s. 651–652 ja 657, Korkka-Knuts ym. s. 54.

¹²⁷ Korkka-Knuts ym. s. 55.

¹²⁸ Matikkala s. 1105.

¹²⁹ Korkka-Knuts ym. s. 55–56, Hyttinen s. 128.

¹³⁰ PeVM 25/1994 vp s. 8 ja LaVL 5/1994 vp s. 4–5.

¹³¹ Melander 2025 s. 657, Melander s. 1570.

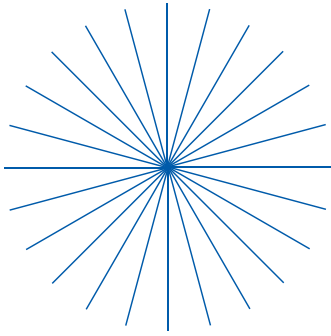
¹³² KKO 2008:105 18 kohta, KKO 2010:14 13–16 kohta, KKO 2015:22 12 kohta ja KKO 2021:4 6 ja 10–11 kohta, Hyttinen s. 133–137.

perusedellytykset. Oikeuskirjallisuuden mukaan keskeistä kuitenkin on, että *menettelyn rangaistavuus ilmenee etukäteen riittävästi selvästi rangaistuskokonaisuudesta*.¹³³

Hallinnolliset seuraamusmaksut ovat hallintoviranomaisen määräämiä rangaistusluonteisia hallinnollisia seuraamuksia. Ne rinnastuvat rikosoikeudellisiin rangaistuksiin. Niihin sovelletaan rikosoikeudellista laillisuusperiaatetta ja kahdenkertaisen seuraamuksen eli kaksoisrangaistavuuden kieltä. Kaksoisrangaistavuuden kieltä tarkoittaa, että samojen tosiasioiden perusteella rangaistaan vain kerran. Kun hallinnollinen seuraamusmaksu määrätään, se on samalla valituskelpoinen hallintopäätös, johon voi hakea muutosta valittamalla hallintotuomioistuimeen.¹³⁴

¹³³ Korkka-Knuts ym. s. 61–65, Matikkala s. 1105–1106, Hyttinen s. 137.

¹³⁴ Mäenpää s. 210–211, Mäenpää 2025 s. 105, Tapanila s. 1152 ja 1163.



11. Kokoavia näkökulmia, johtopäätöksiä ja muutosesityksiä

Seuraamuksia koskevan sääntelyn lähtökohdista

Ruotsissa työympäristörikoksia pidetään erityisen moitittavana rikollisuutena. Ruotsissa lähtökohta on että työympäristöä koskevan sääntelyn rikkomisen tai laiminlyönnin seuraamukset kohdistetaan tahoille, jotka eniten hyötyvät säännösten vastaisesta toiminnasta eli työnantajiin. Tämän vuoksi yksilöön kohdistuvat rangaistus- tai muu seuraamusvastuu on toissijaista. Yhteisösakkojärjestelmästä huolimatta Suomessa rangaistusvastuu kohdistuu edelleen myös yksilöön. Ruotsin ja Suomen sääntelyssä on eroavuuksia.

Nostan esille rikoskaaren työympäristörikokset, joiden yhteydessä edellytetään pääosin työntekijän terveyttä tai henkeä koskevaa seurausta. Rikoslain työturvallisuusrikoksissa ei pääosin ole vastaavaa edellytystä.

Ruotsissa käytössä olevia hallinnollisia seuraamusmaksuja ei ole Suomessa käytössä työturvallisuuslain ja sen nojalla annettujen asetusten rikkomisen tai laiminlyönnin seuraamuksena.

Suomessa tulisi ottaa arvioitavaksi nykyinen rikosoikeudellinen ja hallinnollinen seuraamusjärjestelmä. Näkökulmina tulisi olla ennaltaehkäisy, hallinnollinen taloudellisuus ja tehokkuus, vastuun kohdentuminen sekä yhdenvertaisuus työnantajien välillä. Työturvallisuusrikokset ovat luonteeltaan talousrikoksia, mutta toisaalta ne koskevat ihmisten terveyttä ja henkeä eli kunkin yksittäisen ihmisen toimijuutta työssä ja sen ulkopuolella. Työturvallisuuskulttuurin laatu osana organisaatio-kulttuuria joko edistää tai ehkäisee työturvallisuuslain sääntelyn noudattamista. Kulttuuri on aina yhteisöllinen ilmiö.

Nämä näkökulmat puoltavat painopisteen siirtämistä yksittäisen esihenkilön vastuusta työnantajan vastuun painottamiseen Ruotsin sääntelyä vastaavasti.

Mikäli arvioidaan, että nykyinen rangaistusvastuuta ja seuraamuksia koskeva järjestelmä ei Suomessa mahdollistaisi seuraavassa todettuja muutoksia, on huomioitava Ruotsissa käytetty lähtökohta: yrityssakko on rikoksen erityinen oikeudellinen seuraus, ei rangaistus.

Euroopan unionin oikeuskäytännössä todetut oikeusperiaatteet on otettava huomioon: vastaavuusperiaatteen nojalla menettelyt eivät saa olla epäedullisempia kuin samankaltaisia kansallisen oikeuden piiriin kuuluvia tilanteita muutoin koskevat menettelyt. Tehokkuusperiaatteen mukaan menettelyt eivät saa olla sellaisia, että unionin oikeudessa tunnustettujen oikeuksien käyttäminen on käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa.

Yhteisösakko

Seuraamusvastuun kohdentuminen

Ruotsissa käytössä oleva yrityssakko vertautuu Suomen yhteisösakkoon. Sääntelyssä on kuitenkin olennaisia eroavuuksia.

Suomessa ei ole säädetty Ruotsin sääntelyä vastaavaa yhteisösakon tuomitsemisen edellytystä eli ”rikoksesta on säädetty ankarampi rangaistus kuin sakko”.

Ruotsissa yrityssakko on ensisijainen seuraamus. Rikoskaaren yrityssakkosääntelyssä on syyteharkintasäännös 36:27 §:ssä. Sen mukaan, jos rikos, joka voi johtaa yrityssakkoa koskevaan vaatimuk-

seen, on tehty huolimattomuudesta, ja sen ei arvioida johtavan muuhun seuraamukseen kuin sakkoihin, saa syyttäjän nostaa syytteen vain, jos se on yleisen edun kannalta perusteltua. Kriteereissä painottuu esihenkilön henkilökohtaisen rikosvastuun sijasta vastuun kohdentuminen työnantajaan. Yksilön rangaistusvastuu on toissijainen.

Ruotsissa 95 prosenttia syyttäjän vaatimuksista koskee yrityssakkoa ja vain 5 prosenttia henkilökohtaista rangaistusvastuuta. Yrityssakon ensisijaisuus ohjaa esitutkintaa, syyteharkintaa ja tuomioistuinten toimintaa.

Suomessa yhteisösakkoa ei ole säädetty ensisijaiseksi seuraamukseksi. Tässä yhteydessä on huomioitava yhteisösakkosääntelyn esitöissä todettu: ”Oikeushenkilön rangaistusvastuun käyttöön ottamisesta huolimatta yksittäiset rikoksentekijät tulisi yrittää etsiä oikeushenkilön organisaation sisältä ---. Vaikka rangaistusvaatimuksen esittäminen oikeushenkilöä vastaan ei välttämättä edellyttäisi edes syytteen nostamista sen puolesta tai hyväksi toiminutta rikoksentekijää vastaan, käytännössä rangaistukseen tuomittaisiin säännönmukaisesti sekä rikoksentekijä että oikeushenkilö”.¹³⁵ Kun oikeushenkilön rangaistusvastuu laajennettiin työturvallisuusrikoksiin, tätä lähtökohtaa ei muutettu. Yhteisösakon tuomitsemisesta huolimatta rangaistusvastuu kohdistuu edelleen yksittäisiin esihenkilöihin.

Suomessa on siirrettävä seuraamusvastuun painopiste yksittäisen esihenkilön sijasta työnantajalle ja toteutettava yhteisösakkosääntelyn ensisijaisuus. Yhteis-

¹³⁵ HE 95/1993 vp s. 34.

sösakkosääntelyn osaksi on säädettävä yksilön rangaistusvastuun toissijaisuutta koskeva syyteharkintasäännös Ruotsissa toteutetun mukaisesti.

Yhteisösakon suuruus ja mittaaminen

Ruotsista ei ole saatavilla tilastotietoja syyteneuvotteluissa käsiteltyjen ja tuomittujen yrityssakkojen keskiarvoista ja mediaaneista. Tätä selittänevät Ruotsissa käytössä olevat syyttäväviranomaisen suositukset seuraamusarvon määrittelyä varten. Niiden ohjausvaikutus on vahvistettu korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä. Suositukset mahdollistavat oikeuskäytännön yhtenäisyyden ja ennakoitavuuden. Yrityssakkosääntelyä on myös asteittain terävöitetty. Ruotsin syyttäväviranomaisen (Åklagarmyndighet) tilastojen mukaan yrityssakkojen määrä kruunuissa on vuosi vuodelta kasvanut.

Kun Suomessa yhteisösakko säädettiin koskemaan työturvallisuusrikoksia, tavoite oli, että näin ”lisättäisiin taloudellisia yllykkeitä vahvempien työturvallisuusepäkohtien torjuntatyöhön”¹³⁶. Tämä tavoite ei kuitenkaan ole toteutunut tuomittujen yrityssakkojen keskiarvojen ja mediaanien pohjalta arvioituna.

Suomessa ei ole Ruotsin käytänteitä vastaavia viranomaissuosituksia, joita käytetään yhteisösakon määrän arvioinnissa. Suomessa yhteisösakon mittaamisperusteet on todettu hallituksen esityksessä ja vahvistettu korkeimman oikeuden tuomiossa. Mittaamisperusteiden tulisi käydä ilmi tuomioiden perusteluista. Kun perusteluja on tutkittu ja arvioitu, johtopäätös on, että ne ovat ylimalkaisia.

Ympäristö- ja pakoterikoksissa yhteisösakko määräytyy jatkossa sellaisten asteikkojen nojalla, jotka nostavat yhteisösakkojen määrää. Näiden muutosten vuoksi on tarpeellista korottaa yhteisösakon määrää koskevaa asteikkoa, joka on rikoslain 9:5 §:ssä. On lisäksi perusteltua vahvistaa yhteisösakon mittaamisperusteita koskevat suositukset Ruotsin käytänteitä vastaavasti. Tämä edistäisi sääntelyn ennalta ehkäisevää vaikutusta ja oikeuskäytännön yhtenäisyyttä.

Syyteneuvottelu ja tunnustamisoikeudenkäynti

Ruotsissa syyttäjällä on toimivalta käsitellä yrityssakkoa koskevia asioita syyteneuvottelussa ja tunnustamisoikeudenkäynnissä, kun yrityssakon määrä on enintään 3 miljoonaa kruunua. Suomessa on arvioitava syyteneuvottelua ja tunnustamisoikeudenkäyntiä koskevan sääntelyn muuttamista kattamaan enimmäismääräinen yhteisösakkovaatimus. Tämä johtaisi muutoksiin esitutkintalaissa, oikeudenkäyntiä rikosasioissa koskevassa laissa ja rikoslaissa.

Yhteisösakkoon tuomittavien elinkeinonharjoittajien piiri

Ruotsissa yrityssakkosääntelyn piirissä ovat myös yksityiset elinkeinonharjoittajat. Suomessa yhteisösakko on tuomittavissa vain oikeushenkilöille.

¹³⁶ HE 53/2002 vp s. 30.

Hallinnolliset seuraamusmaksut

Ruotsissa on käytössä työympäristölain nojalla annettujen tiettyjen asetusten sekä työaikalain säännösten laiminlyönnin tai rikkomisen seuraamuksena sanktiomaksu, joka on luonteeltaan hallinnollinen seuraamusmaksu. Työympäristövirasto asettaa maksun työnantajalle. Sanktiomaksujen käyttöönotto on yksinkertaistanut, nopeuttanut ja tehostanut seuraamusjärjestelmää olennaisesti.

Sanktiomaksujen keskiarvoista ja mediaaneista ei ole saatavilla tilastotietoja. Tätä selittää se, että sanktiomaksun määrä on laskettavissa etukäteen sitä koskevaasta työympäristöviraston asetuksesta¹³⁷.

Suomessa työnantajaan kohdistettavien hallinnollisten seuraamusmaksujen käyttöalaa on perusteltua laajentaa työturvallisuuslain ja sen nojalla annettujen asetusten laiminlyönnin tai rikkomisen seuraamukseksi. On myös arvioitava hallinnollisten seuraamusmaksujen määrittämisen perusteet ja maksujen taso. Hallinnollisen seuraamusmaksun määrittäisi työsuojeluviranomainen ja siihen liittyy valitusoikeus.¹³⁸

Hallinnollinen seuraamusmaksu syrjäyttäisi yksilön rangaistusvastuun. Muutosta perustelevat ennaltaehkäisy ja tavoite vahvistaa säännösten noudattamista, hallinnollinen tehokkuus ja taloudellisuus sekä työnantajien yhdenvertaisuus.

Hallinnollinen seuraamusmaksu soveltuisi työturvallisuusrikkomusten seuraamuk-

seksi. Se soveltuisi työaikalain 44 §:ssä säädettyjen työaika-rikkomusten sekä vuosilomalain 38 §:ssä säädettyjen vuosilomarikkomusten seuraamukseksi vireillä olevia työaikalakia ja vuosilomalakia koskevia muutoksia laajemmin¹³⁹.

Kun on kysymys teknisluonteisista ja yksiselitteisesti määriteltävistä velvoitteista, hallinnollinen seuraamusmaksu saattaisi soveltua johonkin tai joihinkin seuraavista, jos työntekijän henkeä tai terveyttä koskevaa seurausta tai näitä koskevaa vakavaa vaaraa ei ole aiheutunut:

Työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttaminen tai työsuojelun taloudellisten, toiminnan järjestämistä koskevien tai muiden työsuojelun edellytysten laiminlyönti. Myös psykososiaalisia kuormitustekijöitä koskevan velvoitteiltaan yksityiskohtaisen asetuksen laiminlyönnin tai rikkomisen seuraamukseksi saattaisi soveltua hallinnollinen seuraamusmaksu.

Muutoksia olisi arvioitava huolellisesti suhteessa aineelliseen sääntelyyn sekä ennakolliseen ja jälkikäteiseen seuraamusjärjestelmään. Huolellista arviointia tarvitaan myös siksi, että hallinnollinen seuraamusmaksu edellyttää sen pohjana olevilta määräyksiltä yksiselitteisyyttä, joten ne eivät voi olla tulkinnanvaraisia. Näiltä osin tarvitaan tämän artikkelin ulkopuolella tapahtuvaa arviointia.

¹³⁷ Katso Arbetstidslag 26 §.

¹³⁸ Hallinnollisista seuraamusmaksuista myös laki sakon täytäntöönpanosta (672/2002).

¹³⁹ Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle työaikalain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta s. 33–38, 44–45 ja 52.

Muutosten vaikutuksista blankorikos-säännösten vähimmäisedellytysten täyttymiseen

Edellä käsiteltyyn kokonaisuuteen kytkeytyy tiiviisti rikosoikeudellinen laillisuusperiaate. Sitä luonnehtivat seuraavat periaatteet: aineellisia ja täydentäviä säännöksiä koskevien valtuutusten ja viittausten on oltava asianmukaisia.

Lainsäädännössä on noudatettava joko takaisinkytkentää tai säännöksessä on todettava rangaistavan toiminnan luonne. Täydentävien normien on täytettävä tarkkarajaisuuden vaatimus ja erilaiset muut säännöksiä koskevat perusedellytykset. Oikeuskirjallisuuden mukaan keskeistä kuitenkin on, että *menettelyn rangaistavuus ilmenee etukäteen riittävän selvästi rangaistuskokonaisuudesta*.¹⁴⁰

Seuraamusjärjestelmää muutettaessa on samalla arvioitava sääntelyn asianmukaisuutta rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen näkökulmasta. Tarvittaessa on toteutettava sääntelyä koskevat tarkennukset, joilla varmistetaan kielletyn toiminnan teonkuvausten tarkkuus ja valtuutusten ja viittausten asianmukaisuus. Keskeistä kuitenkin on, että kielletyn toiminnan seuraamuksen alaisuus ilmenee etukäteen riittävän selvästi sääntelykokonaisuudesta.

¹⁴⁰ Korkka-Knuts ym. s. 61–65, Matikkala s. 1105–1106, Hyttinen s. 137.

Lähteet

Kirjallisuus

Ahlberg, Kerstin: Arbetsmiljölagen med kommentarer 17:e upplagan. Prevent 2024

Ala-Mikkula, Enni: Työnantajan työsuojeluvastuu – tutkimus työnantajan keskeisistä työsuojeluvollisuuksista sekä niissä työnantajan työsuojelutoiminnalle asetetusta vaatimustasosta. Alma Talent Helsinki 2020

Alvesalo-Kuusi, Anne – Lähteenmäki, Liisa – Janhonen, Minna – Tapani, Jussi – Räsänen, Tuula: Yhteisövastuu, turvallisuus ja työturvallisuusrikos muuttuvan työelämän ja lainsäädännön käytännöissä Työterveyslaitos 2017

Ask, Henrik – Grahn, Erik: Arbetstidslagen En kommentar Upplaga 1:1. Norstedts Juridik AB Stockholm 2021

Ericson Bo: Arbetsmiljölagen med kommentar Femtonde Upplagan. Studentlitteratur AB Lund 2019 (Ericsson 2019)

Ericson Bo: Arbetsmiljölagen med kommentar Sextonde upplagan. Studentlitteratur AB Lund 2025

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo: Työsuojeluvastuuopas 16., uudistettu painos. Alma Insights Helsinki 2025

Holm, Johan: Arbetsmiljörätten En översikt Upplaga 1:1. Norstedts Juridik 2024 Stockholm

Hyttinen, Tatu: II Rikosoikeuden oikeuslähde- ja tulkintaoppi 2 Rikosoikeudellinen lailisuusperiaate s. 119–160 teoksessa Tapani, Jussi – Tolvanen, Matti – Hyttinen, Tatu: Rikosoikeuden yleinen osa Vastuuoppi. Alma Insights Helsinki 2025

Ileskog, Tommy: Arbetsmiljöansvar Fjortonde upplagan. Norstedts juridik Stockholm 2025

Ileskog, Tommy: Arbetsmiljöansvar Trettonde upplagan. Norstedts juridik Stockholm 2020 (Ileskog 2020)

Korkka-Knuts, Heli: 3.3 Mihin normiin rikosvastuu voidaan perustaa? s. 44–73 teoksessa Korkka-Knuts, Heli – Helenius, Dan – Frände, Dan: Yleinen rikosoikeus. Edita Publishing 2020

Lamponen, Helena: Psykososiaalinen kuormitus, työturvallisuusvelvoitteet ja esihenkilöiden työturvallisuus- ja rikosvastuu. Akava Works – artikkeli 14/2024

Lähteenmäki, Liisa – Koistinen, Hanna – Alvesalo-Kuusi, Anne – Tapani, Jussi – Janhonen, Minna: Yhteisösakot ja niiden mittaaminen työturvallisuusrikoksissa. Lakimies 7–8/2016, s. 1054–1079

Matikkala, Jussi: 12.1 Rikosoikeudellinen vastuu työturvallisuudesta sivut 1100–1132 teoksessa Frände, Dan – Hyttinen, Tatu – Kallio, Heikki – Korkka-Knuts, Heli – Matikkala, Jussi – Tapani, Jussi – Tolvanen, Matti – Viljanen, Pekka – Wahlberg, Markus: Keskeiset rikokset 5., uudistettu painos. Edita Publishing Oy Keuruu 2023

[Melander, Sakari](#): Rikosoikeudellinen laillisuusperiaate ja rikosoikeudellinen tulkinta s. 644–661. Defensor Legis N:o 4/2025 (Melander 2025)

[Melander, Sakari](#): RL 47: Työrikkokset s. 1563–1598 teoksessa Lappi-Seppälä, Tapio – Hakamies, Kaarlo – Helenius, Dan – Melander, Sakari – Nuotio, Kimmo – Ojala, Timo – Rautio, Ilkka: Rikosoikeus Oikeuden perusteokset. Alma Talent Helsinki 2022

[Mäenpää, Olli](#): Oikeudenkäynti hallinto-asioissa. Alma Insights Helsinki 2025 (Mäenpää 2025)

[Mäenpää, Olli](#): Hallinto-oikeus Oikeuden perusteokset. Alma Talent Helsinki 2023

[Paasonen, Jyri – Lindfors, Henriikka](#): Työturvallisuuslainsäädännön rikkomusten rangaistuskäytännöstä. Defensor Legis 2/2021 s. 390–410

[Rikander, Henri](#): Yrityksen työsuojelujohtaminen 1. painos. Edita Publishing Oy Keuruu 2023

[Saloheimo, Jorma](#): Työturvallisuus – perusteet, vastuu ja oikeusturva 3., uudistettu painos. Talentum Pro Helsinki 2016

[Sortti, Toni](#): Työturvallisuusrikokset. Edita Publishing Oy Porvoo 2013

[Sortti, Toni](#): Työturvallisuusrikokset Henkinen työsuojelu. Edita Publishing Oy Keuruu 2019 (Sortti 2019)

[Tapanila, Antti](#): 5 Ne bis in idem (seitsemännen lisäpöytäkirjan 4 artikla) s. 1152–1167 teoksessa Pellonpää, Matti – Gullans, Monika – Pölönen, Pasi – Tapanila, Antti: Euroopan ihmisoikeussopimus 7., uudistettu painos. Alma Insights Helsinki 2026

[Tapani, Jussi](#): Oikeushenkilön rangaistusvastuu – nykytila ja kehittämistarpeet. Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2020:22, Oikeusministeriö 2020

Lainsäädäntö ja asetukset

AFS 2023:2 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar

AFS 2023:10 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:10) om risker i arbetsmiljön

AFS 2023:1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar
Aktiebolagslag (2005:551)

Arbetsmiljöförordning (1977:1166)

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Arbetstidslag (1982:673)

Brottsbalk (1962:700)

Direktiivi 89/391 (työturvallisuutta ja työterveyttä koskeva puitedirektiivi), annettu 12. kesäkuuta 1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (puitedirektiivi)

Esitutkintalaki 22.7.2011/805

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/1203 ympäristön suojelusta rikosoikeudellisin keinoin ja direktiivien 2008/99/EY ja 2009/123/EY korvaamisesta (jäljempänä direktiivi, ympäristörikosdirektiivi tai uusi ympäristörikosdirektiivi)

EU:n perusoikeuskirja (2000/C 364/01)
Kirjanpitolaki 30.12.1997/1336
Lag 2024:783 om ändring i brottsbalken SFS-nummer 2024:783
Laki oikeudenkäynnistä rikosasioissa 11.7.1997/689
Laki sakon täytäntöönpanosta 9.8.2002/672
Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44
Merityösopimuslaki 17.6.2011/756
Perustuslaki 11.6.1999/731
Rikoslaki 19.12.1889/31
Rättegångsbalk (1942:740)
Työaikalaki 5.7.2019/872
Työsopimuslaki 26.1.2001/55
Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
Vuosilomalaki 18.3.2005/162
Årsredovisningslag (1995:1554)

Muu virallisaineisto

Hallituksen esitys eduskunnalle eräiden rikoslain talousrikossäännösten ja eräiden niihin liittyvien lakien muuttamiseksi HE 53/2002 vp
Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi HE 129/2026 vp Hallituksen esitys eduskunnalle oikeushenkilön rangaistusvastuuta koskevaksi lainsäädännöksi HE 95/1993 vp
HE 94/1993 vp Hallituksen esitys eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi
LaVL 5/1994 vp Hallituksen esitys eduskunnalle ympäristödirektiivin täytäntöönpanoa koskevaksi lainsäädännöksi
LaVM 22/1994 vp
Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle alustatyölaiksi
Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle työaikalain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta
PeVM 25/1994 vp
Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering (företagsbot)
Prop. 2012/13:143 Effektivare sanktioner för arbetsmiljö- och arbetstidsregler
Prop. 2023/24:114 En ny förverkandelagstiftning
Prop. 2005/06:59 Företagsbot
Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölag m. m.
Prop. 1985/86:23 om ändring i brottsbalken m. m.
Prop. 2018/19:164 Skärpta straffrättsliga sanktioner mot företag
SOU 2016:82 En översyn av lagstiftning om företagsbot
SOU 2022:45 Steg framåt, med arbetsmiljö i fokus. 22 august 2022

Oikeuskäytäntö

C-792/22 MG v. Parchetul de pe lângă Judecătoria Rupea, LV, CRA, LCM ja SC Energo-tehnica SRL Sibiu, ECLI:EU:C:2024:788, 26.9.2024
Förvaltningsrätten i Malmö, Dom 2026-04-2 Mål nr 1704-26
Förvaltningsrätten i Malmö, Dom 2026-04-1 Mål nr 8571-25 och 8574-25
Förvaltningsrätten i Stockholm Dom 2025-11-17 Mål nr 170-25

Hovrätten för Nedre Norrlands Dom 2015-03-3 Målnummer 2014-B 399

Hovrätten för Västra Sverige Dom 2025-08-29, Mål nr B 7387-24

Kalmar tingsrätt Dom 2024-02-29 Målnummer B 2818-23

Kammarrätten i Göteborg Dom 2017-10-25 Mål nr 1266-17

Kammarrätten i Stockholm Dom 2025-09-16 Mål nr 2774-25

KKO 2023:42

KKO 2021:54

KKO 2021:4

KKO 2015:22

KKO 2014:20

KKO 2013:56

KKO 2010:34

KKO 2008:105

KKO 2008:33

Lunds tingsrätt Dom 2025-06-24 Målnummer B 5249-23

NJA 2014 s. 139 (I-IV)

Örebro tingsrätt Dom 2025-06-18, Målnummer B 1762-24

Östersund tingsrätt Dom 2014-02-19, Målnummer B 2863-11

Muu aineisto

Allt om arbetsmiljö 19.9.2025: Fler får högre straff för arbetsmiljöbrott.

<https://alltomarbetsmiljo.se>

<https://www.aklagare.se/aklagarens-roll/olika-brottstyper/arbetsmiljobrott/>

<https://www.aklagare.se/globalassets/dokument/ovriga-dokument/rekommendationer-foretagsbot-rem.pdf>

<https://www.aklagare.se/globalassets/dokument/ovriga-dokument/statistik-lagforing-2019-2024.pdf>

<https://www.altinget.se/artikel/saco-nastan-halften-av-sveriges-akademiker-tycker-att-jobbet-ar-psykiskt-paafrestande>

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/boter-straft-och-sanktionsavgifter/sanktionsavgifter/>

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/>

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/rapporter/sanktionsavgifter-for-overtrader-ser-av-arbetsmiljolagen-en-effektutvardering/>

<https://bra.se/statistik/statistik-fran-rattsvasendet/personer-lagforda-for-brott>

<https://www.saco.se/contentassets/Of922c75fcec49fc9a40f1cb-54b86c04/2025-sjukskrivningar-pa-grund-av-stress.pdf>

Tilastokeskus: Tuomitut sakkorangaistukset 2019–2023

Tilastokeskus: Työturvallisuusrikoksista tuomitut yhteisösakot 2019–2023

Åklagarmyndigheten: Antal brottsmisstankar med beslut om företagsbot. Arbetsmiljöbrott (Brottsbalk), Arbetsmiljölagen och Arbetstidslagen. År 2020–2025 (Åklagarmyndigheten 2026)

Åklagarmyndigheten: Rättslig vägledning 2024:12 Utvecklingscentrum November 2024 (Åklagarmyndigheten 2024)

