



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Saara Kavén

Homeessa töissä

Työnantajan vastuun rajat kosteus- ja homevauriotilanteessa

Johtamisen yksikkö
Julkisoikeuden Pro gradu -tutkielma
Hallintotieteiden maisteri

Vaasa 2021

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen yksikkö**

Tekijä:	Saara Kavén		
Tutkielman nimi:	Homeessa töissä : Työnantajan vastuun rajat kosteus- ja homevauriutilanteessa		
Tutkinto:	Hallintotieteiden maisteri		
Oppiaine:	Julkisoikeus		
Työn ohjaaja:	Nina Mäntylä		
Valmistumisvuosi:	2021	Sivumäärä:	89

TIIVISTELMÄ:

Tämän tutkimuksen aiheena on työn turvallisuus työympäristön terveydellisyyden ja terveen sisäilman näkökulmasta. Tutkimus käy läpi työnantajan velvollisuudet ja vastuut sekä korvausvelvollisuuden nykyisen lainsäädännön sekä siihen liittyvän oikeuskäytännön pohjalta. Tutkimus on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Työnantajan huolehtimisvelvollisuus on laaja, pakottava velvoite. Työturvallisuuslaissa on lähtökohtana työnantajan ensisijaisen vastuun periaate. Tämä tulee ilmi siinä, että työntekijälle on säädetty vain vähän velvollisuuksia ja velvollisuuksien rikkomisesta ei ole määrätty rangaistuksia tai muita seuraamuksia. Vaikka työnantajan velvoitteet ovat huomattavasti laajemmat kuin työntekijän niin homealtistumistilanteessa työntekijä jää heikompaan asemaan yksilön näkökulmasta. Oikeuskäytäntö osoittaa, että yksilön kokeman terveyden heikentymisellä ei ole oikeustieteellistä painoarvoa. Tapauksissa keskitytään siihen, onko työnantaja laiminlyönyt velvollisuuksiaan, ei siihen kärsimykseen, jota työntekijän on kohdannut, esimerkiksi terveyden ja elämän laadun heikkenemisen. Vahingonkorvausoikeuden periaate, jonka mukaan lähtökohtaisesti vahingon kärsijän on kärsittävä vahingot, näyttää pitävän paikkansa homealtistumis tapauksissa. Työturvallisuuden lainsäädäntö on selkeää ja osaavan työnantajan on helppo toteuttaa ennaltaehkäisevää, tarkkailevaa ja ylläpitävää työturvallisuustoimintaa. Ensimmäiset merkit homeesta sisäilmasta ovat usein työntekijöiden oirehtiminen. Tällöin voi jo olla liian myöhäistä alkaa reagoida, vahinko on jo päässyt tapahtumaan. Työnantajan korvausvelvollisuutta homealtistumisen yhteydessä voidaan katsoa vahingonkorvauslain mukaisen korvausvastuun näkökulmasta tai työtapaturma- ja ammattitautilain lakisääteisen tapaturmavakuutuksen näkökulmasta. Vahingonkorvauslain syy-yhteys -vaatimuksen mukaan, on näytettävä toteen, että vahingon on oltava vahingon aiheuttaneen teon tai laiminlyönnin seuraus. Laki myös edellyttää korvausvelvollisuuteen, jos teko on ollut tuottamuksellinen tai tahallisesti aiheutettu. Todistustaakka on vahingosta kärsineellä eli hänen on pystyttävä näyttämään toteen tuottamuksellisuus tapauksessa sekä teon tai laiminlyönnin ja vahingon välinen syy-yhteys. Vahingonkorvausoikeudessa tarkastellaan vahingonaiheuttajan korvausvastuuta, joka työpaikan kosteus- ja homeutilanteessa voitaisiin nähdä olevan työnantaja. Vakuutuslaitos. Tällöin korvausvelvollisuus perustuu vakuutuslakimukseen ja lakiin, eikä moitittavaan tekoon tai laiminlyöntiin.

AVAINSANAT: työturvallisuus, työsuojelu, homevaurio, altistuminen, vahingonkorvaus

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Työn turvallisuuden taustaa	6
1.1.1	Työturvallisuuden historia	8
1.1.2	Home- ja kosteusongelmat	9
1.1.3	Aiempi tutkimus	10
1.2	Tutkimusongelma ja -metodit	11
1.2.1	Tutkimuskysymys ja käytetyt menetelmät	12
1.2.2	Tutkimuskohteen rajaus	13
1.2.3	Keskeiset käsitteet	13
1.2.4	Tutkimusaineisto	14
2	Työnantajan yleiset velvollisuudet	16
2.1	Kansainvälinen ja kansallinen työympäristön sääntely	16
2.2	Työnantajan työturvallisuusvelvoitteet	21
2.3	Työ ja työolosuhteet	28
2.3.1	Työpaikan rakenteellinen ja toiminnallinen turvallisuus ja terveellisyys	30
2.3.2	Ilman epäpuhtaudet, kemialliset, fysikaaliset ja haittatekijät	32
2.3.3	Biologiset haittatekijät	32
3	Työnantajan huolehtimisvelvoitteen ulottuvuus	35
3.1	Työnantajan huolehtimisvelvoite	36
3.1.1	Tarkkailuvelvoite	40
3.1.2	Kohtuullisuusperiaate	41
3.1.3	Huolehtimisvelvoitteen muut rajaukset	41
3.2	Työn turvallisuus työntekijän vastuiden näkökulmasta	43
3.2.1	Työntekijän huolehtimisvelvoite	49
3.3	Työnantajan velvollisuuksien rajat homealtistumisen yhteydessä	51
3.3.1	Tarkkailu- ja ennakointivelvollisuuksien rajat, KKO 2016:99	52
3.3.2	Menettelytapojen punninta, OKV/1588/1/2013	55
4	Korvausvelvoite homealtistuksen yhteydessä	58

4.1	Lakisääteinen tapaturmavakuutus	59
4.2	Ammattitauti	63
4.3	Työnantajan korvausvastuu	66
4.3.1	Syy-yhteys vaatimus	68
5	Johtopäätökset	75
	Lähteet	82

Kuviot

Kuvio 1. Turvallisuusjohtamisen perusmalli työturvallisuuslain mukaan	27
Kuvio 2. Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen erillinen muutoksenhakujärjestelmä..	61
Kuvio 3. Työnantajan velvollisuudet suhteessa työntekijän velvollisuuksiin	77

Lyhenteet

AOA	Apulaisoikeusasiamies
EOA	Eduskunnan oikeusasiamies
EIS	Euroopan ihmisoikeussopimus SopS 18—19/1990
EU	Euroopan unioni
HE	Hallituksen esitys
ILO	Kansainvälinen työjärjestö
Kela	Kansaneläkelaitos
KKO	Korkein oikeus
OKV	Oikeuskanslerin virasto
SEU	Sopimus Euroopan unionista C 202 7.6.2016
SEUT	Sopimus Euroopan unionin toiminnasta C 202 7.6.2016
TSL	Työsopimuslaki
TTurvL	Työturvallisuuslaki
VNP	Valtionneuvoston päätös
WHO	Maailman terveysjärjestö

1 Johdanto

1.1 Työn turvallisuuden taustaa

Työturvallisuuden tarkoitus on parantaa työoloja. Työympäristö ja työolosuhteet on oltava kunnossa työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Työturvallisuuslain tarkoituksena on ennaltaehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja ja muita terveyshaittoja sekä fyysisiä että psyykkisiä. Yksi tämän päivän haasteista on työpaikkojen eli rakennusten kunto ja sen vaikutus työntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen.

Suomen kylmässä ilmastossa pääosa ajasta vietetään sisätiloissa, kodeissa, työpaikoilla, kouluissa ja muissa julkisissa tiloissa ja vapaa-ajantiloissa. Sisätiloja lämmitetään ja energiaa tulisi kuitenkin säästää, joten rakenteille on määritelty tiukat eristysvaatimukset, jotta lämpö pysyy sisällä. Tämä taas altistaa rakennuksia kosteuden kertymiselle ja kosteusvaurioihin, joiden seurauksena sisäilmaan saattaa ilmaantua mikrobiongelma. Ongelmia saattaa tuottaa myös rakenteiden kemialliset vaaratekijät. Jotta sisäilma on hyvää, rakennuksen on oltava kunnossa ilmanvaihdoltaan ja lämmitykseltään. Sisäilmaongelmat ovat usein laajoja ja kompleksisia kokonaisuuksia. Sisäilman epäpuhtaudet voivat aiheutua useista eri syistä: kosteusvaurioista, materiaalipäästöistä, hoitamattomista ilmastointilaitteista tai huonosta siivoamisesta. Usein kosteus, joka on päässyt syystä tai toisesta rakennuksen rakenteisiin aiheuttaa homeongelmia. Yleisin biologisten tekijöiden aiheuttama haitta on juuri home. Kosteusvauriot rakennuksissa aiheuttavat hengitystie- ja silmäoireita, homeperäisiä allergioita ja astmaa. Sisäilman huono vaihtuvuus on usein syynä siihen, että bakteeripitoisuudet kasvavat ja tämän huomaa sisäilmassa tunkkaisuutena.¹

Ei vain täällä Suomessa vaan myös maailman laajuisesti on kiinnitetty huomiota terveen sisäilman merkitykseen ihmisten terveydelle. Koska tosiaan vietämme suurimman osan ajastamme sisätiloissa, on WHO:n mukaan tärkeää tunnistaa sisäilmaongelmat yhtenä

¹ Mertanen, 2015, s. 104–105.

terveysriskinä sekä köyhemmissä että vauraimmissa maissa. Todetaankin, että vaikka kirjallisuutta löytyy altistumisesta biologisille tekijöille, niin ei ole yhteisiä määritelmiä sisäilman ongelma tekijöille. Heidän ajatuksenaan onkin ollut luoda maailman laajuiset ohjeet käyttöön, joiden avulla voitaisiin suojata ihmisten terveyttä biologistentekijöiden, kuten homeiden, aiheuttamilta sisäilmaongelmilta.² WHO ohjeistus keskittyy kosteuden ja homeen aiheuttamiin sisäilmaongelmiin ja niiden vaikutuksiin ihmisen terveydelle. Monissa kansainvälisissä tutkimuksissa ja kirjoituksissa keskitytään ulkoa tuleviin altistajiin, jotka tuottavat sisäilmaongelmia ja astmaa. Monissa tutkimuksissa on tutkittu sisäilmaongelmien vaikutuksia lasten, koululaisten ja vanhusten, eli heikoimmassa asemassa olevien terveyteen³. Kenties työnantajan työjohdollinen asema suhteessa työntekijään asettaa hänet myös heikompaan asemaan.

”Terveet tilat 2028” on toimenpideohjelma, jonka valtioneuvosto hyväksyi 3.5.2018 periaatepäätöksellään *”Kohti kokonaisvaltaista hyvinvoinnin edistämistä ja käyttäjien huomioon ottamista julkisissa rakennuksissa”*. Toimenpideohjelmalla vastataan eduskunnan vaatimukseen puuttua rakennusten sisäilmaongelmiin ja sen tavoitteena on julkisten rakennusten tervehdyttäminen sekä sisäilmasta oireilevien hoidon ja kuntoutuksen tehostaminen.⁴ Valtiovalta on kiinnittänyt julkisen sektorin rakennusten sisäilmaongelmiin huomion ja pitää tervettä työpaikan sisäilmaa yhtenä prioriteettinä toimenpideohjelman muodossa. Toimenpiteissä on huomioitu rakentamiseen ja kiinteistön hallintaan liittyvä ohjaus ja koulutus, sisäilmasta oireilevien tuki ja kuntoutus sekä ihmisten työ- ja toimintakykyisyyden tukeminen. Ohjelmassa on myös kiinnitetty huomiota oireilevien ja sairastuneiden tilanteeseen, joka nähdään epätydyttävänä. Puutteita ja kehittämistarpeita nähdään olevan muun muassa diagnostiikassa ja hoidossa. Ohjelma painottaakin, että oireiden saavien tukemiseen tarvitaan uutta tutkittua tietoa, jonka avulla kehitetään uusia keinoja ja ratkaisuja.

² WHO, 2009, s. 5–6.

³³ kts. esim. Luz, 2011.; Branco, Alvim-Ferraz, Martins & Sousa, 2014; Almeida-Silva, Wolterbeek & Almeida, 2014.

⁴ VNK muistio, 2018, s. 1.

Keskiöön halutaan nostaa ihmisen terveys ja hyvinvointi.⁵ Myös EU:n tasolla on kiinnitetty huomiota työperäisten sairauksien lisääntymiseen. Euroopan parlamentin päätöslauselmassa todetaan, että kaikilla työntekijöillä, julkinen sektori mukaan lukien, on oikeus korkeimpaan mahdolliseen työterveyden ja työturvallisuuden suojeluun.⁶ Onko tämä huomioitu lainsäädännöllisesti? Onko työympäristöön liittyvä lainsäädäntö kohdallaan? Onko keskiössä työntekijä ihmisenä vai työnantaja kasvottomana toimijana?

Lähden tutkimaan pro gradu-tutkielmassani työturvallisuutta työympäristön terveydellisyyden ja terveen sisäilman näkökulmasta. Selvitän työnantajan velvollisuudet ja vastuut sekä korvausvelvollisuuden nykyisen lainsäädännön sekä siihen liittyvän oikeuskäytännön pohjalta.

1.1.1 Työturvallisuuden historia

Työn turvallisuuteen alettiin Suomessa kiinnittää huomiota teollisuudessa 1800-luvun puolen välin jälkeen. Aluksi suojelunormit keskittyivät lasten, nuorten työntekijöiden ja naisten työaikaan ja sen rajoittamiseen. Vuonna 1889 säädetty työväensuojeluasetus koski kaikkia teollisuuden työntekijöitä. Tämän säädöksen tarkoitus oli myös suojata palkansaajia tapaturmilta ja suojata heidän terveytensä. Työturvallisuuslainsäädännön kehitys 1900-luvulla on kehittynyt teollistumisen ja elinkeinorakenteen myötä sekä työntekijöiden järjestäytymisen kautta tulleiden vaatimusten kautta. Työajan ja työturvallisuuden sääntely eriytyivät toisistaan ja vuoden 1916 ammatinvaara-asetus sisälsi muun muassa mekaanisia tapaturmanvaaroja ja hygieenisiä vaatimuksia koskevia säännöksiä teollisuus- ja rakennustyössä. Vuoden 1930 työturvallisuuslaki koski jo satama- ja metsätoimia ja alkoi muovautua koskemaan työsuhteessa yleensä tehtävää työtä eikä ainoastaan vaarallisia ammatteja. Vuoden 1958 työturvallisuuslaki suurimmalta osin koski jo kaikkea työ- ja virkasuhteessa tehtävää työtä. Ennaltaehkäisevään ja suunnitelmalliseen

⁵ Lampi ym., 2018, s.38.

⁶ EP, 2015.

työsuojeluun sekä ergonomiaan ja henkiseen hyvinvointiin liittyviä säännöksiä otettiin lakiin vuonna 1987. ETA-sopimuksen solmimisen takia vuonna 1993 lakia uudistettiin. Voimassa olevat työturvallisuusnormistot pohjautuvat EU:n työympäristö- ja tuote sääntelyyn.⁷

1.1.2 Home- ja kosteusongelmat

Sisäilmaongelmat aiheuttuvat mikrobeista, niiden itiöistä, toksiineista ja muista aineenvaihduntatuotteista sekä erilaisten rakennusmateriaalien hajoamistuotteista ja päästöistä, jotka johtuvat kosteus- ja homevaurioista. Homeongelmaisten rakennusten käyttäjien oireilu aiheuttaa merkittäviä kustannuksia sairasteluna, työstä poissaoloina sekä rakennusten ja henkilöstön tutkimuskuluina homesairauksia selvitettäessä. Työturvallisuus- ja ammattitautilainsäädännössä on ohjeet työperäisestä oireilusta. Kun kyse on esimerkiksi koulun sisäilmaongelmasta, henkilökunnan oireilua tutkitaan ammattitautina.⁸

Suomesta löytyy noin 1,45 miljoonaa rakennusta. Näistä 85 % on asuinrakennuksia ja 15 % muita rakennuksia. Arvio on, että merkittävien kosteus- ja homevaurioiden esiintyvyys on esimerkiksi kouluissa ja päiväkodeissa 12-18 %, hoitolaitoksissa 20-26 % ja toimistoissa 2,5-5 % kerrosalasta. 1990-luvun alussa tunnistettiin kosteus- ja homevauriot merkittäväksi sisäympäristöongelmaksi. Samalla tunnistettiin, että näillä on haitallisia terveysvaikutuksia ja vaurioituneissa rakennuksissa oleskelun aiheuttamista oireista ja sairauksista seuraa merkittäviä kustannuksia. Terveydellisiin haittoihin ei puututa riittävän nopeasti ongelmien ilmaannuttua. Ongelmat kasvavat työyhteisöjen kriiseiksi. Tyypillisessä sisäilmaongelmia aiheuttavassa tapauksessa kosteusvaurio on joko piilevä tai näkyviä kosteusvaurioita ei korjata ajoissa. Kosteus- ja homevaurion määrittelyyn ei riitä pelkästään tekninen tarkastelu vaan sen pitää sisältää myös altistumisen todennäköisyyden arviointi. Jos rakennuksessa näkyy kosteus- ja

⁷ Saloheimo, 2016, s. 6–8.

⁸ Rouppi, 2009.

homevaurioita sisäpinnoilla, mikrobikasvua todetaan materiaaleissa tai ympäröivissä rakenteissa, poikkeavaan altistetta on todettu ilma- tai pölynäytteissä, tilat ovat alipaineisia tai vaurioituneesta rakenteesta on ilmayhteys työtilaan, voidaan altistumista pitää todennäköisenä.⁹

Mikrobiologiset altisteet, jotka ilmenevät kosteusvaurio- ja homerakennuksissa, aiheuttavat tilojen käyttäjille monenlaisia oireita ja sairauksia. Tyypillisimpiä oireita ovat muun muassa nenän ärsytysoireet ja tukkoisuus, silmien ärsytysoireet, ihon kutina ja punoitus, kurkun karheus ja äänen käheys sekä väsymys. Kosteusvauriorakennuksilla on usein myös muita sisäilmaongelmia. Näiden oireet ovat samanlaisia kuin kosteusvauriomikrobien aiheuttamat oireet, joten niitä on mahdotonta erottaa toisistaan.¹⁰

Ratkaisujen löytäminen homeongelmiin on hidasta ja tilanne saattaa tuntua epäoikeudenmukaiselta oireille henkilöille¹¹. Asiantuntija ja tilanteessa oleva oireileva työntekijä arvioivat tilannetta hyvin eri näkökulmista. Asiantuntija perustaa näkemyksensä tieteellisesti tutkittuun tietoon ja työntekijä omaan subjektiiviseen arvioonsa. Tämä eri näkökulma tulee esille myös oikeustapauksissa. Oikeudessa tapauksia arvioidaan oikeudellisesta näkökulmasta, onko jotain lakia rikottu. Tämä voi tuntua oireilevasta tai sairastuneesta työntekijästä epäoikeudenmukaiselta. Minä olen sairastunut työpaikallani, mutta sitä ei nähdä, koska lakia ei ole rikottu.

1.1.3 Aiempi tutkimus

Työnantajan velvollisuuksista homealtistuksen torjunnassa löytyy Timo Kauhasen tutkimus *Työsuojelulainsäädännön soveltaminen kosteus- ja homevauriokohteissa*. Oikeus-tieteellistä tutkimusta ei muuten tunnu löytyvän. Sosiaali- ja terveysministeriö selvitys

⁹ Reijula ym., 2012, s. 12–14.

¹⁰ Salonen ym., 2014, s. 70.

¹¹ Salonen ym., 2014, s. 25.

Kosteusvauriot työpaikalla vuodelta 2008 ja valtioneuvoston Terveet tilat 2028 toimenpideohjelma kertoo, että aihe on ajankohtainen tutkittavaksi myös lainsäädännön näkökulmasta. Homealtistuksia ja laajemmin sisäilmaongelmia tutkitaan rakennusteknisistä näkökulmista ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen liittyvinä näkökulmina. Katselmus kansainvälisiin tutkimuksiin ja artikkeleihin osoittaa, että homealtistumista on tutkittu pääosin Suomessa. Sisäilman muita altistavia tekijöitä työpaikoilla, kouluissa ja kodeissa on tutkittu lähinnä niiden aiheuttamien sairauksien näkökulmasta.

1.2 Tutkimusongelma ja -metodit

Oikeustieteellisessä tutkimuksessa usein selvitetään oikeusjärjestyksen sisältö ja tämä tarkoittaa myös sitä, että täytyy olla käsitys siitä, miten normit oikeusjärjestyksessä määräytyvät.¹² Ensimmäisessä pääluvussa käyn läpi tutkimuksen sijoittumista oikeusjärjestykseen normihierarkiaan pohjautuvassa järjestyksessä.¹³ Tämä oikeuslähteiden järjestyksellä velvoittaa tuomareita ja hallintovirkamiesten käytännön toimintaa. Lainopin kannalta tällä hierarkkisella järjestyksellä ei ole samaa merkitystä tutkijan näkökulmasta.¹⁴ Lainopissa järjestystä voidaan luoda systematisoimalla. Se tekee lainopista tiedettä ja tämän voi nähdä lainsäätäjän työn jatkamisena. Keskeistä on esittää oikeussäännöt järjestäytyneessä muodossa, jonkin valitun perusteen mukaisesti.¹⁵ Tämä näkökulma ei ole aina yksi selitteistä. Tutkija voi lähteä lähestymään oikeusjärjestyksen sisältöä lainsäädännön näkökulmasta siten, että asiaa katsotaan esimerkiksi lainsäädännön tavoitteiden näkökulmasta. Tuomareilla on myös tapauksissa ratkaisupakko, jota oikeustieteentutkijoilla ei ole. Tutkimuksessa voidaan selvittää kysymyksiä eri näkökannoilta, tuoda argumentteja puolesta ja vastaan, mutta asiaa ei ole pakko löytää ratkaisua.¹⁶ Tutkimuksessa argumentointi normihierarkian avulla tuo kuitenkin tietoon luotettavuutta.

¹² Kaisto, 2005, s. 345.

¹³ ks. esim. Miettinen (toim), 2016, s.225 Eritasoisten oikeuslähteiden keskinäistä järjestystä ja sitovuuden astetta kutsutaan normihierarkiaksi. myös Kaisto, 2005, s. 345.

¹⁴ Aarnio, 1988, s. 222.

¹⁵ Kolehmainen, 2015, s. 17–18.

¹⁶ Kaisto, 2005, s. 346–348.

1.2.1 Tutkimuskysymys ja käytetyt menetelmät

Tutkimuskysymyksiä on kolme. Ensimmäisenä tutkin, *mitkä ovat työnantajan velvollisuudet voimassa olevan lainsäädännön puitteissa työntekijän homealtistumisen torjuntaan*. Lisäksi tutkin, *mihin työnantajan huolehtimisvelvoite ulottuu homealtistumisen yhteydessä*. Kolmanneksi tutkin sitä, *mihin perustuu työnantajan korvausvastuu ammattitautitilanteessa*.

Tutkielmani on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Oikeustieteen tiedonintressi koskee sitä, mitä tietoa tai millaista tietoa tavoitellaan tutkimuksella.¹⁷ Tavoitteena voi olla tulkitä lakia, systematisoida lakia, arvioida sääntelyn vaikutuksia tai tavoite voi olla sääntelyä kehittävä. Lainopin keskeisenä tehtävänä voidaan käsittää juuri oikeusnormien sisällön selvittäminen sekä oikeussäännösten systematisointi.¹⁸ Sisällön selvittäminen eli tulkinta on oikeusjärjestelmän sisällön välittämistä. Lainopin tulkintakannanotot selvittävät siis oikeusnormien sisältöä.¹⁹ Oikeusjärjestystä voidaan tutkia sisäisestä ja ulkoisesta näkökulmasta.²⁰ Tuomarit ja virkamiehet soveltavat oikeussääntöjä sisältä käsin osana järjestelmää eli katsovat oikeutta sisäisestä näkökulmasta. He perustelevat johtopäätökset suoraan normeista ja faktoista. Oikeusjärjestelmän ollessa tutkimuskohteena, sitä katsotaan ulkoisesta näkökulmasta. Ulkoisessa näkökulmassa tutkija ei sovelleta lakia, vaan tutkimuksen sisällössä perustelut voivat olla vuorovaikutteisia pro et contra -argumentointia.

Tässä tutkielmassa keskityn siihen, mikä on voimassa olevan oikeuden tämän hetkinen sisältö eli mikä on vallitseva lainoppi. Tutkimuskysymyksiä tutkin lainopillisen analyysin keinoin. Selvitän, mikä on voimassa oleva oikeus ja miten laki on toteutunut käytännössä. Selvitän myös, mikä merkitys on lainvalmisteluaineistosta, oikeuskirjallisuudesta ja oikeuskäytännön materiaaleista nousevalla tiedolla.²¹ Lainvalmisteluaineistossa kiinnitän

¹⁷ Kolehmainen, 2015, s.2.

¹⁸ Kaisto, 2005, s. 344; Aarnio, 2006, s. 238.

¹⁹ Hirvonen, 2011, s.24.

²⁰ Aarnio, 1988, s. 54; 197–198; Aarnio, 2006, s.248; Miettinen (toim.), 2016, s. 13–14.

²¹ Hirvonen, 2011, s.23

huomiota myös lain tavoitteisiin. Näistä koostuvan aineiston systematisoin eli järjestän loogiseen järjestykseen tutkimuskysymysten avulla.²² Työnantajan velvollisuuksista suhteessa työntekijään ja työturvallisuuteen löytyy useasta eri laista, kuten homealtistumiseenkin viittaavia kohtia. Systematisoinnin avulla yritetään saada tähän yhtenäisyyttä ja yleiskatsauksellisuutta tiiviissä paketissa.

1.2.2 Tutkimuskohteen raja

Tutkimuksen pääkohteeksi on rajattu työsuojeluun liittyvä työnantajan yleisiä velvollisuuksia koskeva sääntely, tästä tarkemmin työnantajan huolehtimisvelvoite. Näiden lisäksi tutkimukseen sisältyy työnantajan korvausvelvollisuus. Työturvallisuuslain (738/2002)) lisäksi, näistä säädetään laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä työtapaturma- ja ammattitautilaissa (459/2015). Tutkimuksen ulkopuolelle rajaan selkeästi työnantajan velvollisuudet työvälineiden ja vaarallisten aineiden käyttöä sekä työssä käytettävien tuotteiden turvallisuuteen liittyvät velvollisuudet, työsuojelun yhteistoiminnan sekä rangaistusvastuun.

1.2.3 Keskeiset käsitteet

Hyvän sisäilman tunnusmerkkejä ovat oikea huoneenlämpötila, sopiva ilmankosteus, ilman puhtaus ja raikkaus. Rakennuksen pitää olla kunnossa ja ilmanvaihto- ja lämmityslaitteiden asianmukaisessa toiminnassa, jotta sisäilma voi olla hyvää. Esimerkiksi kosteusvauriot ja materiaalipäästöt voi olla ilman epäpuhtauslähteitä. Tähän voi vaikuttaa myös hoitamattomat ilmastointilaitteet ja huono siivoaminen. *Sisäilma* on sisätiloissa oleva ilma. Rakennuksen sisäilman ja lämpöolojen kokonaisuutta kutsutaan *sisäilmastoksi*.²³

Erilaisia allergisia sairauksia, tartuntatauteja ja ihottumia aiheuttavia biologisista tekijöistä johtuvien työperäisten sairauksien ryhmä on kasvava. Suurin ryhmä on homeiden

²² Miettinen (toim.), 2016, s. 25

²³ Mertanen, 2015, s. 104.

aiheuttamat allergiset sairaudet.²⁴ Mikro-organismit, kuten homeet, bakteerit ja virukset, ovat *biologisia tekijöitä*. Sosiaali- ja terveysministeriö ylläpitää julkista luetteloa biologis-
tentekijöiden luokituksesta. Tämän perusteella annetaan ohjeita työntekijöiden suojele-
misesta.²⁵

Ammattitautiasetus (1347/1988) luettelee biologisista haittatekijöistä johtuviksi ammat-
titaudeiksi bakteerien ja homeiden vapauttamat itiöt ja muut biologisesti aktiiviset ai-
neet, jotka aiheuttavat homepölykeuhkosairautta, homeiden aiheuttamaa astmaa ja nu-
haa sekä ilmankostuttajakuumetta. Kun tartunta on tapahtunut työssä ja muutkin am-
mattitaudin periaatteet täyttyvät, myös muiden biologisten tekijöiden aiheuttamat tau-
dit voivat olla ammattitauteja. Sairaus, joka on pääasiallisesti aiheutunut työn fysikaali-
sista, kemiallisista tai biologisista tekijöistä, luokitellaan *ammattitaudiksi*. Lisäksi ammat-
titauti on sairaus, joka on myös korvattava Suomen ammattitautilainsäädännön mukaan
ammattitautina. Muut sairaudet, joiden syntyyn työn altisteilla on ollut osuutta, ovat
työperäisiä sairauksia. Ammattitaudit ovat osa työperäisiä sairauksia. Raja näiden välillä
on liukuva. Rajaan vaikuttaa erialainen tutkimustieto, yhteiskunnalliset sopimukset ja
muuttuva korvauskäytäntö. Ammattitaudin määritelmässä ja niiden korvaamisessa on
eroja myös eri maiden välillä. Kolmantena käsitteenä on vielä laajempi termi *työhön
liittyvät sairaudet*. Nämä sairaudet ovat WHO:n, maailman terveysjärjestön,
määrittelemiä sairauksia. Näihin sairauksiin luokitellaan sairauksia, joita voi aiheuttaa
työssä oleva tekijä, joiden työssä oleva tekijä on yksi aiheuttaja tai pahentaja tai joihin
työhön liittyvät sosiaaliset tai elintapoihin vaikuttavat tekijät voivat lisätä
sairastuvuusalttiutta.²⁶

1.2.4 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineistoni koostuu tavanomaisesta lainopillisesta materiaalista. Se pitää
sisällään aiheeseen liittyvät lait, lainvalmisteluasiakirjat ja oikeuskäytännön.

²⁴ Kämäräinen (toim.), 2009, s. 173.

²⁵ Mertanen, 2015, s. 104.

²⁶ Kämäräinen ym., 2009, s. 65.

Taustamateriaalina käytän myös oikeusasiamiehen ratkaisuja, oikeuskirjallisuutta ja aiheeseen liittyviä julkaisuja. Oikeuskäytäntö liittyen työnantajan velvollisuuksiin homealtistuksen suhteen löytyy jonkun verran. Näissä yleisesti ottaen on kyse vahingonkorvauksen hakemisesta. Työturvallisuuden saralla oikeuskirjallisuudesta ovat esille nousseet Tapio Kuikon, Pertti Siikin, Jorma Saloheimon ja Seppo Koskisen teoksia sekä työtaturma- ja ammattitaudeista käsitteleviä teoksia Kirsi Salolta, Sirpa Kukkoselta ja Terttu Karmavalolta. Lainsäädännöstä keskeisimpinä tutkimukseni kannalta ovat työturvallisuuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, työtaturma- ja ammattitautilaki sekä vahingonkorvauslaki. Taustatyönä olen myös perehtynyt sisäilmaongelmista tehtyihin tutkimuksiin ja artikkeleihin. Näistä käytän lähteenä materiaalia, jotka kohdistuvat työympäristöön.

Työssä keskeisenä on työturvallisuuslain 2. luku, jossa erityisesti 8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite sekä 5.luku, joka sisältää työolosuhteita koskevia tarkempia säännöksiä, jossa erityisesti 40 §, joka koskee työntekijän altistumista biologisille tekijöille. Työnantajan vaara- ja haittatekijöiden torjuntaa liittyvät velvollisuudet löytyvät yksityiskohtaisemmin alemman asteisista säännöksistä. Toisena keskeisenä lakina on työtaturma- ja ammattitautilaki, ja siinä pääosin ammattitauiteihin liittyvät pykälät.

2 Työnantajan yleiset velvollisuudet

Johdanto kappaleessa kävin työturvallisuuden yleisiä taustoja ja historiaa läpi. Tästä eteenin tutkielman näkökulman yleisiin taustoihin home- ja kosteusongelmiin sekä aiempaan tutkimukseen ja tutkimusmetodiin. Nyt alan käsitellä aihetta johdannossa käytyjen tutkimusongelmien kautta. Aloitan tämän tutkimalla ajantasaista lainsäädäntöä ja mitkä ovat työnantajan yleiset velvollisuudet työturvallisuudessa. Lähdän tutkimaan, mitä työturvallisuuslaki tähän vastaa ja mikä on ollut lainsäätäjän tarkoitus ja mihin kansallinen lainsäädäntö pohjautuu. Kuljetan tutkimuksessa mukana kosteus- ja homevaurioiden aiheuttamien sisäilmaongelmien problematiikkaa. Miten näissä tilanteissa asiaa on käsitelty?

2.1 Kansainvälinen ja kansallinen työympäristön sääntely

Kansainvälinen työjärjestö ILO on hyväksynyt monia työturvallisuutta ja sen osa-alueita määritteleviä sopimuksia, joita Suomi on useita ratifioinut. Näitä ovat muun muassa työturvallisuutta, -terveyttä ja työympäristöä koskevan yleissopimuksen nro 155 vuodelta 1981. Suomi on myös ratifioinut eri alakohtaisia sopimuksia esimerkiksi rakennustyön turvallisuutta (ILO:n yleissopimus nro 167) ja työterveyshuoltoa koskevat yleissopimukset (ILO:n yleissopimus nro 161). Vuonna 2006 on hyväksytty yleissopimus nro 187, joka koskee uusia työturvallisuuden edistämistoimia. Suomen työympäristösääntelyyn kansainvälisesti merkittävimmän on vaikuttanut ensin ETA-sopimus ja Suomen EU-jäsenyys vuonna 1995. Kansallisiin sääntöihin on EU-säännöillä normatiivinen etusija. Kansallinen ja kansainvälinen oikeusjärjestys eivät koskaan voi olla ristiriidassa. EU:n tasolla on työturvallisuuden osa-alueilla säädetty kattavasti direktiivejä, jotka ovat lainsäädäntöohjeita jäsenvaltioille.²⁷

²⁷ Saloheimo, 2016, s. 13; Hietala. Hurmalainen. Kaivanto, 2019, s. 25; Jyränkin, 2000, s. 73–74; Bruun. Koskull, 2012, s. 245–249.

Työympäristön puitedirektiivi (89/391/ETY) määrittää työturvallisuuden vähimmäistason. Tämä direktiivi vastaa Suomen työturvallisuuslakia työsuojelun perusoikeuslähteenä ja pantiin käytäntöön muuttamalla vanhaa lakia direktiiviä vastaavaksi. Direktiivin tarkoitus on tehdä toimenpiteitä, jotka parantavat työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Direktiivissä on yleisiä periaatteita, joilla ehkäistään työssä ilmaantuvia vaaroja, suojellaan turvallisuutta ja terveyttä, poistetaan vaaroja ja tapaturmien aiheuttajia, tiedotetaan työntekijöitä ja heidän edustajiansa ja heidän kuulemiseensa ja koulutamiseen liittyviä periaatteita, sekä ohjeita periaatteiden täytäntöönpanoon. Direktiivin tarkoitus ei ole estää nykyisten kansallisten säännösten soveltamista, joilla on paremmin suojattu turvallisuutta ja terveyttä työssä.

Työympäristön puitedirektiivin ohella on myös annettu niin sanottuja tytärdirektiivejä, esimerkkinä henkilösuojainten käyttöä koskeva direktiivit (89/656/ETY) ja työpaikkadirektiivi (89/654/ETY). EU:n neuvoston direktiivi (90/679/ETY) työntekijöiden suojelemisesta vaaroilta, jotka liittyvät biologisille tekijöille altistumiselle työssä, on perustana valtioneuvoston päätöksessä työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta. Tässä säädetään tarkemmin biologisista tekijöistä, joita kosteus- ja homevaurioissa muodostuvat homeitiö ovat. Suomen lainsäädäntö oli jo ennen direktiiviä suurelta osin direktiivin tasolla tai jopa korkeammalla tasolla. Direktiivien yhtenä tarkoituksena on lähentää yhteisön tasolla jäsenmaiden lainsäädäntöä.

EU:n jäsenmaiden välisen kaupan teknisiä esteitä ja vapaan kilpailun varmistamista toteutetaan harmonisointidirektiiveillä. Harmonisointidirektiiveillä säädetään esimerkiksi koneiden ja työvälineiden turvallisuusominaisuuksia. Tämä vaikuttaa myös kuluttajiin kohdistuvasta tuoteturvallisuudesta, mutta ennen kaikkea varmistetaan koneiden ja laitteiden turvallisuusominaisuuden työkäytössä. Ominaisuuksien lisäksi direktiivissä määritellään tavat, joilla valmistaja tai valtion tarkastuslaitos voi todeta, että asetetut turvallisuusvaatimukset täyttyvät.²⁸ EU-sääntely kattaa lähes kaikki sekä työympäristöä että työssä käytettyjä laitteita koskevat työturvallisuuden osa-alueet. Tämän pohjalta on

²⁸ Hietala, Hurmalainen & Kaivanto, 2019, s. 26–28.

myös Suomen kansallinen lainsäädäntö systematisoitu EU-oikeuden jaon mukaan työolo- ja tuotevaatimuksiin.²⁹

Työturvallisuuslaki (738/2002, jäljempänä TTurvL) on suomalainen perussäädös työturvallisuudesta. Lakia sovelletaan sekä julkisella sektorilla että yksityisellä. Kaikki henkilöturvallisuuden vaarat, oli niiden lähde tai laatu mitä vaan, kuuluvat lain piiriin. Vaarojen arviointi, työpaikan rakenteiden turvallisuus ja terveydellisyys, työympäristön suunnittelu, työntekijän turvallisuusvelvoitteet ja muita asioita on säädetty tässä laissa. Turvallisuuden järjestelmällinen ja kokonaisvaltainen hallinta on lain kantava ajatus. Yksityiskohtaisempi sääntely annetaan valtioneuvoston asetuksin.³⁰

Joistakin työturvallisuussuojelun osa-alueista on säädetty työturvallisuuslain rinnalla erityissäädöksiä. Näitä ovat muun muassa työterveyshuoltoa, nuoria työntekijöitä, sähköturvallisuutta ja kemikaaleja koskevaa lainsäädäntöä. Työpaikan terveyshaittojen ennaltaehkäisyssä on tärkein työterveyshuoltolailla (1383/2001). Myös työsopimuslaissa (55/2001, TSL) on tärkeitä yleissäännöksiä työnantajan ja työntekijän turvallisuusvelvoitteista ja äitiyssuojelua koskevia säännöksiä. Työsuojelun valvontalain (44/2006, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, TSValvL) valvontamenetelyä ja valvontakeinoja koskevat säännökset, rikoslain työrikosluku ja vahingonkorvauslain ja työsopimuslain korvaussäännöksistä löytyvät työturvallisuussäädöksiin liittyvät seuraamusjärjestelmän pääkohdat. Kuitenkin työtapaturma- ja ammattitautilakia (459/2015) sovelletaan ensisijaisesti työntekijän korvausturvaan liittyvissä asioissa.

Työpaikalla tulee olla työsuojeluyhteistoimintaa, joka liittyy työturvallisuuden toimeenpanoon. Tätä koskevat säännökset tulevat työsuojelunvalvontalaista, kuten myös työsuojelunviranomaisten valvontatehtävästä, pakkokeinovaltuuksista ja toimintamuodoista. Ennaltaehkäisyn lisäksi tärkeä osa työturvallisuutta on viranomaisen valvonta.³¹

²⁹ Saloheimo, 2016, s. 14; Hietala, Hurmalainen & Kaivanto, 2019, s. 31.

³⁰ Siiki, 2010, s. 13–14; Saloheimo, 2016, s. 18.

³¹ Saloheimo, 2010, s. 19–21; Hietala, Hurmalainen & Kaivanto, 2019, s. 30–34.

TTurvL:n alussa on lakien tapaan tarkoitussäännös. Tämä kuvaa lain tarkoitusta ja on oikeudellisesti sitomaton säännös. Tarkoitussäännöksen tehtävä on työpaikoilla ohjata lain soveltamista käytännössä. Se myös perustelee työsuojelutoiminnalle, mihin pyritään säännösten noudattamisella ja miksi lain velvoitteita on tärkeä noudattaa.³² Lain pääta-voitteet ovat työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistään työtapaturmia ja ammattitauteja. Kosteus- ja homevaurioiden aiheuttama homealtistuminen työympäristössä luokitellaan ammattitaudiksi.

TTurvL:n sisältönä on muun muassa työolosuhteiden jatkuvan parantamisen periaate³³. Tämän taustalla on Euroopan yhteisön perustamissopimuksen johtolause, jossa mainitaan, että keskeisenä tavoitteena on elin- ja työolojen jatkuva parantaminen. 137 artiklassa sanotaan, että yhteisön tavoitteena on tukea ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa erityisesti parantaen työympäristöä työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi. Tämän artiklan pohjalta on annettu työsuojelun puitedirektiivi. Tässä direktiivissä on todettu se, että jäsenvaltioiden tehtävä on alueellaan edistää työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista. Puitedirektiivin 6 artiklassa todetaan se, että työnantajan on pyrittävä vallitsevienolojen parantamiseen. TTurvL:ssa tulee tämä vielä konkreettisesti esille. Lain 8 §:ssä on erikseen asetettu työnantajalle velvoite parantaa työoloja.

TTurvL:n soveltamisalana on 2 §:n mukaan työ, jota tehdään työsopimuksen tai virkasuhteen perusteella tai siihen rinnastettavalla julkisoikeudellisella palvelussuhteella. Laki onkin yksi työelämän peruslaeista. Laissa määritellään myös rajaukset lain soveltamiselle. Tämä rajaa soveltamisen ulkopuolelle harrastustoiminnan ja ammattiturheilemisen. Laki määrittelee sen, keitä lain velvoitteet koskevat ja keitä laki suojaa. TTurvL velvoittaa pääosin työnantajaa. Hänellä on suurimmat vaikutusmahdollisuudet työolosuhteisiin. Lain

³² Siiki, 2010, s. 13.

³³ HE 59/2002, s.16.

edellyttämät olosuhteet on toteutettava rangaistuksen uhalla. Tässä laissa on työturvallisuussuojelu rajattu koskemaan työsuhteen heikommaksi katsottua osapuolta eli työntekijää. Työntekijöille on kuitenkin myös asetettu velvollisuuksia. Näiden velvollisuuksien rikkomisesta ei seuraa rangaistusta.³⁴

Työympäristön hengitysilman tulee olla kelvollista ja hengitysilman tulee olla riittävän tehokasta ja tarkoituksenmukaista. Tämä säädetään TTurvL:n 33 §:ssä. Työnantajan velvollisuus on huolehtia tästä. Ilmanvaihdon tehokkuutta ja tarkoituksenmukaisuutta ei ole laissa tarkemmin määritelty. Lain 32 § taas määrittelee työpaikan rakenteiden materiaalien ja varusteiden sekä laitteiden turvallisuutta. Näiden tulee olla turvallisia ja terveellisiä työntekijöille.

TTurvL:n ohella myös terveydensuojelulain (763/1994) 1 §:n mukaan on tarkoitus väestön ja yksilön terveyden ylläpitäminen ja edistäminen sekä ennalta ehkäistä, vähentää ja poistaa sellaisia elinympäristössä esiintyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa terveyshaittaa. Terveyshaitalla tarkoitetaan ihmisessä todettavaa sairautta, muuta terveydenhäiriötä tai sellaisen tekijän tai olosuhteen esiintymistä, joka voi vähentää väestön tai yksilön elinympäristön terveellisyttä. Lain 26 §:ssä säädetään myös asunnon ja muun oleskelutilan, eli esimerkiksi työpaikan, terveydellisistä vaatimuksista siten, että sisäilman puhtauden, lämpötilan, kosteuden, melun, ilmanvaihdon, valon, säteilyn ja muiden vastaavien olosuhteiden tulee olla sellaiset, että niistä ei aiheudu sisätilassa oleskeleville terveyshaittaa. Nämä vaatimukset löytyvät myös työnantajan työsuojeluvuorotteista.

Biologisille tekijöille altistumisen torjunta on säädetty TTurvL:n 40 §:ssä. Kosteus- ja homeaurioiden tuomat homealtistukset ovat näitä biologisia tekijöitä. Työntekijän altistuminen turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville biologisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle taikka lisääntymisterveydelle. Pykälä määrittää myös sen, että valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä biologisista

³⁴ Saloheimo, 2016, s.30–31; Siiki, 2010, s. 14–15.

tekijöistä ja niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta sekä kestosta ja arvioinnista, raja-arvoista ja torjuntatoimenpiteistä. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä biologisten altisteiden haitalliseksi tunnetuista ominaisuuksista sekä altisteilta suojautumisen yksityiskohdista ja menettelytavoista.

Koska TTurvL:a sovelletaan niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla sekä suurilla että pienillä työpaikoilla, säännösten on oltava selkeitä, täsmällisiä ja helppolukuisia sekä yleispäteviä. Lakia säätäessä on ollut tavoitteena se, että lain sisältö on selvä jokaiselle sitä soveltavalle. Säädösteksteissä on pyritty välttämään ammattitermejä, jäsentelemään asiat johdonmukaisesti, jotta säännöksiä olisi helppo soveltaa. Tämä lisää oikeusvarmuutta ja ennakoitavuutta.³⁵

2.2 Työnantajan työturvallisuusvelvoitteet

Työnantajan työturvallisuusvelvoitteista säädetään TTurvL:ssa yksityiskohtaisesti. Työnantajalla on myös työsopimuslain puitteissa velvollisuus suojella työntekijää työn aiheuttamilta vaaroilta. Työsuojelulainsäädäntö onkin syntynyt tarpeesta suojella työsuhteen heikompaa osapuolta.³⁶ TTurvL korostaa työturvallisuuden hallintaa työpaikan omasta aloitteesta. Ensinnäkin lailla pyritään parantamaan työympäristöä ja työolosuhteita. Toiseksi pyritään torjumaan ja ennaltaehkäisemään työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia terveydellisiä haittoja. TTurvL:n 2.luku liittyy turvallisuuden hallintaan. Tässä on lueteltu työnantajan yleisiä velvollisuuksia. Näitä velvollisuuksia ovat haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen ja näiden arvioiminen työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Velvollisuuksiin kuuluu myös asianmukaisiin toimenpiteisiin ryhtyminen haitta- ja vaaratekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi.³⁷ Lain tuoma velvollisuus haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamiseen ja näiden poistamiseen

³⁵ HE 59/2002, s. 16.

³⁶ Paanetoja, 2014, s. 10, 55.

³⁷ Kuikko, 2006, s.35; Siiki, 2010, s. 31.

määrittelee sen, että työnantaja ei voi vedota tietämättömyyteen mahdollisista sisäilma-ongelmista, mikäli hän ei voi osoittaa tarkkailleensa esimerkiksi sisäilman laatua osana työympäristön seuranta.

Perusajatuksena TTurvL:ssa työnantajan yleisissä velvollisuuksissa Saloheimon mukaan on turvallisuuden hallinta kokonaisuutena. Tämä kokonaisuuden hallinta erotetaan siitä, että pyrittäisiin vain suojelemaan esille tulevia yksittäisiä terveydellisiä ongelmatilanteita.³⁸ Kuikko taas kuvaa turvallisuuden hallintaa toimintaprosessiksi, joka kattaa lain tuomat menettelytapavelvoitteet. Tämä prosessi pitää sisällään sen, että organisaation ja sen osien toiminnassa otetaan huomioon yleiset suojeluperiaatteet ja turvallisuutta ja terveellisyttä koskevat toimenpiteet.³⁹

Turvallisuuden ja terveellisuuden varmistaminen katsotaan kuuluvan turvallisuuden hallintaan. Tätä toimintapolitiikkaa vahvistetaan, sekä työympäristön ja työolosuhteiden turvallisuutta tarkkaillaan. Keskeinen osa turvallisuuden hallintaa on myös haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen ja selvittäminen. Tämä saattaa edellyttää eri menettelyvaiheiden dokumentointivelvoitetta, joista on säädetty erityissääädöksiin. Säännökset eivät edellytä tiettyjen standardoitujen hallintajärjestelmien käyttöä vaan TTurvL 2.luvun säännösten ajatus on, että työpaikka voi toimia omista tarpeista lähtevistä menettely- ja toimintatavoista.⁴⁰

Siiki kuvaa työnantajan yleisten velvollisuuksien keskeistä tavoitetta siten, että korostetaan työpaikan järjestelmällistä, suunnitelmallista ja pitkäjänteistä toimintaa työturvallisuuteen ja työterveellisyteen vaikuttavissa asioissa. Hän myös korostaa, että huomion kiinnittäminen yksittäisiin vaara- ja haittatekijöihin ei ole oikea tapa hoitaa työsuojelua vaan nykyään edellytetään kokonaisvaltaista turvallisuuden hallintaa, turvallisuusajattelua. Turvallisuusajattelu tulee liittää työnantajan toimivan yrityksen tai julkisyhteisön

³⁸ Saloheimo, 2016, s.68–69.

³⁹ Kuikko, 2006, s. 35–36.

⁴⁰ Kuikko, 2006, s. 35–26

koko toimintaa ja johtamisjärjestelmää.⁴¹ Kuten edellä Salonheimo, Kuikko ja Siiki eri muodoin kuvaavatkin, työsuojelu on omaksuttava osana organisaation toimintaa kaikilla organisaation tasoilla eikä vain erillisenä osa-alueena. Huomioitavaa on, että vaikka painotetaan kokonaisvaltaista turvallisuuden hallintaa, järjestelmällisyys ja suunnitelmallisuus tulee esille esimerkiksi jo tapahtuneen kosteusvaurion jälkitoimissa. Kun vaurio on korjattu, on tilannetta tarkkailtava järjestelmällisesti sekä tutkittava ja seurattava, onko kosteusvauriosta mahdollisesti jäänyt sisäilmaan epäpuhtauksia tai onko mahdollista, että vauriota ei saatu korjattua perusteellisesti. Kosteusvauriot yleisesti herättävät huolta työntekijöissä. Tapahtumien suunnitelmallinen ja avoin jälkihoitoprosessi lievittää työntekijöiden huolta omasta terveydestään.

TTurvL säätelee kaikille työnantajille soveltuvalla tavalla turvallisuuden järjestelmällistä hallintaa yleisellä tasolla. Koska lain vaatimukset eivät ole yksityiskohtaisia, tämä asettaa työnantajalle velvollisuuden huolehtia oma-aloitteisesti työn ja työympäristön turvallisuudesta lain asettamissa puitteissa. Työnantajan on selvitettävä työpaikoilla, miten varmistetaan suunnitelmallisesti ja ennakoivasti työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät lain asettamat vaatimukset. Lailla ohjataan myönteisen turvallisuuskulttuurin luomiseen ja kehittämiseen työpaikalle sopiva turvallisuusjärjestelmä.⁴² Turvallisuuskulttuuri kuvastaa riskienhallintaa ja tätä voi kuvata prosessina, jossa vaarat ja haitat tunnistetaan, riskien suuruudet arvioidaan sekä riskit torjutaan tai pienennetään⁴³

Siiki listaa työnantajan työturvallisuustoiminnan keskeiset elementit TTurvL:n tavoitteiden pohjalta⁴⁴. Käyn näitä läpi kosteusvauriutilanteen näkökulmasta.

”Haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen ja selvittäminen, eli riskien kartoitus ja arviointi.” Kosteusvaurion tapahtuessa, esimerkiksi kattovuodon yhteydessä, homevaurio

⁴¹ Siiki, 2010, s. 31–32.

⁴² Saloheimo, 2016, s.68–69; Kuikko, 2006, s. 35–36; Siiki, 2010; s. 31–32.

⁴³ Stran (toim), 2006, s. 29.

⁴⁴ Siiki, 2010, s. 32.

syntyy yleensä jo kahden, kolmen viikon jälkeen, jos kosteusrasitus on ollut suuri⁴⁵. Kosteusvaurion tapahtuessa on siis pohdittava riskejä ja arvioitava niitä. Onko katto vuotanut jo pitkään? Mitkä ovat todennäköisyydet, että homeitiöitä on jo alkanut syntyään? Ensisijaisesti tulisi työnantajan huolehtia, että haitta- ja vaaratekijöitä ei edes pääsisi syntymään.

”Toimenpiteiden toteuttaminen ja haitta- ja vaaratekijöiden poistaminen sekä niiden haitta- ja vaaratekijöiden merkityksen arviointi, joita ei voida poistaa.” Kosteusvaurio tulee korjata ja poistaa kostuneet rakenteet ja uusia ne ennen kuin ne aiheuttavat terveyshaittaa työntekijöille. Kunnes tämä työ saadaan suoritettua, työnantajan on huolehdittavat, että työympäristö pidetään terveellisenä ja tarvittaessa tilat asetetaan käyttökieltoon.

”Haitta- ja vaaratekijöitä koskevan selvityksen (riskin arvioinnin) hallussapito ja ajan tasalla pitäminen sekä työsuojelun toimintaohjelman laatiminen.” Työnantajan on TTurVL:n mukaan selvitettävä ja tunnistettava työolosuhteiden riskin ja arvioitava jäljelle jäävien vaara- ja haittatekijöiden merkitystä työntekijöiden turvallisuudelle. On tehtävä arviointia, voiko vauriosta seurata myöhemmin riski työntekijöiden terveydelle. Toimintaohjelmaan otetaan osana toiminta epäilyn kosteusvauriutilanteessa ja jälkitoiminta.

”Työympäristön ja työyhteisön tilan jatkuva tarkkailu sekä työntekijöille annettava perehdytys sekä opetus ja ohjaus.” Kosteusvaurion korjaamisen jälkeen tilaa on tarkkailtava ja mahdollisesti tehtävä rakennuksen kuntoarvioita. Tämä liittyy työympäristön suunnitteluun liittyvään säädäntöön TTurVL:ssa. Myös työntekijöitä on ohjattava toimimaan työympäristön haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä opastettava, miten ilmoittaa työnantajalle työympäristön puutteista, jotka voivat aiheuttaa kosteus- tai homevaurioita.

⁴⁵ Perkiömäki toim., 2015, s. 65.

”Asianmukainen tehtävien organisointi ja delegointi sekä yhteistoiminta työntekijöiden kanssa.” Työpaikalla on oltava nimettynä työsuojelusta vastaavat henkilöt. Työnantajalla on myös velvollisuus riittävän ajoissa tiedottaa työntekijöille työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista. Myös työturvallisuuden liittyvistä arvioinneista, selvityksistä ja suunnitelmista on tiedotettava. Näitä on myös käytävä läpi työntekijöiden kanssa. Kosteus- ja homevauriutilanteessa tämä tarkoittaa, sitä että työnantajan on annettava työntekijöille hallussaan olevat tiedot vaurioista sekä näistä tehdyt selvitykset ja tutkimukset. Sisäilmaongelmat herättävätkin usein laajaa huolta työntekijöiden keskuudessa. Syntyy huolta omasta terveydestä, ilmenee ahdistuneisuutta, pelkoja ja vihamielisyyttäkin⁴⁶. Tällöin yhteistyöllä ja viestinnällä on suuri merkitys työntekijöiden ja työnantajan välisessä luottamuksessa. Helsingin kaupungin kouluissa sisäilmaongelmia kohdanneen työntekijän kantelu olisi mahdollisesti voitu välttää, jos työnantaja olisi tiedottanut toimistaan ja toteuttanut määrätietoisemmin TTurvL:n keskeisiä tavoitteita.

EAOA 3058/4/08 on käsitelty Helsingin kaupungin homekoulujen saneerauksia ja kaupungin toimintaa asioiden käsittelyssä. Apulaisoikeusasiamies toteaa, että kaupunki ei ole riittävällä tavalla selostanut ja viestinyt toimenpiteistä, joihin työnantaja on ryhtynyt tai ryhtymässä ilmenneiden sisäilmaa koskevien haittojen tunnistamiseksi ja poistamiseksi. Apulaisoikeusasiamies myös toteaa, että työnantajan olisi tullut menetellä määrätietoisemmin täyttääkseen työturvallisuuslain työturvallisuusveloitteet työntekijän

TTurvL:n 5. luku sisältää tarkemmat säännökset työstä ja työolosuhteista. Niitä on muun muassa tapaturmien torjunta, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun estäminen, väkivallan uhan torjunta, kemiallisten, biologisten ja fysikaalisten vaaratekijöiden torjunta sekä koneiden käytön turvallisuus. Johdon ja esimiesten toimintaa, jonka tavoitteena on turvallisuustason jatkuva parantaminen työpaikan prosessien, työolosuhteiden, työntekijöiden ammattitaidon, yhteistyön ja ilmapiirin kehittämiseksi kutsutaan turvallisuusjohtamiseksi. Vahinkoriskienhallinta onkin turvallisuusjohtamisen tehtävä.⁴⁷ Tämä tur-

⁴⁶ Lahtinen ym., 2010, s. 12.

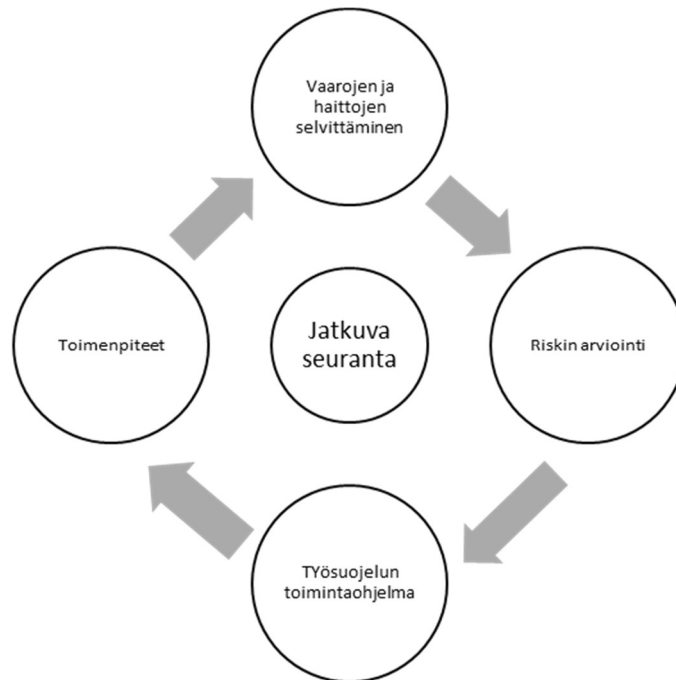
⁴⁷ Laitinen, Vuorinen & Simola, 2013, s. 31.

vallisuusjohtamisen ajatus, joka on lain taustalla, on lain käytäntöön soveltaessa yhteydessä työnantajan yleisiin velvollisuuksiin, kuten olosuhteiden tarkkailuun, riskien tunnistamiseen ja niiden arviointiin. Jotta yksittäinen vaaratekijä voidaan torjua, se edellyttää työn ja työpaikan riskien tunnistamisen ja arvioinnin.

Turvallisuusjohtaminen on kokonaisvaltaista koko organisaation kattavaa työympäristön ja työyhteisön tarkkailua, suunnittelua, riskien hallintaa ja ennaltaehkäisevää työtä, josta johdolla on erityisvastuu. Turvallisuusjohtaminen lähtee aivan perusasioista perehdytyksestä, opetuksesta ja ohjauksesta. Turvallisuusjohtamiselle luodaan tavoitteet organisaation turvallisuuspolitiikassa, joka konkretisoituu työsuojelun toimintaohjelmassa.⁴⁸ Edellä kuvatut toiminnat työturvallisuustoiminnan keskeiset elementit kosteus- ja homevauriotilanteessa ovat juuri kokonaisvaltaista turvallisuusjohtamista. Selkeä, avoin ja johdonmukainen turvallisuusjohtaminen tuo työpaikalle luottamusta siitä, että kosteus- ja homevauriotilanteessa työympäristön turvallisuus ja terveellisyys hoidetaan asianmukaisesti. Niin kutsutuissa sisäilmakohteissa perustetaan usein sisäilmatyöryhmä. Tämä moniammatillisen työryhmän yhteistyö, ongelmien maltillinen määrittely, vuorovaikutteinen ja säännöllinen tiedottaminen ja asetettujen tavoitteiden seuranta luovat luottamusta työilmapiiriin⁴⁹. Kuviossa 1 voidaan nähdä EU:n turvallisuusjohtamisen perusmallista mukailtu TTurvL:n mukainen mallinnus. Turvallisuusjohtamisen keskiössä on jatkuva seuranta.

⁴⁸ Mertanen, 2015, s. 37–39.

⁴⁹ Lahtinen ym., 2006, s. 21.



Kuvio 1. Turvallisuusjohtamisen perusmalli työturvallisuuslain mukaan.

TTurvl:n 8 §:n edellyttää työnantajan toimimaan kokonaisvaltaisesti työympäristön hyväksi. Kosteus- ja homevaurioiden aiheuttamissa sisäilmaongelmissa tämä tarkoittaa kosteus- ja homevaurioiden aiheuttajien poistamista ja vaurioiden korjaamista. Täten vaikutetaan kokonaisuudessaan koko työympäristöön. Sisäilmasta aiheutuviin ongelmista on kuitenkin tärkeää, että yksittäiset oireilevat työntekijät siirretään toisiin tiloihin, vaikka säännös määrittääkin yleisesti vaikuttavien työsuojelutoimenpiteiden menevän yksilöllisten toimenpiteiden edelle.

TTurVL:n 9 § määrittää, että työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveyden edistämistä varten ohjelma, joka kattaa työpaikan olojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset eli työsuojelun toimintaohjelma. Ohjelmassa kuvataan organisaation toiminta työturvallisuuden ja työterveyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi. Vuonna 1993 työturvallisuuslakiin otettiin työympäristön puitedirektiivistä peräisin oleva säännös työpaikkakohtaisista työsuojelun toimintaohjelmista. Kosteusvauriotilanteesta on hyvä olla toimintaohjelmassa suunnitelma. Kauhanen on tutkimukseensa koonnut toimintaohjeita työpaikkojen kohdatessa kosteusongelmia. Kosteusvaurioiden lähtökohtana tulee olla vaurioiden aiheuttamien syiden poistaminen ja

rakenteiden uusiminen. Toimenpiteiden tavoitteena on työolosuhteiden parantaminen ja työntekijöiden työkyvyn turvaaminen sekä työympäristöstä johtuvien ammattitautien ja muiden terveyshaittojen ennaltaehkäisy.⁵⁰

2.3 Työ ja työolosuhteet

Yleisten velvollisuuksien lisäksi työnantajalle on annettu TTurvL:ssa tiettyjen yksilöityjen työstä ja työolosuhteista johtuvien vaara- ja haittatekijöiden ennaltaehkäisyä tai vähentämistä koskevia velvollisuuksia. Näiden vaara- ja haittatekijöiden torjumiseksi työnantajalta edellytetään erityisiä toimenpiteitä.⁵¹ Ennakoivaan työsuojeluun kuuluu työolojen suunnittelu. Tällä tarkoitetaan työturvallisuuden varmistamista ennen työtilojen, -välineiden, -menetelmien tai vastaavien käyttöönottoa. Ennakoivan työsuojelun vastaakohta on jälkikäteinen, korjaava työsuojelu. Ennakoiva työsuojelu on kustannuksiltaan edullisempaa sekä tehokkaampaa.⁵² Kosteus- ja homevaurioiden ennaltaehkäisy on huomioitava jo rakennusvaiheessa, sekä remontointitilanteissa. Kosteus- ja homevaurioiden yhteydessä onkin usein kyse kustannuksista. Erityisasiantuntijoiden tutkimukset, korjaussuunnitelmat ja toteutus sekä jälkiseuranta pääsääntöisesti teetetään ulkopuolisella taholla. EAOA 28822/4/10 tapaus tuo esille Vihdin kunnassa sijaitsevan koulun sisäilmaongelmatapauksen yhteydessä kustannusten oikeudellisen vaikutuksen.

EAOA 28822/4/10. Nummelan harjun koulukeskuksessa on tutkimuksien pohjalta todettu, että koulun sisäilmasta on aiheutunut terveydellistä haittaa työntekijöille. Apulaisoikeusasiamies toteaa, että työnantaja on suhtautunut vakavasti todettuun sisäilmaongelmaan ja näihin on puututtu monin tavoin. Kuitenkin osa oppilaista ovat joutuneet vaihtamaan koulua ja opettajia on sairauslomalla. Tehdyt toimet ja korjaukset ovat osoittautuneet riittämättömiksi ja tilanne on kestänyt pitkään. Apulaisoikeusasiamies toteaa, että työnantaja ei ole laiminlyönyt työturvallisuusvelvollisuuksiaan eikä täten toiminnut lainvastaisesti. Koulun perusparannusta on jouduttu lykkäämään kunnan taloudellisen tilanteen vuoksi. Tähän apulaisoikeusasiamies toteaa, että laillisuusvalvonnan näkökulmasta arvioituna, kunnan taloustilanteeseen liittyvät seikat eivät anna perusteita sille, että ne poistaisivat julkisen työnantajan eli julkiselle vallalle perustuslaissa asetetun velvoitteen huolehtia työvoiman suojelusta.

⁵⁰ Kauhanen, 2004, s. 30.

⁵¹ Siiki, 2010, s. 83.

⁵² Saloheimo, 2016, s. 96.

Ergonomiaa, työn fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuormitusta, väkivallan uhkaa, yksintyöskentelyä sekä työntekijään kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua koskevat työnantajan yksilöidyt velvoitteet. Näiden lisäksi velvollisuuksiin kuuluu perinteiset turvallisuuteen vaikuttavat asiat, kuten työpaikan ja työympäristön rakenteellisen turvallisuuden, fysikaaliset ja kemialliset tekijät, koneiden ja muiden työvälineiden turvallisen käytön ja onnettomuuden vaaran torjunnan sekä henkilöstötilojen ja ensiavun järjestäminen⁵³.

Työnantajan vaara- ja haittatekijöiden torjuntaa koskevilla säännöksillä ei sellaisenaan ole juurikaan itsenäistä aineellista sisältöä.⁵⁴ Nämä säännökset saavat sisältönsä lakia täydentävissä alemman asteisissa säännöksissä. Näitä on kymmeniä ja ne voivat olla toimialakohtaisia taikka tiettyjä vaara- tai haittatekijöitä koskevia. TTurvL:lle onkin ominaista, että yleensä valtioneuvoston asetuksella tai päätöksellä annetaan yksityiskohtainen sääntely. Nämä usein kuvaavatkin paremmin työnantajan velvollisuuksia.⁵⁵ Tämän mahdollistaa laissa oleva nimenomainen valtuutussäännös, jonka perusteella lakitasoinen perusvelvoite on mahdollista täsmentää asetuksella⁵⁶.

Työn turvallisuus- ja terveellisyysvaikutukset veloitetaan ottamaan huomioon suunniteltaessa työympäristön rakenteita, työtiloja, työ- ja tuotantomenetelmiä sekä työvälineiden, muiden laitteiden ja vaarallisten aineiden käytössä työssä TTurvL:n 12 §:ssä. Säännökset koskevat sekä uusia että korjausten ja muutosten suunnittelua. Säännösten voidaan katsoa merkitsevän velvollisuutta suunnitella etukäteen työtilat, laitteiden sijoittelu ja niin edelleen, ei pelkästään veloitetta ottaa huomioon turvallisuusnäkökohdat, jos suunnitelmia tehdään⁵⁷. Kosteus- ja homevauriokohteiden korjausten suunnittelussa

⁵³ Siiki, 2010, s. 83.

⁵⁴ Kuikko, 2006, s. 80.

⁵⁵ Siiki, 2010, s. 83.

⁵⁶ Kuikko, 2006, s. 81.

⁵⁷ Saloheimo, 2016, s. 97.

on tuotava ilmi vaurioiden olemassaolo suunnittelijalle. Usein nämä vauriot tulevat ilmi kuntoarvioissa tai erilaisissa kuntotutkimuksissa⁵⁸.

2.3.1 Työpaikan rakenteellinen ja toiminnallinen turvallisuus ja terveellisyys

Tapaturmien torjunnan ja työntekijöiden terveyden säilymisen kannalta rakennetulla työympäristöllä ja toiminnallisilla ratkaisuilla on olennainen merkitys. TTurvL:n 32 § sisältää yleisiä turvallisuutta ja terveellisyttä koskevia vaatimuksia, jotka työpaikan edellytetään rakenteellisesti täyttävän. Rakenteellisilla ratkaisuilla tarkoitetaan esimerkiksi rakennuksen ja sen materiaalien terveellisyttä ja turvallisuutta, sisäilman laatua, työpaikan ja työpisteen valaistusta sekä kulkuteitä, käytäviä ja portaita. Toiminnalliset tekijät ovat esimerkiksi liikkumisen ja liikenteen sekä materiaalivirtojen järjestelyä, työ- ja toimitilojen sekä työpaikan muiden alueiden järjestystä ja siisteyttä.⁵⁹ Rakennusten ja materiaalien käytön merkitys vaikuttaa ennaltaehkäisevästi kosteus- ja homevaurioiden syntymiseen ja täten saastuneen sisäilman aiheuttamiin terveysvaikutuksiin. Tämä korostuikin aikaisemmin TTurvL:n 12 §:n veloitteesta ennakoivasta suunnittelusta. Tämä veloittaa sekä työnantajaa että ulkopuolista suunnittelijaa, joka työnantajalta tai rakennuttajalta saamansa toimeksiannon mukaan laatii työpaikkana käytettävää rakennusta taikka työ- tai toimitilaa koskevan suunnitelman.

Useassa eri lainsäädännössä on vaatimuksia, jotka on samanaikaisesti otettava huomioon, työtilana käytettävän rakennuksen ja siinä olevien työ- ja toimitilojen rakenteellisten ominaisuuksien osalta. Säännöksiä on rakennusten ja toimitilojen suunnittelusta ja niiden käytön aikaisesta kunnosta ja kunnossapidosta. TTurvL:n ohella keskeisiä säännöksiä terveydensuojelulaki, maankäyttö- ja rakennuslaki (132/1999) sekä pelastuslaki (379/2011). On pyritty, että säännökset TTurvL:ssa ovat mahdollisimman yhdenmukaisia muiden saman kaltaisia asioita koskevissa säädännössä.⁶⁰ Huomioitavaa on muun muassa kosteus- ja homevaurioiden aiheuttamisissa tilanteissa, että TTurvL:n velvollisuudet

⁵⁸ Kauhanen, 2004, s. 17.

⁵⁹ Siiki, 2010, s. 105–106.

⁶⁰ Siiki, 2010, s. 106.

rakennuksen tai työ- ja toimitilojen asianmukaisuuden osalta kohdistuvat työnantajaan eikä esimerkiksi rakennuksen tai toimitilojen omistajaa. Näiden vastuut määräytyvät muissa yhteyksissä.

TTurvL:n 32 §:ssä säädetään työpaikan rakenteellisesta ja toiminnallisesta turvallisuudesta. Lähtökohtana on siis se, että työpaikan rakenteiden ja materiaalien tulee olla turvallisia ja terveellisiä työntekijöille, esimerkiksi pintamateriaalien pitää olla sellaisia, että niistä ei haihdu ilmaan terveydelle haitallisia kemikaaleja. Tämä säännös kattaa kosteusvaurioiden aiheuttamat haitat työntekijöille muun muassa homealtistuksen. Työympäristön tulee olla käsiteltävissä, kunnostettavissa ja puhdistettavissa turvallisesti.⁶¹ Pykälän sanamuoto kuvaa, millainen työpaikan pitää olla, jotta se on rakenteiltaan ja toiminnallisuuksiltaan turvallinen ja terveellinen. Lain valmistelumateriaaleissa on kuitenkin selkeästi painotettu työnantajan velvollisuutta huolehtia näistä asioista, vaikka sitä ei ole lakitekstin sanamuodossa ilmaistukaan⁶².

Yllä mainitut työpaikan rakenteiden ym. vaatimukset ovat niin kutsuttuja suunnitteluvaatimuksia silloin, kun suunnitellaan uusia tiloja tai muutoksia vanhoihin. Työnantajan on huolehdittava, että työympäristö jatkuvasti täyttää lain määrittämät vaatimukset. Tämä kuuluu työympäristön jatkuvan seurannan ja tarkkailun edellytyksiin. Jos työympäristön tila muuttuu, siihen on työnantajan reagoitava ja syyt ja mahdolliset korjaamistarpeet selvitettävä. Rakenteiden kosteusvauriot ovat yleinen ongelma, jotka saattavat käytön aikana ilmaantua ja pahentua, jos niitä ei korjata. Vaurioiden syiden selvittämisen lisäksi, työnantajan on arvioitava mahdollisista työntekijöiden terveydelle aiheutuvista haitoista tai vaaroista.⁶³

⁶¹ Siiki, 2010, s. 107.

⁶² HE 59/2002, s. 42

⁶³ Siiki, 2010, s. 108.

2.3.2 Ilman epäpuhtaudet, kemialliset, fysikaaliset ja haittatekijät

Työnantajan velvollisuutena on estää työntekijää vahingoittavien tai häiritsevien ilman epäpuhtauksien, kuten pölyn, savun, kaasun tai höyryn leviäminen työpaikan ilmaan. Samoin on suojattava tai minimoitava altistus kemiallisilta tekijöiltä työpaikalla sekä fysikaalisten tekijöiden aiheuttamilta haitoilta ja vaaroilta. Näitä ovat muun muassa melu, paine, värinä ja säteily. Näistä on säädetty TTurVL:n 37–39 §:issä. Yleisten työsuojeluperiaatteiden mukaisesti on työnantajan ensisijaisesti pyrittävä estämään teknisin keinoin vaara- ja haittatekijöiden syntyminen. Tässä noudatetaan myös periaatetta, jossa yleiset haitat on torjuttava ennen yksilöllisiä. Jos haittatekijöitä ei voida täysin poistaa, on minimoitava niiden haittavaikutukset.⁶⁴

2.3.3 Biologiset haittatekijät

TTurVL:n 40 §:ssä asetetaan työnantajalle velvollisuus minimoida työntekijöiden altistuminen turvallisuudelle ja terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavilta biologisilta tekijöiltä. Mikro-organismit, kuten homeet, bakteeri ja virukset, ovat biologisia tekijöitä. Tiloissa työskentely, joissa on kosteusvaurio, saattaa aiheuttaa erilaisia ärsytysoireita ja allergisia hengityselinsairauksia.

Tartuntataudit ja niiden aiheuttamat epidemiat, allergiset sairaudet sekä myrkytykset ovat vakavampia biologisten tekijöiden aiheuttamia terveyshaittoja.⁶⁵ Homealtistumiseen pätee TTurVL:n yleisluonteinen säännös, jonka mukaan työntekijän altistuminen homeelle, eli biologisille tekijöille, on rajoitettava niin vähäiseksi, että tekijöistä ei aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle taikka lisääntymisterveydelle. EU:n neuvoston direktiivi (90/679/ETY) työntekijöiden suojelemisesta vaaroilta, jotka liittyvät biologisille tekijöille altistumiselle työssä, on perustana valtioneuvoston päätöksessä työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta. Tässä säädetään tarkemmin biologisista tekijöistä. Tämän

⁶⁴ Siiki, 2010, s. 114–121; Kuikko, 2006, s. 100–103.

⁶⁵ Siiki, 2010, s. 123; Kuikko, 2006, s. 104–105.

pohjalta on annettu valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993). Lisäksi on annettu sosiaali- ja terveysministeriön päätös biologisten tekijöiden luokituksesta (229/1998).

Kun työntekijöitä suojellaan biologisten tekijöiden aiheuttamilta vaaroilta, on lähtökohdina ehkäisevä toiminta. Työnantajan on tunnistettava altistumisen vaarat ja arvioita niiden riskit terveydelle. Tämä edellyttää myös, että työnantajalla on riittävät tiedot työpaikalla esiintyvistä mahdollisista altisteiden ominaisuuksista ja vaarallisuuksista. On myös tiedostettava altistumisen luonteesta ja määrästä sekä altisteisiin liittyvistä terveyshaitoista ja mahdollisista raja-arvoista. Arviointia on tehtävä säännöllisesti ja varsinkin jos olosuhteissa tapahtuu jotain muutoksia, jotka voivat vaikuttaa altistumiseen biologisille tekijöille.⁶⁶ Kosteus- ja homevauriutilanteissa arviointi on erittäin vaativaa, ja siihen tarvitaan erityisasiantuntijoita ja silti vaurioisiin liittyvien toimenpiteiden kiireellisyyttä on edelleen vaikea arvioida. Mikrobialtistuksille ei ole terveysperusteisia raja-arvoja.⁶⁷

Sosiaali- ja terveysministeriön kosteusvauriotyöryhmän lausunnon mukaan selkeässä vesivahinko- tai kosteusvauriutilanteessa työpaikalla, ei homemikrobien mittausta välttämättä tarvita, ellei työntekijöiden tai muiden tilojen käyttäjien oireilu tätä edellytä. Kuten edellä jo todettiin, homemikrobeille ym. biologisille altisteille ei ole Suomessa määriteltäviä raja-arvoja. Myöskään ei ole mahdollisuutta jatkuvaan sisäilman haitallisten mikrobien seurantaan.⁶⁸ Koska määriteltäviä raja-arvoja ei ole eikä mittauslaitteistot teknikaltaan mahdollista seurantaa, tämä vaikeuttaa työpaikan sisäilman seurantaa ja tutkimusta merkittävästi. Jos ei seurantaa ja tutkimusta voida tehdä systemaattisesti, miten voidaan taata esimerkiksi homevaurioiden korjaamisen jälkeen, että kaikki vauriot on saatu poistettua eikä sisäilmaan jää enää homeitiöitä.

⁶⁶ Siiki, 2010, s. 124; Kuikko, 2006, s. 104–105.

⁶⁷ Lampi ym., 2018, s. 38.

⁶⁸ Suomaa (toim.), 2009, s. 44.

Vaarojen tunnistaminen ja arviointi biologisten tekijöiden kohdalla vaatii erityisosamista ja työnantajan on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita, jotta hän saa lain vaatimat riittävät tiedot⁶⁹. Lain valmisteluaineistossa kehoitetaan hyödyntämään esimerkiksi työterveyshuollon asiantuntemusta altisteiden vaarallisuutta ja mahdollisten seurauksien vakavuutta pohdittaessa.⁷⁰

Biologisille tekijöille altistumisen torjuntaan liittyvässä TTurvL:n 40 §:n toisessa momentissa säädetään se, että tarkempia säännöksiä biologisista tekijöistä, niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta, kestosta ja arvioinnista, raja-arvoista ja torjuntatoimenpiteistä voidaan antaa valtioneuvoston asetuksella. Vaikka raja-arvoista lain mukaan voitaisiinkin säätää valtioneuvoston asetuksella, näitä raja-arvoja ei ole tehty. Kuitenkin on määritelty arvoja, joihin voidaan verrata mitattuihin arvoihin. Nämä auttavat arvioimaan, onko sisäilmassa olevien mikrobien määrä mahdollisesti altistuttava.⁷¹

⁶⁹ ks. TTurvL 10 §.

⁷⁰ HE 59/2002vp.

⁷¹ Suomaa (toim.), 2009, s. 32–34.

3 Työnantajan huolehtimisvelvoitteen ulottuvuus

Edellisessä luvussa käsittelemme työnantajan yleisiä velvollisuuksia työympäristön turvallisuuden huolehtimisessa ja kävin läpi tähän liittyvää lainsäädäntöä sekä yhdistin tähän kosteus- ja homevaurion näkökulmaa. Seuraavaksi menen syvemmälle työnantajan vastuun ulottuvuuteen, miten vastuuta rajataan ja mitkä ovat työntekijän vastuut, ja mitä jos työntekijä laiminlyö omia velvollisuuksia. Lopuksi tutkin, miten oikeuskäytäntö ja lailisuusvalvojat ovat asian nähneet homealtistumistapauksissa. Tässä tarkastelen korkeimman oikeuden päätöstä KKO: 2016:99 sekä oikeuskanslerin päätöstä OKV/1588/1/2013.

TTurvL:n 8 §:ssä säädetään työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Pykälän toisessa momentissa rajataan tämän velvoitteen ulkopuolelle epätavalliset ja ennalta-arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Tässä myös rajataan pois poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurausten välttäminen ei olisi ollut mahdollista kaikin aiheellisin varotoiminkaan.

Työturvallisuuslaissa on edellytetty työnantajalta aktiivista selvittämisvelvollisuutta eikä työnantaja voi passiivisesti jäädä odottamaan jonkin asian tulemistä hänen tietoonsa. Työnantajalla on velvollisuus kertoa työntekijöille työtiloissa olevista kosteus- ja homevaurioista. Lisäksi työntekijöitä on opastettava siihen, että he osaavat ilmoittaa työnantajalle työpaikalla mahdollisesti ilmenevistä puutteista, joista voi seurata kosteus- ja homevaurioita. Työpaikalla pitää olla käytössä ilmoitusmenettely, joka sisältyy TturvL:n 19 §:ään⁷². Tämän mukaan työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle muun muassa työolosuhteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

⁷² Suoma, 2009, s. 61.

3.1 Työnantajan huolehtimisvelvoite

TTurvL:n 8 § työnantajan huolehtimisvelvoite velvoittaa työnantajaa huolehtimaan tarpeellisista toimenpiteistä, joilla huolehditaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on tämän huolehtimisvelvoitteen myötä otettava huomioon työstä, työympäristöstä ja työolosuhteista johtuvat seikat. Näiden lisäksi työnantajan on otettava huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset, joilla on merkitystä työn teon kannalta. Lain valmisteluaineistossa on määritelty henkilökohtaisiksi ominaisuuksiksi muun muassa työntekijän työkokemus, ammattitaito, sukupuoli ja ikä sekä muut vastaavat seikat.

Huolehtimisvelvoite on laaja-alainen ja se saa konkreettista sisältöä myös muista lain säännöksistä ja alemman asteisista säännöksistä.⁷³ Kun arvioidaan työnantajan huolehtimisvelvoitteen laajuutta ja sisältöä, on otettava huomioon kaikki seikat työstä, työolosuhteista ja työympäristöstä sekä työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset tehdä työtä turvallisesti ja terveellisesti⁷⁴. Huolehtimisvelvoitteeseen kuuluvat seuraavat asiat:

- 1) työhön liittyvät seikat: esim. työn fyysinen tai henkinen kuormittavuus, työpisteen ergonomia, koneiden ja muiden työvälineiden sekä kemikaalien turvallinen käyttö työssä
- 2) työympäristöön liittyvät seikat: esimerkiksi turvalliset kulkutiet, valaistus ja ilmanvaihto sekä muu työpaikkana käytettävän toimitilan rakenteellinen turvallisuus ja terveellisyys
- 3) muihin työpaikan olosuhteisiin liittyvät seikat: esimerkiksi työssä viihtyminen, työntekijöiden väliset suhteet, epäasialliseen kohteluun ja häirintään puuttuminen
- 4) työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat: esimerkiksi työntekijän ammattitaito, työkokemus, ikä, sukupuoli, terveydentila tai etninen alkuperä.

Työnantajan huolehtimisvelvollisuuteen siis kuuluu ottaa huomioon nämä asiat siten, että työntekijöiden turvallisuus ja terveys eivät vaarannu työnantajan vastuulle kuuluvien velvoitteidensa suunnittelussa ja toteuttamisessa. Työnantajan on kiinnitettävä

⁷³ HE 59/2002, s. 28; Siiki, 2010, s. 34; Hietala, Hurmalainen & Kaivanto, 2019, s. 84.

⁷⁴ Paanetoja, 2014, s. 197.

huomiota työntekijä- ja työpaikkakohtaisiin eroihin, jotta riittävä työturvallisuus saavutetaan. Työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava vaaratekijät, joita työ saattaa aiheuttaa ja pyrittävä poistamaan ne. Kokematon työntekijä tarvitsee enemmän opastusta ja valvontaa kuin kokeneempi. Ikääntyminen taas voi lisätä kokeneemmankin työntekijän riskejä.⁷⁵

Koko organisaation toiminnassa ja johtamisessa on otettava huomioon työn turvallisuutta ja terveyttä koskevat toimenpiteet. Laissa ei ole yksiselitteisesti määritelty huolellisuuden astetta, jota työnantajalta edellytetään huolehtimisveloitteen täyttämiseksi yksittäisessä tapauksessa. Koska huolellisuuden astetta ei ole voitu määrittellä yksiselitteisesti, huolehtimisveloitteen täyttymistä tai veloitteiden mahdollisia laiminlyöntejä punnitaan työsuojelutarkastuksissa tai mahdollisesti oikeudessa.

Kaikkia vaaroja ja haittoja ei voida käytännössä edellyttää poistettavaksi. Vaikka työhön liittyisi riskejä, ne on saatava tehdyksi. Riskien vuoksi huolehtimisveloitteeseen kuuluu se, että työympäristöä on tarkkailtava jatkuvasti. Huolehtimisvelvoite määräytyykin pitkälle työnantajan tunnistamien ja arvioitujen vaarojen ja haittojen pohjalle. Jos ryhdytään toimenpiteisiin, niiden vaikutusta on seurattava. Keskeistä on se, että haitta- ja vaaratekijät tunnistetaan, selvitetään ja arvioidaan riittävän tarkasti ja tarvittaessa käytetään apuna alan asiantuntijoita.⁷⁶ Lähtökohtana TTurVL:n 8 §:n mukaan on se, että työnantajan tulee suunnitella, valita, mitoittaa ja toteuttaa toimenpiteet olosuhteiden parantamiseksi, jotta voidaan estää vaarojen ja haittojen syntyminen.

Yleiset työsuojelunperiaatteet on lueteltu lain 8.3 §:ssä. Ensimmäine periaate: *vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään*. Ensisijaisesti työnantajan on siis ennalta ehkäistävä vaara- ja haittatekijöiden syntymistä. Kosteus- ja homevaurioiden näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että näiden syntyminen on estettävä rakenteellisilla

⁷⁵ Äimälä, Åström, Rautiainen & Nyyssölä, 2003, s. 185.

⁷⁶ Siiki, 2010, s. 34.

ratkaisuilla⁷⁷. Jo ilmenneet kosteusvauriot tulee korjata ennen kuin niistä voi tulla terveyshaittaa työntekijöille. Työntekijöiden oireilu ja sairastelu työpaikan kosteus- ja homevaurioiden takia merkitsee sitä, että terveysvaaraa aiheuttavan tekijän syntyä ei olla pystytty estämään⁷⁸.

Toinen työsuojelunperiaate: *vaara- ja haittatekijät poistetaan, tai jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla*. Kosteus- ja homevaurio tilanteissa, vauriot on korjattava nopeasti, ennen kuin työntekijät alkavat oireilla ja sairastua. Korjaustöihin on ryhdyttävä nopeasti tai altistuminen on estettävä, jos työpaikassa tulee ilmi työympäristöstä johtuvia oireita tai sairauksia. Myös valtioneuvoston asetuksen 577/2003 työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista 2 §:ssä työnantajan velvollisuutena on huolehtia siitä, että työpaikalla havaitut viat, jotka saattavat vaikuttaa työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen, on korjattava mahdollisimman nopeasti.

Kolmas työsuojelunperiaate: *ensisijaisesti työpaikalla toteutetaan yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet ja vasta toissijaisesti henkilökohtaisesti vaikuttavat suojelutoimet*. Täten työnantajan on ensin vaikutettava koko työympäristöön pyrkimällä poistamaan kosteus- ja homevaurioiden aiheuttajat sekä korjaamaan syntyneet vauriot. Sitten vasta esimerkiksi yksittäisten eniten sairastavien työntekijöiden siirtäminen toisiin tiloihin, jos ei ole mahdollista toteuttaa riittävän nopeasti kokonaisvaltaisia korjauksia.⁷⁹ Yksilön näkökulmasta tämä tietenkin on hankala tilanne ja vaikuttaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin negatiivisesti. Tähän yksilön näkökulmaan on kuitenkin kiinnitetty enemmän huomiota kansallisessa sisäilma ja terveys ohjelmassa.

Näiden kolmen työsuojelunperiaatteen lisäksi on neljäs periaate: *tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon*. Kosteus- ja

⁷⁷ Kauhanen, 2004, s. 15.

⁷⁸ Kauhanen, 2004, s. 15.

⁷⁹ Kauhanen, 2004, s. 16.

homevaurioiden korjaamisessa on otettava huomioon tekniikan ja muiden keinojen kehittyminen. Korjaustöillä on saatava mahdollisimman hyvä lopputulos lain hengen mukaisesti. Näin ei tulisi tyytyä ainoastaan rakentamismääräyskokoelman ja muiden viranomaissäännösten minimivaatimuksiin.⁸⁰

Apulaisoikeusasiamiehen ratkaisussa 3608/4/08 käydään läpi Jyväskylän poliisitalon si-
säilma- ja kosteusvaurio-ongelmaa.

AOA 3608/4/08. Kantelija työskenteli uudessa poliisitalossa tämän valmistuessa. Noin kolmen-neljän vuoden kuluttua kantelijalla alkoi esiintyä oireita, jotka myöhemmin todettiin astmaksi. Samoihin aikoihin alettiin tutkia poliisilaitosta, josta löytyi homeitiöitä sekä muita mikro-organismeja. Työntekijöille ei kerrottu tutkimusta mitään ja oli jopa korjaustyöntekijöitä kielletty puhumasta asiasta. Tutkimusten aikaan neljä vartijana työskennellyttä oli sairastunut astmaan sekä useita poliiseja. Poliisitalo oli tyhjennetty muilta osin, mutta vartijat joutuivat jatkamaan työskentelyä rakennuksessa. Kantelussa on kysymys poliisitalossa työskentelevien työsuojelusta ja työnantajan toimenpiteistä sen jälkeen, kun terveyshaitta on todettu.

Kantelun materiaaleista käy ilmi, että poliisitaloa on korjattu vuosien varrella, mutta ongelmaa ei oltu saatu paikallistettua siten, että se olisi voitu varmuudella poistaa kokonaan. TTurvL:n mukaan kaikki mahdolliset vaarat tulee käydä läpi ja se edellyttää, että työnantaja poistaa työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuvat haitta- ja vaarat tekijät, mikäli mahdollista. Jos tämä ei onnistu, riskit on minimoitava, että lain ja sen nojalla annettujen alemman asteisten säännösten vähimmäisvaatimukset täyttyvät.

Kantelussa oikeusasiamies toteaa TTurvL:n 8 § 3 momentin mukaisesti, että yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet tulee tehdä ennen yksilöllisiä toimenpiteitä. Tämä lakikohta edellyttää, että työnantajan on ensisijaisesti pyrittävä kokonaisvaltaisesti poistamaan kosteus- ja homevaurioiden aiheuttajat sekä korjaamaan vauriot, jolloin toimenpiteillä on vaikutusta koko työympäristöön. Tapauksessa on tehty korjaustoimenpiteitä kuitenkin pystymättä poistamaan ongelman lähdettä ja siirretty yksittäisiä oireilevia työntekijöitä toisiin tiloihin. Nämä toimenpiteet eivät täytä lain kohdan tarkoitusta, koska

⁸⁰ Kauhanen, 2004, s. 16.

eivät ole vaikuttaneen koko työympäristöön. Tähän sisältyy myös se, että työntekijöitä ei saa altistaa sellaisille tekijöille, tässä tapauksessa biologisille tekijöille, joista hänelle aiheutuu terveyshaittaa. Työpaikalla havaitut viat tulee korjata mahdollisimman nopeasti.

Tässä tapauksessa on ollut tiedossa, että poliisitalo on jo rakennusvaiheessa vuonna 1998 altistunut kosteudelle ja viimeistely estänyt rakenteiden kuivumisen. Ammattiastmaan sairastuneita on ollut toistakymmentä, ja nämä on todettu johtuneen poliisitalon sisäilmaongelmista. Oikeusasiamiehen mukaan tästä voi päätellä koko henkilökunnan altistuneen terveydelle haitallisille mikrobeille. Vasta vuonna 2008 henkilöstöä siirrettiin toisiin tiloihin, kuitenkin siirto ei koskenut vartijoina toimineita. Oikeusasiamies toteaaakin, että työnantajan velvollisuus poistaa työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät ei ole voinut toteutua täysimääräisesti.

3.1.1 Tarkkailuvelvoite

TTurvL:n 8 § määrittää työnantajan tarkkailuvelvoitteen. Työympäristön, työyhteisön tilan ja työtapojen turvallisuuden sekä toteutettujen toimenpiteiden vaikuttavuutta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen on jatkuvasti tarkkailta työnantajan toimesta. Tämä tarkkailuvelvoite on osa työnantajan huolehtimisvelvoitetta. Työnantajan on koko ajan oltava riittävästi perillä työympäristön turvallisuustilanteesta ja työyhteisön tilasta. Tämä on tarkkailun tarkoitus. On myös selvitettävä, mistä ilmenneet puutteet johtuvat ja aloitettava näiden pohjalta tarvittavat toimenpiteet asioiden korjaamiseksi. Työnantajan tarkkailuvelvoite kattaa kaikki sellaiset työolosuhteiden ja työympäristön vaara- ja haitatekijät, esimerkiksi kosteus- ja homevauriot, joiden poistaminen on hänen velvollisuutenaan⁸¹. Työnantajan kuulu myös tarkkailla sitä, että työntekijöiden työtavat ovat turvallisia sekä se että ylin johto tarkkailee esimiestehtävissä olevien henkilöiden toimintaa.

Työnantajan on siis oltava perillä siitä, mitä työpaikalla tapahtuu. Tarkkailulla varmistetaan, että työpaikalla toteutetaan se, mitä on päätetty. Laki ei määrittele tapaa, miten

⁸¹ Siiki, 2010, s. 36–37, Siiki, 2002, s. 35.

tarkkailua on tehtävä, mutta jos työtapaturma tapahtuu, voidaan asiaan kiinnittää huomio. Työnantajan ei tarvitse tehdä seurantajärjestelmää tai tilastoja, tämä jää työnantajan omaan päätäntävaltaan. Myös tehtyjen toimenpiteiden vaikutusta on tarkkailtava.⁸²

3.1.2 Kohtuullisuusperiaate

Työnantajan laajaa suojeluvuorotetta rajataan kohtuullisuusperiaatteella. Vanhassa laissa kohtuullisuusperiaate on mainittu lakitekstissä, nykyisessä laissa se todetaan 8 §:n perusteluissa. Kohtuullisuusperiaate on ilmaistu myös työsuojelun puitteidirektiivissä ja tämä ohjaa lain tulkintaa.

Työnantajan huolehtimisvelvoitteen ulottuvuutta arvioitaessa on huomioitava, että täysin vaaratonta työympäristöä ei aina voida järjestää. Kun turvallisuustoimenpiteiden vähimmäistasoa määritellään, on otettava huomioon, ja suhteutettava toisaalta turvallisuuden ja terveyden vaatimukset toisaalta teknisen ja taloudellisen tarkoituksenmukaisuuden asettamat rajoitukset⁸³. Arvioidessa kohtuullisuutta on kiinnitettävä huomiota työturvallisuustoimenpiteiden kustannuksiin suhteutettuna hyötyihin. Kohtuullisuutta tarkastellaan aina yksittäisissä tapauksissa, viime kädessä tuomioistuimissa rangaistus- ja korvausvaatimusten yhteydessä.⁸⁴ Kohtuullisuusperiaate määrittää myös sen, että vaikka tavoitteena, esimerkiksi sisäilmaongelmissa, on ennaltaehkäisy, ei ole tarkoituksen mukaista varmuuden vuoksi tutkia sisäilmaa. Tutkimuksiin lähdetään oireiden tai havaitun kosteusvauriolöydöksen yhteydessä.

3.1.3 Huolehtimisvelvoitteen muut rajaukset

Kohtuullisuusperiaatteen lisäksi TTurvL:ssa on rajoitettu työnantajan huolehtimisvelvoitetta tietyissä tilanteissa. Rajoitukset koskevat seikkoja, joita työnantaja ei ole voinut ennakoida tai joihin hänellä ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa. Näitä ovat epätavalliset

⁸² Siiki, 2010, s. 37; Hietala, Hurmalainen & Kaivanto, 2019, s. 88.

⁸³ Siiki, 2010, s. 35.

⁸⁴ Paanetoja, 2014, s. 198.

ja ennalta-arvaamattomat olosuhteet sekä poikkeukselliset tapahtumat, joihin työnantaja ei ole voinut varautua edes asianmukaisilla varotoimenpiteillä. Kuitenkaan ennalta arvaamattomana tai poikkeuksellisena tapahtumana ei voida pitää olosuhteita sillä perusteella, että työnantaja ei haitta- ja vaaratekijöitä selvittäessä ole havainnut tätä tekijää. Työnantajan on oltava riittävän tietoinen oman toimialansa tai toimintansa luonteenomaisista vaara- ja haittatekijöistä ja niiden torjunnasta.⁸⁵

Kun huolellisuuden tasoa tarkastellaan työsuojelun kannalta, arvioidaan myös sitä, miten pitäisi toimia. Aina ei työnantajan asiantuntemus riitä vaan pitää hankkia erityisten asiantuntijoiden selvitys. Työnantaja on myös velvollinen hankkimaan lisäselvitystä asioista, jos oma osaaminen ei riitä.⁸⁶ Kosteus- ja homevaurioiden vakavuutta on arvioitava rakennustekniikan kannalta. Tähän ei useinkaan työnantajalla ole osaamista ja on käytettävä kosteus- ja homevaurioihin perehtynyttä asiantuntijaa arvioitaessa näistä aiheutuvia haittoja ja vaaroja työntekijöiden terveydelle.⁸⁷ Tämä edellyttää työnantajalta myös sitä, että varmistetaan asiantuntijan riittävät edellytykset arvioinnin tekemiseen.

TTurvL sekä sen pohjalta annettu muu säätely ei sisällä säännöksiä, jolla työturvallisuuden tasosta voitaisiin sopia muulla tavalla tai poiketa muilla menettelyillä. Lain säännökset ovat pakottavia ja työsuojeluviranomaiset valvovat niiden toteutumista. Työsuojelurikkomukset ovat rangaistavia TTurvL:ssa ja työturvallisuusrikokset rikoslaisissa.⁸⁸ Työnantajalla on valvontavastuu työntekijöidensä toiminnasta. Valvontavastuussa olevan työnantajan edustajan on valvottava, että työntekijät noudattavat turvallisuusmääräyksiä. Tähän kuuluu esimerkiksi henkilökohtaisten suojainten käyttövelvollisuus. Valvontavelvollisuuden laajuutta kuvaa se, että tapaturman johtuessa siitä, että työntekijä ei ole käyt-

⁸⁵ Hietala, Hurmalainen & Kaivanto, 2019, s. 87; Paanetoja, 2014, s. 197; Kuikka, 2006, s. 38–39; Siiki, 2010, s. 35.

⁸⁶ Kanerva, 2008, s.80.

⁸⁷ Kauhanen, 2004, s. 17.

⁸⁸ Hietala, Hurmalainen & Kaivanto; 2019, s. 85.

tänyt vaadittuja suojavälineitä, tutkitaan, onko työnantaja valvonut suojavälineiden käyttöä. Vasta tämän jälkeen voidaan todeta työntekijän laiminlyöneen käyttää suojavälineitä.⁸⁹

3.2 Työn turvallisuus työntekijän vastuiden näkökulmasta

Työturvallisuudessa lähtökohtana on se, että työnantajalla on ensisijaisen vastuun periaate, joka tulee TTurvL:sta. Edellä käsiteltiin näitä työnantajan yleisiä velvollisuuksia sekä erityisesti lain kohtaa työnantajan huolehtimisveloitteesta. Mertanen toteaaakin työntekijän velvollisuuksia käsitellessä, että kukaan ei voi olla huolellinen toisen puolesta⁹⁰. Tässä luvussa keskitytään työntekijän yksilökohtaisiin velvollisuuksiin ja oikeuksiin työsuojelussa sekä tutkitaan seuraamuksia, jos velvollisuuksia ei noudateta. Mihin asti työnantajan ensisijainen vastuu kantaa?

Työnantajan ensisijainen vastuu tulee ilmi siten, että työntekijälle on säädetty laissa vain vähän velvollisuuksia eikä velvollisuuksien rikkomisesta ole määrätty rangaistuksia tai muita seuraamuksia. Se, että työntekijälle on säädetty velvollisuuksia ei lievennä työnantajan vastuita määräytyy työympäristön puitedirektiivistä⁹¹. Kuten aikaisemmin ilmeni työnantajan velvollisuus jatkuvaan työympäristön tarkkailuun ja parantamiseen, myös työntekijällä on velvollisuus ja oikeus osallistua työympäristön parantamiseen. Kun työntekijä osallistuu itse työympäristön parantamiseen, tällä on myönteinen vaikutus työn turvallisuuteen ja terveyteen sekä muun muassa työviihtyvyyteen.⁹²

Työntekijän on toimittava työtehtävissä työolojen edellyttämällä varovaisuudella ja huolellisuudella⁹³. Vilja Hahto on tutkinut työturvallisuusrikoksia. Hän tuo esille, että työnantajan ensisijaisuus vastuunkantajana tulee myös tämän myötä ilmi. Vahinko voidaan todeta johtuneen työntekijän omasta toiminnasta vasta sen jälkeen, kun on ensi todettu,

⁸⁹ Alvesalo & Nuutila toim., 2006, s. 221.

⁹⁰ Mertanen, 2015, s. 20.

⁹¹ Saloheimo, 2016, s. 119.

⁹² Siiki, 2010, s. 73.

⁹³ Hietala, Kaivanto & Valvisto, 2015, s.184.

että työnantaja ei ole syyllistynyt laiminlyöntiin.⁹⁴ Täten voidaan todeta, että työnantajan velvollisuus on suojella työntekijää myös hänen omalta huolimattomuudeltaan.

Työntekijän velvollisuudet eivät rajoitu ainoastaan TTurvL:iin. Työsopimuslain 3. luvussa on säädetty työntekijän yleisiä velvollisuuksia, myös työturvallisuuteen liittyen. Työntekijän on sopimusperusteisesta velvollisuudesta noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta.⁹⁵ Työntekijän on TSL:n mukaan myös tehtävä työ huolellisesti sekä noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä. Työnantajalla on toimivalta antaa näitä määräyksiä. TSL:ssa on säädetty myös työntekijän aktiivisesta toimimisveloitteesta liittyen TTurvaL:n säätämään ilmoittamisvelvollisuuteen työntekijän havaitsemiin haitta- ja vaaratekijöihin. Kosteus- ja homevauriutilanteessa, työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työnantajan edustajalle havaitsemistaan vaurioista tai muista näkemistään merkeistä, jotka voisivat viitata kosteus- tai homevaurioon. Myös omista oireistaan työntekijän on oltava yhteydessä esimerkiksi työterveyteen. Vaikka TTurvaL:ssa eikä TSL:ssa ole säädetty työntekijälle työturvallisuusrikkomiseen itsenäisiä sanktioita, niin TSL:n 12:1 §:n perusteella työnantaja voi vaatia vahingonkorvausta työturvallisuusvelvoitteiden rikkomisesta. Yleensä tämä voisi tarkoittaa, että työnantaja voisi harkita työsuhteen päättämistä. Oikeuskäytännössä kyse on pääosin ollut siitä, että alkoholilla ja työntekijän päihtymyksellä on ollut asiaa työturvallisuuden rikkomisessa.⁹⁶

Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet voidaan jakaa yhteistoiminta- ja osallistumisjärjestelmiin liittyviksi sekä työntekijän yksilökohtaisiin oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Työntekijän on osaltaan noudatettava työnantajalta saamia määräyksiä ja ohjeita. Ohjeet voivat olla esimerkiksi suullisia yleisohjeita siitä, miten työ pitää suorittaa tai yksityiskohtaisia kirjallisia ohjeita.⁹⁷

⁹⁴ Alvesalo & Nuutiala toim., 2006, s.218.

⁹⁵ HE 157/2000, s. 78.

⁹⁶ Äimälä & Kärkkäinen, 2017, s. 246–247.

⁹⁷ HE 59/2002, s. 37.

Työntekijän yksilökohtaisia oikeuksia ja velvollisuuksia on säädetty TTurvL:n 18–22 §:ssä. Työntekijän yksilökohtaisten velvollisuuksia ovat muun muassa työnantajan määräysten ja ohjeiden noudattaminen, havaitsemiensa vikojen ja puutteellisuuksien poistaminen ja niistä ilmoittaminen, omasta ja toisten työntekijöiden turvallisuudesta huolehtiminen, koneiden ja työvälineiden asianmukainen ja oikea käyttö, muihin työntekijöihin kohdistuvan häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun välttäminen, henkilösuojainten ja turvalaitteiden asianmukainen käyttö ja yhteistoimintaan osallistuminen.⁹⁸

Työntekijällä on myös velvollisuus viipymättä ilmoittaa työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työvälineiden ja työoloissa huomaamiaan työturvallisuutta vaarantavia vikoja ja puutteita. Mahdollisuuksien mukaan työntekijän on itse poistettava viat ja puutteellisuudet, mutta joka tapauksessa ilmoitettava asiasta eteenpäin. Vikojen ja puutteiden korjaamisessa on työntekijän huomioitava omat osaamisensa rajat.⁹⁹ Vaikka työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan työturvallisuutta vaarantavista tekijöistä, tämä ei kuitenkaan korvaa toimenpiteitä, joita työnantajalta edellytetään¹⁰⁰.

Työolosuhteissa, työmenetelmissä ja työssä käytettävissä koneissa, työvälineissä ja muissa laitteissa sekä henkilösuojaimissa voi esiintyä vikoja ja puutteita. Työntekijän ilmoitusvelvollisuus koskee vain asioita, jotka vaikuttavat työturvallisuuteen tai terveyteen. Ilmoitus viasta voi olla joko suullinen tai kirjallinen, ja yleensä se tehdään lähiesimiehelle. Jos työnantajalta on tullut ohjeet ja opastus vian korjaamiselle ja työntekijän ammattitaito siihen riittää, hän voi itse korjata vian tai puutteen turvallisuutta noudattaen. Jos kyseessä on sellainen vika, johon tarvitaan erillistä ammattitaitoa, esimerkiksi sähköviat, ei työntekijä voi siihen ryhtyä ilman ammattitaitoa.

Työntekijän ilmoittamisvelvollisuus koskee omaan työhön liittyviä puutteita ja vikoja. Kuitenkin se sisältää myös työpaikan konkreettisissa olosuhteissa huomattuja epäkohtia.

⁹⁸ Siiki, 2010, s. 73.

⁹⁹ Hietala, Hurmalainen & Kaivanto, 2019, s. 57; Salonheimo, 2016, s. 120.

¹⁰⁰ Alvesalo & Nuutiala toim., 2006, s. 215.

Työnantajan velvollisuus jatkuvasta tarkkailusta työympäristössä ei koske samalla tavalla työntekijää. Hänellä ei ole velvollisuutta ympäristön laajempaan tarkkailuun. Ehdotuksia ja aloitteita työntekijällä on oikeus kuitenkin tehdä työnantajalle.¹⁰¹ Vaikka työntekijällä ei ole lain mukaan velvollisuutta työympäristön laajempaan tarkkailuun, niin työntekijällä on yleensä mahdollisuus päivittäiseen ympäristön havainnointiin paremmin kuin työnantajalla. Tämä on merkittävää sekä yllättävien tai hitaasti tapahtuvien muutosten huomaamiseen työympäristössä. Juuri kosteus- ja homevauriot voivat ilmaantua pikku hiljaa ja näiden kehittymistä on vaikea huomata, jos ei päivittäin työskentele tilassa. Tärkeänä tekijänä on myös pidettävä sitä, että työntekijän on noudatettava työnantajalta saamiin ohjeita ja määräyksiä, vaikka ne saattaisivat tuntua työntekoa hankaloittavina tekijöinä. Jos työntekijä ilman pätevää syytä poistaa laitteen, joka on tarkoitettu suojaamaan tapaturmalta, vaaralta tai sairastumiselta, hänet voidaan asettaa rikosvastuuseen TTurvL:n säännösten rikkomisesta¹⁰².

Ilman suoja- ja turvallisuuslaitteita työskentely on kielletty. Työntekijän ei siis saa poistaa tai kytkeä pois päältä suoja- tai turvalaitteita ilman erillistä työnjohdon antamaa tai työohjeen sisältämää lupaa. Jos eteen tulee tilanne, että turvalaite on kytkettävä pois päältä, on se mahdollisimman nopeasti kytkettävä takaisin päälle. Suojalaitteen poistaminen ilman pätevää syytä on rangaistavaa TTurvL:n 63 § mukaan, vaikka työtapaturmaa ei tapahtuisikaan.¹⁰³ Tuomioistuin käytäntö osoittaa sen, että työnantajan huolehtimisvelvoite ei ulotu tilanteeseen, jossa työntekijä selkeästi jättää noudattamatta saamiaan ohjeita, joka kuuluu työntekijän velvollisuuksiin. Työntekijällä ei ole myöskään oikeutta toimia toisin, kun työnteon turvallisuus on kyseessä. Sisäilmaan liittyvissä tapauksissa usein on kyse ilmanvaihdosta työympäristössä. Ilmanvaihtoon liittyy usein tarkkoja säätöjä ja ohjeita, joita työntekijän on noudatettava. Useimmiten kyse on kiellosta, että ilmanvaihton asetuksiin ei pidä tehdä muutoksia itse. Jos näin joudutaan tekemään, ilmanvaihto on palautettava alkuperäisiin asetuksiin mahdollisimman nopeasti.

¹⁰¹ Siiki, 2010, s. 77; Kuikko, 2006, s. 75.

¹⁰² Hietala, Hurmalainen & Kaivanto, 2019, s.58.

¹⁰³ Siiki, 2010, s. 80–81; Kuikko, 2006, s. 78; Hietala, Hurmalainen & Kaivanto, 2019, s. 57–58.

Työntekijän on siis velvollisuus ilmoittaa havaitsemastaan työn tekoon liittyvästä haittai- tai vaaratekijästä. Kun työntekijän tekee ilmoituksen viasta tai puutteesta, on työnantajan ryhdyttävä toimenpiteisiin vian tai puutteen korjaamiseksi. Työnantaja on myös velvollinen tiedottamaan ilmoituksen aiheuttamista toimenpiteistä ilmoittajalle sekä työsuojeluvaltuutetulle. Jos työnantaja ei ryhdy ilmoituksen vuoksi toimenpiteisiin, myös tästä on ilmoitettava.¹⁰⁴

TTurvL 20 § määrittää työntekijälle velvollisuuden käyttää työnantajan hankkimia tarpeellisia henkilönsuojaimia sekä muita työn turvallisen suorittamisen edellyttämiä apuvälineitä ja varusteita. Näitä varusteita on käytettävä työnantajan määräysten sekä välineiden käyttöohjeiden mukaisesti, niissä työolosuhteissa, jotka edellyttävät suojainten käyttöä. Työntekijällä on myös velvollisuus hoitaa välineitä huolellisesti ja käsiteltävä niitä asianmukaisesti. Työnantajan on kuitenkin huollettava ja korjattava välineet ja tarvittaessa vaihdettava ne uusiin. Myös välineisiin liittyvät viat on ilmoitettava esimiehelle. Työnantajan velvollisuus on valvoa sitä, että työntekijä käyttää suojavälineitä. Vaarallisten aineiden käsittelyssä on työntekijän noudatettava turvallisuusohjeita ja noudatettava erityistä varovaisuutta. Työntekijän oma varovaisuus ja ohjeiden noudattamisen merkitys korostuvat erityisesti tässä lain säännöksessä. Kokeneelle ja kokemattomammalle työntekijälle voidaan asettaa eri tasoiset vaatimukset tässä suhteessa.¹⁰⁵

Työntekijällä on oikeus pidättäytyä tekemästä työtä, jos työn tekemisestä on omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle vakavaa vaaraa. Tämä oikeus on asetettu TTurvL:n 22 §:ssä. Työntekijän päävelvoite kuitenkin on työn tekeminen, joten oikeus pidättäytyä työn tekemisestä kuitenkin loppuu, kun työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muuten huolehtinut työn vaarattomasta ja turvallisesta tekemisestä. Jos vaara ei ole millään muulla toimenpiteellä vältettävissä, voidaan tätä työstä pidättäytymisoikeutta käyttää. Jos työnantajan edustaja, esimerkiksi esimies, ei ole saavutettavissa, tämä päätös

¹⁰⁴ Siiki, 2010, s. 79; Kuikko, 2006, s. 74.

¹⁰⁵ Hietala, Hurmalainen & Kaivanto, 2019, s. 57; Kuikko, 2006, s. 77; Siiki, 2010, 78–79.

voi jäädä nopeasti etenevän tilanteen vuoksi työntekijän tehtäväksi. Työntekijän on tätä päätöstä tehdessä käytettävä omaa kokemustaan ja ammattitaitoaan. Tähän vaikuttaa työn toimiala ja tehtävien sisältö. Esimerkkinä palomiesten työtehtävät, joihin tavallisesti kuuluu vaaratilanteita, ja joissa työtehtäviä on kuitenkin jatkettava, kun riittävästä varo- toimista on huolehdittu.

Jos käsillä oleva vaara ylittää keskimääräisen vaaran normaaleissa olosuhteissa, on työstä pidättäytymisoikeus olemassa. Tämä on väliaikainen toimenpide. Normaalin työn tekemiseen on päädyttävä mahdollisimman nopeasti. Työnantajan huolehtimisvelvollisuus tulee esille, jotta työtä voidaan jatkaa vaaraa aiheuttamatta. Oikeus pidättäytyä työstä jatkuu niin kauan kuin työnantaja on poistanut vaaratekijän. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työstä pidättäytymisestä, jotta työnantaja voi ryhtyä toimenpiteisiin. Myös työsuojeluvaltuutettua tulee informoida. Työntekoa ei voi lopettaa kokonaan vaan ainoastaan vaaran aiheuttavan työsuorituksen osalta. Työntekijää ei voida asettaa vahingonkorvausvelvolliseksi, jos hän on vilpittömässä mielessä ja perustellusti käyttänyt oikeuttaan pidättäytyä työstä.¹⁰⁶

Jos katsotaan työstä pidättäytymistä kosteus- tai homevauriokohteissa, Kauhasen mukaan tämä saattaisi tulla kysymykseen tilanteessa, jossa työntekijä ei selvästikään kykene työskentelemään kyseisissä tiloissa, vaikka työnantaja niin vaatii, esimerkiksi työntekijä saa voimakkaan allergisen reaktion työtiloissa.¹⁰⁷

Työntekijän asemaa voidaan katsoa alisteisena työnantajaan nähden. Jos työntekijän ko- kee työolosuhteiden olevan heikot, hän esimerkiksi saa oireita työtilastaan, työntekijällä ei juurikaan ole mahdollisuutta työympäristön olosuhteiden parantamiseen. Jos työntekijä ilmoittaa velvollisuutensa puitteissakin työnantajalle epäilevänsä kosteus- tai homevaurio-ongelmaa työympäristössä, ja työnantaja suhtautuu asiaan välinpitämättömästi, hänen keinoinsa parantaa olosuhteita ovat hyvin pienet. Yhden työntekijän oireilu ei vielä

¹⁰⁶ Siiki, 2010, s. 81–81; Hietala, Hurmalainen & Kaivanto, 2019, s. 59.

¹⁰⁷ Kauhanen, 2004, s.21.

välttämättä saa työnantajaa toimimaan, joten usein työntekijälle ei jää muuta vaihtoehtoa kuin vaihtaa työpaikkaa.

3.2.1 Työntekijän huolehtimisvelvoite

Kuten työnantajalla, on myös työntekijällä laissa määritetty työturvallisuutta koskeva huolehtimisvelvoite. Tämän mukaan työntekijän on huolehdittava niin omasta kuin muiden työntekijöidenturvallisuudesta ja terveydestä niillä keinoin, mitä hänellä on käytettävissä. Työntekijän huolehtimisvelvoite ei vaikuta alentavasti työnantajan huolehtimisvelvoitteeseen. Se ei siis poista eikä rajoita työnantajan velvollisuuksia työn ja työympäristön työturvallisuudesta. Työntekijän on huolehdittava omassa työssään sekä omasta että muiden turvallisuudesta oman ammattitaitonsa puitteissa ja laajuudessa. Tähän vaikuttaa myös työntekijän työkokemus sekä työnantajalta saadut ohjeet, koulutus ja opetus. Kokeneella työntekijällä ja pitkään työtä tehneellä on edellytykset tietää työn teon olosuhteet ja vaaratekijät paremmin kuin kokemattomalla. Osaamisen mittapuuna voidaankin pitää työntekijän ammattitaitoa ja osaamista sekä työn luonnetta. Työntekijän huolehtimisvelvoite korostuu silloin, kun työtä tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa. Tällöin työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa työturvallisuuteen ovat rajalliset. Vastaava tilanne voi olla esimerkiksi yö- ja viikonloppuvuoroissa.¹⁰⁸

Työntekijän keinot huolehtia työturvallisuudesta on kiinteästi sidottuna hänen omaan työhönsä. Yleisten olosuhteiden turvallisuudesta huolehtimisesta ei voida työntekijältä edellyttää. Ammattitaitonsa mukaisesti toimiva työntekijä täyttää huolehtimisvelvoitteen, kun hän noudattaa normaalia huolellisuutta ja varovaisuutta työssään. Työntekijän huolehtimisvelvoitteella on myös merkitystä arvioitaessa työnantajan vastuun toteutumista.¹⁰⁹ Kosteus- ja homevauriutilanteissa työntekijän keinot ennaltaehkäisevästi ovat heikot, kuten on työnantajallakin. Kosteusvaurio tapahtuu usein ennalta arvaamatta,

¹⁰⁸ Siiki, 2010, s. 75; Kuikko, 2006, s. 73.

¹⁰⁹ Siiki, 2010, s. 75.

esimerkiksi putkirikko. Työntekijän täytyy tehdä työnsä huolellisesti, jotta hänen toimintansa ei aiheuta kosteusvaurioita. Tämä ei ole kovin tavallista esimerkiksi toimistotyössä.

Kuten aikaisemmin on todettu työntekijän huolehtimisvelvollisuus ei kavenna työnantajan velvollisuutta ennakoida, tarkkailla ja valvoa työn turvallisuutta. Korkeimman oikeuden päätös 105/2012 kuvaa hyvin tätä työnantajan antajan painavaa vastuuta.

KKO105/2012. Työnjohtajan katsottiin syyllistyneen työsuojelurikokseen ja vammantuottamukseen, kun hän oli laiminlyönyt valvoa, että sirkkelissä käytettiin jakoveistä. Sirkkelin käyttöohjeiden mukaan jakoveitsi oli tarpeellinen suojalaite. Vastuuta ei poistanut se, että jakoveistä käytettiin ensisijaisesti muunlaisten vahinkojen torjumiseksi tai että vahinko olisi ollut vältettävissä toista suojalaitetta käyttämällä.

Tapauksessa työntekijä käyttäessä sahaa hänen vasemman kätensä etusormi, keskisormi ja nimetön olivat osuneet tarkistussahan pyörivään terään, jolloin mainitut sormet olivat vaurioituneet niin pahoin, että ne oli pitänyt osittain amputoida. Käräjäoikeus oli hylännyt työnjohtajaa vastaan nostetut syytteet, ja hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden päätöstä. Korkein oikeus taas näki, että kysymyksessä oli siitä, edellyttivätkö työsuojelumääräykset jakoveitsen käyttöä kyseissä sahauksessa ja oliko työnjohtaja laiminlyönyt asianmukaisten työtapojen valvonnan ja näin syyllistynyt työturvallisuusrikokseen ja vammantuottamukseen.

Työntekijän ja työnjohtajan kertomuksen mukaan jakoveitsen säännönmukaista käyttämistä ei työpaikalla edellytetty. Työntekijä oli käyttänyt sahaa onnettomuuden sattuessa tilanteessa, jossa jakoveistä ei olisi ollut tarvetta irrottaa. Hän oli siis käyttänyt laitetta vastoin koneen turvallisuusohjeita. Korkeimman oikeuden mukaan, työnantajan edustajan eli työnjohtajan olisi tullut valvoa ja ohjeistaa, että jakoveitsi poistetaan ainoastaan, kun se on välttämätöntä pistosahauksen kannalta.

KKO:n oikeus toteaa, että työturvallisuusrikos on niin sanottu vaarantamisrikos. Tässä rangaistusvastuu ei edellytä loukkaantumista tai terveyden tosiasiallista vaarantumista.

Tämän perusteella vastuuta ei voitu poistaa työnantajan esittämillä perusteilla, jotka olivat ne, että jakoveitsen tarkoitus ei ole käsien suojaaminen tai vahinko olisi voitu välttää turvalaitteen asianmukaisella käyttämisellä. Työnjohtaja oli työskennellyt yrityksessä usean vuoden ajan, joten hänen on täytynyt olla selvillä työtavoista, joita yhtiön hallissa noudatetaan. Hänen olisi tullut huolehtia turvallisista työtavoista ja valvoa suojalaitteiden käyttöä. Hän oli siis toimimattomuudellaan sallinut sahan huolimattoman ja työturvallisuusmääräysten vastaisen käytön ja täten työturvallisuusmääräysten vastaisen epäkohdan jatkumisen ja syntymisen. Voisiko tätä jotenkin verrata homealtistumiseen? Korkein oikeus toteaa, että vaarantamisrikos ei edellytä loukkaantumista tai terveyden tosiasiallista vaarantumista. Voisiko tämän perusteella nähdä, että kosteus- ja homevauriosta tulevat oireet olisivat jo viite mahdollisesta terveyden vaarantumisesta, vaikka tosiasiallista vaarantumista, sairastumista, ei vielä ole tapahtunut. Näin työnantajan tulisi jo ennakoida tulevaa vaaralle altistumista. Tai jos havaitaan kosteus- tai homevaurio, pitäisikö työnantajan pohtia vaihtoehtoja sijoittaa työntekijöitä pois vaaralle alttiudesta. Vaikka työsuojelun periaatteet edellyttävät ensiksi reagoimaan yleisin toimin terveydelle aiheutuvan vaaran torjumiseksi ja vasta tämän jälkeen yksittäiseen työntekijään kohdistuviin toimiin, niin mahdollistaisiko tämä työntekijän siirron oireiden perusteella muihin tiloihin.

3.3 Työnantajan velvollisuuksien rajat homealtistumisen yhteydessä

Seuraavassa käyn läpi korkeimman oikeuden ratkaisun sekä oikeuskanslerin päätöksen homealtistukseen liittyen. Tapaukset kuvaavat työnantajan huolehtimisvelvoitteen ja menettelytapojen rajoja. Vaikka työnantajan työsuojelun velvoitteet ovat laajat ja työtaturmissa katsotaan vastuun usein olevan työnantajalla, niin nämä tapaukset antavat kuvan kosteus- ja sisäilmaongelmista kärsivien työympäristöjen problematiikasta oikeudellisesta näkökulmasta. Vaikka on selvää, että työympäristössä on kosteus- ja homevaurioiden aiheuttamia ongelmia, kuitenkin oikeudellinen punninta työnantajan vastuista keskittyy muuhun.

3.3.1 Tarkkailu- ja ennakointivelvollisuuksien rajat, KKO 2016:99

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2016:99 arvioinnin kohteena on, oliko työnantajan työsuojeluelvoitteita laiminlyöty ja oliko työnantajan vahingonkorvausvastuulle perusteita.

KKO 2016 :99. Keskussairaalan synnytysosastolla kätilöinä työskennelleet A, B ja C olivat nostaneet työnantajaansa kuntayhtymää kohtaan vahingonkorvauskanteet, jotka perustuivat työnantajan TSL:n mukaiseen vastuuseen työturvallisuusvelvollisuuksien rikkomisesta. A:n, B:n ja C:n oli todettu kärsivän astmaattisista sairauksista, jotka mitä todennäköisimmin olivat peruja sairaalassa työskentelyn aikaisista sisäilman ongelmista ja joiden aiheuttamista kivusta ja särystä, pysyvistä viasta ja haitasta sekä työansion menetyksestä A, B ja C vaativat korvausta. Synnytysosastolla oli vuonna 2003 suoritettu katto- ja seinärakenteiden tutkimuksia, joissa oli löydetty viitteitä kosteus- ja homevaurioista. Kosteusvaurioiden epäiltiin kehittyneen jo vuosia aikaisemmin toistuneiden kattovuotojen yhteydessä. A oli työskennellyt synnytysosastolla vuosina 1977–2003, B vuosina 1983–2003 ja C vuosina 1993–2004.

Tapaus on edennyt alimpien oikeusasteiden kautta korkeimpaan oikeuteen. Tapauksessa korkein oikeus ottaa kantaa, minkä tasoista tarkkailua voidaan työnantajalta edellyttää ennaltaehkäisevän toiminnan periaatteet huomioon ottaen.

Ensimmäinen epäily työntekijän mahdollisesta työperäisestä oireilusta tuli työnantajan tietoon vuonna 2002 työterveyslääkäriltä. Aikaisemmin esiintyneitä oireita eivät kantajatkaan olleet osanneet yhdistää työperäisiksi. Vuonna 2003 synnytysosastolla oli ryhdytty oirekartoitukseen, sisäilmakyselyyn sekä kosteusteknisiin ja sisäilman laatuun liittyviin tutkimuksiin. Mikrobiarvolöytötutkimuksissa ei vuonna 2003, kuten ei myöskään vuonna 2005, ollut raja-arvoja ylittäviä löydöksiä, joskin silmillä havaittavista mahdollisista kosteusvaurioista muun muassa kattoikkunoiden ympäriltä oli löydettävissä.

Käräjäoikeus hylkäsi A:n, B:n ja C:n kanteet kaikilta osin. Käräjäoikeus katsoi työnantajan saavuttaneen riittävän luotettavan tiedon työntekijöiden sairastumisten työperäisyydestä vasta syyskuussa 2003, kun tutkimuselostus kosteusongelmista valmistui. Tutkimuksiin oli ryhdytty, kun työterveyslääkäri oli ilmoittanut yhden työntekijän oireista, jotka mahdollisesti olivat työperäisiä. Käräjäoikeuden mukaan kuntayhtymä oli toiminut

huolellisesti ja täyttänyt työnantajan velvollisuutensa, kun kuntayhtymä oli ryhtynyt tutkimusten lisäksi myös muihin toimenpiteisiin terveyshaittojen poistamiseksi ja kantajien työperäisen sairastumisen estämiseksi. Epävarmuus, joka 1990-luvulla oli yleisesti ollut läsnä hometalokeskusteluissa jopa asiantuntijoiden keskuudessa, tuotiin myös esille käräjäoikeuden päätöksessä. Käräjäoikeuden mielestä yleinen tietämys sisäilmaongelmiin liittyvästä oireilusta, tutkimusmenetelmien luotettavuudesta ja korjausmenetelmien tehokkuudesta oli ollut siinä määrin epävarmalla pohjalla, ettei kuntayhtymän voitu sen perusteella edellyttää ryhtyneen aikaisempiin ja ripeämpiin toimiin sisäilmaongelmien korjaamiseksi.

TTurvL:sta ilmenevä ennakoivan ajattelun -periaate vaikutti hovioikeuden ratkaisuun, ja tämä päätyi kumoamaan käräjäoikeuden tuomion. Hovioikeuden mukaan sillä hetkellä, yksittäisen työntekijän sairastumisen ajankohta ei ollut työnantajan vastuun kannalta merkityksellinen. Työpaikan terveyshaittojen aktiivinen selvittäminen on työnantajan velvollisuus ja näihin tulee varautua jo ennakolta. Hovioikeuden mukaan työnantajan olisi tullut viimeistään vuosien 1999–2000 aikana ryhtyä osastolla aktiivisiin ja ennakoiviin toimenpiteisiin sen sijaan, että toimiin oli ryhdytty vasta siinä vaiheessa, kun työntekijöiden oireilu oli tullut työnantajan tietoon ja edennyt niin pitkälle, että he olivat jääneet pois työstä.

Kun sairaalan eri osastoilla oli 1990-luvun loppupuolella tehty erinäisiä havaintoja ja esitetty epäilyjä kosteusvaurioista, ei kosteusvaurion aiheuttamaa terveyshaittaa tullut ko. osastonkaan kohdalla pitää työnantajan kannalta tuntemattomana, epätodennäköisenä tai ennalta-arvaamattomana olosuhteena. Täten hovioikeus totesi, että työnantaja ei ollut kyennyt osoittamaan toimineensa huolellisesti ja aktiivisesti. Hovioikeuden mukaan työnantajan laiminlyönnit terveyshaitan tutkimisessa, poistamisessa ja altistuksen lopettamisessa olivat syy-yhteydessä työntekijöiden sairastumisiin.

Työnantaja haki muutosta hovioikeuden ratkaisuun ja se myönnettiin korkeimmasta oikeudesta. Työntekijöiden oli katsottu sairastuneen työssä homealtistuksen vuoksi. Tämä oli alemmissa tuomioistuimissa katsottu ratkaistaessa toteen. Tämä loi olettamuksen, että työnantaja oli laiminlyönyt työsuojelvelvoitteensa. Korkein oikeus arvioikin erityisesti työnantajan vastanäyttöä siitä, oliko sisäilmaongelmien poistamiseksi ryhdytty riittäviin toimiin. Myös arvioitiin sitä, oliko sisäilman tilaa tarkkailtu ja mahdollisista ongelmista tehtyjä havaintoja selvitetty asianmukaisesti. Korkein oikeus toteaaakin, että riidatonta tapauksessa oli se, sisäilmaston terveellisyydestä huolehtiminen on työnantajan vastuulla.

Korkein oikeus toteaa, että kosteus- ja homevaurioiden kohdalla ei ollut kyse työnantajan velvollisuuksia mahdollisesti rajaavista ennalta-arvaamattomista olosuhteista. Korkein oikeus antoi ratkaisussaan painoarvon sekä yleiselle että kuntayhtymän terveystietämykselle kosteus- ja homevaurioihin liittyen. Tästä näkökulmasta korkein oikeus arvioi työnantajan menettelyjä ja toteuttamien toimenpiteiden riittävyyttä 1990-luvun loppuvuosista lähtien. Korkeimman oikeuden mukaan kuntayhtymä oli osoittanut, että osaston rakenteelliset puutteet ja kosteusvauriot olivat tulleet sen tietoon vasta vuonna 2003. Myöskään mainitut ongelmat eivät olleet olleet sen ennakoitavissa ennen ensimmäisen oire-epäilyn ilmaantumista.

Korkein oikeus päätyi asiaa arvioituaan kumoamaan hovioikeuden tuomion ja jättämään asian tältä osin käräjäoikeuden tuomion varaan. Perusteluissaan korkein oikeus toteaa, että työnantajalla on ollut tiedossa muiden osastojen vastaavat ongelmat sekä ko. osaston kattovuoto-ongelmat. Nämä tiedossa olevat asiat ovat korostaneet työnantajan tarkkailuvelvollisuutta. Korkein oikeus näki riittäväksi tarkkailuvelvollisuuden täyttymiseksi aistinvaraiset havainnot. Osastolla ei ollut ennen työntekijöiden sairastumista, eikä myöskään sen jälkeen, näkö- tai hajuhavaintoja homeesta. Myöskään työntekijöiden oireilua ei ollut tullut ilmi työpaikkaselvitysten tai terveystarkastusten yhteydessä eikä myöskään havaintoja märistä rakenteista tai homekasvustoista saneerausten tai remonttien yhteydessä.

Jotta kosteus- ja homevaurioita voidaan havaita rakenteissa, tarvitaan useimmiten asiantuntija- apua ja järeämpi keinoja kuin aistinvaraisuus. Koska työnantajan tietoon ei ennen vuotta 2002 tullut epäilyjä kosteusvaurioista, ei myöskään ollut syytä tutkia osastoa asiantuntija-avun kanssa. Kun epäilyjä ilmeni vuonna 2002, oli ryhdytty nopeasti ulkopuolisen asiantuntijan toteuttamiin tutkimuksiin. Korkeimman oikeuden näkemyksen mukaan ei voitu edellä esitetyt seikat huomioon ottaen nähdä, että työnantaja olisi huolimattomuudesta laiminlyöneen sille kuuluvia tarkkailu- ja ennakoitivelvollisuuksia.

Ala-Mikkula toteaa artikkelissaan arvioidessaan korkeimman oikeuden ratkaisua perustelluksi. Hän toteaa työnantajan ja taloudellisen toiminnan edellytysten näkökulmasta ratkaisun olleen onnistunut. Ratkaisu luo oikeusohjeen, jonka nojalla työnantajien ei voida edellyttää varmuuden vuoksi tekemään summittaisia toimenpiteitä velvollisuuksiensa täyttämiseksi ja toimiakseen huolellisesti. Kuten tämän tutkielman aiemmassa osassakin jo todetaan, myös Ala-Mikkula kiinnittää huomion siihen, että tänä päivänä ei ole haitallisten sisäilman pitoisuuksien mittaaminen jatkuvasti mahdollista eikä ole siihen säädettyjä raja-arvoja.¹¹⁰

Tapaus osoittaa työnantajan ennakkoinnin ja tarkkailuvelvoitteen rajoja, kuinka pitkälle työnantajan huolehtimisvelvoitteen voidaan olettaa ulottuvan. Vaikka työnantajan huolehtimisvelvoite on laaja niin kuitenkin ei voida olettaa, että työnantaja on perillä kaikesta, mitä työympäristössä tapahtuu. Vaikka laki vastuuttaa työnantajaa jatkuvaan työympäristön tarkkailuun niin myös työyhteisöllä on velvollisuuksia tarkkailla työympäristöä ja tuoda asioita työnantajan tietoon.

3.3.2 Menettelytapojen punninta, OKV/1588/1/2013

Oikeuskanslerin päätöksessä OKV/1588/1/2013 käsitellään Lahden kaupungin menettelyä koskien Launeen koulun sisäilmaongelmaa. Kantelija moittii kaupunkia siitä,

¹¹⁰ Ala-Mikkula, 2016.

että tämä ei ole ryhtynyt riittäviin toimiin koulun sisäilmaongelmien ratkaisemiseksi. Kantelun mukaan jopa 20 opettajaa on joutunut jättämään työnsä sisäilman liittyvien terveysongelmien vuoksi viiden vuoden sisällä. Oikeuskansleri viittaa päätöksessään muun muassa perustuslain pykäliin 7, 16, 19, 20, 21 ja 22, oikeuskansleria koskeviin säännöksiin, perusopetusta koskeviin säännöksiin, terveydensuojelulain pykäliin 1, 2, 6, 7, 26 ja 27 sekä aiemmin tutkimuksessa käsiteltyihin Tturl:n pykäliin 8 työnantajan huolehtimisvelvoitteesta, pykälään 10 työnantajan velvollisuudesta selvittää ja tunnistaa haitta- ja vaaratekijät sekä pykäliin 32, 33 ja 40. Näiden lisäksi hän viittaa hallintolakiin (434/2003), kuntalakiin (410/2015), nuorisolakiin (1285/2016) ja julkisuuslainsäädäntöön. Tämä kuvaa hyvin julkisen työympäristön sisäilman aiheuttamaa problematiikkaa. Kyse ei ole vain yhden tekijän tai näkökulman selvittämisestä vaan asia vaikuttaa moneen.

OKV/1588/1/2013. Lahden kaupungin selvityksestä tulee ilmi, että koulun sisäilmaongelmat ovat tulleet ilmi viimeistään vuosina 2007-2008, koska koulussa tehtiin ensimmäiset sisäilmasta johtuneet korjaukset rakennukseen. Tämän jälkeen rakennuksessa ilmeni korsteusvaurioita nämä korjaukset tehtiin vuosina 2010-2012. Koululla on toiminut sisäilmatyöryhmä vuodesta 2010 alkaen ja sisäilmaoirekyselyitä on tehty useita. Selvityksen mukaan koulun sisäilmaongelmat ovat olleet esillä säännöllisesti kaupungin kokouksissa. Vuonna 2013 toteutettiin väestötiloihin siirtyminen osittain. Kantelijan kommentti kaupungin vastineeseen sisältää mielipiteen siitä, että toimiin olisi pitänyt ryhtyä jo aiemmin. Ainoastaan sisäilmasta pahiten oireilevat on siirretty muihin tiloihin. Oikeuskansleri näkee asiassa olevan kiistatonta, että koulun sisäilmaongelma on ollut kaupungin tiedossa jo useiden vuosien ajan. Koululle on tehty aluehallintoviraston toimesta useita tarkastuksia ja näistä on selvinnyt korjaustöistä huolimatta sisäilmaongelmia, ja maininta, että kaupunki on ryhtynyt toimiin edellytillä tavalla. Kuitenkin sivistyslautakunnan pöytäkirjasta vuonna 2012 selviää sisäilmaoireilevia olevan jopa yli puolet kyseleen vastanneista ja kolmesta työntekijästä on tullut lääkärin tekemä ilmoitus ammattitaudista tai työstä johtuneesta sairaalloisesta tilasta. Näiden syyksi on merkitty kosteusvauriomikrobit. Koulu asetettiin käyttökieltoon. Oikeuskansleri toteaa tähän, että jälkikäteen arvioiden prosessia voidaan pitää tarpeettoman hitaana ottaen huomioon sen, että viranomaisen velvollisuus on ollut huolehtia sekä työntekijöiden että oppilaiden oikeudesta turvalliseen työskentely-ympäristöön.

Oikeuskansleri katsoo tämän perusteella, että Lahden kaupungin velvollisuus poistaa oppilaiden ja työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuvat vaaratekijät ei ole

toteutunut riittävällä tavalla¹¹¹. Hän korostaa, että terveyshaitta ei ole vain jo todettu sairaus, vaan myös sellainen tekijä tai olosuhde, joka voi vähentää ympäristön terveellisyyttä¹¹². Oikeuskansleri kertoo saaneensa vaikutelman, että sisäilmaongelmaa on lähdetty ratkaisemaan aktiivisesti työterveyden kautta ja työsuojelun näkökulmasta. Hän kuitenkin korostaa, että tässä tapauksessa on kuitenkin jossain määrin jäänyt ottamatta huomioon oppilaiden näkökulma asiaan ja kokemus sisäilmasta.

Oikeuskanslerin päätöksessä kiinnittää huomion kohta, jossa on toimenpiteet kantelun johdosta. Kaupunki saa toiminnasta huomautuksen julkisuuslain vastaisesta toiminnasta, kiinnittää kaupungin huomion julkisuuslain asetetuista velvoitteista sekä perustuslain mukaisesta velvollisuudesta antaa oikeuskanslerille hänen tarvitsemansa tiedot kanteluasian ratkaisemiseksi ja saattaa tietoon 3. ja 4. kohdassa esittämänsä käsitykset asiassa otettavaksi huomioon. Kohta kolme käsitteli koulun sisäilmaongelmaa. Tästä asiasta ei kaupunki saanut huomautusta, eikä asiaan kiinnitetty huomiota, ainoastaan oikeuskanslerin käsitys annettiin tiedoksi. Määritteleekö tämä työnantajan huolellisuus- tai ennakointivelvoitteen rajoja? Vaikka oikeuskansleri toteaa työnantajan toimien olleen riittämättömiä työntekijöiden terveydelle haitallisten vaaratekijöiden poistamiseksi, kuitenkin tästä ei työnantaja saanut huomautusta, eikä asiaan kiinnitetty huomiota. Merkitseekö tämä sitä, että työympäristön turvallisuudella ei ole niin suurta painoarvoa kuin menettelytapojen oikeudellisuuden arvioinnilla.

¹¹¹ ks. TTurvL 8 §:n 3 momentin toisen kohdan mukaan vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla.

¹¹² ks. Terveydensuojelulaki 1 § 2 momentin mukaan terveyshaitalla tarkoitetaan ihmisessä todettavaa sairautta, muuta terveyden häiriötä tai sellaisen tekijän tai olosuhteen esiintymistä, joka voi vähentää väestön tai yksilön elinympäristön terveellisyyttä.

4 Korvausvelvoite homealtistuksen yhteydessä

TTurVL:n lähtökohtana on riskien tunnistaminen ja terveyshaittojen ennaltaehkäisy. Edellisessä luvussa käsittelemme työnantajan velvollisuuksia ja huolehtimisvelvoitteen ulottuvuuksia. Kävin myös läpi työn ja työympäristön turvallisuutta työntekijän vastuiden kautta ja lopulta päädyin tarkastelemaan työnantajan velvollisuuksien rajoja oikeuskäytäntöjen avulla. Tässä neljännessä pääluvussa tutkin työntekijän oikeutta korvaukseen ammattitautien yhteydessä, johon homealtistumiset kuuluvat. Tutkin myös vahingonkorvauslain (412/1974) kautta vahingonkorvausoikeuden periaatteita, onko tämän kautta työnantajalla korvausvelvoitteita homealtistumisen yhteydessä. Tutkin työnantajan lakisääteistä tapaturmavakuutusta, josta todetut ammattitaudit yleensä korvataan. Tämän jälkeen käyn läpi homealtistumisproblematiikan kautta sitä, mikä on ammattitauti ja miten se määritellään ja todennetaan. Tämä tuo tutkimuksen lopulta pohdintaan, mikä on työntekijän mahdollisuus korvaukseen ammattitaudin, tässä tutkimuksessa homealtistumisen yhteydessä sekä voiko korvauksen saada muuten kuin ammattitautiluokituksen kautta.

Jos työnantajan korvausvelvollisuutta lähdetään katsomaan vahingonkorvausoikeuden kannalta, niin lähtökohtana on peruseriaate ”vahingon kärsinyt kärsii vahinkonsa itse”. Vahingonkorvauksen saamiseen tulee olla olemassa oikeusjärjestyksessä hyväksytty peruste.¹¹³ Vahingonkorvauslaki määrittää sen, että vahinko tulee korvattavaksi, jos vahinko on aiheutettu tahallisesti tai tuottamuksellisesti. Vahingonkorvauslaki ei koske sopimukseen perustuvaa korvausvastuuta. Vakuutus on tällainen sopimukseen perustuva korvausjärjestelmä, jolla suojaudutaan vahinkoja vastaan. Vakuutusehtojen täyttyessä korvaus maksetaan vakuutuksesta muun vahingonkorvauksen sijasta. Tällainen on esimerkiksi työnantajan lakisääteinen tapaturmavakuutus, josta tarkemmin alempana.

¹¹³ Aarnilehto, 2007, s. 13; Ståhlberg & Karhu, 2020, s. 383.

Vahingonkorvausoikeudessa vahingot luokitellaan kolmeen osaan: henkilö-, esine- ja varallisuusvahinkoihin. Jaottelulla on merkitystä eri korvausmuotojen osalta, sillä jotkut vahinkoluokitukset jäävät korvausjärjestelmässä korvattavuuden ulkopuolelle. Henkilövahinko kohdistuu ihmisen terveyden- tai mielentilaan.¹¹⁴ Tämä määrittely merkitsee homealstumisessa sitä, että henkilövahinko on lääketieteellisesti todettavissa oleva sairaus tai vamma. Siis sairastuminen ammattitautiin on henkilövahinko. Kuitenkin vahingosta johtuvaa pelkkää kärsimystä, ei pidetä henkilövahinkona, vaikka kärsimykset onkin huomioitu 2000-luvun vahingonkorvauslain muutoksissa. Perinteisesti nämä kuitenkin käsitellään henkilövahinkoihin liittyvinä, ei omissa luokituksissa.¹¹⁵ Kärsimyksenä pidetään negatiivista tunnetilan muutosta henkilöllä, esimerkiksi suru, pelko tai nöyryytys. Ihminen voi kokea kärsimystä, vaikka tämä ei olisikaan henkilövahingon määritelmän mukainen tila. Tähän ei tarvita lääketieteellisesti todettavaa muutosta kuten sairautta. Kärsimykseen liittyvät tilanteet luetaan erikseen.¹¹⁶ Voisiko kosteus- ja homeoireilussa työskentelevän oireilu luokitella kärsimykseksi ja sitä kautta korvattavaksi?

Työtapaturma- ja ammattitautilaki on ollut voimassa 1.1.2016 alkaen. Laki koskee vahinkotapahtumia, jotka ovat tapahtuneet tämän päivämäärän jälkeen. Tätä ennen sattuneisiin työtapaturmiin ja ammattitauteihin sovelletaan sattumis- tai ilmenemisajankohtana voimassa ollutta lakia. Lakia siis sovelletaan työtapaturmien ja ammattitautien korvaus- ja vakuutusasioissa. Tämä kuuluu vakuutusosoikeuden piiriin.

4.1 Lakisääteinen tapaturmavakuutus

Työtapaturma- ja ammattitautilaki velvoittaa työnantajaa ottamaan työntekijöilleen vakuutuksen työtapaturmien ja ammattitautien varalle. Laki siis velvoittaa työnantajaa ottamaan vakuutuksen, jonka tarkoitus on korvauksen maksaminen työtapaturmasta ja

¹¹⁴ Ståhlberg & Karhu, 2020, s. 334.

¹¹⁵ Ståhlberg & Karhu, 2020, 334–336.

¹¹⁶ Ståhlberg & Karhu, 2020, s. 350.

ammattitaudista työntekijälle. Jos asiaa katsoo kansainvälisesti, tämä suomalainen vakuutusjärjestelmän malli on harvinainen. Muualla maailmassa työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen toimeenpanoa ei hoideta yksityisissä vakuutusyhtiöissä¹¹⁷.

Laissa säädettyjen korvausten maksaminen työtaturmien ja ammattitautien kohdalla on työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen tarkoitus. Näiden tarkoitus on turvata työntekijän toimeentulo työkyvyttömyyden varalta. Työtaturma- ja ammattitautivakuutus lasketaan osaksi työntekijän ansioihin perustuvaa toimeentuloturva ja on siten yksi Suomen sosiaaliturvaan kuuluvista sosiaalivakuutuksista. Etuuskien taso työtaturma- ja ammattitautivakuutuksessa on huomattavasti korkeampi kuin muissa sosiaalivakuutuksissa. Tämä poikkeaa muista toimeentuloturvan muodoista siinä, että lähtökohtana on täyden ansionmenetyksen korvaaminen.¹¹⁸ Jos työntekijä on työtaturman tai ammattitaudin takia menettänyt työkykensä, vakuutus korvaa hänelle hyvän toimeentulon. Kun kysymys on korvausasiasta, usein joudutaankin pohtimaan ja selvittämään, johtuuko työkyvyn aleneminen työtaturmasta tai ammattitaudista, vai työstä riippumattomasta sairaudesta. Jälkimmäinen kuuluu taas sairausvakuutuksen tai työeläkevakuutuksen piiriin.

Työnantajan ottama vakuutus pohjautuu työtaturma- ja ammattitautilakiin sekä vakuutusasioiden että korvausten osalta. Tämä tarkoittaa sitä, että vakuutuksen sisällöstä tai korvauksista ei voida sopia vakuutusyhtiön ja työnantajan tai työntekijän välillä eikä työnantajan ja työntekijän välillä. Oikeus korvaukseen perustuu työsuhteeseen. Työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen lakisääteisyys korostuu myös siinä, että sillä on oma kolmiasteinen muutoksenhakujärjestelmä (Kuvio 2): tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta, vakuutusosoikeus ja valituslupaa voi hakea korkeimmalta oikeudelta, kun kyse on oikeudesta korvaukseen. Muutoksenhaku on tehty työntekijälle yksinkertaiseksi.

¹¹⁷ Salo, 2020, s. 15–16.

¹¹⁸ Salo, 2020, s. 15–17.

Muutoksenhaku on maksutonta ja on mahdollista ilman lakimiehen apua. Muutoksenhakulautakunnan on viran puolesta huolehdittava, että kaikki selvitykset asian ratkaisemiseksi on käytössä. Tätä kutsutaan virallisperiaatteeksi.¹¹⁹



Kuvio 2. Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen erillinen muutoksenhakujärjestelmä.

Rajanvetoa muihin vakuutus- ja sosiaaliturvan muotoihin, lähinnä sairausvakuutukseen nähden, on tehty siten, että työtapaturma- ja ammattitautivakuutus on niin sanottu ensisijainen vakuutus. Tämä tarkoittaa sitä, että ensin selvitetään, onko kyseessä työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan korvattava työtapaturma tai ammattitauti. Jos tämä ei ole kyseessä, korvaajana on sairausvakuutus eli Kela.¹²⁰ Ensisijaisuudesta voidaan käyttää esimerkkiä tilanteesta, jossa työntekijä matkaa asunnoltaan työpaikalle ja joutuu liikennevahinkoon. Tapahtuma on yhtä aikaa työtapaturma ja liikennevahinko. Vahinko korvataan ensisijaisesti työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksesta, ja tämän jälkeen selvitetään liikennevakuutuksen korvaukset.

Työtapaturma- ja ammattitauti vakuutusta hoitaa se yksityinen vakuutusyhtiö, josta työnantaja on vakuutuksen ottanut. Huomioitavaa on, että valtiolla ei ole vakuuttamisvelvoitetta. Valtion korvaukset maksaa Valtionkonttori. Pienyritysten vahinkotapahtumat ja laiminlyönnit korvaa tapaturmavakuutuskeskus. Vaikka työtapaturma- ja ammattitautivakuutus otetaan yksityiseltä vakuutusyhtiöltä, vakuutuslaitoksen toiminta rinnastuu viranomaistoimintaan, kun käsitellään työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen

¹¹⁹ Salo, 2020, s. 16.

¹²⁰ Salo, 2020, s.17.

piiriin kuuluvaa asiaa. Käsittelyyn sovelletaan täten muun muassa myös hallintolain säännöksiä.¹²¹ Tämä siis tarkoittaa, että yksityisten vakuutusyhtiöiden hoitamat työtapa- turma- ja ammattitautivakuutusten toimeenpanotehtävät ovat julkisia hallintotehtäviä. Täten näitä määrittävät hallintolain säännökset hyvästä hallinnosta, virkavastuu ja viran- omaisvalvonta.

Työsuhteen käsite määrittää työntekijän oikeuden työtapaturma- ja ammattitautilain mukaiseen korvaukseen. Itse työtapaturma- ja ammattitautilaissa ei ole määritelty työ- suhteen tunnusmerkkejä. Tämä määritellään muun lainsäädännön kautta, kuten työso- pimuslain, joka määrittelee selkeästi työsuhteen tunnusmerkit¹²². Koska kyseessä on la- kisääteinen vakuutus, voidaan katsoa työnantajalla olevan vakuuttamisvelvollisuus. Jos työnantaja, joka on vakuuttamisvelvollinen, laiminlyö vakuutuksen ottamisen, on työn- tekijällä silti oikeus korvaukseen työtapaturmasta. Työntekijän korvaus ei siis ole riippu- vainen työnantajan vakuuttamisvelvollisuuden täyttämisestä. Korvauksen maksaa lai- minlyöntitapauksessa Tapaturmavakuutuslaitosten liitto. Valtion lisäksi niin sanotuilla pientyönantajilla ei ole vakuuttamisvelvollisuutta.¹²³

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksessa on kiinnitettävä huomiota sen erityispiir- teeseen. Vaikka vakuutuksen ottaminen on työnantajan velvollisuus, korvausasiassa pää- sääntöisesti osapuolina ovat vahingoittunut ja vakuutuslaitos. Tutkimuksen kannalta on syytä huomioida, että homealtistumisen yhteydessä ammattitautiin sairastumisen va- hingonkorvauksia käsitellään työntekijän ja vakuutusyhtiön välillä, ei työntekijän ja työn- antajan. Työnantajan vastuu työympäristön ja sisäilman terveellisyydestä ja tähän poh- jautuva vahingonkorvaus perustuu työnantajan velvoitteiden laiminlyöntiin TTurvL:n pe- rusteella. Homealtistumisen aiheuttaman ammattitaudin korvaaminen perustuu taas työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädettyyn työtapaturma- ja ammattitautivakuu- tukseen.

¹²¹ Salo, 2020, s. 17–20.

¹²² kts. TSL 55/2001. Työsopimuslaista löytyy muun muassa neljä perustunnusmerkkiä työsuhteelle: sopi- mus, työn tekeminen toiselle, vastikkeellisuus sekä työnantajan johto- ja valvontaoikeus.

¹²³ Salo, 2020, s.20.

4.2 Ammattitauti

Työtapaturma- ja ammattitautilakiin on yhdistetty kolme kumottua lakia: tapaturmavaikutuslaki, ammattitautilaki ja niin sanottu kuntoutuslaki¹²⁴. Koska altistumiset biologisille tekijöille tutkitaan mahdollisina ammattitauteina, käytän jäljempänä termiä ammattitautilaki tarkoittaessani kyseistä lakia.

Työtapaturmat tapahtuvat äkillisesti ja ovat lyhytkestoisia tapahtumia. Työpaikoilla ja työstä aiheutuu myös sellaisia terveydellisiä haittoja, jotka syntyvät vähitellen. Sairaus, joka johtuu siitä, että työntekijä altistuu haitalliselle ulkoiselle tekijälle toistuvasti pitkän ajan kuluessa, voidaan luokitella ammattitaudiksi. Nämä voivat syntyä usean vuoden altistumisen vuoksi tai vasta usean vuoden kuluttua altistumisesta.¹²⁵ Korostettava on, että korvattaviksi ammattitaudeiksi ei luokitella kaikkia työperäisiä sairauksia.

Ammattitautilaissa säädetään edellytyksistä, jolloin sairaus korvataan ammattitautina. Ammattitautilain 26 §:ssä ammattitaudilla tarkoitetaan sairautta, joka työssä on todennäköisesti pääasiallisesti aiheutunut fysikaalisista, kemiallisista tai biologisista tekijöistä. Lisäksi altistumisen on pitänyt tapahtua työssä, työntekopaikan alueella tai työtekopaikan ulkopuolella koulutustilaisuudessa. Jos työtä ei ole tehty edellä mainituissa paikoissa vaan esimerkiksi kotona, korvaamisen edellytyksenä on, että altistus johtuu työtehtävistä¹²⁶. Tällöin tämä ei siten päde homealtistumisen yhteydessä.

Ammattitautilakia täydentää ammattitautiasetus (769/2015), jossa on luettelo tavallisista ammattitaudeista ja niitä aiheuttavista altisteista ja olosuhteista. Biologisia tekijöitä ovat muun muassa bakteerit ja homeiden vapauttamat itiöt ja virukset. Muukin sairaus voidaan korvata ammattitautina, jos se todennäköisesti johtuu työstä. Luettelo ei siten ole rajoittava. Luetteloa päivitetään työlääkätieteen kehityksen mukana.¹²⁷ Biologisten

¹²⁴ Mertanen, 2015, s. 137.

¹²⁵ Salo, 2015, s. 69.

¹²⁶ Salo, 2015, s. 69; Mänttari & Nyssölä, 2016, s. 118; Kukkonen & Karmavalo, 2014, s. 64.

¹²⁷ HE 277/2014, s.22–24.

tekijöiden aiheuttamina tyypillisinä sairauden muotoina mainitaan homepölykeuhkosairaus, homeiden aiheuttama astma ja nuha, ilmankostuttajakuume ja orgaanisen pölyn aiheuttama oireyhtymä (ODTS).

Kosteushomevaurioiden aiheuttamat sairaudet korvataan, jos ammattitaudin korvaamisen edellytykset täyttyvät. Huomion arvoista on, että kosteusvauriohomeille altistumisesta johtuva oireilu ei kuulu korvauksen piiriin. Ainoastaan näistä johtuva sairastuminen.

KKO: 2000:118. Tapauksessa työntekijä oli työskennellyt rakennuksessa, jossa oli todettu pitkäaikainen kosteusvaurio ja homeongelma. Työntekijällä oli esiintynyt usean vuoden ajan flunssaoireita, väsymystä, limaisuutta sekä hengenahdistusta ja hikoilua. Loma-aikoina oireet olivat heikentyneet. Lääketieteellisissä tutkimuksissa hän oli saanut diagnooseina ylähengitysteiden homeoireet ja allerginen nuha. Tehdyt ns. Prick-testit olivat negatiiviset ja sekä keuhko että poskionteloiden röntgenkuvat olivat normaalit. Hänellä ei testeissä ollut todettu kosteushomevaurioiden aiheuttamaa ammattiastmaa eikä homepölykeuhkoa. Työntekijä vaati korvausta ammattitaudista.

Tapauksen kuvauksesta jo käy ilmi, lääketieteellisissä tutkimuksissa hänellä ei todettu ammattitautia vaan diagnoosina muun muassa homeoireet. Kuten aikaisemmin on todettu työtapaturma- ja ammattitautilain 26 §:ssä ammattitaudilla tarkoitetaan sairautta, joka on todennäköisesti pääasiallisesti aiheutunut työntekijälle altistumisesta fyysikaaliselle, kemialliselle tai biologiselle tekijälle, tässä tapauksessa kosteusvauriohomeille. Sairauden toteaminen ammattitaudiksi edellyttää lain mukaan lääketieteellistä tutkimusta, joita hänelle on tehty.

Työntekijä haki tapaturmalautakunnalta muutosta vakuutusyhtiön päätökseen. Lautakunta katsoi selvityksen perusteella toteen, että työntekijä oli altistunut homeille ja hänellä oli ollut näistä oireita. Kuitenkaan hänellä ei todennäköisesti pääasiallisesti tästä ollut aiheutunut homeiden aiheuttamaa ja täten korvattavaa ammattitautia. Työntekijä haki muutosta asiaan vakuutusosoikeudesta, mutta tämä ei muuttanut tapaturmalautakunnan päätöstä.

Työntekijälle myönnettiin valituslupa korkeimpaan oikeuteen. Työntekijän vaatimus oli edelleen homealtistuksesta aiheutuneiden sairauksien korvaaminen ammattitautina. Korkeimman oikeuden ratkaisussa käydään tarkasti läpi työolosuhteet, jossa työntekijä oli työskennellyt.

Rakennuksen terveystarkastuksessa on todettu, että sadevettä oli päässyt usein kellaritiloihin. Rakennuksen ilmasto oli puutteellinen ja osaksi epäkunnossa. Kellarikerroksen ilma oli tunkkaista, siellä oli hajuhaittoja ja homekasvupesäkkeitä. Vuoden päästä tästä on rakennusteknisessä kosteusvauriotarkastuksessa todettu kosteusvaurioita eniten rakennuksen kellaritiloissa. Tarkastuksen mukaan ilmanvaihto tuli korjata ja erityisesti kellarin ilman pääsy muihin tiloihin tuli estää. Kummassakin tutkimuksessa oli tehty huoneilman hometutkimus. Sieni-itiöpitoisuudet ovat olleet normaalilla tasolla. Jälkimmäisessä tarkastuksessa ilman mikrobianalyyysien perusteella on todettu rakennuksen sienisuvusto tavallista runsaammaksi sekä on löytynyt sienisukuja, jotka osoittavat kosteus- ja homevaurioista.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa on myös laaja lääketieteellinen selvitys työntekijän tutkimuksista.

Keskussairaalan keuhkosairauksien osastolla lääkäri A toteaa työntekijän oireiden ja verestä löytyneiden homeiden vasta-aineiden perusteella, että työntekijä on saanut työssään allergisen nuhan homealtistuksesta, mutta ei varsinaista astmaa. Päädiagnoosina oli homepölyallergia. Työterveyshuollon erikoislääkäri B on katsonut työntekijän työkykyyn vaikuttaviksi sairauksiksi hengenahdistuksen ja työperäisen altistumisen homepölylle. Työterveyslaitoksen lääkäri C taas toteaa työntekijän tutkimusten perusteella, että hänellä ei ole todettu kosteusvauriohomeiden aiheuttamaa ammattiastmaa eikä keuhkorakkuloiden tulehdus-reaktiota. Lääkäri C toteaa työntekijällä olevan allerginen nuha. Lääkäri B antaa myöhemmin lausunnon, jossa hän toteaa työntekijän silmien ärtymisen ja vuotamisen, nenän tukkoisuuden, äänenkäheytyksen, hengenahdistuksen ja limaisuuden sopivan hyvin homeitiöiden aiheuttamiksi. Terveystieteiden oikeusturvakeskuksen lausunnossa, joka perustuu heidän kahden pysyvän keuhkosairausopin asiantuntijan lausuntoihin, että työntekijän ylähengitysteiden oireilu voitiin katsoa johtuneen siitä, että hän oli todennäköisesti altistunut kosteusvauriohomeelle työpaikalla. He kuitenkin toteavat, että ei ole objektiivista näyttöä siitä, mihin allergisen nuhan diagnoosi perustui.

Lainvalmisteluaineistossa todetaan kosteusvauriomikrobialtistukseen liittyvien sairauksien diagnosoimien olevan tavallista vaikeampaa, vaikka sen toteaminen ammattitaudiksi tapahtuu samalla tavalla kuin muidenkin sairauksien kohdalla. Sairaus voi ilmetä ainoastaan oireiluna työpaikalla, kuten tässä tapauksessakin, ilman

objektiivisesti mitattavia toimintakyvyn rajoituksia.¹²⁸ Tapauksen oikeudellisessa arvioissa korkein oikeus katsookin työntekijän altistuneen työssään homeille. Aikaisemmin käsitellyssä KKO 2016:99 tapauksessa voidaan myös nähdä työntekijöiden altistuneen homeelle työpaikalla. Tätä ei useinkaan kiistetä oikeuskäytännöissä eikä ylimpien laillisuusvalvojen ratkaisuissa, oikeudellinen pohdinta perustuu muihin kysymyksiin.

Korkeimman oikeuden mukaan kysymys on siitä, onko työntekijällä todettu sellainen sairaus, joka todennäköisesti pääasiallisesti johtuisi altistumisesta homeille töissä. Korkein oikeus katsoo, että asiassa ei ole esitetty riittävää näyttöä siitä, että työntekijän allergisen nuhan syynä olisi homeille altistuminen. Tämän vuoksi todetaan, että työntekijässä ei ole todettu sellaista sairautta, jota voitaisiin pitää todennäköisesti pääasiallisesti työstä johtuvana. Myöskään työntekijän hengenahdistusoireita ja muuta oireilua ei pidetä sellaisena sairautena, jota ammattitautilaissa ja -asetuksessa tarkoitetaan. Täten vakuutusosoikeuden lopputulosta ei muutettu.

4.3 Työnantajan korvausvastuu

Työnantajan korvausvelvollisuutta homealtistumisen yhteydessä voidaan katsoa vahingonkorvauslain mukaisen korvausvastuun näkökulmasta tai työtapaturma- ja ammattitautilain lakisääteisen tapaturmavakuutuksen näkökulmasta.

Vahingonkorvauslain mukainen korvausvastuu lähtee siitä, että on tapahtunut vahinko. Jos on peruste saada korvaus vahingon aiheuttajalta, sitä voidaan hakea, muuten vahingoista on kärsittävä. Tämä vahingonkorvausoikeuden näkökulma kuulosta epäinhimilliseltä vahingon kärsijän näkökulmasta katsoen homealtistumistilanteessa. Vahingon aiheuttaneen teon tai laiminlyönnin on oltava huolimattomuudesta johtuva, että korvausvelvoite täyttyy. Vahingonkorvauslain syy-yhteys -vaatimuksen mukaan, on näytettävä toteen, että vahingon on oltava vahingon aiheuttaneen teon tai laiminlyönnin seuraus.

¹²⁸ HE 277/2014, s. 24.

Laki myös edellyttää korvausvelvollisuuteen, jos teko on ollut tuottamuksellinen tai tahallisesti aiheutettu. Todistustaakka on vahingosta kärsineellä eli hänen on pystyttävä näyttämään toteen tuottamuksellisuus tapauksessa sekä teon tai laiminlyönnin ja vahingon välinen syy-yhteys.¹²⁹ Homealtistumisessa voidaan pohtia työnantajan laiminlyöntiä kosteusvaurion tutkimisessa ja korjausten tekemisessä sekä tarkkailussa.

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutusta käytetään niissä olosuhteissa, joissa työnantajalla on TTurVL:n mukainen työturvallisuusvelvoite ja siihen liittyvä korvausvastuu. Työnantaja vastaa TTurVL:n ja sen pohjalta annettujen säännösten noudattamisesta. Työturvallisuusmääräysten rikkomisesta saattaa seurata rangaistus ja mahdollisesti myös vahingonkorvaus. Määräysten rikkomisesta voidaan nostaa syyte silloin, kun laiminlyönti on johtanut vakavaan vammautumiseen. Vaikka vahinkoa ei ole sattunutkaan, pelkkä määräysten vastainen olotila riittää rangaistusvastuun syntymiseen.¹³⁰ Tämän voisi nähdä tapahtuvan homealtistuksen yhteydessä, jos työnantaja ei reagoi esimerkiksi epäiltyyn kosteusvaurion tutkimukseen. Yleensä työnantaja korjaa työturvallisuusongelmat oma-aloitteisesti.

Työturvallisuuden laiminlyönneistä voi aiheutua erilaisia oikeudellisia seurauksia. Työturvallisuusrikoksesta voidaan nostaa syyte. Jos syytettä ei nosteta, niin työntekijä voi panna vireille kanteen vahingonkorvauksesta. Kuten aikaisemmin käsitellyssä KKO 2016:99 tapauksessa työntekijät olivat nostaneet vahingonkorvauskanteen työnantajaa vastaan. Tämä tapaus osoittaa sen, että vahingonkorvausperuste on usein vaikea näyttää toteen. Kuten luvun alussa todettiin vahingonkorvausoikeuden pääsäännön olevan se, että vahingon kokija joutuu kärsimään vahingosta aiheutuneet haitat itse.

Useimmiten työturvallisuuden puutteet jäävät työsuojelutarkastuksissa annettujen kehotusten ja ohjeiden varaan.

¹²⁹ Saarnilehto, 2007, s. 23–25.

¹³⁰ Hietala, Hurmalainen & Kaivanto, 2019, s. 35.

EOAK 1178/2018 ratkaisussa käydään läpi Kotkan kaupungin menettelyjä koulujen sisäilmaongelmissa. Tapausta katsotaan kiinteistöissä työskentelevien henkilöiden työsuojelun kannalta sekä oppilaiden oikeudesta turvalliseen opiskeluympäristöön. Oikeusasiamies pohtii tapausta siitä näkökulmasta, että onko kiinteistöjen sisäilmaongelmista aiheutunut terveydellistä haittaa ja mikäli näin on ollut, ovatko työnantajan toimenpiteet olleet riittäviä terveyshaitan poistamiseksi tai rajoittamiseksi. Oikeusasiamies vetoaa lausunnossaan tehtyihin työsuojelutarkastuksiin ja näissä tehtyihin havaintoihin ja annettuihin velvoitteisiin sekä siihen, että näitä tullaan valvomaan uusilla työsuojelutarkastuksilla.

Kuten edellä on mainittu, työtapaturmien ja ammattitautien korvaaminen perustuu lakisääteiseen tapaturma- ja ammattitautivakuutukseen. Tämän perusteella korvataan suurin osa työperäisistä henkilövahingoista. Vakuutuksesta korvattavia ammattitauteja ovat lain mukaan sairaudet, jotka työssä on todennäköisesti pääsääntöisesti aiheutunut fyysikaalisista, kemiallisista tai biologisista tekijöistä. Ammattitautiasetuksen mukaan sairauden katsotaan olevan ammattitauti, kun biologinen tekijä esiintyy henkilössä siinä määrin, että sen altistava vaikutus riittää aikaansaamaan kyseessä olevan sairauden. Tyypillisiä tällaisia sairauksia asetuksen 3 §:n mukaan ovat homepölykeuhkosairaus, homeiden aiheuttama astma ja nuha sekä ilmankostuttajakuume.

4.3.1 Syy-yhteys vaatimus

Myös syy-yhteys vaatimusta tarkastellaan vahingonkorvauslain ja ammattitautilain näkökulmasta. Vahingonkorvauslain näkökulma määrittelee oikeudellista syy-yhteyttä tapahtuneeseen vahinkoon, ammattitautilaki lisäksi myös lääketieteellistä syy-yhteyden osoittamista korvausvelvollisuuden syntymiseen.

Ammattitautilaki antaa ohjeita työpaikoilla sairastuneiden sairauksien toteamiselle ja syy-yhteyden osoittamiselle. Tätä voi verrata esimerkiksi terveydensuojelulakiin, joka ei edellytä syy-yhteyksien osoittamista. Ammattitautilaissa määritellään syy-yhteys sairauden välille. Jos syy-yhteyttä ei ole, kyse ei ole ammattitaudista. Hallituksen esityksessä laiksi työtapaturma- ja ammattitautilaiksi (277/2014) ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi kuvataan, että korvausriidat, jotka liittyvät lääketieteellisen syy-yhteyden osoittamiseen,

ovat eri muutoksenhakuasteissa hyvin yleisiä. Esityksessä myös mainitaan lääketieteellisen syy-yhteyden välttämättömyys vamman tai sairauden korvattavuuden edellytyksenä¹³¹. Ammattitautilaki sisältää syy-yhteyttä määritteleviä erityissäännöksiä ammattitautien osalta. Näihin erityissäännöksiin sisältyy syy-yhteysharkinnassa huomioon otettavia lääketieteellisesti arvioitavia seikkoja.

Työtapaturma- ja ammattitautilain 16 §:n mukaan vahinkotapahtuman korvaamisen edellytyksenä on todennäköinen lääketieteellinen syy-yhteys vahinkotapahtuman ja vamman tai sairauden välillä. Syy-yhteyden arvioinnissa otetaan huomioon erityisesti lääketieteelliset löydökset ja havainnot. Oikeustapauksissa näyttääkin olevan iso rooli eri asiantuntijalääkäreiden lausunnoilla.

KKO: 2019:43 tapauksessa työntekijä oli vuonna 2006 työskennellyt viiden kuukauden ajan rakennuksessa, ja pian tämän jälkeen rakennus oli määrätty käyttökieltoon kosteusvauriolöydösten takia. Tämän jälkeen hänen toimipaikkanaan ollut parakkikontti asetettiin vuonna 2008 käyttökieltoon aistivaraisten homelöydösten perusteella. Vuonna 2013 työntekijällä oli diagnosoitu astma keuhkotautien poliklinikalla, ja lausunnon mukaan työntekijä oli todennäköisesti altistunut työpaikallaan olleille kosteusvauriomikrobeille. Lääkäri esitti pölyn aiheuttaman toksisen oireyhtymän, ODTS:n, hyväksymistä ammattitautina. Vakuutuslaitos onkin todennut ODTS-oireyhtymän olevan korvaukseen oikeuttava ammattitauti. Astman ja muiden oireiden ei sen sijaan katsottu oikeuttaneen ammattitautina korvaukseen. Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta hylkäsi työntekijän valituksen. Perustelujen mukaan todennäköistä lääketieteellistä syy-yhteyttä todetun astman ja työympäristön välillä ei ole voitu osoittaa.

Pääasiallisuuden vaatimus löytyy ammattitaudin määritelmästä korvattavuuden edellytyksenä työtapaturma- ja ammattitautilain 26 §:stä: *”Ammattitaudilla tarkoitetaan sairautta, joka on todennäköisesti pääasiallisesti aiheutunut työntekijälle altistumisesta...”*. Sairauden on siis tullut aiheutua todennäköisesti pääasiallisesti työstä. Lakia luettaessa saa olla tarkkana. Sanamuoto *todennäköisesti pääasiallisesti* on ristiriitainen, mutta käytäntö osoittaa tarkoituksen. Lain tarkoittamaksi ammattitaudiksi ei siis voida pitää sairautta sillä perusteella, että se on todennäköisesti aiheutunut työstä, vaan työn on todennäköisesti oltava sairauden pääasiallinen aiheuttaja. Ellei voida nähdä, että työ on

¹³¹ HE 277/2014, s. 22.

sairauden pääasiallinen aiheuttaja, korvaamiselle ei ole perusteita. Haasteelliseksi asian tekee, että tämän kriteerin täyttymiseen ei ole mitään mittaria. Jokainen tapaus on täten arvioitava erikseen. Tapauksessa todetaankin, että pelkästään mahdollinen syy-yhteys sairauden ja altistuksen välillä ei ole ollut riittävä. Asia eteni vakuutusosoikeuteen, joka ei muuttanut lautakunnan päätöstä.

Korkeimman oikeuden käsittelyssä määritellään kysymykseksi, ovatko työntekijän astma ja muut oireet korvaukseen oikeuttavia ammattitauteja. Vaikka astma sairautena löytyy ammattitautien listalta, jokainen tapaus käydään yksilökohtaisesti läpi. Asiaa puidaan pääosin lääketieteellisten selvitysten pohjalta. Pohjana ovat keuhkosairauksien ja allergologian erikoislääkäriin, Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin keuhkosairauksin vastuualuejohtajan ja työterveyslaitoksen ylilääkäreiden lausunnot. Kaikista lausunnoista käy ilmi, että kosteusvaurioastma ammattitautina perustuu siihen, että on selkeästi todettu, että työpaikalla on kosteusvaurio ja mikrobikasvuston yhteys työtiloihin. Toinen peruste on se, että on kliinisesti tehty diagnoosi sairaudesta. Kolmas kriteeri on se, että voidaan osoittaa syy-yhteys sairauden, tässä yhteydessä astman, ja työpaikalla tapahtuneen altistumisen välillä.

Tapauksessa keuhkosairauksien vastuualuejohtaja toteaa ainoaksi diagnostiseksi tutkimukseksi PEF-työpaikkaseurannan, jolla voidaan osoittaa kosteusvaurion ja astman välinen syy-yhteys. Tätä tutkimusta ei ole voitu suorittaa työntekijän vaikeiden oireiden ja rakennuksen käyttökiellon vuoksi. Lainsäädännön esitöissä on myös todettu PEF-seurannan olevan luotettava menetelmä keuhkoputkien tutkimuksessa. Kuitenkin todetaan sen olevan luonteeltaan epäspesifi eikä täytä yksin ammattitautilainsäädännön edellyttämää yksilötason syy-yhteys vaatimuksia.¹³²

Ammattitautikorvausjärjestelmä perustuu kaksiportaiseen syy-seuraussuhteen osoittamiseen. Jotta sairaus voidaan katsoa ammattitaudiksi, edellytetään, että on olemassa yleisesti hyväksytty lääketieteellinen tutkimusnäyttö siitä, että tietty altiste voi aiheuttaa

¹³² HE 277/2014, s. 22–24.

tietyn sairauden. Toiseksi edellytetään, että sairastuneen työntekijän voidaan katsoa altistuneen työssään tälle altisteelle siinä määrin, että se on voinut aiheuttaa hänelle kysymyksessä olevan sairauden.¹³³

Salo jakaa tämän kaksiportaisen syy-yhteyden todennäköiseen syy-yhteyteen ja pääasialliseen syy-yhteyteen. Todennäköinen syy-yhteys työhön on niin sanottu yleisen tason todennäköisyys. Tällöin tietyn tasoinen altistuminen määrätulle altistustekijälle voi aiheuttaa tietyn yksilöidyn sairauden. Tämä osoitetaan yleisesti hyväksytyin lääketieteellisin tutkimusmenetelmin. Tiettyjen sairauksien ja altistusten välille on osoitettu yleisen tason todennäköisyys. Nämä löytyvät ammattitautiluettelosta. Pääasiallinen syy-yhteys liittyy siihen, että osoitetaan työntekijän altistuneen työssään riittävästi sairauden aiheuttavalle tekijälle.¹³⁴

Kuten on todettu, jokainen tapaus käsitellään erikseen. Tässä tapauksessa korkein oikeus toteaa, että tapaturma- ja ammattitautiasioissa vakuutetun eli työntekijän on lähtökohdaisesti esitettävä korvaukseen oikeuttavat seikat. Eli työntekijän on osoitettava syy-yhteys astman ja työpaikan kosteusvaurioaltistuksen välille. Tämä korostaa lääketieteellisten tutkimusten ja lausuntojen painoarvoa oikeuden päätöksissä. Tavallisesti työntekijällä, kuten ei oikeudellakaan, ole lääketieteellistä asiantuntemusta vaan on luotettava alusta alkaen, että esimerkiksi työterveyslääkäri tietää, mitä tutkimuksia on tehtävä. Tehtävä on jo alun alkaen haastava sen vuoksi, että ei ole erityisiä laboratorio- tai muita tutkimuksia, joilla tämä syy-yhteys voitaisiin osoittaa. Tämän korkein oikeus toteaa Työterveyslaitoksen lausunnon pohjalta. Oikeus toteaa lausunnossaan myös sen, että vakuutetun eli työntekijän on joissakin tilanteissa vaikea tai mahdoton osoittaa syy-yhteys. Tässäkin tapauksessa rakennus oli jo purettu astmaepäilyn syntyessä.

Korkein oikeus toteaa lääketieteellisellä näytöllä olevan suuri merkitys, mutta on sitä mieltä, että syy-yhteys arviointi on oikeudellista harkintaa, jossa otetaan huomioon myös

¹³³ Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015.

¹³⁴ Salo, 2016, s. 69.

muut seikat, joiden perusteella voidaan tehdä päätelmiä syy-yhteyden olemassaolosta. Korkein oikeus katsookin, että vaikka PEF-työpaikkaseurantaa ei ole ollut mahdollista toteuttaa, tämän perusteella ei voida sulkea pois mahdollisuutta, että kyseessä olisi kosteus- ja homevaurioista työpaikalla aiheutunut astma. Lain valmistelutöissä on myös tuotu esille se, että kosteusvauriomikrobialtistukseen liittyvien sairauksien diagnostiikassa on runsaasti epävarmuustekijöitä. Siinä todetaankin PEF-seurannan voivan tukea diagnoosin tekoa, mutta yksilödiagnoosiin tekeminen on vaikeaa ja silloinkin, kun ammattitautidiagnoosi on voitu tehdä, lääketieteellisesti arvioitu toimintakyvyn alentuma on ammattiaistman kohdalla yleensä vähäinen.¹³⁵

Korkein oikeus käy läpi työntekijän muita terveydellisiä taustoja, ja muun muassa aikaisemmin todetun ODTS-diagnoosin, joka työntekijällä on katsottu korvattavaksi ammattitaudiksi, ei voida katsoa puoltavan sitä, että työntekijän astma olisi aiheutunut työpaikalla aiheutuneista kosteusvaurioista. Vaikka työntekijä ODTS-diagnoosin perusteella onkin saanut vakuutuslaitokselta korvauksen ammattitautiin sairastumisesta niin korkein oikeus viittaa Käypä hoito -suositukseen, jonka mukaan ei ole näyttöä kosteusvaurioiden ja ODTS:n välisestä yhteydestä. Tämä saattaa vakuutuslaitoksen ensimmäisen päätöksen ristiriitaan korkeimman oikeuden tulkinnan kanssa. Onneksi tässä voidaan nähdä, että vakuutuslaitos on tehnyt päätöksen tämän tapauksen tietojen pohjalta, ei yleisten määrittelysten mukaisesti. Korkein oikeus toteaaakin, että vaikka työntekijän altistuminen työpaikalla kosteus- ja homevauriomikrobeille on mahdollisesti myötävaikuttanut astman puhkeamiseen, ei näyttö riittävästi tue sitä seikkaa, että työntekijällä todettu astma olisi todennäköisesti pääasiallisesti aiheutunut työpaikalla olleista kosteus- ja homevaurioista. Vakuutusoikeuden päätöstä ei tämän vuoksi muuteta ja työntekijällä ei täten ole oikeutta ammattitautilain mukaiseen korvaukseen.

Työtapaturma- ja ammattitautilain esitöissä on käyty perusteellisesti läpi kosteusvauriomikrobeihin liittyviä terveydellisiä ongelmia. Ne ovat Suomessa yleisiä, ja ne eivät rajoitu ainoastaan työpaikoille. Ongelmana on se, että tiedot niiden täsmällisistä aiheuttajista

¹³⁵ HE 277/2014, s.22–24.

ovat puutteellisia. Taudin aiheuttajat eivät ole mitattavissa ja yksiselitteisesti todettavissa. Kosteusvauriomikrobiaaltistuksiin liittyvät ongelmat työpaikoilla ovat usein kiistattomia. Taudin epäspesifin luonteen takia nykyisin kriteerein ei voida tehdä diagnoosia. Usein puhutaankin työperäisistä oireista. Menetelmät syy-yhteyden tutkimiseen ovat kehittymättömiä ja kysymys on usein lääketieteellisen tiedon puutteesta. Esimerkiksi altistuskokeella voidaan nykyisin osoittaa vain yhteen kosteushomelajiin syy-yhteys. Tämän vuoksi sitä testiä ei voida pitää ammattitautidiagnostiikassa ratkaisevana tekijänä.¹³⁶

Lääketieteellisen syy-yhteyden lisäksi voidaan tarkastella vahingonkorvausoikeuden näkökulmasta syy-yhteyttä. Peruslähtökohtana vahingonkorvausoikeudessa on siis se, että syy-yhteys on näytettävä toteen, että korvausvelvoite syntyy. Ilman tätä yhteyttä ei ole korvausvelvoitetta. Vahingonkorvauslaissa ei ole määritelty syy-yhteyttä eikä sitä, millainen syy-yhteys vahingon ja vahingon aiheuttaneen teon välillä on oltava, että korvausvelvoite syntyy.¹³⁷ Kuitenkin vahingonkorvauslain 6 luvun 1 § määrittää sen, että ilman tätä yhteyttä ei muodostu korvausvelvollisuutta. Vahingonkorvausoikeuden lähtökohta on tapahtunut vahinko, joka on tuottanut ansionmenetystä, arvon alenemista, kärsimystä tai muuta haitallisuutta¹³⁸. Homealtistumisen yhteydessä voidaan ajatella tapahtuneen kärsimystä, ansionmenetystä tai muuta haittaa. Jos lääketieteellistä syy-yhteyttä ei ole todennettavissa, mikä oikeuttaisi ammattitaudin kautta korvaukseen, voidaan tutkia, löytyykö aiheutuneeseen haittaan johtanutta oikeudellisesti merkittävää syytä.

Koska laki ei määritä tarkkaan syy-yhteyttä, jää tämän määrittäminen tuomioistuinten tehtäväksi. On siis selvitettävä, onko oikeudellisesti merkittävää syy-yhteyttä vahingon ja vahingon välillä. Asiaa lähdetään yleensä selvittämään kysymällä, olisiko vahinko tapahtunut, jos tekijä olisi jättänyt teon tekemättä.¹³⁹ Kosteus- ja homevauriutilanteessa kysymyksen asettelu voisi esimerkiksi olla, olisiko altistuminen voitu välttää, jos olisi ajoissa

¹³⁶ HE 277/2014, s. 24.

¹³⁷ Saarnilehto, 2007, s. 37–38.

¹³⁸ Ståhlberg & Karhu, 2020, s. 385.

¹³⁹ Saarnilehto, 2007, s. 38–39.

kiinnitetty vaurioon huomiota ja aloitettu tutkimukset. Haasteelliseksi tämän selvittämisen tekee se, että kosteus- ja homevauriot ovat usein piileviä eivätkä tapahdu yllättävästi tai ennakoitavasti. Myös näiden vaurioiden aiheuttamat oireet tulevat viiveellä.

Vakuutusoikeudessa työtapaturma- ja ammattitautilakia sovellettaessa kuten vahingonkorvausoikeudessa korvausedellytyksenä on oikeudellinen syy-yhteys. Vakuutusoikeudessa pohditaan tarkoin määrätyn tapahtuman ja vahingon välistä syy-yhteyttä, kun taas vahingonkorvausoikeudessa arvioidaan teon tai laiminlyönnin ja vahingon välistä syy-yhteyttä. Tämä on näiden pääasiallinen ero. Keskeisenä erona on myös korvausvastuussa oleva. Vahingonkorvausoikeudessa tarkastellaan vahingonaiheuttajan korvausvastuuta, joka työpaikan kosteus- ja homeilanteessa voitaisiin nähdä olevan työnantaja. Vakuutusoikeuden puolella työtapaturma- ja ammattitautilakia sovellettaessa korvausvastuussa on vakuutuslaitos. Tällöin korvausvelvollisuus perustuu vakuutus sopimukseen ja lakiin, eikä moitittavaan tekoon tai laiminlyöntiin.¹⁴⁰

¹⁴⁰ Karttunen, 2018, s. 11.

5 Johtopäätökset

Tutkimuksessani olen käsitellyt työnantajan velvollisuuksia homealtistumisen yhteydessä työpaikalla. Olen käynyt läpi työnantajan yleisiä velvollisuuksia, työnantajan huolehtimisvelvollisuuden ulottuvuuksia sekä työnantajan korvausvelvollisuutta työpaikalla tapahtuneen homealtistuksen yhteydessä. Tutkimuskysymykseni olivat: mitkä ovat työnantajan velvollisuudet voimassa olevan lainsäädännön puitteissa työntekijän homealtistumisen torjuntaan, mihin työnantajan huolehtimisvelvoite ulottuu homealtistumisen yhteydessä sekä mihin perustuu työnantajan korvausvastuu näissä tapauksissa.

Suomalainen työturvallisuuden perussäädös, työturvallisuuslaki, perustuu EU:n Työympäristön puitedirektiiviin. Homealtistumiseen liittyvä pohja löytyy EU:n neuvoston direktiivistä työntekijöiden suojelemisesta vaaroilta, jotka liittyvät biologisille tekijöille altistumiselle työssä. Tähän taas perustuu valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyviltä biologisten tekijöiden aiheuttamilta vaaroilta. Työtapaturma- ja ammattitautilaki taas määrittelee työpaikalla tapahtuneiden tapaturmien tai sairastumisten korvattavuuden.

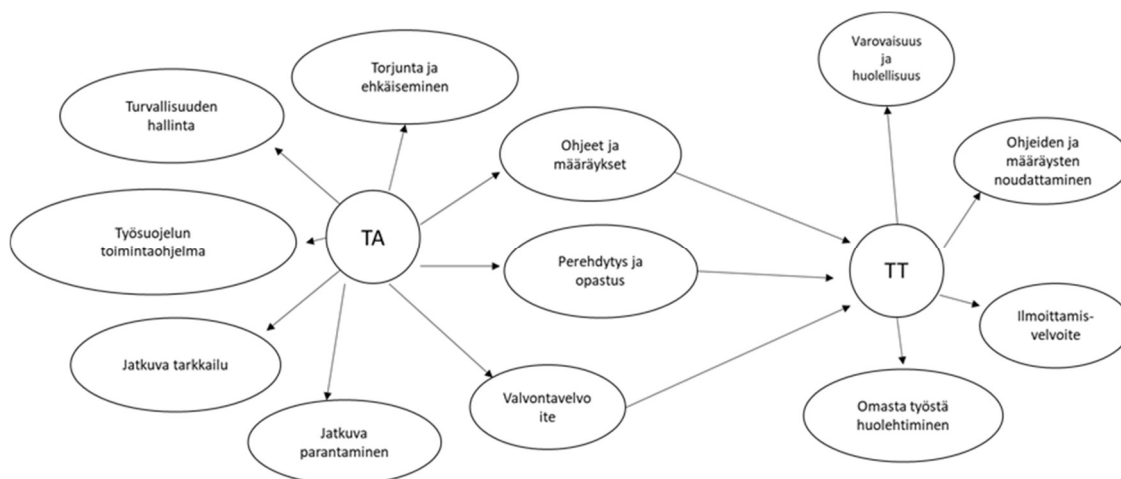
Homealtistumisen torjunta on määritelty työturvallisuuslain 40 §:ssä, jossa määritellään biologisille tekijöille altistumisten torjunta. Työntekijän altistuminen turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville homemikrobeille on rajoitettava niin pieneksi, ettei näistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Jos työntekijä kuitenkin altistuu näille tekijöille ja näistä kehittyy sairaus, voidaan tutkia, onko kyseessä todennäköisesti pääsääntöisesti työstä aiheutunut sairaus, joka voidaan luokitella ammattitautiksi.

Tutkimukseni johtopäätöksenä voidaan todeta, että työnantajan huolehtimisvelvollisuus on laaja, pakottava velvoite. Työnantajan on tämän myötä otettava huomioon työstä, työympäristöstä ja työolosuhteista johtuvat seikat sekä työntekijän henkilökohtaiset edellytykset työn teolle, kokemus ja ammattitaito. Työnantajan vastuita on lainsäädännössä rajattu seikkoihin, joita työnantaja ei ole voinut ennakoita tai joihin

hänellä ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa edes asianmukaisilla varotoimenpiteillä. Jos työnantajalla ei ole tarpeeksi asiantuntemusta asiassa, hän on velvollinen hankkimaan erityisten asiantuntijoiden selvitys. Kosteus- ja homevauriot ovat tämän tasoisia ongelmia, joista harvalla työnantajalla on tarpeeksi asiantuntemusta. Täten työnantaja on velvollinen käyttämään erityistä alaan perehtynyttä asiantuntijaa.

Työnantajan valvontavastuu on myös merkittävä työturvallisuudessa. Työturvallisuusrikoksia tutkittaessa ensin tutkitaan, onko työnantaja toteuttanut valvontavelvollisuutensa ja tämän jälkeen voidaan todeta tapahtuman johtuneen työntekijän laiminlyönnistä. Työturvallisuuslaissa on lähtökohtana työnantajan ensisijaisen vastuun periaate. Tämä tulee ilmi siinä, että työntekijälle on säädetty vain vähän velvollisuuksia ja velvollisuuksien rikkomisesta ei ole määrätty rangaistuksia tai muita seuraamuksia. Myös oikeuskäytäntö osoittaa sen, että vaikka kukaan ei voi olla huolellinen toisen puolesta, työnantajan vastuu ulottuu myös siihen, että työnantajan on myös suojeltava työntekijää hänen omalta huolimattomuudeltaan ja välinpitämättömyydeltään. Tämä tulee esille usein työtapaturmatilanteissa. Kosteus- ja homevauriutilanteissa, joissa tehdään työntekijöillä oirekartoituksia, onkin olennaista, että työntekijät ilmoittavat oireistaan, ja tuovat asian esille työnantajalle ja työterveydenhoitoon. Jos oireilu ei tule työnantajan tietoisuuteen virallista reittiä, ei voida olettaa työnantajan saaneen asiasta tietoa. Myöskään työnantajalla ei ole velvollisuutta varmuuden vuoksi tehdä tutkimuksia työpaikan rakenteisiin.

Olen havainnollistanut tutkimuksen johtopäätöksen työnantajan ja työntekijän vastuista kuvioon 3. Tästä voi nähdä työnantajan vastuun laajuuden suhteessa työntekijän velvollisuuksiin. Työnantajan vastuut ovat kokonaisvaltaisia velvoitteita, joissa kokonaisuus menee yksittäisten tekijöiden edelle. Työntekijän vastuut koskettavat pääosin hänen omaa tekemistään ja omista työoloista ja turvallisuudesta huolehtimista työnantajalta tulevien ohjeiden mukaisesti.



Kuvio 3. Työnantajan velvollisuudet suhteessa työntekijän velvollisuuksiin.

Korkeimman oikeuden tapaus 2016 :99 osoittaa sen, että vaikka hovioikeus mainitsee työnantajan painavan ennakoitvelvollisuuden ja tarkkailuvelvoitteen, ei työnantajan huolelliseen toimimiseen kuulu varmuuden vuoksi toimiminen. Tässä tapauksessa tulee esille kosteus- ja homevaurioiden erilaisuus verrattuna useisiin työympäristössä tapahtuviin tapaturmiin, joissa punnitaan työnantajan huolehtimisvelvoitetta. Vaikka työnantajan velvoitteet ovat huomattavasti laajemmat kuin työntekijän niin homealtistumistilanteessa työntekijä jää heikompaan asemaan yksilön näkökulmasta. Tässäkin tapauksessa ei kyseenalaisteta työntekijän altistumista eikä sitä, onko työpaikalla ollut havaittavissa kosteus- ja homevaurio. Asiassa käsitellään ainoastaan oikeudellisesta näkökulmasta sitä, onko työnantaja laiminlyönyt velvoitteensa ja sitä kautta, onko työnantaja korvausvelvollinen.

Kuten edelle totean, tapaturmien kohdalla syys-seuraussuhteiden toteaminen on selvempää kuin ammattitautien, jotka kehittyvät yleensä pitkän ajan kuluessa, jopa vuosien päästä. Vaikka työnantajan vastuu työturvallisuudesta on laaja, työntekijän hakiessa oikeutta itselleen työssä aiheutumista haitoista on tapaukset inhimillisestä ja yksilön näkökulmasta negatiiviset. Oikeuskäytäntö osoittaa, että yksilön kokeman terveyden heikentymisellä ei ole oikeustieteellistä painoarvoa. Tapauksissa keskitytään siihen, onko työnantaja laiminlyönyt velvollisuuksiaan, ei siihen kärsimykseen, jota työntekijä on koh-

dannut, esimerkiksi terveyden ja elämän laadun heikkenemisen. Vahingonkorvausoikeuden periaate, jonka mukaan lähtökohtaisesti vahingon kärsijän on kärsittävä vahingot, näyttää pitävän paikkansa homealtistumistapauksissa.

Työturvallisuuden lainsäädäntö on selkeää ja osaavan työnantajan on helppo toteuttaa ennaltaehkäisevää, tarkkailevaa ja ylläpitävää työturvallisuustoimintaa. Työnantajan laajat velvollisuudet ja pelko näiden laiminlyönnistä johtuvista sanktioista, saavat työnantajan toimimaan lain kirjaimen mukaisesti. Työnantajan huolehtimisvelvoitteen rajoitukset koskevat seikkoja, joita työnantaja ei ole voinut ennakoida tai joihin hänellä ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa. Näitä ovat epätavalliset ja ennalta-arvaamattomat olosuhteet sekä poikkeukselliset tapahtumat, joihin työnantaja ei ole voinut varautua edes asianmukaisilla varotoimenpiteillä. Onko kosteusvaurion tuoma homealtistumisen mahdollisuus ennalta-arvaamaton olosuhde, johon työnantaja ei voi varautua etukäteen. Usein näin on.

Homealtistuminen on aluksi piilevä uhka terveydelle. Tähän ei voida valmistautua ennakoon. Ensimmäiset merkit homeesta sisäilmassa ovat usein työntekijöiden oirehtiminen. Tällöin voi jo olla liian myöhäistä alkaa reagoida, vahinko on jo päässyt tapahtumaan. Rakennuksen, sisäilman ja työympäristön tutkimisprosessin loppuun saattaminen voi kestää pitkään ja työntekijät altistuvat päivittäin lisää ja oireet voivat pahentua.

Työnantajan korvausvelvollisuutta homealtistumisen yhteydessä voidaan katsoa vahingonkorvauslain mukaisen korvausvastuun näkökulmasta tai työtapaturma- ja ammattitautilain lakisääteisen tapaturmavakuutuksen näkökulmasta. Homealtistuminen tulee korvattavaksi vasta, kun oireet ovat aiheuttaneet ammattitautilain mukaisen sairauden. Pitääkö työntekijän jatkaa työssä sairastumiseen asti, jotta voidaan näyttää toteen syy-yhteys altistumisen ja työympäristön välillä. Inhimillisestä näkökulmasta tätä ei voida vaatia oireilevalta altistuneelta työntekijältä. Jos työnantajan velvollisuus käytännössä on kosteus- ja homevaurion merkkien ilmaantuessa arvioida, tutkia, korjata ja seurata tilannetta, niin mitkä ovat voimakkaasti oireilevan työntekijän mahdollisuudet

tällä aikaa. Onko ainoa vaihtoehto irtisanoutua työstä, jos työnantajalla ei ole velvollisuutta tehdä mitään, joka helpottaisi yksittäisen työntekijän työssä oloa. Työnantajan huolehtimisvelvoite kuitenkin määrittää sen, että työnantajan on huomioitavat työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet työtä tehtäessä. Onko tässä ristiriita työsuojeluperiaatteeseen, jossa ensisijaisesti on huolehdittava yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimet ja vasta toissijaisesti henkilökohtaiset. Voiko tämän pohjalta työntekijä vaatia huomioimaan oman terveytensä ennen yleisiä toimia?

Korkeimman oikeuden tapaus 2019:43 osoittaa, että ammattitaudin määrittelyssä yksittäisessä tapauksessa altistumisen osoittaminen voi olla mahdotonta vahingoittamatta lisää omaa terveyttään. Kyseissä tapauksessa astmaan liittyvää PEF-tutkimusta ei voitu suorittaa korvausta hakeneelle työntekijällä hänen voimakkaiden oireidensa vuoksi. Ammattiastman määrittämiseen kyseinen testi on yleisesti vaadittu. Vaikka korkeimman oikeuden ratkaisussa mainitaan, että PEF-testillä astman osoittaminen ei tässä tapauksessa ole välttämätön ammattiastman määrittämiseen, olisiko päätös ollut päinvastainen, jos testi olisi saatu aikanaan tehtyä ja tällä osoitettu homealtistumisen aiheuttaneen ammattiastman. Olisiko työntekijän pitänyt vaarantaa lisää terveyttään tekemällä testi ammattitautiluokituksen ja täten korvauksen saamiseksi?

Kansallisessa sisäilma ja terveys -ohjelmassa mainitaan tavoitteena muun muassa se, että sisäilmasta oireilevien tarpeisiin vastattaisiin riippumatta siitä, mikä on oireiden aiheuttaja tai diagnoosi tai diagnoosin puute. Ohjelmassa tunnistetaan, että sisäilmasta oireilevien hoidot ovat vakiintumattomia tai puuttuvat kokonaan.¹⁴¹ Kuten oikeustapauksissakin tulee ilmi, niin kosteus- ja homevauriolle altistuneiden oireilua ei kiistetä. Kuitenkin altistuneet kokevat, että eivät saa oikeutta korvausten muodossa. Korkein oikeuskin toteaa, että altistuminen tai sairastuminen luo oletettaman, että on tapahtunut virhe. Kuitenkaan oikeuskäytännön mukaan virhettä ei ole tapahtunut.

¹⁴¹ Lampi, 2018, s. 36.

Viime vuosina on julkaistu paljon homesairastuneiden tarinoita sairastumisesta ja oikeustaisteluista korvauksien saamisesta. Taistelut ovat henkisesti raskaita ja yksilön näkökulmasta on vaikea ymmärtää sitä, että mitään virhettä ei ole tapahtunut. Ei ole kenenkään syy, että minä olen sairastunut. Muun muassa Perkiönmäen teoksessa kysytään, kannattaako homeriidassa käydä oikeutta. Ulla Nevalainen taas kertoo teoksessaan Haista home vakuutusosoikeus oman tarinansa taistelusta vakuutusosoikeuden kanssa sairastuttuaan homeen aiheuttamaan ammattitautiin. Myös Hengityслиitto on tehnyt julkaisun sisäilmasta sairastuneiden selviytymisestä ja syrjäytymisen kokemuksista. tarinat ovat tuoneet tätä ongelmaa esille ja valtiovaltakin on ottanut sisäilmaongelmat agendalleen.¹⁴² Homeelle työssään altistuneet ja sairastuneet selkeästi kokevat jo pitkään Suomen siviilioikeudessa olleen periaatteen, että jokaisen on itse kärsittävä vahinkonsa¹⁴³. Eriyisen oikeusperusteen löytäminen korvausvelvoitteen syntymiseen on kovan työn alla. Vahingonkorvauksen saaminen on tämän periaatteen näkökulmasta poikkeus sääntöön. Onko tämä sitten oikeus ja kohtuus?

Tutkielmassani sain vastauksen kysymyksiini, mitkä ovat työnantajan velvollisuudet ja vastuut homealtistumisen yhteydessä. Löysin myös vastauksia siihen, mitkä ovat korvauksen saamisen vaihtoehdot ja mahdollisuudet homeelle altistuessa työpaikalla. Merkittäväntä kuitenkin on se, mitä vastausta ei löytynyt tai mitä ei edes kysytty. Home piilee rakenteissa ja vaikka toimisimme kaikki huolellisuuden ja ennakkoinnin korkeimmalla asteella, altistumista homemikrobeille on vaikea estää. Laintulkinnassa voisi paremmin huomioida toiminnan kosteus- ja homevaurio-tilanteessa yksilöiden kohdalla jo oireiluvaiheessa ennen kuin sairastuminen tapahtuu. Nyt keskitytään siihen, että ensi toteutetaan yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet ja vasta toissijaisesti henkilökohtaisesti vaikuttavat toimenpiteet. Työn ja työympäristön vaarojen arvioinnissa myös työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat, esimerkiksi terveydentila, on otettava huomioon. Voisiko tämä painottua altistumistilanteissa merkittävimmin?

¹⁴³ Ståhlberg & Karhu, 2020, s. 79.

Kun lähdin suunnittelemaan tutkielmani aihetta työnantajan velvollisuuksista työturvallisuuslain pohjalta, homealtistuminen nousi näkökulmaksi, koska vuosien varrella olen tähän törmännyt mediassa ja työelämässä. Varsinkin sosiaalinen media tuo esille ihmiskohtaloita, joiden terveyden ja elämän laadun on homealtistuminen, joko työpaikalla tai kotona, luhistanut. Itse tutkimuksen tekeminen on osunut covid19 pandemian aikaan. Tämä jos mikä on vaikuttanut työn tekemiseen ja työympäristöön. Mediassa käydään keskustelua etätöiden vaikutuksista työhyvinvointiin. Tämä herätti jo tutkimuksen aloitettuani kiinnostuksen työturvallisuuslain kohtaan, jossa säädetään lain soveltamista työhön, jota tehdään työntekijän tai muun kodissa. Tätä on jo tutkittu.

Viimeisin mediassa silmäni pistävä otsikko oli henkilötarina työssään covid19 sairastuneesta sairaanhoitajasta. Hänelle on jäänyt taudista pitkäaikaisia oireita, jotka vaikuttavat hänen työkykyynsä alentavasti. Millä tavalla tämän asian korvattavuutta tullaan punnitsemaan? Onko työntajalta saadut henkilösuojaimet olleet riittävät sairaanhoitajan sairastuttua työssään covid19 virukseen? Onko työnantaja mahdollisesti laiminlyönyt työturvallisuusveloitteensa? Myös on noussut huoli, että sairaanhoitajia määrätään siirtymään omista työtehtävistään hoitamaan covid19 potilaita vasten tahtoaan. Näistä aiheista jään odottamaan tutkimusta.

Lähteet

Aarnio, A. (1988). *Laintulkinnan teoria*. Werner Söderström Osakeyhtiö.

Aarnio, A. (2006). *Tulkinnan taito - ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta*. WSOY.

Ala-Mikkula, E. (2017). *Työsuojeluvollisuuksien laiminlyönnin arviointi ja työnantajan korvausvastuu työntekijöiden sairastuttua työpaikan sisäilmaongelmien takia*. Edilex. Noudettu 2021-01-31 osoitteesta [https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/uutiset/54513?allWords=ty%C3%B6suojelu+ty%C3%B6nantaja+sis%C3%A4ilma&offset=1&perpage=20&sort=relevance&typeIds\[\]=127%3Afi&typeIds\[\]=127%3Afi%2C151%3Afi&typeIds\[\]=151%3Afi&searchSrc=1&advancedSearchKey=679967](https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/uutiset/54513?allWords=ty%C3%B6suojelu+ty%C3%B6nantaja+sis%C3%A4ilma&offset=1&perpage=20&sort=relevance&typeIds[]=127%3Afi&typeIds[]=127%3Afi%2C151%3Afi&typeIds[]=151%3Afi&searchSrc=1&advancedSearchKey=679967).

Almeida-Silva, Wolterbeek & Almeida. (2014). *Elderly exposure to indoor air pollutants*. Noudettu 2021-02-05 osoitteesta <https://www-sciencedirect-com.proxy.uwasa.fi/science/article/pii/S1352231013009114?via%3Dihub>.

Alvesalo, A. & Nuutila, A-M. (toim.). *Rangaistava työn turvattomuus*. Poliisiammattikorkeakoulu.

Branco, Alvim-Ferraz, Martins & Sousa. (2014). *Indoor air quality in urban nurseries at Porto city: Particulate matter assessment*. Noudettu 2021-03-05 osoitteesta <https://www-sciencedirect-com.proxy.uwasa.fi/science/article/pii/S1352231013008704>.

Bruun, N. ja von Koskull, A. (2012). *Työoikeuden perusteet*. Talentum Media Oy.

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. (2019). *Työsuojeluvastuopas*. Alma Talent.

Hietala, H., Kaivanto, K. & Valvisto, E. (2015). *Esimiehen käsikirja 2015*. Talentum.

Hirvonen, A. (2011). *Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja*.

Hirvonen, A. (2012). *Oikeuden ja lainkäytön teoria*. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisu.

Jyränki, A. (2000). *Uusi perustuslakimme*. Jura Nova.

Kaisto, J. (2005). *Lainoppi ja oikeusteoria*. Edita Publishing oy.

Kanerva, R. (2008). *Työ turvalliseksi Työpaikan hyvät työturvallisuuskäytännöt*. Edita Publishing Oy.

Karttunen, M. (2018). *Vahingon ja vahinkotapahtuman välisen syy-yhteyden arviointi Työtapaturmavakuutuskeskus*. Noudettu 2021-02-21 osoitteesta <https://www.tvk.fi/templates/vinha/services/download.aspx?fid=380485&hash=1c3a46d1728a18e7ffa351a57625e0da2155f1b91334eaf0fc15f2f82956ef7f>

Kauhanen, T. (2004). *Työsuojelulainsäädännön soveltaminen kosteus- ja homevauriokohteissa*. Kuopion yliopisto.

Kolehmainen, A. (2015). *Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä*. EDILEX Edita Publishing Oy.

- Koskinen, S. (2002). *Työnantajan velvoite huolehtia työturvallisuudesta korostuu*. Edilex. Noudettu 2020-09-19 osoitteesta <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/oikeus-tieto/863?allWords=huolehtimisvelvoite&offset=81&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=324419>
- Kukkonen, S. & Karmavalo, T. (2014). *Työtapaturmakirja. Työtapaturmien ja ammattitautien korvaus- ja vakuutusasiat*. Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy.
- Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K., Sillanpää, J. & Soini, S. (2009). *Työsuojelun perusteet*. Työterveyslaitos.
- Lahtinen, M., Lappalainen, S., Reijula, K. (2006). *Sisäilman hyväksi. TOimintamalli vaikeiden sisäilmaongelmien ratkaisuun*. Työterveyslaitos.
- Lahtinen, M., Ginström, A., Harinen, S., Lappalainen, S., Tarkka, O., Unhola, T. (2010). *Selätä sisäilmastokiista -viesti viisaasti*. Työterveyslaitos.
- Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. (2013). *Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen*. Tietosanoma Oy.
- Lampi, J., Pekkanen, J. & Ohjelmatyöryhmä. (2018). *Terve ihminen terveissä tiloissa. Kansallinen sisäilma ja terveys -ohjelma 2018–2028*. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos.
- Lamponen, H. (2019). *Työnantajan turvallisuusveoitteet ja työsuhteen päättäminen sisäilmasyistä johtuvan sairauslomana ja -poissaolon yhteydessä*. Edilex. Noudettu 2020-09-19 osoitteesta <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/19843?allWords=huolehtimisvelvoite&offset=21&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=705161>

Luz, C. (2011). *Planting healthier indoor air*. Noudettu 2021-03-05 osoitteesta <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22069776/>

Mertanen, V. (toim.). (2013). *Työsuojelun valvonta*. Työterveyslaitos.

Mertanen, V. (toim.) (2015). *Työturvallisuuden perusteet*. Työterveyslaitos.

Mäki, S. & Nokela, K. (2014). *Sisäilmasta sairastuneiden selviytymisen ja syrjäytymisen kokemuksia*. Hengitysliitto.

Mäkikylä, S. (toim.). (2019). *Työelämän lait 2019*. Edita Publishing Oy.

Mänttari, M. & Nyyssölä, M. (2016). *Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus*. Alma Talent Oy.

Nevalainen, U. (2004). *Haista home vakuutusosoikeus*. Nevac Oy.

Norio-Timonen, J. (2011). *Työtapaturmat- ja ammattitautiasiat KKO:n oikeuskäytäntö 1998–2010*. Talentum.

Paanetoja, J. (2014). *Työoikeus tutuksi*. Edita Publishing Oy.

Perkiömäki, A. Toim. (2015). *Homeloukku. Mistä saa apua?* Auditorium kustannusosakeyhtiö.

Putus, T. (2017). *Home ja terveys. Kosteusvauriohomeiden, hiivojen ja sädesienten esiintyminen sekä terveyshaitat*. Suomen Ympäristö- ja Terveysalan Kustannus Oy.

Reijula, K., Ahonen, G., Alenius, H., Holopainen, R., Lappalainen, S., Palomäki, R., Reiman, M. (2012). *Rakennusten kosteus- ja homeongelmat*. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu.

Rouppi, P. (2009). *Homeongelma työpaikalla - korva-, nenä- ja kurkkutautilääkärin näkökulma*. Lääketieteen aikakauskirja Duodecim. Noudettu 2020-10-13 osoitteesta <https://www.duodecimlehti.fi/duo98028>

Saarnilehto, A. (2007). *Vahingonkorvauslaki. Käytännön kommentaari*. Edita Publishing oy. Noudettu 2021-03-21 osoitteesta [https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/kirjat/7457?allWords=Vahingonkorvauslaki&offset=1&perpage=20&sort=relevance&typelds\[\]=101%3Afi&typelds\[\]=101%3Afi%2C102%3Afi&typelds\[\]=102%3Afi&typelds\[\]=144&typelds\[\]=146&typelds\[\]=149&typelds\[\]=149%2C153%2C150%2C175%2C154%2C168&typelds\[\]=150&typelds\[\]=153&typelds\[\]=154&typelds\[\]=157&typelds\[\]=158&typelds\[\]=159&typelds\[\]=159%2C158%2C144%2C160%2C163%2C170%2C146%2C161%2C169%2C177%2C176%2C157%2C101%3Afi%2C102%3Afi%2C149%2C153%2C150%2C175%2C154%2C168%2C162&typelds\[\]=160&typelds\[\]=160%2C163%2C170&typelds\[\]=161&typelds\[\]=161%2C169%2C177%2C176%2C157&typelds\[\]=162&typelds\[\]=163&typelds\[\]=168&typelds\[\]=169&typelds\[\]=170&typelds\[\]=175&typelds\[\]=176&typelds\[\]=177&searchSrc=1&advancedSearchKey=485121](https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/kirjat/7457?allWords=Vahingonkorvauslaki&offset=1&perpage=20&sort=relevance&typelds[]=101%3Afi&typelds[]=101%3Afi%2C102%3Afi&typelds[]=102%3Afi&typelds[]=144&typelds[]=146&typelds[]=149&typelds[]=149%2C153%2C150%2C175%2C154%2C168&typelds[]=150&typelds[]=153&typelds[]=154&typelds[]=157&typelds[]=158&typelds[]=159&typelds[]=159%2C158%2C144%2C160%2C163%2C170%2C146%2C161%2C169%2C177%2C176%2C157%2C101%3Afi%2C102%3Afi%2C149%2C153%2C150%2C175%2C154%2C168%2C162&typelds[]=160&typelds[]=160%2C163%2C170&typelds[]=161&typelds[]=161%2C169%2C177%2C176%2C157&typelds[]=162&typelds[]=163&typelds[]=168&typelds[]=169&typelds[]=170&typelds[]=175&typelds[]=176&typelds[]=177&searchSrc=1&advancedSearchKey=485121)

Salo, K. (2016). *Työtaturma ja ammattitauti*. Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy.

Salo, K. (2020). *Työtaturma ja ammattitauti*. Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy

Saloheimo, J. (2016). *Työturvallisuus Perusteet, vastuu ja oikeusturva*. Talentum Pro.

Salonen, H., Lahtinen, M., Lappalainen, S., Holopainen, R., Pietarinen, V-M., Palomäki, E., Karvala, K. Tuomi, T. & Reijula, K. (2014) *Kosteus- ja homevauriot - ratkaisuja työpaikoille*. Työterveyslaitos.

Siiki, P. (2010). *Työturvallisuuslaki*. Edita Publishing Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2015). *Perustelumuistio 4.5.2015*. Noudettu 2021-03-03 osoitteesta www.stm.fi › Muistio+4.5.2015.pdf › Muistio+4.5.2015.pdf.

Stran, L. (toim.). (2006). *Työsuojelulla työhyvinvointia ja tulosta*. Työturvallisuuskeskus.

Ståhlberg, P. & Karhu, J. (2020). *Suomen vahingonkorvausoikeus*. Alma Talent Oy. Noudettu 2021-03-21 osoitteesta [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/BAXBXATBBBEE#/kohta:II\(\(20\)Korvaus\(\(ad\)vas-tuun\(\(20\)\(\(ad\)edellytykset\(:8\(\(20\)Vahingonkorvaus\(\(ad\)s\(\(e4\)\(\(e4\)nn\(\(f6\)kset\(\(20\)yh-teis\(\(f6\)iss\(\(e4\)\(\(20\)ja\(\(20\)s\(\(e4\)\(\(e4\)ti\(\(f6\)iss\(\(e4\)\(:8.8\(\(20\)Luottolaitokset/piste:t3V3](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/BAXBXATBBBEE#/kohta:II((20)Korvaus((ad)vas-tuun((20)((ad)edellytykset(:8((20)Vahingonkorvaus((ad)s((e4)((e4)nn((f6)kset((20)yh-teis((f6)iss((e4)((20)ja((20)s((e4)((e4)ti((f6)iss((e4)(:8.8((20)Luottolaitokset/piste:t3V3)

Suomaa, L. (toim.). (2009). *Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:18. Kosteusvauriot työpaikalla*. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Vihavainen, J. (2016). *Tapaturma- ja ammattitautivakuutus 2016*. Edita Publishing Oy.

WHO. (2009). *WHO guidelines for indoor air quality: dampness and mould*. Noudettu 2021-03-05 osoitteesta https://www.who.int/airpollution/guidelines/dampness-mould/en/?fbclid=IwAR2Wt-5bMBHBGUQ_9vjE-TJBI4CWvgZUK4ooirISOjV8eR-muLPp7QiKmqrc

Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H. & Nyysölä, M. (2009). *Käytännön työoikeutta esimiehille*. WSOYpro.

Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. (2017). *Työsopimuslaki*. Alma Talent.

Virallislähteet

Euroopan parlamentin päätöslauselma P8_TA (2015)0411. (2015). Työterveyttä ja työturvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys kaudelle 2014–2020.

HE 59/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 277/2014 Hallituksen esitys laiksi työtapaturma- ja ammattitautilaiksi.

Oikeuskäytäntö

KKO 2000/118

KKO 2012:105

KKO 2016:99

KKO 2019:43

Ylimpien lainvalvojen ratkaisut

AOA Dnro 3608/4/08 Jyväskylän poliisilaitokselle moitteet viivyttelystä poliisitalon saneerauksessa.

EAOK Dnro 3058/4/08 Homekouluja ei saneerattu riittävän määrätietoisesti.

EAOK Dnro 2822/4/10 Taloudelliset syyt eivät vähennä kunnan vastuuta

EAOK Dnro 1178/2018 Sisäilmaongelmat kouluissa.

OKV Dnro 1588/1/2013. Lahden kaupungin menettely koskien Launeen koulun sisäilma-ongelmia.

Muut

Valtioneuvoston kanslian muistio. *Terveiden tilojen vuosikymmen*. 27.8.2018. noudettu 25.9.2020 osoitteesta <https://vnk.fi/terveet-tilat-2028/perustiedot>