

Työturvallisuusvelvoitteet yhteisellä työpaikalla

Antti Sippola

Työelämän oikeusnormit

Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta

2.4.2020

TURUN YLIOPISTO
Oikeustieteellinen tiedekunta

ANTTI SIPPOLA: Työturvallisuusvelvoitteet yhteisellä työpaikalla

Pro gradu, 75 s.

Työoikeus

Huhtikuu 2020

Turun yliopiston laaturjärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -järjestelmällä.

Yhteisellä työpaikalla tarkoitetaan sellaista työpaikkaa, jossa toimii samanaikaisesti tai peräkkäin useampi kuin yksi yritys tai yrittäjä. Tässä lainopillisessa ja oikeuspoliittisessa tutkimuksessa tarkastellaan, mitä työturvallisuusvelvoitteita eri toimijoiden on noudatettava silloin, kun työtä suoritetaan yhteisellä työpaikalla. Tutkimuksen tärkeimpiä lähteaineistoja ovat Seppo Koskisen ja Vesa Ullakonojan erityisen työn teettämistä koskeva luku vuonna 2018 julkaistussa teoksessa Työturvallisuus-oikeus, Pertti Siikin vuonna 2008 julkaistu teos Työturvallisuuslainsäädäntö sekä työturvallisuuslain kokonaisuudistusta koskevat lainvalmisteluasiakirjat.

Yhteistä työpaikkaa koskevat työturvallisuuslain säännökset perustuvat ILO:n piirissä solmittuihin työturvallisuutta koskeviin yleissopimukseen sekä EU:n työturvallisuutta sääteleviin direktiiveihin. Kansainvälisen oikeuden ja EU oikeuden säännöksissä on asetettu yhteisen työpaikan toimijoille velvoite toimia yhteistyössä yhteisen työpaikan työturvallisuuden takaamiseksi sekä tiedottaa toisilleen työpaikan vaaroista ja hätätilajärjestelyistä. Lisäksi määrättyillä toimialoilla on voitu säätää tiukemmista yhteistä työpaikkaa koskevista työturvallisuusvelvoitteista.

Kansallisessa lainsäädännössä yhteistä työpaikkaa koskevien työturvallisuuslain säännösten soveltamisen edellytyksenä on, että yhteisellä työpaikalla käyttää määräysvaltaa yksi työnantaja-asemassa oleva työnantaja, työpaikalla työskentelee samanaikaisesti tai peräkkäin yksi tai useampi työnantaja tai itsenäinen työnsuorittaja ja työpaikalla tehty työ voi vaikuttaa siellä työskentelevien työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen. Edellytysten täytyttyä, on pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan huolehdittava määrättyistä työturvallisuusseikoista ja kaikkien työnantajien toimittava yhdessä työturvallisuuden takaamiseksi sekä tiedotettava toisiaan työpaikan vaaratekijöistä. Mikäli yhteisellä työpaikalla suoritetaan rakennustyötä, poikkeavat sovellettava säännökset jonkin verran. Yhteisellä työpaikalla myös itsenäisen työnsuorittajan on noudatettava määrättyjä työturvallisuuslain säännöksiä sekä määräysvaltaa käyttävän työnantajan ohjeita.

Työturvallisuuslain yhteisen työpaikan soveltamisedellytyksiä voidaan pitää tarpeettoman muotosidonnaisina. Niiden myötä monet sellaiset tilanteet, joiden olosuhteet tosiasiallisesti vastaavat yhteistä työpaikkaa koskevia säännöksiä, voivat jäädä työturvallisuuslain soveltamisalan ulkopuolelle. Ulkoistamisen ja erilaisten työnteon muotojen lisääntymisen myötä myös itsenäisten työnsuorittajien asemaan työturvallisuus-oikeudessa tulisi kiinnittää lisää huomiota.

Asiasanat:

Työturvallisuus, yhteinen työpaikka, yhteinen rakennustyömaa, itsenäinen työnsuorittaja

Sisällys

Lähteet	-III-
Oikeustapaukset	-III-
Lyhenteet	-IV-
1 Johdanto	- 1 -
1.1 Tutkimuksen tausta.....	- 1 -
1.2 Tutkimuksessa käytettävät käsitteet, tutkimuskysymys sekä tutkimuksen rakenne	- 2 -
1.3 Tutkimuksen metodi, keskeiset lähteet sekä aikaisempi tutkimus.....	- 5 -
2 Yhteistä työpaikkaa koskevien säännösten tausta.....	- 8 -
2.1 Yhteistä työpaikkaa ja yhteistä rakennustyömaata koskevat kansainvälisen oikeuden velvoitteet.....	- 8 -
2.2 Yhteinen työpaikka vanhassa työturvallisuuslaissa	- 11 -
3 Työturvallisuus yhteisellä työpaikalla	- 16 -
3.1 Yhteisen työpaikan muodostumisen edellytykset kansainvälisessä ja EU oikeudessa	- 17 -
3.2 Yhteisen työpaikan muodostumisen edellytykset työturvallisuuslaissa-	- 18 -
3.2.1 Työnantajan pääasiallinen määräysvaltaa ja työnantaja-asema	- 18 -
3.2.2 Työskentelyn samanaikaisuus tai peräkkäisyys.....	- 24 -
3.2.3 Työpaikalla tehty työ voi vaikuttaa työntekijöiden työhön tai turvallisuuteen	- 28 -
3.3 Yhteinen työpaikka Ruotsin, Norjan ja Tanskan lainsäädännössä	- 31 -
3.4 Työturvallisuusvelvoitteet yhteisellä työpaikalla	- 37 -
3.4.1 Yhteisen työpaikan huolehtimisvelvoite	- 37 -
3.4.2 Tiedottaminen ja yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla	- 41 -
3.4.3 Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvoitteet	- 47 -
3.5 Velvoitteet yhteisellä rakennustyömaalla	- 52 -
3.6 Itsenäinen työnsuorittaja yhteisellä työpaikalla	- 58 -
3.7 Työpaikkojen yhteinen vaarojen torjunta	- 61 -
4. Johtopäätökset	- 64 -

Lähteet

Kirjallisuus

Aarnio, Aulis, Mitä on lainoppi? Kustannusosakeyhtiö Tammi 1978.

Aarnio, Aulis, Philosophical perspectives in jurisprudence. Acta Philosophica Fennica. Vol 36 1983.

Aarnio, Aulis, Laintulkinnan teoria. WSOY 1989.

Barnard, Catherine, EU Employment Law. Fourth edition. Oxford University Press 2012.

Bruun, Niklas – Von Koskull, Anders, Työoikeuden perusteet. Talentum 2012.

Countouris, Nicola, The Changing Law of the Employment Relationship. Ashgate Publishing Limited 2007.

COWI, Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health (OSH) Directives in EU Member States. 2015.

Elomaa, Nikolas, Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Edita Publishing Oy 2011.

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo, Työsuojeluvastuuopas. 12., uudistettu painos. Alma Talent Oy Helsinki 2019.

Kekkonen, Päivi – Rajala, Hanna-Kaisa, Yhteiset työpaikat – tutkimus-, valvonta-, ja viestintähanke 2016 – 2019. Työsuojeluhallinto 2017.

Koskinen, Pirkko K, Työturvallisuudesta. 2., uudistettu ja täydennetty painos. Econlaw – Kustannusyhtiö Ky. Helsinki 1987.

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa, Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 4., uudistettu laitos. Edita Publishing Oy 2016.

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa, Yhteinen työpaikka ja rakennustyömaa sekä osapuolten velvollisuudet, s. 204 – 224, teoksessa Havula, Johanna – Jarmas, Timo – Koskinen, Seppo – Lehto, Anu-Tuija – Meincke, Nina – Paanetoja, Jaana – Pehrman, Timo – Rintala, Jenny – Schugk, Jan – Sortti, Toni – Tikkanen, Heli – Ullakonoja, Vesa – Vänskä, Anne, Työturvallisuus oikeus. Edita Publishing Oy 2018.

Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus. 5., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2018.

Koskinen, Timo – Mironen, Anne, Turvallinen ja terveellinen työpaikka on jokaisen oikeus – Uusi työturvallisuuslaki. SAK 2003.

Kuikko, Tapio, Uusi työturvallisuuslaki. 3., tarkistettu painos. Talentum Media Oy 2003.

Kuikko, Tapio, Työturvallisuus ja sen valvonta. 4., uudistettu painos. Talentum Media Oy 2005.

Mattila, Maija, Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa. Ongelmista ratkaisuihin. Kalevi Sorsa – säätiö 2019.

Perulli, Adalberto: Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries, s. 137 – 187 teoksessa, toim. Giuseppe Casale, The Employment Relationship A Comparative Overview. Hart Publishing Ltd 2011.

Saarinen, Mauri, Työsuhdeasioiden käsikirja II. 6., uudistettu painos. Edita Publishing Oy 2014.

Servais, Jean-Michel, International Labour Law. Kluwer Law International 2005.

Siiki, Petteri, Uusi Työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Edita Publishing 2008.

Siiki, Petteri, Työturvallisuuslainsäädäntö – Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Edita Publishing 2008.

Siiki, Petteri, Työturvallisuuslaki. Edita Publishing 2010.

Saloheimo, Jorma, Uudistuva työympäristö. Työturvallisuuden EY-oikeudelliset perusteet. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki. 1996.

Saloheimo, Jorma, Työturvallisuus: perusteet, vastuu ja oikeusturva. 3., uudistettu painos. Talentum Media Oy 2016.

Sortti, Toni, Työturvallisuusrikokset. Edita Publishing Oy 2013.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. 6., uudistettu painos. Talentum 2012.

Ullakonoja, Vesa, Työturvallisuusrikos ja työaika-rikos, s. 25 – 95. teoksessa Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa – Vento, Harri, Työrikos. Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja Sarja B 28 1998.

Ullakonoja, Vesa: Yhteiset työpaikat – haaste työturvallisuudelle. Edilex 18.9.2017. (<https://www.edilex.fi/uutiset/53576?allWords=ullakonoja&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=676685>, Luettu 20.11.2019)

Valticos, Nicolas – von Potobsky, Geraldo, International Labour Law. 2nd revised edition. Kluwer Law and Taxation Publishers 1995.

Yli-Arkko, Jyrki, Ulkoistukset Suomen teollisuus-yrityksissä – onko toimialalla merkitystä? Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Keskustelunaiheita no. 1070. 12.02.2007.

Virallislähteet

2003/134/EC: Neuvoston suositus, annettu 18 päivänä helmikuuta 2003, itsenäisten ammatinharjoittajien työturvallisuus- ja työterveyssuojelun parantamisesta

Arbetsmiljöverket: Arbetsgivaransvar på fast driftsställe där flera arbetsgivare är verksamma. 3.9.2012.

Arbetsmiljöverket: Samordningsansvaret för arbetsmiljön. ADI 203. 10.4.2017.

COM(2017)12: Kommission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, Turvallisempi ja terveellisempi työ kaikille – EU:n työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännön uudistaminen.

Directorate-General for Internal Policies. The Social Protection of Workers in the Platform Economy. Study for the EMPL Committee. 2017.

HE 81/1985 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 249/1992 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muuttamisesta.

HE 33/1999 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain ja työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muuttamisesta.

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

HE 143/2005 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta.

HE 92/2012 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi verotusmenettelystä annetun lain ja työturvallisuuslain muuttamisesta.

ILO code of practice: Safety and health in construction. 1992 geneve.

ILO code of practice: Safety and health in ports. Geneve 2005.

ILO code of practice: Safety and health in ungerground coalmines. Geneve 2008.

ILO Code of practice on safety and health in agriculture. Geneve 2010.

ILO code of practice: Safety and health in opencast mines. Geneve 2018.

ILO Employment working paper No. 228: Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU. 2017 Geneve.

ILO Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneve 2016.

KM 1990:35. Rakennusturvakomitean mietintö.

KM 2001:13. Työturvallisuuslakitoimikunnan mietintö.

Ot.prop. nr. 49 (2004-2005): Det kongelige arbeids- og sosialdepartement odelstingsproposisjon Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Prop. 2008/09:5. Regeringens proposition 2008/09:5 Bättre genomförande av EG:s byggplatsdirektiv.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 1999:4: Työturvallisuus yhteisellä työpaikalla. Tampere 1999.

Työsuojeluhallinto, rakennusalan valvonnan koordinaatioryhmä. Rakennustyö ja yhteinen rakennustyömaa. Päivitetty 14.5.2019.

Työterveyslaitos. Työturvallisuuslaki: ohjeita ja neuvoja työturvallisuuslain (299/58...509/93) soveltamisesta. 35.uudistettu painos. Helsinki 1994.

Työterveyslaitos. Työturvallisuuslaki – Soveltamisopas. 12., korjattu painos. Tammerprint oy 2014.

Internetlähteet

<https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/kevytyrittajien-maara-on-nousukiidossa-kuumilla-aloilla-lain-silmissa-yrittajan-asema-on-hankala/7066562> (luettu 11.12.2019)

Oikeustapaukset

Korkein oikeus

KKO 2004:109

KKO 2008:82

KKO 2010:34

Hovioikeudet

Helsingin HO 15.6.2012 nro 1667

Rovaniemen HO 20.3.2017 17/11363

Vaasan HO 31.10.2014 14/146807

Vaasan HO 18.3.2015 15/112146

Vaasan HO 10.02.2017 17/105546

Lyhennysluettelo

DG IPOL	Directorate-General for Internal Policies
EIS	Euroopan ihmisoikeussopimus
EU	Euroopan unioni
HO	Hovioikeus
ILO	Kansainvälinen työjärjestö
KKO	Korkein oikeus
KM	Komiteanmietintö
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
TTL	Työterveyslaitos
TSS-Sopimus	Yhdistyneiden Kansakuntien Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva yleissopimus

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Työoikeudessa on tyypillisesti ollut lähtökohtana säädellä työntekijän ja työnantajan välistä oikeussuhdetta ja kyseisen oikeussuhteen subjektien oikeuksia ja velvollisuuksia.¹ Mainittu lähtökohta ilmenee esimerkiksi työsopimuslain (26.1.2001/55) soveltamisalasta, jonka mukaan lakia sovelletaan sopimukseen, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työturvallisuutta koskeva sääntely koskee niin ikään pääasiassa työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia, kuten työturvallisuuslain (23.8.002/738 ”jäljempänä TyöturvaL”) yleisestä soveltamisalasta, jonka mukaan lakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön, ilmenee.²

Työelämän voidaan kuitenkin katsoa olevan murroksessa. Yritykset ovat alkaneet yhä enenevässä määrin ulkoistaa määrättyjä toimintojaan toisten tahojen suoritettavaksi sen sijaan, että työt teetettäisiin yrityksen omilla työntekijöillä, mikä johtaa väistämättä siihen, että yhä useammin yhdellä työpaikalla saattaa työtä suorittaa samaan aikaan monia itsenäisiä työnsuorittajia sekä useamman kuin yhden yrityksen työntekijöitä.³ Mainittu kehityssuuntaus tulee tuskin ainakaan vähenemään, sillä perinteisten työsopimussuhteiden⁴ rinnalla työtä on alettu, kasvavassa määrin, tehdä erilaisissa epätyypillisissä työsuhteissa esimerkiksi vuokratyönä ja erilaisia alustatalouden palveluita käyttäen sekä ilman työsuhdetta itsenäisinä työnsuorittajina esimerkiksi ns. kevytyrittäjinä tai varsinaisina itsenäisinä työnsuorittajina⁵. Näin ollen on pidettävä todennäköisenä, että myös tulevaisuudessa samalla työpaikalla saattaa työskennellä yhtä aikaa monia eri toimijoita ja yrityksiä.

¹ Ks. myös. Koskinen – Valkonen 2018, s. 36 – 37 ja Bruun – Von Koskull 2012, s. 29–30.

² Työsuhteessa tehdyn työn turvallisuuden säätely on ollut keskeistä myös vanhassa työturvallisuuslaissa. Vrt. Koskinen 1987, s. 52–54.

³ Yli-Arkko 2006, s. 6.

⁴ Termillä perinteinen työsopimussuhde tarkoitetaan työsuhdetta, jossa työtä tehdään työsopimuksen perusteella yhdelle työnantajalle kokopäiväisesti.

⁵ Termillä varsinainen itsenäinen työnsuorittaja tarkoitetaan tässä yhteydessä tilannetta, jossa työtä suoritetaan olosuhteiden sekä tosiasiallisen aseman valossa yrittäjänä eikä esim. siten, että työnsuorittaja toimii ainoastaan muodollisesti itsenäisenä työnsuorittajana, vaikka hänen tosiasialliset olosuhteensa ja asemansa vastaavat sitä, että hän suorittaisi työtä työntekijänä.

Työoikeudellinen sääntely on aiemmin koskenut pääasiassa sellaista työntekoa, jossa työtä suoritetaan kokopäiväisesti, yhdelle työnantajalle ja työsopimussuhteessa. Tämän kaltainen sääntely ei kuitenkaan välttämättä vastaa aina niihin haasteisiin, joita syntyy tilanteissa, joissa toimintoja on ulkoistettu tai työtä teetetään erilaisia perinteisestä työsopimussuhteesta poikkeavia oikeudellisia järjestelyjä käyttäen, vaan työoikeutta on ollut, ja on edelleen, tarpeen uudistaa.⁶

Pääosa työturvallisuutta koskevista säännöksistä on niin ikään laadittu sellaisia olosuhteita varten, joissa kullakin työpaikalla työskentelee yhden työnantajan työntekijöitä ja työnantaja vastaa heidän työturvallisuudestaan ja terveellisyydestään. Kuvatun kaltaisissa tilanteissa työntekijöiden turvallisuutta uhkaavat tekijät ovat tyypillisesti koskeneet suoritettavaan työhön sekä työympäristöön liittyviä vaaroja ja haittoja. Kuten edellä on esitetty, nykyään saattaa yhdellä työpaikalla kuitenkin toimia yhä useammin samanaikaisesti monen eri yrityksen työntekijöitä sekä lukuisia itsenäisiä työnsuorittajia. Tällöin eri toimijoiden samalla työpaikalla suorittama työ saattaa vaarantaa työpaikalla työskentelevien työntekijöiden turvallisuutta ja näin aiheuttaa uudenlaisia riskejä työpaikalla työskentelevien työntekijöiden turvallisuudelle.⁷

Jotta työntekijöiden turvallisuus voidaan taata myös tilanteissa, joissa samalla työpaikalla toimii useita yrityksiä, on lainsäätäjän ollut tarpeen säätää yhteistä työpaikkaa koskevista työturvallisuusvelvoitteista.⁸ Mainitut työturvallisuusvelvoitteet ovat tämän tutkimuksen tutkimuskohteena.

1.2 Tutkimuksessa käytettävät käsitteet, tutkimuskysymys sekä tutkimuksen rakenne

Tutkimuksessa käytetään termiä yhteinen työpaikka yläkäsitteenä, joka kattaa toimialasta riippumatta kaikki sellaiset työpaikat, joissa toimii samanaikaisesti tai peräkkäin useampi kuin yksi yritys tai itsenäinen työnsuorittaja. Käsitteellä yhteinen rakennustyömaa taas tarkoitetaan sellaista yhteistä työpaikkaa, jolla suoritetaan rakennustyötä. Itsenäisellä työnsuorittajalla tarkoitetaan sellaista luonnollista henkilöä, joka suorittaa työtä muunlaisen oikeudellisen suhteen, kuin työsuhteen perusteella.

⁶ Bruun – Von Koskull 2012, s. 243–244. Countouris 2007, s. 85 ja Perulli 2011, s. 186–187. Ks. myös DG IPOL 2017, s. 72.

⁷ Siiki 2010, s. 139.

⁸ HE 59/2002 vp, s. 51–52.

Tämän tutkimuksen aiheena ovat yhteisen työpaikan työturvallisuusvelvoitteet. Tutkittavana kysymyksenä on se, minkälaisia työturvallisuusvelvoitteita eri tahojen on noudatettava silloin, kun työtä suoritetaan yhteisellä työpaikalla. Tutkimuksessa toisin sanoen tarkastellaan, minkälaisia velvoitteita kansainvälisen oikeuden ja EU oikeuden säännökset sekä kansallinen lainsäädäntö edellä mainitussa tilanteessa yhteisen työpaikan eri toimijoille asettavat.

Kaikkia toimialoja koskevien yhteisten työpaikkojen työturvallisuusvelvoitteiden lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan erikseen myös yhteistä rakennustyömaata koskevia työturvallisuusvelvoitteita. Tätä on pidettävä tutkimuskysymyksen kannalta tarpeellisena, sillä yhteisiä rakennustyömaita on säännelty pidemmän aikaa, ja säännökset asettavat työpaikan toimijoille pidemmälle meneviä velvoitteita, kuin yhteisiä työpaikkoja koskevat säännökset. Analysoimalla yhteisiä rakennustyömaita koskevia säännöksiä sekä vertaamalla niitä yhteisiä työpaikkoja koskeviin säännöksiin, kyetään esittämään tarkempia tulkintakannanottoja yhteisiä työpaikkoja koskevista säännöksistä sekä arvioimaan sitä, voidaanko säännöksiä pitää onnistuneina.

Koska itsenäiset työsuorittajat kuuluvat kansallisessa lainsäädännössä työturvallisuusvelvoitteiden piiriin silloin, kun he työskentelevät yhteisellä työpaikalla, edellyttää tutkimuskysymykseen vastaaminen, että myös itsenäisten työsuorittajien työturvallisuusvelvoitteita sekä heidän asemaansa yhteisellä työpaikalla tarkastellaan. Tämän vuoksi tutkimuksessa analysoidaan myös, mitä velvoitteita ja oikeuksia työturvallisuussäännökset asettavat itsenäisille työsuorittajille erityisesti silloin, kun he toimivat yhteisellä työpaikalla.

Sen lisäksi, että tutkielmassa tarkastellaan, mikä on voimassa olevan oikeuden sisältö edellä esitetyissä tilanteissa ja, miten niitä koskevia TyöturvaL:n säännöksiä on tulkittava, käsitellään tutkielmassa myös säännöksiin liittyviä tulkintaongelmia. Työelämä on ollut jo pitkään jatkuvassa muutoksessa ja työtä tehdään, tavallisen työsuhteen lisäksi, nykyään yhä erilaisempia oikeudellisia yhtiö- ja sopimusjärjestelyjä käyttäen. Tutkielmassa arvioidaan, vastaavatko TyöturvaL:n erityisen työn teettämisen tilanteita koskevat säännökset nykypäivän monimuotoisia työympäristöjä sekä sitä, olisiko säännöksiä syytä uudistaa.

Tutkimuksen ulkopuolelle on ensinnäkin rajattu TyöturvaL:n 52 a §:ää, joka koskee yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevän henkilön tunnistetta sekä TyöturvaL:n 52 b §:ää, joka

koskee yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevän henkilön tunnistetta. Mainittujen lainkohtien ensisijaisena tavoitteena on parantaa työsuojelun toimintaedellytyksiä sekä turvata valtion fiskaalisia intressejä.⁹ Näin ollen mainittujen lainkohtien analysointi ei ole välttämätöntä tutkimuskysymyksen tarkastelun kannalta.

Tutkimuksessa ei myöskään tarkastella TyöturvaL:n 55 §:ssä tarkoitettua vapaaehtoistyötä. Kyseisessä lainkohdassa ei säädelä työntekoa, joka tapahtuu yhteisellä työpaikalla tai sitä läheisesti muistuttavissa olosuhteissa. Kun tutkimuskysymys keskittyy nimenomaan viimeksi mainittuihin tilanteisiin, ei vapaaehtoistyön käsittelemistä voida tämän tutkimuksen puitteissa pitää välttämättömänä.

Tutkimus on jaettu neljään pääluvun. Toisessa pääluvussa tarkastellaan aikaisempia yhteistä työpaikkaa koskevia säännöksiä eli sitä säädöstaustaa, jonka päälle yhteistä työpaikkaa koskeva sääntely rakentuu. Mainitussa pääluvussa käsitellään ensin niitä ILO:n yleissopimuksia, jotka sisältävät yhteisen työpaikan ja yhteisen rakennustyömaan työturvallisuutta koskevia säännöksiä. Tämän jälkeen kyseisessä pääluvussa käsitellään aiemmin voimassa olleita, kansallisia, yhteisen työpaikan työturvallisuutta koskevia säännöksiä.

Kolmannessa pääluvussa tarkastellaan voimassa olevia yhteistä työpaikkaa koskevia säännöksiä. Pääluku jakautuu seitsemään alalukuun, joista kahdessa ensimmäisessä tarkastellaan yhteisen työpaikan muodostumisen edellytyksiä kansainvälisessä oikeudessa, EU oikeudessa sekä kansallisessa lainsäädännössä. Yhteisen työpaikan muodostumisen edellytyksillä tarkoitetaan olosuhteita, joiden on täyttyvä, jotta yhteistä työpaikkaa koskevat säännökset tulevat ylipäätään sovellettavaksi. Mainittujen alalukujen jälkeen tarkastellaan muiden Pohjoismaiden yhteistä työpaikkaa koskevia säännöksiä.

Kolmannen pääluvun alaluvuissa 3.4 – 3.6 tarkastellaan velvoitteita, joita yhteisellä työpaikalla on noudatettava, yhteistä rakennustyömaata koskevia työturvallisuusvelvoitteita sekä itsenäisten työsuorittajien velvoitteita sekä heidän asemaansa yhteisellä työpaikalla. Mainitut alaluvut etenevät siten, että ensin tarkastellaan kunkin alaluvun aihetta koskevia kansainvälisen oikeuden ja EU oikeuden säännöksiä ja tämän jälkeen TyöturvaL:n säännöksiä. Kyseisen pääluvun viimeisessä alaluvussa tarkastellaan työpaikkojen yhteistä vaarojentojuntaa.

⁹ HE 143/2005 vp, s. 1. HE 92/2012 vp, s. 7.

Lopuksi tutkimuksessa tarkastellaan vielä kokoavasti säännöksiin liittyviä tulkintaongelmia sekä niitä haasteita, joita työelämän muutokset voivat aiheuttaa yhteistä työpaikkaa koskevien säännösten tulkinnalle ja soveltamiselle. Samassa yhteydessä pohditaan lisäksi, miten yhteistä työpaikkaa ja yhteisiä rakennustyömaita koskevaa lainsäädäntöä olisi mahdollista kehittää sekä minkälaista tutkimustarpeita tässä tutkimuksessa havaittujen ongelmien johdosta on noussut esiin.

1.3 Tutkimuksen metodi, keskeiset lähteet sekä aikaisempi tutkimus

Tutkimuksen metodi on lainopillinen. Lainopillisessa tutkimuksessa tavoitteena on selvittää, mikä on oikeussääntöjen sisältö. Tavoite pyritään täyttämään systematisoimalla tutkimuskysymyksen kannalta relevantteja oikeusohjeita sekä tulkitsemaan niitä.¹⁰

Lainopillista metodologiaa käyttäen tutkimuksessa tarkastellaan, mikä on voimassa olevan oikeuden sisältö silloin, kun kysymys on TyöturvaL:n 6 luvun tarkoittamista erityisen työn teettämisen tilanteista, erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa työtä tehdään yhteisellä työpaikalla. Tutkielmassa niin ikään analysoidaan, miten mainittujen säännöksiä on tulkittava.

Oikeuslähdeopin mukaisesti vahvimmin velvoittavina oikeuslähteinä on Suomessa pidettävä lakia ja maantapaa.¹¹ Keskeisimpänä tarkastelun kohteena tutkimuksessa onkin TyöturvaL:n 6 luvun säännökset sekä mainitun lain nojalla annetut valtioneuvoston asetukset, siltä osin, kun niillä täsmennetään ja tarkennetaan TyöturvaL:n säännöksiä.

TyöturvaL:n ohella kansallisista säännöksistä tutkimuksessa analysoidaan aiemmin voimassa olleen työturvallisuuslain (28.6.1958/299 ”jäljempänä VanhTyöturvaL) säännöksiä. VanhTyöturvaL:n säännösten käsittelyä on pidettävä tarpeellisena, sillä osa TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevista säännöksistä vastaa VanhTyöturvaL:n säännöksiä ja VanhTyöturvaL:a koskevia tulkintakannanottoja voidaan näin ollen hyödyntää TyöturvaL:a koskevassa analyysissä.

Kun kansalliset yhteistä työpaikkaa koskevat säännökset perustuvat kansainvälisen oikeuden sekä EU-oikeuden velvoitteisiin, on tutkimuksessa tarpeen tarkastella niin ikään määrättyjä EU-

¹⁰ Aarnio 1978, s. 52. Ks. myös Aarnio 1988 s, 48.

¹¹ Aarnio 1988 s, 220.

oikeuden säännöksiä sekä ILO:n yleissopimuksia ja suosituksia.¹² EU-oikeuden säännöksistä tutkimuksessa käsitellään erityisesti neuvoston direktiiviä toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (89/391/ETY ”jäljempänä työsuojelun puitedirektiivi”) sekä sen nojalla annettuja toimialakohtaisia direktiivejä. Kansainvälisen oikeuden velvoitteiden osalta analysoidaan erityisesti ILO:n yleissopimuksia 155 ja 167 ja sopimuksia täydentäviä suosituksia sekä joitakin toimialakohtaisia työturvallisuutta koskevia ILO:n yleissopimuksia.

Aina pelkkä lakien ja maantavan tarkastelu ei kuitenkaan tuota tyydyttävää lopputulosta, vaan tulkintakannanottojen esittäminen saattaa edellyttää, että asiaa arvioidaan myös lakeja ja maantapaa heikommin velvoittavien oikeuslähteiden valossa. Heikommin velvoittavia oikeuslähteitä ovat esimerkiksi lainsäätäjän tarkoitusta ilmentävät lakiesitysten perusteluja sekä tuomioistuinten, erityisten korkeimman oikeuden ratkaisut.¹³

Tämän tutkielman keskeisimpinä, heikommin velvoittavina, oikeuslähteinä on Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muuttamisesta sekä Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laiksi. Keskeisinä lähteinä voidaan niin ikään mainita rakennusturvatoimikunnan vuonna 1990 antamaan komiteamietintö ja työturvallisuuslakitoimikunnan vuonna 2001 antamaan mietintö, joihin edellä mainittujen lakiesitysten, tutkimuksen kannalta keskeiset säännökset, perustuvat.¹⁴

Edellä mainittujen, lainsäätäjän tarkoitusta ilmentävien, oikeuslähteiden lisäksi tutkimuksessa on käytetty lähteinä tuomioistuinten ratkaisuja erityisesti siltä osin, kun niissä on arvioitu yhteisen työpaikan tai yhteisen rakennustyömaan muodostumisen edellytyksiä sekä pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvoitteita. Keskeisimpinä tutkimuksessa käytettyinä kirjallisuuslähteinä voidaan mainita Seppo Koskisen ja Vesa Ullakonoja erityisen työn teettämistä koskeva luku vuonna 2018 julkaistussa teoksessa Työturvallisuus oikeus sekä Pertti Siikin vuonna 2008 julkaistu teosta Työturvallisuuslainsäädäntö.

Lainopillisen tutkimuksen lisäksi tätä tutkimusta voi luonnehtia oikeuspoliittiseksi tutkimukseksi. Oikeuspoliittisella tutkimuksella tarkoitetaan sellaista tutkimusta, jota voidaan

¹² Ks. esim. HE 249/1992 vp, s. 3 ja HE 59/2002 vp s. 52.

¹³ Aarnio 1988, s. 220-221.

¹⁴ HE 249/1992 vp, s. 4. KM 13:2001 vrt. HE 59/2002 vp, s. 51-54.

käyttää hyväksi lainsäädäntötyössä.¹⁵ Tutkimuksessa pyritään selvittämään TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevien säännöksen ongelmakohtia sekä arvioimaan, miten lainsäädäntöä tulisi tältä osin kehittää.

Yhteistä työpaikkaa, yhteistä rakennustyömaata ja ylipäättään TyöturvaL:n mukaisia erityisiä työn teettämisen tilanteita koskevaa tutkimusta on Suomessa julkaistu aiemmin verrattain vähän. Mainittuja kysymyksiä koskevia TyöturvaL:n säännöksiä on sivuttu työoikeuden perusteoksissa esimerkiksi sekä Jorma Salonheimon vuonna 2016 julkaisemassa teoksessa Työturvallisuus: perusteet, vastuu ja oikeusturva. Kysymystä on niin ikään käsitelty edellä mainituissa teoksissa, jotka on mainittu tutkimuksessa käytettyinä keskeisimpinä kirjallisuuslähteinä.

Yhteisen työpaikan käsitteen sekä sitä koskeviin TyöturvaL:n säännösten tulkinnan ja soveltamisen ei voida kuitenkaan katsoa olevan yksiselitteistä. Käsitteeseen ja sitä koskeviin säännöksiin liittyvät ongelmat on tunnustettu myös oikeuskirjallisuudessa esimerkiksi Seppo Koskisen ja Vesa Ullakonon toimesta vuonna 2018 julkaistussa teoksessa Työturvallisuus-oikeus.¹⁶ Työsuojeluhallinnon vuonna 2017 julkaisemassa yhteisiä työpaikkoja koskevassa tutkimusraportissa on niin ikään pidetty yhteisiä työpaikkoja koskevan lisätutkimuksen tekemistä hyödyllisenä.¹⁷

Edellä esitetty huomioon ottaen, voidaan nimenomaisesti tässä tutkimuksessa tarkasteltavia kysymyksiä koskevaa oikeustieteellistä tutkimusta pitää tarpeellisenä. Kuten edellä on todettu työelämän muutokset ovat johtaneet siihen, että työtä tehdään yhä enemmän sellaisissa tilanteissa, joissa yhden työpaikan alueella toimii useampia työnantajia ja itsenäisiä yrittäjiä sen sijaan, että yhdellä työpaikalla olisi vain yhden työnantajan työntekijöitä. Tämän vuoksi yhä useammin joudutaan arvioimaan, tulevatko TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevat säännökset sovellettavaksi. Kuten jäljempänä havaitaan ei asiaa koskevia TyöturvaL:n säännöksiä voida myöskään pitää yksiselitteisinä, mikä niin ikään puoltaa aiheetta koskevan tutkimuksen tekemistä.

¹⁵ Aarnio 1983, s. 243.

¹⁶ Koskinen – Ullakonoja, s. 223–224.

¹⁷ Kekkonen – Rajala 2017, s. 5 ja 43.

2 Yhteistä työpaikkaa koskevien säännösten tausta

2.1 Yhteistä työpaikkaa ja yhteistä rakennustyömaata koskevat kansainvälisen oikeuden velvoitteet

Ennen kuin tarkastellaan viimeisimpiä yhteistä työpaikkaa koskevia kansainvälisen oikeuden ja EU-oikeuden velvoitteita sekä kansallisia säännöksiä, on tarpeen käsitellä myös vanhempia yhteistä työpaikkaa sääteleviä kansainvälisiä ja kansallisia säännöksiä. Vanhempien säännösten tarkastelu on nähdäkseni hyödyllistä, sillä vanhemmat säännökset muodostavat sen säädöstaustan, jonka päälle nykysäännökset rakentuvat ja niitä, voidaan näin ollen käyttää apuna nykysäännösten tulkinnassa. Se, että TyöturvaL:n yhteistä rakennustyömaata koskevat säännökset vastaavat olennaisilta osin VanhTyöturvaL:n sekä ILO:n kyseistä aihetta koskevia säännöksiä, eli niitä voidaan hyödyntää myös voimassa olevien säännösten analysoinnissa, puoltaa niin ikään vanhojen säännösten tutkimista.

Merkittävimpana kansainvälisen työoikeuden lähteenä voidaan pitää ILO:n sopimuksia sekä suosituksia.¹⁸ ILO:n piirissä on solmittu lukuisia työturvallisuutta koskevia yleissopimuksia sekä annettu useita työturvallisuutta käsitteleviä suosituksia, mutta tutkimuksen kannalta keskeisimpänä voidaan pitää työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskevaa yleissopimusta nro 155 sekä kyseistä yleissopimusta koskevaa suositusta nro 164. Mainittua suositusta ja velvoitetta on noudatettava kaikilla toimialoilla.¹⁹

ILO:n yleissopimuksessa nro 155 17 artiklassa on säädetty, että mikäli useampi kuin yksi yritys toimii samanaikaisesti yhdellä työpaikalla, niiden tulee toimia yhteistyössä sovellettaessa ko. yleissopimuksen määräyksiä. Yleissopimuksessa on toisin sanoen asetettu yrityksille yhteistoimintavelvoite sopimuksessa säädettyjen työturvallisuusvelvoitteiden osalta silloin, kun kysymys on yhteisestä työpaikasta. Todettakoon, että säännöksessä esitetty määritelmä yhteiselle työpaikalle: työpaikka, jolla toimii samanaikaisesti useampi kuin yksi yritys, poikkeaa olennaisesti TyöturvaL:n mukaisesta yhteisen työpaikan edellytyksestä, kuten jäljempänä havaitaan.

¹⁸ Servais 2005, s. 63. Ks. myös. Valticos – von Potobsky 1995, s. 49.

¹⁹ ILO C155 artiklat 1-3 ja ILO R164 artikla 1.

Mainitussa yleissopimuksessa on säädetty ainoastaan yhteistoimintavelvoitteesta eikä se siinä aseteta yhteisellä työpaikalla toimivalle yritykselle velvoitetta huolehtia toisen yrityksen työntekijöiden turvallisuudesta taikka tiedottaa työpaikalla toimiville yrityksille tai työntekijöille työpaikan vaara- ja haittatekijöistä.²⁰ Tältä osin säännös poikkeaa jäljempänä käsiteltävistä TyöturvaL:n, ja VanhTyöturvaL:n säännöksistä sekä ILO:n yleissopimuksesta nro 167, joissa kussakin on asetettu myös muita yhteistä työpaikkaa koskevia velvoitteita, kuin yhteistoimintavelvoite.

Velvoitteet, joiden osalta yhteisellä työpaikalla toimivien yritysten on toimittava yhteistyössä, ovat moninaisia. Yritysten on muun muassa huolehdittava siitä, että työntekijöiden käyttämät koneet- ja laitteet ovat turvallisia ja, että työntekijöillä on käytössään asianmukaiset suojavarusteet.²¹ Yritysten on niin ikään huolehdittava esimerkiksi tarpeellisista järjestelyistä hätätilanteiden ja tapaturmien varalta.²²

ILO:n yleissopimuksen nro 155 velvoitteet antavat suojaa työ- tai palvelussuhteessa oleville työntekijöille ja velvoittavat näin ollen sopimusvaltioita ainoastaan asettamaan velvoitteita työnantajille ja työntekijöille. Itsenäiset työnsuorittajat jäävät näin ollen yleissopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle siten, että ne eivät kuulu sen enempää sopimuksen tarjoaman suojan kuin sen asettamien velvoitteiden piiriin, vaikka ne toimisivat yhteisellä työpaikalla.²³ Tältäkin osin säännös poikkeaa esimerkiksi TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevista säännöksistä, joissa on asetettu velvoitteita myös yhteisellä työpaikalla toimiville itsenäisille työnsuorittajille.²⁴

Kuten edellä on todettu, koskee ILO:n yleissopimus 155 kaikkia toimialoja. ILO:n piirissä on kuitenkin solmittu turvallisuutta ja terveyttä rakentamisessa koskeva yleissopimus nro 167 sekä sitä täydentävä suositus nro 175, jota sovelletaan rakennustyöhön. Rakennustyöllä tarkoitetaan viimeksi mainitussa sopimuksessa kaikenlaista maa- ja vesirakentamista sekä siihen liittyvää toimintaa.²⁵

²⁰ ILO R 167 kohta 11.

²¹ ILO C 155 artikla 16.

²² ILO C 155 artikla 18.

²³ ILO C155 artikla 3. Yleissopimuksen koskee sen määritelmien mukaan vain toimialoja joissa, työntekijät ("workers") eli työ- tai palvelussuhteessa olevat henkilöt tekevät työtä. Ks. myös Countouris 2007, s. 151–152.

²⁴ Itsenäisten työnsuorittajien saattamista työturvallisuussäännösten piiriin on pidetty myös ILO:ssa tärkeänä. Ks. esim. Ks. myös. ILO 2017, s. 9–13 ja ILO 2016, s. 316.

²⁵ ILO C167 artikla 1–2. Ks. myös ILO 1992, s. 1.

Mainitussa sopimuksessa on ensinnäkin asetettu yhteisellä työpaikalla samanaikaisesti toimiville työnantajille sekä itsenäisille työnsuorittajille vastaavanlainen yhteistoimintavelvoite, kuin mitä on käsitelty edellä. Tämän lisäksi sopimuksessa on asetettu pääurakoitsijalle tai muulle taholle, joka tosiasiallisesti valvoo tai vastaa rakennustyömaan kokonaistoiminnasta, velvoite vastata turvallisuus- ja terveystoimenpiteiden yhteensovittamisesta sekä kansallisten säädösten niin salliessa, myös niiden toteuttamisesta. ILO:n yleissopimuksessa 167 on toisin sanoen asetettu yhteisen työpaikan toimijoille, erityisesti pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle toimijalle, huomattavasti pidemmälle ulottuvia säännöksiä, kuin ILO:n yleissopimuksessa 155 ja turvallisuutta ja terveyttä rakentamisessa koskeva yleissopimus vastaakin velvoitteiltaan huomattavasti enemmän myöhempiä EU:n ja kansallisen lainsäädännön normeja, kuin edellä käsitelty yleissopimus 155.

Mikäli kansalliset normit sen mahdollistavat, on ILO:n yleissopimuksen 167 mukaan ensisijaisen vastuutahon myös nimettävä henkilö tai elin vastaamaan tai huolehtimaan edellä mainituista velvoitteista silloin, kun ensisijainen vastuutaho ei ole läsnä rakennustyömaalla. Todettakoon selvennyksenä, että tarkastelluista velvoitteista huolimatta on kullakin työnantajalla sopimuksen mukaan vastuu sopimuksen mukaisten velvoitteiden täyttämisestä suhteessa heidän määräysvallassaan oleviin työntekijöihin.²⁶ Yhteistä työpaikkaa koskevilla säännöksillä ei ole tarkoitus muuttaa sitä perusasetelmaa, että kunkin työnantajan on huolehdittava työntekijöidensä työturvallisuudesta.

Turvallisuutta ja terveyttä rakentamisessa koskevan yleissopimuksen osalta on syytä lisäksi huomioida, että kyseisessä sopimuksessa termillä työpaikka tarkoitetaan paikkoja, joissa työntekijöiden on toimittava ja, jotka ovat työnantajan valvonnan alaisina. Työntekijällä tarkoitetaan sopimuksessa jokaista rakennustyötä suorittavaa henkilöä ja työnantajalla taas työnantajaa, pääurakoitsijaa, sivu- ja aliurakoitsijaa asiayhteydestä riippuen.²⁷ Toisin sanoen työturvallisuusvelvoitteista vastuussa oleva taho voi olla myös sellainen, jolla ei ole yhteisellä työpaikalla omia työntekijöitä ja velvoitteet suojaavat nähdäkseni melko laajasti kaikenlaisia työnteon muotoja, mukaan lukien epätyypillisempiä työsuhteita. Tältä osin yleissopimuksen säännösten voi katsoa vastaavan myöhempiä EU:n ja kansallisen lainsäädännön velvoitteita.

Käsitellyssä sopimuksessa on lisäksi määrätty, että jäsenvaltioiden on velvoitettava rakennustyötä tekevät tai teettävät työnantajat ja itsenäiset työnsuorittajat noudattamaan

²⁶ ILO C167 artikla 8

²⁷ ILO C167 artikla 2.

yleissopimuksen asettamia velvoitteita työpaikalla.²⁸ Sopimuksessa on toisin sanoen asetettu velvollisuus noudattaa työturvallisuusvelvoitteita myös itsenäisille työsuorittajille toisin kuin edellä käsitellyssä ILO:n yleissopimuksessa 155. Yhteisellä työpaikalla toimivien itsenäisten työsuorittajien velvoitteisiin on kiinnitetty niin ikään huomiota jäljempänä tarkasteltavissa EU:n, VanhTyöturvaL:n ja TyöturvaL:n säännöksissä.

Kokoavasti voidaan todeta, että ILO:n yleissopimuksen 155 yhteistä työpaikkaa koskevat säännökset ovat melko yleisluontoisia eivätkä ne kovinkaan merkittävästi lisää yhteisellä työpaikalla toimivan työnantajan velvoitteita, sillä ne ainoastaan velvoittavat yhteisen työpaikan yrityksiä toimimaan yhteistyössä sopimuksen velvoitteiden täyttämiseksi. Mainittujen normien voidaan katsoa poikkeavan merkittävästi siitä, minkälaisia velvoitteita EU oikeudessa sekä kansallisessa lainsäädännössä on asetettu yhteisen työpaikan toimijoille, kuten jäljempänä havaitaan. Yhteistä rakennustyömaata koskevat ILO:n yleissopimuksen 167 säännökset sen sijaan asettavat huomattavasti pidemmälle ulottuvia velvoitteita yhteisen työpaikan eri toimijoille ja vastaavat sisällöltään enemmän myöhemmin säädettyä EU:n ja Suomen lainsäädäntöä.

Seuraavaksi tarkastellaan VanhTyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevia säännöksiä. EU:n yhteisiä työpaikkoja koskevat säännökset on säädetty vasta VanhTyöturvaL:n säätämisen jälkeen ja niitä tarkastellaan seuraavassa pääluvussa.

2.2 Yhteinen työpaikka vanhassa työturvallisuuslaissa

Edellä esitetyn ILO:n yleissopimuksen nro 167 ratifiointi johti siihen, että työturvallisuuslakia oli muutettava. VTyöturvaL:n 6 §:ään ja 43 a §:n on tuolloin lakimuutoksella (509/1993) otettu säädöksiä, jotka koskevat muun muassa rakennustyömaan työturvallisuuteen liittyviä erityisvelvoitteita sekä rakennustyömaalla työskentelevän itsenäisen työsuorittajan työturvallisuutta. Mainitut muutokset tehtiin siten, että ne vastaisivat mahdollisimman laajalti ILO:n rakentamisen turvallisuutta ja terveyttä koskevaa suositusta nro 175.²⁹

TyöturvaL:ssa on muutettu ja laajennettu yhteisen työpaikan käsitettä ulottumaan myös muuhun toimintaan kuin rakentamiseen. Yhteistä rakennustyömaata koskevat TyöturvaL:n

²⁸ ILO 167 artikla 7.

²⁹ KM 1990:35, s. 1 ja HE 249/1992 vp, s. 3.

säännökset vastaavat kuitenkin pääpiirteissään asiasisällöltään VanhTyöturvaL säännöksiä eikä niillä ole ollut tarkoitus muuttaa työnantajan tai muiden tahojen velvoitteita.³⁰ Näin ollen VanhTyöturvaL:n lakimuutoksella (509/1993) toteutettujen säännösten käsittelyä voidaan pitää tarpeellisena tutkimuskysymyksen kannalta ja niitä koskevia kannanottoja voidaan hyödyntää TyöturvaL:n säännöksiä tulkittaessa.

Ennen lakimuutosta (509/1993) ei VanhTyöturvaL sisältänyt juurikaan säännöksiä, jotka olisivat koskeneet itsenäisiä työnsuorittajia tai yhteistä työpaikkaa. Oikeastaan ainoa edellä mainittuihin tilanteisiin liittynyt säännös oli itsenäisten työnsuorittajien asemaa määrittänyt VanhTyöturvaL 4 §, jossa säädettiin, että työturvallisuuslakia sovelletaan sellaiseen yritykseen, jossa työskentelee yhdessä kaksi tai useampi henkilöä.³¹ Mainitun säännöksen tarkoituksena oli kuitenkin estää tilanne, jossa työnantaja välttyisi noudattamasta työturvallisuusvelvoitteita sillä, että hän tekisi työntekijöistään osakkaita, eikä se näin ollen koskenut itsenäisiä työnsuorittajia tai yhteisiä työpaikkoja ILO:n yleissopimuksen 167 tarkoittamalla tavalla.³²

VanhTyöturvaL:ssa oli TyöturvaL:n tapaan lähtökohtana se, että lain asettamat työturvallisuusvelvoitteet koskevat vain työntekijöiden työnantajaa.³³ VanhTyöturvaL:n 6 §:ssä on kuitenkin lisäksi säädetty, että rakennustyömaan suunnittelija, rakennuttaja tai muu rakennushanketta ohjaava tai valvova taho sekä yhteisellä rakennustyömaalla korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja ovat velvollisia noudattamaan eräitä VanhTyöturvaL:n säännöksiä, vaikka kyseiset tahot eivät ole työnantaja-asemassa. Mainittujen tahojen velvoitteiden sisällöstä on säädetty tarkemmin VanhTyöturvaL:n 43 a §:ssä. Säännösten soveltamisen edellytyksenä on ollut, että kysymys on rakennustyöstä, jona pidetään valtioneuvoston rakennustyön turvallisuutta koskevan päätöksen (629/1994) mukaan muun muassa kaikkea maan alla, päällä tai vedessä tapahtuvaa rakennus- ja kunnossapitotyötä.³⁴

Ensinnäkin VanhTyöturvaL:n 43 a §:n mukaan, mikäli kysymys on rakentamisesta, on tuotteen tai asian suunnittelijan otettava huomioon myös suunnitelmaa toteuttavien työntekijöiden turvallisuus. Kyseinen velvoite eroaa muita toimialoja koskevien suunnittelijoiden velvollisuudesta siten, että viimeksi mainittujen on otettava huomioon vain se, että valmiissa

³⁰ KM 2001:13, s. 95.

³¹ KM 1990:35, s. 5.

³² KM 2001:35, s. 17 ja HE 59/2002 vp, s. 3.

³³ HE 249/1992, s. 4.

³⁴ Todettakoon, että rakentamisen määritelmää on työturvallisuussäännösten soveltamisalaa arvioitaessa perusteltua tulkita pikemminkin laajentavasti kuin supistavasti. Kts. myös. HE 249/1992, s. 7.

tuotteessa tai asiassa on riittävässä määrin huomioitu työsuojelulliset näkökohdat, kun taas rakennusalalla velvoite koskee myös suunnitelman toteuttamisvaihetta.³⁵ Kuten säännöksen sanamuodosta havaitaan, on suunnittelijan toisin sanoen otettava huomioon työntekijöiden työturvallisuus, vaikka hänellä ei olisi omia työntekijöitä.³⁶ Suunnittelijalla on vastaava velvollisuus myös silloin, jos kysymys on yhteisestä rakennustyömaasta.

Toiseksi VanhTyöturvaL:n 43 a §:ssä on säädetty, että pääurakoitsijan asemassa olevan työnantajan on huolehdittava määrätyistä velvoitteista rakennustyömaalla. Säännöksessä on niin ikään todettu, että mikäli yhteisellä rakennustyömaalla ei ole pääurakoitsijan asemassa olevaa työnantajaa, vastaa rakennuttaja tai muu rakennushanketta ohjaava taikka valvova taho säännöksessä mainituista velvoitteista.

Jotta viimeksi mainitut velvoitteet tulevat sovellettavaksi, on toiminnan tapahduttava toisin sanoen yhteisellä rakennustyömaalla. Yhteisenä rakennustyömaana pidetään, edellä mainitun valtioneuvoston päätöksen mukaan, työmaata, jolla suoritetaan rakennustyötä siten, että rakennustyömaalla työskentelee *samanaikaisesti*: 1) kahden tai useamman työnantajan työntekijöitä tai 2) itsenäinen työnsuorittaja ja toinen itsenäinen suorittaja taikka 3) itsenäinen työnsuorittaja ja ainakin yksi jonkin työnantajan palveluksessa oleva työntekijä.³⁷ Kiinnostavana voidaan pitää sitä, että VanhTyöturvaL:n mukaisessa yhteisen rakennustyömaan määritelmässä on edellytetty, että työmaalla toimivat tahot työskentelevät siellä samanaikaisesti, eivätkä säännökset ole tulleet sovellettavaksi, mikäli työskentely tapahtuu peräkkäin.³⁸ Tältä osin säännöksen sanamuotoa on muutettu TyöturvaL:ssa, kuten jäljempänä havaitaan.

³⁵ HE 249/1992, s. 7. vrt. HE 81/1985 vp, s. 21.

³⁶ Todettakoon, että mikäli suunnittelija laiminlyö mainitun velvoitteen, voi hän syyllistyä työturvallisuusrikokseen. Tältä osin kts. myös. HE 81/1985 vp, s. 21.

³⁷ Säännöksen alkuperäisen sanamuodon mukaan velvoitteet koskivat vain sellaista rakennuttajaa tai muuta tahoa, joka ohjaa tai valvoo kahden tai useamman työnantajan toimintaa yhteisellä rakennustyömaalla. Kyseinen sanamuoto ei kuitenkaan vastannut edellä käsiteltyä rakennustyöturvallisuutta koskevaa direktiiviä ja sitä oli näin ollen muutettava. Tältä osin kts. HE 178/1996 vp, s. 7. ja TN 12/96, s.

³⁸ Samanaikaisuusvaatimusta voidaan pitää erikoisena erityisesti siitä syystä, että VanhTyöturvaL:n 43 §:n 4 momentti, joka koskee rakennustyötä suorittavan työnantajan sekä yhteisen rakennustyömaan työturvallisuudesta vastaavien tahojen velvollisuutta huolehtia siitä, että työskentely ei aiheuta vaaraa työmaalla työskenteleville, on ollut määrä ulottaa myös suoritettun työn jälkeiseen aikaan siten, että työnantajan on tullut huolehtia siitä, että suoritettu työ ei vaaranna seuraavan työvaiheen suorittajan työturvallisuutta. Näin ollen, mikäli työmaalla työskennellyt peräkkäin useampi työnantaja vastaavat yksittäiset työnantajat siitä, että työ ei aiheuta vaaraa myöhemmin työn vaikutuspiiriin tuleville tahoilla, mutta koska työskentely tapahtuu peräkkäin, ei kyseisessä tilanteessa muodostu yhteistä rakennustyömaata, jolloin sama velvoite ei koske pääurakoitsijaa, tilaaja tai muuta tahoa. Säännöksen sanamuotoa voi tältä osin pitää epäonnistuneena. Kts. myös. HE 249/1992 vp, s. 8.

Kuten säännöksen sanamuodosta ilmenee, on työnantaja-asemassa olevan pääurakoitsijan vastuu yhteisen rakennustyömaan työturvallisuusvelvoitteista ensisijainen ja rakennuttaja tai muu taho vastaa yhteisen rakennustyömaan turvallisuudesta vain, jos pääurakoitsijaa ei ole nimetty.³⁹ Kyseinen ratkaisu on perustunut edellä käsitellyyn ILO:n yleissopimukseen ja sitä koskevaan suositukseen: mainitut kansainväliset velvoitteet ovat edellyttäneet, että myös muut tahot, kuin työntekijän työnantaja ryhtyvät yhteisellä rakennustyömaalla toimenpiteisiin työturvallisuuden edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. Kun erityisesti pieni rakennustyömaa on voitu toteuttaa siten, että kukaan urakoitsijoista ei ole pääurakoitsijan asemassa, on pidetty tärkeänä, että työturvallisuusvelvoitteita laajennetaan myös rakennuttajaa tai muuta rakennustoimintaa ohjaavaa tai valvovaa tahoja koskevaksi.⁴⁰

Velvoitteita, joista pääurakoitsija tai rakennuttaja tai muu hanketta valvova taho ovat olleet yhteisellä rakennustyömaalla vastuussa, ovat edellä mainitun lainkohdan mukaan olleet: turvallisuuden ja terveellisyuden kannalta tarpeellinen yleisjohto ja osapuolten yhteistoiminta, toimintojen yhteensovittaminen sekä työmaa-alueen yleinen siisteys ja järjestys. VanhTyöturvaL:iin kirjatut velvoitteet ovat näin ollen olleet melko yleisiä ja niitä onkin ollut tarkoitus tarkentaa rakennustyön järjestysohjeissa.⁴¹

Kolmanneksi VanhTyöturvaL 43 a §:ssä on säädetty, että itsenäisen työnsuorittajan velvollisuudesta noudattaa yhteisellä rakennustyömaalla työskennellessään VanhTyöturvaL:n ja sen nojalla annettujen säännösten määräyksiä työntekijän pätevyydestä, työssä käytettävistä koneista, laitteista, välineistä ja työmenetelmistä sekä vaarallisten aineiden käsittelystä ja säilyttämisestä. Itsenäisellä työsuorittajalla on VanhTyöturvaL:ssa tarkoitettu sellaista työnsuorittajaa, joka ei ole tehnyt yhteisellä rakennustyömaalla työtä työsopimuksen perusteella vaan esimerkiksi urakka- tai alihankintasopimuksella. Lisäksi edellytyksenä on ollut, että työnsuorittajalla ei ainakaan kysymyksessä olevalla rakennustyömaalla ole palveluksessaan työntekijöitä: tällöinhän kysymys olisi työnantajasta eikä itsenäisestä työnsuorittajasta. Edellytyksenä on niin ikään ollut se, että työnsuorittaja työskentelee korvausta vastaan. Esimerkkeinä rakennusalalla tyypillisesti esiintyvistä itsenäisistä työnsuorittajista on mainittu muun muassa. eristystöitä, maalaustöitä tai kaivutöitä tekevät yrittäjät.⁴²

³⁹ Ks myös. TTL 1994, s. 101.

⁴⁰ KM 1990:35, s. 22 ja HE 242/1992 vp, s. 6.

⁴¹ KM 1990:35, s. 25 ja HE 249/1992 vp, s. 7.

⁴² KM 1990:35, s. 20–21 ja HE 242/1992 vp, s. 6–7.

VanhTyöturvaL:n mukaan itsenäistä työnsuorittajaa koskevat työturvallisuusvelvoitteet ovat velvoittaneet vain sellaista itsenäistä työnsuorittajaa, joka työskentelee yhteisellä rakennustyömaalla.⁴³ Kuten jäljempänä on todettu, TyöturvaL:ssa itsenäistä työnsuorittajaa koskevia velvoitteita on laajennettu siten, että ne koskevat itsenäistä työnsuorittajaa riippumatta siitä, minkä alan yhteisellä työpaikalla hän suorittaa työtään. Uudistusta on pidettävä oikeasuuntaisena, sillä TyöturvaL:n tavoitteiden näkökulmasta ei liene perusteltua erotella eri toimialojen velvoitteita VanhTyöturvaL:n mukaisella tavalla.⁴⁴

Neljänneksi pääurakoitsija tai rakennuttaja tai muun työtä ohjaavan taikka valvova taho sekä itsenäinen työnsuorittaja ovat VanhTyöturvaL:n 43 a §:n mukaan olleet niin ikään velvollisia huolehtimaan siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä muille työn vaikutuspiirissä oleville henkilöille. Työn vaikutuspiirinä pidetään kaikkien työstä aiheutuvien vaaratekijöiden vaikutusaluetta sekä mainittuina muina tahoina, kaikkia sellaisia henkilöitä, jotka voivat altistua työmaasta aiheutuville vaaroille.⁴⁵

Pääurakoitsijan, rakennuttajan tai muun rakennustyötä valvovan taikka ohjaavan tahon sekä itsenäisen työnsuorittajan VanhTyöturvaL:n 43 a §:n mukaiset velvoitteet eivät rajoitu ainoastaan rakennustöiden suorittamisajankohtaan. VanhTyöturvaL edellyttää, että työn suorittamisen aikana ja sen jälkeenkin huolehditaan siitä, että suoritettut työt eivät aiheuta vaaraa myöhemmin työmaalla työskenteleville tahoille. Niin ikään on huolehdittava siitä, että suoritettut työt eivät myöhemmin aiheuta vaaraa työmaan vaikutuspiirissä oleville sivullisille henkilöille.⁴⁶

VanhTyöturvaL:n 43 § on lisäksi sisältänyt säännöksen, jossa on todettu, että työnantajan, työntekijöiden sekä itsenäisen työnsuorittajan on yhteistoiminnassa pyrittävä tehostamaan työturvallisuutta työpaikalla. Mainitun säännöksen tarkoituksena on ollut, että erityisesti työnantajat ja itsenäiset työnsuorittajat tiedottavat työmaalla työskenteleville tahoilla työmaan vaaroista sekä toimenpiteistä, joihin työnantajat ja itsenäiset työnsuorittajat ovat ryhtyneet suojatakseen työmaalla työskenteleviä tahoja niiltä.⁴⁷

⁴³ Ullakonoja 1998, s. 53.

⁴⁴ Todettakoon, että jo VanhTyöturvaL:n 43 a §:ää koskeneessa lakiesityksessä on tunnustettu, että on tarkoituksenmukaista ulottaa työlaainsäädännön suojaa kaikkiin työnsuorittajiin. Tästä huolimatta yhteistä työpaikkaa ja itsenäisiä työnsuorittajia myös muilla toimialoilla kuin rakennusalalla koskevista työturvallisuusvelvoitteista on otettu säännökset vasta TyöturvaL:iin.

⁴⁵ HE 249/1992 vp, s. 8.

⁴⁶ KM 1990:35, s. 20–21 ja HE 249/1992 vp, s. 8. Ks. myös. Työterveyslaitos 1994, s. 102.

⁴⁷ Työterveyslaitos 1994, s. 103.

Todettakoon, että komission, edellä käsitellyn työsuojelun puitedirektiivin puutteellisen täytäntöönpanon, antaman huomautuksen johdosta VanhTyöturvaL:iin on lisäksi otettu säännös, joka on asettanut työnantajalle velvoitteen tiedottaa työpaikalla toimiville ulkopuolisille työnantajille ja ulkopuolisille työntekijöille työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvistä toimenpiteistä. Säännöksessä on toisin sanoen asetettu yhteisen työpaikan työnantajalle tiedottamisvelvoite suhteessa muihin yhteisen työpaikan työntekijöihin ja heidän työntekijöihin.⁴⁸ Kun TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevissa säännöksissä on säädetty yhteisen työpaikan tiedottamisvelvoitteesta tarkemmin ja laaja-alaisemmin, ei mainittua VanhTyöturvaL:n säännöstä käsitellä tarkemmin.

Edellä on käsitelty VanhTyöturvaL:n säännöksiä, jotka koskevat itsenäisen työnsuorittajan sekä pääurakoitsijan, rakennuttajan tai muun rakennustoimintaa valvovan tai ohjaavan tahon työturvallisuusvelvoitteita silloin, kun työtä tehdään yhteisellä rakennustyömaalla. Mainittujen säännösten tulkintaa ja analysointia ohjaavat seikat voidaan ottaa huomioon arvioitaessa TyöturvaL:n erityisen työn teettämisen tilanteita koskevia säännöksiä. VanhTyöturvaL säännösten huomioiminen on erityisen perusteltua niiden TyöturvaL:n säännösten osalta, joilla ei ole ollut tarkoitus muuttaa voimassaolevaa oikeustilaa.

Seuraavaksi tutkimuksessa tarkastellaan yhteistä työpaikkaa koskevia säännöksiä siten, että aluksi tarkastellaan, milloin työpaikkaa on pidettävä yhteisenä työpaikkana kansainvälisen oikeuden, EU oikeuden ja TyöturvaL:n mukaan sekä tutkitaan, minkälaisia yhteistä työpaikkaa koskevat velvoitteita Ruotsin, Norjan ja Tanskan lainsäädännössä on asetettu. Tämän jälkeen tarkastellaan yhteisen työpaikan työturvallisuusvelvoitteita, uudempia yhteistä rakennustyömaata koskevia säännöksiä sekä itsenäisen työnsuorittajan asemaa yhteisellä työpaikalla siten, että kussakin alaluvussa tarkastellaan ensin aihetta koskevia kansainvälisen ja EU oikeuden säännöksiä ja sitten kansallisia säännöksiä. Lopuksi seuraavassa luvussa tarkastellaan vielä työpaikan yhteistä vaarojen torjuntaa.

3 Työturvallisuus yhteisellä työpaikalla

⁴⁸ HE 33/1999, s. 1 ja 3. Ks. myös STM 1999:4, s. 5–6. Todettakoon, että mainitunkaan säännöksen myötä ei työsuojelun puitedirektiiviä voitu katsoa asianmukaisesti implementoiduksi, sillä säännös asetti tiedottamisvelvoitteen ainoastaan yhteisellä työpaikalla määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle eikä kaikille yhteisen työpaikan toimijoille, kuten direktiivissä on edellytetty. Tältä osin ks. Saloheimo 1996, s. 254–255.

3.1 Yhteisen työpaikan muodostumisen edellytykset kansainvälisessä ja EU oikeudessa

Kuten edellisessä luvussa ILO:n yleissopimusta 155 tarkasteltaessa havaittiin, on mainitun sopimuksen mukaan yritysten toimittava yhteistyössä työturvallisuusvelvoitteiden täyttämiseksi silloin, kun kaksi tai useampi yritys toimii samanaikaisesti samalla työpaikalla. Yhteinen työpaikka toisin sanoen muodostuu tilanteessa, jossa yhdellä työpaikalla toimii samaan aikaan enemmän kuin yksi yritys.

Mainituista edellytyksistä samanaikaisesti toimiminen ei edellyttäne tarkempaa analysointia: yritykset toimivat työpaikalla samanaikaisesti silloin, kun ne suorittavat siellä työtä samaan aikaan. Työpaikalla taas tarkoitetaan tarkastellussa sopimuskohtassa työnantajan valvonnassa olevaa paikkaa, johon työntekijät joutuvat menemään tai jossa he joutuvat oleskelemaan työnsä vuoksi.⁴⁹ Kuten edellä on todettu, sovelletaan yleissopimusta vain työsuhteessa tehtävään työhön eli myös yhteisen työpaikan edellytyksenä on katsottava olevan se, että ainakin toisella yrityksistä on työpaikalla työntekijöitä.

ILO:n piirissä on solmittu myös toimialakohtaisia, työturvallisuutta sääteleviä, yleissopimuksia, joissa on käytetty edellä esitetystä poikkeavia ilmaisuja kuvaamaan yhteistä työpaikkaa. Esimerkiksi työturvallisuutta ja -terveyttä satamatyössä koskevassa yleissopimuksessa 152 ja terveyttä ja turvallisuutta kaivoksissa koskevassa yleissopimuksessa 176 yhteinen työpaikka on määritelty työpaikaksi, jolla toimii useampi työnantaja.⁵⁰ Sen sijaan maatalousalan työturvallisuutta ja -terveyttä koskevassa yleissopimuksessa 184 yhteisenä työpaikkana pidetään työpaikkana, jossa toimii yksi tai useampi työnantaja ja yksi tai useampi itsenäinen ammatinharjoittaja.⁵¹

EU:ssa yhteisen työpaikan työturvallisuutta koskevista velvoitteista on säädetty työsuojelun puitedirektiivissä. Mainitun direktiivin 7 artiklan mukaan yhteistä työpaikkaa koskevat velvoitteet tulevat sovellettavaksi silloin, kun useat eri yritykset toimivat samalla työpaikalla. Direktiivissä ei ole määritelty, mitä työpaikalla tarkoitetaan, joten lienee perusteltua antaa ko. käsitteelle sellainen sisältö, kuin sillä yleensä on, eli katsoa, että työpaikka on sellainen fyysinen

⁴⁹ ILO C 155 artikla 3.

⁵⁰ ILO C 152 artikla 5 ja C 176 artikla 12. Todettakoon kuitenkin, että termillä työnantaja tarkoitetaan määrättyissä ILO:n sopimuksissa myös muunlaista yritystä, kuin sellaista, jonka palveluksessa on työntekijöitä. Ks. esim. ILO C 176 artikla 1.

⁵¹ ILO C 184 artikla 6.

paikka, jossa työntekijät ovat työnsä vuoksi. Kun direktiivissä asetetut velvoitteet, koskevat työnantajia eli luonnollisia henkilöitä tai oikeushenkilöitä, joihin työntekijät ovat työsuhteessa, lienee perusteltua todeta, että direktiivin mukaisen yhteisen työpaikan muodostumisen edellytyksenä on lisäksi se, että ainakin jollakin yrityksistä on työpaikalla työntekijöitä.⁵²

EU:ssa on niin ikään annettu joitakin toimialakohtaisia työturvallisuutta koskevia direktiivejä, joissa on käytetty erilaista ilmaisua kuvaamaan yhteistä työpaikkaa. Esimerkiksi avo- ja kaivoslouhintateollisuuden työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevassa direktiivissä (92/104/ETY) ja porausta käyttävän kaivannaisteollisuuden työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevassa direktiivissä (92/91/ETY) yhteistä työpaikkaa koskevat säännökset tulevat sovellettavaksi tilanteessa, jossa samassa työpaikassa on eri yritysten työntekijöitä.⁵³ Rakennustyön turvallisuutta koskevassa direktiivissä on yhteiselle rakennustyömaalle myös oma määritelmänsä, jota käsitellään jäljempänä.

Kuten edellä esitetystä havaitaan, ei kansainvälisessä tai EU:n oikeudessa ole asetettu kovinkaan tiukkoja edellytyksiä, joita työpaikan on täytettävä, jotta yhteistä työpaikkaa koskevat työturvallisuusvelvoitteet tulevat sovellettavaksi. Kansallisessa TyöturvaL:ssa on päädytty melko erilaiseen ratkaisuun, mitä käsitellään seuraavaksi.

3.2 Yhteisen työpaikan muodostumisen edellytykset työturvallisuuslaissa

3.2.1 Työnantajan pääasiallinen määräysvaltaa ja työnantaja-asema

TyöturvaL:n 49 §:ssä on säädetty yhteisellä työpaikalla toimivien huolehtimisveloitteesta sekä yhteisen työpaikan muodostumisen edellytyksistä. Kyseinen lainkohdan mukaan: *“Työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen (yhteinen työpaikka) on työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa*

⁵² Direktiivi suojaa vain työntekijöitä ja itsenäiset työnsuorittajat jäävät direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle. Ks. esim. Barnard 2012, s. 512 – 513.

⁵³ 92/104/ETY artikla 3 kohta 3 ja 92/91/ETY artikla 3 kohta 3.

ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä”. Säännös sisältää toisin sanoen edellytykset, joiden on täytyttävä, jotta jotakin työpaikkaa voidaan pitää TyöturvaL:n mukaisena yhteisenä työpaikkana sekä määräyksiä siitä, mikä on eri toimijoiden työturvallisuusvastuun sisältö sekä siitä, miten se jakautuu eri toimijoiden kesken.

TyöturvaL:n lähtökohtana voidaan pitää sitä, että työnantaja huolehtii omien työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta.⁵⁴ Mikäli kysymys on kuitenkin edellä mainitussa lainkohdassa tarkoitettusta yhteisestä työpaikasta, on työpaikalla toimivalla työnantajalla myös muihin kuin omaan työntekijöihin ulottuvia työturvallisuusvelvoitteita.⁵⁵ Sen lisäksi, että yhteinen työpaikka laajentaa siellä toimivan työnantajan työturvallisuusvelvoitteita, vaikuttaa se myös siihen, minkälaiseksi vastaavissa olosuhteissa työskentelevän itsenäisen työnsuorittajan vastuu muodostuu.⁵⁶

Kolmen edellytyksen on täytyttävä, jotta työpaikkaa voidaan pitää TyöturvaL:n 49 §:ssä tarkoitettuna yhteisenä työpaikkana ja yhteistä työpaikkaa koskevat työturvallisuusvelvoitteet tulevat sovellettavaksi. Kysymys on oltava sellaisesta työpaikasta, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa, työpaikalla on työskenneltävä samanaikaisesti tai peräkkäin yksi tai useampi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja ja työpaikalla eri tahojen suorittaman työn pitää olla sellaista, että se voi vaikuttaa siellä työskentelevien työntekijöiden turvallisuuteen.

Ensimmäinen mainituista edellytyksistä on se, että yhden *työnantajan* on käytettävä kyseisellä työpaikalla *pääasiallista määräysvaltaa*. Lain sanamuodon mukainen tulkinta toisin sanoen edellyttäisi, että työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän tahon tulisi nimenomaisesti olla työnantaja-asemassa. Mainittua lainkohtaa koskevissa perusteluissa ei myöskään ainakaan nimenomaisesti todeta, että säännöstä voitaisiin soveltaa, vaikka pääasiallista määräysvaltaa käyttävä taho ei olisi työpaikalla työnantaja asemassa. Tältä osin määritelmä poikkeaa yhteistä rakennustyömaata koskevasta määritelmästä: valtioneuvoston rakennustyön turvallisuutta koskevan asetuksen (205/2009) mukaan: *yhteisellä rakennustyömaalla* työpaikkaa, jolla tehdään 1 §:ssä tarkoitettua työtä ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja.⁵⁷

⁵⁴ HE 59/2002 vp, s. 22–23. Ks. myös Koskinen – Ullakonoja 2018, s. 204 ja Siiki 2008a, s. 14.

⁵⁵ HE 59/2002 vp, s. 52. Ks. myös Koskinen – Ullakonoja 2018, s. 204 – 205 ja Siiki 2010, s. 139–140.

⁵⁶ HE 59/2002 vp, s. 53. Ks. myös Siiki 2008b, s. 135.

⁵⁷ HE 59/2002 vp, s. 51–52 ja KM 2001:13, s. 93–94.

Käsiteltävän edellytyksen osalta voidaan myös arvioida, edellytetäänkö, että työnantajalla on työntekijöitä juuri yhteisellä työpaikalla, jotta kysymys on säännöksen mukaisesta pääasiallista määräysvaltaa käyttävästä työnantajasta. Tähänkään kysymykseen lainvalmisteluasiakirjat eivät anna nimenomaista vastausta. Mikäli säännöstä tulkitaan siten, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävän tahon on oltava työpaikalla työnantaja-asemassa, lienee perusteltua katsoa, että edellytyksenä on myös se, että työnantajan työntekijät työskentelevät nimenomaan yhteisellä työpaikalla. Muutoin lienee perusteltua pitää pääasiallista määräysvaltaa käyttävää tahoa itsenäisenä työnsuorittajana tai, mikäli mainittu taho ei suorita työpaikalla työtä ei tahoa liene mahdollista pitää edes itsenäisenä työnsuorittajana vaan pikemminkin työn tilaajana.⁵⁸

Viimeksi mainittua tulkintaa puoltaa nähdäkseni myös se, että yhteisen työpaikan edellytyksenä on niin ikään se, että siellä toimivien tahojen suorittama työ voi vaikuttaa työpaikan työntekijöiden työturvallisuuteen. Jos yhteisellä työpaikalla toimii yritys, jolla on työntekijöitä toisessa toimipaikassa, ei kyseisten työntekijöiden työ voi vaikuttaa yhteisellä työpaikalla toimivien työntekijöiden työturvallisuuteen. Näin ollen ei liene perusteltua pitää kyseistä yritystä myöskään työnantajana TyöturvaL:n 49 §:n mukaisessa kontekstissa.⁵⁹

Toisaalta sitä, edellytetäänkö pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä taholta nimenomaista työnantaja-asemaa yhteisellä työpaikalla, olisi mahdollista arvioida myös vertaamalla TyöturvaL:n 49 §:n yhteistä työpaikkaa koskevaa määritelmää TyöturvaL:n 52 §:n ja sen nojalla annettujen säännösten mukaiseen yhteisen rakennustyömaan määritelmään. TyöturvaL:n tarkoituksena on ollut, että yhteistä työpaikkaa koskevia säännösten soveltaminen ei enää koskisi vain rakentamistoimintaa vaan velvoitteet laajennettaisiin koskemaan kaikkia toimialoja.⁶⁰ Näin ollen olisi mahdollista pitää perusteltuna sitä, että TyöturvaL:n 49 §:ää sovelletaan TyöturvaL:n 52 §:ää yhtenäisesti siltä osin, kun se on mahdollista.

Yhteisen rakennustyömaan edellytyksenä ei ole, että siellä olisi työnantaja-asemassa oleva taho, joka käyttää siellä pääasiallista määräysvaltaa. Kuten edellä on todettu rakennustyömaan turvallisuutta koskevan asetuksen 2 §:n mukaan yhteisenä rakennustyömaana pidetään sellaista

⁵⁸ HE 59/2002 vp, s. 51–52 ja KM 2001:13, s. 93–94. *vrt.* KM 1990:35 VanhTyöturvaL:n osalta on katsottu, että yhteisellä rakennustyömaalla toimivaa tahoa pidetään itsenäisenä työnsuorittajan, mikäli kyseisellä taholla ei ole tuolla nimenomaisella työmaalla työntekijöitä. Näin ollen, mikäli yhteistä työpaikkaa koskevaa säännöstä tulkitaan samalla tavoin, kuin yhteistä rakennustyömaata koskevaa VanhTyöturvaL:n säännöstä, olisi sellaista tahoa, jolla ei ole yhteisellä työpaikalla omia työntekijöitä, mutta joka suorittaa siellä työtä, pidettävä itsenäisenä työnsuorittajana. Ks. myös. Kuikko 2006, s. 119.

⁵⁹ Ks myös. Sepponen – Ullakonoja 2018, s. 206.

⁶⁰ HE 59/2002 vp, s. 17 ja 52. Kts. myös. KM 2001:13, s. 93–94.

rakennustyömaata, jossa toimii samanaikaisesti tai peräkkäin useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja. Toisin sanoen yhteisenä rakennustyömaana pidetään sellaistaakin rakennustyömaata, jossa työskentelee samanaikaisesti kaksi itsenäistä työnsuorittajaa.

Yhteisen rakennustyömaan kohdalla ei myöskään edellytetä, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävä taho olisi rakennustyömaalla työnantaja-asemassa. Tämä ilmenee jo TyöturvaL:n 52 §:n sanamuodostakin, sillä kyseisen lainkohdan mukaan rakennushanketta johtava tai valvova rakennuttaja tai muu henkilö vastaa pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvoitteista, mikäli yhteisellä rakennustyömaalla ei ole pääurakoitsijaa. Mahdollisista vastuutahoista erityisesti rakennuttaja tai muu henkilö eivät välttämättä ole yhteisellä työmaalla työnantaja-asemassa.⁶¹

Jos TyöturvaL:n 49 §:ää tulkitaan mahdollisimman yhtenäisesti TyöturvaL:n 52 §:n kanssa, olisi katsottava, että yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa koskevat velvoitteet voivat kohdistua myös sellaiseen tahoon, joka ei ole työpaikalla työnantaja-asemassa. Mainitun tulkinnan voisi katsoa myös vastaavan paremmin TyöturvaL:n tarkoitusta, sillä se saattaisi yhteistä työpaikkaa koskevat työturvallisuusvelvoitteet sovellettavaksi useammissa todellisissa tilanteissa, kuin sanamuodon mukainen tulkinta. Toisaalta, kun kyseinen tulkinnan olisi kuitenkin katsottava olevan vastoin lain nimenomaista sanamuotoa, on TyöturvaL:n 49 §:n oikeana tulkintana pidettävä sitä, että säännöksen soveltamisen edellytyksenä on, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävä taho on työnantaja-asemassa yhteisellä työpaikalla.⁶²

Yhteistä työpaikkaa koskevaa työnantaja-asemaa on mahdollista tarkastella myös vuokratyön näkökulmasta: onko pääasiallista määräysvaltaa käyttävällä taholla työnantaja-asema, mikäli hän käyttää toimipaikalla vuokratyövoimaa. Työsopimusoikeudellisesta näkökulmasta tarkasteltuna vuokratyöntekijää ei pidetä käyttäjäyrityksenä työntekijänä, jolloin sellaista käyttävää tahoja ei voitaisi pitää työnantajana.⁶³ TyöturvaL:n 3 §:ssä on kuitenkin säädetty, että vuokrattua työvoimaa käyttävän tahon on työn aikana noudatettava TyöturvaL:n työnantajaa koskevia säännöksiä. Kun vuokratyövoimaa käyttävän tahon velvollisuutta noudattaa

⁶¹ Rakennuttajalla tarkoitetaan sellaista tahoja, jolle tilaaja on sopimuksella antanut vastuun rakennushankkeen toteuttamisesta.

⁶² Ks myös. Koskinen – Ullakonoja 2018, s. 206. Sanamuodon ulkopuolelle menevää tulkintaa olisi pidettävä arveluttavana siitakin syystä, että työturvallisuuslain säännösten vastainen toiminta saattaa synnyttää rikosoikeudellisen vastuun. Näin ollen työturvallisuuslain säännöksiä on perusteltua soveltaa tarkkarajaisesti.

⁶³ Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 383–385.

työnantajaa koskevia TyöturvaL:n säännöksiä ei ole rajoitettu koskemaan vain määrättyjä TyöturvaL:n säännöksiä, lienee perusteltua katsoa, että vuokratyövoimaa yhteisellä työpaikalla käyttävää tahoaa, on pidettävä työnantajana myös arvioitaessa täytyvätkö yhteistä työpaikkaa koskevat TyöturvaL:n edellytykset.⁶⁴

Kuten edellä on todettu, yhteisen työpaikan edellytyksenä on myös se, että yksi yhteisellä työpaikalla olevista työnantajaista käyttää siellä *pääasiallista määräysvaltaa*. TyöturvaL:ssa tai sitä koskevassa hallituksen esityksessä ei ole tarkasti määritelty, mitä pääasiallisella määräysvallalla tarkoitetaan.⁶⁵ Asiaa ei ole myöskään yksityiskohtaisesti tarkasteltu korkeimmassa oikeudessa käsitellyissä yhteistä työpaikkaa koskevissa ratkaisuisa.⁶⁶

TyöturvaL:n uudistusta koskeneessa hallituksen esityksessä on todettu pääasiallisen määräysvallan osalta ainoastaan, että se olisi usein todennettavissa työnantajan todellisesta asemasta. Esimerkkeinä on mainittu telakkayhtiöt ja teollisuuslaitokset, joilla on pääasiallinen määräysvalta niiden alueella suoritettavista töistä.⁶⁷ Hallituksen esityksen perusteella näyttäisi toisin sanoen siltä, että pääasiallisella määräysvallalla tarkoitetaan TyöturvaL 49 §:ssä tosiasiallista valtaa määrätä yhteisellä työpaikalla suoritettavista töistä, niitä suorittavista tahoista sekä niiden suoritusavoista.

Kun arvioidaan, minkälainen sisältö käsitteelle pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja on annettava, voidaan myös arvioida, minkälaiseen tahoon sovelletaan vastaavia velvoitteita silloin, kun kysymys on yhteisestä rakennustyömaasta. Kuten edellä on todettu TyöturvaL:n 49 §:n tarkoituksena on ollut ulottaa yhteistä rakennustyömaata koskevat säännökset myös muille toimialoille. Näin ollen olisi mahdollista katsoa, että käsitteelle pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja on annettava samanlainen tai ainakin mahdollisimman samankaltainen sisältö kuin sille on annettu silloin, kun on kysymys yhteisen rakennustyömaasta.⁶⁸

⁶⁴ HE 59/2002 vp, s. 24. Yhteistä työpaikkaa ei kuitenkaan synny sellaisessa tilanteessa, jossa yhdellä työpaikalla työskentelee ainoastaan yhden työnantajan työnjohdon alla työnantajan omia työntekijöitä ja vuokratyöntekijöitä. Ks. myös. Kuikko 2003, s. 123.

⁶⁵ Ks. myös. Koskinen – Valkonen 2018, s. 575.

⁶⁶ HE 59/2002 vp, s. 51–52 ja KM 2001:13, s. 93–94. Kts. myös. esim. KKO 2010:34 tai KKO 2008:82.

⁶⁷ HE 59/2002 vp, s. 52. Ks. myös Koskinen – Ullakonoja 2016, s. 202.

⁶⁸ HE 59/2002 vp s. 52. Vaikka rakennustyötä koskevissa työturvallisuuslain säännöksissä on otettava huomioon kyseisen alan ominaispiirteet, on nähdäkseni kuitenkin pidettävä perusteltuna sitä, että eri aloilla yritysten yleisemmän tason työturvallisuusvelvoitteet ovat mahdollisimman yhtenäiset. Tämäkin seikka puoltaa sitä, että arvioitaessa sitä, mitä tarkoitetaan pääasiallisen määräysvallalla TyöturvaL 49 §:ssä, voidaan tulkinnassa käyttää apuna yhteistä rakennustyömaata koskevia säännöksiä.

Mikäli kysymys on yhteisestä rakennustyömaasta, on TyöturvaL:n 52 §:n mukaan pääurakoitsijan asemassa olevan työnantajan tai, jos sellaista ei ole, rakennushanketta johtavan tai valvovan rakennuttajan tai muun henkilön huolehdittava pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työturvallisuusvelvoitteista. Kuten lainkohdasta ilmenee, on pääasiallinen vastuu pääurakoitsijan asemassa olevalla työnantajalla eli työnantajalla, joka tosiasiallisesti johtaa urakan järjestämistä koskevia toimenpiteitä sekä itse työn suorittamista. Kun rakennuttajan on vielä nimettävä, rakennustyön turvallisuutta koskevan asetuksen 6 §:n mukaisesti, työmaalle päätoteuttaja uhalla, että hän itse vastaa pääasiallista määräysvaltaa käyttävän tahon työturvallisuusvelvoitteista, ei rakennustyön osalta voida kovinkaan usein pitää tulkinnanvaraisena sitä, mihin tahoon pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvoitteet kohdistetaan.

Jos rakennuttaja tai tilaaja ei ole nimennyt päätoteuttajaa yhteiselle rakennustyömaalle, vastaa kyseinen taho itse pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työturvallisuusvelvoitteista. TyöturvaL:n 49 § taas koskee vain pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa eivätkä velvoitteet toisin sanoen siirry sen puuttuessa toiselle taholle kuten yhteisen rakennustyömaan kohdalla toimitaan. Esitetyn perusteella on näin ollen todettava, että arvioitaessa sitä, mitä tarkoitetaan TyöturvaL:n 49 §:ssä mainitulla pääasiallista määräysvaltaa käyttävällä työnantajalla, ei yhteistä rakennustyömaata koskevia säännöksiä tai niitä koskevia tulkintoja voida merkittävästi hyödyntää. Sekä TyöturvaL:n 49 §:n että TyöturvaL:n 52 §:n osalta voitaneen kuitenkin perustellusti todeta, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävä tahona on jokin sellainen taho, joka kykenee tosiasiallisesti johtamaan työpaikan toimintaa sekä antamaan määräyksiä siellä toimiville tahoille.

Edellä esitetyn perusteella voidaan siis todeta, että *pääasiallista määräysvaltaa* arvioitaessa, on ensisijaisesti kiinnitettävä huomiota siihen, johtaako määrätty taho tai ainakin kykeneekö se johtamaan tosiasiallisesti työpaikan käytännön toimintaa ja antamaan siellä sellaisia työturvallisuuksia koskevia määräyksiä, joita muiden yritysten ja niiden työntekijöiden on noudatettava.⁶⁹ Kun pääasiallista määräysvaltaa käyttävällä työnantajalle on TyöturvaL:ssa määrätty käytännöntason velvoitteita, on perusteltua, että velvoitteiden täyttämistä on vastuussa sellainen taho, joka kykenee ne toteuttamaan. Tosiasiallisen määräysvallan painottamista vastuutahoa arvioitaessa puoltaa myös rakennusturvakomitean mietintö, jossa on mainittu esimerkkinä pääasiallisesta määräysvallasta tilanne, jossa telakkayhtiöllä on

⁶⁹ Ks myös. Koskinen – Ullakonoja 2018, s. 209 ja Siiki 2008b, s. 135–136.

määräysvalta alueellaan suoritettavista töistä riippumatta siitä, millaiset sopimussuhteet alueella toimivilla yrityksillä on.⁷⁰ Muodollista määräysvaltaa osoittavia argumentteja voitaneen kuitenkin myös käyttää, mikäli mikään taho ei ulkoisesti havaittavien seikkojen perusteella tosiasiallisesti käytä määräysvaltaa työpaikalla ja vastuun kohdistaminen on tämän vuoksi vaikeaa.

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän edellytyksen osalta voidaan vielä lisäksi todeta, että säännöksen sanamuodon mukaisena edellytyksenä on, että pääasiallista määräysvaltaa käyttäviä tahoja on yksi. Tällöin sellainen työpaikka, jossa useampi yritys käyttää yhdessä määräysvaltaa työpaikalla, siinä määrin tasavertaisena, että yhdelläkään heistä ei voida katsoa olevan pääasiallista määräysvaltaa, ei muodostaisi TyöturvaL:n kaltaista yhteistä työpaikkaa.⁷¹ Edellä mainitun kaltaisiin tilanteisiin soveltuu määrättyissä olosuhteissa jäljempänä käsiteltävä TyöturvaL:n 54 §:ä, mutta siinä ei aseteta työnantajille yhtä laajoja velvoitteita, kuin mihin pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja on sidottu.

Nähdäkseni tältäkään osin TyöturvaL:n yhteisen työpaikan määritelmää ei voida pitää täysin onnistuneena. Vaikka tilanteissa, jossa useampi yritys toimii tasavertaisessa asemassa samalla toimipaikalla, on työturvallisuusvelvoitteiden jakautumisesta todennäköisesti sovittu usein sopimusjärjestelyin, on katsottava, että työntekijöiden turvallisuuden kannalta olisi parempi, että yksi yritys olisi vastuussa velvoitteiden ja niitä koskevien toimenpiteiden yhteensovittamisesta. Päävastuussa olevaa tahoja koskevilta tulkinnanvaraisuuksilta voitaisiin välttyä esimerkiksi siten, että samalla toimipaikalla toimivat yritykset olisivat velvollisia sopimaan siitä, mikä yritys vastaa toimintojen yhteensovittamisesta, mikäli yhdenkään yrityksen ei sen tosiasiallisen aseman perusteella voitaisi katsoa käyttävän toimipaikalla pääasiallista määräysvaltaa.

3.2.2 Työskentelyn samanaikaisuus tai peräkkäisyys

Toisena edellytyksenä sille, että työpaikkaa pidetään TyöturvaL:n mukaisena yhteisenä työpaikkana, on säännöksessä mainittu se, että työpaikalla toimii samanaikaisesti tai peräkkäin useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja. Kyseistä edellytyksestä voidaan erottaa kaksi tekijää, jonka kummankin on täyttyttävä:

⁷⁰ KM 2001:13, s. 94. Toisaalta komiteamietinnössä on myös katsottu, että määräysvalta voisi perustua osapuolia sitoviin sopimusjärjestelyihin, mikä viittaisi siihen, että myös se, millä taholla muodollisten seikkojen perusteella on työpaikalla määräysvalta, voidaan ottaa huomioon.

⁷¹ Ks. myös Koskinen – Ullakonoja 2018, s. 209 ja Siiki 2008a, s. 115.

työpaikalla toimivien tahojen on toimittava siellä samanaikaisesti tai peräkkäin ja toimivia tahoja on oltava vähintään kaksi.

Hallituksen esityksessä työturvallisuuslaiksi ei ole tarkemmin määritelty, mitä tarkoitetaan lakitekstin ilmaisuilla samanaikaisesti tai peräkkäin. Korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä, sekä tämän kysymyksen osalta että ylipäätään, on todettu, että ellei muuta ole todettu annetaan säännöksissä käytetyille ilmaisuille sellainen sisältö kuin, mikä niillä on yleisessä kielenkäytössä. Lainkohdan edellytyksen työskentelyn samanaikaisuudesta voitaisiin toisin sanoen katsoa täyttyvän silloin, kun tahot suorittavat työtä yhteisellä työpaikalla samaan aikaan.⁷²

Yhteisellä työpaikalla toimivien tahojen voidaan taas katsoa työskentelevän siellä peräkkäin, mikäli ne eivät työskentele samanaikaisesti, vaan siten, että työskentelyjen välissä on jonkin pituinen ajanjakso. Lakitekstin ilmaisusta tai TyöturvataL:a koskevista esitöistä ei kuitenkaan ilmene, kuinka pitkä ajallinen tauko työskentelyjen välillä voi olla, jotta yhteisellä työpaikalla toimivien tahojen voidaan katsoa työskentelevän peräkkäin. Jotta lain soveltamisala voidaan määrittää, on viimeksi mainittua kysymystä tarkasteltava yksityiskohtaisemmin.

Kuten edellä on todettu, kun ilmaisulle peräkkäin ei ole annettu tarkempaa määritelmää, on perusteltua lähteä siitä oletuksesta, että ilmaisulle annetaan sellainen sisältö, kuin sille on annettu yleisessä kielenkäytössä.⁷³ Tällöin ilmaisun peräkkäin olisi tulkittava tarkoittavan sitä, että seuraava työpaikalle saapuva taho tulee sinne lähes välittömästi siellä ensin työskennelleen tahon jälkeen. Näin ollen työpaikalla työskentelevien tahojen ei voitaisi katsoa työskentelevän peräkkäin, mikäli työskentelyn väliin jäisi vähäistä pidempi aika.⁷⁴

Myöskään korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä ei ole yhteisen työpaikan kohdalla arvioitu sitä, mitä tarkoitetaan TyöturvaL:n 49 §:n vaatimuksella, jonka mukaan työskentely on tapahduttava peräkkäin. Mainittua kysymystä on sen sijaan sivuttu yhteisen rakennustyömaan kohdalla.⁷⁵ Kun kuitenkin myös yhteisen rakennustyömaan muodostumisen edellytyksenä on, että työmaalla toimii samanaikaisesti tai peräkkäin useampi taho, eli määritelmä vastaa tältä osin yhteisen työpaikan määritelmää, on nähdäkseni perusteltua tulkita TyöturvaL:n 49 §:ää

⁷² KKO 2008:82. Kts. myös. KKO 2004:109.

⁷³ KKO 2004:109. Kts. myös. Työsuojeluhallinto 2019, s. 4-5.

⁷⁴ Vrt. Työsuojeluhallinto 2019, s. 4-5.

⁷⁵ KKO 2008:82.

siten, että ilmaisulle peräkkäin annetaan samanlainen sisältö, kuin mikä sille on annettu silloin, kun on kysymys yhteisestä rakennustyömaasta.

Korkein oikeus on vuonna 2008 antamassa ratkaisussa arvioinut yhteisen rakennustyömaan käsitettä. Ratkaisusta tuomioistuin ei ole kuitenkaan ottanut kantaa siihen, kuinka läheinen ajallinen yhteys työmaalla peräkkäin työskentelevillä tahoilla tulee olla, jotta niiden voidaan katsoa työskentelevän peräkkäin. Tuomioistuin näyttäisi pikemminkin arvioineen asiaa siten, että mikäli tahojen työskentely työmaalla seuraa toisiaan eli, mikäli esimerkiksi tahon A jälkeen työmaalla on jossakin vaiheessa työskennellyt taho B, ja tahojen A ja B suorittamat työt voivat vaikuttaa oman tai toisen tahon työturvallisuuteen, on kysymys yhteisestä rakennustyömaasta. Korkein oikeuden ratkaisussa ei näin ollen ole tullut niinkään arvioitavaksi se millaista ajallista yhteyttä työskentelyn peräkkäisyydeltä edellytetään, vaan korkein oikeus näyttäisi, ajallisen yhteyden sijaan, painottaneen sitä, voivatko eri vaiheissa suoritettut työt vaikuttaa työmaalla työskentelevien turvallisuuteen.⁷⁶

Edellä mainittu ilmenee siitä, että korkein oikeus on perusteluissaan todennut, että työmaalla on työskennellyt tahoja ennen työtapaturmaa peräkkäin siten, että vastaajan tai muiden tekemä työ on voinut vaikuttaa toisten työntekijöiden työturvallisuuteen.⁷⁷ Nähdäkseni perustelu viittaisi siihen, että korkein oikeus katsoo, että olennainen seikka on se, voiko työ vaikuttaa muiden työturvallisuuteen eikä se, kuinka läheinen ajallinen yhteys töiden välillä on ollut. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ei näin ollen voida suoraan päätellä, onko ilmaisulle peräkkäin annettava myös itsenäistä merkitystä.⁷⁸

Työsuojeluviranomainen taas on tulkinnut yhteisen rakennustyömaan kohdalla ilmaisua peräkkäin siten, että työnantajien tai itsenäisten työnsuorittajien voidaan katsoa toimivan työmaalla peräkkäin vain, jos työmaalla eri tahojen suorittamien töiden välillä on myös ajallinen yhteys. Viranomaisen kanta on ollut, että peräkkäin toimiminen tarkoittaa sitä, että työmaalla toimiva työnantaja tai itsenäinen työnsuorittaja aloittaa työskentelyn siellä lähes välittömästi sen jälkeen, kun edellinen taho on lopettanut työnsä. Ajallisen yhteyden vaihtoehtona viranomainen on esittänyt sen, että peräkkäin toimimisessa on sopimukseen perustuva yhteys. Viimeksi mainittu tarkoittanee sitä, että esim. urakan toteuttaminen on jo alun

⁷⁶ KKO 2008:82.

⁷⁷ KKO 2008:82.

⁷⁸ Todettakoon, että myös Koskinen ja Ullakonoja näyttävät lähteneet siitä, että toiminnan peräkkäisyyttä arvioinnin perustana on se, vaikuttaako toiminta toisten työntekijöiden turvallisuuteen. Ks. myös. Koskinen – Ullakonoja 2018, s. 205. Vrt. Siik 2008b, s. 135.

perinkin sovittu tehtäväksi niin, että työmaalla työskentelee peräkkäin useampi taho, mikä osoittaa tarkoituksen työskennellä työmaalla peräkkäin riippumatta työvaiheiden väliin jäävän ajanjakson pituudesta.⁷⁹

Edellä esitetyn ohella työsuojeluviranomaiset ovat esittäneet, että arvioitaessa sitä, onko kysymys yhteisestä rakennustyömaasta, on otettava huomioon se, onko siellä tarkoitus työskennellä useampi taho peräkkäin tai samanaikaisesti. Mikäli rakennustyömaalla on tarkoitus työskennellä useampi taho, on kysymys alusta alkaen yhteisestä rakennustyömaasta, vaikka toinen taho aloittaisi työskentelyn vasta ensimmäistä tahoja myöhemmin.⁸⁰ Katson, että kyseinen tulkinta ei anna aihetta arvioida peräkkäisyysvaatimuksen tai samanaikaisuusvaatimuksen edellytyksiä toisin: jos on kyse rakennustyömaasta, jossa on tarkoitus työskennellä useampi taho, voitaneen olettaa, että työskentelyjen välillä on todennäköisesti myös ajallinen yhteys.

Nähdäkseni Työturval:n 49 §:n sanamuodon mukainen tulkinta puoltaisi joka tapauksessa sitä, että kun arvioidaan yhteisen työpaikan muodostumisen edellytyksiä, on se, että työpaikalla toimivien eri tahojen työskentely tapahtuu joko samanaikaisesti tai peräkkäin, otettava myös ainakin jossakin määrin huomioon itsenäisenä edellytyksenä, eikä asiaa voida arvioida ainoastaan siitä näkökulmasta, vaikuttaako tehty työ työpaikalla työskentelevien tahojen työturvallisuuteen. Toisin sanoen ainoastaan se seikka, että työpaikalla toimivien tahojen työ suorittama työ voi vaikuttaa joskus tulevaisuudessa työntekijöiden työturvallisuuteen ei yksinään tarkoittaisi sitä, että kysymys on yhteisestä työpaikasta, vaan tahojen suorittamalla töillä tulisi olla ainakin jonkinlainen ajallinen yhteys.⁸¹

Toisaalta tulkinta, jossa asiaa arvioitaisiin pikemminkin siitä näkökulmasta, voiko työpaikalla työtä suorittavien eri tahojen työ vaikuttaa työntekijöiden työturvallisuuteen ja jätettäisiin vähemmälle huomiolle se, kuinka läheisessä ajallisessa yhteydessä tahojen työsuoritukset ovat, olisi perusteltavissa *ratio legis* argumentein. Kuvattu tilanne laajentaisi yhteisen työpaikan soveltamisalaa, mikä johtaisi siihen, että yhä useammissa tilanteissa työnantajat ja itsenäiset

⁷⁹ Työsuojeluhallinto 2019, s. 3-4.

⁸⁰ Työsuojeluhallinto 2019, s. 4. Todettakoon selvennyksenä, että kysymys on yhteisestä rakennustyömaasta myös silloin, kun alun perin työmaalla on ollut tarkoitus työskennellä vain yksi taho, mutta siellä tosiasiallisesti työskenteleekin samanaikaisesti tai peräkkäin useampi taho, eli rakennustyömaan alkuperäinen tarkoitus ja luonne ei yksinään poissulje mahdollisuutta yhteisen rakennustyömaan muodostumiseen, mikäli se ei vastaa tosiasiallisia olosuhteita.

⁸¹ Todettakoon kuitenkin, että se, että työskentelyjen välillä on ajallinen yhteys ei kuitenkaan yksinään riitä, vaan työn on myös voitava vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen. Ks. myös. Kuikko 2003, s. 123-124 ja Koskinen – Ullakonoja 2018, s. 205-206. Vrt. Koskinen – Mironen 2003, s. 42 ja TTL 2014, s. 82.

työnsuorittajat olisivat velvollisia TyöturvaL:n 49 §:n tarkoituksen mukaisesti yhteensovittamaan keinojaan, jolla ne huolehtivat työntekijöiden turvallisuudesta.⁸² Tämän voisi edelleen katsoa edistävän TyöturvaL:n yleisiä tavoitteita, sillä sen voisi olettaa lisäävän työntekijöiden työturvallisuutta.

Kokoavasti voidaan todeta, että käytännön soveltamistilanteissa viimeksi käsitellyt edellytykset täyttynevät pääasiassa samanaikaisesti, eikä yhteinen työpaikka jääne usein muodostumatta sen vuoksi, että työskentelyn ei voida katsoa tapahtuvan samanaikaisesti tai peräkkäin, sillä tällöin lienee myös harvinaisempaa, että yhteisellä työpaikalla työtä suorittavan tahon työ voisi vaikuttaa yhteisellä työpaikalla työskentelevän henkilön terveyteen tai turvallisuuteen.

3.2.3 Työpaikalla tehty työ voi vaikuttaa työntekijöiden työhön tai turvallisuuteen

Kolmantena edellytyksenä sille, että työpaikkaa voidaan TyöturvaL:n 49 §:n mukaan pitää yhteisenä työpaikkana, on säännöksessä mainittu, että työpaikalla toimivien tahojen suorittama työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen. Kyseisestä edellytyksestä voidaan erottaa kolme tekijää: 1) se, että työ voi vaikuttaa, 2) tahot joihin vaikutusten on kohdistuttava ovat toisten *työntekijöitä* ja 3) vaikutusten on kohdistuttava heidän turvallisuuteensa tai terveyteen.

Ensinnäkin säännöksen mukaan riittävää on se, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen. Yhteisen työpaikan muodostuminen ei toisin sanoen edellytä varmuutta siitä, että työpaikalla työskentelevä tahon työ vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen, vaan riittävää on mahdollisuus mainitusta vaikutuksesta. Tältä osin säännös vastaa työturvallisuusosoikeuden nykysuuntauksia: työturvallisuusosoikeudessa painotetaan riskien ja tapaturmien ennaltaehkäisyä.⁸³

Säännöksestä tai sen esitöistä ei ilmene, kuinka todennäköisesti työn on katsottava voivan vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen, jotta työpaikkaa voidaan pitää yhteisenä työpaikkana.⁸⁴ Mainitun kysymyksen osalta säännöstä ei voida myöskään verrata yhteiseen rakennustyömaahan, sillä yhteisen rakennustyömaan muodostumisen edellytyksenä ei ole se, että siellä toimivan tahon työ voi vaikuttaa siellä työskentelevien työntekijöiden

⁸² HE 59/2002 vp, s. 52.

⁸³ Ks. esim. Koskinen – Ullakonoja 2018 s, 204 ja HE 59/2002 vp, s. 22.

⁸⁴ HE 59/2002 vp, s. 51–52.

turvallisuuteen tai terveyteen. Kuten edellä on todettu, yhteinen rakennustyömaa muodostuu jo silloin, kun useampi kuin yksi työnantaja tai itsenäinen työnsuorittaja tekee työpaikalla samanaikaisesti tai peräkkäin rakennustyötä.

TyöturvaL:n yleisenä tarkoituksena on TyöturvaL:n 1 §:n mukaan muun muassa turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä aiheutuvia terveyshaittoja. Yhteistä työpaikkaa koskevien TyöturvaL:n säännösten tarkoituksena taas on varmistaa, että edellä mainitut tavoitteet täyttyvät myös silloin, kun samalla työpaikalla toimii useita tahoja. TyöturvaL:n tavoitteet huomioon ottaen voitaneen katsoa, että yhteisen työpaikan muodostumisen kannalta riittävää on pienikin mahdollisuus siitä, että työ saattaa vaikuttaa toisten työntekijöiden terveyteen tai turvallisuuteen.

Toisena käsiteltävän edellytyksen tekijänä on mainittu se, että työpaikalla suoritettun työn vaikutuksen kohteena ovat toiset työntekijät. Mikäli säännöstä tulkitaan tältä osin sen sanamuodon mukaisesti, ei yhteisen työpaikan muodostumisen kannalta toisin sanoen riitä se, että työ voi vaikuttaa työpaikalla toimivien itsenäisten työnsuorittajien terveyteen tai turvallisuuteen, vaan säännöksen sanamuoto edellyttäisi, että vaikutukset kohdistuvat juuri työntekijöihin. Mainitun rajauksen voinee katsoa vastaavan TyöturvaL:n soveltamisalaa, sillä TyöturvaL:n 2 §:n mukaan lakia sovelletaan työ- ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön ja lain tavoitteina on työntekijöiden työkyvyn ja turvallisuuden takaaminen.

Toisaalta voisi olla perusteltua kysyä, onko itsenäisten työnsuorittajien rajaaminen tässä suhteessa TyöturvaL:n 49 §:n ulkopuolelle aiheellista. Kuten on todettu, mikäli kyse olisi yhteisestä rakennustyömaasta, tulisivat yhteistä työpaikkaa, tuossa tapauksessa yhteistä rakennustyömaata, koskevat velvoitteet sovellettaviksi, vaikka työ aiheuttaisi vaaraa vain työmaalla toimiville itsenäisille työnsuorittajille. Tältä osin voidaankin pohtia, että onko tahojen eri eritoimialoilla toimimisesta johtuvaa erilaista kohtelua pidettävä perusteltuna varsinkin, kun myös muilla toimialoilla kuin rakennusalalla, voi yhteisiin työpaikkoihin liittyä merkittäviä työturvallisuusriskejä.⁸⁵

Suojeltavien tahojen osalta TyöturvaL:n 49 § voidaan katsoa eroavan yhteistä rakennustyömaata koskevista työturvallisuusvelvoitteista myös siten, että TyöturvaL:n 49 §:ssä

⁸⁵ Työsuojeluhallinto 2017, s. 16–17. Kuolemaan johtaneita tapaturmista merkittävä osa on sattunut myös muilla toimialoilla kuin rakennusalalla esimerkiksi teollisuudessa sekä kuljetustoimialalla.

tai TyöturvaL:n 50 tai 51 §:issä ei aseteta pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle tai muille tahoille velvoitetta kiinnittää huomioita muiden työn vaikutuksen piirissä olevien tahojen turvallisuuteen, kuten yhteisen rakennustyömaan osalta on säädetty. Tällaisilla työn vaikutuksen piirissä olevilla muilla tahoilla tarkoitetaan sellaisia henkilöitä, jotka eivät työskentele yhteisen työpaikan alueella, vaan jotka mahdollisesti altistuvat siellä suoritettavan työn vaikutukselle esimerkiksi sen vuoksi, että he liikkuvat yhteisen työpaikan alueella.⁸⁶ Vaikkakin tällaiset muut henkilöt saavat suojaa rikoslain, vahingonkorvauslain sekä toimialakohtaisten työn turvallisuutta säätelevien asetusten säännöksistä, voisi nähdäkseni pitää perusteltuna, että myös TyöturvaL:n 49 §:ään olisi kirjattu velvoite huomioida myös työn vaikutuspiirissä olevien tahojen turvallisuus.

Käsiteltävässä säännöksessä todetaan, että työn vaikutusten kohteena tulee olla toisten työntekijät. Säännöksen perusteluista ei ilmene, mitä tahoja tarkoitetaan ilmaisulla toisten. Kun säännöksen tarkoituksena on, että yhteisellä työpaikalla toimivat tahot koordinoivat toimintonsa niin, että työpaikalla työskentelevien työntekijöiden turvallisuudelle ei aiheudu haittaa, lienee perusteltua katsoa, että ilmaisulla viitataan nimenomaan yhteisellä työpaikalla toimivan tahon työntekijöihin.⁸⁷ Kyseistä tulkintaa puoltaa myös se, että kun yhteisen työpaikan osalta on haluttu, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävä taho ottaa huomioon myös muiden tahojen, kuin työmaalla työskentelevien työntekijöiden, työturvallisuuden, on säännöksessä nimenomaisesti todettu, että määräysvaltaa käyttävän tahon on huolehdittava, ettei työstä aiheudu vaaraa muillekaan *työn vaikutuspiirissä oleville henkilöille*. Toisin sanoen, kun säännökset on tietoisesti kirjoitettu eri tavalla, on niillä katsottava olevan erilainen sisältö.

Kolmantena tekijänä nyt käsiteltävässä yhteisen työpaikan edellytyksessä on TyöturvaL:n 49 §:ssä mainittu se, että työpaikalla tehdyn työn vaikutukset voivat kohdistua toisten työntekijöiden *terveyteen* tai *turvallisuuteen*. Ilmaisulla terveys tarkoitetaan TyöturvaL:ssa ja näin ollen myös tässä yhteydessä sekä työntekijän fyysistä että henkistä terveyttä.⁸⁸ Turvallisuus taas tarkoittanee sitä, että työntekijä ei altistu riskeille, vaaroille tai muille tekijöille, jotka voivat uhata häntä.

Yhteisen työpaikan muodostumisen osalta voidaan edellä esitettyjen seikkojen ohella arvioida sitä, että onko yhteistä työpaikkaa koskevia säännöksiä sovellettava kaikkiin yhteisen työpaikan alueella toimiviin tahoihin vai ainoastaan sellaisiin, jotka täyttävät säännöksessä mainitut

⁸⁶ Vrt. HE 249/1992 vp, s. 8.

⁸⁷ HE 59/2002 vp, s. 52–52.

⁸⁸ HE 59/2002 vp, s. 22.

edellytykset. Toisin sanoen, onko esimerkiksi sellaiseen itsenäiseen työsuorittajaan tai työnantajaan, joka työskentelee yhteisellä työpaikalla, mutta jonka työ ei voi vaikuttaa työpaikalla toimivien työntekijöiden terveyteen tai turvallisuuteen sovellettava yhteistä työpaikkaa koskevia TyöturvaL:n säännöksiä. Säännöksen tarkoitus puoltaisi myöntävää vastausta, kun taas säännöksen sanamuoto kieltävää vastausta.⁸⁹ Tältä osin säännöstä olisi nähdäkseni syytä täsmentää.

3.3 Yhteinen työpaikka Ruotsin, Norjan ja Tanskan lainsäädännössä

Yhteistä työpaikkaa koskevista työturvallisuusvelvoitteista on säädetty myös Ruotsin, Norjan ja Tanskan työturvallisuutta koskevassa lainsäädännössä. Nähdäkseni kyseisten säännösten tarkastelu sekä vertaaminen TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskeviin säädöksiin on perusteltua, erityisesti arvioitaessa, voidaanko TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevia säännöksiä pitää onnistuneina sekä sellaisina, että ne kattavat asianmukaisesti nykypäivän monimuotoiset työympäristöt.

Ruotsissa työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevista seikoista on säädetty työympäristölaissa (Arbetsmiljölagen 1977:1160). Kyseisen lain nojalla on lisäksi annettu useita asetuksia ja viranomaisen määräyksiä, joissa säädetään tarkemmin työntekijöiden turvallisuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin liittyvistä seikoista. Edellä mainituissa työympäristölaissa on niin ikään säädetty siitä, minkälaisissa tilanteissa yhteinen työpaikka muodostuu ja, minkälaisia työturvallisuusvastuista yhteisellä työpaikalla työskentelevillä tahoilla on.⁹⁰

Yhteisestä työpaikasta on säädetty Ruotsin työympäristölain 3 luvun 7 d §:ssä. Lainkohdassa säädetään, että pysyvässä toimipaikassa, joka on yhteinen työpaikka usealle yritykselle (*verksamhet*), on se, joka käyttää työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa, vastuussa työympäristöä koskevien seikkojen järjestämisestä. Lainkohdassa säädetään niin ikään siitä, että vastuu yhteistä työpaikkaa koskevien työympäristöasioiden järjestämisestä voidaan luovuttaa muulle yhteisellä työpaikalla toimivalle taholle.

⁸⁹ Ks. myös. TTL 2014, s. 83. Säännös koskee kaikkia yhteisellä työpaikalla toimivia työnantajia ja itsenäisiä työsuorittajia.

⁹⁰ HE 59/2002 vp, s. 10.

Kuten säännöksen sanamuodosta havaitaan, ei Ruotsin työympäristölaissa ole yhteisen työpaikan käsitettä, samalla tavalla kuin TyöturvaL:ssa, sidottu siihen, että yksi työnantaja käyttää siellä pääasiallista määräysvaltaa, vaan yhteinen työpaikka, on määritelty vain toteamalla sen olevan pysyvä toimipaikka, joka on yhteinen työpaikka useammalle yritykselle (*verksamhet*).⁹¹ Ratkaisua voidaan lainsäädäntöteknisesti pitää nähdäkseni onnistuneempana kuin kansallisen TyöturvaL:n sanamuotoa, sillä TyöturvaL:n sanamuodon vuoksi useat erilaiset tilanteet, joissa useampi taho suorittaa työtä samassa työpaikassa käyttäen erilaisia sopimus- ja yhtiöjärjestelyjä toiminnan ulkoistamiseksi, jäävät TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevien säännösten soveltamisalan ulkopuolelle.

Ruotsin työympäristölain 3 luvun 7 d §:ssä sekä kaikkien yhteisellä työpaikalla toimivien tahojen velvoitteita säätelevässä työympäristölain 3 luvun 7 g §:ssä, ei ole myöskään sidottu velvoitteiden soveltamisalaa nimenomaisesti siihen, että työpaikalla työskentelevien tahojen työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen, vaan velvoitteet tulevat lain sanamuodon mukaan sovellettavaksi viimeksi mainituista seikoista riippumatta. Vaikka yhteistä työpaikkaa koskevat TyöturvaL:n säännökset jäävätkin tositalanteissa todennäköisesti vain harvoin soveltamatta siitä syystä, että työ ei voi vaikuttaa yhteisellä työpaikalla toimivien työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen, sillä useimmiten tällainen vaikutus on mahdollinen, voidaan Ruotsin työympäristölakiin otettujen ratkaisujen etuna nähdä sen, että ne suojaavat paremmin myös yhteisellä työpaikalla toimivia itsenäisiä työnsuorittajia. Esimerkiksi työympäristölain 3 luvun 7 g §:ssä on asetettu kaikille yhteisellä työpaikalla toimiville tahoille velvollisuus pyrkiä toimimaan yhdessä, jotta yhteisellä työpaikalla saadaan taattua riittävän turvalliset työskentelyolosuhteet.⁹² TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevat säännökset taas eivät, ainakaan yhtä vahvasti, velvoita yhteisellä työpaikalla toimivia tahoja suorittamaan toimia sen turvaamiseksi, että itsenäiset työnsuorittajat kykenevät työskentelemään turvallisesti.

Ruotsin työympäristölain 3 luvun 7 e §:ssä ja 7 g §:ssä on, edellä esitettyjen säädösten ohella, säädetty yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän tahon velvoitteista sekä kaikkien yhteisellä työpaikalla toimivien tahojen velvoitteista pyrkiä välttämään toimintaa, joka saattaa aiheuttaa vaaraa yhteisellä työpaikalla toimiville tahoille. Edellä mainittujen velvoitteiden voidaan katsoa pääosin, velvoitteiden sisällön osalta, vastaavan TyöturvaL:n vastaavissa säännöksissä asetettuja velvoitteita, joita käsitellään jäljempänä. Keskeisimpänä

⁹¹ Prop. 2008/09:5, s. 61. Ks myös. Arbetsmiljöverket 2012, s. 2 ja Arbetsmiljöverket 2017, s. 3.

⁹² Arbetsmiljöverket 2012, s. 5–6.

erona voidaan nähdä kuitenkin se, että mainitut Ruotsin työympäristölain säännökset suojaavat sanamuotojensa perusteella laajemmin kaikkien yhteisellä työpaikalla toimivien tahojen, ja näin ollen myös itsenäisten suorittajien, oikeuksia, kun taas TyöturvaL:n pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa koskevat säännökset velvoittavat häntä lähinnä suhteessa yhteisellä työpaikalla toimiviin työnantajiin ja heidän työntekijöihinsä.

Norjassa työturvallisuutta koskevista seikoista on säädetty työympäristölaissa (Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v LOV-2005-06-17-62). Työympäristölaki sisältää työturvallisuusvelvoitteita koskevat normit sekä myös muita työelämään liittyviä säännöksiä. Laki sisältää niin ikään yhteistä työpaikkaa koskevat oikeussäännöt.⁹³

Yhteistä työpaikkaa koskevista työturvallisuusvelvoitteista on säädetty edellä mainitun lain 2 luvun 2-2 §:ssä. Lainkohdassa säädetään työnantajan velvoitteista sellaisissa tilanteissa, joissa hänen toimintansa voi vaikuttaa myös muihin tahoihin kuin hänen omiin työntekijöihinsä esimerkiksi toisiin yrityksiin tai yksityisyrittäjiin. Työnantajalla on tällöin velvollisuus huolehtia siitä, että hänen tai hänen työntekijöidensä toiminnot on järjestetty siten, että muiden työpaikalla toimivien tahojen oikeus turvalliseen työympäristöön ei ole uhattuna. Työnantajalla on niin ikään velvollisuus tehdä yhteistyötä muiden työpaikalla toimivien tahojen kanssa, jotta työympäristö säilyy turvallisena.

Norjan työympäristölaissa, kuten TyöturvaL:ssa, ei säännöksen sanamuodon perusteella edellytetä, että yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa yhteisellä työpaikalla, jotta työpaikalla toimivien tahojen on huomioitava myös muiden kuin omien työntekijöiden työturvallisuus tai, jotta työpaikan tahojen on yhteensovittettava toimintonsa.⁹⁴ Säännöstä voitaneen sen laajemman soveltamisalan vuoksi pitää onnistuneempana, kuin TyöturvaL:n säännöstä. Todettakoon kuitenkin, että Norjan työympäristölaki ei aseta yhteisellä työpaikalla toimiville itsenäisille työnsuorittajille työturvallisuusvelvoitteita, kuten TyöturvaL, mitä voidaan pitää ongelmallisena, sillä yhteisen työpaikan työturvallisuuden asianmukaisen koordinoinnin voidaan katsoa edellyttävän, että myös itsenäisten työnsuorittajien on noudatettava työturvallisuusmääräyksiä.⁹⁵

⁹³ HE 59/2002 vp, s. 11-12.

⁹⁴ Ot.prp. nr. 49, s. 304. Säännöksen soveltamisen edellytyksenä on kuitenkin, että yhteisellä työpaikalla toimii ainakin yksi työnantaja, vaikka pääasiallisen määräysvallan käyttämistä ei nimenomaisesti edellytetä.

⁹⁵ Ot.prp. nr. 49, s. 304.

Mainitussa lainkohdassa on edellä esitetyn ohella asetettu velvollisuus yhteisen työpaikan pääasialliselle toimijalle koordinoida ja yhteensovittaa työpaikalla toimivien eri tahojen työturvallisuuteen vaikuttavat toiminnot sekä tekijät. Lisäksi lainkohdassa on säädetty, että mikäli työpaikalla työskentelee samanaikaisesti yli kymmenen työntekijää eikä mitään taho voida pitää työpaikalla pääasiallisena toimijana, on osapuolten sovittava kirjallisesti siitä, mikä taho vastaa työpaikalla toimivien tahojen toimintojen yhteensovittamisesta ja koordinoinnista. Nyt tarkasteltujen pääasiallista toimijaa koskevien säännösten kohdalla säännöksissä ei ole käytetty termiä työnantaja (*arbeidsgivers*) vaan termiä yritys (*virksomhet*).

Kuten edellä on esitetty, ei pääasiallista määräysvaltaa käyttävästä tahosta ole Norjan työturvallisuutta koskevassa lainsäädännössä käytetty nimitystä työnantaja (*arbeidsgivers*), vaikka kyseistä termiä käytetään muutoin mainitussa laissa kuvaamaan työturvallisuusvelvoitteista vastuussa olevaa taho, vaan termiä yritys (*virksomhet*). Säännöksen sanamuodon perusteella pääasiallista määräysvaltaa käyttävän tahon velvoitteista yhteisellä työpaikalla voisi Norjan lainsäädännön mukaan olla vastuussa muukin taho kuin työnantaja statuksen omaava taho.⁹⁶ Tällainen säännös vastaisi paremmin nykyisen työelämän tarpeita, sillä yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävä taho, voi yhä useammassa tilanteissa olla myös sellainen taho, joka ei ole yhteisellä työpaikalla työnantaja-asemassa.

Tanskassa työturvallisuutta koskevista seikoista on säädetty niin ikään laintasolla (Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø LBK nr 268 af 18/03/2005). Mainitun lain tarkoituksena on, sen 1 luvun 1 §:n mukaisesti, terveellisen ja turvallisen työympäristön turvaaminen. Kyseiseen säädökseen on koottu myös Tanskan oikeusjärjestyksen yhteistä työpaikkaa koskevat velvoitteet.

Yhteisestä työpaikasta on Tanskassa säädetty edellä mainitun lain 4 luvun 20 §:ssä. Kyseisen säännöksen mukaan samalla työpaikalla työskentelevien työnantajien sekä muiden tahojen on pyrittävä yhdessä luomaan turvalliset ja terveelliset työskentelyolosuhteet kaikille siellä toimiville tahoille. Säännöksessä on lisäksi todettu, että työministeriöllä on oikeus antaa tarkempia säännöksiä mainitun asian osalta. Työministeriön antamassa säännöksessä on säädetty muun muassa tahojen velvollisuudesta tehdä yhteistyötä työpaikan turvallisuuden

⁹⁶ Todettakoon kuitenkin, että vahva oletama on, että pääasiallista määräysvaltaa koskevista velvoitteista vastaava taho on työnantaja-asemassa työpaikalla. Ks. myös. Ot.prp. nr. 49, s. 304.

takaamiseksi sekä velvollisuudesta antaa työpaikalla toimiville tahoille tietoja kunkin tahon työhön liittyvistä vaaratekijöistä.

Kuten lain soveltamisalaa koskevassa 1 luvun 2 §:ssä on todettu, sovelletaan lakia pääsääntöisesti työnantajalle tehtyyn työhön. Tältä osin säännöksen voidaan katsoa vastaavan TyöturvaL:a. Kuitenkin mainitun lain 1 luvun 2 §:n 3 momentissa on edelleen todettu, että yhteistä työpaikkaa koskevia 4 luvun 20 §:n säännöksiä sovelletaan myös työhön, jota ei tehdä työnantajalle.⁹⁷

Lain sanamuoto viittaa toisin sanoen jälleen siihen, että Tanskassakin, yhteistä työpaikkaa koskevat velvoitteet voivat tulla sovellettavaksi riippumatta siitä, onko yhteisellä työpaikalla toimiva taho työpaikalla työnantaja-asemassa. Tanskan työympäristöä koskeva lainsäädäntö näyttäisi näin ollen myös poikkeavan tältä osin kansallisesta TyöturvaL:sta.

Kuten edellä esitetyn perusteella on havaittu, poikkeavat Ruotsin, Norjan ja Tanskan yhteistä työpaikkaa koskevat säännökset ainakin sanamuodoltaan jonkin verran TyöturvaL:a koskevista säännöksistä. Mainittua kysymystä olisi perusteltua tutkia lisää, sillä sen kautta saatu analyysi voisi tuottaa argumentteja, joita hyödyntää arvioitaessa TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevien säännösten uudistamistarpeita. Vaikka edellä suoritettuna, säännösten sanamuotoihin painottuneen, tarkastelun perusteella ei ole perusteltua tehdä liian pitkälle meneviä johtopäätöksiä, näyttäisi kuitenkin siltä, että Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa yhteisten työpaikan määritelmää ja sitä koskevien säännösten soveltamisalaa ei ole sidottu yhtä vahvasti työnantaja käsitteeseen, kuin kansallisessa TyöturvaL:ssa, vaan säännökset voivat tulla sovellettavaksi myös sellaisilla yhteisillä työpaikoilla, joissa pääasiallista määräysvaltaa käyttävä taho tai muut tahot eivät ole työnantaja-asemassa.

Kun TyöturvaL:n uudistusta koskevissa perusteluissa on esitetty pyrkimyksenä, että yhteistä työpaikkaa koskevat säännökset tulevat koskemaan myös muita toimialoja kuin rakennustyötä, ei nähdäkseni voida pitää perusteltuna sitä, että soveltamisalan ulkopuolelle jäävät esimerkiksi kokonaan sellaiset yhteiset työpaikat, jossa työnteko on järjestetty niin, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävällä taholla ei ole työpaikalla omia työntekijöitä.⁹⁸ Ainakaan mainitun tilanteen ei voine katsoa edistävän TyöturvaL:n tavoitetta eikä viimeksi mainittua tavoitetta saattaa myös muut toimialat yhteistä työpaikkaa koskevien työturvallisuusvelvoitteiden piiriin.

⁹⁷ *Arbedje, der ikke udføres for en arbejdsgiver.*

⁹⁸ Säädöksen perustelujen osalta kts. HE 59/2002 vp, s. 51-52.

Sen seikan, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävä taho ei ole työnantaja-asemassa, ei voida katsoa johtavan siihen, että yhteisellä työpaikalla toimivien tahojen töitä ei olisi yhteensovitettava ja niihin liittyvistä riskeistä tiedotettava, jotta työpaikalla työskentelevien työntekijöiden turvallisuus voidaan taata. Mainitut toimenpiteet tulevat myös varmimmin täytetyiksi, kun niistä asetetaan päävastuu, jollekin työpaikalla määräysvaltaa käyttävälle taholle riippumatta siitä, onko kyseinen taho työnantaja-asemassa.

Näin ollen katson, että kansallisen TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevien säännösten kehittämistä vastaavanlaisiksi, kuin mitä edellä on esitetty Ruotsin, Norjan ja Tanskan työympäristöjä säätelevistä laista, voidaan pitää perusteltuna, sillä tällöin välttyttäisiin siltä, että työpaikkojen työturvallisuus jää yhteisillä työpaikoilla riippuvaiseksi siitä, minkälaisin sopimus- ja yritysjärjestelyin työnteko ja määräysvallan käyttäminen on toteutettu. Nähdäkseni TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevaa määritelmää olisi perusteltua pyrkiä kehittämään niin ikään paremmin itsenäisiä työnsuorittajia suojaavaksi, kuten Ruotsin työympäristölaissa on toimittu.

Nykyään työtä tehdään yhä enenevässä määrin oikeudelliselta luonteeltaan muissa muodoissa, kuin työsopimuslain mukaisissa työsuhteissa esimerkiksi ns. kevytyrittäjinä tai digitaalisia alustoja käyttäen sekä yritykset eri toimintojen ulkoistaminen on yleistynyt.⁹⁹ Voitaneen olettaa, että tulevaisuudessa syntyy yhä enenevässä määrin tilanteita, joissa useat tahot suorittavat työtä samassa paikassa siten, että heidän suorittamansa työ voi vaikuttaa heidän toistensa turvallisuuteen ja, joku saattaa jopa käyttää kyseisessä paikassa määräysvaltaa, mutta yhteistä työpaikkaa koskevat TyöturvaL:n säännökset eivät tule sovellettavaksi, koska mainittuja tahoja pidetään itsenäisinä työnsuorittajina, vaikka heidän tosiasiallinen asemansa muistuttaakin työntekijän asemaa. Mainittujen työsuhdetta muistuttavien työntekomuotojen lisääntyvän käytön myötä, tulisi nähdäkseni harkita itsenäisten työnsuorittajien saattamista, ainakin määrätyissä tilanteissa, laajemmin TyöturvaL:n velvoitteiden ja suojan piiriin.

Edellä on käsitelty edellytyksiä, joiden on täytyttävä, jotta työpaikkaa voidaan TyöturvaL:n 49 §:n perusteella pitää yhteisenä työpaikkana. Jos kukin käsittelyistä edellytyksistä täyttyy, on yhteisellä työpaikalla toimivan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan sekä muiden siellä toimivien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien noudatettava, muiden heitä sitovien

⁹⁹ Yli-Arkko 2006, s. 6 ja DG IPOL 2017, s. 16.

velvoitteiden ohella, yhteisiä työpaikkoja koskevia erityisiä työturvallisuusvelvoitteita. Mainittuja, vain yhteisen työpaikan toimijoita koskevia velvoitteita käsitellään seuraavaksi.

3.4 Työturvallisuusvelvoitteet yhteisellä työpaikalla

3.4.1 Yhteisen työpaikan huolehtimisvelvoite

Edellä tarkastellussa ILO:n yleissopimuksessa 155 tai EU:n työsuojelun puitedirektiivissä ei ole nimenomaisesti asetettu TyöturvaL:a vastaavaa yhteisen työpaikan huolehtimisvelvoitetta eli velvoitetta huolehtia siitä, että yhteisellä työpaikalla harjoitettu toiminta ei vaaranna yhteisen työpaikan ulkopuolisten työnantajien työntekijöiden ts. muiden kuin työnantajan omien työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta. Mainituissa normeissa on säädetty yhteistä työpaikkaa koskevinä erityisvelvoitteina ainoastaan tiedottamis- ja yhteistoimintavelvoitteista, joita käsitellään jäljempänä. Se, että ILO:n yleissopimuksessa 155 tai EU:n työsuojelun puitedirektiivissä ei ole säädetty yhteistä työpaikkaa koskevasta huolehtimisvelvoitteesta ei luonnollisestikaan tarkoita sitä, että mainituissa säännöksissä ei olisi asetettu kullekin yhteisen työpaikan toimijalle velvoitetta huolehtia omista työntekijöistään. Yhteisen työpaikan huolehtimisvelvoitteella tarkoitetaan tässä kohdin ainoastaan velvoitetta huolehtia myös ulkopuolisten työnantajien työntekijöistä.

ILO:n piirissä on solmittu toimialakohtaisia yleissopimuksia ja EU on antanut toimialakohtaisia direktiivejä, joissa on kuitenkin asetettu yhteisellä työpaikalla toimivalle taholle huolehtimisvelvoite tai sitä muistuttava velvoite. Esimeriksi terveyttä ja turvallisuutta kaivoksissa koskevassa yleissopimuksessa 176 on säädetty, että tilanteessa, jossa samalla kaivoksella toimii useita työnantajia, kaivoksesta vastaavaa työnantajaa on pidettävä ensisijaisesti vastuussa toiminnan turvallisuudesta ja avo- ja kaivoslouhiteollisuuden sekä porausta käyttävän kaivannaisteollisuuden työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevissa direktiiveissä on säädetty, että tilanteessa jossa samassa työpaikassa on eri yritysten työntekijöitä, kukin työnantaja vastaa *kaikista valvonnassaan olevista seikoista*.¹⁰⁰ ILO:n rakennustyön turvallisuutta koskevassa yleissopimuksessa 176 ja EU:n rakennustyön turvallisuutta koskevassa direktiivissä on myös asetettu määrätyille toimijoille vastuu yhteisen rakennustyömaan työturvallisuudesta, mitä käsitellään jäljempänä.

¹⁰⁰ ILO C 176 artikla 12 ja 92/104/ETY artikla 3 kohta 3 ja 92/91/ETY artikla 3 kohta 3.

Kansallisessa lainsäädännössä, TyöturvaL:n 49 §:ssä, on niin ikään säädetty yhteistä työpaikkaa koskevasta huolehtimisveloitteesta. Mainitun yleisen huolehtimisveloitteen lisäksi yhteisellä työpaikalla toimiville tahoille on lisäksi säädetty omia erityisveloituksia riippuen siitä, missä asemassa tai roolissa ne ovat yhteisellä työpaikalla: pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa koskevat erilaiset veloitteet kuin yhteisellä työpaikalla toimivaa itsenäistä työnsuorittajaa tai muuta työnantajaa. Eri tahojen veloitteista on säädetty yksityiskohtaisemmin TyöturvaL:n 50, 51 ja 53 §:ssä.

TyöturvaL:n 49 §:n mukaan yhteisellä työpaikalla toimivien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittäväällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Säännös toisin sanoen ilmaisee yhteisellä työpaikalla toimivien tahojen pääveloitteen, keinoja sen saavuttamiseksi, eri tahojen vastuun laajuuden sekä miten vastuun jakautumista on arvioitava yhteisellä työpaikalla toimivien eri tahojen välillä. Nähdäkseni jäljempänä käsiteltäviä, yhteisen työpaikan tahojen veloituksia yksityiskohtaisemmin säänteleviä lainkohtia, on perusteltua tulkita TyöturvaL:n 49 §:n yleisen huolellisuusveloitteen valossa ja näin ollen huolellisuusveloitteen tarkastelua on pidettävä perusteltuna.

Mainitussa lainkohdassa yhteisellä työpaikalla toimiville tahoille asetetaan velvoite huolehtia siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. TyöturvaL:n 49 §:ssä ei toisin sanoen ole vain kysymys erillisestä työturvallisuuden yhteistoimintaveloitteesta taikka työpaikalla toimivien tahojen toiminnan koordinoitua ohjaavasta normista, vaan säännös sisältää nimenomaisen huolehtimisveloitteen. Säännös näin ollen laajentaa yhteisellä työpaikalla toimivien tahojen huolehtimisveloitteen koskemaan omien työntekijöiden lisäksi myös muita työpaikalla työskenteleviä työntekijöitä.¹⁰¹

TyöturvaL:n 49 §:ssä asetettu, yhteisellä työpaikalla toimivia koskeva, huolehtimisvelvoite ei kuitenkaan sanamuotonsa perusteella näyttäyty yhtä laajana, kuin TyöturvaL:n 8 §:n mukainen työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, joka kohdistuu työnantajan omiin työntekijöihin.¹⁰² Viimeksi mainitussa nimittäin säädetään, että työnantaja on tarpeellisilla toimilla velvollinen

¹⁰¹ HE 59/2002 vp, s. 52–53. Kuten hallituksen esityksessäkin on todettu, ei säännös luonnollisesti kuitenkaan vähennä työnantajan veloituksia hänen omia työntekijöitään kohtaan, mutta säännöksen myötä yhteisen työpaikan työnantaja voi joutua vastuuseen myös toisen työnantajan työntekijälle aiheutuneesta työtapaturmasta. Ks. myös Koskinen – Ullakonoja 2018, s. 207 ja Hietala – Kaivanto 2019, s. 168.

¹⁰² Ks. myös Elomaa 2011, s. 163.

huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, kun taas yhteisellä työpaikalla toimivia koskevassa huolehtimisvelvoitteessa määrätään, että yhteisellä työpaikalla toimivien tahojen on huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden terveyttä tai turvallisuutta. TyöturvaL:n 8 §:n yleisvelvoitteen voi toisin sanoen nähdä aktiivisena ja yleisenä velvoitteena huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä, kun taas TyöturvaL:n 49 §:ssä asetetun velvoitteen mukaan on pikemminkin huolehdittava siitä, että toiminnalla ei vaaranneta työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta sekä siitä, että tiedottamis- ja yhteensovittamisvelvoitteet on asianmukaisesti täytetty.¹⁰³

Todettakoon edelleen, että TyöturvaL:n 49 §:ää ei ole tulkittava siten, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan huolehtimisvelvoite kohdistuisi sellaisiin seikkoihin, jotka kuuluvat korostetusti työnantajan velvollisuuteen huolehtia omien työntekijöidensä työturvallisuudesta. Mikäli yhteisellä työpaikalla toimivan työnantajan työssä on esimerkiksi sellaisia vaaratekijöitä, jotka johtuvat ainoastaan kyseisen työn luonteesta ja, jotka voivat kohdistua ainoastaan kyseisen työnantajan omiin työntekijöihin, eivätkä ne toisin sanoen liity lainkaan siihen, että työtä suoritetaan yhteisellä työpaikalla, kuuluu kyseisistä vaaratekijöistä huolehtiminen yksin kyseisen työnantajan huolehtimisvelvoitteen piiriin. Yhteistä työpaikkaa koskeva huolehtimisvelvoite ja TyöturvaL:n mukainen yleisvelvoite eivät ole tältä osin päällekkäisiä.¹⁰⁴

Todettakoon selvyuden vuoksi, että TyöturvaL:n 49 §:n mukaisen huolehtimisvelvoite kohteena ovat ainoastaan yhteisellä työpaikalla työskentelevät työntekijät. Yhteisellä työpaikalla toimivat työnantajat tai itsenäiset työnsuorittajat eivät näin ollen ole velvollisia huolehtimaan siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna itsenäisten työnsuorittajien taikka sivullisten turvallisuutta.¹⁰⁵ Tältä osin säännös poikkeaa yhteistä rakennustyömaata koskevista velvoitteista, jotka velvoittavat huolehtimaan niin itsenäisten työnsuorittajien kuin työmaan vaikutuspiirissä olevien tahojenkin turvallisuudesta.

Kuten lainkohdasta ilmenee, on velvoite täytettävä kunkin tahon suorittamalla riittävällä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella. Sitä, millaista yhteistoiminnan ja tiedottamisen tulee olla,

¹⁰³ HE 59/2002 vp, s. 51–52. Nähdäkseni esitettyä tulkintaa puoltaa sekin, että hallituksen esityksessäkin viitataan lähinnä toimiin, jolla vaaraa saadaan vähennettyä tai se saadaan poistettua ja vähemmän yleiseen työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta huolehtimiseen. Tämä tuskin olisi tarpeenkaan, sillä viimeksi mainittu on jo työntekijöiden oman työnantajan vastuulla.

¹⁰⁴ Vaasan HO 10.02.2017 17/105546.

¹⁰⁵ Saloheimo 2016, s. 46.

on tarkemmin säädelty TyöturvaL:n 50 §:ssä. Kun kyseisille velvoitteille on annettu tarkempi sisältö mainitussa lainkohdassa, lienee perusteltua katsoa, että yhteisellä työpaikalla toimivat tahot hoitavat riittävällä tasolla yhteistoimintaa ja tiedottamista koskevat velvoitteensa, mikäli ne toimivat TyöturvaL:n 50 §:n mukaisesti. Toisaalta, koska TyöturvaL:a koskevien perustelujen mukaan yhteisen työpaikan huolehtimisvelvoitteessa ei ole kysymys ainoastaan velvoitteesta toimia yhdessä, lienee mahdollista, että poikkeuksellisessa tilanteessa työnantajan tai itsenäinen työnsuorittajan voitaisiin katsoa rikkovan huolehtimisvelvoitettaan, vaikka hän olisi tiedottanut yhteisellä työpaikalla toimivia tahoja työhönsä liittyvistä vaaroista esimerkiksi aiheuttamalla tapaturman tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.¹⁰⁶

Yhteisen työpaikan huolehtimisvelvoitteeseen liittyvistä yhteistoiminta- ja tiedottamisvelvoitteista voidaan kuitenkin todeta, että yhteisellä työpaikalla toimivien tahojen on käytettävä riittävässä määrin kumpaakin keinoa, yhteistoimintaa ja tiedottamista, jotta ne varmistuvat siitä, että niiden tahojen toiminta ei vaaranna työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta. Tällä tarkoitetaan sitä, että ensisijaisesti tahojen olisi yhteistoiminnassa sovitettava työt siten, että niistä ei aiheudu vaaraa toisten työnantajien työntekijöille ja, mikäli vaaran aiheutumista ei voida välttää, olisi vaaraa aiheuttavan tahon tiedotettava vaarasta muita yhteisen työpaikan tahoja, jotta ne kykenevät suorittamaan tarpeelliset toimet työntekijöidensä turvaamiseksi.¹⁰⁷

Kuten edellä on todettu, on TyöturvaL:n 49 §:ssä niin ikään säädetty siitä, mitä asioita on otettava huomioon, kun arvioidaan, miten vastuu tarpeellisista toimista huolehtimisvelvoitteen täyttämiseksi jakaantuu yhteisen työpaikan eri toimijoiden kesken. Lainkohdan mukaan velvoitteiden laatu ja laajuus määräytyy yhteisellä työpaikalla toimivan tahon työn ja toiminnan laadun perusteella. Tältä osin työn laatu vaikuttaa yhteisellä työpaikalla toimivan tahon huolellisuusvelvoitteeseen siten, että mitä vakavampaa ja mitä suurempaan työntekijä joukkoon kohdistuvaa vaaraa tahon työ yhteisellä työpaikalla aiheuttaa, sitä merkittävämpää osallistumista yhteistoimintaa ja muiden tahojen tiedottamiseen, taholta edellytetään. Toiminnan luonteen voinee katsoa sisältävän tahon toimialaan yleisemmin liittyvät riskit sekä esimerkiksi kyseisen yrityksen kokoon ja asemaan yhteisellä työpaikalla liittyvät tekijät.

¹⁰⁶ Mainittua tulkintaa on kuitenkin syytä tulkita pikemminkin hyvin rajoitetusti, kuin laajentavasti. Vrt. Vaasan HO 10.02.2017 17/105546.

¹⁰⁷ HE 59/2002 vp, s. 52. Ks. myös. Saloheimo 2016, s. 46–47.

3.4.2 Tiedottaminen ja yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla

Kuten edellä on esitetty, ILO:n yleissopimuksessa 155, on asetettu yhteisellä työpaikalla toimiville työnantajille velvoite toimia yhdessä yleissopimuksen velvoitteiden täyttämiseksi.¹⁰⁸ Kysymys on toisin yhteistoimintavelvoitteesta: velvoitteesta suorittaa yhdessä toimenpiteitä, jotta työntekijöiden ja työpaikan turvallisuus taataan sopimuksen edellyttämällä tavalla. Mainittu yleissopimus ei kuitenkaan sisällä, yhteistoimintavelvoitteen lisäksi, erillistä ja nimenomaista yhteisen työpaikan tiedottamisvelvoitetta. Kun yleissopimuksessa on kuitenkin velvoitettu työnantajat antamaan työntekijöiden edustajille tietoa työturvallisuutta koskevista toimenpiteistä sekä hätätilanteiden varalle tehdyistä järjestelyistä ja, kun yhteisen työpaikan työnantajien on toimittava yhteistyössä yleissopimuksen velvoitteiden täyttämiseksi, on perusteltua katsoa, että yhteisellä työpaikalla on yleissopimuksenkin mukaan tosiasiallisesti tiedotettava vaaratekijöistä ja hätätilanteiden varalle tehdyistä järjestelyistä.¹⁰⁹

ILO:n piirissä solmituissa, toimialakohtaisissa, työturvallisuutta koskevissa yleissopimuksissa on säädetty vastaavanlaisesta yhteisen työpaikan yhteistoimintavelvoitteesta, kuin ILO:n yleissopimuksessa 155. Yhteistoimintavelvoite sisältyy esimerkiksi työturvallisuutta ja -terveyttä satamatyössä koskevaan yleissopimukseen 152, terveyttä ja turvallisuutta kaivoksissa koskevaan yleissopimukseen 176 sekä maatalousalan työturvallisuutta ja -terveyttä koskevaan yleissopimukseen 184. Viimeksi mainituissa sopimuksissa ei myöskään ole, yleissopimuksen 155 tapaan, säädetty erillistä yhteistä työpaikkaa koskevaa tiedottamisvelvoitetta, vaan työnantajille on asetettu kaikkia työpaikkoja koskeva velvoite tiedottaa työpaikan vaaratekijöistä ja hätätilanteiden varalle tehdyistä järjestelyistä. Toimialakohtaisten sopimustenkin osalta voidaan kuitenkin todeta, että yhteistä työpaikkaa koskeva yhteistoimintavelvoite joka tapauksessa velvoittaa yhteisen työpaikan toimijoita toimimaan yhteistyössä vaara- ja haittatekijöistä tiedotettaessa.¹¹⁰

EU:n työsuojelun puitedirektiivi taas sisältää erilliset säännökset sekä yhteistoimintavelvoitteesta että tiedottamisvelvoitteesta. Työsuojelun puitedirektiivin 6 artiklan 4 kohdassa on ensinnäkin asetettu yhteisen työpaikan työnantajille velvollisuus toimia yhteistyössä direktiivin säännöksiä noudattaessaan sekä velvollisuus sovittaa yhteen työhön liittyvien vaarojen suojelu- ja ehkäisytoimenpiteet. Direktiivissä asetettu yhteistoimintavelvoite

¹⁰⁸ ILO C 155 artikla 17.

¹⁰⁹ ILO C 155 artikla 17–19.

¹¹⁰ ILO C 152 artikla 5, ILO C 176 artiklat 9 ja 12, ILO C 184 artiklat 6–7.

on siis tarkkarajaisempi, kuin edellä käsiteltyjen ILO:n yleissopimusten yhteistoimintavelvoite: se sisältää sekä velvoitteen tehdä yhteistyötä että velvoitteen koordinoida yhteisen työpaikan toimijoiden suojelu- ja ehkäisytoimenpiteet yhteisen työpaikan erityispiirteet ja -vaaratekijät huomioivalla tavalla. Yhteistoimintavelvoitteen ohella nyt tarkastellussa kohdassa on velvoitettu työnantajia tiedottamaan toisilleen ja asianomaisille työntekijöille työhön liittyvistä vaaroista.

Yhteisen työpaikan toimijoille asetettua velvollisuutta tiedottaa työpaikan vaaroista on vielä täsmennetty työsuojelun puitedirektiivin 10 artiklan 2 kohdassa. Säännöksen mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että hänen yrityksessään tai laitoksessaan työskentelevien ulkopuolisten työntekijöiden työnantajat saavat tiedon työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä uhkaavista seikoista sekä suojelu- ja ehkäisytoimenpiteistä. EU:n työsuojelun puitedirektiivin mukainen tiedottamisvelvoite kohdistuu toisin sanoen sekä yhteisen työpaikan toisiin työnantajiin että kaikkiin yhteisen työpaikan työntekijöihin. Voitaneen katsoa, että ensisijaisesti velvoite on täytettävä niin, että yhteisen työpaikan toimija tiedottaa vaara- ja haittatekijöistä toista työnantajaa, joka tiedottaa niistä edelleen omille työntekijöilleen ja vasta toissijaisesti niin, että vaara- ja haittatekijöistä tiedotetaan suoraan ulkopuolisia työntekijöitä.¹¹¹

Eräissä toimialakohtaisissa EU:n työturvallisuutta koskevissa direktiiveissä on säädetty jonkin verran edellä esitetystä poikkeavalla tavalla yhteisen työpaikan yhteistoimintavelvoitteesta. Esimerkiksi avo- ja kaivoslouhiteollisuuden sekä porausta käyttävän kaivannaisteollisuuden työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevissa direktiiveissä ja, jäljempänä tarkasteltavassa, rakennustyön turvallisuutta koskevissa direktiiveissä on asetettu yhdelle yhteisen työpaikan toimijalle päävastuu yhteisen työpaikan työturvallisuusvelvoitteita koskevasta yhteistoiminnasta ja niiden yhteensovittamisesta.¹¹² TyöturvaL:ssa on niin ikään päädytty tällaiseen ratkaisuun.

Yhteisellä työpaikalla toimivien tahojen tiedottamisvelvollisuuden ja yhteistoimintavelvollisuuden sisällöstä säädetään, kansallisella tasolla, tarkemmin TyöturvaL:n 50 §:ssä. Mainitussa lainkohdassa on asetettu, tiedottamiseen ja yhteistoimintaa liittyviä, velvoitteita yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle, muille

¹¹¹ Mainittua tulkintaa tukee 10 artiklan 2 kohdan säännös, jossa tiedottamisvelvoite on annettu nimenomaan siten, että se on työnantajalta toiselle työnantajalle.

¹¹² 92/104/ETY artikla 3 kohta 3, 92/91/ETY artikla 3 kohta 3 ja 92/57/ETY artiklat 3–7.

yhteisellä työpaikalla toimiville työnantajille ja siellä toimiville itsenäisille työsuorittajille. Edellä mainittujen tahojen velvollisuudet poikkeavat toisistaan jonkin verran.¹¹³

TyöturvaL:n 50 §:ssä on ensinnäkin säädetty pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle kuuluvista tiedottamis- ja yhteistoimintavelvoitteista. Lainkohdan mukaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on varmistettava, että yhteisellä työpaikalla toimiva toinen työnantaja ja kyseisen työnantajan työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista vaara- ja haittatekijöistä sekä yhteisen työpaikan työturvallisuutta koskevista toimintaohjeista. Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on niin ikään varmistettava, että yhteisellä työpaikalla toimivalla toisella työnantajalla on tarpeelliset tiedot palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvistä toimenpiteistä sekä niihin nimetyistä henkilöistä.¹¹⁴

Vaikka edellä käsitelty TyöturvaL:n 49:ssä asetettu huolehtimisvelvoite viittaisi sanamuodoltaan siihen, että kaikkien yhteisen työpaikan tahojen on toimittava yhdessä ja tiedotettava toisiaan, ei pääasiallista määräysvaltaa koskevan työnantajan nimenomaista tiedottamis- ja yhteistoimintavelvoitetta ole säädetty yhtä laajaksi. Säännöksessä on nimittäin todettu, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on tiedotettava yhteisen työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä yhteisen työpaikan työturvallisuusohjeista *ulkopuolisia työnantajia ja heidän työntekijöitään* ja palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvistä asioista *ulkopuolisia työnantajia*. Säännöksen sanamuodon perusteella pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan tiedottamisvelvollisuus ei näin ollen ulotu yhteisellä työpaikalla työskenteleviin itsenäisiin työsuorittajiin.¹¹⁵

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja täyttäisi TyöturvaL:n 50 §:n mukaiset velvoitteensa yleensä sillä, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävä taho antaisi lainkohdassa mainitut tiedot toiselle yhteisellä työpaikalla toimivalle työnantajalle. Tämän jälkeen tiedot saanut taho olisi velvollinen antamaan saamansa tiedot omille työntekijöilleen.¹¹⁶ Toisaalta, kun säännöksessä on nimenomaisesti mainittu, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on varmistuttava siitä, että ulkopuolinen työnantaja ja *tämän työntekijä* saavat

¹¹³ HE 59/2002 vp, s. 52.

¹¹⁴ HE 59/2002 vp, s. 52. Ks. myös Koskinen – Ullakonoja 2018, s. 211.

¹¹⁵ HE 59/2002 vp, s. 52. Lainkohtaa koskevat perustelut eivät myöskään anna aihetta arvioida asiaa toisiin. Näin ollen pääasiallista määräysvaltaa koskevan työnantajan tiedottamisvelvollisuuden on katsottava rajoittuvan tietojen antamiseen yhteisellä työpaikalla toimiville toisille työnantajille. Ks. myös Siiki 2008b, s. 138.

¹¹⁶ HE 59/2002 vp, s. 52. Ks. myös Koskinen – Ullakonoja 2018, s. 211.

tiedon säännöksessä mainituista seikoista, lienee perusteltua katsoa, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantajan ei kaikissa tilanteissa voida katsoa täyttäneen kaikkia yhteistä työpaikkaa koskevia turvallisuusvelvoitteitaan pelkästään sillä, että hän edellä esitetyllä tavalla on antanut tiedot toiselle työnantajalle, vaan pääasialliselta määräysvaltaa käyttävältä työnantajalta voitaisiin joissakin tilanteissa edellyttää myös muita toimia, joilla varmistetaan tiedon tosiasiallinen kulku työntekijöille.¹¹⁷

Säännöksessä ei ole tarkemmin eritelty mitä kaikkia tietoja pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on annettava, säännöksessä mainituista seikoista, vaan ainoastaan todettu, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on annettava niitä koskevat tarpeelliset tiedot. Annettavien tietojen määrä ja laatu riippuu kunkin yhteisen työpaikan olosuhteista ja juuri kyseiseen työpaikan turvallisuuteen vaikuttavista seikoista. Eräänä olennaisena seikkana voidaan kuitenkin pitää sitä, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja antaa muille työnantajille tiedot vaara- ja haittatekijöistä sekä pelastusjärjestelyistä.¹¹⁸

Velvoitteen tarkempaa sisältöä voidaan arvioida tarkastelemalla asiaa TyöturvaL:n 14 §:n säännöksiä. Yhteisellä työpaikalla työskentelevän työnantajan on pääasiallista määräysvaltaa käyttävän tiedotusvelvoitteesta riippumatta annettava omille työntekijöilleen perehdytys, opastus ja ohjaus. Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän tiedotusvelvoitteen ei voida katsoa kaventavan edellä mainittua velvoitetta: yhteisellä työpaikalla työskentelevällä työnantajalla on parhaat tiedot omaan toimintaansa liittyvästä vaara- ja haittatekijöistä ja kyseisellä työnantajalla tulee näin ollen olla ensisijainen vastuu omien työntekijöidensä perehdyttämisestä.

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan tiedottamisvelvollisuuden voi katsoa kohdistuvan pääasiassa pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan oman toiminnan muille työpaikalla toimivien työnantajien työntekijöille aiheuttamiin vaara- ja haittatekijöihin ja työpaikkaan yleisesti esimerkiksi sen rakenteista tai sijainnista johtuviin vaara- ja haittatekijöihin. Kuten edellä on todettu, mainitut tiedot on ensisijaisesti annettava pääasiallista

¹¹⁷ Vaasan HO 31.10.2014 14/146807. Mikäli vaaratekijöistä ei ole tiedotettu toista yhteisen työpaikan työnantajaa, on pääasiallista määräysvaltaa käyttävän huolehdittava siitä, että tieto kulkeutuu muulla tavoin toisen työnantajan työntekijöille esimerkiksi tiedottamalla kyseisiä työntekijöitä suoraan työpaikan vaaratekijöistä. Ks. myös. Rovaniemen HO 20.3.2017 17/11363 ja STM 1994:4, s. 6–7.

¹¹⁸ HE 59/2002 vp, s. 52. Ks. myös. Saloheimo 2016, s. 46.

määräysvaltaa käyttävään työnantajaan sopimus- tai muussa vastaavassa suhteessa oleville työnantajille.¹¹⁹

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan tiedottamisvelvoitteeseen kuuluu myös velvoite tiedottaa ulkopuolisia työnantajia palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvistä toimenpiteistä sekä näihin tehtäviin nimetystä henkilöstä. Sitä, että velvollisuus tiedottaa mainituista seikoista, on asetettu pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle, on nähdäkseni pidettävä perusteltuna, koska kyseisellä taholla on ensisijainen vastuu mainittujen seikkojen järjestämisestä tai ainakin niiden koordinoinnista sekä tosiasiallisesti parhaat mahdollisuudet järjestää ne. Palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyviä pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvoitteita käsitellään tarkemmin jäljempänä.

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän tiedottamisvelvoitteiden ohella TyöturvaL:n 50 §:ssä on säädetty myös muiden yhteisellä työpaikalla toimivien tahojen tiedottamisvelvoitteista. Lainkohdan mukaan yhteisellä työpaikalla toimivan toisen työnantajan ja itsenäisen työnsuorittajan on tiedotettava pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle sekä muille yhteisen työpaikan työnantajille sellaisista vaara- ja haittatekijöistä, jotka hänen työnsä voi aiheuttaa. Säännöksen tarkoituksena on, että tieto muiden työnsuorittajien aiheuttamista vaara- ja haittatekijöistä kulkeutuu ensinnäkin pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle, jotta tämä voi täyttää omat velvoitteensa, mutta myös muille yhteisen työpaikan työnantajille.¹²⁰

Kuten säännöksestä ilmenee yhteisellä työpaikalla toimivien itsenäisten työnsuorittajien sekä muiden kuin pääasiallista määräysvaltaa käyttävien työnantajien on tiedotettava sekä pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa että muita yhteisen työpaikan työnantajia niiden työn aiheuttamista vaara- ja haittatekijöistä. Sen sijaan sen enempää itsenäisten työnsuorittajien kuin muiden yhteisten työpaikan työnantajien ei ole, säännöksen mukaan, tiedotettava yhteisellä työpaikalla toimivia itsenäisiä työnsuorittajia niiden työn aiheuttamista vaara- tai haittatekijöistä.¹²¹ TyöturvaL:n tarkoituksena on turvata työntekijöiden oikeuksia

¹¹⁹ Velvoitteen täyttymisen varmistamiseksi pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan ei tule ainoastaan luottaa muilta yhteisen työpaikalta saamiinsa tietoihin, vaan arvioida itsenäisesti työpaikan vaaratekijöitä. Ks. myös. Koskinen – Mironen 2003 s. 43.

¹²⁰ HE 59/2002 vp, s. 52. Ks. myös. Siiki 2008a, s. 117.

¹²¹ Todettakoon, että itsenäisten työnsuorittajien tai muiden työnantajien kuin pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan tiedottamisvelvollisuus ei kohdistu myöskään yhteisellä työpaikalla työskenteleviin työntekijöihin vaan ainoastaan heidän työnantajiinsa. Tarkasteltu velvoite on siis tältä osin rajoitetumpi, kuin edellä käsitelty pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan tiedottamisvelvoite. Ks. myös. Siiki 2008b, s. 138.

eikä näin ollen tiedottamisvelvoitetta ole edellä mainituilta osin ulotettu itsenäisiin työnsuorittajiin.

Vaikka kyseinen rajausta on TyöturvaL:n mukainen, voitaneen kysyä, täyttyisivätkö yhteistä työpaikkaa koskevien TyöturvaL:n säännösten tavoitteet paremmin, mikäli kyseistä rajausta ei olisi lakiin asetettu. Lienee perusteltua todeta, että yhteisen työpaikan työturvallisuuden kannalta olisi pidettävä myönteisempänä, että tieto vaaratekijöistä kulkeutuisi mahdollisimman hyvin kaikille yhteisellä työpaikalla toimiville tahoille eikä ainoastaan siellä toimiville työnantaja-asemassa oleville yrityksille.

Mainituissa lainkohdassa tai sitä koskevissa perusteluissa ei myöskään ole nimenomaisesti otettu kantaa siihen, kummalla taholla on päävastuu siitä, että tieto ulkopuolisten työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien työn aiheuttamista haitta- ja vaaratekijöistä kulkeutuu muille työnantajille.¹²² Näin ollen olisi mahdollista katsoa, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja, ulkopuoliset työnantajat ja itsenäiset työnsuorittajat ovat yhteisvastuussa mainittuja haitta- ja vaaratekijöitä koskevasta tiedottamisesta. Nähdäkseni kuitenkin pääasiallista määräysvaltaa käyttävällä työnantajalla on tiedonkulkeutumisesta päävastuu ainakin siinä määrin, että kyseisen tahon olisi riittävillä toimenpiteillä, esimerkiksi tiedonkulkua turvaavilla järjestelmillä ja asiaa koskevilla kokouksilla, mahdollistettava se, että tieto voi kulkeutua kaikille yhteisellä työpaikalla toimiville tahoille.¹²³ Työntekijöiden turvallisuuden ja lain soveltamisen selkeyden kannalta olisi ollut perusteltua asettaa vielä selkeämmin päävastuu mainituista seikoista tiedottamisesta pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle.

TyöturvaL:n 50 §:n mukaan muiden yhteisen työpaikan työnantajien, kuin pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan sekä siellä toimivien itsenäisten työnsuorittajien, on tiedotettava muita yhteisen työpaikan työnantajia sekä pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa heidän niistä haitta- ja vaaratekijöistä, joita heidän työnsä voi heille aiheuttaa. Itsenäisten työnsuorittajien ja muiden työnantajien, kuin pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan, tiedottamisvelvollisuus on näin ollen rajoitetumpi kuin pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan: se ei sisällä tiedottamista palontorjuntaan, evakuointiin ja ensiapuun

¹²² HE 59/2002 vp, s. 52.

¹²³ Mainittua tulkintaa puoltaa myös säännöksen sanamuodot, joiden mukaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on varmistuttava siitä, että tieto vaaratekijöistä on työnantajilla ja työntekijöillä, kun taas muiden työnantajien osalta on säädetty, että heidän on huolehdittava vaaratekijöistä tiedottamisesta.

liittyvistä toimenpiteistä.¹²⁴ Viimeksi mainitut asiat ovatkin sellaisia, joihin muut yhteisen työpaikan tahot, kuin pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja, eivät voi tosiasiallisesti samoissa määrin vaikuttaa, jolloin myös niistä tiedottamisen on oltava pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan vastuulla.¹²⁵

Yhteistä työpaikkaa koskevan tiedottamis- ja yhteistoimintavelvoitteen lisäksi TyöturvaL:ssa on asetettu myös muita velvoitteita pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle sekä yhteisellä työpaikalla toimiville itsenäisille työsuorittajille. Mainittuja velvoitteita käsitellään seuraavaksi.

3.4.3 Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvoitteet

ILO:n työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskevassa yleissopimuksessa 155 ei ole asetettu yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle erilaisia velvoitteita, kuin muille yhteisen työpaikan toimijoille, vaan kaikilla yhteisen työpaikan työnantajilla on yleissopimuksen mukaan yhtäläiset velvoitteet.¹²⁶ Vastaavanlaiseen sopimusratkaisuun on päädytty myös osassa toimialakohtaisia, työturvallisuutta koskevia, yleissopimuksia: esimerkiksi työturvallisuutta ja -terveyttä satamatyössä koskevassa yleissopimuksessa 152 ja maatalousalan työturvallisuutta ja -terveyttä koskevassa yleissopimuksessa 184.¹²⁷ Sen sijaan esimerkiksi, edellä tarkastellussa, turvallisuutta ja terveyttä rakentamisessa koskevassa yleissopimuksessa 167 ja terveyttä ja turvallisuutta kaivoksissa koskevassa yleissopimuksessa asetetaan lisäksi yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttäjälle työnantajalle päävastuu edellä tarkastellun yhteistoimintavelvoitteen täyttämistä sekä ylipäätään työturvallisuusvelvoitteiden toteuttamisesta.¹²⁸ Kyseisillä toimialoilla yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työturvallisuusvelvoitteet toisin sanoen poikkeavat muiden työnantajien työturvallisuusvelvoitteista, sillä ensiksi mainitut ovat ensisijaisessa vastuussa työturvallisuustoimintojen yhteensovittamisesta sekä niiden toimeenpanosta.

¹²⁴ Tiedottamisvelvollisuus koskee niin ikään vain sellaisia vaara- ja haittatekijöitä, joita voi aiheutua muiden yhteisen työpaikan työntekijöille eikä esim. sellaisia, jotka kohdistuvat vain työnantajan omiin työntekijöihin. Näistä on luonnollisesti kuitenkin tiedotettava omille työntekijöille. Ks. myös. Saarinen 2014, s. 326.

¹²⁵ HE 59/2002 vp, s. 52.

¹²⁶ ILO C 155 artikla 17.

¹²⁷ ILO C 152 artikla 5 ja ILO C 184 artikla 6.

¹²⁸ ILO C 176 artikla 9 ja ILO C 167 artikla 8.

EU:n säännöksissä on niin ikään asetettu yhteisellä työpaikalla määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle pidemmälle ulottuvia velvoitteita, kuin muille yhteisen työpaikan työnantajille. Työsuojelun puitedirektiivissä yhteisellä työpaikalla määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle on asetettu laajempi tiedottamisvelvoite, kuin muille yhteisen työpaikan työnantajille: määräysvaltaa käyttävän työnantajan on tiedotettava muille työnantajille myös ensiapu-, palontorjunta ja evakuointitoimenpiteistä vastaavista henkilöistä sekä yhteistä työpaikkaa koskevista vaaratekijöistä, kun muiden yhteisen työpaikan työnantajien tiedottamisvelvoite rajoittuu pääasiassa oman työn vaaroihin liittyvistä asioista tiedottamiseen.¹²⁹

EU:ssa on lisäksi, työsuojelun puitedirektiivin säännösten ohella, asetettu toimialakohtaisissa työturvallisuusdirektiiveissä lisävelvoitteita yhteisen työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle. Esimerkiksi avo- ja kaivoslouhiteollisuuden ja porausta käyttävän kaivannaisteollisuuden työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevissa direktiiveissä sekä jäljempänä käsiteltävässä rakennustyön turvallisuutta koskevassa direktiivissä on säädetty yhteisellä työpaikalla määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle ensisijainen vastuu yhteisen työpaikan työturvallisuustoimenpiteiden yhteensovittamisesta.¹³⁰

Kansallisella tasolla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän, muista kuin edellisissä alaluvuissa tarkastelluista velvoitteista, säädetään TyöturvaL:n 51 §:ssä. Laissa asetetaan viisi velvoitetta, jotka pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on yhteisellä työpaikalla täytettävä sekä annetaan valtuutus valtioneuvostolle antaa tarkempia säännöksiä pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan toiminnasta. Kuten edellä mainittujenkin pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvoitteiden kohdalla, on myös 51 §:ssä säädettyjä velvoitteita arvioitaessa otettava huomioon pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työn ja toiminnan luonne. Arvioinnissa on toisin sanoen otettava huomioon muun muassa yhteisellä työpaikalla toimivien yritysten toimialat ja niihin liittyvät ominaisriskit, toimintojen koko, työntekijöiden määrä ja muut vastaavanlaiset seikat.¹³¹

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on ensinnäkin huolehdittava työpaikalla toimivien työnantajien sekä itsenäisten työnsuorittajien toimintojen yhteensovittamisesta. Tällä tarkoitetaan sitä, että työnantaja on selvillä työpaikalla toimivien tahojen aiheuttamista haitta- ja vaaratekijöistä ja, että työnantaja järjestää esimerkiksi töiden tekoajankohdan ja -paikan

¹²⁹ 89/391/ETY artiklat 8 ja 10.

¹³⁰ 92/104/ETY artikla 3 kohta 3, 92/91/ETY artikla 3 kohta 3 ja 92/57/ETY artiklat 3–7.

¹³¹ Koskinen – Ullakonoja, s. 212. Ks. myös. Siik 2008b, s. 137.

siten, että niistä ei aiheudu haittaa tai vaaraa.¹³² Toimintojen yhteensovittamista koskevan velvoitteen osalta on syytä huomata, että esimerkiksi TyöturvaL:n 50 §:ssä asetetuista velvoitteista poiketen, kyseinen velvoite kohdistuu myös itsenäisiin työnsuorittajiin. Yhteisen työpaikan työntekijöiden työturvallisuudesta huolehtiminen ei olisi mahdollista, mikäli koordinoinnissa ei otettaisi huomioon myös itsenäisiä työnsuorittajia.

Mainitun velvoitteen täyttäminen voi sisältää hyvin erilaisia käytännön toimia ja toimien määrä sekä laajuus voivat vaihdella kulloinkin työpaikalla toimivien tahojen mukaan. Olennaisina toimina velvoitteen täyttymisen kannalta voitaneen pitää ainakin sitä, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja koordinoi, milloin kukin työvaihe tai työ suoritetaan, jotta siitä ei aiheudu vaaraa. Niin ikään pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja voi huolehtia vaara- ja haittatekijöiden välttämäisestä osoittamalla yhteisellä työpaikalla toimiville tahoille sellaiset alueet työnsuorittamiselle, jossa niiden työ ei aiheuta vaaraa muille yhteisen työpaikan työnantajille sekä varmistamalla, että muut työnsuorittajat käyttävät turvallisia työmenetelmiä ja -välineitä.¹³³

Nähdäkseni toimintojen yhteensovittamista koskevan velvoitetta tulisi tulkita yhdessä työpaikkaa koskevan tiedottamisvelvoitteen kanssa. Toimintojen asianmukainen ja turvallinen yhteensovittaminen edellyttää, että työpaikallat toimivat työnantajat, työntekijät ja itsenäiset suorittajat ovat tietoisia toistensa toimintojen aiheuttamista vaara- ja haittatekijöistä. Mainitun velvoitteen asianmukainen täyttäminen näin ollen edellyttää, että edellä käsitellystä tiedottamisvelvoitteesta on huolehdittu.

Toiseksi pääasiallista määräysvaltaa käyttäjän työnantajan on huolehdittava työpaikan liikenteen ja liikkumisen järjestelyistä. Mainitulla säännöksellä tarkoitetaan sitä, että työnantajan on suunniteltava niin siellä toimivien tahojen, kuin heidän vastaanottamiensa tuotteiden ja asiakkaidenkin liikkuminen siten, että siitä ei aiheudu vaaraa tai haittaa yhteisellä työpaikalla, erityisesti kulkureittien läheisyydessä, työskenteleville tekijöille. Kun kysymys on yhteisestä työpaikasta, on pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan otettava huomioon kaikkien siellä toimivien tahojen toiminnan ominaispiirteet ja erityistarpeet työpaikan reittejä ja liikkumista koskevassa suunnittelussa.¹³⁴

¹³² Koskinen – Ullakonoja, s. 212.

¹³³ Koskinen – Ullakonoja, s. 212–213.

¹³⁴ Koskinen – Ullakonoja, s. 213.

Velvoitteen tarkempaa sisältöä voi arvioida myös tarkastelemalla sitä TyöturvaL:n 35 §:n ja Valtioneuvoston asetuksen työpaikkojen turvamerkeistä ja niiden vähimmäisvaatimuksista (21.5.2015/687) sekä Valtioneuvoston asetuksen työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista (18.6.2003/577) valossa. Kullakin työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että heidän vastuu- ja toimialueellaan liikenne ja liikkuminen sekä sitä koskevat merkinnät on järjestetty mainittujen säännösten mukaisesti. Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan vastuualueelle voinee lukea sen, että mainitut toiminnot on koordinoitu keskenään siten, että kunkin työnantajan työntekijät ymmärtävät ja tuntevat muiden työnantajien merkinnät sekä liikenneohjeet ja, että eri työnantajien vastuu- ja toimialueiden väliin ei ole jäänyt ns. katvealueita, joita koskevista merkinnöistä tai liikenneohjeista kukaan työnantaja ei ole huolehtinut. Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajalle voitaneen niin ikään katsoa kuuluvan se, että työpaikan eri tahot käyttävät samanlaisia liikkumista ohjaavia merkintöjä.

Kolmas TyöturvaL:n 51 §:n, pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle, asettama velvoite on huolehtia työpaikan yleisestä turvallisuuden ja terveellisuuden edellyttämästä siisteydestä. Velvoite tarkoittanee käytännössä sitä, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja huolehtii siitä, että muut yhteisen työpaikan toimijat huolehtivat jätteistään sekä omien toimialueidensa siivouksesta, ellei työpaikan siivoamista ole muulla tavalla järjestetty. Velvoite edellyttäneen niin ikään, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja järjestää sellaiset työtilat yhteisellä työpaikalla toimiville tahoille, että heidän työvälineensä tai muut heidän toiminnassaan käyttämänsä esineet eivät aiheuta työntekijöiden turvallisuutta tai terveyttä heikentävää epäjärjestystä yhteiselle työpaikalle.¹³⁵

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan tarkempia, työpaikan turvallisuuden ja terveellisuuden takaamaa siisteyttä koskevia, velvoitteita voidaan tarkastella TyöturvaL:n 5 luvun säännösten sekä valtioneuvoston asetuksen työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista (18.6.2003/577) valossa. Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvoitteisiin voitaneen lukea esimerkiksi se, että liian suurta määrää työnantajia ja heidän työntekijöitään ei ole sijoitettu tilavuudeltaan liian pieneen työtilaan ja, että valaistuksesta on huolehdittu siten, että minkään työnantajan työntekijöille ei aiheudu vaaraa. Vastuualueeseen lienee perusteltua lukea lisäksi muun muassa mahdollisten yhteisten tilojen siivouksesta huolehtiminen tai sitä koskevien velvoitteiden jakaminen yhteisellä työpaikalla toimivien työnantajien kesken.

¹³⁵ Koskinen – Ullakonoja, s. 213.

Neljänneksi ja viidenneksi pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on huolehdittava muusta työpaikan yleissuunnittelusta sekä työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveydestä. Lakiesitystä koskevissa perusteluissa ei ole esitetty tarkempaa selvitystä siitä, mitä mainituilla velvoitteilla tarkoitetaan. Velvoitteita lienee näin ollen perusteltua arvioida TyöturvaL:n mainittujen säännösten sekä valtioneuvoston työpaikkojen turvallisuus ja terveysvaatimuksia koskevan asetuksen (18.6.2003/577) valossa.

Nähdäkseni yksi oleellisimmista velvoitteista, joka voidaan lukea mainittuihin pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuuksiin, on palontorjunnan, evakuoinnin ja ensiavun järjestämisestä ja koordinoimisesta huolehtiminen. Kuten muidenkaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvoitteiden kohdalla, eivät palontorjuntaa, evakuointia ja ensiavun järjestämistä koskevat pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvoitteet poista tai yksiselitteisesti rajoita yhteisellä työpaikalla toimivan ulkopuolisen työnantajan velvoitteita huolehtia kyseisistä seikoista suhteessa ulkopuolisen työnantajan omiin työntekijöihin. Kun kysymys on kuitenkin sellaisista toiminnoista, joiden järjestäminen yhteisellä työpaikalla edellyttää yhteensovittamista, on perusteltua katsoa, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävällä työnantajalla on vastuu ainakin niiden koordinoinnista.

TyöturvaL:n 44 – 47 §:issä sekä valtioneuvoston asetuksessa työpaikkojen turvallisuus ja terveysvaatimuksista (18.6.2003/577) on säädetty tarkemmin työnantajan palontorjuntaan, evakuointiin ja ensiavun järjestämiseen liittyvistä velvoitteista. Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan voidaan katsovan olevan velvollinen ainakin huolehtimaan siitä, että minkään työnantajan tai itsenäisen työnsuorittajan toimet eivät vaikeuta pelastus- ja palonsammutustoimien suorittamista, vaan pelastus- ja sammutustiet ovat vapaana esteistä kaiken yhteisellä työpaikalla suoritettavan työn aikana. Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on myös syytä varmistua siitä, että evakuointi työpaikalta on järjestetty ja harjoiteltu koordinoitusti kaikkien työpaikalla toimivien tahojen kanssa. Ensiavun osalta pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on huolehdittava siitä, että ensiavun saaminen ei vaikeudu työpaikalla suoritettavan työn vuoksi tai, mikäli yhteisellä työpaikalla on yhteinen tai yhteisiä ensiaputiloja, että niissä on riittävä määrä ensiapuvälineitä.

Kokoavasti voidaan todeta, että TyöturvaL:n 51 §:ssä pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle asetetut velvoitteet kattavat kaikista sellaisista yhteisestä työpaikasta johtuvista tekijöistä huolehtimisen, jotka voivat vaikuttaa yhteisellä työpaikalla työskentelevien

työntekijöiden työturvallisuuteen ja, joista pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja on asemansa sekä sen synnyttämän määräysvallan perusteella parhaiten kykeneväinen huolehtimaan. Yhteisen työpaikan toimintaympäristö aiheuttaa sen, että ulkopuoliset työnantajat eivät voi vaikuttaa kaikkiin asioihin, jotka saattavat aiheuttaa vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle, vaan myös pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä työnantajalta edellytetään toimenpiteitä, jotta työntekijöiden turvallisuus voidaan taata.¹³⁶ Tässäkin yhteydessä on tosin tarpeen korostaa, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvoitteet eivät miltään osin vähennä työnantajan velvoitetta huolehtia omista työntekijöistään, vaan velvoitteet liittyvät pikemminkin tekijöihin, jotka johtuvat siitä, että työtä tehdään yhteisellä työpaikalla.

TyöturvaL:n 51 §:ssä on lisäksi annettu valtioneuvostolle valtuutus antaa asetuksella tarkempia määräyksiä pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvoitteista. Valtioneuvosto ei kuitenkaan ole tällaista asetusta antanut. Asetuksen antamista voisi nähdäkseni pitää perusteltuna, sillä pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa koskevat säännökset ovat joiltakin osin tulkinnanvaraisia sekä melko yleisluontoisia, mitä ei voitane pitää TyöturvaL:n tavoitetta edistävänä. Kun kysymys on yhteisestä rakennustyömaasta, on velvoitteet ja vastuutahot nähdäkseni huomattavasti selkeämmin määritetty. Vastaavanlaista sääntelyä voisi nähdäkseni pitää perusteltuna myös muilla toimialoilla.

Edellä on käsitelty yhteiseen työpaikkaan liittyviä työturvallisuusvelvoitteita silloin, kun on kysymys sellaisesta yhteisestä työpaikasta, joka ei ole rakennustyömaa. Rakennustyömaan ja yhteisen rakennustyömaan työturvallisuutta koskevat omat TyöturvaL:n sekä sen nojalla annetun valtioneuvoston asetuksen säännökset, joita käsitellään seuraavaksi.

3.5 Velvoitteet yhteisellä rakennustyömaalla

Yhteisen rakennustyömaan työturvallisuutta koskevat kansainvälisen oikeuden säännökset sisältyvät ILO:n yleissopimukseen 167. Mainittua yleissopimusta on tarkasteltu edellä luvussa 2.1. EU:ssa yhteisen rakennustyömaan työturvallisuutta on säännelty rakennustyön turvallisuutta koskevassa direktiivissä. Direktiiviä sovelletaan, ILO:n yleissopimuksen 167 tapaan, rakennustyömailla, joilla tehdään talonrakennus, maa- tai vesirakennustöitä ja se kattaa

¹³⁶ HE 59/2002 vp, s. 52. Lakiperusteluissa on nimenomaisesti mainittu työturvallisuuteen vaikuttavia tilanteita, joihin ulkopuolisella työnantajalla ei asemansa vuoksi ole mahdollisuutta vaikuttaa. Nähdäkseni tämä kuitenkin virheellisellä tavalla korostaa pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan vastuuta, sillä päävastuu työntekijöiden työturvallisuudesta on kuitenkin aina heidän omalla työnantajallaan.

kaikenlaisia rakentamiseen liittyviä töitä mukaan lukien valmistavat työt sekä purkutytöt.¹³⁷ Mainitun direktiivin ohella rakennustyöhön sovelletaan myös työturvallisuutta ja -terveyttä koskevaa puitedirektiiviä, ellei rakennustyömaadirektiivissä ole säädetty puitedirektiiviä ankarammista velvoitteista.¹³⁸

Rakennustyön turvallisuutta koskevan direktiivin keskeisenä eroavaisuutena verrattuna, kaikkia toimialoja koskevaan, työsuojelun puitedirektiiviin voidaan mainita se, että rakennustyön turvallisuutta koskevassa direktiivissä on asetettu työturvallisuusvelvoitteita myös muille yhteisen työpaikan toimijoille, kuin työnantajille: rakennushankkeen toteuttajalle ja valvojalle sekä itsenäiselle työsuorittajalle. Edellä mainituilta tahoilta ei edellytetä työnantaja-asemaa yhteisellä työpaikalla, jotta niiden on direktiivin nojalla noudatettava määrättyjä työturvallisuusvelvoitteita.¹³⁹

Rakennushankkeen toteuttajalle ja valvojalle on asetettu direktiivissä lukuisia tehtäviä sekä rakennushankkeen valmistelua että toteuttamista koskien. Mainittujen tahojen on muun muassa huolehdittava rakennustyömaata koskevista työturvallisuussuunnitelmista ja ennakoilmoituksista, nimettävä määrättyissä tilanteissa henkilöt vastaamaan työmaan eri tahojen toimintojen yhteensovittamisesta ennen rakennustyön aloittamista ja sen suorittamisen aikana sekä mainittujen toimenpiteiden täytäntöönpanosta ja valvonnasta.¹⁴⁰ Kyseisten henkilöiden nimeäminen ei kuitenkaan vapauta rakennushankkeen toteuttajaa ja valvojaa heille kuuluvista velvoitteista.¹⁴¹

Velvoitteiden jakautumista rakennushankkeen toteuttajan ja valvojan välillä taas voi kuvata siten, että rakennushankkeen valvoja toimii ikään kuin rakennushankkeen toteuttajan edustajana niissä työturvallisuutta ja -terveyttä koskevissa asioissa, joiden osalta osapuolet ovat näin sopineet. Rakennushankkeen toteuttajalla ei välttämättä ole tarpeellista tietotaitoa järjestää rakennustyömaan työturvallisuusasioita, vaan hän voi joutua mainittujen velvoitteiden täyttämiseksi ottamaan rakennushankkeeseen valvojan. Vaikka rakennushankkeen toteuttaja siirtää valvojalle vastuun joidenkin tai kaikkien työturvallisuusvelvoitteiden täyttämisestä, vastaa toteuttaja kuitenkin viimekädessä siitä, että nyt myös tulevat täytetyksi.

¹³⁷ 92/57/ETY artikla 2 kohta 1 a) ja 92/57/ETY liite I.

¹³⁸ 92/57/ETY 1 artikla kohta 3. Ks. myös. COM 2014, s. 3.

¹³⁹ 92/57/ETY artikkelit 2–6.

¹⁴⁰ 92/57/ETY artikkelit 2-6. Todettakoon, että yhteisellä rakennustyömaalla eli rakennustyömaalla, jossa työskentelee kaksi tai useampi taho, on nimettävä mainitut henkilöt ellei kansallisessa lainsäädännössä ole säädetty asiaa kyseistä kysymystä koskevista poikkeuksista.

¹⁴¹ 92/57/ETY artikla 7.

Rakennushankkeen toteuttaja ei toisin sanoen vapaudu työturvallisuusvelvoitteista koskevasta vastuusta, vaikka hän ottaisi rakennushankkeeseen valvojan.¹⁴²

Edellä mainittujen tahojen lisäksi rakennustyön turvallisuutta säätelevässä direktiivissä on asetettu työturvallisuusvelvoitteita myös itsenäisille työnsuorittajille. Itsenäisten työnsuorittajien asema muistuttaa työturvallisuusvelvoitteiden ja niiden tarjoaman suojan osalta, joiltakin osin työntekijän asemaa ja joiltakin osin työnantajan asemaa: rakennushankkeen toteuttajalle, valvojalle sekä työturvallisuusasioiden yhteensovittamisesta vastaavien henkilöille asetetut velvoitteet parantavat myös itsenäisten työnsuorittajien työturvallisuutta, mutta toisaalta itsenäisten työnsuorittajien on osaltaan edesautettava toimintojen yhteensovittamisessa sekä työturvallisuuteen vaikuttaviin seikkoihin liittyvässä tiedottamisessa. Itsenäisten työnsuorittajien on lisäksi huolehdittava omasta työturvallisuudestaan sekä sellaisten muiden tahojen työturvallisuudesta, joihin heidän toimintansa voi vaikuttaa.¹⁴³

Kansallisella tasolla yhteistä rakennustyömaata koskevista työturvallisuutta koskevista velvoitteista säädetään TyöturvaL:n 52 §:ssä. Kyseisessä lainkohdassa säädetään, että: ”Yhteisellä rakennustyömaalla on pääurakoitsijan asemassa olevan työnantajan tai, jos sellaista ei ole, rakennushanketta johtavan tai valvovan rakennuttajan tai muun henkilön huolehdittava 51 §:ssä tarkoitetuista velvoitteista sekä siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä muillekaan työn vaikutuspiirissä oleville”. Kuten säännöksestä havaitaan se vastaa asiasisällöltään enimmäksi VanhTyöturvaL:n 43 a §:ssä yhteistä rakennustyömaata koskevia velvoitteita, joita on käsitelty edellä.

Kuten VanhTyöturvaL:n 43 a §:n, myös TyöturvaL:n 52 §:n soveltamisen edellytyksenä on, että työpaikassa on kysymys yhteisestä rakennustyömaasta. TyöturvaL:n nojalla on annettu valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009), jossa on määritelty, mitä tarkoitetaan yhteisellä rakennustyömaalla.¹⁴⁴

¹⁴² COM 2014, s. 39–40.

¹⁴³ 92/57/ETY artikla 10. Ks. myös. COM 2014, s. 55. Itsenäisen työnsuorittajan asema muistuttaa työnantajaa siltä osin, että heidän on osallistuttava toimintojen yhteensovittamiseen, työturvallisuutta koskevista seikoista tiedottamiseen sekä huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna muiden työturvallisuutta. Toisaalta itsenäisten työnsuorittajien asema muistuttaa työntekijää siltä osin, että rakennushankkeen toteuttajan, valvojan sekä toimintojen yhteensovittamisesta vastaavan tahon, on

¹⁴⁴ HE 59/2002 vp, 56. Lain nimenomaisena tarkoituksena on antaa oikeutus alemmanasteiselle sääntelylle. Valtioneuvoston asetuksella on säädetty tarkemmin yhteisen rakennustyömaan määritelmästä sekä eri tahojen velvoitteista.

Jotta työpaikkaa voidaan yhteisenä rakennustyömaana, on ensinnäkin edelleen edellytyksenä se, että työpaikalla tehdään rakennustyötä. Kun valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta vastaa yhteistä rakennustyömaata koskevan rakennustyön määritelmän osalta valtioneuvoston päätöstä rakennustyön turvallisuudesta (629/1994) eikä TyöturvaL:n uudistuksella ole ollut rakennustyön määritelmän osalta tarkoitus muuttaa aiemmin voimassa ollut oikeustilaa, voidaan rakennustyön osalta viitata edellä VanhTyöturvaL:n kohdalla käsiteltyihin seikkoihin.

Voimassa olevan TyöturvaL:n nojalla annetussa valtioneuvoston asetuksessa rakennustyön turvallisuudesta on yhteisen rakennustyömaan edellytyksiksi säädetty lisäksi, että yksi tai useampi työnantaja tai itsenäin työnsuorittaja tekee työpaikalla samanaikaisesti tai peräkkäin rakennustyötä.¹⁴⁵ Sanamuoto poikkeaa VanhTyöturvaL:n mukaisesta yhteisen rakennustyömaan määritelmästä toisin sanoen siinä, että työmaalla työskentelevien tahojen ei ole välttämätöntä työskennellä samanaikaisesti, vaan yhteinen rakennustyömaa muodostuu myös silloin, kun kyseiset tahot työskentelevät työmaalla peräkkäin. Termien samanaikaisesti ja peräkkäin sisältöä on arvioitu edempänä.

Kuten säännöksen sanamuodosta havaitaan, ei yhteisen rakennustyömaan muodostumisen edellytyksenä ole myöskään se, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävä taho on rakennustyömaalla työnantaja-asemassa. Näin ollen myös TyöturvaL:n 51 §:n mukaiset pääasiallista määräysvaltaa käyttävän tahon velvoitteet voivat koskea yhteisen rakennustyömaan kohdalla myös sellaista tahoja, jolla ei ole lainkaan omia työntekijöitä. Tältä osin rakennustyötä koskevat TyöturvaL:n säännökset siis poikkeavat TyöturvaL:n 49 §:n yhteistä työpaikkaa koskevista säännöksistä.¹⁴⁶

Säännöksen sanamuodon perusteella voidaan todeta, kuten VanhTyöturvaL:a käsiteltäessä on esitetty, että ensisijainen vastuu yhteisen rakennustyömaan yhteistä työpaikkaa koskevista työturvallisuusvelvoitteista on pääurakoitsijalla¹⁴⁷. Kun TyöturvaL:n nojalla annetussa

¹⁴⁵ Vrt. Helsingin HO 15.6.2012 nro 1667. Ratkaisussa katsottiin, että yhteistä rakennustyömaata ei muodostunut, kun työmaalla oli vain yksi urakoitsija, jonka alaisuudessa toimi taho, joka oli muodollisesti itsenäinen ammatinharjoittaja.

¹⁴⁶ Ratkaisussa KKO 2008:82 katsottiin, että VanhTyöturvaL:n nojalla annetun valtioneuvoston rakennustyön turvallisuutta koskevan päätöksen TyöturvaL:sta poikkeavaa yhteistä rakennustyömaata koskevaa määritelmää ei voitu soveltaa TyöturvaL:n voimaantultua. Nyt, kun valtioneuvoston asetuksen määritelmä on annettu TyöturvaL:n valtuutussäännöksen perusteella, lienee perusteltua katsoa, että yhteisen rakennustyömaan määritelmä voi poiketa TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevasta määritelmästä. Vrt. Koskinen – Ullakonoja, s. 214–215.

¹⁴⁷ Valtioneuvoston asetuksessa rakennustyön turvallisuudesta on käytetty termiä päätoteuttaja, joka kattaa rakennuttajan nimeämän pääurakoitsijan tai muun pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan taikka, jos

asetuksessa on määritelty termin rakennuttajan tarkoittavan tilaajaa, mikäli rakennushankkeessa ei ole rakennuttajaa taikka muuta tahoja, joka ohjaa ja valvoo rakennushanketta, sitovat TyöturvaL:n 51 §:n velvoitteet viime kädessä tilaajaa. Tätä tarkoittanee myös säännöksen ilmaisu *tai muun henkilön*. Edellä mainitusta seuraa, että esimerkiksi omakotitalon rakennusprojektin tilaava luonnollinen henkilö, joka käyttää rakennustyömaalla useampaa itsenäistä työnsuorittajaa ilman, että hankkeeseen on nimetty varsinaista pääurakoitsijaa, on hän vastuussa TyöturvaL:n 51 §:n ja 52 §:n asettamista velvoitteista.¹⁴⁸

Todettakoon kuitenkin, että arvioitaessa sitä, onko kohteessa pääurakoitsija, joka vastaa TyöturvaL:n mukaisista velvoitteista, ei kiinnitetä ainoastaan huomiota siihen, onko jokin taho nimenomaisesti nimetty pääurakoitsijaksi tai päätoteuttajaksi, vaan myös rakennustyömaan tosiasiallisiin olosuhteisiin. Mikäli työmaalla on taho, jonka on katsottava tosiasiallisesti toimivan siellä pääurakoitsijan asemassa, pidetään kyseistä tahoja TyöturvaL:n 51 §:n ja 52 §:n velvoitteita arvioitaessa säännöksen mukaisena pääurakoitsijana, vaikka häntä olisi yksityisoikeudellisissa sopimuksissa luonnehdittu muulla nimikkeellä.¹⁴⁹

Säännöksessä on todettu, että pääurakoitsijan asemassa olevaa työnantajaa, rakennushanketta johtavaa tai valvovaa rakennuttajaa tai muuta tahoja sitovat ensinnäkin TyöturvaL:n 51 §:n asettamat velvoitteet, joita on käsitelty edellä. Tämän lisäksi mainittujen tahojen on huolehdittava siitä, että työstä ei aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä muillekaan työn vaikutuspiirissä oleville tahoille. Tältä osin vastuu on toisin sanoen laajempi kuin muuta kuin rakennustyötä koskevan yhteisen työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan vastuu, sillä viimeksi mainitun tahon on huolehdittava vain siitä, että työpaikalla toimivien tahojen toiminta ei vaaranna työpaikalla työskentelevien työntekijöiden turvallisuutta, kun taas yhteisellä rakennustyömaalla velvoite ulottuu kaikkiin työn vaikutuspiirissä oleviin tahoihin.

Kuten edellä VanhaTyöturvaL:n yhteydessä on todettu, ei vastuuta huolehtia siitä, että toiminta ei vaaranna työpaikalla työskentelevien työntekijöiden tai muiden työn vaikutuspiirissä olevien tahojen turvallisuutta, ole ollut tarkoitus rajata työvaiheen päättymiseen, vaan vastuu jatkuu ajallisesti tämän jälkeenkin. Tältä osin voimassa olevalla TyöturvaL:lla ei ole ollut tarkoitus

sellaista ei ole rakennuttajan itsensä. Lakisystemaattisesti olisi ollut perusteltua käyttää kummassakin säädöksessä samoja termejä.

¹⁴⁸ Ks. myös. Työsuojeluhallinto 2019, s. 3.

¹⁴⁹ Vaasan HO 18.3.2015 15/112146. Ks. myös. Sortti 2013, s. 190–191.

muuttaa oikeustilaa.¹⁵⁰ Lainsäätäjä ei ole ottanut nimenomaisesti kantaa siihen, kuinka pitkään ajallinen vastuu, mutta lakiperusteluista on pääteltävissä, että vastuu päättynee silloin, kun rakennushanke on kokonaisuudessaan päättynyt.¹⁵¹ Mainittua tulkintaa tukee myös se, että TyöturvaL:n ensisijaisena tarkoituksena on suojata työntekijöiden turvallisuutta, mikä ei enää ole tarpeen rakennushankkeen ja siellä työskentelyn päätyttyä.

TyöturvaL:n 52 §:ssä on lisäksi annettu valtioneuvostolle valtuutus antaa tarkempia määräyksiä siitä, minkälaisia velvoitteita pääurakoitsijalla, rakennuttajalla tai muulla taholla on yhteisellä rakennustyömaalla sekä siitä, miten vastuu jakautuu edellä mainittujen tahojen kesken. Valtioneuvosto on tämän valtuutuksen perusteella antanut edellä mainitun valtioneuvoston asetuksen rakennustyön turvallisuudesta. Kyseisessä asetuksessa on ohjattu TyöturvaL:n 52 §:n mukaisesti vastuuta yhteistä rakennustyömaata koskevista työturvallisuusvelvoitteista pääurakoitsijalle siten, että asetuksessa on asetettu rakennuttajalle¹⁵² velvollisuus nimetä pääurakoitsija tai pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja. Mikäli rakennuttaja ei tällaista tahoja nimeä, vastaa rakennuttaja itse yhteistä rakennustyömaata koskevista työturvallisuusvelvoitteista.¹⁵³

Vastuunjaon lisäksi mainitussa valtioneuvoston asetuksessa on annettu tarkempia määräyksiä siitä, minkälaisia toimenpiteitä yhteisellä rakennustyömaalla on suoritettava, jotta pääurakoitsijan työturvallisuus velvoitteet tulevat täytetyksi. Säädökset antavat toisin sanoen tarkemman sisällön TyöturvaL:n 51 §:ssä mainituille velvoitteille, joita myös yhteisellä rakennustyömaalla on TyöturvaL:n 52 §:ssä on esitetty. Ottaen huomioon TyöturvaL:n 51 §:n säännösten yleisluontoisuus, on nähdäkseni sitä, että niille on annettu tarkempi sisältö erillisellä säännöksellä, pidettävä myönteiseltä sekä työnantajan oikeusturvan että työntekijän turvallisuuden kannalta. Vastaavanlaisen säännöksen antamista myös muiden kuin rakennustyötä koskevien yhteisten työpaikkojen osalta voisi pitää perusteltuna.

Edellä on käsitelty yhteistä työpaikkaa koskevia, pääasiallista määräysvaltaa käyttävän tahon, työturvallisuusvelvoitteita silloin kun kysymys on rakennustyöstä sekä muusta työstä.

¹⁵⁰ HE 249/1992 vp, s. 8. vrt. HE 59/2002 vp, s. 53.

¹⁵¹ HE 249/1992 vp, s. 8. Perusteluissa on mainittu esimerkkinä asbestipurkutöiden synnyttämien jätteiden siivous siten, että se ei aiheuta vaaraa seuraavien työnvaiheiden suorittajille eikä muille tahoille. Tämä viittaa nähdäkseni siihen, että kyse on nimenomaan rakennushankkeen aikaisesta vastuusta.

¹⁵² Kuten edellä on todettu tarkoitetaan rakennuttajalla kyseisessä asetuksessa myös tilaajaa, jos kyseisessä rakennushankkeessa ei ole rakennuttajaa.

¹⁵³ Todettakoon selvyyden vuoksi, että vaikka rakennuttaja nimeää päätoteuttajaksi pääurakoitsijan tai pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan säilyy hänellä edelleen muita rakennustyön turvallisuudesta annetussa asetuksessa säädettyjä työturvallisuusvelvoitteita, joista hänen tulee huolehtia.

Seuraavaksi tarkastellaan itsenäisten työnsuorittajien asemaa ja velvoitteita yhteisellä työpaikalla sekä työpaikkojen yhteistä vaarojen torjuntaa.

3.6 Itsenäinen työnsuorittaja yhteisellä työpaikalla

ILO:n työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskevassa yleissopimuksessa 155 ei ole asetettu sen enempää oikeuksia kuin velvoitteitakaan yhteisellä työpaikalla toimiville itsenäisille työnsuorittajille, sillä ne kuuluvat sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle. Toimialakohtaisissa, työturvallisuutta koskevissa, ILO:n yleissopimuksissa on kuitenkin havaittavissa pyrkimystä toisaalta suojata yhteisellä työpaikalla toimivia itsenäisiä työnsuorittajia ja toisaalta asettaa heille työturvallisuuteen liittyviä velvoitteita.¹⁵⁴ Tätä on pidetty ILO:ssa tärkeänä kehityskohteenä myös tulevaisuudessa.¹⁵⁵

EU:n työsuojelun puitedirektiivi ei myöskään sisällä yhteisellä työpaikalla tai muullakaan työpaikalla toimivaa itsenäistä työnsuorittajaa koskevia säännöksiä, vaan direktiivi koskee ainoastaan työnantajia ja työntekijöitä.¹⁵⁶ Kuten kansainvälisen oikeuden sääntelyssä, myös EU:n toimialakohtaisissa työturvallisuusedirektiiveissä sekä niitä implementoivissa jäsenvaltioiden säännöksissä, on kiinnitetty enemmän huomiota tarpeeseen saattaa itsenäiset työnsuorittajat ja muutkin yhteisen työpaikan toimijat niiden luonteesta riippumatta työturvallisuussäännösten piiriin¹⁵⁷ Itsenäisten työnsuorittajien sääntelyä työturvallisuuden alalla on pidetty myös yleisemmin EU:n tasolla tarpeellisena kehityssuuntauksena.¹⁵⁸

Nähdäkseni kansainvälisen oikeuden ja EU oikeuden tasoilla todettu tarve saattaa itsenäiset työnsuorittajat työturvallisuussäännösten piiriin on erityisesti yhteisten työpaikkojen kohdalla perusteltu. Yhteisen työpaikan työturvallisuutta ei voida taata ilman, että myös itsenäiset työnsuorittajat velvoitetaan noudattamaan työturvallisuussäännöksiä sekä yhteisen työpaikan toimijoiden sopimia ohjeita erityisesti, koska yhteisellä työpaikalla itsenäisten työnsuorittajien työntekijöiden työturvallisuudelle aiheuttama riski on korkea, sillä he työskentelevät samaan aikaan samassa paikassa. Nykypäivän työelämässä voidaan katsoa myös olevan, alustatalouden ja muiden työnteon uusien muotojen myötä, alati kasvava joukko itsenäisiä työnsuorittajia, joiden tosiasiallinen asema muistuttaa työntekijän asemaa, vaikka he eivät suorita työtä

¹⁵⁴ Ks. esim. ILO 2005, s. 8 ja 13–8, ILO 2009, s. 22–23, s. 13–18, ILO 2010, s. 4 ja 19, ja ILO 2018 s. 22–23.

¹⁵⁵ ILO 2017, s. 9–13 ja ILO 2016, s. 316.

¹⁵⁶ 89/391/ETY 1 ja 3 artikla. Ks. myös. Barnard 2012, s. 512 – 513.

¹⁵⁷ Boulton–Sheba, s. 44–45 ja 61–62, COM(2017), s. 15

¹⁵⁸ Ks. esim. 2003/134/EC ja COM(2017)12, s. 14–15. Ks. myös. COWI 2015, s. 46.

työsopimuksen perusteella. Sitä, että he jäävät täysin vaille työturvallisuussäännösten suojaa, ei voida pitää perusteltuna eikä oikeudenmukaisena.

Kansallisella tasolla TyöturvaL:a sovelletaan lain 2 §:n mukaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa ja siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Tämän lisäksi TyöturvaL:a sovelletaan mainitussa laissa tarkemmin määritellyissä tilanteissa. Pääsääntöisesti itsenäisenä työnsuorittajan tehty työ jää TyöturvaL:n soveltamisalan ulkopuolelle, jolloin itsenäinen työnsuorittaja ei ole velvollinen noudattamaan TyöturvaL:n säännöksiä.¹⁵⁹

Mikäli itsenäinen työnsuorittaja työskentelee yhteisellä työpaikalla, on hän kuitenkin TyöturvaL:n 53 §:n mukaan velvollinen noudattamaan määrättyjä TyöturvaL:n säännöksiä.¹⁶⁰ Kun VanhTyöturvaL:n mukaan itsenäiset työnsuorittajat ovat yhteisellä rakennustyömaalla olleet velvollisia noudattamaan määrättyjä TyöturvaL:n säännöksiä ja, koska yhteistä työpaikkaa koskevat velvoitteet on ainakin määrättyiltä osin ollut voimassa olevassa TyöturvaL:ssa tarkoitus laajentaa koskemaan myös muita kuin rakennustyötä koskevia työpaikkoja, on lainsäätäjällä pitänyt tarpeellisena laajentaa myös itsenäistä työnsuorittajaa koskevat työturvallisuusvelvoitteet koskemaan sellaisiakin tilanteita, joissa itsenäinen työnsuorittaja työskentelee muulla yhteisellä työpaikalla kuin yhteisellä rakennustyömaalla.¹⁶¹

Asiaa voidaan arvioida myös siitä näkökulmasta, että työskennellessään sellaisessa ympäristössä, missä ei ole muita työntekijöitä, voi itsenäisten työnsuorittajien suorittama työ aiheuttaa vaaraa vain heille itselleen sekä ulkopuolisille tahoille, joiden oikeudet on turvattu muualla lainsäädännössä. Kun itsenäinen työnsuorittaja työskentelee yhteisellä työpaikalla, saattaa hänen toimintansa kuitenkin aiheuttaa vaaraa TyöturvaL:n suojaamille työntekijöille.¹⁶² Yhteisen työpaikan työturvallisuuden takaavissa toimenpiteissä on lisäksi keskeisessä osassa se, että työpaikalla toimivat tahot tunnistavat toimintansa vaara- ja haittatekijät, minkä vuoksi on ollut perusteltua saattaa itsenäiset työnsuorittajat tältä osin TyöturvaL:n soveltamisalan piiriin.¹⁶³

¹⁵⁹ Siiki 2010, s. 141. Ks. myös. Kuikko 2003, s. 128.

¹⁶⁰ Säännöksen sanamuoto näyttäisi edellyttävän, että myös itsenäisen työnsuorittajan työn on voitava vaikuttaa siellä toimivien työntekijöiden työturvallisuuteen eli riittävää ei olisi se, että itsenäinen työnsuorittaja työskentelee työpaikalla, jota on muiden siellä olevien tahojen osalta pidettävä yhteisenä työpaikkana. Ks. myös. Kuikko 2003, s. 128–129.

¹⁶¹ HE 59/2002 vp, s. 53.

¹⁶² Koskinen – Ullakonoja 2018, s. 220.

¹⁶³ HE 59/2002 vp, s. 53.

TyöturvaL:n 53 §:n 1 ja 2 momentissa on asetettu itsenäisellä työnsuorittajalle velvollisuus noudattaa yhteisellä työpaikalla muun muassa työntekijän pätevyyteen, vähimmäisikään, käytettäviin koneisiin ja työvälineisiin, vaarallisten aineiden käsittelyyn, yhteisen rakennustyömaan henkilötunnisteisiin ja pääurakoitsijalle annettaviin tietoihin liittyviä TyöturvaL:n määräyksiä. Mainitut 1 ja 2 momentin säännöksiä voidaan pitää melko teknisluontoisina eivätkä ne kuulu tämän tutkielman ydinalueeseen, joten niitä ei käsitellä tässä yhteydessä enemmälti.

TyöturvaL:n 53 §:n 3 momentissa on sen sijaan asetettu itsenäiselle työnsuorittajalle velvollisuus noudattaa yhteisen työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan itsenäiselle työnsuorittajalle antamia ohjeita. Itsenäinen työnsuorittaja on mainittujen säännösten osalta työsuojelun valvonnan alainen ja hän on velvollinen noudattamaan mainittuja ohjeita rangaistusvastuun uhalla.¹⁶⁴

Viimeksi mainitun säännöksen voi katsoa turvaavan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan tosiasialliset mahdollisuudet täyttää TyöturvaL:n kyseiselle taholle asettamat velvoitteet. Mikäli itsenäisellä työnsuorittajalla ei olisi lakiin perustuvaa velvoitetta noudattaa pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan antamia ohjeita, olisi pääasiallista määräysvaltaa käyttävällä työnantajalla käytössään ainoastaan yksityisoikeudellisia painostuskeinoja, joilla saada itsenäinen työnsuorittaja toimimaan TyöturvaL:n edellyttämällä tavalla. Tähänkin liittyisi omat ongelmakohtansa, sillä yhteisellä työpaikalla toimiva itsenäinen työnsuorittaja ei välttämättä ole sopimussuhteessa pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan. Rikosoikeudellisen vastuun kohdentaminen saattaisi tuolloin olla niin ikään hankalampaa, sillä itsenäisen työnsuorittajan ei voisi katsoa syyllistyvän työturvallisuusrikokseen, mikäli hänen ei olisi noudatettava TyöturvaL:n säännöksiä.

Toisaalta huomiota voidaan kiinnittää myös siihen, että TyöturvaL:n 6 luvussa asetetaan itsenäiselle työnsuorittajalle lukuisia velvoitteita, mutta kuten edellä on havaittu, eivät TyöturvaL:n 6 luvun säännökset kuitenkaan juurikaan suojaa yhteisellä työpaikalla työskenteleviä itsenäisiä työnsuorittajia. Nähdäkseni mainituilta etsin TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevia säännöksiä voi pitää hieman epäonnistuneina. Nykypäivän työelämässä monien itsenäisten työnsuorittajien tosiasiallinen asema ja olosuhteet saattavat muistuttaa hyvin

¹⁶⁴ Siiki 2008a, s. 119.

läheisesti työntekijää, jolloin heidänkin suojelemistaan TyöturvaL:n säännöksillä voisi pitää perusteltuna sen sijaan, että heille asetetut velvoitteet muistuttavat luonteeltaan pikemminkin työnantajalle asetettavia velvoitteita.

3.7 Työpaikkojen yhteinen vaarojen torjunta

Edellä esitettyjen yhteistä työpaikkaa sekä yhteisiä rakennustyömaita koskevien säännösten lisäksi TyöturvaL:ssa on säännös, joka koskee työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien työturvallisuusvelvoitteita olosuhteissa, jotka muistuttavat yhteistä työpaikkaa, mutta joissa yksikään työnantaja ei kuitenkaan käytä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa. Vastaavanlaista säännöstä ei sisälly yhteistä työpaikkaa koskeviin kansainvälisen tai EU oikeuden säännöksiin. Mainituista seikoista on säädetty TyöturvaL:n 54 §:ssä, jossa todetaan: *”Milloin teollisuus- tai liikehallissa taikka vastaavassa yhtenäisessä tilassa toimivien yhden tai useamman työnantajan ja itsenäisen työnsuorittajan työ tai näiden yhteiset toiminnot muulloin kuin 49 §:ssä tarkoitettussa tilanteessa aiheuttavat haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle, työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien on riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla pyrittävä tiedottamaan toisilleen havaitsemistaan haitta- ja vaaratekijöistä ja niiden poistamiseen tähtäivistä toimenpiteistä sekä tarpeellisesta toimintojen yhteensovittamisesta”*.

Kuten säännöksen sanamuodosta havaitaan, kysymys on tilanteista, jotka eivät vastaa TyöturvaL:n 49 §:ää eli sellaisista tilanteista, joissa yhteisen työpaikan edellytykset eivät täyty. Toisin sanoen edellytyksenä ei ole se, että työpaikalla on työnantaja asemassa oleva pääasiallista määräysvaltaa käyttävä taho, vaan säännös tulee sovellettavaksi ainakin silloin, kun mikään taho ei käytä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa.

Ainakin Siik ja Ullakonoja ovat katsoneet, että säännös koskee vain tilanteita, joissa millään taholla ei ole työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa.¹⁶⁵ Nähdäkseni säännöksen sanamuotoa olisi kuitenkin tulkittavissa toisellakin tavalla, sillä säännöksessä todetaan vain, että työpaikalla toimii yksi tai useampi työnantaja ja itsenäinen työnsuorittaja muulloin kuin 49 §:ssä tarkoitettussa tilanteessa. Jos itsenäinen työnsuorittaja tai työnantaja, jolla ei ole työntekijöitä yhteisellä työpaikalla, käyttää määräysvaltaa työpaikalla, ei kysymys ole edellä yhteistä työpaikkaa koskevan tarkastelun mukaisesti yhteisestä työpaikasta eikä näin ollen 49 §:ssä

¹⁶⁵ Siiki 2008a, s. 119 ja Siiki 2010, s. 147. Ullakonoja 2017. Vrt. Kuikko 2003, s. 131.

tarkoitettua tilanteesta, jolloin TyöturvaL:n 54 § voisi tulla sovellettavaksi. Todettakoon kuitenkin, että Siikin ja Ullakonojan tulkinta vastanee paremmin säännöksen tarkoitusta sekä siinä osapuolelle asetettuja velvoitteita.¹⁶⁶

Kun tarkasteltavassa säännöksessä on todettu, että se koskee muita kuin 49 §:ssä tarkoitettuja tilanteita, ei säännöksen nimenomaisen sanamuodon mukaan voitaisi katsoa säännöksen soveltamisen edellytyksenä olevan, että eri tahojen työskentely työpaikalla tapahtuu samanaikaisesti tai peräkkäin. TyöturvaL:a koskevan uudistuksen perusteluissa ei myöskään esitetä, että mainitut seikat olisivat lain soveltamisen välttämätön edellytys.¹⁶⁷ Kun säännös kuitenkin koskee vain tilanteita, joissa työtä tehdään teollisuus- tai liikehallissa tai näitä vastaavassa tilassa ja, joissa toimivien tahojen työ tai yhteistoiminnot aiheuttavat haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle, tulee säännös tosiasiallisesti sovellettavaksi useimmiten vain silloin, kun toiminta tapahtuu samanaikaisesti tai peräkkäin. Mikäli työpaikalla toimivat tahot eivät työskentele samanaikaisesti tai peräkkäin, ei heidän toimintansa todennäköisesti vaaranna muiden työntekijöiden turvallisuutta.

Säännöstä sovelletaan silloin, kun työskentely tapahtuu teollisuus tai liikehallsissa taikka vastaavassa yhtenäisessä tilassa. Edellytyksenä on, että tilassa työskenteleviä työnsuorittajia ja heidän toimintojaan ei ole seinillä tai muilla rakenteilla erotettu toisistaan. Mikäli kysymys on sellaisesta tilasta, jossa eri toimijat eivät ole samassa tilassa, vaan heidän toimintonsa tai toimipisteensä on rakenteita hyödyntäen erotettu toisistaan, ei säännöstä sovelleta.¹⁶⁸

Lainsäätä ei ole esittänyt tarkempia perusteluja sille, miksi toimintojen erottaminen seinärakenteella, johtaa siihen, että työpaikkojen yhteistä vaarojentorjuntaa koskevaa säännöstä ei sovelleta. Toisenlaistakin ratkaisua olisi voinut pitää perusteltuna, sillä lainsäätäjällä on kuitenkin esimerkinomaisesti maininnut, että työpaikalla toimivien tahojen voi olla tarve laatia yhteiset liikesäännöt. Vastaavanlainen tarve voisi tulla kysymykseen nähdäkseni myös sellaisissa olosuhteissa, joissa työpaikalla toimivat tahot on erotettu seinärakenteilla.¹⁶⁹

¹⁶⁶ Todettakoon, että TTL on niin ikään esittänyt, että säännös koskee tilannetta, jossa mikään työnantajaista taikka muista toimijoista ei käytä pääasiallista määräysvaltaa. Nähdäkseni tulkinta ei kuitenkaan vastaa säännösten sanamuotoa. Ks. TTL 2014, s. 90.

¹⁶⁷ HE 59/2002 vp, s. 54.

¹⁶⁸ HE 59/2002 vp, s. 54. Ks. myös Koskinen – Ullakonoja, s. 223.

¹⁶⁹ HE 59/2002 vp s. 54.

Tilan ominaisuuksia koskevien edellytysten lisäksi työpaikan yhteistä vaarojen toimintaa koskevien velvoitteiden sovellettavaksi tulon vaatimuksena on, että tilassa toimivien työnantajien tai itsenäisten työnsuorittajien työ tai niiden yhteiset toiminnot *aiheuttavat* haittaa tai vaaraa työntekijälle. Tältä osin säännöksellä on näin ollen korkeampi soveltamiskynnys kuin yhteistä työpaikkaa tai yhteistä rakennustyömaata koskevilla säännöksillä, sillä kuten edellä on esitetty, yhteisen työpaikan muodostumisen edellytyksenä on, että työ *voi vaikuttaa* toisten työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen ja yhteisen rakennustyömaan muodostumisen edellytyksenä on ainoastaan se, että rakennustyömaalla työskentelee samanaikaisesti tai peräkkäin useampi taho. Jotta taas liikehallissa tai vastaavassa yhtenäisessä tilassa toimivilla tahoilla on velvollisuus ryhtyä TyöturvaL:n mukaiseen yhteiseen vaarojen torjuntaan, on toimintojen aiheuttamasta vaarasta tai haitasta työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle, oltava ainakin melko korkea varmuus.¹⁷⁰

Mikäli edellä esitetyt edellytykset työpaikkojen yhteisten vaarojen torjuntaan ryhtymiseksi täyttyvät, on työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien säännöksen mukaan ensinnäkin riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla pyrittävä tiedottamaan toisilleen havaitsemistaan haitta- ja vaaratekijöistä sekä niiden poistamista koskevista toimenpiteistä ja toiseksi tarpeellisista toimintojen yhteensovittamisesta. Säännöstä lienee perusteltua tulkita siten, että työpaikalla toimivat tahojen tulee ensin tunnistaa haitta- ja vaaratekijät, joita heidän oma toimintansa, kaikkien toimijoiden yhteinen toiminta taikka ulkopuolisten tahojen toiminta, voi työpaikalla toimiville tahoille aiheuttaa. Tämän jälkeen heidän tulee koordinoida toimintonsa siten, että mainitut vaara- ja haittatekijät saadaan poistettua. Säännöksessä asetetun yhteistoimintaa koskevan velvoitteen tarkoituksena on lisäksi se, että sen myötä työpaikalla toimivat tahot kykenevät tunnistamaan tilanteita, joiden osalta toimintojen yhteensovittaminen on tarpeen.¹⁷¹

Säännöksen osalta on lisäksi tarpeen kiinnittää huomiota siihen, että itsenäiselle työnsuorittajalle on säännöksessä annettu ainoastaan velvollisuus osallistua säännöksen mukaisella tavalla työpaikalla tapahtuvaan yhteistoimintaan ja tiedottamiseen. Edellä käsitellyssä TyöturvaL:n 53 §:ssä asetettu velvollisuus noudattaa pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan turvallisuusohjeita taas koski ainoastaan yhteisiä työpaikkoja. Näin ollen

¹⁷⁰ Todettakoon selvyuden vuoksi, että jokaisella yksittäisellä työnantajalla on suhteessa hänen omiin työntekijöihinsä työturvallisuuslain asettamat velvoitteet, joiden perusteella hänellä on matalampi kynnys ryhtyä toimenpiteisiin työntekijöiden turvaamiseksi, kuin mitä työpaikan yhteisessä vaarojen toiminnassa edellytetään. Ks. myös HE 59/2002 vp, s. 54.

¹⁷¹ HE 59/2002 vp, s. 54.

työpaikkojen yhteistä vaarojen torjuntaa säätelevissä tilanteissa itsenäisellä työnsuorittajalla ei ole TyöturvaL:n asettamaa velvoitetta noudattaa muiden antamia tai ehdottamia turvallisuusvelvoitteita.¹⁷² Todettakoon kuitenkin, että mikäli ohjeiden tai kehotusten noudattamatta jättäminen johtaisi esimerkiksi henkilövahinkoihin, voisi olla perusteltua katsoa, että itsenäinen työnsuorittaja ei ole TyöturvaL:n 54 §:n edellyttämällä tavalla osallistunut riittävästi haitta- ja vaaratekijöiden poistamiseen tähtääviin toimenpiteisiin sekä toimintojen yhteensovittamiseen ja mainittu taho voisi näin ollen rikosoikeudellisesti vastuussa työturvallisuusmääräysten rikkomisesta.

4. Johtopäätökset

Kuten tutkimuksen tarkastelussa on havaittu, on kansallisessa lainsäädännössä yhteistä työpaikkaa koskevien TyöturvaL:n säännösten soveltaminen sidottu yhteisen työpaikan määritelmään: yhteistä työpaikkaa koskevat TyöturvaL:n säännökset tulevat sovellettavaksi ainoastaan sellaisissa työympäristöissä, jotka täyttävät TyöturvaL:n mukaisen yhteisen työpaikan määritelmän. Edellytyksenä on toisin sanoen, että yksi työnantaja-asemassa oleva taho käyttää työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa ja, että työpaikalla toimii tämän lisäksi samanaikaisesti tai peräkkäin toinen työnantaja ja itsenäinen työnsuorittaja siten, että työpaikalla suoritettava työ voi vaikuttaa työpaikan työntekijöiden työturvallisuuteen.

Kansainvälisessä tai EU-tason sääntelyssä ei ole asetettu yhtä tiukkoja työympäristöä ja sen toimijoita koskevia edellytyksiä sille, että työpaikkaa voitaisiin pitää yhteisenä työpaikkana taikka sille, että siellä olisi noudatettava yhteistä työpaikkaa koskevia työturvallisuusvelvoitteita. Kummassakaan tapauksessa ei säännösten soveltamisena edellytyksenä nimittäin ole se, että yksi työpaikalla työnantaja-asemassa oleva taho käyttäisi siellä pääasiallista määräysvaltaa. Yhteistä työpaikkaa koskeville säännöksille ei ole asetettu TyöturvaL:n kaltaisia erittäin muodollisia, soveltamisedellytyksiä myöskään muiden Pohjoismaiden lainsäädännössä.

TyöturvaL:n perusteluista ei ilmene, miten tai miksi tällaiseen lainsäädäntöratkaisuun olla päädytty. Eräänä selityksenä voisi olla TyöturvaL:n työnantajakeskeisyys: TyöturvaL:ssa on asetettu velvoitteita pääasiassa työnantajille. Määrittämällä yhteistä työpaikkaa koskevien

¹⁷² Sepponen – Ullakonoja 2018, s. 223.

TyöturvaL:n säännösten soveltamisedellytykseksi se, että yksi työnantaja-asemassa oleva taho käyttää työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa, on voitu varmistua siitä, että päävastuu yhteisen työpaikan työturvallisuusvelvoitteiden täyttämisestä kohdistuu aina työnantaja-asemassa olevaan tahoon eikä TyöturvaL:n soveltamisala ja tarkoitus laajene sen tyypillistä ulottuvuutta pidemmälle.

Nähdäkseni toisenkin sisältöiseen ratkaisuun olisi voitu, TyöturvaL:n tavoitteet huomioon ottaen päätyä. TyöturvaL:n perusteluissa on esitetty, että myös muilla toimialoilla, kuin rakennusalalla, syntyy tilanteita, joissa työpaikalla toimii useampi yritys samanaikaisesti tai peräkkäin siten, että työpaikalla suoritettu työ voi vaikuttaa työpaikan työntekijöiden työturvallisuuteen. Tämän vuoksi yhteistä työpaikkaa koskevat säännökset on päätetty ulottamaan myös muihin toimialoihin, kuin rakennusalaan.¹⁷³ Säännökseen asetettu yhden työnantajan pääasiallista määräysvaltaa koskeva edellytys johtaa kuitenkin siihen, että yhteistä työpaikkaa koskevia säännöksiä sovelletaan muilla toimialoilla, kuin rakennusalalla huomattavasti rajallisemmassa määrin. Vaikka rakennusalaan liittyy toimialana merkittävämpiä työturvallisuusriskejä, kuin moniin muihin toimialoihin, ei näin merkittävä ero yhteistä työpaikkaa koskevissa säännöksissä liene tarpeellinen. Nähdäkseni säännöstä voidaanankin pitää tältä osin epäonnistuneena.

TyöturvaL:n edellytyksen pääasiallista määräysvaltaa käyttävän tahon työnantaja työnantaja-asemasta voidaan katsoa niin ikään vastaavan heikosti nykypäivän työelämän kehityssuuntia. Alustatalouden ja digitalisoitumisen myötä Suomessakin suoritetaan työtä yhä enenevässä määrin työtä ns. kevytyrittäjinä, jolloin työnsuorittaja suorittaa työtä toimeksiantosuhteen perusteella työsopimuksen sijaan.¹⁷⁴ Vaikka ns. kevytyrittäjä suorittaa toimeksiantosopimuksen perusteella, voi työnsuorittajan asema kuitenkin työsuorituksen aikana ja muutoinkin muistuttaa tosiasiallisesti työntekijän asemaa.

Kun yhteistä työpaikkaa koskevien TyöturvaL:n säännösten soveltamisen edellytyksenä on, että pääasiallista määräysvaltaa työpaikalla käyttävä taho on työnantaja-asemassa, ei säännöstä voida soveltaa esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jossa pääasiallista määräysvaltaa käyttävä taho käyttää ns. kevytyrittäjien palveluita. Samoin lienee tulkittava tilannetta, jossa pääasiallista määräysvaltaa käyttävä taho ostaa palvelut alihankintana yritykseltä, joka teettää ne omilla

¹⁷³ HE 59/2002 vp, s. 54–55.

¹⁷⁴ <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/kevytyrittajien-maara-on-nousukiidossa-kuumilla-aloilla-lain-silmissa-yrittajan-asema-on-hankala/7066562>

työntekijöillään. Kumpikin edellä mainituista tilanteista vastaa kuitenkin työntekijöihin kohdistuvilta työturvallisuusriskeiltään sellaista tilannetta, jossa yhteistä työpaikkaa koskevat työturvallisuusvelvoitteet tulevat tyypillisesti sovellettavaksi: työpaikalla suoritettava työ voi vaikuttaa työpaikan työntekijöiden työturvallisuuteen ja tämän vuoksi työpaikalla toimivien tahojen tulisi yhteensovittaa toimintaansa sekä tiedottaa toisiaan työpaikan riskitekijöistä.

Vaikka kumpaankin tilanne aiheuttaa samankaltaisia riskejä työntekijöiden turvallisuudelle, kuin yhteisten työpaikkojen toiminta, ei niissä sovelleta TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevia säännöksiä, sillä pääasiallista määräysvaltaa käyttävä taho ei ole työnantaja-asemassa. Tämän vuoksi TyöturvaL:n mukaista yhteisen työpaikan määritelmää voidaan pitää melko keinotekoisena ja työelämän tosiasiallisia olosuhteita huonosti vastaavana. Esitetyn kaltaisia ongelmatilanteita ei nähdäkseni voida myöskään poistaa lainkäytössä tehtävillä soveltamisratkaisuilla, sillä se edellyttäisi lainsanamuodon vastaista tulkintaa. Tätä ei voida pitää mahdollisena erityisesti, kun TyöturvaL:n velvoitteiden rikkomisesta seuraa yleensä myös rikosoikeudellinen vastuu.

Todettakoon, että tilanteissa, joissa yhteistä työpaikkaa koskevia työturvallisuusvelvoitteita ei voida soveltaa sen vuoksi, että TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevat edellytykset eivät täyty, saattaa olla mahdollista soveltaa TyöturvaL:n 54 §:n mukaisia työpaikan yhteisten vaarojen torjuntaa koskevia säännöksiä. Nähdäkseni tämä ei kuitenkaan riitä turvaamaan TyöturvaL:n 49 §:n sanamuodon aiheuttamia puutteita yhteisten työpaikkojen työturvallisuutta koskevissa säännöksissä, sillä TyöturvaL:n 54 §:n asettamat velvoitteet ovat yhteistä työpaikkaa koskevia velvoitteita lievempiä. TyöturvaL:n 54 § ei myöskään aseta itsenäisille työnsuorittajille vastaavia velvoitteita, kuin yhteistä työpaikkaa koskevat TyöturvaL:n säännökset. Yhteisen työpaikan työturvallisuuden kannalta myönteisempään lopputulokseen päästäisiin kehittämällä TyöturvaL:n mukaista yhteisen työpaikan määritelmään vähemmän muodolliseen suuntaan.

Yhteisen työpaikan määritelmän ohella TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevia säännöksiä voidaan kritisoida niiden itsenäisiä työnsuorittajia koskevien määräysten osalta. TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevissa säännöksissä on asetettu itsenäisille työnsuorittajille velvollisuus noudattaa määrättyjä työturvallisuusmääräyksiä sekä velvollisuus noudattaa yhteisen työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä työnantajalta saamiaan työpaikkaa koskevia työturvallisuusohjeita. Mainittuja säännöksiä voinee ehdottomasti pitää yhteisen työpaikan työturvallisuutta edistävinä normeina. TyöturvaL:n yhteistä työpaikkaa koskevissa

säännöksissä ei kuitenkaan ole annettu itsenäisille työnsuorittajille oikeuksia, vaan ainoastaan velvoitteita.

Todettakoon, että edellä kuvatun kaltaista säännösratkaisua voidaan pitää täysin TyöturvaL:n tavoitteiden ja lain sisäisen systematiikan mukaisena. TyöturvaL:n tarkoituksena, sen 1 §:n mukaisesti, on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen nimenomaan työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Tarkoituksen täyttämisen kannalta voitaneen pitää perusteltuna, että myös yhteistä työpaikkaa koskevat säännökset on säädetty siten, että niissä asetetaan velvoitteita, joilla pyritään turvaamaan työntekijöiden turvallisuus, vain työnantajille ja itsenäisille työnsuorittajille.

Kuten edellä on todettu, saattaa nykypäivän työelämässä itsenäisten työnsuorittajien tosiasiallinen asema kuitenkin muistuttaa olennaisesti työntekijän asemaa. Näin ollen TyöturvaL:n antaman suojan ulottamista, ainakin joiltakin osin, itsenäisiin suorittajiin voitaisiin pitää perusteltuna silloin, kun kysymys on yhteisestä työpaikasta, sillä niihin liittyy tavanomaista työpaikkaa enemmän työturvallisuusriskejä, koska siellä suorittaa työtä useampi toimia samanaikaisesti tai peräkkäin. Työturvallisuuslainsäädännön suojan ulottamista kaikkiin työnsuorittajiin on pidetty tärkeänä jo VanhTyöturvaL säädettäessä, mutta tästä huolimatta itsenäisten työnsuorittajien saama suoja on TyöturvaL:ssa jäänyt vähäiseksi.¹⁷⁵ Vastaavanlaista lainsäädännön kehitystyötä on pidetty tärkeänä myös EU:n tasolla.¹⁷⁶ Nähtäväksi jää, ryhdytäänkö uudistustoimiin kansallisen tai EU:n lainsäätäjän toimesta.

Vaikka tutkimuksessa on tarkasteltu yhteisen työpaikan työturvallisuusvelvoitteita kansallisessa lainsäädännössä sekä kansainvälisessä ja EU-oikeudessa, voi aihetta koskevaa lisätutkimusta nähdäkseni pitää tarpeellisena. Kun TyöturvaL:ssa tai sen nojalla annetuissa säädöksissä ei ole säädetty kovinkaan tarkasti siitä, mikä on yhteisellä työpaikalla noudatettavien työturvallisuusvelvoitteiden konkreettinen sisältö, olisi kiinnostavaa tarkastella, minkälaisin toimenpitein yhteisen työpaikan toimijat pyrkivät täyttämään TyöturvaL:n veloitteet eri toimialoilla sekä arvioida, miten hyvin tämä vastaa lainsäätäjän asettamia tavoitteita. Hyödyllistä voisi niin ikään olla tutkia sitä, miten yhteisten työpaikkojen ja itsenäisten työnsuorittajien työturvallisuusvelvoitteista on säädetty EU:n jäsenvaltioissa ja arvioida olisiko tältä osin kansallista tai EU:n lainsäädäntöä tarpeen kehittää, sillä työn

¹⁷⁵ HE 249/92 vp, s. 3. Alustatyötä tekevien saattamisesta työlainsäädännön piiriin ks. esim. DG IPOL 2017, s. 72 ja Mattila 2019, s. 71–72.

¹⁷⁶ 2003/134/EC ja COM(2017)12, s. 14–15.

suorittaminen ilman työsuhdetta esim. alustatyönä voinee olettaa vain lisääntyvän. Tällöin itsenäisten työnsuorittajien saattaminen työturvallisuussäännösten suojan piiriin voi tulla yhä tarpeellisemmaksi.