

**Tehokkaan compliance-ohjelman merkitys oikeushenkilön rangaistusvastuun
vastuuharkinnassa**

Rikosoikeus, vastuu ja vastuuseen asettaminen
OTM-tutkielma

Laatija:
Katariina Leppänen

30.05.2023

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

OTM-työ / Tutkielma

Oppiaine: Rikosoikeus

Tekijä(t): Katariina Leppänen

Otsikko: Tehokkaan compliance-ohjelman merkitys oikeushenkilön rangaistusvastuun vastuuharkinnassa

Ohjaaja(t): Tatu Hyttinen

Sivumäärä: 70 sivua

Päivämäärä: 30.05.2023

Suomessa säädettiin oikeushenkilön rikosoikeudellisesta rangaistusvastuusta vuonna 1995 muun ohella muuttuneen liiketoimintaympäristön ja monimutkaistuneiden organisaatorakenteiden seurauksena. Rikoslain 9:2 1 momentin loppuosan mukaan oikeushenkilö tuomitaan yhteisöosakkoon, jos sen toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta rikoksen ehkäisemiseksi (organisaatiohuolimattomuus). Käytännössä oikeushenkilön organisaatiohuolimattomuus voi ilmetä sen: (i) valintavastuussa (*culpa in eligendo*); (ii) ohjaus- ja informaatiovastuussa (*culpa in instruendo*) sekä; (iii) valvontavastuussa (*culpa in inspiciendo*).

Osana yritys vastuukeskustelua compliance-ohjelmat ovat nousseet Suomessa keskustelun aiheeksi viimeisen vuosikymmenen aikana erityisesti yksityisoikeuden puolella. Viimesijaisuudestaan huolimatta koen, että myös rikosoikeuden on syytä osallistua tähän keskusteluun. Täten tutkin, missä tilanteissa tehokasta compliance-ohjelmaa voitaisiin hyödyntää oikeushenkilön rangaistusvastuun kontekstissa ja mitä merkitystä sillä voi olla oikeushenkilön rangaistusvastuun vastuuharkinnassa. Tutkimustehtäväni on määritellä tehokkaan compliance-ohjelman rikosoikeudellinen sisältö, jossa hyödynnän yllä kuvattuja tilanteita, joissa oikeushenkilön organisaatiohuolimattomuus voi käytännössä ilmetä. Systematisoimalla oikeuskäytäntöä ja -kirjallisuutta, pyrin tuomaan compliance-ohjelman johdonmukaisella tavalla osaksi rikosoikeudellista keskustelua.

Tutkielmani on päämetodiltaan lainopillinen, mutta hyödynnän tutkielmassani myös oikeusvertailua, jonka tarkoituksena on syventää compliance-ohjelman systematisointi- ja tulkintatyötä osana Suomen vastuujärjestelmää. Oikeusvertailun keskeisimpänä maana on Yhdysvallat. Kotimaisina lähteinäni käytän Heli Korkka-Knutsin, Dan Heleniuksen ja Dan Fränden teosta Yleinen rikosoikeus (2020) ja Heikki Jaatisen teosta Oikeushenkilön rangaistusvastuu (2000). Ulkomainen lähde on Biegelmanien teos Building a World-Class Compliance Program – Best Practices and Strategies for Success (2008). Korkka-Knuts on ainoa suomalainen tutkija, joka on kirjoittanut oikeushenkilön rangaistusvastuusta laajemmin nimenomaan organisaatiohuolimattomuuden kontekstissa, minkä vuoksi hänen julkaisunsa ovat merkittävässä roolissa tutkielmassani.

Tutkimukseni tuloksena on, että yhtiön toimintaan implementoidulla tehokkaalla compliance-ohjelmalla voi olla vaikutusta ainakin organisaatiohuolimattomuuteen perustuvassa oikeushenkilön rangaistusvastuun vastuuharkinnassa. Ollakseen tehokas, ohjelma tulee implementoida yhtiön toimintaan asianmukaisesti, sen noudattamista tulee valvoa ja ohjeistuksia päivittää tarpeen mukaan. Yrityskulttuurilla on tärkeä merkitys tehokkaan compliance-ohjelman implementoinnissa. Ollakseen tehokas, yhtiön toimintakulttuurin sekä compliance-ohjeistusten tulisikin olla linjassa toistensa kanssa.

Avainsanat: Oikeushenkilön rangaistusvastuu, organisaatiohuolimattomuus, vastuuharkinta, tehokas compliance-ohjelma, yritys vastuun

	III
LÄHTEET	V
LYHENTEET	XI
1 JOHDANTO	1
1.1 Oikeushenkilön rangaistusvastuu ja sen linkittyminen compliance-toimintoon	1
1.2 Tutkimuskysymys, rakenne ja rajaukset	4
1.3 Tutkimusmetodi, lähdeaineisto ja eettiset näkökohdat	7
2 OIKEUSHENKILÖN RANGAISTUSVASTUUN RAKENNE ERITYISESTI ORGANISAATIOHUOLIMATTOMUUDEN KONTEKSTISSA	12
2.1 Yleisistä rangaistusvastuun periaatteista ja taustasta	12
2.2 Oikeushenkilön rangaistusvastuun edellytykset	15
2.3 Objekttiivinen huolellisuusvelvoite oikeushenkilön rangaistusvastuun keskiössä	19
3 COMPLIANCE-OHJELMA TYÖKALUNA ORGANISAATIOHUOLIMATTOMUUDEN ARVIONNISSA	23
3.1 Tehokkaan compliance-ohjelman määritelmä ja merkitys oikeushenkilön rikosvastuussa	23
3.2 Compliance-ohjelmassa huomioon otettavat seikat	27
3.2.1 Valintavastuu (culpa in eligendo)	32
3.2.2 Informaatio- ja opastusvastuu (culpa in instruendo)	36
3.2.3 Valvontavastuu (culpa in inspiciendo)	39
3.3 Yrityskulttuurin merkitys tehokkaan compliance-ohjelman implementoinnissa	43
3.4 Compliance-ohjelman merkitys oikeushenkilön rangaistusvastuuseen Yhdysvalloissa	50
4 YHTIÖN TOIMINTAKULTTUURIN ARVIOINTI VIIMEAIKAISESSA HOVIOIKEUSKÄYTÄNNÖSSÄ	55
4.1 Lähtökohtaiset huomiot oikeuskäytännössä	55

4.2	Johtopäätökset relevantista hovioikeuskäytännöstä toimintakulttuurin ja compliance-ohjelmien näkökulmasta	63
5	LOPUKSI	67

Lähteet

Kirjallisuus

- Alvesalo-Kuusi Anne, Lähteenmäki Liisa, Janhonen Minna, Tapani Jussi, Räsänen Tuula: Yhteisövastuu, turvallisuus ja työturvallisuusrikos muuttuvan työelämän ja lainsäädännön käytännöissä. Työterveyslaitos, Helsinki 2017. Saatavilla: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131868/Yhteis%c3%b6vastuu%c2%20turvallisuus%20ja%20ty%c3%b6turvallisuusrikos%20muuttuvan%20ty%c3%b6el%c3%a4m%c3%a4n%20ja%20lains%c3%a4%c3%a4d%c3%a4nn%c3%b6n%20k%c3%a4yt%c3%a4nn%c3%b6iss%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bevia Jordi: Compliance Programs as Evidence in Criminal Cases s. 227-234 julkaisussa teoksessa Regulating Corporate Criminal Liability, Springer 2014.
- Brief ym. 2000: Brief Arthur – Dietz Joerg – Cohen Robin – Pugh Douglas – Vaslow Joel: Just Doing Business: Modern Racism and Obedience to Authority as Explanations for Employment Discrimination, Organizational Behavior and Human Decision Processes. Volume 81, Issue 1, 2000.
- Brodowski Dominik – Espinoza Manuel – Parra Monteros – Tiedemann Klaus – Vogel Joachim: Regulating Corporate Criminal Liability. Springer 2014. Saatavilla: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-05993-8_6#citeas (viitattu tekstissä Brodowski ym. 2014)
- Biegelman Martin and Biegelman Daniel: Building a World-Class Compliance Program – Best Practices and Strategies for Success. John Wiley & Sons, Inc, 2008.
- Bucy Pamela: Corporate Ethos: A Standard for Imposing Corporate Criminal Liability s. 1095-1184 julkaisussa Minnesota Law Review 75 no. 4, 1991.
- Bussman Kai: Causes of Economic Crime and the Impact of Values: Business Ethics as a Crime Prevention Measure, 2005. Saatavilla: https://busmann2.jura.uni-halle.de/econcrime/Busmann2003-Causes_of_EconCrime.pdf
- De Maglie Cristina: Models of Corporate Criminal Liability in Comparative Law, s. 547-566 julkaisussa Washington University Global Studies Law Review 4, no. 3, 2005.

- Engelhart Marc: Corporate Criminal Liability from a Comparative Perspective s. 53-76 teoksessa *Regulating Corporate Criminal Liability*, Springer 2014.
- Frände Dan: *Yleinen rikosoikeus*. Edita Publishing Oy 2012.
- Harakka Katja: Compliance-ohjelmat ja ilmoittajien suojeleminen lahjonnan torjumisessa s. 15-36 teoksessa *Valittuja kysymyksiä rikos- ja rikosprosessioikeudesta III*, Helsingin hovioikeus 2020.
- Jaatinen Heikki: Oikeushenkilön rangaistusvastuu. Kauppakaari, Lakimiesliiton kustannus 2000.
- Jaatinen, Heikki, Oikeushenkilön rangaistusvastuu ja huolimaton toimintakulttuuri, s. 153–188 teoksessa Alvesalo, Anne (toim.), *Kirjoituksia talousrikollisuudesta I*. Poliisiammattikorkeakoulun tiedotteita 1/1998.
- Kivistö Ville: Compliance-ohjelmien vaikutus oikeushenkilön rangaistusvastuuseen. *Defensor Legis* 2/2021, s. 323-337. [233240005.pdf \(edilex.fi\)](https://edilex.fi/233240005.pdf)
- Korkka-Knuts Heli: Behaviourally informed approach to corporate criminal law: Ethicality as efficiency s. 27-56 teoksessa *Bergen Journal of Criminal Law and Criminal Justice*, Volume 10, Issue 1, 2022.
- Korkka-Knuts Heli: Yrityskulttuuri ja yhtiön rikosoikeudellinen vastuu s. s. 1165–1186 julkaisussa *Lakimies* 7-8/2021.
- Korkka Heli: Oikeushenkilön toiminnassa tehty rikos ja sen estämisen laiminlyönti – organisaatiohuolimattomuus oikeushenkilön rangaistusvastuun perusteena, s. 313–336 2019 julkaisussa *Lakimies* 3–4/2019.
- Korkka, Heli: Lahjontariskin tunnistaminen yritystoiminnassa s. 14–15 julkaisussa *Haaste* 1/2016. Saatavilla https://rikoksentorjunta.fi/documents/5235988/56402368/2016-1_Haaste.pdf/0678d851-a81b-88dc-f7ea-85d5a455bbd5/2016-1_Haaste.pdf?t=1617027967888.
- Korkka-Knuts Heli – Helenius Dan – Frände Dan: *Yleinen rikosoikeus*, Otavan kirjapaino Oy, Keuruu 2020.
- Kotiranta Kai: Oikeushenkilön rangaistusvastuun kohdentamisen ongelma osakeyhtiön sulautuessa, s. 302-322 julkaisussa *Defensor Legis* 2/2021.
- Lähteenmäki Liisa – Alvesalo-Kuusi Anne: Mitä yhteisösakkotuomiot voivat kertoa työturvallisuuskulttuurista? *Työelämän tutkimus* 2016.

- Mansikka Tanja: Suhdetoiminta harvoin lahjontaa? – Lahjusrikokset
lainvalmisteluaineiston ja ennakkotapausten valossa. Defensor Legis N:o
2/2013.
- Martin Adan Nieto: Cosmetic Use and Lack of Precision in Compliance Programs:
Any Solution? *Eucrim* 3/2012.
- Martin Adan Nieto and Morales Marta Munoz: Compliance Programs and Criminal
Law Responses: A Comparative Analysis s. 333-362 julkaisussa Manacorda
Stefano – Centonze Francesco– Forti Gabrio: Preventing Corporate
Corruption. Springer, 2014. Saatavilla: https://doi.org/10.1007/978-3-319-04480-4_17
- Nykänen Pekka: Johdatus oikeusjärjestykseen. Tampereen yliopisto, Johtamisen ja
talouden tiedekunta 2019. Saatavilla:
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/116528/978-952-03-1213-8.pdf?sequence=2>
- Matikkala Jussi: Rikosoikeudellinen seuraamusjärjestelmä. Edilex Libri, 2021.
- Nuutila Ari-Matti: Corporate Criminal Liability in Finland – An addition to individual
criminal responsibility. In Antonio Fiorella & Alfonso Stile (eds.): *Corporate
Criminal Liability and Compliance Programs (Rome 2012)*. Saatavilla:
<https://www.sites.google.com/site/arimattinuutila/2012-corporate-criminal-liability-finland> (versiossa ei sivunumeroita).
- Nuutila Ari-Matti: Rikosoikeudellinen huolimattomuus. Kauppakaari Oy, Lakimiesliiton
kustannus 1996.
- Nyblin Klaus: Riidanratkaisu: käsikirja yritykselle. Helsinki: Talentum, 2012.
- Pirttisalo Riikka: Oikeushenkilön rangaistusvastuusta s. 329-344 teoksessa *Helsingin
hovioikeuden julkaisuja: Kirjoituksia modernista rikosoikeudesta*, Tampere
2017. Saatavilla:
https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus_hovioikeudet_helsinginhovioikeus/julkaisut/2017/uoiprQg7D/Kirjoituksia_modernista_rikosoikeudesta_Helsingin_hovioikeuspiirin_ja_Helsingin_yliopiston_oikeustieteellisen_tiedekunnan_laatuhanke.pdf.
- Pitt, Harvey L – Groskaufmanis, Karl A.: Minimizing Corporate Civil and Criminal
Liability: A Second Look at Corporate Codes of Conduct, 78. *GEO- L. J.* 1559
1990, s.1559-1654.

- Ratsula Niina: Yrityskulttuuri tuo compliance-ohjelman sanoista teoiksi s. 553-560 julkaisussa Defensor Legis No 4/2019.
- Ratsula, Niina: Compliance – Eettinen ja vastuullinen liiketoiminta. Helsinki 2016. (viitattu tekstissä Ratsula 2016a).
- Ratsula, Niina: Yrityksen sisäinen valvonta. Edita 2016. (Viitattu tekstissä Ratsula 2016 b).
- Ristaniemi Michael: Yritysvastuu oikeudellistuu. Defensor Legis 3/2022.
- Sortti Toni: Työturvallisuusrikokset. Edita Publishing Oy, 2013.
- Tolvanen Matti: Trust, Business Ethics and Crime Prevention. University of Eastern Finland, Department of Law Paper No. 2, Fudan Law Journal, No. 4, 2009. Saatavilla: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1986034 (versiossa ei sivunumeroita).
- Tapani Jussi – Matti Tolvanen: Rikosoikeus - Rangaistuksen määrääminen ja täytäntöönpano. 3., uudistettu painos. Helsinki: Talentum Pro, 2016.
- Vanhala Anne – Ristaniemi Michael: Yritysvastuu & Oikeus. Kauppakamari 2022.
- Virtanen Pertti: Vahingonkorvaus – laki ja käytännöt, Edita Publishing Oy 2011.
- Wellner Philip: Effective Compliance Programs and Corporate Criminal Prosecutions s. 497-528 in Cardozo Law Review 27, no. 1, 10/2005. Saatavilla https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cdozo27&div=19&g_sen=1&casa_token=&collection=journals

Virallislähteet

- HE 95/1993 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle oikeushenkilön rangaistusvastuuta koskevaksi lainsäädännöksi.
- HE 59/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi
- LaVM 18/2002 vp – HE 53/2002 vp. Hallituksen esitys eräiden rikoslain talousrikossäännösten ja eräiden niihin liittyvien lakien muuttamiseksi.

Muut lähteet

- FCPA: A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act Second Edition. By the Criminal Division of the U.S. Department of Justice and the

Enforcement Division of the U.S. Securities and Exchange Commission,
7/2020. Saatavilla: [download \(justice.gov\)](#).

Ministerio de Justicia: Criminal Code, 2016. Saatavilla:

https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaTematica/DocumentacionPublicaciones/Documents/Criminal_Code_2016.

Tapani 2020: Oikeushenkilön rangaistusvastuu – nykytila ja kehittämistarpeet.

Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2020:22. Saatavilla
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162683/OM_2020_22_SO.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

United States Sentencing Commission: Guidelines Manual 2021. Saatavilla [2021 Guidelines Manual \(ussc.gov\)](#).

Ernst & Young: Corporate misconduct — individual consequences, 14th Global
Fraud Survey, 2016. Saatavilla https://persi.or.id/wp-content/uploads/2020/11/eyglobal_fraud.pdf.

The Bribery Act 2010 Guidance, Ministry of Justice. Saatavilla

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/832011/bribery-act-2010-guidance.pdf.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus

KKO 2014:20

KKO 2013:56

KKO 2008:61

Helsingin hovioikeus

Helsingin Ho R 19/2958 14.01.2021

Helsingin Ho R 18/382 20.03.2020

Helsingin Ho R 17/590 28.02.2018

Itä-Suomen hovioikeus

Itä-Suomen Ho R 21/1141 17.11.2022

Itä-Suomen Ho R 21/1264 04.11.2022

Itä-Suomen Ho R 19/1255 19.11.2020

Itä-Suomen Ho R 17/1119 09.05.2019

Itä-Suomen Ho R 17/693 27.04.2018

Itä-Suomen Ho R 17/148 19.04.2018

Itä-Suomen Ho R 16/493 12.1.2017

Rovaniemen hovioikeus

Rovaniemen Ho R 16/514 01.12.2017

Turun hovioikeus

Turun Ho R 22/27 17.10.2022

Turun Ho R 21/1436 17.06.2022

Turun Ho R 21/133 18.11.2021

Turun Ho R 18/655 27.06.2019

Turun Ho R 18/212 06.06.2019

Vaasan hovioikeus

Vaasan Ho R 21/410 14.01.2022

Vaasan Ho R 20/430 28.09.2021

Lyhenteet

EU	Euroopan unioni
Ho	Hovioikeus
Ko	Käräjäoikeus
KKO	Korkein oikeus
RL	Rikoslaki
TyöTurvL	Työturvallisuuslaki

1 JOHDANTO

1.1 Oikeushenkilön rangaistusvastuu ja sen linkittyminen compliance-toimintoon

Oikeushenkilön rikosoikeudellisesta rangaistusvastuusta säädettiin Suomessa vuonna 1995 muuttuneen liiketoimintaympäristön seurauksena. Erityisesti organisaatiokokojen kasvu ja tämän johdosta vastuurakenteiden monimutkaistumisen sekä organisaatioiden kasvanut yhteiskunnallisen merkitys nostivat tarpeen tarkastella rikosoikeuden normeja ja niiden tehokkuutta uudessa valossa.¹ Vuoden 1995 jälkeen yritysten liiketoimintaympäristö on muuttunut jälleen merkittävästi muun muassa kansainvälistymisen, pitkien toimitusketjujen ja kasvaneen yritys vastuukeskustelun seurauksena.² Muuttuneessa liiketoimintaympäristössä yksilön rankaisemista ei pidetty enää riittävänä rangaistuksena yhteisön toiminnassa tehdystä rikoksesta eikä riittävänä keinona kannustaa yrityksiä huolehtimaan toimintansa lainmukaisuudesta.³ Tämän seurauksena oikeushenkilön rangaistusvastuusta säädettiin sisällyttämällä sen yleiset säännökset rikoslain yleisen osan 9 lukuun ja sen soveltaminen tiettyihin rikostyyppeihin lisäämällä maininta oikeushenkilön rangaistusvastuusta kuhunkin soveltuvaan rikoslain erityisen osan lukuun. Rangaistus on määräeuroin tuomittava yhteisösakko, alimmillaan 850 euroa ja ylärajaltaan 850 000 euroa (RL 9:5).

Mitä suurempi ja kansainvälisempi organisaatio, sitä korostuneempaa on toiminnan huolellinen järjestäminen, jotta yritystä voidaan johtaa vastuullisesti. Yrityksen vastuullisen toiminnan perustana voidaan katsoa olevan lakien ja sääntöjen noudattaminen (compliance).⁴ Erityisesti pörssiyritykset ovat enenevässä määrin pyrkinet vastaamaan sidosryhmien muuttuneisiin odotuksiin ja liiketoimintatariskeihin muun ohella

¹ Oikeushenkilön rangaistusvastuun puolesta ja vastaan esitetyistä argumenteista ks. HE 95/1993 vp, s. 3-4.

² Jaatinen 2000, s. 19-20.

³ HE 95/1993 vp, s. 3-5.

⁴ Ks. Ratsula 2016a, s. 12-13. Vanhala – Ristaniemi 2022, s. 406.

compliance-ohjelmien avulla niin Suomessa kuin kansainvälisestikin.⁵ Compliance tarkoittaa vaatimustenmukaisuutta, jolla viitataan lakien, sääntöjen ja määräysten noudattamiseen.⁶ Compliance on saanut alkunsa nimenomaan rikosoikeudellisten seuraamusten ehkäisemiseksi perustettujen toimintojen ohjaukseen jo 1960-luvulla ja rantautunut Suomeen viimeisen vuosikymmenen aikana.⁷ Compliance-ohjelman tarkoituksena on toimia riskien havainnoinnin ja –hallinnan työkaluna, jonka avulla yritys pyrkii varmistamaan toiminnan lainmukaisuuden. Compliance-ohjelmat muodostuvatkin tyypillisesti liiketoiminnan riskiarvion pohjalta muodostettavista yhtiön itsesääntelynormeista, –ohjeista ja –menettelyistä organisaation eri tasoilla.⁸ Lisäksi ohjelmiin sisältyy yhä useammin eettisiä elementtejä, minkä myötä myös arvot ja kulttuuri sekä eri sidosryhmien käsitykset hyväksyttävästä toiminnasta tulevat osaksi compliancea.⁹ Riskien arvioinnilla tarkoitetaan käytännössä prosessia, jonka avulla voidaan tunnistaa ja arvioida liiketoiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttamista uhkaavia riskejä ja sitä, mitä menettelytapoja näiden riskien hallintaan sovelletaan.¹⁰

Oikeushenkilön rangaistusvastuun taustalla vaikuttaa perusajatus siitä, että kunkin oikeushenkilön on järjestettävä toimintansa lain mukaisesti.¹¹ Compliance sijoittuu yritysvastuun kentässä riskienhallintaan, jolla pyritään varmistamaan lakien ja muiden sääntöjen noudattaminen yrityksen

⁵ Ratsula 2016 b, s. 81. Ks. yleisesti compliancen merkityksestä yritysten riskienhallinnassa Ratsula 2020, s. 9-15. Harakka 2020, s. 29.

⁶ Ratsula 2016a, s. 12.

⁷ Yhdysvaltojen 1960-luvun kartellitapausten seurauksena yritykset alkoivat laatimaan compliance-ohjelmia. Pitt – Groskaufmanis, s. 1578.

⁸ Ks. rikosoikeudellisesta määritelmästä esim. Harakka 2020, s. 30-31, Vanhala – Ristaniemi 2022, s. 33 ja Martin – Morales, s. 334-336 ja 348-360 Vrt. yksityisoikeudellinen määritelmä esim. Virtanen 2011, s. 70 ja Ratsula 2016a, s. 12-13.

⁹ Ratsula 2016a, s. 12-13.

¹⁰ Riskien arviointi on osa yrityksen sisäistä valvontaa. Ks. tarkemmin Ratsulan soveltamasta COSO-mallista Ratsula 2016b, s. 17 ja s. 95-140.

¹¹ HE 95/1993, s. 16.

toiminnassa.¹² Compliance ja yritysvastuu ovat käytännössä viime vuosina lähentyneet toisiaan eettistä liiketoimintaa ja vastuullista yrityskulttuuria koskevan keskustelun seurauksena. Tästä seuraten lähtökohtaisen tarkoituksensa lisäksi compliance-keskustelu on saanut elementtejä myös sidosryhmien odotuksiin vastaamisesta ja laintason ylittävistä, omaehtoisten sitoumusten toteuttamisesta (*soft law*).¹³ Tästä kehityssuunnasta huolimatta lainsäädännön noudattaminen on edelleen compliancen tärkein tarkoitus, johon myös tässä tutkielmassa keskitytään.¹⁴

Puhuttaessa compliancesta rikosoikeuden kontekstissa on pidettävä mielessä, että rikosoikeus on viimesijaista oikeutta. Rikosoikeuden normeilla pyritään vaikuttamaan yhteiskunnan eri toimijoihin sen yleisestävällä preventiovaikutuksella sekä lähettämällä viesti tietynlaisen toiminnan yhteiskunnallisesta paheksumisesta.¹⁵ Kannattavaa liiketoimintaa harjoittavalle yritykselle onkin tarkoituksenmukaista seurata aktiivisesti toimintansa lainmukaisuutta. Näin ollen koen, että myös rikosoikeudelle tulee antaa sijansa yritys vastuukeskustelussa, joka on nykyisellään pitkälti yksityisoikeuden ja itsesääntelyn sävyttämää. Yritystoiminnan vastuullisuus ja eettisyys ovat juridisessa keskustelussa ajankohtaisempia kuin koskaan, ja myös rikosoikeuden on osallistuttava tähän keskusteluun omalta osaltaan.¹⁶ Tutkielma-aiheeni valintaa vahvisti vielä huomio siitä, että kotimaisessa oikeuskirjallisuudessa on viitattu oikeushenkilön toimintaan implementoituun toimintaohjelmaan (compliance-ohjelma) ja sen mahdolliseen huomioimiseen vastuuharkinnassa rangaistusvastuuta lieventävänä tai sen kokonaan poistavana seikkana. Kirjallisuudesta löytyvät havainnot perustuvat kuitenkin pitkälti vertailuihin ulkomaisesta oikeuskäytännöstä, eikä aihetta ole tiettävästi tutkittu kovin syvällisesti aiemmassa kotimaisessa kirjallisuudessa. Tämän huomion vauhdittamana, tutkielmani tarkoituksena on tuoda compliancea koskeva keskustelu

¹² Ratsula 2016a, s. 180-183.

¹³ Vanhala – Ristaniemi 2022, s. 405-406.

¹⁴ Vanhala – Ristaniemi 2022, s. 406.

¹⁵ HE 95/1993, s. 21. Esim. Lahti 2012, s. 58.

¹⁶ Korkka-Knuts 2021, s. 1166.

nykyistä syvällisemmin myös rikosoikeuden puolelle. Tämän aion toteuttaa määrittelemällä ensin tehokkaan compliance-ohjelman rikosoikeudellista sisältöä ja sittemmin peilaten tätä viimeaikaiseen hovioikeuskäytäntöön. Tarkoitukseni on tuoda yritysvastuu -keskusteluun niitä rikosoikeudellisia näkökohtia, joita voidaan huomioida oikeushenkilön rangaistusvastuuta käsiteltäessä erityisesti organisaatiohuolimattomuuden kontekstissa.

1.2 Tutkimuskysymys, rakenne ja rajaukset

Tutkielmani keskiössä on rikosoikeudellinen vastuuharkinta organisaatiohuolimattomuuden tilanteissa, joissa arvioidaan, onko yhtiössä noudatettu riittävää ja olosuhteiden vaatimaa huolellisuutta sen toiminnan järjestämisessä. Näin ollen tutkimusaiheeni keskiössä on tarkastella, miten oikeushenkilön tulisi järjestää toimintansa, jotta se voisi tehokkaasti ennaltaehkäistä toiminnassaan tapahtuvia rikoksia. Tutkielmassani näiden ennaltaehkäisevien toimien keskiössä on compliance-ohjelma. Tästä johtuen tutkimuskysymykseni on, missä tilanteissa yhtiön toimintaan implementoidulla tehokkaalla compliance-ohjelmalla voi olla vaikutusta yhtiön rangaistusvastuuseen? Tarkoituksena on tutkia erityisesti tilanteita, joissa compliance-ohjelma voisi toimia rangaistusvastuun poistavana seikkana. Selvyyden vuoksi, rangaistusvastuusta kirjoittaessa tarkoitan aina rikosoikeudellista rangaistusvastuuta. Jotta pystyn vastaamaan tutkimuskysymykseeni, on keskeistä, että määrittelen ensin tehokkaan compliance-ohjelman sisällön rikosoikeuden näkökulmasta. Tutkimustehtäväni onkin määritellä tehokkaan compliance-ohjelman sisältö ja systematisoinnin avulla tuoda se johdonmukaisella tavalla osaksi rikosoikeudellista keskustelua. Jotta pystyn määrittelemään tehokkaan compliance-ohjelman sisällön ja systematisoimaan sen osaksi rikosoikeudellista keskustelua, hyödynnän lähdeaineistona sekä suomalaisia että ulkomaisia rikosoikeuden teoksia sekä yksityisoikeudellista kirjallisuutta compliancesta. Tämän tarkoituksena on tuottaa johdonmukaisuutta ja yleiskatsauksellisuutta Suomen oikeustilaan tehokkaiden compliance-ohjelmien osalta.¹⁷

¹⁷ Sajama 2015, s. 2.

Tutkimuskysymykseni sekä –tehtäväni kannalta on tarkoituksenmukaista tarkastella viimeaikaista hovioikeuskäytäntöä. Empiirisen aineistoni kohteena on kaikkien hovioikeuksien tuomioistuinratkaisut aikaväliltä 1.1.2016-15.11.2022, joissa on ollut kyse oikeushenkilön rangaistusvastuusta. Aineistoni koostuu 61 ratkaisusta, joissa oikeushenkilön rangaistusvastuuta on arvioitu hovioikeudessa samastamiseen, organisaatiohuolimattomuuteen tai anonyymiin syyllisyyteen perustuen. Tutkimusaiheeni kannalta organisaatiohuolimattomuutta käsittelevät ratkaisut ovat analyysini keskiössä. Aineiston osalta tarkastelen erityisesti ennaltaehkäiseviä toimia, joita yhtiössä on tehty rikosoikeudellisen huolellisuusvelvoitteen täyttämiseksi ja miten hovioikeus on arvioinut tällaisten toimien tehokkuutta vastuuharkinnassaan. Tutkielmani keskiössä ovat näin ollen tilanteet, joissa (1) rikosedellytys täyttyy, ja (2) arvioidaan oikeushenkilön rikosoikeudellista rangaistusvastuuta organisaatiohuolimattomuuden kontekstissa.

Tutkimuskysymykseni asettelun kannalta ei ole tarkoituksenmukaista rajata tutkielmaa tiettyyn rikostyyppiin eikä tiettyyn oikeushenkilön tyyppiin. Oikeushenkilön rangaistusvastuun piiriin kuuluvat yhteisöt, säätiöt ja muut oikeushenkilöt.¹⁸ Todettakoon kuitenkin, että compliance-ohjelmia tyypillisesti implementoidaan yhtiöiden, erityisesti osakeyhtiöiden toiminnassa. Compliance-ohjelma soveltuu erityisesti kansainvälisen osakeyhtiön toimintaan hyvin niiden tyypillisesti suuren koon ja monimutkaisten organisaatorakenteen vuoksi. Selvyyden vuoksi kirjoittaessani oikeushenkilöstä, yhtiöstä tai yrityksestä tutkielmassani, tarkoitan samaa asiaa. Joissain kohdissa tutkielmaa on luonnollisempaa puhua yhtiön rangaistusvastuusta, ottaen huomioon edellä kuvatun compliance-ohjelmien tyypillisen soveltamisympäristön. Vastuuarvioinnin työkaluna compliance-ohjelmaa voidaan soveltaa käytännössä mihin tahansa oikeushenkilön rangaistusvastuuta koskevaan rikoslajiin. Tämä laaja-alainen soveltamisala perustuu compliance-ohjelman uniikkiin sisältöön kussakin oikeushenkilössä. Sisältö määräytyy käytännössä kyseisen yhtiön liiketoiminta-alueen ja tätä kautta relevantin lainsäädännön ja relevanttien liiketoimintariskien pohjalta kussakin yksittäistapauksessa. Tutkielmani kannalta relevantteja ratkaisuja kuitenkin löytyi ainoastaan työturvallisuus- ja ympäristörikoksia käsittelevistä tapauksista.

¹⁸ Ks. tarkemmin soveltamisalasta HE 95/1993, s. 23-24.

Tutkielman rajauksen ulkopuolelle jäävät yhtiön rikosteon jälkeen toteuttamat toimet. Tämän rajauksen yhteydessä on syytä huomioida, että hovioikeuden johtopäätöksissä on melko yleisesti viitattu yhtiön tekemiin toimiin toimintakulttuurin, esimerkiksi työturvallisuuden parantamiseksi, rikosteon jälkeen.¹⁹ Syy, minkä takia olen kuitenkin rajannut nämä tutkielmani ulkopuolelle löytyy korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 2008:61.²⁰ Tapauksessa korkein oikeus on linjannut, että tapauksessa esitetty näyttö yhtiön tekemistä toimista työturvallisuuden parantamiseksi rikosteon jälkeen ei voi poistaa aiempien laiminlyöntien vaikutuksia. Korkeimman oikeuden ratkaisua näyttää myös sovelletun johdonmukaisesti hovioikeuksissa, sillä yhdessäkään analyysin kohteenani olleessa ratkaisussa yhteisösakkovaatimusta ei ole hylätty perustuen rikosteon jälkeen tehtyihin toimiin. Rikosteon jälkeen tehdyillä oikeushenkilön toimilla voi toki olla ja tyypillisesti onkin vaikutusta yhteisösakon määrää alentavana seikkana. Kuitenkin ennen rikostekoa täytäntöön pantu huolellinen toiminta organisaatiossa osoittaa vahvemmin yhtiön vakavaa suhtautumista toiminnan huolelliseen järjestämiseen kuin rikosteon jälkeen tehdyt toimet. Tutkielman rajauksien ulkopuolelle jäävät myös syyttäjän rangaistusvaatimuksen tekemättä jättäminen (RL 9:7) ja yhteisösakon mittaamisperusteet (RL 9:6). On huomioitava, että tehokas compliance-ohjelma olisi potentiaalisesti mahdollista ottaa huomioon myös näissä tilanteissa, mutta tutkielman rajoissa ei ole mahdollisuutta syventyä näihin.

Jotta pystyn vastaamaan tutkimuskysymykseeni, esitän johdannon jälkeen ensimmäisessä käsittelyluvussa oikeushenkilön rangaistusvastuun rakenteen erityisesti organisaatiohuolimattomuuden kontekstissa. Luku keskittyy erityisesti oikeushenkilön rangaistusvastuun kohdentamisen kannalta keskeisimpään, objektiiviseen huolellisuusveloitteeseen.²¹ Mainittu luku käsittää tutkimusaiheeni kannalta relevantin rikosoikeudellisen toimintaympäristön, jossa tutkimuskysymykseni operoi. Luvun tarkoituksena on systematisoida rikosoikeudellisen

¹⁹ Ks. esim. Helsingin HO R 19/2958 14.01.2021 s. 17

²⁰ Tapauksessa ei ollut perusteita tilanteessa yhteisösakon tuomitsematta jättämiselle, kun yhtiö oli saattanut koneen suojauksen ja merkinnät tapahtuman jälkeen asianmukaiseen kuntoon.

²¹ Hirvonen 2011, s. 17.

huolellisuusvelvoitteen tasoa, minkä pohjalta määrittelen toisessa käsittelyluvussa (3 luku) tehokkaan compliance-ohjelman rikosoikeudellista sisältöä hakien tukea myös yksityisoikeudellisesta compliancea käsittelevästä kirjallisuudesta. Perehdyttyäni tutkielma-aiheeni kotimaiseen oikeustilaan, tarkastelen erityisesti Yhdysvaltojen oikeustilaa oikeushenkilön rikosoikeudellisen vastuun ja compliance-ohjelmien osalta. Tarkoitukseni on syventää lukijan ymmärrystä tehokkaan compliance-ohjelman mahdollisista vaikutuksesta oikeushenkilön vastuuharkinnan kontekstissa ja hyödyntää tässä keskustelussa myös Yhdysvalloissa havaittuja parhaita ja toisaalta toimimattomia käytäntöjä. Tämä luku on ominaisuuksiltaan selvästi eniten soveltava ja syntynyt kriittisen ajatteluni seurauksena, koska Suomessa ei olla tiettävästi aiemmin tehty syvällistä tutkimusta compliance-ohjelmista rikosoikeudellisessa kontekstissa.²² Tehokkaan compliance-ohjelman määritelmäni muodostuu ylätasolla huolimattomuuden kolmesta pääasiallisesta ilmenemismuodosta, joissa yhtiön huolimattomuus voi esiintyä: (i) valintavastuu (*culpa in eligendo*); (ii) ohjaus- ja informaatiovastuu (*culpa in instruendo*) sekä; (iii) valvontavastuu (*culpa in inspiciendo*).²³ Toisessa käsittelyluvussa hyödynnän myös analysoimaani empiiristä aineistoa syventäen tutkimusaiheeni käsittelyä oikeuskäytännön relevanttien esimerkkien avulla. Kolmannessa käsittelyluvussa (luku 4) analysoin tutkimuskysymykseni kannalta relevanttia oikeuskäytäntöä tarkastelemalla, miten hovioikeudet ovat ottaneet yhtiön vastuullisen toimintakulttuurin huomioon ratkaisukäytännössään. Lopussa esitän johtopäätökset ja havaitsemani mahdolliset jatkotutkimuksen tarpeet.

1.3 Tutkimusmetodi, lähdeaineisto ja eettiset näkökohdat

Tutkielmani on päämetodiltaan lainopillinen. Lainopin tiedonintressissä on tyypillisesti tuottaa merkityksiä ja lisätä ymmärrystä voimassa olevan oikeuden tilasta tuottamalla sitä koskevia perusteltuja tulkinta-, punninta-, ja systematisointikannanottoja.²⁴ Lainopilla selvitetään voimassa

²² Sen sijaan yksityisoikeuden puolella erityisesti Niina Ratsula ja Ristaniemi sekä Vanhala ovat kirjoittaneet aiheesta laajastikin. Ks. tieteellisen tiedon kriteerien jaottelusta. Hirvonen 2011, s. 17.

²³ Lappi-Seppälä ym. 2013, luku 33 “työrikkokset”.

²⁴ Hirvonen 2011, s. 34.

olevan oikeuden sisältöä normikannanottojen ja toisaalta tulkintakannanottojen avulla. Tutkielmani ensimmäinen käsittelyluku (luku 2) perustuu pitkälti normikannanottoihin eli siihen, mitä oikeusnormeja oikeushenkilön rangaistusvastuuta käsittelevään voimassa olevaan oikeuteen sisältyy.²⁵ Toisessa ja kolmannessa käsittelyluvussa (luvut 3 ja 4) esitetään enemmän tulkintakannanottoja ja tutkitaan relevanttien säännösten, erityisesti RL 9:2 sisällön soveltamisvaihtoehtoja oikeushenkilön rangaistusvastuussa, jossa vastuun arvioinnin työkaluna toimii tehokas compliance-ohjelma.²⁶ Pyrin systematisoimaan tehokkaan compliance-ohjelman määritelmää arvioimalla tämän soveltuvuutta tuomioistuinkäytäntöön. Tätä systematisointityötä ohjaa tutkimuskysymykseni ja –tehtäväni. Tämä systematisointityö koostuu kotimaisen sekä ulkomaisen kirjallisuuden, virallislähteiden sekä oikeuskäytännön tulkitsemisesta ja näiden pohjalta rakentuvasta perustellusta argumentaatiosta.²⁷ Nöyränä toiveenani on, että tutkielmani herättäisi lisää keskustelua suomalaisissa yhtiöissä implementoitavista compliance-ohjelmista ja niiden merkityksestä nimenomaan rikosoikeudellisessa kontekstissa.

Tutkimuskysymykseni ja –tehtäväni kannalta on olennaista tarkastella myös viimeaikaista oikeuskäytäntöä. Täten olen pyytänyt kultakin hovioikeudelta oikeushenkilön rangaistusvastuuta käsittelevät ratkaisut aikavälillä 1.1.2016-15.11.2022. Koska tutkielmani lähdeaineistoon sisältyy oikeustapauksia, on syytä käsitellä lyhyesti myös näiden käsittelyn eettisiä näkökohtia. Ensinnäkin tuomioistuimilta saamani ratkaisut ovat kaikilta osin julkisia. Luonnollisten henkilöiden sekä oikeushenkilöiden salassa pidettävät tiedot on siis poistettu ratkaisuista. Tuomioistuinratkaisuista dokumentoimastani materiaalista olen poistanut asianosaisia koskevat arkaluonteiset seikat sekä henkilötiedot. Analysoidessani hovioikeuden ratkaisuja, toimin henkilötietojen käsittelijänä. Näin ollen sitoutunut kirjallisesti noudattamaan tämän tutkielman

²⁵ Hirvonen 2011, s. 22.

²⁶ Hirvonen 2011, s. 22.

²⁷ Niemi 2017, s. 968.

laatijana henkilötietojen käsittelystä annettua Euroopan unionin yleisen tietosuojasetuksen 5 artiklaa ja tietosuojalain (1050/2018) 31 §:ää. Hävitän hallussani olevan aineiston kokonaisuudessaan sen jälkeen, kun tutkielmani on hyväksytty.

Oikeuskäytännön analyysin osalta keskiössä ovat organisaatiohuolimattomuuteen perustuvat ratkaisut, joiden osalta arvioin, miten hovioikeudet ovat ottaneet huomioon yhtiössä vallitsevan toimintakulttuurin rikoksen tekohetkellä ja miten tämä on vaikuttanut tuomioistuinratkaisuun. Oikeustapauksia tutkimalla pyrin ymmärtämään tukittavaa ilmiötä ja sen muodostamaa kontekstia syvällisemmin. Käytännössä pyrin vahvistamaan oikeuskirjallisuudessa esitetyn havainnon siitä, että compliance-ohjelma voi toimia rangaistusvastuuta lieventävänä seikkana tuomioistuimen vastuuharkinnassa. sen, mitä oikeuskirjallisuudessa on todettu compliance-ohjelmien rikosoikeudellisesta vaikutuksesta.

Hyödynnän tutkielmassani myös oikeusvertailua. Tämän tarkoituksena on syventää compliance-ohjelman systematisointi- ja tulkintatyötä osana rikosoikeutta ja erityisesti tuoda esiin ulkomailla havaittuja parhaita käytäntöjä sekä compliance-ohjelmista mahdollisesti kumpuvia ongelmia. Oikeusvertailun keskeisimpänä maana on Yhdysvallat, jolla on länsimaisista oikeusvaltioista pisin historia compliance-ohjelmien vaikutusta oikeushenkilön rikosoikeudelliseen vastuuarviointiin. Tutkielman painopiste on kuitenkin Suomen oikeustilassa ja muiden maiden oikeustilan tutkiminen on verraten pienessä roolissa, minkä takia tutkimuksessa ei ole kyse oikeusvertailevasta tutkimuksesta.²⁸ Tarkoitukseni on sen sijaan tukea lainopillista tutkimustani tarkastelemalla muiden maiden oikeustilaa.²⁹

Kotimaisina lähteinäni käytän Heli Korkka-Knutsin, Dan Heleniuksen ja Dan Fränden teosta Yleinen rikosoikeus (2020) ja Heikki Jaatisen teosta Oikeushenkilön rangaistusvastuu (2000). Ulkomainen lähdeeni on Biegelmanin ja Biegelmanin Building a World-Class Compliance

²⁸ Vrt. esim. Hovin opinnäytetyö, jossa hänen esittämänsä tutkimuskysymykseen vastaaminen oikeuttaa oikeusvertailevan metodin käytön itsenäisenä metodina. Hovi 2020, s. 5- 6.

²⁹ Hirvonen 2011, s. 26. Vrt. Niemen mukaan lainopillista tietoa ei voida tuottaa empiiritsellä tutkimuksella. Niemi s. 963-964.

Program – Best Practices and Strategies for Success (2008).³⁰ Muita keskeisiä hyödyntämäni ulkomaisia kirjoittajia ovat erityisesti Bucy³¹, Engelhart³² ja Wellner³³. On huomioitava, että kotimainen kirjallisuus compliancesta on pitkälti yksityisoikeudellista. Tämän vuoksi olen hyödyntänyt tehokkaan compliance-ohjelman rikosoikeudellisessa määritelmässäni rikosoikeuden teoksien lisäksi yksityisoikeudellisen vastuullisuuskirjallisuuden, erityisesti Niina Ratsulan teoksia Compliance – Eettinen ja vastuullinen liiketoiminta (2016) ja Yrityksen sisäinen valvonta (2016)³⁴, sekä Vanhalan ja Ristaniemen teosta Yritysvastuu & Oikeus (2022).³⁵ Tutkimusaiheestani on kirjoitettu hyvin rajallisesti rikosoikeuden näkökulmasta, minkä vuoksi on väistämätöntä, että myös yksityisoikeudellinen kirjallisuus on osana tutkielmaani erityisesti määritellesäni tehokasta compliance-ohjelmaa ja yrityskulttuuria.

Kotimaisesta kirjallisuudesta kuitenkin löytyy viittauksia siihen, että tehokkaasti implementoitu compliance-ohjelma voisi toimia vastuuta lieventävänä tai sen kokonaan poistavana seikkana arvioitaessa organisaatiohuolimattomuuteen perustuvaa oikeushenkilön rangaistusvastuuta.³⁶ Kotimaisessa kirjallisuudessa Jaatinen on tiettävästi ensimmäinen tutkija, joka on kirjoittanut jo vuonna 2000 julkaistussa teoksessaan compliance-ohjelmasta työkaluna arvioitaessa oikeushenkilön rikosoikeudellista rangaistusvastuuta. Jaatisen mukaan oikeushenkilön toimintaohjelma (compliance program) voidaan jossain määrin pitää sallittua ja kiellettyä riskinottoa määrittävänä tapanormistona, joka voi

³⁰ Biegelman – Biegelman 2008.

³¹ Bucy 1991.

³² Engelhart 2014.

³³ Wellner 2005.

³⁴ Ratsula 2016 a) ja Ratsula 2016 b).

³⁵ Vanhala – Ristaniemi 2022.

³⁶ Ainakin Korkka-Knuts 2022, s. 20, Harakka 2020, s. 31, Pirttialo 2017, s. 337, Jaatinen 2000, s. 112-114 ja Kivistö 2021, s. 336.

huolellisesti laadittuna toimia seuraamusharkinnassa oikeushenkilön eduksi.³⁷ Heli Korkka-Knuts on ainoa tutkija, joka on kirjoittanut Suomessa oikeushenkilön rangaistusvastuusta juuri vastuullisuus- ja kulttuurinäkökulmasta keskittyen eritoten organisaatiohuolimattomuuden tilanteisiin. Hänen mukaansa yritys voi välttää rangaistusvastuun, jos se on noudattanut kaikkia sen liiketoimintaan liittyviä normeja ja sen toimintaan on implementoitu compliance-ohjelma, joka varmistaa liiketoimintojen toteuttamisen relevantin lainsäädännön mukaisesti.³⁸

³⁷ Jaatinen 2000, s. 112.

³⁸ Korkka-Knuts 2022, s. 20.

2 OIKEUSHENKILÖN RANGAISTUSVASTUUN RAKENNE ERITYISESTI ORGANISAATIOHUOLIMATTOMUUDEN KONTEKSTISSA

2.1 Yleisistä rangaistusvastuun periaatteista ja taustasta

Rikosoikeus on perinteisesti rakentunut yksilökeskeisyydelle.³⁹ Oikeushenkilön rikosoikeudellinen rangaistusvastuu haastaakin perinteisen rikosoikeuden normeja, joille on ollut keskeistä moitteen osoittaminen luonnolliselle henkilölle.⁴⁰ Rikosoikeuskomitea ehdotti oikeushenkilön rangaistusvastuuta ensimmäisen kerran jo vuoden 1976 periaatemietinnössään, mutta se otettiin lopulta käyttöön Suomessa vasta vuonna 1995 osana rikoslain kokonaisuudistusta. Rangaistusvastuun säätämiseen vaikutti osaltaan se, että 1990-luvun loppupuolella havahduttiin muuttuneeseen liiketoimintaympäristöön; organisaatiokokojen kasvu ja tätä kautta vastuurakenteiden monimutkaistumisen sekä organisaatioiden kasvanut yhteiskunnallisen merkitys nostivat tarpeen tarkastella rikosoikeuden normeja ja niiden tehokkuutta uudessa valossa.⁴¹

Muuttuneessa liiketoimintaympäristössä yksilön rankaisemista ei pidetty enää riittävänä rangaistuksena oikeushenkilön toiminnassa tehdystä rikoksesta eikä riittävänä keinona kannustaa yhtiöitä huolehtimaan toimintansa lainmukaisuudesta.⁴² Yhteisösakko yhteiskunnallisena moitteena pyrkiikin suuntaamaan moitteen mahdollisimman suoraviivaisesti siihen tahoon, jonka menettelyllä on suurin vaikutus yhteiskunnan kannalta

³⁹ Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020 s. 368 ja HE 95/1993 vp, s. 1,

⁴⁰ Matikkala 2021, s. 341. Ennen oikeushenkilön rangaistusvastuun säätämistä Suomessa perustettiin rikosoikeudellinen vastuu käsitykselle, että rikokseen voi syyllistyä ainoastaan luonnolliset henkilöt. HE 95/1993 vp, s. 6.

⁴¹ Ks. Oikeushenkilön rangaistusvastuun puolesta ja vastaan esitetyistä argumenteista tarkemmin ks. HE 95/1993 vp, s. 4. Yhteiskunnallisen ja taloudellisen kehityksen myötä vastuuta lainvastaisesta toiminnasta ei voitu enää ainakaan suurten yhteisöjen osalta samastaa yhteisön johtohenkilöihin samalla tavoin kuin aiemmin maatalouspainotteisessa yhteiskunnassa oli mahdollista. Nuutila 2012, luku 1.

⁴² HE 95/1993 vp, s. 3-5.

epäedullisen tilan syntymiseen.⁴³ Oikeushenkilön rangaistusvastuulla pyritään positiivisiin yhteiskunnallisiin seuraukseen sen yleisestävällä preventiovaikutuksella.⁴⁴ Tämän seurauksena oikeushenkilön rangaistusvastuusta säädettiin sisällyttämällä sen yleiset säännökset rikoslain yleisen osan 9 lukuun ja sen soveltaminen tiettyihin rikostyyppisiin lisäämällä maininta oikeushenkilön rangaistusvastuusta kuhunkin soveltuvaan rikoslain erityisen osan lukuun. Rangaistus on määräeuroin tuomittava yhteisösakko, alimmillaan 850 euroa ja ylärajaltaan 850 000 euroa (RL 9:5).

Oikeushenkilön rangaistusvastuuta koskeva rikoslain 9 luku rakentuu periaatteelle, jonka mukaan oikeushenkilö itseään ei pidetä rikoksen tekijänä samalla tavalla kuin luonnollista henkilöä.⁴⁵ Oikeushenkilön toimintaa itsessään ei voida pitää moitittavana taikka kiitosta ansaitsevana siinä määrin missä yksilöiden toimintaa voidaan arvioida.⁴⁶ Tämä johtuu siitä, että oikeushenkilö on juridinen luomus, jolla ei ole ruumista eikä itsenäistä tahtoa, joiden avulla se voisi toimia rikollisesti.⁴⁷ Tästä seuraten oikeushenkilöltä puuttuu myös RL 3 luvun 6-7 §:ssä säädetty luonnollisen henkilön rangaistavuuden ja rikosoikeudellisen vastuun edellyttämä tahallisuus tai tuottamus, joka luo osaltaan haasteita oikeushenkilön rangaistusvastuun subjektiivisen puolen arviointiin jäljempänä jaksossa 2.2.2 kuvatulla tavalla.⁴⁸

⁴³ HE 95/1993, s. 4

⁴⁴ HE 95/1993, s. 25.

⁴⁵ Yhteisön rikosoikeudellinen vastuu johtuu yhteisön puolesta ja hyväksi rikoksen tehneiden ihmisten teoista tai laiminlyönneistä, jolloin luonnollinen henkilön on aina rikoksen teon takana. HE 95/1993, s. 16. Jaatinen 2000, s. 22.

⁴⁶ Matikkala 2021, s. 341.

⁴⁷ Nuutila 2012, luku 5 ja Kotiranta 2021 s. 307.

⁴⁸ Kotiranta 2021, s. 307.

Oikeushenkilön rangaistusvastuu palautuu siis aina lopulta luonnolliseen henkilöön.⁴⁹ Oikeushenkilön rangaistusvastuu onkin aina toissijaista vastuuta yksilövastuuseen nähden.⁵⁰ Tämä käy ilmi jo silmäilemällä oikeushenkilön rangaistusvastuuta koskevaa oikeuskäytäntöä, joissa arvioidaan aina ensin luonnollisen henkilön syyllisyys, minkä jälkeen vasta otetaan kantaa oikeushenkilön rangaistusvastuun edellytyksiin. Kooten voidaan todeta, että oikeushenkilön abstraktista luonteesta ja olomuodosta seuraten yhteisön rikosoikeudellisessa moitteessa on pohjimmiltaan kyse oikeushenkilössä käytetystä johtamistavasta, jonka seurauksena rikos on tehty.⁵¹ Keskeistä ja perusajatuksena tämän rangaistusvastuun moitteen taustalla on jokaisen oikeushenkilön velvollisuus järjestää toimintansa lain mukaisesti.⁵²

Hallituksen esityksessä on lausuttu rangaistusvastuun edellytysten (RL 9:2) osalta, että kyseessä on varsin joustava normi, jonka sisällön täsmentymisellä tulisi olemaan suuri merkitys oikeuskäytännöllä.⁵³ Oikeushenkilön rangaistusvastuu säädettiinkin alun alkaen harkinnanvaraiseksi rikoslakiin ja sen soveltamisala oli hyvin pieni.⁵⁴ Sitten vuoden 2003 talousrikossäännösten uudistamisen yhteydessä oikeushenkilön rangaistusvastuu säädettiin pakolliseksi sen soveltamisalaan kuuluvissa rikoksissa⁵⁵ ja nykyään se soveltuu jo noin 140

⁴⁹ HE 95/1993 vp, s. 5 ja s. 16 ja Kotiranta 2021, s. 305. Vrt. Korkka-Knuts argumentoi, että Suomen rikosoikeus tunnustaa puhtaan yhteisösyllisyyden, koska yhtiön rangaistusvastuuta harkittaessa arvioidaan yrityksen (corporate body) toimien ja ohjeistuksen näkökulmasta, eikä yksilön toimien ja ohjeistuksen näkökulmasta. Korkka-Knuts 2022, s. 21.

⁵⁰ Pääsäännön mukaan luonnollisen henkilön syylliseksi tuomitseminen on edellytys yhtiön rikosoikeudelliselle vastuulle. Nuutila 2012, luku 4.

⁵¹ Frände 2012, s. 403.

⁵² Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 367.

⁵³ Ks. HE 95/1993 vp, s. 31

⁵⁴ Lähtökohtana sääntelyssä oli varovaisuusperiaate, jossa ympäristö-, avustus- ja eräät elinkeinorikokset muodostivat oikeushenkilön rangaistusvastuun ydinalueen. HE 95/1993 vp, s.16 ja s. 24-25. Oikeushenkilön rangaistusvastuu koski alun perin vain 16 rikoslajia, johon sisältyi osittain samojen rikoslajien eri törkeysasteita. Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2020:22, s. 9.

⁵⁵ HE 53/2002. Oikeushenkilön rangaistusvastuun soveltamisala ilmenee viittaussääntötekniikalla kunkin soveltuvan rikoslain luvun lopussa. Oikeusministeriön julkaisuja 2020:22, s. 9-10 ja erityisesti valitun sääntelytekstin kritiikistä s. 50-52.

rikoslajiin.⁵⁶ Laajasta soveltamisalastaan huolimatta yhteisösakkotuomioita tuomitaan merkittävältä osin ainoastaan työturvallisuusrikoksista.⁵⁷ Uudistuksesta lähtien yhteisösakon tuomitseminen on siis ollut lähtökohtaisesti pakollista rikosedellytyksen ja moite-edellytyksen täytyessä.⁵⁸ Laajasta soveltamisalastaan huolimatta yhteisösakkotuomioita tuomitaan merkittävältä osin ainoastaan työturvallisuusrikoksista.⁵⁹ On myös huomioitava, että syyttäjälle ja tuomioistuimelle on jätetty harkintavaltaa oikeushenkilön rangaistusvastuun osalta: edellä mainittujen täyttymisestä huolimatta syyttäjä saa jättää rangaistusvaatimuksen tekemättä (RL 9:7), ja rikosasian edettyä tuomioistuimeen, tuomioistuin saa jättää oikeushenkilön tuomitsematta yhteisösakkoon (RL 9:4) vähäisyys- tai kohtuuttomuusperusteella. On kuitenkin muistettava, että myös tuomitsematta jättäminen merkitsee oikeushenkilön toiminnan moitearvostelua, mikä on oikeushenkilölle kielteinen.⁶⁰

2.2 Oikeushenkilön rangaistusvastuun edellytykset

Yleiset oikeushenkilön rangaistusvastuun edellytykset muodostuvat niin sanotuista rikosedellytyksestä (RL 9:1.1 ja 9:3.1) ja moite-edellytyksestä (RL 9:2), joiden molempien tulee täytyä, jotta oikeushenkilön rangaistusvastuu voisi tulla kyseeseen. Rikosedellytyksen täyttymiseksi on näytettävä toteen, että rikos on tehty oikeushenkilön toiminnassa tai sen hyväksi. Syyttäjän tulee pystyä siis osoittamaan rikoksen tekijän ja oikeushenkilön välillä vallitseva määrätyn lainen suhde. Pelkkä rikoksen tapahtuminen oikeushenkilön toiminnassa ei riitä rangaistusvastuun perusteeksi, vaan tämän lisäksi on pystyttävä osoittamaan, että oikeushenkilön toiminnassa on menetelty moitittavalla tavalla ja tämä menettely

⁵⁶ Oikeusministeriön julkaisuja 2020:22, s. 9-10.

⁵⁷ Vuosina 2015-2019 työturvallisuusrikosten osuus n. 90 %:a oikeushenkilön rangaistusvastuuta koskevissa tapauksissa. Tapani 2020, s. 28-29

⁵⁸ Ks. luku 2.2 tarkemmin rikos- ja moite-edellytyksestä. HE 53/2002, s. 5.

⁵⁹ Vuosina 2015-2019 työturvallisuusrikosten osuus n. 90 %:a oikeushenkilön rangaistusvastuuta koskevissa tapauksissa. Tapani 2020, s. 28-29

⁶⁰ Esim. KKO 2008:61 kohdat 5 ja 6.

on ollut yhteydessä rikoksen tapahtumiseen. Rikosteossa tulee siis täytyä teon moite-edellytys ja syy-yhteys, joiden täytyessä rikosvastuu voidaan kytkeä luonnollisen henkilön lisäksi oikeushenkilöön.⁶¹

Rikosedellytys koostuu neljästä alakriteeristä, joista säädetään RL 9:1.1:ssä ja RL 9:3.1:ssä. Ensinnäkin rangaistusvastuu tulee sovellettavaksi vain sellaisissa oikeushenkilön toiminnassa tapahtuneissa rikoksissa, jotka on erillisellä säännöksellä säädetty oikeushenkilön rangaistusvastuun soveltamisalaan.⁶² Toisen kriteerin pääsäännön mukaan luonnollisen henkilön rikosoikeudellisten vastuun edellytysten tulee täytyä kaikilta osin.⁶³ Kolmannen kriteerin mukaan luonnollisen henkilön vastuunedellytysten täyttymisen lisäksi tämän on tullut toimia oikeushenkilön puolesta tai hyväksi rikosta tehdessään.⁶⁴ Neljännen rikosedellytyksen kriteeri edellyttää, että rikosentekijän on kuuluttava oikeushenkilön lakimääräiseen johtoon⁶⁵, oltava virka- tai työsuhteessa oikeushenkilöön taikka toimia oikeushenkilön edustajalta saaman toimeksiannon perusteella. Milloin kaikki edellä kuvatut kriteerit täyttyvät, voidaan rikoksen katsoa tapahtuneen oikeushenkilön toiminnassa (rikosedellytys). Oikeushenkilöön työsuhteessa oleva henkilö toimii tyypillisesti oikeushenkilön hyväksi. Tutkielmani kannalta oikeushenkilön hyväksi toimiminen onkin keskiössä, koska organisaatiohuolimattomuuden tilanteissa rikosentekijänä on tyypillisesti yhtiön työntekijä, jolla ei ole

⁶¹ Jaatinen 2000, s. 25. Vrt. Yhdysvalloissa käytetty *respondeat superior* standardi, jonka mukaan yhtiö on vastuussa kaikista sen toiminnassa tapahtuvista, luonnollisten henkilöiden tekemistä rikoksista, jotka ainakin osittain hyödyttävät yhtiötä. De Maglie 2005,

⁶² Esim. RL 30:13:ssä luetellaan nimenomaisesti ne RL 30 luvun rikokset, jotka tulevat sovellettavaksi oikeushenkilön kohdalla, esimerkiksi kirjanpitorikos ja tuottamuksellinen kirjanpitorikos jäävät oikeushenkilön rangaistusvastuun ulkopuolelle.

⁶³ Rikosoikeudelliset vastuunedellytykset ovat: (1) tunnusmerkistön mukaisuus; (2) oikeudenvastaisuus; (3) syyksiluettavuus; (4) vastuukäytäntö ja; (5) syyntakeisuus. Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 371. Matikkala 2021, s. 345.

⁶⁴ Ks. tarkemmin oikeushenkilön puolesta ja hyväksi toimimisen määrittelmistä Jaatinen 2001, s. 86-87 ja HE 95/1993 vp, s. 35.

⁶⁵ Johtoon kuuluvien henkilöiden piiri vaihtelee oikeushenkilön tyyppin mukaan. Ks. tarkemmin HE 95/1993 vp, s. 30-31 ja Matikkala 2021, s. 348.

oikeutta toimia suoraan oikeushenkilön puolesta.⁶⁶ Käytännössä oikeushenkilön hyväksi toimimisessa on kyse aina lopulta oikeushenkilölle rikoksesta koituvasta taloudellisesta hyödystä, joka on seurausta esimerkiksi valvonnassa säästetyistä kustannuksista.

Suomen rangaistusvastuunmalleissa pelkkä rikoksen tapahtuminen oikeushenkilön toiminnassa ei voi perustaa oikeushenkilön rangaistusvastuuta, vaan teon on lisäksi oltava rikosoikeudellisesti moitittava. Moite-edellytys voi perustua joko samastamiseen, organisaatiohuolimattomuuteen, tai anonyymiin syyllisyyteen.⁶⁷ Tiivistäen, samastamisesta on kyse silloin kun oikeushenkilön lakimääräiseen toimielimeen tai muuhun johtoon kuuluva taikka oikeushenkilössä tosiasiallista päätösvaltaa käyttävä on ollut osallisena rikokseen tai sallinut sen tekemisen.

Organisaatiohuolimattomuuteen perustuvassa vastuussa oikeushenkilön toiminnassa ei ole noudatettu siltä edellytettävää huolellisuutta tai varovaisuutta rikoksen ehkäisemiseksi. On kuitenkin huomioitava, että oikeushenkilö voidaan tuomita yhteisöosakkoon sen toiminnassa tehdystä rikoksesta, vaikkei luonnollista henkilöä tuomittaisikaan rangaistukseen esimerkiksi rikoksentekijän kuoleman tai syyteoikeuden vanhentumisen perusteella.⁶⁸ Anonyymissä syyllisyydessä on sen sijaan kyse tilanteesta, jossa oikeushenkilö tuomitaan, vaikka tekijää ei voida yksilöidä, mutta on varmuudella selvää, että rikos on tapahtunut oikeushenkilön toiminnassa ja tekijä on kuulunut oikeushenkilön johtoon tai ollut sen palveluksessa.⁶⁹ Tutkielmani keskiössä on oikeushenkilön organisaatiohuolimattomuuden tarkastelu, minkä vuoksi samastamiseen taikka anonyymien syyllisyyden perusteella tuomittavaa yhteisöosakkoa ei ole tarkoituksenmukaista käsitellä tässä esitettyä laajemmin.

⁶⁶ Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 384.

⁶⁷ Korkka 2019, s. 315-316.

⁶⁸ Matikkala 2021, s. 344-345.

⁶⁹ HE 95/1993 vp, s. 34. Koskela on tutkinut opinnäytetyössään anonyymien syyllisyyden oikeudellista merkityssisältöä osana oikeushenkilön rangaistusvastuun rakennetta tullen siihen lopputulokseen, että anonyymi syyllisyys on poikkeussäännös, joka toimii rangaistusvastuun rakenteen aukkoa paikkaavana säännöksenä. Ks. tarkemmin Koskela 2022, s. 27-30 ja s. 58-61.

Tutkielman yhtiöoikeudellisten piirteiden vuoksi on huomionarvoista korostaa oikeushenkilön rikosoikeudellisen rangaistusvastuun objektiivista rangaistavuuden edellytystä. Vastuullisen liiketoiminnan voidaan katsoa perustuvan aina pohjimmiltaan toiminnan huolelliseen järjestämiseen ja lain noudattamiseen, oli kyseessä sitten rikosoikeudellinen tai yksityisoikeudellinen näkökulma.⁷⁰ Rikosoikeuden ja yksityisoikeuden mukaisessa toiminnan huolellisessa määrittämisessä on kuitenkin huomattavia eroja. Yhtiöoikeuden ja yritysvastuun näkökulmasta yhtiön toiminnan huolellinen järjestäminen ja laintason ylittävät vastuullisuustoimet niin hallinnon, ympäristön kuin sosiaalisten arvojen näkökulmasta ovat yhä keskeisemmin osa yritysvastuun yksityisoikeudellista määritelmää. Sen sijaan rikosoikeuden näkökulmasta oikeushenkilön huolimattomasti järjestetty toiminta ei ole itsessään rangaistavaa, vaikkakin yksityisoikeuden näkökulmasta se potentiaalisesti olisi rangaistavaa ainakin sidosryhmien paheksuntana ja kulutustottumusten muutoksena. Oikeushenkilön rangaistusvastuussa on kyse niin sanotusta objektiivisesta rangaistavuuden edellytyksestä⁷¹; yritys voi täten järjestää toimintansa rikosoikeudellisen moitteen näkökulmasta ”huolimattomasti”, toisin sanoen vastoin voimassa olevaa lakia, niin kauan kunnes sen toiminnassa tehdään rikos..⁷²

Tutkielmani keskiössä on organisaatiohuolimattomuus, minkä vuoksi on keskeistä tarkastella oikeushenkilöltä sen toiminnassa vaadittavan huolellisuuden tasoa. Huolimattomasti järjestetty organisaation toiminta tulee rangaistavana arvioitavaksi vasta, kun oikeushenkilön toiminnassa tehdään rikos. Jotta voidaan arvioida compliance-ohjelman merkitystä yhtiön huolellisuusvelvoitteen kannalta, on keskeistä ymmärtää, minkälaista huolellisuutta yhtiöltä odotetaan voimassa olevan lainsäädännön mukaan. Tämä luku ja seuraavat alaluvut toimivat oikeushenkilön rangaistusvastuun teoriataustan pohjustuksena, jota hyödynnetään myöhemmin tehokkaan compliance-ohjelman arviointiin näyttönä oikeushenkilön organisaatiohuolellisuudesta. Seuraavissa alaluvuissa käsitellään oikeushenkilöltä edellytetyn huolellisuusvelvoitteen

⁷⁰ Yksityisoikeuden määritelmästä ja jaottelusta ks. esim. Nykänen 2019, s. 30.

⁷¹ Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 5-6.

⁷² HE 95/1993 vp, s. 17 ja 33.

teoriapohjaa sekä relevanttia oikeuskäytäntöä, minkä tarkoituksena on hahmotella pohjaa tehokkaan compliance-ohjelman sisällölle, joka voitaisiin potentiaalisesti ottaa oikeushenkilön rangaistusvastuun arvioinnissa huomioon.

2.3 Objektiivinen huolellisuusvelvoite oikeushenkilön rangaistusvastuun keskiössä

Teon tunnusmerkistön mukaisuus jakautuu kaksitasoisesti objektiiviseen ja subjektiiviseen huolimattomuuteen, toisin sanoen *teon* huolimattomuuteen ja tekijän huolimattomuuteen.⁷³ Tiivistäen voidaan todeta objektiivisen ja subjektiivisen huolimattomuuden arvioinnin eron olevan siinä, että objektiivisessa tuottamusarvioinnissa keskitytään siihen, mihin olisi pitänyt ryhtyä, kun taas subjektiivisessa tuottamusarvioinnissa siihen, mihin oltaisiin voitu ryhtyä.⁷⁴ Teon huolimattomuudessa arvioitavaksi tulee siis se, onko teko ja seurauksen aiheuttaminen olleet objektiivisesti katsottuna kiellettyjä.⁷⁵ Oikeushenkilön vastuuta arvioitaessa painopisteen on katsottu olevan objektiivisen huolellisuuden arvioinnissa, jolla tarkoitetaan kulloinkin käsillä olevien olosuhteiden edellyttämän ja tekijältä vaadittavan huolellisuusvelvoitteen arviointia.⁷⁶ Huolellisen toiminnan järjestämisessä keskiössä ovat ennaltaehkäisevät toimenpiteet, joiden avulla oikeushenkilön tulee ottaa huomioon sen toiminnan ennakoitavissa olevat lainvastaisuudet ja ryhtyä sellaisiin toimenpiteisiin, joita liiketoiminnan olosuhteet huomioon ottaen voidaan kohtuudella edellyttää oikeushenkilöltä.⁷⁷ On selvää, että jokaisen potentiaalisen riskin torjuminen on käytännössä mahdotonta,

⁷³ Nuutila 1996, s. 273. Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 394-397. Vrt. Tapanin ja Tolvasen esittämä vaihtoehtoinen malli, jonka mukaan huolimattomuuden objektiivisen puolen arviointi käsittää huolellisuusvelvoitteen rikkomisen ja subjektiivisen puolen arviointi toisintoimimisen mahdollisuuden. Tapani – Tolvanen 2013, s. 57.

⁷⁴ Korkka 2019, s. 329.

⁷⁵ Nuutila 1996, s. 273.

⁷⁶ Korkka 2019, s. 318. Objektiivisessa huolimattomuudessa on lähtökohdiltaan kysymys yleisestä ja kaikkia koskevasta (objektiivisesta) huolellisuusvelvoitteen laiminlyönnistä. Esim. Lappi-Seppälä ym. 2013, osa I, luku 8 ”tuottamus”.

⁷⁷ Esim. Matikkala 2021, s. 349. HE 95/1993, s. 16.

mikä on myös otettu huomioon oikeushenkilön rangaistusvastuuta säädettäessä.⁷⁸ Hallituksen esityksen mukaan tilanteessa, jossa rikoksen ennakoiminen tai lainvastaisen toiminnan valvonta ei ole ollut lainkaan mahdollista, ei oikeushenkilön rangaistusvastuulle tulisi olla perusteita.⁷⁹

Hallituksen esityksen mukaan oikeushenkilöltä vaadittavien toimenpiteiden tulee olla kohtuullisia, järkeviä ja perusteltuja suhteessa oikeushenkilön toimintaolosuhteisiin.⁸⁰ Nämä toimenpiteet saavat konkreettisen sisältönsä oikeushenkilön kulloisenkin muodon, liiketoiminta-alueen ja kyseistä liiketoiminta-aluetta koskevien normien, sekä oikeushenkilön sisäisten ja muiden epävirallisten normistojen mukaan.⁸¹ Oikeushenkilön huolellisen toiminnan lähtökohtana on voimassa olevien lakien ja sääntöjen noudattaminen. Toiminnan huolellista järjestämistä koskevassa arviossa otetaan huomioon tyypillisesti teon huolimattomuus –opin mukaisesti se, onko oikeushenkilön toiminnassa ilmennyt kiellettyä riskinottoa.⁸² Mikäli näin on, on kielletyn riskinoton lisäksi arvioitava, kuuluuko tämä riski(alue) organisaation toiminnan vastuulle (kielletyn riskinoton relevanssi) ja näin ollen syytemoitteen piiriin.⁸³ Kielletty riski voisi olla esimerkiksi se, että oikeushenkilön toiminnassa on jatkettu vaarallista työtapaa, vaikka se on riskiarvioinnissa todettu vaaralliseksi.⁸⁴ Mitä vakavampi ja todennäköisempi rikos on, esimerkiksi

⁷⁸ Hallituksen esityksen mukaan vaadittavat toimenpiteet suhteutetaan oikeushenkilön liiketoiminta-alan sekä rikosten vakavuusasteen mukaan. Huomioitu myös, että jotkut oikeushenkilön puolesta tai hyväksi tehdyt rikokset voivat olla niin satunnaisia, ettei niihin yleisen kokemuksen mukaan voida varautua. HE 95/1993 vp, s. 32.

⁷⁹ HE 95/1993, s. 46.

⁸⁰ HE 95/1993 vp, s. 31-32.

⁸¹ Ibid.

⁸² Jaottelusta kielletyn ja sallitun riskinoton välillä ks. Jaatinen 2000, s. 103-106

⁸³ Ks. tarkemmin kielletyn ja sallitun riskinoton rajavedosta. Nuutila 1996, s. 299-304 ja s. 312-316. Kielletyn riskinoton relevanssista esim. Jaatinen 2000, s. 107-108, jonka mukaan organisaatioiden toiminnassa on pystyttävä jäsentämään tilanteet ja edellytykset, joiden vallitessa voidaan perustellusti todeta, ettei riski ja riskialue kuulu organisaation toiminnan vastuulle.

⁸⁴ Esim. KKO 2008:61 ratkaisussa yhtiön vastuu perustui osaltaan siihen seikkaan, että suojaukseltaan ja merkinnöiltään puutteellisella koneella työskentelyä oli jatkettu yli kahdeksan vuotta ilman, että työnantaja oli puuttunut koneen suojaukseen ja vakiintuneeseen vaaralliseksi tiedostettuun työtapaan. Ks. erityisesti tuomion kohta 11.

työntekijän kuolema vaarallisen työtavan seurauksena, sitä todennäköisemmin kyse on kielletystä riskinotosta.⁸⁵ Mikäli oikeushenkilön toiminnassa on otettu kiellettyä riskiä suhteessa tehtyyn rikokseen, kyseinen kielletty riski kuuluu oikeushenkilön toiminnan vastuulle, oikeushenkilön toiminta voidaan objektiivisesti katsottuna arvioida huolimattomaksi. Jotta oikeushenkilön rangaistusvastuu voisi tulla kyseeseen, on kielletyn riskin tullut olla yhteydessä rikostekoon.⁸⁶

On huomioitava, että oikeushenkilön rangaistusvastuu edellyttää, että rikosteko täyttää sen tunnusmerkistön, josta oikeushenkilöä voidaan rikoslain soveltamisalan mukaan rangaista.⁸⁷ Liiketoiminnan harjoittaminen perustuu aina jonkinasteiseen riskinottoon ja on oikeutetusti liiketoiminnan perusedellytys, josta rikosoikeuden normit eivät itsessään rankaise.⁸⁸ Sen sijaan rikosoikeudellisesti sallitun riskinoton rajaa määrittää ensinnäkin erityislainsäädäntö, kuten esimerkiksi työturvallisuuslaki 2002/738 (TyöTurvL) ja ympäristönsuojelulaki 527/2014, ja toisekseen viranomaisluvut, joiden rajoissa esimerkiksi ympäristön pilaantumisen kannalta riskialtista, mutta sen sosiaalisten hyötyjen vuoksi hyväksyttävää liiketoimintaa voidaan harjoittaa.⁸⁹ Organisaatiohuolimattomuuden kontekstissa syyttäjän on yksilöitävä, mitä oikeushenkilön toiminnassa olisi tullut tehdä toisin ja olisiko luonnollisen henkilön tekemä rikos voitu estää toisintoimimalla.⁹⁰ Viimeksi mainitussa on kyse

⁸⁵ Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 385.

⁸⁶ Korkka 2019, s. 317-318.

⁸⁷ Ks. Korkka 2019, s. 317-318 ja Jaatinen 2000, s. 107-108. Nuutila 1996, s. 526.

⁸⁸ Liiketoiminnan riskiin sijoittaminen ansaitsee tuottopotentialin toimiakseen. Ristaniemi 2022, s. 824. Samoin HE 95/1993, s. 33.

⁸⁹ Esim. Jos liiketoimintaa on harjoitettu sallitun ympäristöluvan rajoissa, ei oikeushenkilöä voitane jälkikäteen moittia viranomaisen virheellisestä riskiarviosta, johon luvanvaraisen toiminnan laajuus on perustettu. Nuutila 1996, s. 315-316.

⁹⁰ Esim. Frände 2012, s. 406 ja Korkka 2019, s. 323.

rikosteon ja huolimattomuuden syy-yhteydestä; huolimattomalla toiminnalla on täytynyt olla ainakin myötävaikuttava syy-yhteys rikostekoon, jotta oikeushenkilön rangaistusvastuu voi tulla kyseeseen.⁹¹

Rikoslain mukaisen huolellisuusvelvoitteen vaatimukseen mukaan oikeushenkilön tulee siis noudattaa voimassa olevia, toimintaansa koskevia säännöksiä ja noudatettava asianmukaista huolellisuutta toiminnassaan, jotta se voisi välttää rikosoikeudellisen vastuun. Kootusti voidaan todeta, että objektiivisen huolellisuusvelvoitteen arvioinnin perustuessa kulloinkin käsillä olevaan oikeushenkilön organisaatioon ja toimintaan, voidaan objektiivisen huolellisuusvelvoitteen tasosta antaa lainopillisen tarkastelun valossa vain varsin yleisluontoisia pääsääntöjä huolellisen toiminnan määrittämiseksi. Käytännön sisällön määrittäminen on jätetty Suomessa oikeuskäytännön tehtäväksi kunkin yksittäistapauksen osalta.⁹²

⁹¹ Frände 2012, s. 219, Korkka 2019, s. 316. Syy-yhteydestä tarkemmin luvussa 3.2.3.

⁹² Hallituksen esityksessä ilmaistu oikeushenkilön velvollisuuksia sääntelevä RL 9:2.1 varsin joustavaksi normiksi, jonka sisällön täsmentämisessä suuri merkitys tulisi olemaan oikeuskäytännöllä. Ks. HE 95/1993 vp, s. 31

ja Jaatinen 2000, s. 102.

3 COMPLIANCE-OHJELMA TYÖKALUNA ORGANISAATIOHUOLIMATTOMUUDEN ARVIONNISSA

3.1 Tehokkaan compliance-ohjelman määritelmä ja merkitys oikeushenkilön rikosvastuussa

Compliance-ohjelma muodostuu käytännössä yhtiön kannalta relevanttien liiketoimintariskien ja lainsäädännön pohjalta rakennettavaan kokonaisvaltaiseen menettelytapaan, jota yhtiön toiminnassa toteutetaan käytännössä.⁹³ Compliance-ohjelman muodolle tai sisällölle ei ole löydettävissä tiettyä tai yksiselitteistä ohjesääntöä eikä se olisi tarkoituksenmukaistakaan – kukin yritys laatii toimintaansa parhaiten soveltuvan ratkaisun. Yleisellä tasolla voidaan kuitenkin kuvata compliance-ohjelman koostuvan tyypillisesti ainakin riskienarvioinnista, jonka pohjalta koko ohjelma rakennetaan, sekä liiketoiminnan eri osa-alueita koskevista toimintaohjeista ja säännöistä, sisäisestä viestinnästä ja koulutuksesta, raportointi- ja käsittelymekanismeista, sanktioista sekä jatkuvasta valvonnasta ja riskienarvioinnin säännöllisestä uudelleentarkastelusta. Lisäksi compliance-ohjelman toteutuksessa tulisi varmistua sen riippumattomuudesta muihin liiketoimintoihin.⁹⁴

Oikeushenkilön rangaistusvastuun taustalla vaikuttaa perusajatus siitä, että kunkin oikeushenkilön on järjestettävä toimintansa huolellisesti ja lain edellyttämällä tavalla ottaen huomioon oikeushenkilön toiminnan luonne, laatu, laajuus ja toimintamuodot sekä kulloistenkin olosuhteiden määrittämät seikat.⁹⁵ Ratsula on mielestäni tiivistänyt compliancen tarkoituksen osuvasti kolmeen seikkaan; väärinkäytösriskien ehkäisy, havaitseminen ja niihin vastaaminen.⁹⁶ Yritysten kannalta compliancen käytännön tärkein merkitys on eittämättä sen ennakoivassa

⁹³ Ratsula 2016a, s. 180.

⁹⁴ Ratsula 2016a, s. 178-179.

⁹⁵ HE 95/1993, s. 16.

⁹⁶ Ratsula 2016b, s. 295.

riskienhallinnassa.⁹⁷ Tämän lisäksi tehokkaasti implementoidulla ohjelmalla pystytään havaitsemaan väärinkäytöksiä ja vastaamaan niihin esimerkiksi päivittämällä ohjeistuksia ja kouluttamalla henkilöstöä.⁹⁸ Näitä yhtiön toteuttamia toimia tyypillisesti arvioidaan huolellisuusvelvoitteen osalta.

Compliance-ohjelman sisältö perustuu lähtökohtaisesti voimassa olevia lakeja ja sääntöjä kunnioittavan toiminnan varmistamiseen, minkä seurauksena sillä on myös liittynyt rikosoikeudelliseen huolellisuusvelvoitteeseen. Rikosoikeudellisesta näkökulmasta compliance-riski voi realisoitua yhtiössä, jos voimassa olevia lakeja ja sääntöjä ei noudateta sen toiminnassa.⁹⁹ Hypoteettisessa tilanteessa teollisuuslaitos voisi joutua harkitsemaan riskejä esimerkiksi ympäristön suojelemiseksi annettujen määräysten noudattamisesta (nousevat kustannukset muun muassa riskienarvioinnin ja henkilöstön koulutuksen sekä valvonnan seurauksena) ja näiden määräysten laiminlyönnistä (kustannussäästöt ja liiketoiminnan tehokkuus, mutta mahdollinen rikosoikeudellinen vastuu, mainehaitta ja liiketoiminnan kannattavuuden heikentyminen).¹⁰⁰

Yhtiöt laativatkin compliance-ohjelmia erityisesti ennakoivan riskienhallinnan vuoksi, kuten rikostekojen ehkäisemiseksi, sekä varmistaakseen yhtiön toiminnan olevan linjassa liiketoimintaan soveltuvien lakien ja muiden säännösten sekä eettisten periaatteiden kanssa.¹⁰¹ Yhtä lailla kuin oikeushenkilön objektiivista huolellisuusvelvoitetta arvioidaan aina yksittäistapauksessa, myös compliance-ohjelman sisältö määräytyy uniikista kussakin yksittäistapauksessa. Compliance-ohjelma tulee räätälöidä juuri kyseisen yrityksen toimintaympäristöön ja sen toimintaympäristöön

⁹⁷ Ratsula 2016b, s. 81.

⁹⁸ Ratsula 2019, s. 553.

⁹⁹ Oikeushenkilöä ei voida kuitenkaan vaatia järjestämään toimintaansa niin, että se tekisi lainvastaisuudet toiminnassaan kokonaan mahdottomaksi. HE 95/1993 vp, s. 46.

¹⁰⁰ Esimerkiksi ympäristönormien noudattamatta jättäminen on kiellettyä riskinottoa, joka voi perustaa rangaistusvastuun. Jaatinen 2000, s. 103.

¹⁰¹ Ratsula 2016a, s. 180-181.

liittyviin riskeihin, minkä seurauksena ohjelman painopisteet vaihtelevat oikeushenkilöittäin.¹⁰² Liiketoimintaympäristöjen eroavaisuuksista hyvänä esimerkkinä toimii kestitystoiminta, johon suhtaudutaan hyvin eri tavalla niin käytännön kuin lainsäädännön tasolla yksityisellä ja julkisella sektorilla.¹⁰³ Näin ollen oikeushenkilö ei voi puolustuksessaan nojautua sanamuodon mukaisesti ainoastaan implementoituun compliance-ohjelmaan, vaan sen käytännön vaikutuksiin rikosten torjumisessa kyseessä olevalla toimialalla.¹⁰⁴

On selvää, ettei tehokkaastikaan implementoitu compliance-ohjelma anna varmuutta kaiken lainvastaisen toiminnan estämisestä tai tunnistamisesta yhtiön toiminnassa.¹⁰⁵ On myös syytä korostaa, ettei compliance-ohjelman puuttuminen voi myöskään sellaisenaan osoittaa, että oikeushenkilön toiminta olisi järjestetty huolimattomasti¹⁰⁶ – eihän nykylainsäädäntö edellytä nimenomaisesti compliance-ohjelman olemassaoloa.¹⁰⁷ Tehokkaasti implementoidulla compliance-ohjelmalla voidaan kuitenkin ensinnäkin pienentää riskiä rikosten tapahtumisesta oikeushenkilön toiminnassa ja toisaalta tuoda esiin väärinkäytöksiä ja tätä kautta kehittää ohjelmaa edelleen.¹⁰⁸ Lisäksi väärinkäytösten havaitseminen ja näiden korjaaminen mahdollisesti varhaisemmassa vaiheessa yhtiön henkilöstön toimesta on omiaan vähentämään yrityksen

¹⁰² Painopisteet määrittelevät muun muassa yrityksen kannalta merkittäviä compliance-riskejä, niiden merkittävyyttä ja todennäköisyyttä sekä niistä aiheutuvia mahdollisia seuraamuksia. Ratsula 2016 b, s. 82.

¹⁰³ Riskienmäärittelyn lisäksi ohjelmaa laadittaessa on huomioitava yhtiön arvoja ja kulttuuria kuvaavat näkökohdat, kuten miten kestitystoimintaan suhtaudutaan yleisesti toimialalla ja mikä on eettisesti ja moraalisesti hyväksyttävän yhtiön toimintatapa yhtiön toimialalla. Harakka 2020, s. 31. Ks. lisää kestitystoiminnan eroista ja kritiikistä esim. Mansikka 2013, s. 171-195.

¹⁰⁴ Samoin esim. Harakka 2020, s. 337.

¹⁰⁵ On myös tapauksia, joissa yksilöt toimivat ohjeistuksen ja yhtiössä omaksutun kulttuurin vastaisesti tai jättää esimerkiksi jättää ilmoittamatta havaitun väärinkäytöksen perustuen kollegoiden väliseen luottamukseen. Ratsula 2019, s. 556. Ks. myös. Yhdysvaltojen järjestelmästä Biegelman – Biegelman 2008, s. 164-165.

¹⁰⁶ Jaatinen 2000, s. 112–113.

¹⁰⁷ vrt. Yhdysvalloissa on määritelty tehokkaan compliance-ohjelman vähimmäissisällön kriteerit. United States Sentencing Commission: Guidelines Manual 2021.

¹⁰⁸ Ks. esim. Ratsula 2016b, s. 84 ja Harakka 2020, s. 29.

riskiä joutua vastaajaksi rikosoikeudenkäyntiin.¹⁰⁹ Toisin sanoen, compliance-ohjelma voi olla tehokas siitäkin huolimatta, että väärinkäytöksiä tapahtuu.¹¹⁰ Väärinkäytöstilanteissa tehokkaan compliance-ohjelman olemassaolo yhtiössä voi myös ehkäistä negatiivista julkisuuskuvaa.¹¹¹

Compliance auttaa omalta osaltaan varmistamaan, että yhtiön sisäinen valvonta on asianmukaista ja että väärinkäytöksiin reagoimiselle on olemassa toimivat ja oikeassa suhteessa mitoitettut käytännöt.¹¹² Sisäinen valvonta on siis keskeisessä roolissa varmistettaessa toiminnan lainmukaisuutta. Yhtiön sisäisen valvonnan jaottelussa voidaan taasen hyödyntää Ratsulan kuvaamia osa-alueita, joita ovat; (i) ohjausympäristö; (ii) riskien arviointi; (iii) valvontatoimenpiteet; (iv) informaatio ja viestintä sekä; (v) seurantatoimenpiteet.¹¹³ Oikeushenkilön tulee siis edellä kuvatun mukaisesti tunnistaa liiketoimintaansa liittyvät riskit ja ottaa nämä huomioon relevantteja sisäisiä sääntöjä ja ohjeistuksia laatiessaan. Kun relevantit riskit on tunnistettu ja ohjelman viitekehys näin ollen määritelty, ohjelma viedään täytäntöön koulutuksen ja aktiivisen valvonnan avulla. Jotta ohjelman avulla voitaisiin tehostaa myös väärinkäytösten havaitsemista, tulee muun ohella¹¹⁴ yhtiössä olla asianmukainen ja anonyymi ilmoituskanava (whistleblowing system) väärinkäytöksien havaitsemiselle.¹¹⁵

Seuraavissa alaluvuissa määritellään tehokkaan compliance-ohjelman sisältöä, joka täyttää teoreettisesta näkökulmasta katsottuna oikeushenkilöltä vaadittavan rikosoikeudellisen huolellisuusvelvoitteen. On kuitenkin muistettava, että organisaatiohuolimattomuuden

¹⁰⁹ Ks. esim. Ohjeistus käsittelee korruption- ja lahjonnanvastaista toimintaa mutta argumentti on heijastettavissa myös muihin compliance-riskeihin, kuten työturvallisuuteen ja ympäristörikoksiin. FCPA: A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act s. 58.

¹¹⁰ United States Sentencing Commission: Guidelines Manual 2021§8B2.1.

¹¹¹ Samansuuntaisesti Harakka 2020, s. 32.

¹¹² Ratsula 2016b, s. 14.

¹¹³ Ks. tarkemmin sisäisen valvonnan osa-alueista Ratsula 2016 b, s. 16-17 ja 95-145.

¹¹⁴ Muun muassa säännöllinen koulutus ja havaittujen riskien raportointi.

¹¹⁵ Harakka 2020, s. 30.

tapauskohtaisuuden vuoksi sekä puuttuvan compliance-ohjelmia koskevan oikeuskäytännön perusteella ehdotus on vain hypoteettinen ja antaa teoreettisia suuntaviivoja sille, mikä voitaisiin arvioida tehokkaaksi compliance-ohjelmaksi. Tässä määrittelyssä olen hyödyntänyt niin suomalaista kuin kansainvälistä oikeuskirjallisuutta sekä tarkastellut viimeaikaista hovioikeuskäytäntöä organisaatiohuolimattomuutta käsittelevissä tapauksissa.

3.2 Compliance-ohjelmassa huomioon otettavat seikat

Käytännössä oikeushenkilölle on asetettu laaja selonottovelvollisuus sen toimintaa koskevasta sääntelystä, minkä pohjalta compliance-ohjelma tulee räätälöidä yrityksen liiketoimintaan ja siinä tunnistettuihin riskeihin perustuen.¹¹⁶ Oikeushenkilöltä edellytettävät toimet sen toiminnassa tehtyjen rikosten ehkäisemiseksi ja näin ollen compliance-ohjelman sisällöksi riippuvat keskeisesti siitä, millä alalla oikeushenkilö harjoittaa liiketoimintaa.¹¹⁷ Velvoite ehkäistä rikoksia oikeushenkilön pääasiallisella toimialalla on erityisen korkealla.¹¹⁸ Yhtiön huolellisen toiminnan järjestämisen kannalta on tärkeää, että yhtiö kartoittaa liiketoimialaansa, maantieteelliseen sijaintiinsa¹¹⁹ ja yhteistyökumppaneihinsa liittyvät riskit, jotka otetaan asianmukaisesti huomioon riskianalyysiin perustuvassa toimintaohjelmassa.¹²⁰ Oikeushenkilöltä edellytetty huolellisuusvelvoitteen taso määräytyy yhtiön liiketoiminta-alan mukaan ja kussakin yksittäistapauksessa esiintyvien tosiseikkojen perusteella.

¹¹⁶ HE 95/1993 vp, s. 32-33. Ks. myös. FCPA: A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act, s. 41 ja s. 56-57.

¹¹⁷ HE 95/1993 vp, s. 32.

¹¹⁸ HE 95/1993 vp, s. 32.

¹¹⁹ Esimerkiksi Ernst & Youngin kansainvälisissä yrityksissä ilmenevää korruptiota koskevassa tutkimuksessa on havaittu korruption olevan edelleen merkittävä riski yrityksille, jotka työskentelevät Intian valtionhallinnon ja valtionyritysten kanssa. Yritykset, jotka harjoittavat toimintaa em. toimijoiden kanssa, on oltava tehokkaasti implementoitu compliance-ohjelma riskien välttämiseksi. Ks. Ernst & Young: Corporate misconduct — individual consequences, s. 38.

¹²⁰ Korkka 2016, s. 15. Samoin Harakka 2020, s. 31.

Käytännössä potentiaalisten rikosten ennakoinnin kynnys määräytyy sen mukaan, mitkä kausaaliset olosuhteet ovat oikeushenkilön johdon mukaan arkiajattelun ja yleisen elämäkokemuksen perusteella huolellisesti arvioituina oikeudellisesti merkityksellisiä.¹²¹

Edellä kuvatusta johtaen, huolellisuusvelvoitteen noudattaminen voi olla korotetun vaikeaa näyttää toteen tehokkaan compliance-ohjelman avulla, rikos on tapahtunut yhtiön päätoimialaan kuuluvassa työssä.¹²² Esimerkiksi eräässä työturvallisuusrikosta käsittelevässä asiassa Rovaniemen hovioikeus lausui yhteisöosakon osalta, että yhtiö on yleisellä tasolla huolehtinut työturvallisuudesta varsin hyvin, mutta kyseessä olevan työn osalta, jossa rikos on tapahtunut, työturvallisuuteen suhtautuminen on ollut moitittavaa. Tämä perustui muun ohella siihen, että rikos oli tehty yhtiön päätoimialaan kuuluvassa, vaaralliseksi luokitellussa työssä.¹²³ Lisäksi oikeuskäytännössä on annettu merkittävää painoarvoa oikeushenkilön liiketoiminta-alueiden organisoinnille ja niiden valvonnalle arvioitaessa organisaatiohuolimattomuutta. Esimerkiksi työturvallisuusrikosta käsittelevässä ratkaisussa KKO 2014:20 korkein oikeus totesi pääsyynä työturvallisuusmääräysten rikkomisiin olleen vastuusuhteiden epäselvyys sekä laiminlyönnit työn ja työturvallisuuden valvonnassa.¹²⁴ Tuomittu yhteisösakko oltaisiin potentiaalisesti voitu välttää, jos vastuusuhteet ja tehtävät olisi delegoitu asianmukaisesti.¹²⁵ Mitä suurempi organisaatio on kyseessä, sitä tärkeämpää on panostaa työtehtävien ja vastuualueiden huolelliseen organisointiin ja tehtävien asianmukaiseen delegointiin.¹²⁶ Suurissa organisaatioissa yhtiön

¹²¹ Ibid.

¹²² HE 95/1993, s. 32.

¹²³ Yhtiö tuomittiin yhteisösakkoon. Ks. Rovaniemen Ho R 16/514 01.12.2017 s. 9-10.

¹²⁴ Rangaistukseksi tuomittiin 180 000 euron yhteisösakko. KKO 2014:20 kohta 30 ja 37.

¹²⁵ Ks. keskustelusta esim. Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 389.

¹²⁶ Ks. vastuun delegoinnista tarkemmin Jaatinen 2000, s. 98-101.

lakimääräisellä johdolla ei ole tosiasiallista kykyä valvoa koko organisaation toimintaa. Näiden havaintojen pohjalta ja yhdistäessä compliancen tarkoituksen ja oikeushenkilön rangaistusvastuun perusajatuksen, voidaan näillä kahdella todeta olevan melko tiiviskin keskinäinen linkki.

Korkka on jaotellut oikeushenkilön objektiivisen huolellisuusveloitteen mielestäni hyvin tiivistäen sen kahteen tasoon; (i) ensiksi oikeushenkilön tulee hahmottaa sen toiminnassa noudatettava relevantti normikokonaisuus ja; (ii) järjestää liiketoimintansa tarkoituksenmukaisesti siten, että kohdan (i) normeja noudatetaan.¹²⁷ Tämä määritelmä rinnastuu ylätasolla hyvin myös tehokkaan compliance-ohjelman määritelmään. Tämä jaottelu muodostaa oikeushenkilön kannalta relevantin liiketoimintaympäristön kokonaisuuden, jossa on käytännössä kyse liiketoiminnan relevanttien riskien tunnistamisesta ja niihin reagoimisesta etupainotteisesti. Käytännössä huolimattomuus voi ilmetä tässä relevantin liiketoimintaympäristön kokonaisuudessa kolmessa eri tilanteessa: (i) henkilöstön rekrytoinnissa taikka valittaessa henkilöä suorittamaan tiettyä työtehtävää (*culpa in eligendo*); (ii) henkilöstön ohjeistamisessa ja informoinnissa (*culpa in instruendo*) ja/tai; (iii) henkilöstön ja työtehtävien valvonnassa (*culpa in inspiciendo*).¹²⁸ Compliance-ohjelmaa laadittaessa tulisi siis kullekin näistä tilanteista antaa erityistä huomiota ja pohtia, miten nämä osa-alueet voidaan järjestää huolellisesti.

Hallituksen esityksen mukaisesti oikeushenkilön tulee muun ohella järjestää toimintansa lain mukaisesti, ja sen puolesta toimivien henkilöiden valinta, vastuu, ja toimivalta tavalla, jota toiminnan lainmukaisuus edellyttää ja jota siltä olosuhteet huomioon ottaen voidaan vaatia.¹²⁹ Esimerkiksi työturvallisuuslainsäädäntö konkretisoi rikosoikeuden näkökulmasta arvioitua objektiivisen huolellisuusveloitteen edellyttämää toiminnan tasoa. Yhtiön työturvallisuutta koskeva toiminta voi tulla rikosoikeudellisesti arvioitavaksi työturvallisuusrikoksesta (RL 47:1) ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä (RL 47:3 a). Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan muun ohella tarkkailemaan jatkuvasti työympäristön,

¹²⁷ Korkka 2019, s. 319-320.

¹²⁸ Lappi-Seppälä ym. 2013, luku 33 "työrikokset".

¹²⁹ HE 95/1993, s. 31.

työyhteisön ja työtapojen turvallisuutta ja järjestelmällisesti selvittämään ja tunnistamaan näistä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät (TyöTurvL 8 §). Milloin haitta- ja vaaratekijöitä ei voida poistaa, on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle (TyöTurvL 10 §). Yleisesti voidaan todeta, että Suomessa lainsäädäntö asettaa työnantajan velvoitteet etenkin työturvallisuuden osalta hyvin korkealle. Vastuun ulkopuolelle on rajattu ainoastaan epätavalliset ja ennalta-arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voinut vaikuttaa sekä sellaiset poikkeukselliset tapahtumat, joita työnantaja ei olisi voinut välttää kaikista aiheellisista varotoimista huolimatta.¹³⁰ Tämä lisäksi ottaen huomioon työturvallisuusrikoksista tuomittujen yhteisösakkojen merkittävä osuus kaikista tuomituista yhteisösakoista¹³¹, on työturvallisuutta koskeviin säännöksiin syytä kiinnittää erityistä huomiota compliance-ohjelmaa laatiessa ja yhtiön liiketoiminnan luonteesta huolimatta.

Työturvallisuuslainsäädäntöä koskevan esimerkin vastakohtana esimerkiksi elinkeinotoiminnassa tapahtuvasta lahjonnasta ei ole erityislainsäädäntöä tai virallisia määräyksiä Suomessa, jolloin huolellisuusvelvoitteen täyttymistä arvioidaan lahjontaa koskevien rikoslain säännösten varassa. Tällöin tukea compliance-ohjelman rakentamiseen tulee hakea muusta normimateriaalista¹³² ja käytännön kokemuksista kuten siitä, miten lahjontariskejä voidaan havaita ja hallita oikeushenkilön toiminnassa.¹³³ Näin ollen compliance-ohjelman laatimisesta kiinnostuneen yhtiön, jonka liiketoimintaan sisältyy lahjontariskejä, voisi olla perusteltua ottaa huomioon alan tiukimmat kansainväliset standardit.¹³⁴ Käytännössä ohjelman laatimisessa voitaisiin ottaa tällöin huomioon ainakin Iso-Britannian vuonna 2010 lahjontalain (*UK Bribery Act*) ja

¹³⁰ Lain esitöiden mukaan ennalta-arvaamattomuus saa sisältönsä työpaikan vaarojen selvittämisen ja tunnistamisen kautta. Lisäksi työnantajan on oltava selvillä tai tarvittaessa hankkia selvitystä kyseisen toimialan luonteelle ominaisista vaara- tai haittatekijöistä sekä niiden torjunnasta. HE 59/2002 vp, s. 28-29.

¹³¹ Tapani 2020, s. 28-19

¹³² Kivistö nostaa esiin työ- ja elinkeinoministeriön korruptiontorjuntaohjeen, jossa on lueteltu kahdeksan toimenpidettä korruption tehokkaaseen torjuntaan. Kivistö 2021, s. 325-326.

¹³³ Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 386 ja Kivistö 2021, s. 325.

¹³⁴ Erityisesti kansainvälistä liiketoimintaa harjoittavissa yhtiöissä. Korkka 2016, s. 14. Ks. aiheesta tarkemmin Kivistö 2021, s. 334-336.

Yhdysvaltojen vuonna 1977 säädetyn korruptiolain (Foreign Corrupt Practices Act) velvoitteet.¹³⁵ Yhdysvalloissa compliance-ohjelmien käytännön toimivuutta arvioidaan myös lahjonnantorjuntarikoksissa.¹³⁶ Iso-Britannian lahjontalaissa on sen sijaan kuvattu yksityiskohtaisesti yhtiön hyödynnettävissä olevia ”suojautumiskeinoja”, joita noudattamalla se voi jopa välttää rikosoikeudellisen vastuun. Määritelmään sisältyy muun muassa ylimmän johdon sitoutuminen lahjonnantorjuntaohjelmaan, säännöllinen riskienkartoitus ja asianmukainen koulutus, valvonta ja toiminnan kehittäminen lahjontariskien torjumiseksi.¹³⁷ Molemmat lait ovat maantieteelliseltä soveltamisalaltaan laajoja, ja ainakin Iso-Britannian lahjontalaissa on myös kuvattu ennaltaehkäiseviä toimia, joilla yhtiö voi välttää rikosvastuun jopa kokonaan.¹³⁸ Tarkemman lainsäädännön puuttuessa yhtiön tehokkaasti laadittu ja sen toimintaan implementoitu compliance-ohjelma, joka sisältää huolellisesti suunnitellun lahjonnantorjuntaohjelman, voisi potentiaalisesti nousta keskiöön arvioitaessa organisaatiohuolimattomuutta yhtiössä.¹³⁹

Mikäli rikosoikeudenkäynnissä voidaan näyttää rikosentekijän toimineen vastoin oikeushenkilön aktiivista ja ajantasaista ohjeistusta samalla kun toimintaa on valvottu asianmukaisesti, ei oikeushenkilön rangaistusvastuulle näyttäisi olevan perusteita.¹⁴⁰ Compliance-ohjeistuksen selkeys, ajantasaisen ammattitaidon varmistaminen koulutuksella sekä aktiivinen valvonta nousevat täten tärkeiksi osatekijöiksi organisaatiohuolimattomuutta arvioitaessa. Tehokas compliance-ohjelma edellyttää johdonmukaista ja pitkäjänteistä toimintaa, jolla compliance-ohjelman tehokas implementointi yrityksessä varmistetaan ja näin ollen pyritään eliminoimaan rikosten tekeminen, tai ainakin vähentämään

¹³⁵ Korkka 2016, s. 14. Ks. tarkemmin suojautumiskeinojen sisällöstä lahjontatapauksissa The Bribery Act 2010 Guidance, s. 21-31.

¹³⁶ Ks. A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act, s. 55-62.

¹³⁷ Ks. tarkemmin suojautumiskeinojen sisällöstä The Bribery Act 2010 Guidance, s. 21-31

¹³⁸ Kivistö 2021, 334-336.

¹³⁹ Ks. tarkemmin lahjonnantorjuntaohjelman kriteereistä rikosedellytyksen täyttymisen estämiseksi Kivistö 2021, s. 336-337.

¹⁴⁰ Esim. Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 388.

riskiä rikosten tekemiseksi yhtiön toiminnassa.¹⁴¹ Oikeushenkilön näkökulmasta tarkasteltuna compliance-ohjelman huomioiminen tuomioistuinten vastuuharkinnassa voisi parhailtaan myös tehostaa oikeushenkilöiden kannustimia järjestää toimintansa lainmukaisesti ja näin ollen palvella yhteiskunnallista hyötyä pitkällä aikavälillä.¹⁴²

3.2.1 Valintavastuu (culpa in eligendo)

Selkeä organisaatorakenne ja organisaation toimintaan liittyvien tehtävien ja vastuiden selkeä jakaminen ovat keskeisiä seikkoja oikeushenkilön rikosoikeudellista vastuuta määrittäessä. Kun oikeushenkilön toiminnassa tapahtuu rikos, joudutaan arvioimaan rikoksen tekijän asemaa oikeushenkilössä ja sitä, kuka oli vastuussa tämän henkilön toiminnan ohjauksesta ja valvomisesta.¹⁴³ Yhtiön lakimääräinen johto voi delegoida tehtäviä ja vastuita toimivaltamääräyksin organisaatiossa alaspäin.¹⁴⁴ Tällaisia delegoituja tehtäviä ei saa kuitenkaan organisaatiotasolla edelleen delegoida.¹⁴⁵ Delegoinnissa ja toiminnan lainmukaisuuden varmistamisessa on aina huomioitava vastuusuhteiden selkeys, josta vastuussa on

¹⁴¹ Biegelman – Biegelman 2008, s. 1-3.

¹⁴² Samansuuntaisesti esim. Esim. Lahti 2012, s. 58, HE 95/1993, s. 21.

¹⁴³ Vastuun kohdentamisessa tulee ottaa huomioon säännönmukaisesti: (i) asianomisajan asema organisaatiossa; (ii) asianomistajan tehtävien ja toimivaltuuksien laatu, laajuus ja selvyys; (iii) ammatillinen pätevyys sekä; (iv) asianomistajan osuus rikoksen syntyyn tai lainvastaisen toiminnan jatkumiseen. Jaatinen 2000, s. 96.

¹⁴⁴ Tämä on erityisesti tarpeen ja tarkoituksenmukaista suurissa organisaatioissa, joissa lakimääräinen johto itse ei pysty valvomaan koko organisaatiota. Jaatinen 2000, s. 98.

¹⁴⁵ Jaatinen 2000, s. 99-100. Vastuiden edelleen delegoinnista esim. Semi 2013, s. 195-196.

viimekädessä yhtiön johto.¹⁴⁶ Suojelu- ja valvontavastuiden delegoimisen kannalta on myös keskeistä nostaa esiin, että selkeästi ja huolellisesti suunnitellussa organisaatiossa compliance-yksikkö on oikeushenkilön muista toiminnoista erotettu, täysin itsenäinen yksikkö.¹⁴⁷

Huolimattomuuden arviointi voidaan perustaa lähtökohtaisesti niiden henkilöiden piiriin, jotka ovat hallinneet tapahtumainkulkua organisaatiossa asemansa perusteella.¹⁴⁸ Tällainen henkilö voisi olla esimerkiksi rakennusprojektin työnjohtaja, jolle on luotettu suojelu- ja valvontavastuu johtamaansa työhön. Mikäli työnjohtajaa ei olla nimetty tai työnjohdon vastuusuhteet ovat epäselvät, rikosten todennäköisyys on omiaan kasvamaan, koska toimihenkilöillä ei välttämättä ole selkeää kuvaa toimenkuvaansa kuuluvista tehtävistä ja vastuista. Tällöin työtä ei voida myöskään valvoa tai siihen liittyvissä tehtävissä ei voida opastaa suoritusportaan työntekijöitä asianmukaisesti, jolloin oikeushenkilön rangaistusvastuu tulee todennäköisemmin kyseeseen.¹⁴⁹

Luottamusperiaatteen mukaan jokaisen sääntöjen mukaisesti toimivan yksilön on kyettävä ainakin jossain määrin luottamaan siihen, että myös muut toimivat annettujen ohjeiden ja sääntöjen mukaisesti. Luottamusperiaatteen toimivuuden kannalta eräs keskeinen seikka on perusteltu työnjako. Kun työnantaja on suorittanut valintavastuunsa esimerkiksi rakennusprojektin henkilöiden osalta huolellisesti, tulee kunkin kyseiseen projektiin osallistuvan pystyä luottamaan toisten asianmukaiseen toimintaan.¹⁵⁰ Luottamusperiaatteen voidaan katsoa toimivan yhtiön organisaatorakenteessa molempiin suuntiin tietyin rajoituksin; oikeushenkilön lakimääräiseen toimielimeen tai muuhun johtoon kuuluvan on

¹⁴⁶ Suojelu- ja valvontavastuu säilyy kuitenkin ainakin periaatteessa viimekädessä oikeushenkilöllä, minkä takia oikeushenkilön rangaistusvastuu voikin syntyä organisaatiohuolimattomuuden perusteella, jos tehtäviä ei ole delegoitu asianmukaisesti. Semi 2013, s. 195-196 ja Jaatinen 2000, s. 98.

¹⁴⁷ Ratsula 2016b, s. 81.

¹⁴⁸ Jaatinen 2000, s. 98-99.

¹⁴⁹ Syyttäjän on kuitenkin aina pystyttävä yksilöimään, miten organisaatorakenne on käytännössä ollut epäselvä, miten olisi tullut toimia toisin ja miten organisaatorakenteen epäselvyys on vaikuttanut rikoksen tekemiseen oikeushenkilön toiminnassa. Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 387. Samoin Jaatinen 2000, s. 101.

¹⁵⁰ Ks. Jaatinen 2000, s. 104-105 ja Nuutila 1996, s. 343-346.

pystyttävä tietyissä määrin luottamaan, että työt hoidetaan sääntöjen mukaisesti alemmilla organisaatiotasolla, samoin kuin alemmilla organisaatiotasolla työskentelevien on voitava luottaa siihen, että esihenkilötaholta tullut ohjeistus täyttää lain vaatimukset. Käytännössä johdon luottamusperiaatetta rajaa jatkuva valvontavelvollisuus, jota voidaan kuitenkin asianmukaisesti delegoida alemmille organisaatiotasolle. Voitaisiin argumentoida, että periaatteessa mitä selkeämmin vastuut on delegoitu ja valittu osaavat henkilöt hoitamaan näitä vastuita, sitä suurempaa johdon luottamusperiaatetta voidaan soveltaa yhtiössä.¹⁵¹ Luottamusperiaatteen kasvu johtuu siitä, että erityisesti suurissa ja rakenteeltaan monimutkaisissa organisaatioissa johdon ohjeistamis- ja informointi- sekä valvontavastuuta rajaavat osaltaan organisaatorakenteessa asianmukaisesti delegoidut tehtävät, kuten työnjohto-, valvonta- ja muut vastuut.

Organisaation toiminnan huolellisessa järjestämisessä on syytä kiinnittää erityistä huomiota eri henkilöille annettaviin tehtäviin ja toimivaltuuksiin.¹⁵² Organisaatorakenteen selkeydessä onkin tärkeää, että kukin henkilö, jolle on luotettu tietty tehtävä tai toimivaltuus, on ammatillisesti pätevä sekä on toimivaltuuksiansa puolesta kykenevä hoitamaan tehtävänsä asianmukaisesti sen laajuuden ja laadun edellyttämällä tavalla.¹⁵³ Vastuuarviossa työntekijän henkilökohtaisen pätevyyden voidaan katsoa olevan subjektiivisen huolellisuusvelvoitteen yksilöllistävän opin piirteitä.¹⁵⁴ Yksilöltä vaadittavaa subjektiivista huolellisuutta voidaan arvioida joko yksilöllistävän tai kaksivaiheisen opin kautta; yksilöivä tuottamusmoite ottaa huomioon sen, olisiko tekijä voinut henkilökohtaiset ominaisuutensa tai koulutuksensa puolesta toimia huolellisuusvelvoitteen edellyttämällä tavalla, kun taas kaksivaiheinen oppi arvioi kaikkia toimijoita objektiivisesti riippumatta kulloinkin käsillä olevan yksilön tietoja tai taitoja.¹⁵⁵ Käytännössä siis hypoteettisessa tilanteessa, jossa rikos tehdään kyseiseen alaan erikoistuneen työnjohtajan

¹⁵¹ Jaatinen 2000, s. 104-105.

¹⁵² Jaatinen 2000, s. 99-100.

¹⁵³ Ibid.

¹⁵⁴ Ks. yksilöllistävän opin piirteistä Nuutila 1996, s. 525-526.

¹⁵⁵ Nuutila 1996, s. 525-526.

toimesta, kyseiseltä työnjohtajalta voidaan edellyttää vastuuarvioinnissa huolellisempaa toimintaa kuin perustiedot- ja taidot omaavalta toimijalta, kuten vasta-aloittaneelta vuokratyöntekijältä, voidaan edellyttää.¹⁵⁶ Oikeushenkilön rangaistusvastuu voi syntyä, jos tehtäviä ja toimivaltuuksia on delegoitu henkilölle, jotka ovat tämän ammattitaitoon, kokemukseen ja ominaisuuksiin nähden liian vaikeita.¹⁵⁷

Tilanteessa, jossa toimivaltasuhteet ovat epäselvät ja syy-yhteysedellytys täyttyy, voi oikeushenkilö (tehtävien delegoija) joutua vastuuseen sen toiminnassa tehdystä rikoksesta.¹⁵⁸ Esimerkiksi työturvallisuusrikosta koskevassa tapauksessa Turun hovioikeus tuomitsi yhtiön yhteisösakkoon sen toiminnassa tiimipäällikkönä tehdyn työturvallisuusrikoksen johdosta, koska tiimipäälliköllä ei ollut selkeää kuvaa tälle siirretystä perehdytys- ja valvontavastuusta, vaan hän oli virheellisesti delegoinut mainittua vastuutaan edelleen.¹⁵⁹ Sen sijaan esimerkiksi Vaasan hovioikeuden tuottamuksellista ympäristön turmelemista koskevassa tapauksessa yhtiö vapautui muun ohella rikosoikeudellisesta vastuusta, koska saneeraustyön toteuttajiksi oli valittu kokeneet ja osaavat henkilöt ja tehtävät oltiin eriytetty huolellisesti.¹⁶⁰

Isoissa organisaatioissa korostuu riski siitä, etteivät työntekijät jokaisella organisaatiotasolla ole riittävästi perillä yrityksen toimintaa koskevista lakisääteisistä velvoitteista.¹⁶¹ Tällaisissa organisaatioissa yhtiön johdon on käytännössä mahdoton olla perillä yhtiön kaikista toimista, jolloin henkilöstön huolellinen valinta ja tehtävien asianmukainen delegointi korostuvat. Huolimattomuutta arvioitaessa otetaankin lähtökohdaksi niiden

¹⁵⁶ Jaatinen 2000, s. 100. Vrt. kaksivaiheisen opin mukaan tavanomaista kyvykkäämmältä toimijalta sekä tavanomaista heikommat kyvyt omaavalta toimijalta edellytetään vain normaalia huolellisuutta. Nuutila 1996, s. 540-544.

¹⁵⁷ Ibid.

¹⁵⁸ esimerkiksi antamalla epävirallisia toimintavelvoitteita tai jätetty joitain tehtäviä kokonaan delegoimatta.

¹⁵⁹ Turun Ho R 22/27 17.10.2022, s. 2-3.

¹⁶⁰ Ks. ratkaisu Vaasan Ho R 20/430 28.09.2021, s. 12.

¹⁶¹ Nyblin 2012, s. 12.

henkilöiden piiri, joilla on delegoidun asemansa vuoksi suojele- tai valvontavastuu alaisuudessaan toimivista henkilöistä.¹⁶² Mikäli nämä vastuut on delegoitu huolellisesti, ei oikeushenkilö voine joutua vastuuseen sellaisesta laiminlyönnistä, joka on seurausta henkilön toiminnasta, jolle yhtiö on asianmukaisesti delegoinut tehtäviä ja vastuita. Tämä huomio korostaa organisaatorakenteen huolellista järjestämistä.

3.2.2 Informaatio- ja opastusvastuu (culpa in instruendo)

Kun tehtäviin on valittu ammattitaitoiset henkilöt ja vastuut on delegoitu selkeästi, on tärkeää, että relevanteille henkilöille annetaan riittävästi informaatiota tehtävien ja vastuiden hoitamisesta. Käytännössä oikeushenkilön informaatio- ja opastusvastuu rakentuu riskienkartoituksen pohjalta muodostettavaan kokonaisuuteen. Compliance-ohjelmaan liittyvä informaatio ja ohjeistus tulee järjestää liiketoiminnan riskianalyysin havaintojen pohjalta asianmukaisesti.¹⁶³ Kun toimintaan liittyvät riskit on tunnistettu, on tärkeää, että ainakin keskeisimmistä asiakokonaisuuksista on riittävä kirjallinen ohjeistus, joka on avoimesti saatavilla. Henkilöstöä tulee myös kouluttaa säännöllisesti ohjeistuksen sisällöstä ja opastaa, miten väärinkäytöstilanteissa toimitaan.¹⁶⁴ On myös tärkeää, että eri organisaatiotasolle annettua ohjeistusta ja koulutusta johdetaan näyttämällä käytännön esimerkkiä aina oikeushenkilön ylimmän johdon tasolta lähtien.¹⁶⁵

Edelleen on huomioitava, että riskienkartoitus ei ole kertaluonteinen toimenpide, vaan jatkuva prosessi.¹⁶⁶ Esimerkiksi työskentelytavat voivat muuttua, minkä pohjalta riskienkartoitus voi olla syytä päivittää. Riskianalyysiin perustuvan ohjelman toimivuutta tuleekin seurata jatkuvasti ja

¹⁶² Jaatinen 2000, s. 98.

¹⁶³ Ks. tarkemmin Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 384.

¹⁶⁴ Nyblin 2012, s. 12.

¹⁶⁵ Tolvanen 2009, s. 5. Ks. myös. yhtiön johtohenkilöiden valvonta on myös tärkeä osa ohjelmaa, koska he ensinnäkin tekevät yrityksen kannalta merkittäviä päätöksiä, mutta myös vaikuttavat toiminnallaan alempien tasojen työntekijöihin merkittävästi. Engelhart 2014 s. 67.

¹⁶⁶ Esim. Harakka 2020, s. 32.

sitä tulee myös päivittää vähintään vuosittain laadittavan riskianalyysin pohjalta.¹⁶⁷ On kuitenkin kohtuullista, että huolellisesti ja säännöllisesti liiketoimintoihin liittyviä riskejä kartoittava yritys voi ainakin jossain määrin luottaa siihen, että sen toiminnassa ei toimita lainvastaisesti.¹⁶⁸ Riskienkartoituksesta jatkuvana prosessiluontoisena toimenpiteenä toimii hyvänä esimerkkinä ratkaisu Itä-Suomen Ho R 17/1119, jossa työntekijä oli loukkaantunut vakavasti tippuessaan ylikulkusillalta työskentelytilassa, minkä johdosta yhtiö tuomittiin rangaistusvastuuseen.¹⁶⁹

Mainitussa tapauksessa yhtiössä oli käytössä järjestelmällinen vaarojen arviointijärjestelmä, joka oli laadittu arvioimalla kunkin työtehtävään liittyvät koneet, laitteet, kulkureitit ja muut mahdolliset riskitekijät. Tapaturmatila oli kuitenkin tietoisesti jätetty mainitun arviointijärjestelmän ulkopuolelle, koska se ei ollut tuotannollisessa käytössä riskienarvioinnin aikaan. Tapaturmatila oli myöhemmin otettu käyttöön hylkyrullien varastona ja näin ollen työntekijöillä oli pääsy kyseiseen työtilaan.¹⁷⁰ Hovioikeus huomautti johtopäätöksissään, että yhtiön toiminnassa oli laiminlyöty riittävän kattavan vaarojen arviointiarviointijärjestelmän organisointi, mistä johtaen laiminlyönnin katsottiin koskeneen yhtiön toiminnan järjestämistä.¹⁷¹ Tulkintani mukaan, mikäli yhtiö olisi tehnyt uuden riskienarvioinnin työskentelytilan käyttötarkoituksen muututtua tai tehokkaasti estänyt työntekijöiden pääsyn vaaralliselle alueelle ja antanut tästä selkeän ohjeistuksen, ei vastuuta olisi todennäköisesti syntynyt yhtiölle. Tämä johtopäätös pohjautuu hovioikeuden arvioimaan kokonaisuuteen yhtiön toiminnan järjestämisestä, missä esitetyn näytön perusteella yhtiö oli muutoin toteuttanut asianmukaisesti vaarojen arvioinnin eikä asiassa tullut ilmi muita huolimattomuuden puolesta puhuvia seikkoja, kuten valvontavastuun puutteita.

¹⁶⁷ Harakka 2020, s. 32.

¹⁶⁸ Luottamus ei voi olla staattista ja se voi vaatia myös viimekädessä yksilötaon tarkastelua omiin toimintatapoihin, tehtävien ja toimivaltuuksien selkyteen sekä toimintakykyyn heille luotetuista tehtävistä ja vastuista. Jaatinen 2000, s. 104-105.

¹⁶⁹ Itä-Suomen R 17/1119 HO 09.05.2019

¹⁷⁰ Ks. kokonaisuutena Itä-Suomen R 17/1119 Ho 09.05.2019, s. 8-16.

¹⁷¹ Itä-Suomen Ho R 17/1119 09.05.2019, s. 14.

Riskienarvioinnin valvonta- ja opastusvastuun merkitystä kuvastaa esimerkkiratkaisu, jossa Turun hovioikeus tuomitsi yhtiön työturvallisuusrikoksen johdosta yhteisösakkoon. Hovioikeus huomioi johtopäätöksissään, että yhtiö oli sinänsä näytön perusteella panostanut riskienhallintaan ja työmaiden turvallisuuteen laatimalla maa- ja sopimuskohtaisia työturvallisuussuunnitelmia. Keskeistä yhtiön vastuun kannalta kuitenkin oli, että työturvallisuuspäällikkö tai muu johto ei ollut ennen rikostekoa ohjeistanut tai edellyttänyt riskienarvioinnin valvontaa eikä sitä varten ollut järjestetty minkäänlaista prosessia. Tämän seurauksena työntekijä oli loukkaantunut vakavasti, kun työmaakohtaisen riskiarvioinnin toteuttaminen oli laiminlyöty.¹⁷² On siis tärkeää, että valvonnalle ja riskienarvioinnille on selkeä prosessi, josta yhtiön henkilökunta on tietoinen.

On myös mahdollista, että oikeushenkilön toiminnassa tapahtunut rikos on tekotavaltaan sellainen, että sitä on ollut hyvin vaikea ennakoida. Oikeuskäytännöstä on havaittavissa, että ennalta-arvattavien riskien taso on asetettu hyvin korkealle yhtiön pääasiallisella liiketoiminnan alalla. Hallituksen esityksessä tämä on huomioitu niin, että törkeässä tekemuodossakaan oikeushenkilön rangaistusvastuuta ei syntyisi tilanteessa, jossa ennakointi tai lainvastaisen toiminnan valvonta ei ole ollut lainkaan mahdollista.¹⁷³ Esimerkiksi Turun hovioikeuden ratkaisussa R 18/212 yhteisösakkovaatimus hylättiin, koska ammattitaitoisen työntekijän toiminta oli ollut yhtiön antaman selkeän ohjeistuksen vastaista eikä yhtiön tiedossa ollut ennen tapaturmaa ja tehdyistä asianmukaisista riskiarvioinneista huolimatta, että tapaturmakoneella voi työskennellä kyseisellä tavalla. Lisäksi työskentelytapa oli korjattu turvallisemmaksi uuden riskin tultua ilmi. Lisäksi hovioikeus otti ratkaisussaan huomioon yrityksen panostukset työturvallisuuteen.¹⁷⁴ Toisaalta yrityksen valvontavastuuta ei voida ohjeistuksen yhteydessä olla korostamatta. Työntekijöiden työnantajaltaan salaama aktiivisen ja ajantasaisenkin ohjeistuksen vastainen menettely ei nimittäin sellaisenaan voi poistaa työnantajan vastuuta

¹⁷² Turun Ho R 21/1436 17.06.2022, s. 5-8.

¹⁷³ HE 95/1993, s. 45-46.

¹⁷⁴ Turun Ho R 18/212 06.06.2019, s. 4.

tapahtuneesta rikoksesta.¹⁷⁵ Esimerkiksi ratkaisun KKO 2013:56 mukaan työntekijöiden salaama virheellinen ja vaarallinen työtapa ei voinut vapauttaa vuoromestaria vastuusta, koska hänen olisi asianmukaisesti toteutetulla valvonnalla tullut huomata virheellinen työtapa.¹⁷⁶ Ilman säännönmukaista valvontaa ja riskien raportointijärjestelmää ohjeistuskaan ei välttämättä ole ajan tasalla.

3.2.3 Valvontavastuu (culpa in inspiciendo)

Valvonta- ja raportointijärjestelmä tulee järjestää riskianalyysin havaintojen pohjalta vastaamaan oikeushenkilön toiminnan laajuutta ja riskejä.¹⁷⁷ Jotta compliance-ohjelma voitaisiin arvioida tehokkaaksi rikosoikeudellisesti, tulisi sen toteuttamista valvoa aktiivisesti.¹⁷⁸ Ollakseen tehokas, compliance-ohjelman sääntöjen rikkomiseksi on asetettava myös sanktioita, kuten puhuttelu esihenkilön kanssa tai kirjallinen huomautus. Jos ohjelman rikkomisesta ei seuraa sanktioita, ei ohjelmalla ole käytännön merkitystä.¹⁷⁹ Säännöllisen valvonnan avulla voidaan monitoroida työntekijöiden työ- ja toimintaohjeiden noudattamista sekä havaita myös uusia tai aiemmin huomaamatta jääneitä riskejä esimerkiksi työmenetelmissä.¹⁸⁰ Jatkuva valvonta onkin keskeisessä roolissa niin oikeushenkilön rangaistusvastuun kuin compliance-ohjelman tehokkaan implementoinnin kannalta.

¹⁷⁵ KKO:n perusteluiden mukaan työntekijöiden esihenkilöltään salaama työturvallisuutta vaarantava työtapa ei ole rikosoikeudellisesta vastuusta vapauttava seikka, jos kysymyksessä on ollut yleisesti käytetty vaarallinen työtapa, josta työnantajan olisi tullut asianmukaisen valvonnan perusteella olla tietoinen. KKO 2013:56, kohta 23.

¹⁷⁶ Ibid.

¹⁷⁷ Ks. tarkemmin Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 384.

¹⁷⁸ Ratsula 2016a s. 211-213 ja Biegelman – Biegelman 2008, s. 196-203.

¹⁷⁹ Esim. Ratsula 2019, s. 554.

¹⁸⁰ Oikeushenkilön huolimattomuuden perustavan laiminlyönnin on osoitettava kiellettyä riskinottoa, joka voi perustua muun ohella valvonnan puutteeseen. Esim. Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 383.

Valvonnan kannalta on myös keskeistä, että asianmukaisesti järjestettyyn compliance-toimintoon nimitetään sääntöjen noudattamisesta vastaava henkilö (compliance officer).¹⁸¹ Jotta tämän vastuuhenkilön ja koko compliance-toiminnon riippumattomuus ja tätä kautta uskottavuus voitaisiin varmistaa, tulisi toiminnon olla organisaation liiketoiminnasta eriytetty toiminta. Samalla compliance-toiminnolle tulee varmistaa riittävä ja käytännössä vapaa pääsy joka puolelle organisaatiossa, jotta se voi saada ja jakaa tietoa asianmukaisesti.¹⁸² Vain tällä tavoin voidaan varmistaa compliance-toiminnon täysi riippumattomuus ja liiketoimintojen kannalta puolueeton päätöksenteko compliance-valvonnassa ja –raportoinnissa.¹⁸³ Kansainvälisenä esimerkkinä voidaan riippumattomuuden osalta nostaa esiin Espanjassa sovellettu malli. Espanjan rikoslain mukaan oikeushenkilö voi vapautua rikosvastuusta, jos tämä on ennen rikoksen tekemistä implementoinut tehokkaasti valvonta- ja tarkastustoimenpideohjelman rikosten ehkäisemiseksi sen toiminnassa. Rikoslain mukaan ohjelman tulee olla eriytetty muusta liiketoiminnasta. Lisäksi luonnollisten henkilöiden on tullut toimia nimenomaisesti implementoidun ohjelman vastaisesti.¹⁸⁴

Oikeushenkilön johto on vastuussa edustajiaan koskevan valvonnan ohella siitä, että sen edustajat ymmärtävät raportointivelvollisuutensa työssään kohtaamista mahdollisista ongelmista, kuten vaaratekijöistä.¹⁸⁵ Edustajille on tyypillisesti delegoitu ohjaus- ja valvontavastuuta erityisesti suurissa organisaatioissa. Oikeushenkilön rangaistusvastuun tilanteissa itse oikeushenkilö on kuitenkin lopulta vastuussa eri toimijoiden valvonnasta ja siitä, että eri tehtävien ja vastuiden hoitaminen on järjestetty huolellisesti näiden delegointivastuun omaavien henkilöiden toimesta. Käytän seuraavassa kappaleessa oikeuskirjallisuudesta lainattua esimerkkiä hieman muunneltuna. Tapausesimerkki

¹⁸¹ Ratsula 2016a, s. 164. Ks. myös. Tolvanen 2009, s. 5.

¹⁸² Ratsula 2016a, s. 160-162.

¹⁸³ Harakka 2020, s. 31.

¹⁸⁴ Ministerio de Justicia: Criminal Code, s. 18.

¹⁸⁵ Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 385.

kuvastaa oikeushenkilön valvontavastuun tärkeyttä, compliance-toiminnon asianmukaista ja riippumatonta järjestämistä sekä tähän liittyviä intressiristiriitoja.¹⁸⁶

Globaalia liiketoimintaa harjoittavan X Oy:n liiketoiminta-alueen compliance officer A saa yhtiön työntekijöiltä viitteitä siitä, että liiketoiminta-alueen keskijohtoon kuuluvat B ja C antavat epäilyttäviä kylkiäisiä yhteistyökumppaneilleen vauhdittaakseen näiden ostoja X Oy:ltä. A työskentelee samalla liiketoiminta-alueella kuin B ja C ja on näin ollen heidän tiimiläisensä. Kuvatulla toiminnallaan B ja C kasvattavat sekä omaa henkilökohtaista että tiimille myyntimäärästä kertyvää rahallista bonusta. A tiedustelee kollegaltaan B:ltä asiasta, joka kieltää kyseisenlaisen toiminnan. Tämän jälkeen A kirjoittaa asiasta lyhyen muistion, jonka hän tallentaa compliance-kansioon työkoneellensa. A:ta on ohjattu raportoimaan compliance-tilanteesta kuukausittain johtoryhmälle, mutta työpaineen vuoksi hän ei ehdi tekemään raportointia johtoryhmälle. Johtoryhmä ei kysele raportoinnin perään. Myöhemmin B ja C tuomitaan lahjuksen antamisesta.

Tapauksessa on kyse organisaatiohuolimattomuudesta, koska rikoksen tehneet B ja C ovat yhtiön työntekijöitä eivätkä näin ollen käytä tosiasiallista päätösvaltaa oikeushenkilössä. Samoin myös A on yhtiön työntekijä, jolle on kuitenkin delegoitu oikeushenkilön valvontavastuuta compliance-toiminnon osalta ja pyydetty raportoimaan tämän pohjalta havaintonsa yhtiön johtoryhmälle kuukausittain. Tapauksen arvioinnissa on relevanttia tarkastella, onko X Oy:n toiminta järjestetty siten, että tapauksen kaltaiset tilanteet objektiivisesti katsottuna pystytään ennaltaehkäisemään. Tässä arviossa on huomioitava ensinnäkin; (i) miten henkilöstöä on informoitu lahjontasääntelystä ja sen käytännön merkityksestä oikeushenkilön liiketoiminnassa, sekä ennen kaikkea; (ii) siihen, miten yhtiön sisäistä ohjeistusta on valvottu. Koska A:lle koituu myös potentiaalista hyötyä B:n ja C:n toiminnasta tiimikohtaisen bonuksen ansiosta, tilanteessa on mahdollista, ettei A:lla ole kannustinta raportoida asiasta eteenpäin intressiristiriidan vuoksi. On myös mahdollista, ettei A:lla ole ollut käytännössä aikaa ja osaamista lahjontariskien arviointiin. Molemmissa kuvatuissa tilanteissa on mahdollista, että X Oy:n väitetään laiminlyöneen huolellisuusveloitteensa siksi, että vastuu lahjontariskeistä on allokoitu väärälle henkilölle ja vastuun olisi tullut olla liiketoiminnoista erillisellä, lahjonta- ja muista niin sanotuista compliance-riskeistä vastaavalla taholla, jonka palkitseminen ei ole liittynässä tietyn liiketoiminta-alueen liikevaihdon kasvuun. Mikäli A

¹⁸⁶ Ks. alkuperäinen esimerkki Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 386.

toimisikin niin sanotusti itsenäisesti ilman liityntää liiketoiminta-alueen liikevaihdon kasvuun, voisi vastuu tulla kyseeseen valvonnan puutteen seurauksena.¹⁸⁷ Delegointi ja valvontavastuu olisi sinänsä hoidettu asianmukaisesti, koska A:ta on ohjeistettu raportoimaan compliance-havainnoista kuukausittain johtoryhmälle. Oikeushenkilön rangaistusvastuu voisi tällöin kuitenkin perustua siihen, ettei johtoryhmä ole reagoinut siihen, että A oli laiminlyönyt raportointivelvoitteensa.

Yhdysvaltain tehokasta compliance-ohjelmaa koskevan tuomitsemisohjeen mukaan oikeushenkilön tulisi myös toteuttaa asianmukainen ilmoituskanava, jonne yhtiön työntekijät voivat luottamuksellisesti ja anonyymisti ilmoittaa organisaation toiminnassa havaitsemistaan väärinkäytöksistä ja epäkohdista.¹⁸⁸ Anonyymien ilmoituskanavan luominen on tullut pakolliseksi myös Suomessa vuoden 2023 alusta, kun ilmoittajansuojelulaki (1171/2022) astui voimaan. Esimerkiksi Itä-Euroopan maissa 20% vastaajista kertoi, että eivät ilmoittaisi havaitsemastaan petoksesta tai korruptiosta yrityksessä kollegoihin kohdistuvan lojaalisuutensa vuoksi.¹⁸⁹ Direktiivin avulla pyritään taklaamaan muun muassa juuri tällaisia ongelmia tekemällä väärinkäytösten ilmoittamisesta helpompaa ja turvallisempaa koko EU:ssa.¹⁹⁰ Allekirjoitan Harakan näkemyksen siitä, että ilmoittajansuojelu sopii hyvin yhteen yritysten epäeettisen toiminnan torjuntaan tähtäävien compliance-ohjelmien kanssa.¹⁹¹

¹⁸⁷ Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 386-387.

¹⁸⁸ Biegelman – Biegelman 2008, s. 169.

¹⁸⁹ Ernst & Young: Corporate misconduct — individual consequences, s. 36.

¹⁹⁰ Esim. Harakka 2020, s. 17-18 ja 26-28.

¹⁹¹ Harakka 2020, s. 18.

3.3 Yrityskulttuurin merkitys tehokkaan compliance-ohjelman implementoinnissa

Yrityskulttuurilla tarkoitetaan yhtiössä toimivien yksilöiden jaettua sosiaalista tietoisuutta vallitsevista normeista, asenteista ja arvoista, jotka muodostavat tavan toimia.¹⁹² Yrityskulttuurin avulla organisaatiossa viestitään, minkälaista käytöstä tai arvomaailmaa suositaan ja toisaalta minkälaista käytöstä ei sallita eikä suosita.¹⁹³ Osana yrityskulttuurin juurruttamista erilaiset ohjeistukset ja menettelyt, kuten (toimittajien) eettiset toimintaohjeet, organisaatorakenteen kuvaus, säännölliset riskiarvioinnit, työsuojeluorganisaatio ja –ohjelma sekä koneita, työtapoja ja –turvallisuutta koskevat kirjalliset ohjeistukset kuvastavat osaltaan yhtiön toimintakulttuuria ja asianmukaisesti viestittynä voivat auttaa henkilökuntaa sisäistämään, minkälainen toiminta yhtiössä mielletään oikeaksi. Käytännössähän nämä omaksutut ohjeet ja käytännöt määrittävät yhtiön identiteettiä ja tämän pohjalta sen toimintakulttuuria.¹⁹⁴ Ihanteellisessa tilanteessa yhtiön kirjoitetut toimintaohjeet ja säännöt ovat linjassa yhtiössä omaksutun, vastuullisen toimintakulttuurin kanssa.

Jotta compliance-ohjelma voidaan implementoida tehokkaasti, katson tämän edellyttävän vastuullista toimintakulttuuria yhtiössä. Asianmukainen toimintakulttuuri toimii compliance-ohjelman niin sanottuna ”kovana ytimenä”.¹⁹⁵ Yksilön omaksuman ja ryhmässä jaetun yrityskulttuurin avulla työntekijä identifioituu yhteisöön paremmin, mikä on omiaan vaikuttamaan vallitsevan ryhmäkäyttäytymisen seurauksena yhtiön edustajien ja työntekijöiden asenteisiin ja toimintatapoihin yksittäistapauksissa.¹⁹⁶ Puhtaasti pelkkään sääntöjen noudattamiseen ja valvontaan

¹⁹² Alvesalo-Kuusi ym 2017, s. 44.

¹⁹³ Alvesalo-Kuusi ym 2017, s. 44.

¹⁹⁴ Ks. Korkka 2016, s. 15. Samoin Harakka 2020, s. 31. Nyblin 2012, s. 12. Tolvanen 2009, s. 11-12. Ks. myös toimintaohjeista ja säännöistä osana compliance-ohjelmaa tarkemmin Ratsula 2016a, s. 189-195.

¹⁹⁵ Samoin Ratsula 2016a, s. 175-211.

¹⁹⁶ Ks. Korkka-Knuts 2021, s. 1165 ja Bussman 2005 s. 10-11.

keskittyvä ohjelma ei välttämättä motivoi yrityksen toimihenkilöitä toimimaan sääntöjen mukaisesti ja ehkäisemään rikoksia tehokkaasti, jos he tuntevat toimintakulttuurin ja ohjeistuksen olevan keskenään ristiriidassa. Compliance-sääntöjen ja toimintakulttuurin ollessa ristiriidassa, työntekijä todennäköisemmin valitsee omaksutun toimintakulttuurin mukaisen tavan toimia.¹⁹⁷ Tämän seurauksena ohjelman tehokas implementointi jää puolitiehen.¹⁹⁸ Toisaalta on huomioitava, että compliance-ohjelma on osaltaan jo itsessään omiaan parantamaan sääntöjä kunnioittavaa ja eettistä yrityskulttuuria.¹⁹⁹

Rehellisyyttä, avoimuutta ja eettistä käyttäytymistä korostavalla kulttuurilla on havaittu olevan suuri merkitys väärinkäytösten ehkäisyssä.²⁰⁰ Vastaavasti korruptoituneella yrityskulttuurilla ja yhtiön toiminnassa tehdyillä rikoksilla on todettu olevan vahva korrelaatio.²⁰¹ Arvopohjaisella käyttäytymisellä on merkittävä vaikutus, koska mikäli yksilö kokee omaksuneena yhtiön määrittelemät arvot osaksi toimintaansa, kuten ympäristön kunnioittamisen, hän todennäköisemmin toimii lainmukaisesti sanktiouhasta riippumatta.²⁰² Myös Suomessa compliancesta eniten kirjoittanut Ratsula toteaa compliance-ohjelman toimivan parhaiten silloin, kun se on implementoitu osaksi organisaation kulttuuria.²⁰³ Samoin Korkka-Knuts ja Harakka liputtavat arvopohjaisen compliance-ohjelman puolesta, mikä on omiaan johtamaan tehokkaampiin lopputuloksiin kuin

¹⁹⁷ Samansuuntaisesti ks. Ratsula 2019, s. 555-556.

¹⁹⁸ Ratsula huomioi yhteisenä elementtinä väärinkäytöksiä tapahtuneissa yrityksissä sen, että lain noudattamiseen keskittynyt compliance-ohjelma on ollut olemassa, mutta näissä yrityksissä ei ole otettu riittävästi huomioon yrityskulttuurissa piileviä riskejä. Ratsula 2019, s. 553-555. Ks. myös. Harakka 2020, s. 33.

¹⁹⁹ Samansuuntaisesti Engelhart 2014 s. 66

²⁰⁰ Ks. lahjonnantorjunnan kontekstissa Korkka 2021, s. 1179. Ks. samansuuntaisesti yleisellä tasolla Ratsula 2016a, s. 253-255.

²⁰¹ Esim. Brodowski ym. 2014, s. 3. Ks. myös Engelhart 2014 s. 66-67.

²⁰² Tällöin ajattelu ja päätöksenteko on melko kaukana konkreettisesta rangaistusuhasta, koska päätös lainmukaisesta toiminnasta tehdään jo perustuen itsessään siihen, minkä käyttäytymisen yksilö mieltää oikeaksi ja minkä vääräksi yrityksessä, jossa hän toimii. Korkka-Knuts 2021, s. 1172-1173, 1185 ja näiden alaviitekeskustelu.

²⁰³ Ratsula 2016 b, s. 81.

puhtaasti valvontaan ja sanktiouhkaan nojaava compliance-ohjelma.²⁰⁴ Myös Jaatinen on kuvannut jo vuosituhannen vaihteessa osuvasti, että oikeushenkilön rangaistusvastuussa on kyse aina lopulta samasta rikoksesta; huolimattomasta toimintakulttuurista, joka ilmenee eri tunnusmerkistöjen mukaisina yksilörikoksina.²⁰⁵ Kuvatusta yksilöiden toiminnasta muodostuvaa kokonaisuutta, yrityskulttuuria, voidaan katsoa arvioitavan käytännössä oikeushenkilön rangaistusvastuun perusteena.²⁰⁶

Yhtiön huolellisuusvelvoitteesta ja yrityskulttuurin korrelaatiosta voidaan esittää seuraava esimerkki; asianmukaisen työturvallisuuteen keskittyvät compliance-ohjelman laatiminen, sen implementoiminen käytännössä osaksi liiketoimintaa ja säännöllinen valvonta osaltaan indikoivat yhtiössä vallitsevaa kulttuurista ilmapiiriä, jossa suhtaudutaan työturvallisuusasioihin vakavuudella.²⁰⁷ Yrityskulttuurin merkityksellä on painoarvoa yhteisövastuun kannalta eritoten arvioitaessa sitä, onko yhtiön työturvallisuusasiat järjestetty vain muodollisesti huolellisesti, vai ollaanko yhtiössä käytännössä sisäistetty compliance-ohjelman työturvallisuutta koskevat arvot, periaatteet ja säännöt ja pidetäänkö näitä liiketoiminnan kannalta tosiasiallisesti olennaisina.²⁰⁸ Yhdysvaltalaisessa kirjallisuudessa on esitetty jopa, että compliance-ohjelma voi toimia näyttönä siitä, että työntekijä ei ole tehnyt rikosta hyödyttäkseen organisaatiota, mikä Suomessa tarkoittaisi yhtiön toiminnassa tehtyä rikosta yhtiön puolesta tai sen hyväksi. Mikäli tehokkaassa compliance-ohjelmassa on nimenomaisesti kielletty kyseinen lainvastainen toiminta yhtiön toiminnassa sanktiouhan nojalla, voidaan näyttää, että työntekijän toiminta on ollut vastoin yhtiön virallisia politiikkoja ja toimintaohjeita eikä

²⁰⁴ Ks. Korkka-Knuts 2021, s. 1185. Harakka 2020, s. 32-33.

²⁰⁵ Jaatinen 1998, s. 165.

²⁰⁶ Samoin Korkka-Knuts 2022, s. 1-2. Korkka-Knuts – Helenius – Frände 2020, s. 387-388.

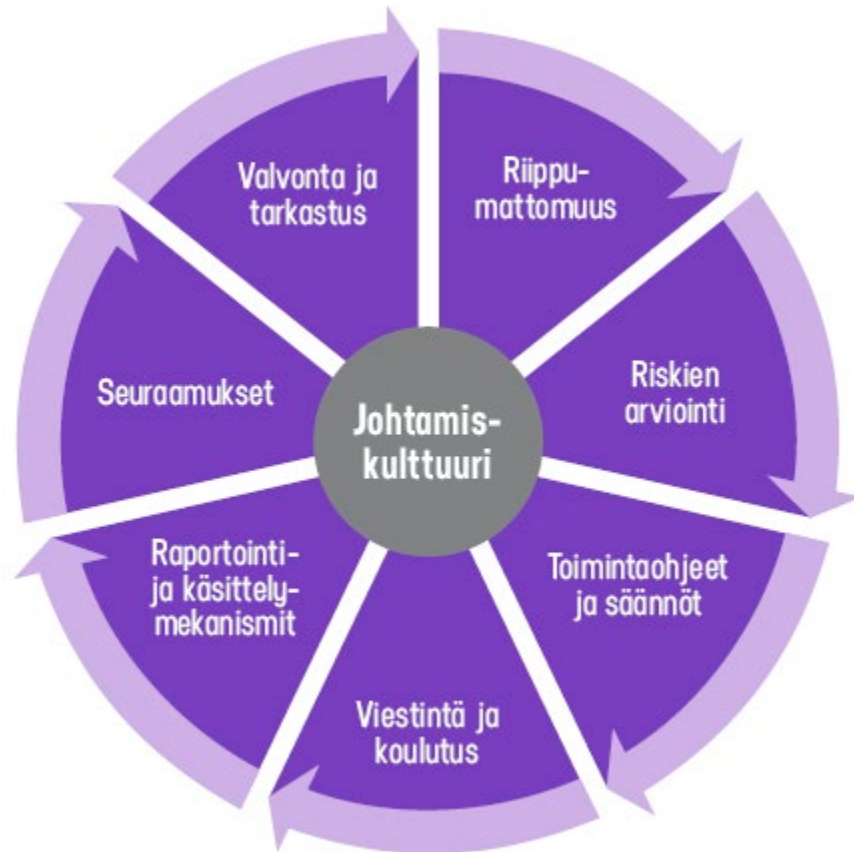
²⁰⁷ Vrt. Organisaatiohuolimattomuus voi perustua siihen, että yhtiössä on laiminlyöty organisoida yhtiön toiminta työturvallisuusnormien edellyttämällä tavalla. Tällaisiin toiminnan huolellisen järjestämisen laiminlyönteihin liittyy yhtiössä vallitseva kulttuurinen ilmapiiri, jota ilmentää välinpitämätön suhtautuminen työturvallisuuteen. Korkka-Knuts 2021, 1179.

²⁰⁸ Samoin Korkka-Knuts 2021, s. 1184-1185.

näin ollen ole hyödyttänyt yhtiötä.²⁰⁹ Johtaen yhteisöosakon perimmäisestä tarkoituksesta toimia oikeushenkilön johtamistapaa kritisoivana moitteena, voisi olla mahdollista, että tällaista tulkintaa sovelletaan myös Suomessa.²¹⁰

²⁰⁹ Bevia 2014, s. 231-232 ja Huff 1996, s. 1284-1288. Vrt. Wellner 2005, s. 525.

²¹⁰ Oikeushenkilön rangaistusvastuulla näyttäisi pyrkittävän vaikuttamaan juuri oikeushenkilön sisäiseen toimintakulttuuriin Frände 2012, s. 403. Samoin Tolvanen 2009, s. 11.



Kuva 1: Compliance-ohjelman rakennuspalikat.²¹¹

Compliance-ohjeistukset ovat huolellisesti laadittuina hyvä ohjenuora ja pohja jokapäiväiselle päätöksenteolle ja toiminnalle yhtiössä, mutta ne eivät vielä sellaisenaan takaa yrityksen vastuullista yrityskulttuuria. Lisäksi käytännön esimerkkiä tästä tulee johtaa aktiivisesti johtoportaan

²¹¹ Ratsula 2016a s. 176.

lähtien.²¹² Ylimmän johdon määrittelemä organisaation tapa toimia ja sen johtaminen käytännön esimerkillä määrittävät johtamiskulttuurin.²¹³ Ratsula kuvaakin yllä olevassa kuvassaan (kuva 1) hyvin johtamiskulttuurin keskeistä merkitystä compliance-ohjelman kussakin eri osa-alueessa. Käytännön esimerkin ja asianmukaisen ohjeistuksen lisäksi myös sillä on merkitystä, mitä tavoitteita työssä korostetaan. On huomioitava, että työntekijät voivat olla valmiita poikkeamaan omista arvoistaan ja toimimaan laittomasti esimerkiksi silloin, kun esihenkilö on perustellut lainvastaista toimintaa vedoten liiketoiminnan tulostavoitteisiin.²¹⁴

Suomessa työturvallisuusrikoksista tuomittuja yhteisösakkotuomioita tarkastelevassa tutkimuksessa on havaittu, että yhdistävä tekijä tuomituissa tapauksissa on puutteellinen toimintakulttuuri, joka ilmenee vuorovaikutuksen ongelmina työnantajan, työntekijöiden ja systeemien välillä.²¹⁵ Oikeuskäytännöstä tehtyjen havaintojen perusteella vaikuttaisi siltä, että organisaatiossa sinänsä asianmukaisesti laaditut toimintaohjeet välittyvät työntekijätasolle ja täten toimintakulttuurin vasta silloin, kun avoin vuorovaikutus työnantajan, työntekijöiden ja työturvallisuuteen liittyvien järjestelmien välillä on taattu.²¹⁶ Avoimen viestinnän tavoitteena on saada työntekijät pakon ja sanktiouhan sijaan haluamaan toimia oikein.²¹⁷ Tässä yhteydessä on korostettava, että pelkkä sääntöjen noudattamiseen perustuva compliance-ohjelma ja tämä pohjalta työntekijöiden

²¹² Korkan mukaan johdon sitoutuminen lahjontorjuntaan johtaa yleensä myös henkilökunnan sitoutumiseen. Korkka 2016, s. 15. Ks. myös. esim. Lähtenmäki – Alvesalo-Kuusi 2016, s. 134. Samoin Nyblin 2012, s. 12. Kansainvälisestä keskustelusta ks. esim. Biegelman – Biegelman 2008, s. 3

²¹³ Ratsula 2016a, s. 177.

²¹⁴ Ks. tarkemmin tutkimuksesta Brief ym. 2014, s. 72–97.

²¹⁵ Lähtenmäen ja Alvesalo-Kuusen tutkimassa 11 yhteisösakkoratkaisua leimasi kaikkia puutteet työnantajan ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa; työnantajan perehdyttämis- ja opastamisvelvoitetta oltiin laiminlyöty. Ks. tarkemmin Lähtenmäki – Alvesalo-Kuusi 2016, s. 126-134.

²¹⁶ Lähtenmäki – Alvesalo-Kuusi 2016, s. 121 ja s. 130-131.

²¹⁷ Ratsula 2016a, s. 220-222.

intensiivinen valvonta voi viestiä luottamuspulasta työntekijöitä kohtaan. Tämä voi johtaa niin sanottuun ulkopuolisuuden identiteettiin, jolloin työntekijä ei välttämättä koe haluavansa toimia työnantajansa hyväksi ja käyttää hyväkseen niitä harvinaisia tilanteita, joissa valvonta pettää.⁹¹

Tehokas compliance-ohjelma edellyttää siis johdonmukaista ja pitkäjänteistä toimintaa yhtiön johdon ja esihenkilöiden toimesta, jolla voidaan edistää compliance-ohjelman tehokasta implementointia yrityksessä ja näin ollen eliminoidaan rikosten tekeminen, tai ainakin vähentämään riskiä rikosten tekemiseksi yhtiön toiminnassa.²¹⁸ Näin henkilöstö voi paremmin sisäistää ohjeet ja käytännöt sekä näitä käytännössä kuvaavan toimintakulttuurin osaksi toimintatapaansa. Tehokas implementointi edellyttää jatkuvaa koulutusta, ammattitaitoista henkilöstöä ja loppujen lopuksi yksilöiden jokapäiväistä toimintaa, jota ohjaa tietty sisäistetty, vastuullinen, ajattelutapa.²¹⁹ Samalla yhtiön johdon tulisi edistää avointa keskustelukulttuuria esimerkiksi työturvallisuusasioiden osalta ja korostaa, että vastuuasemastaan ja kokemustasostaan huolimatta ohjeita ja opastusta saa aina tarvittaessa pyytää.²²⁰ Tiivistäen voidaan johtaa, että vastuullisessa yrityskulttuurissa on käytännössä kyse työntekijöiden valvonnan ja vapauden tasapainottelusta; toisaalta ajantasaisen ohjeistuksen, valvonnan ja säännöllisen riskienarvioinnin sekä avoimen kommunikaation juurruttamisesta yhtiöön, ja toisaalta keskinäisestä luottamuksesta siihen, että yhtiön edustajat kaikilla organisaatiotasolla toimivat ohjeiden ja sääntöjen mukaisesti. Voitaisiin jopa todeta, että ilman vastuullista yrityskulttuuria ei voi olla olemassa tehokasta compliance-ohjelmaa.²²¹

²¹⁸ Biegelman – Biegelman 2008, s. 1-3.

²¹⁹ Biegelman – Biegelman 2008, s. 3.

²²⁰ Jos kokeneisiin työntekijöihin luotetaan liikaa, on tämä omiaan nostamaan kynnystä ongelmien esiin tuomisesta ja ohjeistuksen kysymyksestä epävarmassa tilanteessa, mikä ei taas kannusta varmistumaan esimerkiksi työtavan oikeellisuudesta. Korkka-Knuts 2021, s. 1180-1181. Ks. samansuuntaisesti Sortti 2013, s. 160-161.

²²¹ Samoin Ratsula 2019, s. 555-556.

3.4 Compliance-ohjelman merkitys oikeushenkilön rangaistusvastuuseen Yhdysvalloissa

Erityisesti Yhdysvalloissa on annettu merkittävästi painoarvoa oikeushenkilön tehokkaalle compliance-ohjelmalle sen toiminnassa tehtävien rikosten ehkäisemiseksi.²²² Yhdysvalloissa on hyödynnetty compliance-ohjelmien tulkintaa oikeushenkilön rikosoikeudellisen rangaistusvastuun arviointikriteerinä jo 1990-luvun alkupuolelta lähtien.²²³ Yhdysvalloissa compliance-ohjelmalle voidaan antaa monenlaista merkitystä vastuuarvioinnissa lieventämällä oikeushenkilön rangaistusvastuuta taikka poistamalla vastuu kokonaan. Myös tuomioistuimen ja oikeushenkilön välinen sopimus on mahdollinen, jossa oikeushenkilö veloitetaan implementoimaan tietynlainen toimintaohjelma liiketoimintaansa tai kehittämään jo rikosten hetkellä implementoitua toimintaohjelmaa.²²⁴ Joissain tilanteissa yhtiön rikosoikeudellinen tuomio voi myös sisältyä velvoite compliance-ohjelman implementointiin.²²⁵

Yhdysvalloissa compliance-ohjelman arviointi ensinnäkin syyteharkinnassa ja toisekseen tuomioistuimen tekemässä vastuuharkinnassa perustuu Yhdysvaltojen rangaistuskomission laatimiin tuomitsemisohjeisiin (Sentencing Guidelines Manual)²²⁶, joissa on määritelty tarkasti seitsemän kohdan avulla tehokkaan compliance-ohjelman sisältö. Ohjeiden tarkoituksena on auttaa syyttäjää syyteharkinnassa arvioidessaan, onko yrityksen compliance-ohjelma ollut tehokas. Toisekseen ohjeet auttavat tuomioistuimessa tuomaria määrittämään yhtiön rangaistusvastuuta

²²² Ibid. Ks. myös. United States Sentencing Commission: Guidelines Manual 2021 s. 2-3 ja 7-8.

²²³ Esim. Biegelman – Biegelman 2008, s. 163-164.

²²⁴ Ks. tarkemmin Yhdysvalloissa käytössä olevista compliance-ohjelmien soveltamisvaihtoehdoista vastuuharkinnassa Wellner 2005, s. 497-498 ja oikeushenkilön ja syyttäjän syytetoimien lykkäämistä koskevista sopimuksista (DPA) ja syyttämättäjäntämissopimuksista (NPA) Martin – Morales s. 341-343.

²²⁵ Esim. Wellner 2005, s. 502. Tuomion jälkeen ohjelman implementointia ja noudattamista voidaan seurata säännöllisesti. De Maglie 1005, s. 564.

²²⁶ United States Sentencing Commission: Guidelines Manual 2021.

suhteessa yksilön tekemään rikokseen sen toiminnassa.²²⁷ Mikäli tuomitsemisohjeiden mukaisen määritelmän kriteerien ei katsota täyttyvän yhtiön compliance-ohjelmassa, on tämä suora indikaatio tuomioistuimelle siitä, että organisaatio ei kunnioita compliance- ja eettisyysvaatimuksia toiminnassaan.²²⁸

Vastuuopin näkökulmasta voidaan argumentoida, että tuomioistuimessa merkityksen antaminen tehokkaalle compliance-ohjelmalle luo kannustimia yritykselle varmistaa toimintansa lainmukaisuus etupainotteisesti. Yhdysvalloissa tämän on myös positiivisesti katsottu siirtävän rikosoikeuden ohjausvaikutusta (deterrence effect) ja valvontavastuuta liittovaltiotasolta suoraan oikeushenkilölle.²²⁹ Toisaalta, merkittävän painoarvon antaminen yksityiskohtaisille tuomitsemisohjeille tuomioistuimessa voi luoda yrityksille kuvaa haastavasta ja paljon resursseja vievästä ohjelman implementoinnista, joka ei välttämättä edes johda vastuun poistumiseen tuomioistuimen tekemän harkinnan perusteella. Tuomitsemisohjeiden kriteerien mukainen ohjelma ei myöskään välttämättä ole kaikille yrityksille se optimaalisin tapa varmistaa toiminnan lainmukaisuus.²³⁰ Tästä johtaen, yritys saattaa liiketoiminnan tehokkuusnäkökohtiin nojautuen pitää kannattavampana vaihtoehtoa, jossa se ei implementoi tuomitsemisohjeiden mukaista compliance-ohjelmaa vaan ottaa riskin yhteisösakosta, joka voi olla määrältään huomattavasti pienempi kuin paljon resursseja vievä ja potentiaalisesti rikosoikeudellisen vastuuharkinnan perusteella tehottomaksi arvioitava compliance-ohjelma.²³¹

²²⁷ Ks. myös. Huff 1996 s. 1269-1272. Vrt. Kritiikki siitä, että tuomioistuimen voi olla hyvin vaikeaa arvioida ohjelman käytännön tehokkuutta jälkikäteen. Korkka-Knuts 2022, s. 17.

²²⁸ Biegelman – Biegelman 2008, s. 184-185. Yhdysvalloissa tehokkaasta ja toimivasta compliance-ohjelmasta on tullut käytännössä edellytys rikosvastuun välttämiseksi. Ks. myös de Maglie 2005, s. 559.

²²⁹ Wellner 2005, s. 298.

²³⁰ Samansuuntaisesti Wellner 2005, s. 498-499.

²³¹ Wellner 2005, s. 499.

Myös Yhdysvalloissa yrityskulttuurille on annettu oikeushenkilön rikosoikeudellisessa vastuussa merkittävää painoarvoa. Yrityskulttuuri on osa tuomitsemisohjeiden mukaista tehokkaan compliance-ohjelman määritelmää; tehokas compliance-ohjelma edistää organisaatiokulttuuria, joka rohkaisee eettiseen käyttäytymiseen ja lain noudattamiseen.²³² Tässä yhteydessä on syytä nostaa tutkielmani kannalta merkittävien Yhdysvalloissa sovellettu rangaistusvastuun malli, Bucyn vuonna 1991 esittelemä corporate ethos (CE-malli).²³³ Corporate ethos –mallin mukaan oikeushenkilöä ei rangaista syyllisestä tietoisuudesta vaan tietynlaisesta moitittavasta oikeushenkilön toimintakulttuurista eli eetoksesta.²³⁴ Tässä mallissa syyllisyyden määrittäminen keskittyy luonnollisen henkilön vastuuarvioinnin sijaan itse oikeushenkilön järjestäytymiseen, politiikkoihin, toimintatapoihin, prosesseihin ja kulttuuriin, joiden tarkastelu yhdessä paljastaa yhtiön ”kollektiivisen tahdon”.²³⁵ Mallilla pyritään kannustamaan yhtiöitä panostamaan työntekijöidensä parempaan koulutukseen ja toiminnan lainmukaisuuden varmistamiseen. Oikeushenkilö voi siis vapautua vastuusta, mikäli sen toiminnassa ylläpidetään sellaista toimintakulttuuria, joka tehokkaasti ehkäisee rikosten tekemistä oikeushenkilön toiminnassa.²³⁶ Kyseinen malli sopii erityisesti suurikokoisen ja kansainvälisen oikeushenkilön rangaistusvastuuta arvioitaessa, missä voidaan ottaa huomioon muun muassa oikeushenkilön asettamat yhtiön tavoitteet, hierarkia ja compliance.²³⁷ Myös Suomen oikeuskäytännössä on

²³² United States Sentencing Commission: Guidelines Manual 2021 § 8B2.1(a)(2).

²³³ Ks. Bucy 1991, s. 1097-1184. Ks. myös CE-mallin eduista yhtiön implementoiman compliance-ohjelman sisällön näkökulmasta. Wellner 2005, s. 522-524.

²³⁴ Bucyn mukaan jo olemassa olevat oikeushenkilöt rangaistusvastuumallit, erityisesti respondeat superior -malli, kohtelevat kaikkia oikeushenkilöitä liian samalla tavalla, eivätkä ota huomioon kunkin oikeushenkilön uniikkia luonnetta Bucy 1991, s. 1099-1100 ja 1159. Ks. tarkemmin respondeat superior -mallista, joka vastaa Suomessa vahingonkorvausoikeuden puolelta tuttua isännänvastuuta esim. de Maglie 2005, 553-555.

²³⁴ Tolvanen 2009, s. 7.

²³⁵ Tolvanen 2009, s. 7.

²³⁶ Bucy 1991, s. 1150 KS vrt. Yhdysvaltain respondeat superior -malli, jonka mukaan oikeushenkilö voi joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen toimivasta compliance-ohjelmasta huolimatta, kun työntekijä on toiminut ohjelman vastaisesti. KSKSKS

²³⁷ Bucy 1991, s. 1101. Ks. myös. United States Sentencing Commission, Guidelines Manual, §3E1.1 (Nov. 2021), 8B2.1(a) s. 517.

havaittavissa viitteitä corporate ethos –mallin mukaisesta vastuuharkinnasta ottaen huomioon ne relevantit hovioikeusratkaisut, joissa yhteisösakkovaatimus on hylätty juuri yleisen vastuullisen tai huolellisen toimintakulttuurin perusteella.

Toisaalta eettisen yrityskulttuurin ja compliance-ohjelmien vuorovaikutusta koskevassa kansainvälisessä keskustelussa on kritisoitu compliance-ohjelmia edelleen niiden kosmeettisen käytön ongelmasta.²³⁸ Erityisesti Yhdysvalloissa on ollut nähtävissä tällainen ilmiö, jossa organisaatiot luovat paperilla katsottuna vastuullisia ja vakuuttavia compliance-ohjelmia, jotka ovat linjassa tuomitsemisohjeiden kanssa, mutta käytännön toimet ohjelman implementoimiseksi yhtiön jokapäiväiseen toimintakulttuuriin loistavat poissaolollaan.²³⁹ Compliance-ohjelma onkin todennäköisesti tehokkaampi, jos työntekijät kokevat sääntöjen noudattamisen merkitykselliseksi ja toimivat näin, koska se on heidän mielestään oikea tapa toimia verrattuna tilanteeseen, jossa sääntöjen mukaisen toiminnan kannustin perustuu puhtaasti sanktiouhkaan.²⁴⁰

Erityisesti Wellner on antanut kritiikkiä compliance-ohjelmien vankasta painoarvosta ja tuomioistuinten soveltamistyylistä oikeushenkilön rangaistusvastuun arvioinnissa. Hänen mukaansa corporate ethos –mallissa mekaanisen compliance-ohjelman tarkastelun sijaan tehokkain tapa arvioida yhtiön huolellista toimintaa ja kulttuuria olisi tosiseikkakohtainen perehtyminen yrityksen käytännön toimiin ja politiikkoihin, joiden avulla yrityksessä varmistetaan työntekijöiden ymmärtävän oikean tavan toimia ja tätä kautta toimimaan lainmukaisesti.²⁴¹ Hänen mukaansa tässä arvioinnissa tulisi kysyä, onko yhtiö pyrkinyt kohtuullisin toimin varmistamaan että lakia noudatetaan sen sijaan, että yhtiön toimintaa peilataan jäykästi tuomitsemisohjeiden määrittelemään tehokkaan compliance-ohjelman sisältöön.²⁴² Kansainvälisessä kirjallisuudessa ja

²³⁸ Martin 2012, s. 124-126 ja

²³⁹ Martin 2012, s. 124-126. Engelhart 2014 s. 70-71

²⁴⁰ Tehokkaan compliance-ohjelman tulisi yhdistää elementtejä sekä johtamis- että valvontavastuusta, sanktiouhasta sekä eettisestä lähestymistavasta. Korkka-Knuts 2022, s. 22-23.

²⁴¹ Wellner 2005, s. 523-524 ja Bucy 1991, s. 1133-1135.

²⁴² Wellner 2005, s. 523-524

erityisesti Yhdysvaltojen tuomitsemisohjeiden näkökulmasta käydyn keskustelun perusteella voidaan argumentoida, että Yhdysvalloissa sovellettu tuomitsemisohjeiden kaltainen järjestelmä ei olisi Suomessa todennäköisesti tarkoituksenmukainen. Tämä argumentti perustuu kunkin oikeushenkilön uniikkiin luonteeseen ja siihen, että kyseisenlaisten vähimmäisvaatimusten asettaminen on omiaan johtamaan compliance-ohjelmien kosmeettiseen käyttöön.

4 YHTIÖN TOIMINTAKULTTUURIN ARVIOINTI VIIMEAIKAISESSA HOVIOIKEUSKÄYTÄNNÖSSÄ

4.1 Lähtökohtaiset huomiot oikeuskäytännössä



Kuva 2: Yleisnäkymä ratkaisukäytännöstä 1/2016-11/2022.

Kuvassa 2 on kuvattu yleisnäkymä 61:sta tutkimusaineistoni kohteena olevasta tuomioistuinratkaisusta. Selvyyden vuoksi kuvassa on jaettu kunkin hovioikeuden ratkaisut värikoodeittain. Tarkastelin dokumentoituja tapauksia lähtökohtaisesti siitä näkökulmasta, miten hovioikeus on huomionnut oikeushenkilön toimintaan implementoidun, tehokkaan compliance-ohjelman tai muun vastaavanlaisen toiminnon arvioidessaan oikeushenkilöltä edellytettävän huolellisuusvelvoitteen täyttymistä. Organisaatiohuolimattomuutta koskevien dokumentoitujen ratkaisujen osalta on huomioitava, että joissain tapauksissa moite-edellytys perustuu sekä samastamiseen että organisaatiohuolimattomuuteen, tai anonyymiin

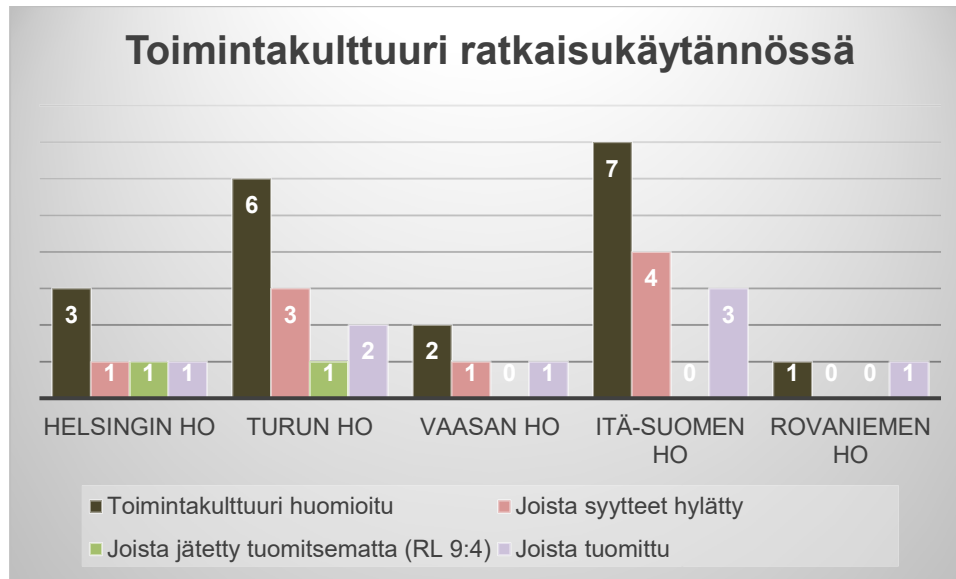
syllisyyteen ja organisaatiohuolimattomuuteen. Olen päätenyt dokumentoimaan tällaiset ratkaisut organisaatiohuolimattomuuden alle, koska kyseisissä ratkaisuissa on merkittävältä osin käsitelty juuri yhtiön huolellisuusvelvoitetta. Kuvasta 2 voidaan myös havaita, että organisaatiohuolimattomuus on keskeisessä roolissa hovioikeuksien kokonaisratkaisujen määrässä. Tähän voinee vaikuttaa osaltaan se, että organisaatiohuolimattomuuteen perustuvaan oikeushenkilön rangaistusvastuuseen todennäköisesti sisältyy enemmän eroavia näkemyksiä tapahtumainkulusta. Tällaiset tapaukset voivat olla tulkinnanvaraisempia ja siten alttiimpia valituksille, kuin samastamisvastuuseen perustuvat ratkaisut.

Hovioikeuskäytännössä ei ole arvioitu nimenomaisesti compliance-ohjelmaa organisaatiohuolimattomuuden arvioinnissa, minkä vuoksi analyysini keskittyi lopulta siihen, miten hovioikeudet ovat ottaneet huomioon yhtiössä vallitsevan toimintakulttuurin rikoksen tekohetkellä ja miten tämä on vaikuttanut tuomioistuinratkaisuun. Aineistoni keskiössä on 19:ta organisaatiohuolimattomuutta käsittelevää ratkaisua, joissa hovioikeus on nimenomaisesti huomionut oikeushenkilön yleisen vastuullisen toimintakulttuurin, tai kiinnittänyt huomiota yhtiön toiminnan huolelliseen järjestämiseen organisaatiossa taikka tietyn projektin osalta, jossa rikos on tehty. Tulkitsen myös kahden jälkimmäisen tarkoittavan käytännössä vastuullista toimintakulttuuria, minkä vuoksi olen dokumentoinut nämä ratkaisut kuvan 3 taulukon kohtaan ”toimintakulttuuri huomioitu”. Toimintakulttuurin huomiointi on säännönmukaisesti vaikuttanut tuomioihin joko yhteisösakon määrää alentavana seikkana²⁴³, tuomitsematta jättämisenä²⁴⁴ tai syytteen hylkäämisenä.

²⁴³ Itä-Suomen Ho R 19/1255 19.11.2020, s. 12-14, jossa on huomioitu työturvallisuuskulttuurin varsin korkea taso, mutta ottaen huomioon työnantajan laiminlyönti toteuttaa työympäristön rakenteet ja työmenetelmät ergonomisella tavalla ja lainvastaisen tilan pitkä kesto, oli yhteisösakon tuomitsemiselle perusteet. Vaasan Ho R 21/410 14.01.2022, s. 7-9, jossa on huomioitu yhtiön panostaneen työturvallisuusasioihin (esim. työntekijöiden koulutus ja työturvallisuuspuutteiden raportointijärjestelmä) eikä asiassa ole ilmennyt piittaamattomuutta lain säännöksistä sekä Turun Ho R 21/1436 17.06.2022, s. 5-8, jossa on todettu yhtiön panostaneen riskienhallintaan ja työmaiden turvallisuuteen laatimalla maakohtaisia ja sopimuskohtaisia työturvallisuussuunnitelmia, minkä lisäksi riskejä ohjeistettu arvioimaan työmaakohtaisesti ennen töiden aloittamista.

²⁴⁴ Ks tarkemmin esim. Helsingin Ho R 19/2958 14.01.2021, s. 2-5, erityisesti s. 4, jossa viitataan työturvallisuuskulttuuriin ja Helsingin Ho R 18/382 20.03.2020, s. 15-17.

Relevanttien tuomioistuinratkaisujen niukkuudesta johtuen, olen dokumentoinut myös tuomitsematta jättämispäätökset (RL 9:4), joissa hovioikeus on huomionnut yhtiön toimintakulttuurin ja/tai yleisen huolellisen suhtautumisen liiketoimintaan rikoksen tekohetkellä. Tämän dokumentoinnin tarkoituksena on syventää ymmärrystä siitä, miten ja millaisissa tilanteissa hovioikeuden huomioima huolellinen toimintakulttuuri on vaikuttanut ratkaisuun kussakin yksittäistapauksessa. Täten voidaan tuottaa uskottavampia johtopäätöksiä tehokkaan compliance-ohjelman vaikutuksista yhtiön rangaistusvastuuseen.



Kuva 3: Toimintakulttuuri ratkaisukäytännössä.

Kuvassa 3 olen dokumentoinut ne 19:ta ratkaisua, joissa hovioikeus on huomionnut yhtiön yleisen toimintakulttuurin vastuuharkinnassaan. Näistä yhdeksässä ratkaisussa on joko: (1) nimenomaisesti huomioitu oikeushenkilön yleinen vastuullinen toimintakulttuuri tai; (2) muutoin kiinnitetty

huomiota toiminnan huolelliseen järjestämiseen organisaatiotasolla arvioituna tai tietyn projektin osalta, ja; (3) yhteisösakkosyyte on hylätty.²⁴⁵ Nämä ratkaisut ovat analyysini keskiössä, koska tutkimuskysymykseni pyrkii vastaamaan ensisijaisesti siihen, missä tilanteissa tehokkaan compliance-ohjelman avulla voidaan välttää yhtiön rikosoikeudellinen vastuu. Seuraavissa käsittelykappaleissa systematisoin tarkemmin näitä yhdeksää ratkaisua.

Työturvallisuusrikoksia käsittelevissä Itä-Suomen²⁴⁶ ja Turun²⁴⁷ hovioikeuksien tapauksissa yhdistävänä tekijänä havaittiin, että yhtiöissä oli aiemmin tehty riskiarvioita, joissa oli havaittu tapaturmakoneen tai työmenetelmän aiheuttama vahingonvaara. Yhtiöiden edustajat eivät olleet havainnoistaan huolimatta poistaneet vaarallista työtapaa teknisellä ratkaisulla ennen tapaturmaa, vaan sen sijaan lisänneet ohjeistusta kyseisen työkoneneen tai –menetelmän osalta.²⁴⁸ Kaikissa mainituissa tapauksissa yhteisösakkosyytteet hylättiin. Tapaukset ovat mielenkiintoisia ottaen huomioon työturvallisuuslainsäädännön tarkoituksen suojella työntekijää myös tämän omalta riskinotolta esimerkiksi estämällä ei-toivottu käyttäytyminen teknisin menetelmin.²⁴⁹ Tämän perusteella on myös tuomittu oikeushenkilöitä yhteisösakkoon tapauksissa, joissa yleinen toimintakulttuuri on huomioitu.²⁵⁰ Tämän huomion pohjalta tarkasteltuna ratkaisut kuvastavat mielestäni hyvin tuomioistuimen

²⁴⁵ Ks. viitatus ratkaisut tarkemmin: Itä-Suomen Ho R 17/148 19.04.2018 (työturvallisuusrikos), Itä-Suomen Ho R 17/693 27.04.2018 (työturvallisuusrikos), Itä-Suomen Ho R 21/1141 17.11.2022 (törkeä ympäristön turmeleminen), Itä-Suomen Ho R 21/1264 04.11.2022 (työturvallisuusrikos), Vaasan Ho R 20/430 28.09.2021 (tuottamuksellinen ympäristön turmeleminen), Turun Ho R 21/133 18.11.2021 (työturvallisuusrikos), Turun Ho R 18/655 27.06.2019 (työturvallisuusrikos), Turun Ho R 18/212 06.06.2019 (työturvallisuusrikos) ja Helsingin Ho R 17/590 28.02.2018 (työturvallisuusrikos).

²⁴⁶ Itä-Suomen Ho R 17/148 19.04.2018, Itä-Suomen Ho R 17/693 27.04.2018, Itä-Suomen Ho R 21/1264 04.11.2022.

²⁴⁷ Turun HO R 18/655 27.06.2019.

²⁴⁸ Itä-Suomen Ho R 17/148, s. 9-12 ja 18. Itä-Suomen Ho R 17/693, s. 5-6. Myös. Turun HO R 18/655 27.06.2019, s. 5-6, jossa riskienarvioinnissa oli havaittu, että lankun putoamisvaara on olemassa, mutta tapahtunut lankun putoaminen kuivaamossa kuorman taakse ei oltu tunnistettu ja hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden johtopäätöksen siitä, että kyseessä oli poikkeuksellinen tapahtuma.

²⁴⁹ Sortti 2013, s. 161-162.

²⁵⁰ Ks. esim. Vaasan Ho R 21/410 14.01.2022 s. 4-7, jossa yhtiö tuomittiin 50.000 € yhteisösakkoon työntekijän menehdyttyä liikuttuaan työpaikan vaara-alueella, joka oli vastoin turvallisuusohjeita. Sääntöjenvastainen työskentelytapa oli ollut tavanomainen, vaikkakin työnantajalta salattu, mikä kuvastaa työnantajan valvonnan puutetta.

kokonaisharkintaa kussakin yksittäistapauksessa; hovioikeus otti huomioon, että kyseessä olevan työmenetelmän tai –koneen parissa ei ollut aiemmin tapahtunut samanlaisia tapaturmia ja kaikissa tapauksissa tehtävät oli delegoitu selkeästi sekä ohjeistukset olivat riittäviä ja ajantasaisia peilattuna havaittuihin riskeihin. Rangaistusvastuuta ei voitu kokonaisharkinnan perusteella perustaa ainoastaan siihen seikkaan, että yhtiö ei ollut poistanut riskiä juuri teknisin menetelmin, vaikka se olisikin ollut mahdollista.²⁵¹

Miten hovioikeus on sitten huomionut yhtiöiden yleisen toimintakulttuurin? Itä-Suomen hovioikeuden työturvallisuusrikosta koskevassa ratkaisussa tuomioistuin nimenomaisesti huomioi työturvallisuuskulttuurin varsin korkean tason osoittavan, ettei velvollisuuksien rikkomisessa ollut kysymys piittaamattomuudesta työturvallisuusnormeista.²⁵² Toisessa Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa sen sijaan kiinnitettiin huomiota yhtiön vakavaan suhtautumiseen työturvallisuusasioissa ja yhtiön panostuksiin sekä yhtiön tekemään turvallisuuskulttuurin ryhtiliikkeeseen aiemmin yhtiössä havaittujen vaaratilanteiden seurauksena. Tapauksessa oli kyse työturvallisuusrikoksesta, joka oli johtanut työntekijän kuolemaan.²⁵³ Myös Turun hovioikeuden työturvallisuusrikosta koskevassa ratkaisussa R 18/655 otettiin huomioon, että yhtiössä oli kiinnitetty erityistä huomiota työturvallisuuteen, työturvallisuuteen vaikuttavia riskejä oli kartoitettu jatkuvasti ja tehty siihen liittyen säännöllisiä

Kuolemaan johtaneen tapaturman aiheuttanutta vaarallista työtapaa ei ollut tunnistettu osuuskunnan riskiarvioinnissa, vaikka samalla koneella oli tapahtunut jo aiemmin samantyyppinen vaaratilanne. Myös. Itä-Suomen Ho R 19/1255 19.11.2020, s. 12-13 ja Itä-Suomen Ho R 16/493 12.1.2017, s. 16-17.

²⁵¹ Tällainen tulkinta voisi johtaa hyvin ankariin tapauksiin. Aina tarvittavia teknisiä menetelmiä ei edes ole saatavilla tai ne ovat kohtuuttoman kalliita verrattuna vaihtoehtoihin toimenpiteisiin, kuten ohjeistuksen, turvallisuuskoulutuksen ja valvonnan parantamiseen.

²⁵² Itä-Suomen Ho R 17/693 27.04.2018, s. 17.

²⁵³ Itä-Suomen Ho R 17/148 19.04.2018, s. 9-11.

investointeja.²⁵⁴ Kyseisessä tapauksessa riski olisi myös ollut mahdollista poistaa teknisesti, mutta suhteuttaen toteutetut suojaustoimen tapaturman poikkeukselliseen luonteeseen, pidettiin yhtiön varotoimia riittävinä.²⁵⁵

Työturvallisuusrikosten lisäksi oikeustapausaineistooni sisältyy myös kaksi ympäristön turmelemista käsittelevää tuomioistuinratkaisua, joissa yhteisösakkosyytteet on hylätty. Ratkaisuissa Itä-Suomen hovioikeus R 21/1141 17.11.2022 ja Vaasan hovioikeus R 20/430 28.09.2021 oli tuomioistuinten mukaan kyse pikemminkin poikkeuksellisista ja vaikeasti ennakoitavissa olevista olosuhteista ja tapahtumista kuin organisaatiotasoisesta huolimattomuudesta.²⁵⁶ Lisäksi kyse oli yksittäisten henkilöiden joko poikkeustilanteessa tekemistä ratkaisuista²⁵⁷ tai yhtiön ulkopuolisten asentajien tai aliurakoitsijoiden tekemistä virheistä²⁵⁸, kuin puutteista yhtiön työturvallisuuteen liittyvissä yleisissä käytännöissä. Ensiksi mainitussa ratkaisussa R 21/1141 Itä-Suomen hovioikeus katsoi, ettei asiassa kyetty yksilöimään eikä osoittamaan yhtiön ympäristöturvallisuusasioiden organisaatiotasoisessa hoitamisessa tai yhtiön yleisissä turvallisuuskäytännöissä sellaisia puutteita, joiden voitaisiin katsoa olleen kuvattujen laiminlyöntien ja vahingon syytä.²⁵⁹ Yhteenvetona hovioikeus totesi johtopäätöksissään, että yhtiö oli

²⁵⁴ Turun Ho R 18/655 27.06.2019, s. 5-6.

²⁵⁵ Työmenetelmä oli säännönmukainen työpaikalla, eikä työssä ollut koskaan aiemmin havaittu juuri kyseistä, tapaturman aiheuttanutta riskiä. Riittävinä varotoimina Ho huomioi, että työmenetelmäkohtaista ohjeistusta oli riittävästi, vaikeassa tilanteessa oli kutsuttava toinen henkilö apuun, työntekijöillä oli asianmukaiset suojarusteet ja työturvallisuutta oli kehitetty modernisoimalla sahan kuljetuslinjastoja. Ks. tarkemmin Turun Ho R 18/655 27.06.2019, s. 6-8.

²⁵⁶ Ks. yhteisösakon osalta hovioikeuksien johtopäätökset Itä-Suomen Ho R 21/1141 17.11.2022, s. 21-22 ja Vaasan Ho R 20/430 28.09.2021, s. 11-14.

²⁵⁷ Poikkeuksellisessa kiiretilanteessa tilanteessa tehty yksittäinen päätös lämmönjakelun turvaamiseksi laitos käynnistettiin ilman toiminnassa olevaa öljyvuodon hälytysjärjestelmää; tällainen laitoksen käynnistäminen oli lähtökohtaisesti yhtiön käytäntöjen vastaista. Itä-Suomen Ho R 21/1141 17.11.2022, s. 21-22.

²⁵⁸ Ks. tarkemmin Vaasan Ho R 20/430 28.09.2021, s. 11 ja Itä-Suomen Ho R 21/1141 17.11.2022 s. 21.

²⁵⁹ Itä-Suomen Ho R 21/1141 17.11.2022 s. 22.

esittänyt laajaa todistelua ympäristöturvallisuusasioiden hoitamisesta yhtiön toiminnassa. Organisaatiotasoisia puutteita ei täten kyetty osoittamaan yhtiön ympäristöturvallisuusasioiden hoitamisessa eikä yhteisösakon tuomitsemiselle ollut perusteita.

Toisessa ympäristör rikosta koskevassa ratkaisussa R 20/430 Vaasan hovioikeus ei maininnut nimenomaisesti vastuullista toimintakulttuuria, mutta arvioi saneerausprojektin toteuttamisen kokonaisuutena katsottuna huolellisesti järjestetyksi. Hovioikeus lausui, että kyseessä ollut saneeraustyö oli pyritty suunnittelemaan ja toteuttamaan huolellisesti ja ammattitaidolla: (i) tehtävät oli eriytetty selkeästi; (ii) tehtäviin oli nimitetty osaavat henkilöt ja; (iii) saneerausprojektikokouksia oltiin pidetty säännöllisesti ja projektin etenemisestä oltiin raportoitu säännöllisesti ja riittävästi.²⁶⁰ Vastuun kohdentamiseksi yhtiöön jäi täten arvioitavaksi ainoastaan se, mikä merkitys ympäristön turmelemisesta tuomituille kaukolämpöpäivystäjälle A ja saneerausprojektin vetäjälle B, tuli antaa yhtiön huolellisuusvelvoitteen arvioinnissa. A:n tehtävänä oli varmistaa, että polttoöljyn purkaminen tapahtuu oikeaan putkeen ja että epäselvässä tilanteessa oikean putken sijainti varmistetaan. A oli toiminut viimeksi mainittujen yhtiön antamien ohjeiden vastaisesti, mitä ei voitu lukea yhtiön syyksi. Kummankaan ammattitaidossa ei todettu puutteita. Ainoa yhteisösakon puolesta puhunut seikka oli tapaturmapaikalta puuttunut ohjeistus, josta täyttöputkien sijainnit olisivat selvinneet. Tätä hovioikeus kuitenkin piti sellaisena yksityiskohtana, johon yhtiöltä ei voitu edellyttää antaneen organisaatiotason ohjeistusta.²⁶¹

Turun hovioikeuden työturvallisuusrikosta käsittelevässä ratkaisussa R 21/133 oli taasen kyse yhtiön organisaatiohuolimattomuudesta sen pääasiallisella toimialalla tehdystä rikoksesta, jossa vuokratyöntekijä oli loukkaantunut käyttäessään kiinteistön talotikkaita puutteellisella perehdytyksellä ja työvälineillä varustettuna. Yhteisösakkoa vaadittiin tuomittavaksi, koska talotikkaita oli käytetty pääasiallisena kulkutienä katolle eikä näitä voitu pitää turvallisena ja tarkoituksenmukaisena, työturvallisuuslain vaatimukset täyttävänä kulkutienä. Yhteisösakkosyytteen

²⁶⁰ Vaasan Ho R 20/430 28.09.2021, s. 11-13.

²⁶¹ Osaavan henkilön nimittäminen tällaisista seikoista vastuuseen katsottiin riittäväksi. Vaasan Ho R 20/430 28.09.2021, s. 13-14.

hylkääminen perustui keskeisesti siihen, että selvityksen perusteella yhtiössä oli suhtauduttu yleisellä tasolla vakavasti työturvallisuusasioihin.²⁶² Tämän puolesta puhui esimerkiksi se, että yhtiön hallitukseen oli palkattu työturvallisuuden asiantuntija, jonka seurauksena työtapaturmat olivat laskeneet merkittävästi. Yhtiössä oli lisäksi laadittu perehdyttämistä, työmaiden työturvallisuusohjeistusta ja dokumentointia koskeva oma laatukäsikirja. Lisäksi yhtiössä pidettiin kuukausittaisin koko henkilöstöä koskevia keskustelutilaisuuksia työsuojeluasioista, ja yhtiö oli myös järjestänyt oman läheltä piti –tilanteiden ja tapaturmien tutkinnan ja tiedottamisen näistä asioista.²⁶³

Toisessa Turun hovioikeuden ratkaisussa työturvallisuusrikoksesta syytettynä ollut yhtiö vetosi puolustuksessaan siihen, että organisaatiossa suhtaudutaan vakavasti työturvallisuuteen ja että siihen panostetaan.²⁶⁴ Lisäksi yhtiö vetosi toimivaan työturvallisuusorganisaatioon ja kaikille työntekijöille avoimeen työturvallisuuden raportointijärjestelmään, jotka sisälsivät myös lainvaatimukset ylittäviä seikkoja. Mainituista panostuksista huolimatta nyt kyseessä ollutta riskiä ei ollut havaittu eikä yhtiön tietoon ollut tullut ennen rikostekoa sellaisia tapaturmalaitteen riskitekijöitä tai vaaratilanteita, jotka olisivat edellyttäneet toimenpiteitä.²⁶⁵ Riidatonta asiassa oli, että tapaturman aiheuttaneen koneen väliin menemistä ei ollut estetty fyysisesti tapahtumahetkellä eikä tapaturmaa olisi sattunut, mikäli koneen tela olisi ollut nostettuna ylös.²⁶⁶ Hovioikeus hylkäsi käräjäoikeuden tuomitseman yhteisösakon seuraavilla perusteilla: (i) työssä loukkaantunut työntekijä oli tapaturmatilanteessa toiminut normaalikäytännöstä poikkeavasti ja saamansa ohjeistuksen vastaisesti ja näin ollen täysin poikkeuksellisesti ja ennalta-arvaamattomasti; (ii) onnettomuuden sattumista ei ollut mahdollista estää teknisesti, koska; (iv) ennen tapaturmaa ei tehdyistä riskiarvioista huolimatta tiedetty, että

²⁶² Turun Ho R 21/133 18.11.2021, s. 10.

²⁶³ Turun Ho R 21/133 18.11.2021, s. 2 ja s. 6-10.

²⁶⁴ Turun Ho R 18/212 06.06.2019, s. 4 ja 11.

²⁶⁵ Ibid.

²⁶⁶ Turun Ho R 18/212 06.06.2019, s. 4-5.

koneella voidaan menetellä työntekijän menettelemällä tavalla; (v) kyseisen työskentelytavan tultua yhtiön tietoon, yhtiö oli parantanut koneen turvallisuutta sekä; (vi) yhtiössä on panostettu työturvallisuuteen ja tehty riskiarviointia.²⁶⁷

Viimeisenä, työturvallisuusrikosta käsittelevässä ratkaisussa R 17/590 Helsingin hovioikeus hylkäsi käräjäoikeuden tuomitseman yhteisösakon, joka perustui työntekijälle tuomittuun työturvallisuusrikokseen.²⁶⁸ Arviossaan hovioikeus ei vedonnut suoranaisesti yhtiön huolelliseen toimintakulttuuriin vaan huomioi erityisesti ohjeistuksen riittävyden ja selkeyden; valvontalaitteen poiskytkentä oli esitetyn näytön perusteella kiellettyä ja yhtiö oli antanut tästä selkeän kirjallisen ohjeistuksen, joka oli toistettu myös yhtiön toimitusjohtajan tiedotteessa. Lisäksi hovioikeus kiinnitti huomiota siihen, että tekijä oli yhtiön pitkäaikainen työntekijä, jolla oli tehtävän edellyttämä koulutus ja kokemus sekä työhön vaadittavat luvat. Tapaturmakone oli myös tarkastettu onnettomuspäivänä ennen käyttöönottoa ohjeistuksen edellyttämällä tavalla. Valvontavastuun osalta hovioikeus huomioi, ettei valvontalaitteen poiskytkentää ollut mahdollista havaita nosturin ulkopuolelta käsin.²⁶⁹

4.2 Johtopäätökset relevantista hovioikeuskäytännöstä toimintakulttuurin ja compliance-ohjelmien näkökulmasta

Viimeaikaisessa tuomioistuinkäytännössä on havaittavissa enenevässä määrin tuomioistuimien huomioon ottama oikeushenkilön toimintakulttuuri arvioitaessa oikeushenkilön toiminnan huolellista järjestämistä. Erityisesti Itä-Suomen ja Turun hovioikeudet näyttävät huomioineen huolellisen toimintakulttuurin ratkaisutoiminnassaan painokkaammin kuin muut hovioikeudet.²⁷⁰ Hovioikeuksien ratkaisukäytännön perusteella näyttäisi olevan vahvoja viitteitä siitä, että huolellisuusvelvoitteen määritelmässä otetaan huomioon juuri niitä seikkoja, jotka olen huomioinut laatimassani tehokkaan compliance-ohjelman määritelmässä. Tämän puolesta puhuu esimerkiksi hovioikeuksien

²⁶⁷ Turun Ho R 18/212 06.06.2019, s. 4.

²⁶⁸ Ks. yhteisösakon perusteista Itä-Uudenmaan Ko R 15/656 20.01.2017, s. 17-18. Helsingin Ho 28.02.2018 R 17/590.

²⁶⁹ Helsingin Ho R 17/590 28.02.2018, s. 10-11.

²⁷⁰ Ks. kuva 3.

tekemien moitearvioiden osalta johtopäätökset siitä, ettei yhtiön toiminta osoita piittaamattomuutta työturvallisuusnormeista vaan päinvastoin työturvallisuuskulttuurin yleisesti varsin korkeaa tasoa.²⁷¹ Käytännön toimintakulttuuria on myös rinnastettu hovioikeuskäytännössä asianmukaiseen työturvallisuutta koskevaan raportointijärjestelmään (*culpa in inspiciendo*), asianmukaiseen ohjeistukseen ja turvallisuusnäkökohtien painotukseen (*culpa in instruendo*) ja vastuuhenkilöiden huolelliseen valintaan (*culpa in eligendo*).²⁷²

Yhteisösakon hylkäämistä koskevat ratkaisut ovat perustuneet merkittävilta osin kokonaisvaltaiseen arvioon yhtiön toiminnan huolellisesta järjestämisestä. On huomioitava, että vastuullista toimintakulttuuria käsittelevissä ratkaisuissa operoidaan tyypillisesti tuottamuksen ja syyttömyyden rajapinnassa, toisin sanoen tuottamuksen alarajalla. Kokonaisvaltainen arviointi näkyy esimerkiksi siinä, ettei rangaistusvastuuta ole perustettu yksinään siihen seikkaan, ettei yhtiö ole poistanut jo aiemmin riskiarvioinneissa havaittua riskiä juuri teknisin menetelmin. Kokonaisharkinnassa annettiin painoarvoa erityisesti ohjeistuksen, koulutuksen ja valvonnan lisäämiseen niissä töissä, joissa riskejä on havaittu. Lisäksi tuomioistuinten johtopäätöksissä on riittävien ja asianmukaisten riskiarviointien²⁷³ lisäksi huomioitu yhtiön riittävä ja ajantasainen ohjeistus ja säännöt, joista työntekijöillä on ollut asianmukaisesti tieto saatavilla yhtiössä.²⁷⁴ Hovioikeuden huomioima huolellinen toimintakulttuuri näyttää ratkaisukäytännön valossa tiivistetysti muodostuvan oikeushenkilön toiminnan kannalta relevanttien lakien, sääntöjen ja riskien tunnistamisesta, tehtävien selkeästä delegoimisesta, riittävästä koulutuksesta ja ohjauksesta sekä riittävästä ja säännönmukaisesta valvonnasta.

²⁷¹ Itä-Suomen Ho R 17/693, s. 18.

²⁷² Itä-Suomen Ho R 21/1264, s.

²⁷³ Ks. ratkaisut Itä-Suomen Ho R 17/148 19.04.2018, Itä-Suomen Ho R 17/693 27.4.2018, Itä-Suomen Ho R 21/1264 4.11.2022 sekä Turun HO R 18/655 27.06.2019.

²⁷⁴ Mikä on näkynyt esimerkiksi jaettuina kirjallisina ohjeina työmailla sekä tiedottamisena, työhön perehdytyksenä ja koulutuksena Ks. Helsingin Ho R 17/590 28.02.2018, Itä-Suomen HO R 21/1141 17.11.2022 ja Vaasan HO R 20/430 28.09.2021.

Kuten aiemmin tutkielmassa on havaittu, yrityskulttuuri ja tehokas compliance-ohjelma ovat tiiviisti liitoksissa toisiinsa. Aiemmin tutkielmassa määrittelemäni tehokkaan compliance-ohjelman näkökulmasta tarkasteltuna hovioikeuksien huomioima vastuullinen toimintakulttuuri heijasteleekin tulkintani mukaan hyvin juuri vastuullista suhtautumista toiminnan huolelliseen järjestämiseen, toisin sanoen tehokkaan compliance-ohjelman määritelmää. Päästäkseni tähän johtopäätökseen, hyödynsin ensinnäkin sanamuodon mukaista tulkintaa.²⁷⁵ Näin ollen jaottelin ratkaisut niiden sanakirjamerkityksen mukaisesti seuraaviin luokkiin, joita hovioikeus on ratkaisuisaan käyttänyt: ”vastuullinen toimintakulttuuri” ja ”suhtauduttu yleisellä tasolla vakavasti (työ)turvallisuusasioihin” tai ”yhtiön toiminta ei osoita erityistä moitittavuutta tai piittaamattomuutta lain säännöksistä”. Näitä sanamuotoja tulkitsemalla pysyn tulkinnassani tiukasti ”tekstin sisällä”. Kahdessa ensiksi mainitussa sanamuodossa hovioikeus on osasta ratkaisuisaan päätenyt hylkäämään yhteisösakko vaatimuksen kokonaisuudessaan. Johtopäätöksenä katson tämän tarkoittavan vastuullista toimintakulttuuria. Sen sijaan jälkimmäisessä sanamuotoa ”yhtiön toiminta ei osoita erityistä moitittavuutta tai piittaamattomuutta lain säännöksistä” käyttäessään hovioikeus on joko tuominnut yhteisösakon tai jättänyt yhtiön rangaistukseen tuomitsematta RL 9:4 nojalla. Tämän sanamuodon käyttö siten tarkoittanee vastuullisen toimintakulttuurin sijaan melko lievää tuottamuksellisesta toimintaa, jossa hovioikeus on huomionut yhtiön pyrkimykset järjestää toimintansa huolellisesti siinä kuitenkin täysin onnistumatta.

Lisäksi hyödynsin ratkaisukäytännön analyysissä systemaattista tulkintaa, jossa pyrin korvaamaan hovioikeuden käyttämän sanamuotoilmaisun tehokkaalla compliance-ohjelmalla. Tämän jälkeen arvioin, toimisiko ratkaisu määrittelemäni tehokkaan compliance-ohjelman kontekstissa arvioituna.²⁷⁶ Huolellinen toimintakulttuuri näyttää hovioikeuden käytännön mukaan muodostuvan tehtävien selkeästä delegoinnista, riittävästä koulutuksesta ja ohjauksesta sekä asianmukaisesta työtehtävien ja –menetelmien sekä riskienarvioinnin valvonnasta. Johtopäätökseni on täten, että tehokas compliance-ohjelma voitaisiin sanamuotona sijoittaa ”vastuullisen toimintakulttuurin” tai ”yleisellä tasolla vakavasti

²⁷⁵ Sajama 2015, s. 7.

²⁷⁶ Sajama 2015, s. 8.

(työ)turvallisuusasioihin suhtautuvan yhtiön” tilalle, jolloin ratkaisukäytäntö voisi johtaa samoihin ratkaisujen lopputuloksiin kuin mihin hovioikeus on nyt analysoiduissa yhdeksässä relevantissa ratkaisussaan päätenyt.

Tutkielmassani on kyse enemmänkin tavoitteellisesta kuin osapuolisuuntautuneesta tulkinnasta.²⁷⁷ Oikeushenkilön rangaistusvastuulla pyritään positiivisiin yhteiskunnallisiin seuraukseen sen yleisestävällä preventiovaikutuksella. Yhtiön veloitteena ei ole saattaa tehokasta compliance-ohjelmaa tiettyyn muotoon eikä tällaista edellytetäkään Suomessa. Osapuolisuuntautuneen tulkinnan mukaisesti oikeushenkilön rangaistusvastuun määrittämisen lähtökohtana on vastuuharkinnassa näkemykseni mukaan yhtiön kokonaisvaltainen kulttuuri ja ne tavoitteet, johon kussakin yhtiössä on pyritty. Nämä tavoitteet todennäköisesti ilmenevät oikeushenkilön toiminnasta kirjoitetuissa ohjeissa ja politiikoissa, joiden yksi ilmenemismuoto voi olla compliance-ohjelma.

²⁷⁷ Ks. tarkemmin eroista Sajama 2015, s. 10-12.

5 LOPUKSI

Tutkimuskysymykseni oli, missä tilanteissa yhtiön toimintaan implementoidulla tehokkaalla compliance-ohjelmalla voi olla vaikutusta yhtiön rangaistusvastuuseen? Tutkielmani tuloksen perusteella vaikuttaa vahvasti siltä, että tehokasta compliance-ohjelmaa voitaisiin soveltaa oikeushenkilön rangaistusvastuun vastuuharkinnassa ainakin organisaatiohuolimattomuuden kontekstissa. Tehokas ja yhtiön toimintaan asianmukaisesti implementoitu compliance-ohjelma voi potentiaalisesti johtaa yhteisöosakkovaatimuksen hylkäämiseen tai ainakin vaikuttaa lieventävänä seikkana vastuuharkinnassa. Yhtiöön implementoitu compliance-ohjelma varmistaa omalta osaltaan, että yhtiön toiminta on lain mukaista ja järjestetty huolellisesti.

Tutkimustehtävänäni oli määritellä tehokkaan compliance-ohjelman sisältö ja systematisoida se johdonmukaisella tavalla osaksi rikosoikeudellista keskustelua. Yhtiön organisaatiohuolimattomuus voi ilmetä käytännössä kolmessa eri tilanteessa, joita ovat valvontavastuu, informaatio- ja opastusvastuu ja valvontavastuu. Määrittelin tehokkaan compliance-ohjelman sisältöä näiden osa-alueiden pohjalta. Käytännössä huolellisesti toimivan yhtiön tulee varmistua kunkin liiketoiminta-alueen, tehtävien ja vastuiden selkeästä organisoimisesta ja delegoimisesta. Toisekseen yhtiön koko henkilöstölle on annettava riittävästi ajantasaista informaatiota ja ohjeistusta näiden tehtävien ja vastuiden hoitamisesta sekä yhtiön toimintapolitiikoista ja –kulttuurista. Compliance-ohjelman asianmukaisen implementoimisen jälkeen ohjelman noudattamista tulee seurata johdonmukaisesti läpi organisaation, asettaa sanktioita väärinkäytöksistä sekä päivittää ohjeistuksia tarvittaessa. Kun kaikki edellä rakennuspalikat on toteutettu huolellisesti, voidaan määritelmäni mukaan puhua tehokkaasta compliance-ohjelmasta rikosoikeuden kontekstissa.

Tutkimusaineistoni kohteena olevissa tuomioistuinratkaisuisa hovioikeus on 19:sta ratkaisussa ottanut huomioon yhtiön yleisen toimintakulttuurin, joka on näkynyt ratkaisun lopputuloksessa joko yhteisöosakon määrää lieventävänä seikkana, tuomitsematta jättämisenä (RL 9:4) tai yhteisöosakkosyytteen hylkäämiseenä. Näistä yhdeksässä ratkaisussa hovioikeus on nimenomaisesti huomionnut oikeushenkilön yleisen vastuullisen toimintakulttuurin, tai kiinnittänyt huomiota yhtiön toiminnan huolelliseen järjestämiseen organisaatiosalla taikka tietyn projektin osalta, jossa rikos on tehty. Näissä ratkaisuisa tuomioistuin on hylännyt oikeushenkilöön kohdistuneet yhteisöosakkosyytteet. Toimintakulttuurin

huomiointi on säännönmukaisesti vaikuttanut tuomioihin joko yhteisösakon määrää alentavana seikkana, tuomitsematta jättämisenä tai syytteen hylkäämisenä. Tapauksissa, joissa hovioikeus on yhteisösakkosyytteen hylkäämisen sijaan alentanut yhteisösakon määrää tai jättänyt oikeushenkilön rangaistukseen tuomitsematta, on tyypillisesti todettu johtopäätöksissä, ettei yhtiön toiminta osoita erityistä moitittavuutta tai piittaamattomuutta lain säännöksistä. Johtopäätökseni mukaan hovioikeus tarkoittanee tällä sanamuodolla vastuullisen toimintakulttuurin sijaan melko lievää tuottamuksellisesta toimintaa, jossa hovioikeus on huomionut yhtiön pyrkimykset järjestää toimintansa huolellisesti siinä kuitenkin täysin onnistumatta.

Hovioikeuden hylkäämissä yhteisösakkosyytteissä tuomioistuin on arvioinut yhtiön toiminnan huolellista järjestämistä kokonaisuutena. Kokonaisvaltainen arviointi näkyi analyysin kohteenani olleessa ratkaisussa erityisesti siten, että hovioikeus huomioi henkilöstön saatavilla olevan, riittävän ja ajantasaisen ohjeistuksen ja säännöt, koulutuksen ja valvonnan, sekä näiden lisäämiseen sellaisissa töissä, joissa riskejä oli aiemmin havaittu. Myös asiantuntevien henkilöiden valinnalle ja tehtävien huolelliselle delegoinnille annettiin painoarvoa vastuuharkinnassa. Lisäksi ratkaisussa huomioitiin yhtiön toteuttamat riittävät ja asianmukaiset riskiarviot. Hovioikeuksien huomioima huolellinen toimintakulttuuri näyttääkin ratkaisukäytännön valossa sopivan hyvin yhteen tehokkaan compliance-ohjelman määritelmäni kanssa. Tämän pohjalta tulkitsen, että tuomioistuin voisi ottaa vastuuharkinnassaan huomioon myös yhtiön toimintaa implementoidun tehokkaan compliance-ohjelman. Vaikka oikeuskäytännössä ei ole vielä nähtävissä nimenomaisia viittauksia compliance-ohjelmiin, voi näin hyvinkin olla tulevaisuudessa, kun compliance-ohjelmat oletettavasti tulevat yleisemmiksi suomalaisissa oikeushenkilöissä.

Yrityskulttuurilla on tärkeä merkitys tehokkaan compliance-ohjelman implementoinnissa – jotta ohjelma voi olla tosiasiaassa tehokas, se tulee implementoida huolellisesti osaksi yhtiön toimintakulttuuria. Käytännössä yhtiön toimintaohjeet ja säännöt määrittävät yhtiön identiteetin ja tämän pohjalta sen toimintakulttuuria, joka toimii compliance-ohjelman niin sanottuna ”kovana ytimenä”. Compliance-ohjelma on todennäköisesti tehokkaampi, jos työntekijät kokevat sääntöjen noudattamisen merkitykselliseksi ja toimivat näin, koska se on heidän mielestään oikea tapa toimia verrattuna tilanteeseen, jossa sääntöjen mukaisen toiminnan kannustin perustuu puhtaasti sanktiouhkaan. Tehokkaan

compliance-ohjelman tulisikin yhdistää elementtejä sekä vastuullisesta johtamis- että valvontavastuusta, sanktiouhasta sekä eettisestä lähestymistavasta.

Lisäksi vastuullisen yrityskulttuurin keskeisiä elementtejä ovat sen johtaminen yhtiön johtoportaan lähtien käytännön esimerkin avulla, avoimen keskustelukulttuurin edistäminen ja liiketoiminnan kannalta tärkeiden arvojen, kuten työturvallisuusnäkökohtien, korostaminen. Näillä kaikilla on vaikutusta vastuullisen toimintakulttuurin juurruttamisessa. Organisaation toiminta muodostuu käytännössä ryhmässä toimivien yksilöiden ja yksilöistä koostuvien ryhmien päätöksenteosta, jota pyritään yrityskulttuurin avulla ohjaamaan haluttuun suuntaan. Mikäli esimerkiksi yhtiön johtoportaan puheissa korostetaan työsuoritusten nopeaa loppuunsaattamista, voi vaakakupissa punnita tällöin yhtäältä työvaiheiden huolellinen ja turvallinen suorittaminen (lain mukaisuus) ja toisaalta työn nopea loppuunsaattaminen, jonka kannustimia voidaan lisätä esimerkiksi provisiokompensaatiolla.²⁷⁸ Jälkimmäisen korostaminen voi olla omiaan johtamaan esimerkiksi työturvallisuusasioiden toissijaisuuteen ja lisätä riskiä rikosten tekemisestä yhtiön toiminnassa.

Oikeushenkilön näkökulmasta tarkasteltuna, compliance-ohjelman huomioiminen tuomioistuinten vastuuharkinnassa voisi parhaillaan myös tehostaa oikeushenkilöiden kannustimia järjestää toimintansa lainmukaisesti ja näin ollen palvella yhteiskunnallista hyötyä pitkällä aikavälillä. Yhdysvalloissa on päädytty compliance-ohjelmien tehokkuusarvioinnissa ja näin ollen vastuuharkinnassa soveltamaan Yhdysvaltojen rangaistuskomission laatimia tuomitsemisohjeita, joissa on määritelty tarkasti tehokkaan compliance-ohjelman sisältö seitsemän kohdan avulla. Tuomitsemisohjeiden melko kirjaimellisesta soveltamisesta syyte- ja vastuuharkinnassa on annettu kritiikkiä erityisesti, koska sen on katsottu vaikuttaneen negatiivisesti lisäämällä compliance-ohjelmien kosmeettista käyttöä. Mikäli Suomessa ruvetaan tulevaisuudessa arvioimaan compliance-ohjelmien tehokkuutta osana huolellisuusvelvoitteen täyttymistä oikeushenkilön toiminnassa, en näe perustelluksi sitä, että ohjelman sisällöstä laadittaisiin ainakaan kovin yksityiskohtaisia ohjeita tuomioistuinten ja syyttäjien hyödynnettäväksi. Näin voitaisiin potentiaalisesti

²⁷⁸ Samansuuntaisesti Korkka-Knuts 2021, s. 1180-1181.

välttää ne ongelmat, joita ainakin Yhdysvalloissa on kohdattu compliance-ohjelmien sisällön tulkinnassa. Hyvänä perussääntönä voidaan todeta, että vastuullisen toimintakulttuurin omaavalla oikeushenkilöllä on paremmat lähtökohdat tehokkaan compliance-ohjelman implementoimiseksi. Ottaen huomioon kaikki tässä kappaleessa esiin tuodut seikat voidaan todeta, että mikäli tehokasta compliance-ohjelmaa voitaisiin tulkita vastuuharkinnassa rangaistusta lieventävänä tai sen kokonaan poistavana seikkana, voisi tällä osaltaan olla positiivinen ohjaava vaikutus pitkällä aikavälillä. Tämä voisi luoda oikeushenkilöille kannustimen compliance-ohjelmien hanakampaan implementoimiseen, minkä seurauksena niiden toiminnassa epätodennäköisemmin tehtäisiin rikoksia, olettaen että myös yhtiön toimintakulttuuri on vastuullisesti johdettua.

Tiivistäen voidaan todeta, että tehokas compliance-ohjelma voi toimia työkaluna oikeushenkilön toiminnan huolellisessa järjestämisessä ja liiketoiminnan lain mukaisuuden varmistamisessa. Compliance-ohjelmalla vaikuttaisi oikeuskirjallisuuden ja -käytännön perusteella olevan merkitystä ainakin organisaatiohuolimattomuuden tilanteissa, joissa arvioidaan oikeushenkilön organisaatiohuolimattomuutta vastuuharkinnassa. Tehokkaan compliance-ohjelman laatiminen vaatii paljon resursseja, minkä vuoksi kunkin yhtiön on arvioitava itselleen parhaiten toimiva työkalu toiminnan lain mukaisuuden varmistamisessa. Tutkimusaineistoni perusteella vastuuharkinnassa oikeushenkilön toiminnan arviointi perustuu pitkälti yhtiön kokonaisvaltaiseen kulttuuriin ja siihen tavoitteeseen, johon kussakin yhtiössä implementoiduilla toimintatavoilla, on pyritty (osapuolisuuntautunut tulkinta). Mielestäni tämä oikeuskäytännössä omaksuttu osapuolisuuntautunut ja kokonaisvaltainen tulkintanäkökohta sopii hyvin tehokkaan compliance-ohjelman hyödyntämiseen oikeushenkilön huolellisuusvelvoitteen arvioinnissa ja voi tarjota osaltaan oikeushenkilöille kannustimen pyrkiä järjestämään toimintansa lain mukaisesti ja huolellisesti.