

Vastaus kirjalliseen kysymykseen ensihoidon työturvallisuudesta

Eduskunnan puhemiehelle

Eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ssä mainitussa tarkoituksessa Te, Arvoisa puhemies, olette toimittanut asianomaisen ministerin vastattavaksi kansanedustaja Eerikki Viljasen/kesk näin kuuluvan kirjallisen kysymyksen KK 138/2018 vp:

Miten turvataan ensihoitotyössä työskentelevien turvallisuus ja onko rikoslakiin suunnitteilla muutoksia, jonka jälkeen rangaistukset ensihoitotyötä tekeviä kohtaan rinnastettaisiin rangaistusasteikoissa virkamiehen väkivaltaiseen vastustamiseen?

Vastauksena kysymykseen esitän seuraavaa:

Ensihoidossa tehdään erittäin vaativaa työtä usein hyvin vaihtelevissa olosuhteissa. Kuten kaikessa työn teettämisessä, niin myös ensihoidossa työturvallisuudesta huolehtiminen on ensisijaisesti työnantajan vastuulla. Työnantaja vastaa siitä, että työpaikka on työntekijöille turvallinen ja terveellinen. Työturvallisuuslain lähtökohta on, että työpaikat edistävät työn turvallisuutta ja terveellisyttä oma-aloitteisesti. Työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimiin tapaturmien, terveysvaarojen ja muiden vaaratilanteiden selvittämiseksi ja torjumiseksi.

Ensihoidossa ja tietyissä muissa terveydenhoidon työtehtävissä on tunnistettu kohonnut väkivallan ja sen uhan mahdollisuus. Terveysdenhuollossa on kehitetty toimintamalleja ja viranomaisyhteistyötä riskien vähentämiseksi. Viranomaisyhteistyö monissa väkivallalle erityisen riskialttiissa tilanteissa toimii terveydenhoidon ammattilaisten ja poliisiviranomaisten kesken saumattomasti siten, että poliisiviranomainen varmistaa tilanteen turvallisuuden ennen hoitotoimenpiteitä ja tarvittaessa hoidon aikana, mikä osaltaan vähentää merkittävästi ensihoidon ammattihenkilöstön työturvallisuusriskejä.

Kirjallisessa kysymyksessä tarkoitettua lainsäädännön muutoshanketta ei ole käynnissä. Rikoslainsäädännön rangaistussäännösten mahdollisella muuttamisella ei itsessään olisi suoraa vaikutusta ensihoidon henkilöstön työturvallisuuteen. Äkillisesti ja yllättäen ilmenevien väkivaltatilanteiden ennalta ehkäisemiseen voidaan lainsäädännöllä vaikuttaa rajallisesti. Tärkeää on pyrkiä ennalta ehkäisemään väkivallan kohdistuminen terveydenhoitohenkilöstöön työnantajan riskienhallintatoimenpiteillä ja toimivalla viranomaisyhteistyöllä.

Rikoslain virkamiehen väkivaltaista vastustamista koskevan 16 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan joka 1) käyttää tai uhkaa käyttää väkivaltaa pakottaakseen virkamiehen tekemään tai jättämään tekemättä julkisen vallan käyttöä sisältävän virkatoimen, 2) muuten käyttää tai uhkaa käyttää väkivaltaa sellaisen virkatoimen johdosta sitä suorittavaa virkamiestä vastaan tai 3) käyttää väkivaltaa virkamiestä tai häneen 15 luvun 10 §:n 2 momentissa tarkoitettussa suhteessa olevaa henkilöä vastaan kostaakseen sellaisen virkatoimen, on tuomittava virkamiehen väkivaltaisesta vastustamisesta vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään neljäksi vuodeksi.

Vastaus kirjalliseen kysymykseen KKV 138/2018 vp

Rikoslain 16 luvun 20 §:n soveltamisalasäännöksen 1 ja 5 momentissa säädetään siitä, mitkä henkilötahot rinnastetaan teon kohteena olevaan virkamieheen sovellettaessa rikoslain 16 luvun 1-3 §:ää. Kaikissa tapauksissa rikoslain 16 luvun 1 §:ssä tarkoitettu vastustaminen liittyy pykälän rikostunnusmerkistöstä lähemmin ilmenevin tavoin julkisen vallan käyttöä sisältävään virkatoimeen. Se on siten virkamiehen väkivaltaista vastustamista koskevan rangaistussäännöksen keskeinen tunnusmerkki. On perusteltua, että nimenoman viranomaistoiminnan ytimeen kuuluvaa julkisen vallan käyttöä suojataan rikosoikeudellisesti erityisellä sääntelyllä.

Rikoslain 16 luvun 1 §:ssä tarkoitetun rangaistussääntelyn soveltuvuuden kannalta ratkaisevaa tai riittävää ei ole teon kohteen asema virkamiehenä. Virkamiehenkään tosiasiallinen toiminta ei ole julkisen vallan käyttämistä.

Väkivallan tekeminen on säädetty rangaistavaksi rikoslain henkeen ja terveyteen kohdistuvia rikoksia koskevan 21 luvun yleisissä pahoinpitelyrikoksia koskeissa säännöksissä. Pahoinpitelyrikokset on vakavuusasteensa mukaisesti jaettu kolmeen tekemuotoon: lievä pahoinpitely (7 §), jonka rangaistukseksi on säädetty sakkoa, pahoinpitely (5 §), jonka rangaistusasteikko on sakkoa tai vankeutta enintään 2 vuotta ja törkeä pahoinpitely (6 §), jonka rangaistusasteikko on 1-10 vuotta vankeutta. Henkilö voidaan siis tuomita pahoinpitelystä vankeusrangaistukseen.

Ensihoitotyötä tekevien lisäksi monissa muissakin ammattiryhmissä on valitettavasti mahdollista, että henkilö kohtaa työtehtävässään häiriötä ja väkivaltaa. Tämä ei myöskään suoraan riipu siitä, onko kysymyksessä virka- tai työsuhde taikka siitä, onko henkilö palvelussuhteessa julkisyhteisöön vai muuhun työnantajaan. Häiriötä tai väkivaltaa saatetaan kohdata vapaaehtoistehtävissäkin.

Rangaistus on rikoslain 6 luvun 4 §:n rangaistuksen määräämistä koskevan yleisperiaatteen mukaisesti mitattava niin, että se on oikeudenmukaisessa suhteessa rikoksen vahingollisuuteen ja vaarallisuuteen, teon vaikuttamiin sekä rikoksesta ilmenevään muuhun tekijän syyllisyyteen. Tuomioistuimen onkin määrätessään rangaistusta esimerkiksi pahoinpitelystä otettava huomioon seikat ja teonpiirteet, jotka vaikuttavat menettelyn rikoslain 6 luvun 4 §:n mukaiseen rangaistusarvoon. Esimerkiksi pahoinpitelyn kohdistaminen työtehtävää suorittavaan, joka sen vuoksi on haavoittuvassa tai puolustuskyvyttömässä asemassa, voi olla tällainen rangaistuksen määräämisessä huomioon otettava seikka.

Väkivallan kohdistuminen työtehtävissä olevaan on lisäksi erityisesti otettu huomioon rikoslain 21 luvun 16 §:n syyteoikeutta koskevassa säännöksessä. Pykälän 1 momentin 3 kohdan mukaan lieväkin pahoinpitely on yleisen syytteen alainen rikos, kun teko on kohdistunut henkilöön hänen työtehtäviensä vuoksi eikä rikoksentekijä kuulu työpaikan henkilöstöön.

Ensihoitotyötä tekevät voivat siten eri tilanteissa saada suojaa monien rikoslain yleisten rangaistussäännösten kautta.

Helsingissä 8.5.2018

Sosiaali- ja terveysministeri Pirkko Mattila