

16.3.2026

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
HE 21/2026 vp

Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle työperäistä hyväksikäyttöä koskevan lainsäädännön muuttamiseksi

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Suomen Yrittäjiltä asiantuntijalausuntoa hallituksen esityksestä eduskunnalle työperäistä hyväksikäyttöä koskevan lainsäädännön muuttamiseksi.

Esityksessä ehdotetaan, että kiskonnantapaista työsyrintää koskeva rikoslain säännös korvattaisiin uudella kiskontaa työelämässä koskevalla säännöksellä. Uutena rikoksena säädettäisiin rangaistavaksi myös törkeä kiskonta työelämässä, josta tuomittaisiin vähintään neljän kuukauden ja enintään neljän vuoden vankeusrangaistus. Oikeushenkilön rangaistusvastuu ulotettaisiin kiskontaan työelämässä ja törkeään kiskontaan työelämässä.

Liiketoimintakiellosta annettua lakia ehdotetaan muutettavaksi niin, että liiketoimintakieltoon voitaisiin määrätä, jos liiketoiminnassa on syyllistytty kiskontaan työelämässä tai törkeään kiskontaan työelämässä. Pakkokeinolia muutettaisiin siten, että telekuuntelun mahdollistavien rikosten listaan lisättäisiin törkeä kiskonta työelämässä. Lisäksi ehdotetaan rikoslain muuttamisen johdosta tarvittavien muutosten tekemistä muuhun lainsäädäntöön.

Ehdotetuilla muutoksilla toteutetaan pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman kirjaus työntekijöiden hyväksikäytön estämiseksi toteutettavasta rangaistuksien kiristämisestä. Lainmuutoksilla pantaisiin samalla myös täytäntöön työperäisen hyväksikäytön vastaiseen toimenpideohjelmaan kuuluva rikoslainsäädäntöä koskeva toimenpide.

Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa.

Työperäinen hyväksikäyttö vääristää työmarkkinoita

Esityksen tavoitteet ovat tärkeitä ja kannatettavia. Työperäiseen hyväksikäyttöön on pystyttävä puuttumaan tehokkaasti sekä reilun kilpailun että työntekijöiden suojan näkökulmasta. Sopimattoman ja vahingollisen liiketoiminnan estäminen sekä liiketoimintaan kohdistuvan luottamuksen ylläpitäminen ja tasavertaisten kilpailumahdollisuuksien turvaaminen ovat erityisen tärkeitä pienempien yritysten kannalta. Työperäinen hyväksikäyttö vääristää kilpailua antaen perusteetonta kilpailuetua väärin toimiville yrityksille rehellisten pk-yritysten kustannuksella.

Esitettyjen lakimuutosten tavoitteena on selkeyttää rangaistavuuden edellytyksiä ja kiristää seuraamuksia, koska rangaistavuuden kytkeminen syrjintäelementtiin on vaikeuttanut hyväksikäyttöön puuttumista. Esitetyt muutokset ovat lähtökohdiltaan tärkeitä ja kannatettavia, sillä nykyinen sääntelykokonaisuus on epäjohdonmukainen ja kiskonnantapaisten työsyrynnän syrjintäelementti on aiheuttanut tulkinta- ja näyttöongelmia, vaikka hyväksikäyttöä olisi todellisuudessa selvästi tapahtunut.

Rikoslaki ei ole sopimusriitojen ratkaisuun tarkoitettu väline

Esityksen mukaan uudet säännökset eivät sinänsä laajenna rangaistavuuden alaa, mutta ne selkeyttävät rangaistavuutta ja mahdollistavat puuttumisen myös tapauksiin, joissa syrjintää ei ole tai syrjintäperustetta ei voida näyttää. Tämä on nähdäksemme perusteltua.

Pidämme oikeana lähtökohtana sitä, että uusi sääntely ei laajenna rangaistavuuden alaa. Rikosoikeus on viimesijainen keino ja on tärkeää, että sitä ei käytetä tilanteisiin, joissa velvoitteet ovat epäselviä tai tulkinnanvaraisia. Rikoslaki ei ole sopimusriitojen ratkaisuun tarkoitettu väline. Rikosoikeuden viimesijaisuuden lisäksi on varmistettava selkeä raja hyväksikäytön ja normaalin palkan tai työehtoihin liittyvän epäselvyyden välillä.

Yksittäiset palkanmaksun puutteet tai palkkaepäselvyydet ovat ensisijaisesti yksityisoikeudellisia asioita. Hallituksen esityksessä ei ole selkeää nimenomaista rajanvetoa satunnaisten palkanmaksuvirheiden ja esitetyn tunnusmerkistön välillä. Rajanveto jää tapauskohtaisen harkinnan varaan ja voi johtaa rikosprosessien käynnistämiseen tilanteissa, joissa kyse on tosiasiallisesti työehtojen tulkinnasta eikä aidosta hyväksikäytöstä. Yksittäisten ja satunnaisten palkanmaksun puutteiden ei tule täyttää tunnusmerkistöä, vaan rikossääntelyn soveltamisen tulee edellyttää järjestelmällistä tai toistuvaa toimintaa.

Kiskonta työelämässä olisi erityissäännös suhteessa rikoslain 36 luvun 6 §:ssä tarkoitettuun kiskontaan. Rangaistavuuden edellytyksenä olisi kiskonnin tapaan, että tekijä käyttää hyväksi olosuhteita, joiden vuoksi asianomistaja ei kykene tasapuolisesti neuvottelemaan oikeustoimen ehdoista. Ehdotettu pykälä kiskonnasta työelämässä sisältäisi tyhjentävän listan niistä olosuhteista, joihin rangaistavuus voisi perustua. Tällaisina ehdotettussa rikostunnusmerkistössä mainitaan taloudellinen tai muu ahdinko, riippuvainen asema, ymmärtämättömyys, ajattelemattomuus ja tietämättömyys.

Esityksen säännöskohtaisissa perusteluissa täsmennetään, että palvelussuhde ei automaattisesti merkitse rikostunnusmerkistössä tarkoitettua

riippuvaista asemaa, vaan edellytetään tavanomaisesta palvelussuhteesta tai tilanteesta poikkeavia olosuhteita, joiden myötä työntekijä olisi riippuvainen palvelussuhteesta tai työnantajasta. Pidämme täsmennystä tärkeänä laillisuusperiaatteen kannalta ja katsomme säännöksen soveltamisen ennakoitavuuden paranevan, sillä työsuhteessa on aina työnjohto- ja valvontaoikeuteen liittyvä jonkinasteinen riippuvuussuhde.

Esityksen perusteluissa on täsmennetty myös sitä, että ajattelemattomuudessa ei olisi kyse vain työntekijän omasta huolimattomuudesta, vaan arvioinnissa voidaan huomioida olosuhteet kokonaisuutena, ja että ajattelemattomuuden hyväksikäyttö johtaisi soveltamiseen vain poikkeuksellisissa olosuhteissa. On tärkeää, että ajattelemattomuus sidotaan selkeästi sellaisiin hyväksikäyttötilanteisiin, joissa kyse ei ole vain työntekijän omasta huolimattomuudesta.

Esityksen perusteluissa korostetaan lisäksi sitä, ettei tietämättömyyden lisäämisellä ole tarkoitus laajentaa vakiintunutta soveltamisalaa, vaan selkeyttää rangaistavuuden alaa. Laillisuusperiaatteen näkökulmasta tietämättömyys tuodaan nimenomaisesti näkyviin. Pidämme tärkeänä, että tietämättömyys seikoista, jotka työntekijä tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää, ei voi täyttää tunnusmerkistöä.

Vastikkeiden välisen epäsuhtan selvyttä arvioitaisiin rikoslain 36 luvun 6 §:ssä tarkoitettua kiskontaa vastaavalla tavalla. Yksittäisessä tapauksessa tulisi arvioitavaksi, onko suorituksen ja vastasuorituksen välillä selvä epäsuhte osapuolten olosuhteet huomioon ottaen (HE 66/1988 vp, s. 139).

Palvelussuhteessa toisiinsa verrattavia vastikkeita ovat tyypillisesti työsuoritus ja rahapalkka. Esityksen mukaan epäsuhtan arviointi on aina kokonaisarviointia, jossa huomioidaan tapauksen kaikki olosuhteet, hyväksikäyttökäytötekijöiden laatu ja suoritusten suuruus. Epäsuhtan arviointiin vaikuttaisivat siten myös hyväksikäytettävän ahdingon taikka muiden vastaavien tunnusmerkistötekijöiden laatu sekä tekijän ja uhrin tekemien suoritusten suuruus. Sille, minkä suuruista epäsuhtaa rangaistavuus edellyttää, ei voida antaa kiinteitä tai kaavamaisia, kaikkiin tilanteisiin soveltuvia ohjeita. Selvän epäsuhtan määritelmää verrataan sitovan työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan tai sitovan työehtosopimuksen puuttuessa työsopimuslaissa tarkoitettuun tavanomaiseen ja kohtuulliseen palkkaan.

Kuten todettua, yksittäisten palkanmaksupuutteiden ei tule kuulua rikossääntelyn piiriin, vaan palkkaepäselvyydet ovat ensisijaisesti yksityisoikeudellisia. Hyväksikäytölle on tyypillistä vastikkeeseen epäsuhtan pitkäaikaisuus ja toistuvuus, mikä erottaa ne satunnaisista palkanmaksuvirheistä.

Tahattoman tai kertaluonteisen palkanmaksuvirheen ei tulisi täyttää tunnusmerkistöä.

Työehtosopimusten palkkajärjestelmien monimutkaisuuden vuoksi on huomioitava, että tulkintavirheitäkin sattuu. Lisäksi tarkan palkkatason määrittäminen voi työehtosopimusten tulkinnanvaraisuuksien vuoksi olla vaikeaa. Työnantaja ei myöskään saa työehtosopimuksen tulkintaan välttämättä minkäänlaista apua.

Esityksen valmistelussa on myös harkittu erillisen alipalkkauskriminalisoinnin säätämistä. Esityksessä todetaan, että vaihtoehtoon liittyisi kuitenkin haasteita rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen kannalta. Rangaistavan menettelyn sisällön tulisi lähtökohtaisesti ilmetä laintasoisesta säännöksestä ja palkkojen määräytyminen perustuu Suomessa kuitenkin keskeisesti työehtosopimusjärjestelmään. Säännökseen ehdotettavat hyväksikäyttötavat tekevät menettelystä lisäksi selkeämmin rikosoikeudellisesti moitittavaa, erottamalla hyväksikäytön esimerkiksi palkkaan ja muihin työehtoihin liittyvistä erimielisyyksistä sekä tulkintaeroista. Kyseinen vaihtoehto ei myöskään täyttäisi esityksen tavoitetta sen taustalla olevan hallitusohjelman kirjauksen toteuttamisesta.

Suomen Yrittäjät ei kannata alipalkkauksen kriminalisointia ja pidämme esityksessä todettua, alipalkkauskriminalisoinnin ongelmallisuuteen liittyvää perustelua oikeana sekä perusteltuna tulkintana.

Viranomaisille turvattava riittävät resurssit

Työperäisen hyväksikäytön tehokas kitkeminen edellyttää rikossääntelyn muutosten lisäksi riittäviä viranomaisresursseja sekä tiedon tehokasta jakamista niin työnantajille kuin heikossa asemassa oleville henkilöille.

Tämän lisäksi velvoitteiden on oltava selkeitä ja ymmärrettäviä. Myös työehtomääräysten selkeyttä ja saavutettavuutta on parannettava sekä tarjottava ohjausta erityisesti pienille työnantajille, jotta tahattomat virheet eivät sekoitu hyväksikäyttöön.

Erityisesti pk-yritysten näkökulmasta on ensiarvoisen tärkeää, että uusiin rikossäännöksiin liittyen turvataan riittävä viranomaisohjeistus sekä tarjotaan riittävästi koulutusta ja neuvontaa.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Niko Nurmela
asiantuntija