

Kriminaalipolitiikka- ja rikosoikeusosasto
EaT Jalo Vatjus-Anttila

Lausunto

20.3.2026

Eduskunnan lakivaliokunnalle

Hallituksen esitys eduskunnalle työperäistä hyväksikäyttöä koskevan lainsäädännön muuttamiseksi (HE 21/2026 vp) sekä lakialoite laiksi rikoslain 47 luvun muuttamisesta (LA 4/2023 vp)

Lakivaliokunta on pyytänyt oikeusministeriöltä asiantuntijalausuntoa otsikkoasiassa. Oikeusministeriö toteaa asiassa kunnioittavasti seuraavan:

1 Yleistä

Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettavaksi ensinnäkin rikoslakia, liiketoimintakiellosta annettua lakia ja pakkokeinolakia. Lisäksi ehdotetaan rikoslain muuttamisen johdosta tarvittavien muutosten tekemistä muuhun lainsäädäntöön, kuten hankintalakeihin, palkkaturvalakiin sekä työvoimapalveluiden järjestämisestä annettuun lakiin.

Ehdotettujen lainsäädäntömuutosten taustalla ovat erityisesti hallitusohjelman työntekijöiden hyväksikäytön estämistä koskeva kirjaus (s. 204) sekä työperäisen hyväksikäytön vastainen toimenpideohjelma (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:3). Viimeksi mainitun sisältämä toimenpide 26 vastaa sisällöltään hallitusohjelmakirjausta. Valmistelussa on hyödynnetty muun muassa oikeusministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön teettämää selvitystä vakavaan alipalkkaukseen perustuvasta työntekijöiden hyväksikäytöstä ja siihen reagoinnista (Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2023:19).

Hallitusohjelmakirjaukseen ja siihen pohjautuvan esityksen sisältöön on erityisesti vaikuttanut se, että viranomaisten mukaan työperäinen hyväksikäyttö on ilmiönä viime vuosina lisääntynyt ja muuttunut

Postiosoite
Postadress

Oikeusministeriö
PL 25
FI-00023 Valtioneuvosto
Finland

Käyntiosoite
Besöksadress

Meritullinkatu 10
00170 Helsinki
Finland

Puhelin
Telefon

0295 16001
Internat.
+358 295 16001

Faksi
Fax

09 160 67730
Internat.
+358 9 160 67730

S-posti, internet
E-post, internet

kirjaamo.om@gov.fi
www.oikeusministerio.fi
www.justitieministeriet.fi

aiempaa ammattimaisemmaksi. Myös niin kutsutun kynnysrahan maksaminen työpaikasta on lisääntynyt. Viranomaiset ovat lisäksi tunnistaneet kasvua vale- tai näennäisyrittäjyysilmiössä, jossa henkilön ja työnantajan välinen oikeussuhde tosiasiaassa täyttää työsuhteen tunnusmerkistön, mutta hänen kanssaan on hänen tietämättään solmittu toimeksiantosopimus.

Esityksessä ehdotetaan, että kiskonnantapaista työsyryntää 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. Pakkokeinolakia muutettaisiin siten, että telekuuntelun mahdollistavien rikosten listaan lisättäisiin törkeä kiskonta työelämässä. Lisäksi ehdotetaan rikoslain muuttamisen johdosta tarvittavien muutosten tekemistä muuhun lainsäädäntöön.

Hallituksen esityksen taustalla on oikeusministeriön asettaman työryhmän yksimielinen mietintö. Mietintö oli laajalla lausuntokierroksella, jonka pohjalta perusteluita on kehitetty mahdollisimman hyvän lopputuloksen aikaansaamiseksi.

Lakialoitteessa 4/2023 vp esitetään rikoslakiin lisättäväksi työrikoksia koskevaan 47 lukuun uusi pykälä 3 b, jossa kriminalisoidaan alipalkkaus. Tekoon syyllistyisi työnantaja, joka tahallaan jättäisi noudattamatta työsopimuslain mukaisen yleissitovan työehtosopimuksen sekä työehtosopimuslain mukaisen työehtosopimuksen palkkamääräyksiä.

Lakialoite on läheisessä yhteydessä hallituksen esitykseen 21/2026 vp, joten ehdotuksien välistä suhdetta käsitellään keskeisiltä osin jäljempänä.

2 Lainsäädäntöehdotukset

2.1 Nykyinen lainsäädäntö ja sen riittävyys

Rikoslaki

Rikosoikeudellinen sääntely, jonka soveltaminen voi tulla kyseeseen työperäisen hyväksikäytön ilmenemismuodoissa, koostuu nykyisellään useista eri säännöksistä. Vakavin työperäisen hyväksikäytön

muoto on ihmiskauppa. Ihmiskauppana voivat siten tulla arvioitavaksi työperäisen hyväksikäytön jatkumon vakavimmat muodot, joten säännös ei kata ilmiötä kokonaisuudessaan. Muut työperäiseen hyväksikäyttöön soveltuvat säännökset perustuvatkin tarpeeseen puuttua myös lievempään hyväksikäyttöön, jossa ei ole läsnä esimerkiksi pakkotyön indikaattoreita.

Rikoslain 47 luvun mukaisten työrikosten tekumuotojen osalta rikoksena rangaistavaksi tulevaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyy vahvasti kielletyn syrjinnän elementti. Työsyrjinnän ja kiskonnantapaisen työsyrijinnän kohdalla teon tulee täyttää myös syrjinnän tunnusmerkistö eli perustua laissa mainittuun syrjintäperusteeseen. Tällöin henkilö asetetaan muita epäedullisempaan asemaan jonkin rikossäännöksissä mainitun perusteen, kuten kansallisuuden tai etnisen alkuperän perusteella.

Juuri syrjintäelementti on kuitenkin osoittautunut haasteelliseksi tunnusmerkistötekijäksi käytännön viranomais- ja ratkaisutoiminnassa. Syrjintäelementin toteennäyttäminen on osoittautunut ongelmalliseksi esimerkiksi niissä tapauksissa, joissa yrityksen kaikki työntekijät ovat ulkomaalaisia. Työperäisen hyväksikäytön rangaistavuuden ei yleisemminkään pitäisi liittyä syrjintäperusteeseen vaan hyväksikäyttöön itsessään. Syrjintää voi tapahtua ilman hyväksikäyttämistä ja toisinpäin. Tästä johtuen lainsäädäntöä olisi syytä muuttaa niin, että ihmiskauppaa lievemmästä työperäisestä hyväksikäytöstä olisi mahdollista tuomita rangaistus riippumatta siitä, onko kyse tosiasiallisesti syrjivästä menettelystä. Syrjintäelementit voisivat yhä tulla huomioiduksi samassa tekokokonaisuudessa esimerkiksi työsyrijintänä tai rangaistusta ankaroittavana perusteena.

On kuitenkin huomattava, että esimerkiksi rikoslain 36 luvun kiskontasäännöksiä on nykyisin sovellettu myös työsuhteeseen ja alipalkkaukseen liittyvissä tilanteissa. Vaikka kiskontasäännökset siinänsä soveltuvatkin ainakin osaan työperäisen hyväksikäytön tapauksista, ongelmallista on sen sijaan ensinnäkin se, ettei kiskonnan soveltumista tapauksiin ole aina tunnistettu käytännössä.

Kiskonnan tunnusmerkistössä ei myöskään mainita kiskonnantapaisen työsyrijinnän tapaan asianomistajan tietämättömyyttä hyväksikäytettävänä olosuhteena. Tämän vuoksi rikoslainsäädännön muuttamisen yhteydessä on syytä varmistaa ja selventää, että uhrin tietämättömyyteen perustuva hyväksikäyttö voi nimenomaisesti olla työperäisen hyväksikäytön rangaistavuuden perusteena. Tietämättömyyden hyväksikäyttämisen kirjaaminen lain tasolle asettaisi sen nimenomaiseksi rangaistavuuden perustavaksi seikaksi, mikä edistäisi samalla myös laillisuusperiaatteen vaatimusten täyttymistä.

Työelämään liittyy lisäksi tiettyjä erityispiirteitä, jotka erottavat sen muista sopimus- ja vaihdantatilanteista. Työelämässä ja työsopimuslain piirissä tehtävät sopimukset poikkeavat monin osin yleisistä

oikeustoimilain lähtökohdista ja sen kattamista sopimuksista. Työoikeudellisesta työntekijän suojelun periaatteesta johtuu, että sopimusvapauden ala on työelämän kontekstissa tavallista rajatumpi. Työsuhteet ovat myös lähtökohtaisesti pitkäkestoisempia verrattuna hetkellisempään ja pistemäisempään oikeustoimeen, kuten vaihdantaan. Yleisestä kiskontasäännöksestä poikkeavaa erilliskriminalisointia puoltavat myös rikoslain työrikosluvun (RL 47 luku) vakiintuneet määritelmät ja vastuun jakautumisen käytännöt.

Edellä kuvatuista rikostunnusmerkistöistä oikeushenkilön rangaistusvastuu soveltuu ainoastaan kiskonnantapaiseen työsyrjintään, ihmiskauppaan ja sen törkeään tekemuotoon. Kiskonnantapaisen työsyrjinnän jäädessä täyttymättä puuttuvan syrjintäperusteen vuoksi menettely voi täyttää kiskonnantatunnusmerkistön. Törkeänä kiskontana voi toisin sanoen tulla arvioiduiksi myös tekoja, jotka eivät täytä kiskonnantapaisen työsyrjinnän tunnusmerkistöä. Oikeushenkilön rangaistusvastuuseen liittyvää sääntelyä tulisi muuttaa siten, että yhteisösakko voidaan tuomita myös kiskonnantapaisesta työsyrjintään ankarammin rangaistavasta menettelystä, joka voi ilmentää muun muassa teon erityistä suunnitelmallisuutta. Työperäinen hyväksikäyttö on taloudelliseen etuun tähtäävää toimintaa, mille tyypillistä on teon tekeminen oikeushenkilön piirissä, merkittävien taloudellisten intressien mahdollinen kytkeytyminen rikokseen sekä rikoksen perustuminen usein etujen ja haittojen punnintaan.

Laki liiketoimintakiellosta

Liiketoimintakieltoon määrääminen esimerkiksi törkeästä kiskonnasta edellyttää liiketoimintakiellosta annetun lain 3 §:n mukaan muun muassa sitä, että liiketoimintaa, jossa rikolliseen menettelyyn on syyllistytty, on kokonaisuutena arvioiden pidettävä velkojien, sopimuskumppaneiden, julkisen talouden taikka terveen ja toimivan taloudellisen kilpailun kannalta vahingollisena.

Vaikka työperäinen hyväksikäyttö on yhteydessä myös näiden intressien toteutumiseen, vahingollisuusedellytykset eivät suoranaisesti ja sellaisenaan liity työntekijöiden suojeluun. On ajateltavissa tilanteita, joissa 3 §:n 1 momentin vahingollisuusedellytykset eivät täyty, vaikka toiminta loukkaisikin työntekijöiden oikeuksia huomattavalla tavalla. Työntekijöiden oikeuksien suojaamista merkittävilta loukkauksilta ei kuitenkaan voida pitää vähäisempänä suojattavana intressinä kuin niitä, joihin liiketoimintakieltoa nykyisin 1 §:n mukaan pääsääntöisesti käytetään. Samalla työperäinen hyväksikäyttö on toimintaa, joka on jo sellaisenaan yhteydessä liiketoimintaan liittyvien sääntöjen rikkomiseen sekä terveen ja toimivan taloudellisen kilpailun toteutumismahdollisuuksiin.

Esityksessä ehdotetaan kiskontaa työelämässä ja törkeää kiskontaa työelämässä lisättäväksi niiden rikosten joukkoon, joihin syyllistyminen liiketoiminnassa oikeuttaa liiketoimintakiellon määräämisen pelkästään mainittuun rikokseen syyllistymisen perusteella.

Pakkokeinolaki

Pakkokeinolain 10 luvun 3 §:n 2 momentin 13 kohdan mukaan esitutkintaviranomaiselle voidaan antaa lupa kohdistaa telekuuntelua rikoksesta epäillyn hallussa olevaan tai hänen oletettavasti muuten käyttämäänsä teleosoitteeseen tai telepäätelaitteeseen, jos epäiltyä on syytä epäillä törkeästä petoksesta tai törkeästä kiskonnasta.

Kyseistä kohtaa ehdotetaan laajennettavaksi kattamaan törkeän petoksen ja törkeän kiskonnan lisäksi myös törkeä kiskonta työelämässä. Ilman kyseistä lisäystä rikosperustelistaan telekuuntelu jäisi pois rikoksen selvittämisen keinovalikoimasta sellaisissa tilanteissa, joissa se on nykyisin käytettävissä säännöksen mukaisesti törkeän kiskonnan selvittämistä varten.

Hankintalait

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annettua lakia, vesi- ja energiahuollon, liikenteen ja postipalvelujen alalla toimivien yksiköiden hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annettua lakia sekä julkisista puolustus- ja turvallisuushankinnoista annettua lakia.

Mainituissa laeissa säädetään muun ohella tarjouskilpailun ulkopuolelle sulkemisen edellytyksistä. Tältä osin laeissa viitataan muun muassa kiskonnantapaiseen työsyryntään. Kyseisiä säännöksiä muutettaisiin tällaisten viittauksien osalta, kun laissa ei enää olisi kiskonnantapaista työsyryntää koskevaa rikossäännöstä. Kiskonnantapaisen työsyrynnän asemesta säännöksessä viitattaisiin tässä esityksessä ehdotettuihin uusiin rikossäännöksiin kiskonta työelämässä ja törkeä kiskonta työelämässä. Poissulkemisperusteiden yhtenä tavoitteena on muun muassa varmistaa, että talouden toimijat noudattavat hankintasopimuksia toteuttaessaan sovellettavia sosiaali- ja työoikeudellisia velvoitteita, jotka on vahvistettu esimerkiksi kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa.

Rikosrekisterilaki

Rikosrekisterilain 6 b §:ssä säädetään rikosrekisteritietojen luovuttamisesta julkisiin hankintoihin liittyvien poissulkemisedellytysten selvittämiseksi ja tätä tarkoitusta varten annettavaan

rikosrekisteriotteeseen merkittävistä rikosnimikkeistä. Säännöstä muutettaisiin ensinnäkin siten, että siitä poistettaisiin viittaus korvattavaksi ehdotettuun kiskonnantapaiseen työsyrjintään. Toiseksi pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että 2 momentin 8 kohdassa mainittaisiin tässä esityksessä ehdotetut uudet rikokset eli kiskonta työelämässä (RL 47:3a) ja törkeä kiskonta työelämässä (RL 47:3b). Muutokset olisivat teknisluonteisia ja 6 b §:n 1 momentissa mainittuihin hankintalakeihin tehtävien muutoksien edellyttämiä.

Palkkaturvalaki

Palkkaturvalain 5 a §:ssä säädetään eräistä palkkaturvan maksamiseen liittyvistä erityistilanteista. Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan lain 5 §:ssä säädetty määräaika ei estä palkkaturvan maksamista muun muassa silloin, jos työnantaja tai tämän edustaja on syylistynyt rikoslain 36 luvun 6 tai 7 §:ssä taikka 47 luvun 3 tai 3 a §:ssä säädettyyn rikokseen työntekijään nähden ja palkkaturvana haetaan rikostuomiolla maksettavaksi tuomittuja työsuhteesta johtuvia saatavia tai niihin perustuvaa rikosvahingonkorvausta.

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että kohdassa viitattaisiin kiskonnantapaisen työsyrjinnän asemesta uusiin rikossäännöksiin eli kiskontaan työelämässä (RL 47:3a) ja törkeään kiskontaan työelämässä (RL 47:3b).

Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä

Lain 58 §:n 4 momentissa säädetään muun muassa, että rangaistus syrjinnästä, työsyrjinnästä, kiskonnantapaisesta työsyrjinnästä, työturvallisuusrikoksesta, henkilörekisteririkoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkauksesta, salassapitorikoksesta ja virkariikoksista säädetään rikoslaissa. Säännöksestä poistettaisiin viittaus kiskonnantapaiseen työsyrjintään, kun laissa ei enää olisi kyseistä rikossäännöstä. Mainittu muutos olisi teknisluonteinen. Kun pykälässä tarkoitettu työkoikeilussa ei ole mahdollista suorittaa palkkavastiketta, kiskontaa työelämässä ei ehdoteta lisättäväksi informatiivisten viittausten listaan.

Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain 3 §:n 2 momentin mukaan rangaistus syrjinnästä, työsyrjinnästä ja kiskonnantapaisesta työsyrjinnästä, kiihottamisesta kansanryhmää vastaan sekä törkeästä kiihottamisesta kansanryhmää vastaan säädetään rikoslaissa. Säännöksestä poistettaisiin viittaus korvattavaksi

ehdotettavaan kiskonnantapaiseen työsyryntään, kun laissa ei enää olisi kiskonnantapaista työsyryntää koskevaa rikossäännöstä. Muutos olisi teknisluonteinen.

2.2 Ehdotettu sääntely

Tässä osiossa lainsäädäntöehdotuksia käsitellään niiltä osin kuin jo edellä ei ole tehty. Useimmat ehdotukset ovat luonteeltaan teknisiä, joten tarkempi käsittely kohdistuu ehdotettuihin rikossäännöksiin kiskonta työelämässä ja törkeä kiskonta työelämässä.

Kiskonta työelämässä

Rikoslain 47 luvun 3 a §:ssä säädetään kiskonnantapaisesta työsyrynnästä. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että 3 a § sisältäisi uuden rikossäännöksen, joka koskee palvelussuhteen yhteydessä tapahtuvaa kiskontaa. Kiskonnantapainen työsyryntä korvattaisiin toisin sanoen uudella säännöksellä nimeltään kiskonta työelämässä. Ehdotuksen mukaan

Kiskontaan työelämässä syyllistyisi työnantaja tai tämän edustaja, joka käyttämällä hyväksi työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä palvelussuhteen yhteydessä hankkii tai edustaa itselleen tai toiselle taloudellista etua, joka on selvästi epäsuhteessa vastikkeeseen.

Kiskonta työelämässä olisi erityissäännös suhteessa rikoslain 36 luvun 6 §:ssä tarkoitettuun kiskontaan. Rangaistavuuden edellytyksenä olisi kiskonnan tapaan, että tekijä käyttää hyväksi olosuhteita, joiden vuoksi asianomistaja ei kykene tasapuolisesti neuvottelemaan oikeustoimen ehdoista. Kiskonnasta poiketen ehdotettavassa rikossäännöksessä mainittaisiin uhrin *tietämättömyys* yhtenä hyväksikäytettävänä olosuhteena.

Hyväksikäytön keinoin hankitun tai edustetun taloudellisen edun tulisi olla selvästi epäsuhteessa vastikkeeseen. Palvelussuhteessa toisiinsa verrattavia vastikkeita ovat tyypillisesti työsuoritus ja rahapalkka. Työnantajan hankkimaan tai edustamaan taloudelliseen etuun voitaisiin kuitenkin lukea myös muita työntekijän suorituksia, kunhan ne ovat yhteydessä palvelussuhteeseen ja niille on mahdollista osoittaa ainakin jonkinlainen taloudellinen arvo. Esimerkiksi palvelussuhteen saamiseksi maksettavalla niin kutsutulla kynnyksrahalla voisi olla yhteys palvelussuhteeseen, mikäli se voidaan katsoa palkkaa (työpaikkaa) vastaan suoritetuksi vastikkeeksi. Myös esimerkiksi erilaiset ylityöt ja sunnuntaityöskentely voitaisiin huomioida epäsuhteen arvioinnissa siten, että niitä vastaan tulisi suorittaa

tavanomaiseen työhön verrattuna korotettua vastiketta siten kuin laissa tai sovellettavassa työehtosopimuksessa määrätään.

Kun rangaistussäännöksessä puhutaan työn tekemisestä palvelussuhteessa, tarkoitetaan työntekijä-asemaa yleensä eikä rajoiteta luvun säännösten soveltamista koskemaan vain työn suoritushetkeä. Vaikka hyväksikäyttö ei ajoittuisi työsopimuksen solmimisen yhteyteen eikä taloudellista etua hankitaisi tai edustettaisi nimenomaisesti tässä yhteydessä, kiskonta työelämässä olisi rangaistavaa myös silloin, kun se tehdään muutoin palvelussuhteen yhteydessä. Kyseisen arvioinnin keskiössä olisi se, voidaanko suoritusten (taloudellisen edun) katsoa olevan yhteydessä palvelussuhteeseen ja sen perusvastikkeisiin (eli työntekoon ja siitä suoritettavaan palkkaan tai muuhun vastikkeeseen).

Vastuun kohdentumisesta säädetään tarkemmin rikoslain 47 luvun 7 §:ssä. Pykälän mukaan työrikkosluvussa rangaistavaksi säädetystä työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomittaisiin se, jonka velvollisuuksien rikkomiseksi teko tai laiminlyönti on katsottava. Ratkaisussa olisi otettava huomioon asianomaisen tehtävien ja toimivaltuuksien laatu, laajuus ja selvyys, hänen ammatillinen pätevyytensä sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn tai jatkumiseen. Edellytyksenä ei ole esimerkiksi tietty ammattinimike tai muodollinen päätösvalta. Kyseistä säännöstä ei ehdoteta muutettavaksi.

Edellä mainitusti lakialoitteessa laiksi rikoslain 47 luvun muuttamisesta (LA 4/2023 vp) esitetään rikoslakiin lisättäväksi työrikkoksia koskevaan 47 lukuun uusi pykälä 3 b, jossa kriminalisoitaisiin alipalkkaus. Tekoon syyllistyisi työnantaja, joka tahallaan jättäisi noudattamatta työsopimuslain mukaisen yleissitovan työehtosopimuksen sekä työehtosopimuslain mukaisen työehtosopimuksen palkkamääräyksiä.

Lakialoitteessa esiin nostetut ongelmakohdat sekä tavoitteet ovat pitkälti vastaavat kuin edellä ja hallituksen esityksessä 21/2026 vp on todettu. Hallituksen esityksessä ehdotettujen rikossäännösten tavoitteena on puuttua nimenomaisesti muun muassa alipalkkaustilanteisiin. Esityksessä työperäisellä hyväksikäytöllä tarkoitetaan ennen muuta palkkaukseen, lisien tai korvauksien maksamiseen, työaikojen noudattamiseen ja työnteon ehtoihin liittyviä väärinkäytöksiä. Esityksessä ehdotetuissa rikossäännöksissä vastikkeiden välisen epäsuhteen arviointi voisi perustua ennen muuta työnantajaa sitovaan työehtosopimukseen sekä työsopimuslain mukaiseen kohtuulliseen ja tavanomaiseen palkkaan, joka työntekijälle on maksettava tarkemman määräyksen puuttuessa (HE 21/2026 vp, s. 8, 65–66). Hallituksen esityksessä on siten olennaisesti kyse samasta asiasta kuin lakialoitteessa.

Törkeä kiskonta työelämässä

Esityksessä ehdotetaan rikoslain 47 lukuun uutta 3 b §:ää, jossa säädettäisiin törkeästä kiskonnasta työelämässä:

Jos kiskonnassa työelämässä

- 1) tavoitellaan huomattavaa hyötyä,
- 2) aiheutetaan huomattavaa tai erityisen tuntuva vahinkoa,
- 3) rikoksentekijä käyttää häikäilemättömästi hyväksi toisen erityistä heikkoutta tai muuta turvatonta tilaa tai
- 4) rikos tehdään erityisen suunnitelmallisesti

ja kiskonta työelämässä on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, rikoksentekijä on tuomittava törkeästä kiskonnasta työelämässä vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään neljäksi vuodeksi.

Kiskontaa työelämässä koskevat ankaroittamisperusteet (kvalifiointiperusteet) liittyisivät teolla tavoiteltuun hyötyyn, sillä aiheutettuun vahinkoon, tekotavan erityiseen paheksuttavuuteen ja rikoksen erityiseen suunnitelmallisuuteen. Jotta kiskonta työelämässä olisi törkeä, tulisi käsillä olla vähintään yksi pykälässä mainituista ankaroittamisperusteista. Säännöksen soveltaminen edellyttäisi lisäksi, että rikos on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä.

Törkeä kiskonta työelämässä olisi erityissäännös suhteessa rikoslain 36 luvun 7 §:ssä tarkoitettuun törkeään kiskontaan. Ehdotetut ankaroittamisperusteet vastaisivat asiallisesti törkeän kiskonnan ankaroittamisperusteita. Törkeää kiskontaa työelämässä koskeva säännös syrjäytyisi, jos tapaukseen olisi sovellettava rikoslain 25 luvun 3 §:n mukaista ihmiskauppasäännöstä tai sen törkeää tekemuotoa (RL 25:3a).

3 Esityksen pääasialliset vaikutukset

Ehdotettujen lakimuutosten tavoitteena on selkeyttää työperäisen hyväksikäytön rangaistavuuden edellytyksiä sekä kiristää väärinkäytöksistä määrättäviä rangaistuksia hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti. Lainmuutoksilla vahvistettaisiin useiden oikeushyvien rikosoikeudellista suojaa. Tällaisia oikeushyviä ovat erityisesti heikomman osapuolen suojeleminen kohtuuttomilta oikeustoimilta, omaisuuden suoja ja oikeus hankkia toimeentulo valitsemallaan työllä.

Esityksen lainsäädäntöehdotusten tarkoituksena on myös laajentaa työperäisestä hyväksikäytöstä seuraavaa rikosoikeudellista vastuuta oikeushenkilöihin sekä estää ehdotettaviin rikoksiin syylistyneitä luonnollisia henkilöitä jatkamasta tiettyinä aikana liiketoimintaansa. Tavoitteena on estää sopimatonta ja vahingollista liiketoimintaa siihen kohdistuvan luottamuksen ylläpitämiseksi sekä tasaverstaisten kilpailumahdollisuuksien turvaamiseksi.

Ehdotetut uudet säännökset eivät sinänsä loisi uutta rikostyyppiä tai varsinaisesti laajentaisi rangaistavuuden alaa. Törkeää kiskontaa työelämässä koskevan säännöksen säätämisen voidaan kuitenkin arvioida lisäävän vuosittain korkeintaan noin 1–2 vankeusvuotta vuodesta 2028 lähtien. Vankipaikkojen lisäystä vastaavat Rikosseuraamuslaitoksen kustannukset olisivat noin 120 000–240 000 euroa vuodesta 2028 alkaen.

Lainmuutoksilla on tarkoitus selkeyttää ja helpottaa työperäiseen hyväksikäyttöön soveltuvien säännösten soveltamista, mikä voi lisätä viranomaisten resurssien tarvetta juttumäärän lisääntymisen myötä. Työperäisestä hyväksikäytöstä saatavissa olevan ilmiötiedon perusteella viranomaiset joutuvat tutkinnoissa selvittämään entistä useammin esimerkiksi työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä, joten tutkinnat voivat olla aikaa vieviä. Toisaalta säännös voisi sujuvoittaa ja nopeuttaa viranomaisten työtä, koska rikosprosessissa ei tarvitsisi enää selvittää syrjintäperusteen olemassaoloa tai toissijaisia rikosnimikkeitä samassa laajuudessa kuin nykyään. Oikeushenkilön rangaistusvastuun laajentaminen koskemaan uusia kriminalisointisäännöksiä saattaisi lisätä jonkin verran tutkintakustannuksia esimerkiksi vastuutahojen ja -ketjujen tutkinnan osalta. Merkittävistä lisäyksistä ei kuitenkaan olisi kysymys, sillä näitä asioita tutkitaan jo nykyisen sääntelyn myötä.