

Asia: VN/24196/2023

Lausuntopyyntö työryhmämietinnöstä: Työperäistä hyväksikäyttöä koskevan sääntelyn muuttaminen

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Oikeusministeriössä on valmisteltu työryhmämietintö työperäistä hyväksikäyttöä koskevan sääntelyn muuttamisesta. Valmistelu perustuu hallitusohjelman kirjaukseen työntekijöiden hyväksikäytön estämisestä.

Työryhmän mietinnössä ehdotetaan, että kiskonnantapaista työsyryntää koskeva rikossäännös korvattaisiin uudella säännöksellä nimeltään kiskonta työelämässä. 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.

Lisäksi 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.

Suomen Yrittäjät edustaa laajasti pieniä ja keskisuuria yrityksiä. Noin puolet Suomen Yrittäjien jäsenyrityksistä ovat työnantajia. Erityisesti pienet yritykset voivat kärsiä siitä, jos kilpailu markkinoilla voi vääristyä työperäisen hyväksikäytön myötä. Työperäiseen hyväksikäyttöön puuttuminen on tärkeää paitsi yksittäisten työntekijöiden, myös sääntöperusteisen yhteiskunnan toimivuuden kannalta.

Suomen Yrittäjät pitää mietinnön ehdotuksia tärkeinä. Suomen Yrittäjät yhtyy mietinnössä todettuun havaintoon siitä, että hyväksikäyttötapausten rikosoikeudellinen sääntelykokonaisuus ei

ole johdonmukainen ja että erityisesti kiskonnantapaisen työsyrynnän tunnusmerkistön täyttyminen voi olla toisinaan tulkinnanvaraista säännökseen sisältyvän syrjintäelementin vuoksi, vaikka hyväksikäyttöä olisi sinänsä selvästi tapahtunut.

Kriminalisointien lähtökohdista

Mietinnössä on esitetty kiskonnantapaisen työsyrynnän korvaamista ja uuden, törkeää tekemuotoa koskevan säännöksen säätämistä tavoitteella selkeyttää työperäisen hyväksikäytön rangaistavuuden edellytyksiä ja kiristää väärinkäytöksistä määrättäviä rangaistuksia. Kuten mietinnössä on todettu, uudet säännökset kiskonnasta työelämässä ja törkeästä kiskonnasta työelämässä eivät sinänsä laajentaisi rangaistavuuden alaa. Suomen Yrittäjät pitää tätä oikeana lähtökohtana.

Nykyisten rikoslain säännösten selkeyttäminen on tärkeää työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi. Reilun kilpailun kannalta on välttämätöntä, ettei markkinoilla voi saada kilpailuetua lakisääteisten velvoitteiden laiminlyönnillä. Toisaalta nyt käsillä olevaa rikoslain muuttamista laajempi kriminalisointien muuttaminen edellyttäisi laajempaa arviointia ja valmistelua. Työrikkoksia tarkasteltaessa on tarpeen huomioida tarkoin työsuhteen yksityisoikeudellinen luonne ja myös työlaainsäädäntöön perustuvat muut kuin rikosoikeudelliset seuraamukset.

On erittäin tärkeää, että hyväksikäyttöä voidaan kitkeä tehokkaasti. Yksin rikossääntelyn kehittäminen ei kuitenkaan ole riittävää, vaan hyväksikäytön torjunta edellyttää myös riittävää viranomaisresursointia, tiedon jakamista erityisesti heikossa asemassa oleville (mutta myös työnantajille), sekä työlaainsäädännön velvoitteiden selkeyttä ja ymmärrettävyyttä.

Toisaalta on huomioitava, ettei rikoslainsäädäntö ole oikea keino tilanteisiin, joissa lain tai työehtosopimusten velvoitteet ovat epäselviä tai niihin liittyy tulkinnanvaraisuuksia. Rikoslaki ja rikosoikeudelliset seuraamukset eivät ole oikea keino sopimusriitojen selvittämiseen. Rikosoikeus viimesijaisena keinona soveltuu siten vain niihin tilanteisiin, joissa on kyse selvästi ei-hyväksyttävästä toiminnasta.

Mietinnössä kiskonta työelämässä liitetään monin paikoin alipalkkaukseen. Tältä osin Suomen Yrittäjät huomauttaa, että alipalkkaus ei ole täsmällinen juridinen käsite, eikä sitä ole myöskään mietinnössä varsinaisesti määritelty. Alipalkkaus-käsitteen ongelma liittyy siihen, ettei Suomessa ole sääntelyä euromääräisistä minimipalkoista. Palkkojen perustuessa eri tasoisiin sopimuksiin (yksilölliset sopimukset ja kollektiiviset työehtosopimukset) oikea palkan taso voi määräytyä useiden dispositiivisten ja ei-dispositiivisten sopimusnormien perusteella. Tällöin ”oikean” palkkatason alittaminen ei ole lähtökohtaisesti lain rikkomista, vaan sopimusrikkomus, josta aiheutuvat seuraamukset ovat ensisijaisesti sopimusoikeudellisia. Kuten mietinnössä on aivan oikein todettu, rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen kannalta olisi ongelmallista kytkeä kiskontaa työelämässä

koskevan säännöksen sisältämä selkeän epäsuhtauden käsite työehtosopimuksen mukaiseen palkkaukseen.

Yleisesti ottaen rikosoikeus ei ole oikea keino ratkaista sopimusperusteisten velvoitteiden kohdalla ilmeneviä ongelmia. On myös huomattava, että oikean palkan määrittäminen ei etenkään yleissitovan työehtosopimuksen tilanteissa ole välttämättä yksinkertaista. Vaikka yleissitovan työehtosopimuksen alimman palkkatason määräytyminen on yleensä suhteellisen selvää, yksittäiselle työntekijälle maksettavan palkan täsmällinen määrittäminen ei välttämättä sitä ole. Työehtosopimusten palkkajärjestelmien monimutkaisuuden vuoksi virheitä voi sattua kokeneillekin työnantajille. Lisäksi tarkan palkkatason määrittäminen voi olla vaikeaa, etenkin jos työnantaja ei tunne suomalaista työmarkkinakäytäntöä tai ei saa työehtosopimuksen tulkintaan apua. Työehtosopimusten palkkamääräysten selkeys ja saavutettavuus ovat todellisia yrityskentällä havaittua ongelmia.

Kiskontaa työelämässä koskevan rikossäännöksen sisällöstä

Mietinnön mukaan kiskontaa työelämässä koskeva säännös sisältäisi tyhjentävän listan niistä olosuhteista, joihin rangaistavuus voisi perustua. Suomen Yrittäjät toteaa, että säännöksen yksityiskohtaisissa perusteluissa olisi kuvattava mahdollisimman tarkasti, milloin käsillä voi olla taloudellinen tai muu ahdinko, riippuvainen asema, ymmärtämättömyys, ajattelemattomuus tai tietämättömyys.

Suomen Yrittäjät katsoo, että mietinnön mukainen säännös sitoo rangaistavan menettelyn erilaisiin hyväksikäyttötilanteisiin varsin kattavasti. Säännöksessä mainittuja olosuhteita olisi kuitenkin täsmennettävä perusteluissa. Riippuvaisen aseman kohdalla esimerkiksi työsuhdetta ei voida pitää riippuvaisen aseman olemassaolona rikossäännöksen tarkoittamalla tavalla. Työsuhteen tunnusmerkistöön on sisäänrakennettuna työntekijän kuuluminen työnantajan työn johto- ja valvontaoikeuden piiriin, jolloin tietty riippuvaisuus toteutuu käytännössä kaikissa työsuhteissa. Myös esimerkiksi työntekijän taloudellinen ahdinko voi johtua työnantajan vaikutuspiirin ulkopuolisista asioista, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa.

Erityisesti ajattelemattomuus on olosuhteena sellainen, joka voi olla ongelmallinen käytännössä. Oikeusjärjestyksessä ei yleisesti kielletä tekemästä epäsuhtaisia oikeustoimia, vaan suojaa annetaan lähinnä niihin tilanteisiin, joissa oikeustoimen toinen osapuoli on toiminut moitittavasti. Vaikka ajattelemattomuus voisi mietinnön perusteella soveltua rikosvastuun perusteeksi vain poikkeuksellisesti, olisi tärkeää täsmentää perusteluita siten, että työntekijän ajattelemattomuus liittyisi kiinteämmin sellaisiin käytännössä ilmenneisiin hyväksikäyttötilanteisiin, joissa ajattelemattomuus ei ole vain työntekijän omaa huolimattomuutta, vaan johtuu hyväksikäyttöön johtaneen tilanteen olosuhteista kokonaisuutena.

Myös tietämättömyyttä koskevia perusteluja olisi tarpeen täydentää. Tietämättömyys sellaisista seikoista, jotka työntekijä on tiennyt tai hänen olisi perustellusti pitänyt tietää, ei voisi johtaa tunnusmerkistön täyttymiseen. Tietämättömyyden kohdalla erityistä merkitystä voi olla myös sillä, onko kyse ulkomaalaisesta henkilöstä. Toisaalta on tärkeä huomata, etteivät kaikki ulkomaalaiset työntekijät ole ymmärtämättömiä tai tietämättömiä suomalaisesta työlainsäädännöstä tai yhteiskunnan toiminnasta. Koska tietämättömyyttä koskeva olosuhde olisi uusi nykyiseen yleiseen kiskonnan kriminalisointiin nähden, olisi erityisen tärkeää kuvata tietämättömyyden asemaa säännöksen soveltamisessa konkreettisemmin, vaikka on selvää, että tietämättömyyden arviointi onkin korostetun tapauskohtaista.

Säännöksen soveltaminen edellyttäisi mainittujen olosuhteiden olemassaolon lisäksi selvää epäsuhtaa työntekijälle maksettavan vastikkeen ja työnantajalle koituneen taloudellisen edun välillä. Myös tätä olisi tarpeen kuvata yksityiskohtaisissa perusteluissa tarkemmin. Kuten edellä on todettu, rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen vuoksi säännöstä ei voida kytkeä suoraan työehtosopimuksen mukaiseen palkkatasoon. Perusteluissa olisikin tärkeää tuoda esiin myös se, että yksittäiset puutteet palkan maksussa eivät ole rikossääntelyn piirissä, vaan palkkaepäselvyydet ovat ensisijaisesti yksityisoikeudellisia kysymyksiä. Hyväksikäyttötilanteille on tyypillistä myös vastikkeen epäsuhtan pitkäaikaisuus. Tätäkin näkökohtaa tulisi perusteluissa käsitellä tarkemmin

Mäkelä Albert
Suomen Yrittäjät ry