

Asia: VN/11210/2020

HE laiksi rikoslain 25 luvun 9 §:n muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Sosiaali- ja terveysministeriön lausunto hallituksen esityksestä laiksi rikoslain 25 luvun 9 § muuttamisesta:

Oikeusministeriö on pyytänyt lausuntoa sosiaali- ja terveysministeriöltä hallituksen esityksestä laiksi rikoslain 25 luvun 9 §:n muuttamisesta. Hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan laittoman uhkauksen syyteoikeutta koskevaa säännöstä muutettavaksi niin, että teko olisi virallisen syytteen alainen, jos laitton uhkaus kohdistuisi henkilöön hänen työtehtävänsä vuoksi eikä rikoksentekijä kuulu työpaikan henkilöstöön. Syyttäjä saisi nostaa syytteen laittomasta uhkauksesta myös, jos teko on kohdistunut henkilöön hänen julkisen luottamustehtävänsä vuoksi.

STM pitää esitystä tarpeellisena ja perusteltuna. Esityksessä on selostettu, miten toimintaympäristö on viime vuosina muuttunut, kun perinteisten asiakaspalvelutehtäviin liittyvien uhkaustilanteiden oheen on tullut kasvavasti sosiaalinen media uutena tapahtumaympäristönä. Muuttuneessa toimintaympäristössä työnantajalla voi olla vaikea puuttua käytettävissään olevin keinoin työyhteisön ulkopuolisen henkilön työntekijään kohdistamaan uhkailuun. Laittoman uhkauksen kaltaisella väkivallalla tai muulla rikoksella uhkaaminen on työn psykososiaalinen kuormitustekijä, joka aiheuttaa vaaraa tällaisen toiminnan uhriksi joutuneiden terveydelle, erityisesti toiminnan ollessa toistuvaa tai jatkuessaan pitkään. Uhri ei välttämättä pelon takia uskalla tai asian kuormittavuuden takia kykene vaatimaan rangaistusta. Uhkailua ei edes aina mielletä mahdolliseksi rikokseksi, vaan työhön kuuluvana piirteenä. Syyteoikeuden muutos olisi tärkeä signaali siitä, että työtehtävien vuoksi laittoman uhkauksen uhriksi joutuminen ei ole työhön kuuluva asia eikä uhrin yksityisasia.

Pykälään ehdotetaan säädettäväksi, että teko olisi nykyiseen tapaan asianomistajarikos, jos rikoksentekijä kuuluisi työpaikan henkilöstöön. Kyse olisi vastaavanlaisesta rajauksesta joka säädettiin lievää pahoinpitelyä koskevaan säännökseen eduskuntakäsittelyn aikana. STM ehdottaa

selvyyden vuoksi täsmennettäväksi mitä ilmaisulla ”työpaikan henkilöstöön kuuluva” tarkoitetaan. Epäselväksi jää viitatakaan tässä yhteydessä henkilöstöllä myös esimerkiksi työpaikalla työskenteleviin vuokratyöntekijöihin, vai onko tässä tarkoitettu rajattavan soveltamisalan ulkopuolelle vain tilanteet, jossa uhri ja rikosentekijä työskentelevät saman työnantajan palveluksessa. Koska syyteoikeus on rajattu ulkopuolelle sillä perusteella, että kyseiset työyhteisön sisäiset tilanteet ovat hoidettavissa työnantajan toimenpitein työsuojelulainsäädännön avulla, saa perusteluista sen käsityksen, että ilmaisulla tarkoitetaan tässä yhteydessä nimenomaan yhden työnantajan palveluksessa olevaa henkilöstöä.

Työelämän lainsäädäntöä koskevassa jaksossa 2.5 todetaan (s.15), että se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai työnantajan vastatoimien kohteeksi, voi saattaa syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Ottaen huomioon, että työsuojeluviranomaisella on toimivalta valvoa yhdenvertaisuuslakia siltä osin, kun kyse on työnantajan vastatoimista, ehdottaa STM poistettavaksi virkkeestä sanan työnantaja.

Esitysluonnoksen jaksossa 2.5 on kuvattu (s.17) työturvallisuuslain 25 § työn kuormitustekijöiden välttämistä ja vähentämistä. Esitysluonnoksessa on todettu, että terveyttä vaarantava kuormittuminen voi olla haitallista fyysistä tai psyykkistä kuormittumista, mutta säännöksen soveltumista laittoman uhkauksen kaltaisiin tilanteisiin ei ole tarkemmin kuvattu. STM esittää täsmennettäväksi nykytilan kuvaukseen, että säännöksessä on kyse työnantajan toimintavelvollisuudesta tilanteessa, jossa yksilö on kuormittunut työssään terveyttään vaarantavalla tavalla. Työnantajan tulee saatuaan tiedon työntekijän kuormittumisesta selvittää kuormittumisen syyt. Mahdollisia kuormitustekijöitä voivat olla erilaiset työolotekijät mukaan lukien väkivallan uhka tai muu uhkailu. Työnantajan on käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimenpiteisiin todettujen terveyttä vaarantavien kuormitustekijöiden välttämiseksi tai vähentämiseksi. Työturvallisuuslain esitöiden (HE 59/2002 vp., s. 42). mukaan kaikkien kuormitustekijöiden välttämiseen tai poistamiseen ei kuitenkaan aina ole keinoja. Tehokkaiden keinojen puuttuminen voisi olla käsillä esimerkiksi, kun väkivallan uhka tai muu uhkailu tapahtuu työyhteisön ulkopuolisen henkilön taholta.

Esitysluonnoksessa laittoman uhkauksen syyteoikeutta koskevan ehdotuksen kannalta merkityksellisinä on pidetty perustuslain 7 §:n ja 22 §:n valtiolle asetettavia positiivisia velvoitteita (s. 35). Esitys laittoman uhkauksen syyteoikeuden muutoksesta toteuttaa STM:n käsityksen mukaan lisäksi perustuslain 18 §:n 1 momentissa julkiselle vallalle asetettua velvollisuutta huolehtia työvoiman suojelusta, sillä esitys parantaisi työtehtäviä suorittavien suoja laittoman uhkauksen tunnusmerkistön täyttäviltä teoilta työtehtäviä tehtäessä. Perustuslain velvollisuus huolehtia työvoiman suojelusta ulottuu kaikkiin riippumatta heidän valitsemastaan toimeentulomuodosta (PeVM 25/1994 vp, s. 10/I).

Rintala Jenny
Sosiaali- ja terveysministeriö