

Lausunto

08.07.2020

Asia: VN/11210/2020

## HE laiksi rikoslain 25 luvun 9 §:n muuttamisesta

### Lausunnonantajan lausunto

#### **Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään**

Elinkeinoelämän Keskusliitto ("EK") kiittää lausuntomahdollisuudesta ja lausuu seuraavaa:

EK kannattaa esitettyä, laittoman uhkauksen syyteoikeutta koskevaa rikoslain 25 luvun 9 §:n muutosta.

Elinkeinoelämä on jo ainakin lähes kymmenen vuotta ajanut lainsäädäntöön nyt esitettyä muutosta. Esitys sisältyi mm. vuonna 2012 Suomen kolmannen sisäisen turvallisuuden ohjelman osana valmisteltuun järjestyksessään toiseen viranomaisten ja elinkeinoelämän yhteiseen yritysturvallisuusstrategiaan. Tuolloin esitys ei kuitenkaan johtanut lainsäädäntömuutoksiin.

Kuten esityksessä laajasti viitatus tutkimuksetkin osoittavat, häirintä, maalittaminen ja suoranainen uhkailu ovat lisääntyneet myös työelämässä viime vuosien aikana. Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on lain 28 §:n mukaan asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Tältä osin työnantajan käytettävissä oleva keinovalikoima on tähän saakka ollut valitettavan puutteellinen. Saadakseen tapahtuneen esi-tutkintaan työnantajan on joko tullut tukea työntekijää, jotta tämä tekisi asiasta rikosilmoituksen tai vaihtoehtoisesti työnantaja on voinut tehdä rikosilmoituksen itsekin, mutta mikäli epäillyn laittoman uhkauksen kohteeksi joutunut työntekijä ei ole poliisin ottaessa häneen yhteyttä ilmoittanut vaativansa rangaistusta epäillylle, asian tutkinta on ollut pakko päättää. Tällainen tilanne ei ole toivottava työnantajan ja työntekijän välisen suhteen kannalta, mutta ei myöskään poliisin rajallisten resurssien käytön kannalta. Tilanteesta on hyötynyt vain epäilty tekijä.

Elinkeinoelämän käytännön kokemukset samoin kuin jotkin tiedossa olevat tutkimukset ja selvitykset ovat osoittaneet, että sillä on uhrille psykologisesti iso merkitys, joutuuko hän itse viemään tapahtuneen viranomais selvitykseen, vai voiko sen tehdä joku muu. Tällä on todennäköisesti merkitystä myös sen kannalta, mikä on riski, että epäilty tekijä jatkaa uhkailua; näyttäisi siltä, että epäiltyjen on helpompi hyväksyä tilanne, jossa työnantaja tekee rikosilmoituksen. Jos sen tekee uhri itse, mahdollinen kosto viranomaistoimien kohteeksi joutumisestakin kohdistuu helpommin jo ennestään haavoittuneessa asemassa olevaan uhriin. Näin on siitakin huolimatta, että tyypillisesti todistelussa uhrilla itsellään on joka tapauksessa tärkeä rooli paitsi uhkauksen toteutumisen osoittamisessa, myös siinä, mikä uhkauksen vaikutus uhriin on ollut. Tämä ei luonnollisesti muutu lausuttavana olevan esityksen myötä.

Luonnoksessa nykytilanne, siihen liittyvät ongelmat, ratkaisuehdotus sekä sen vaikutukset on EK:n näkemyksen mukaan hyvin ja riittävän laajasti tarkasteltu. EK haluaa kiinnittää huomiota vain kahteen asiaan liittyvään seikkaan:

Virallisen syytteen nostamisen edellytyksenä jatkossa olisi, että teko on kohdistunut henkilöön hänen työtehtäviensä vuoksi. Käytetty ilmaisu

”työtehtävän vuoksi” rajaisi säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle teot, jotka eivät liity uhrin työtehtäviin. Vaikka tyypillisesti teon liittyminen uhatun työtehtäviin on suhteellisen selvä jo teon ilmitulon hetkellä, näin ei välttämättä aina ole, koska tämä liittyy usein teon motivaatioperustaan, eikä se näin välttämättä ilmene itse uhkauksen sisällössä mitenkään. Aina teon liityntä työtehtäviin ei tekopaikan tai -ajan suhteenkaan ole mitenkään selvä, kuten esityksessäkin on todettu. Sen vuoksi EK pitää erittäin tärkeänä, että epäselvissä tilanteissa asia otetaan esitutkintaan ja harkinta tehdään syyttäjän toimesta vasta esitutkinnan jälkeen, kun kaikki asiaan vaikuttaneet seikat on selvitetty, mukaan lukien epäillyn motivaatio tekoon.

Lopuksi EK haluaa korostaa, että se näkee lisäksi tarpeelliseksi säätää Suomessa myös lähestymiskiellon tyypisen uuden instrumentin, jolla suojattaisiin tiettyä fyysistä työpaikkaa ja kaikkia siellä työskenteleviä. Tätä esittivät työnantajat ja työntekijöitä edustavat työelämän etujärjestöt Kaupan liitto, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa, Palvelualojen ammattiliitto PAM, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK yhdessä keväällä 2019.

Arjen työelämän tilanteissa tapahtuu ajoittain sellaista häirintää esim. asiakkaiden taholta, joka on toistuvaa ja lähenee luonteeltaan laitonta uhkausta, mutta ei täytä sen tunnusmerkistöä, eikä kohdistu kehenkään yksittäiseen työntekijään, vaan kaikkiin työpaikan työntekijöihin. Kevällä 2019 julkaistu Helsingin yliopiston kriminologian ja oikeuspolitiikan instituutin (Krimo) yritysuhritutkimus osoittaa, että vähittäiskaupan alalla sekä matkailu- ja ravintola-alalla häiriköinti ja uhkailu on Suomessa vertailumaita yleisempää. Tutkimuksen mukaan Suomen vähittäiskaupassa riski henkilökunnan joutumisesta väkivallan tai uhkailun uhriksi on kaksinkertainen verrattuna Englannin vähittäiskauppaan ja viisinkertainen verrattuna Alankomaiden vastaavaan ti-lanteeseen. Myös majoitus- ja ravintola-alalla suomalaisiin toimipaikkoihin ja niiden työntekijöihin kohdistuu

huomattavasti vertailumaita enemmän asiakkaiden väkivaltaa ja sen uhkaa. Suomessa uhkailu jää usein myös tilastojen ulkopuolelle: toistuva häirintä tai vainoaminen ilmoitettiin poliisille vain alle neljäosassa tapauksista.

Mikäli Suomessa olisi tällainen instrumentti käytössä, työnantaja voisi tämän instrumentin avulla tehokkaammin toteuttaa työturvallisuuslain 8 §:ssä säädettyä suojelutehtävänsä työntekijöitään kohtaan, eikä näiden tarvitsisi yksityishenkilöinä käynnistää prosessia, kuten keväällä 2020 Pohjois-Karjalan käräjäoikeuden käsittelemässä jutussa, jossa 22 saman työpaikan työntekijää haki ja sai yksityishenkilöinä lähestymiskiellon voimaan työpaikkaa häirinneelle henkilölle. On keinotekoista, että työntekijät joutuvat toimimaan aktiivisina aloitteentekijöinä prosessissa, kun kyseessä on selkeästi työnantajan vastuulla olevan työpaikan turvallisuuden varmistaminen.

Toinen vaihtoehto olisi säätää rangaistavaksi laittoman uhkauksen nykyistä lievempi tekomuoto, jonka sisältö vastaisi esim. kaupan alalla käytännössä ilmenevää uhkailua. Tällä hetkellä ja myös esityksen voimaantulon jälkeen yritysten keinot olisivat edelleen valitettavan rajatut, kun tapahtuu toistuvaa häiriköintiä, vahingontekoa tai yrityksen työntekijöiden piinaamista tai uhkailua: poliisi ei resurssisyitä johtuen välttämättä ehdi paikalle hoitamaan tilannetta, teko ei ylitä laittoman uhkauksen kynnystä, tai yksittäisen henkilön oleskelun kieltäminen yrityksen tiloissa tai niiden läheisyydessä ei ole laillisesti yksiselitteisen mahdollista.

Kunnioitavasti

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Lainsäädäntö ja hallinto

Tommi Toivola

Johtaja

Rajamäki Markku  
Elinkeinoelämän keskusliitto EK - Lainsäädäntö ja hallinto