OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET

KRO/ROY LsN Lena Andersson

23.3.2021

Eduskunnan lakivaliokunnalle

HE 226/2020 vp laiksi rikoslain 25 luvun 9 §:n muuttamisesta (laittoman uhkauksen syyteoikeus)

Lakivaliokunnan pyynnöstä oikeusministeriö toimittaa oheisen lisäselvityksen.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että rikoslain 25 luvun 9 §:ään lisätään uusi 2 momentti, jonka ensimmäisen virkkeen mukaan syyttäjä saa nostaa syytteen laittomasta uhkauksesta, jos teko on kohdistunut henkilöön hänen työtehtävänsä vuoksi **eikä rikoksentekijä kuulu työpaikan henkilöstöön**.

Esityksen perusteluissa (s. 21 ja 43) todetaan, että ”Lievässä pahoinpitelyssä teko ei ole virallisen syytteen alainen, jos rikoksentekijä on työyhteisön jäsen. Vastaavalla tavalla laittoman uhkauksen osalta virallisen syytteen alaisuus on perusteltua rajata nimenomaisesti koskemaan laittoman uhkauksen tyyppitilanteita eli sellaisia, joissa rikoksentekijä on työyhteisön ulkopuolinen henkilö. Ei ole tarpeen eikä perusteltua muuttaa laitonta uhkausta, jonka on tehnyt työpaikan henkilöstöön kuuluva, esimerkiksi uhrin työtoveri tai esimies, virallisen syytteen alaiseksi. Esityksessä mainitut syyt, jotka puoltavat työpaikan ulkopuolisen henkilön työntekijään kohdistaman laittoman uhkauksen muuttamista virallisen syytteen alaiseksi, eivät samalla tavoin sovellu henkilöstön sisäisiin riitoihin niissäkään tilanteissa, joissa teko liittyy uhrin työtehtäviin. Työyhteisön sisäiset, laittomaan uhkaukseen kärjistyvät ristiriitatilanteet on mahdollista hoitaa työsuojelulainsäädännön avulla.”

Sivulla 34 todetaan, että ”**Työpaikan henkilöstöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä saman työnantajan palveluksessa olevaa henkilöstöä** esimerkiksi toimipisteiden lukumäärästä riippumatta”.

Ratkaisun perusteena on siten, että saman työnantajan palvelussa oleviin laittomiin uhkauksiin tulisi ensi sijaisesti sovellettavaksi työnantajan käytössä olevat konfliktin ratkaisukeinot, jotka voivat olla työsuojelullisia tai työterveydenhuollon toimia (esim. työpsykologin palvelut) ja viime kädessä työantajan rikoksentekijään kohdistuvia seuraamuksia kuten varoitus, tai viime kädessä irtisanominen. Vastaavia toimia uhrin työnantaja ei voi kohdistaa toisen työnantajan palveluksessa olevaan. Tämän vuoksi vain saman työnantajan palveluksessa olevien väliset teot olisivat esityksen mukaan asianomistajarikoksia.

Postiosoite
Postadress
Oikeusministeriö
PL 25
FI-00023 Valtioneuvosto
Finland

Käyntiosoite
Besöksadress
Eteläesplanadi 10
00130 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
oikeusministerio@om.fi
www.oikeusministerio.fi
www.justitieministeriet.fi

Ratkaisu tarkoittaisi, että vaikka rikoksentekijä ja uhri työskentelevät samassa työpaikassa tai pisteessä, mutta ovat eri työnantajan palveluksessa, niin konfliktia ei katsota työpaikan henkilöstön väliseksi. Esimerkiksi vuokratyöntekijää rikoksentekijänä ei luettaisi henkilöstöön ja hänen tekonsa olisi virallisen syytteen alainen teko.

Vuokratyöntekijöiden lisäksi vastaavia tilanteita voi syntyä esimerkiksi rakennustyömailla, joissa on eri työnantajien palveluksessa olevia henkilöitä alihankintasopimuksilla.

Ero lievää pahoinpitelyä koskevaan syyteoikeussäännökseen

Lakiehdotuksessa ehdotetun säännöksen sanamuoto vastaa aiemmin säädettyä lievän pahoinpitelyn syyteoikeutta koskevaa säännöstä (rikoslain 21 luvun 16 §:n 1 momentin 3 kohta).

Myös ratkaisu, jonka mukaan teko, jossa uhri ja rikoksentekijä molemmat kuuluvat työpaikan henkilöstöön, olisi asianomistajarikos, on sama. Myös perustelut ovat yhteneväiset eli työantajan toimien ensisijaisuus työyhteisön sisäisissä ristiriitatilanteissa (LaVM 21/2010 vp, s. 4).

Erot syyteoikeussäännöksissä keskittyvät siihen, mitä tarkoitetaan työpaikan henkilöstöllä.

Lievän pahoinpitelyn syyteoikeutta koskevassa lakivaliokunnan mietinnössä henkilöstön käsite koskee **samassa työpaikassa työskenteleviä**,[1] kun taas nyt käsillä olevassa lakiehdotuksessa kriteerinä on **työskentely saman työnantajan palveluksessa**.

Siten esimerkiksi lievän pahoinpitelyn syyteoikeussäännöksen tulkinnassa vuokratyöntekijä rikoksentekijänä luettaisiin työpaikan henkilöstöön ja hänen tekonsa olisi asianomistajarikos.

Laittoman uhkauksen syyteoikeusäännöksen perustelujen mukaan vuokratyöntekijää ei luettaisi työpaikan henkilöstöön ja hänen tekonsa olisi virallisen syytteen alainen.

Asiallisesti laittoman uhkauksen syyteoikeutta koskevan hallituksen esityksen perusteluissa otettu kanta siihen, mitä työpaikan henkilöstöllä tarkoitetaan, on laittoman uhkauksen tilanteissa oikeusministeriön näkemyksen mukaan perusteltu ja tarkoituksen mukainen. Lievä pahoinpitely ja laiton uhkaus ovat eri tyyppisiä rikoksia. Lievän pahoinpitelyn syyteoikeuden muuttamisen yhteydessä säännöksen soveltamisen tyyppitapaukseksi kuvattiin tilanne, jossa pahoinpitely kohdistuu työtehtävää suorittavaan asiakkaan kohtaamistilanteessa. Työtehtävä miellettiin pitkälti konkreettiseksi työsuoritukseksi, jonka yhteydessä pahoinpitely fyysisesti tapahtuu. Laiton uhkaus on sen sijaan ilmaisurikos, joka voi tapahtua kasvokkain, mutta myös yhä enenevästi internetissä tai mediassa.

Laiton uhkaus voi vakavammissa tapaukissa olla myös moitittavampi teko kuin lievä pahoinpitely, mitä heijastaa niistä säädetyt enimmäisrangaistukset (lievä pahoinpitely sakkoa, laiton uhkaus kaksi vuotta vankeutta). Laittoman uhkauksen syyteoikeutta koskevan esityksen perusteluissa ehdotettu tulkinta johtaisi laittomassa uhkauksessa virallisen syytteen laajempaan soveltamisalaan, mikä teon moitittavuuden vuoksi olisi perusteltua.

Samojen käsitteiden tulisi kuitenkin rikoslain eri säännöksissä tarkoittaa samaa asiaa. Tämä lähtökohta ei ole aivan ehdoton. Eroja syyteoikeussäännöksissä on käsitelty ehdotuksen s. 33. Siinä viitatussa korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä KKO 2004:46 todetaan, että säännösten erojen tulkinnassa on otettava huomioon asiayhteys ja niiden säännösten tarkoitus, joissa (eroava) käsite

[1] . ”…Ilmaisu kattaa paitsi tilanteen, jossa uhri ja tekijä ovat saman työnantajan palveluksessa, myös tilanteen, jossa he työskentelevät fyysisesti samassa työpaikassa, vaikkakin ovat eri työnantajien palveluksessa. Kohtaa ei siten sovellettaisi lievään pahoinpitelyyn, joka tapahtuu esimerkiksi rakennustyömaalla työskentelevien eri työnantajien palveluksessa olevien henkilöiden välillä. Tällaisissa tilanteissa rikoksen vieminen rikosprosessiin olisi nykyiseen tapaan asianomistajasta riippuvainen.” On huomattava, että kyseinen rajaus säädettiin ja sen tulkinta tehtiin lakivaliokunnan mietinnössä, joten tulkinnalle ei saada perusteluja tuolloisesta hallituksen esityksestä.

esiintyy. Käsitteiden eroavuus ei kuitenkaan ole luonnollisesti suotavaa. On myös kiinnitettävä huomiota rikoslain säännöksiltä edellytettyyn täsmällisyyteen ja tarkkarajaisuuteen, vaikka kyse on syyteoikeutta koskevasta säännöksestä eikä rangaistavuuden alaa koskevasta rikostunnusmerkistöstä.

Oikeusministeriö esittää siten harkittavaksi vaihtoehtoa, jossa laittoman uhkauksen syyteoikeussäännös muutettaisiin vastaamaan sanamuodoltaan perusteluissa mainittua. Silloin laista kävisi selkeästi ilmi ero lievän pahoinpitelyn syyteoikeussäännöksen tulkinnan ja nyt käsillä olevan lakiehdotuksen välillä. Ehdotettu 25 luvun 9 §:n 2 momentti kuuluisi silloin seuraavasti (1 ja 3 momentit lakiehdotuksen mukaisina:

25 luku
Vapauteen kohdistuvista rikoksista
9 §
Syyteoikeus

Syyttäjä saa lisäksi nostaa syytteen laittomasta uhkauksesta, jos teko on kohdistunut henkilöön hänen työtehtävänsä vuoksi eikä rikoksentekijä **ole saman työnantajan palveluksessa.** Syyttäjä saa nostaa syytteen laittomasta uhkauksesta myös, jos teko on kohdistunut henkilöön hänen julkisen luottamustehtävänsä vuoksi.
