Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

**Lausunto**

19.10.2022 VN/17/2022

Eduskunta, Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

# HE 147/2022 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta sekä siihen liittyviksi laeiksi

## Yleistä

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) pitää perusteltuna ehdotusta säätää yleislaki Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta sekä siihen liittyviä muita lakimuutoksia. Ehdotuksella pantaisiin täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1937 unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta, jäljempänä *ilmoittajansuojeludirektiivi.*

Ehdotetussa laissa säädettäisiin lain aineellisesta soveltamisalasta, ilmoittajien suojelun henkilöllisestä soveltamisalasta, ilmoittajan suojelun edellytyksistä ja ilmoittajan suojelusta sekä kolmiportaisesta ilmoittamismenettelystä. Lain aineellinen ja henkilöllinen soveltamisala olisi laaja. Laissa säädettäisiin velvollisuudesta ottaa käyttöön sisäinen ilmoituskanava (yli 50 henkilön organisaatiot ml. yritykset) ja tähän liittyvistä menettelyistä ja vastuista. Keskitettynä viranomaiskanavana toimisi oikeuskanslerinvirasto, jollei laissa ole ilmoittamisesta muuta säädetty. Oikeuskanslerinvirastosta ilmoitukset siirrettäisiin toimivaltaiselle viranomaiselle tutkittavaksi. Laissa olisi säännökset myös ilmoitusten johdosta edellytettävistä jatkotoimista. Laki täydentäisi jo olemassa olevaa ilmoittamista koskevaa sääntelyä. Finanssialan, rahanpesun ja terrorismin rahoituksen estämistä koskevan lainsäädännön ja liikennealan erityissääntelyn perusteella ilmoitukset tehtäisiin jatkossakin suoraan erikseen säädettyihin ilmoituskanaviin. Lisäksi laissa säädettäisiin vastatoimien kiellosta, vahingonkorvauksesta ja seuraamuksista, henkilötietojen käsittelystä ja salassapidosta sekä muista ilmoittajan ja ilmoituksen kohteen suojaan liittyvistä näkökohdista.

TEM keskittyy lausunnossaan erityisesti työelämään ja työlainsäädäntöön sekä ministeriön toimialaan liittyviin asioihin. TEM:n toimialan kannalta keskeiset asiat on huomioitu ehdotuksen valmistelussa TEM:n alatyöryhmässä työoikeuteen ja työelämäkysymyksiin liittyvissä asioissa sekä ehdotuksen jatkovalmistelussa, johon TEM:n edustajat ovat osallistuneet. Lausuntopalautteen johdosta ehdotuksen työelämävaikutuksia on täsmennetty.

## Lain soveltamisala

TEM:n toimialan kannalta merkityksellisiä lain soveltamisalaan kuuluvia lainsäädännön aloja ovat julkiset hankinnat, energia-alan lainsäädäntö, tuoteturvallisuus, kilpailulainsäädäntö sekä valtiontuet ja avustukset. Merkityksellistä on myös yksityisyyden suojaan liittyvä lainsäädäntö.


| **Postiosoite**<br>**Postadress**<br>**Postal Address**<br>Työ- ja elinkeinoministeriö | **Käyntiosoite**<br>**Besöksadress**<br>**Office** | **Puhelin**<br>**Telefon**<br>**Telephone** | **Faksi**<br>**Fax**<br>**Fax** | **s-posti, internet**<br>**e-post, internet**<br>**e-mail, internet** |
|---|---|---|---|---|
| PL 32<br>00023 Valtioneuvosto | Aleksanterinkatu 4<br>Helsinki | 0295 16001<br>+358 295 16001 | 09 1606 2160<br>+358 9 1606 2160 | kirjaamo.tem@gov.fi<br>www.tem.fi |

Ilmoittajansuojeludirektiivin aineellinen soveltamisala ei kattaisi työsuhteita eikä työturvallisuutta. Siten työsuhteeseen liittyvät rikkomukset/väärinkäytökset eivät olisi soveltamisalassa. Ehdotus on silti merkityksellinen työelämän kannalta lain henkilöllisen soveltamisalan kannalta. Työelämäsääntelyn kannalta tulee huomioida, että yksityisyyden suojaa koskevana sääntelynä laki yksityisyyden suojasta työelämässä olisi merkityksellinen ehdotetun lain soveltamisessa 2 §:n 1 momentin 11) kohdan perusteella.

Aineellista soveltamisalaa koskevat säännökset ovat ilmoittajan kannalta vaikeaselkoisia. Aineellisen soveltamisalan hahmottamista helpottaa kuitenkin se, että soveltamisalaa on laajennettu ilmoittajansuojeludirektiivin vähimmäisvaatimuksiin verrattuna ottamalla mukaan myös kunkin ehdotetun ilmoittajansuojelulain 2 §:ssä tarkoitetun lainsäädäntöalan kansallinen lainsäädäntö (EU perusteisen toimeenpanolainsäädännön lisäksi). Ilmoittajan kannalta vaikeaselkoisuutta pyritään helpottamaan myös sillä, että aineellisen soveltamisalan osalta ilmoittajalta edellytettäisiin vain perusteltua syytä uskoa, että ilmoitettava tieto kuuluu aineelliseen soveltamisalaan (ilmoittajan suojelun yleisistä edellytyksistä tarkemmin jäljempänä).

Ilmoittajien kannalta lain tulkinnallisuus ilmenee erityisesti ehdotuksen 2 §:n 1-3 momenteissa tarkoitetuilla lainsäädännön aloilla, joiden osalta soveltamisalaan kuulumista ja siten suojelun saamista olisi arvioitava ilmoitettuun rikkomukseen liitetyn seuraamuksen kautta. Rikkomisella tarkoitettaisiin sellaisia tekoja, jotka ovat rikoksia, rikkomuksia, väärinkäytöksiä tai laiminlyöntejä, joista voi seurata vankeusrangaistus, sakko tai rangaistusluonteinen hallinnollinen seuraamus. Rikkomisella tarkoitettaisiin myös sellaisia tekoja, väärinkäytöksiä ja laiminlyöntejä, joista seuraa yleiseen etuun kohdistuva uhka tai joista kohdistuu yleiseen etuun vakava haitta, jos niistä seuraa huomattavia riskejä yhteiskunnan hyvinvoinnille, vaikka niistä ei seuraisi edellä mainittua seuraamusta. Ilmoittaja saisi suojaa vain ilmoittaessaan edellä mainitut kriteerit täyttävistä rikkomisista. Soveltamisalaan eivät kuuluisi esimerkiksi hallinnolliset lupamenettelyt ja niiden ehtojen rikkomisesta ilmoittamiset, ellei kyse olisi yleiselle edulle aiheutuvasta vakavasta haitasta.

Sen sijaan lain 2 §:n 4 momentin soveltamisalan kannalta muun muassa kansalliset valtiontuet ja avustukset, kansallisen kilpailulainsäädännön rikkomiset ja verotusta koskevien asioiden rikkomiset/ järjestelyt veroetujen saamiseksi olisivat laajasti soveltamisalassa ja ilmoittajien kannalta helpommin hahmotettavissa, koska ilmoittaja saisi suojaa riippumatta siitä, millainen seuraamus voi liittyä hänen ilmoittamaansa rikkomiseen.

Ehdotus täydentäisisi liikesalaisuuslain väärinkäytösten paljastamista koskevia säännöksiä nimenomaan ehdotetun lain ilmoittajan suojelun edellytyksillä ja kolmiportaista ilmoitusmenettelyä koskevilla säännöillä, joita tulisi noudattaa ilmoittamisessa suojan saamiseksi. Liikesalaisuuslain ja ehdotettavan lain ilmoittajan suojelu on tarkoitettu toisiaan täydentäviksi.

**Henkilöllinen soveltamisala**

Ehdotettavan lain henkilölliseen soveltamisalaan ja siten suojelun piiriin kuuluisivat kaikissa asemissa olevat työntekijät ja muut henkilöt, jotka voivat saada tietoa rikkomuksista työnsä yhteydessä (työn yhteydessä vaatimus). Soveltamisalaan kuuluisivat työ- ja virkasuhteiset, vuokratyöntekijät, itsenäiset ammatinharjoittajat, toimeksiantosuhteiset, harjoittelijat ja vapaaehtoistyötä tekevät, yhteisöjen hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenet, toimitusjohtajat sekä osakkeenomistajat tietyin edellytyksin.

Lisäksi henkilölliseen soveltamisalaan kuuluisivat ilmoittajat, jotka ovat saaneet tiedon rikkomisesta esim. palvelukseen ottomenettelyn tai muiden sopimussuhdetta edeltäneiden sopimusneuvotteluiden aikana (esim. työnhakijat) sekä ilmoittajat, jotka ovat saaneet tiedon rikkomisesta sittemmin päättyneen palvelussuhteen, sopimussuhteen tai muun työntekotilanteen aikana (esim. entiset työntekijät).

Henkilölliseen soveltamisalaan kuuluisivat myös nimettömästi ilmoittavat, jos heidät tunnistetaan myöhemmin. Samoin edellytyksin suojellaan myös henkilöitä, jotka ilmoittavat tai julkaisevat liikesalaisuuslain 5 §:ssä tarkoitettuja väärinkäytöksiä yleisen edun suojaamiseksi ja tässä yhteydessä paljastavat samalla liikesalaisuuksia.

Lisäksi ehdotuksen henkilöllinen soveltamisala kattaisi avustajat. Avustajan käsitettä ei ole määritelty erikseen. Ilmoittajaa avustavalla henkilöllä tarkoitettaisiin 5 §:n 4 momentin 1 kohdan mukaisesti luonnollista henkilöä, joka avustaa ilmoittajaa ilmoittamismenettelyssä ja joka on työnsä vuoksi sellaisessa asemassa, että hän voi ilmoituksen johdosta joutua vastatoimien kohteeksi. Tällaisessa asemassa voivat käytännössä olla organisaation sisäiset avustajat. Avustavia henkilöitä voisivat olla esimerkiksi työpaikan luottamusmies, luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Kyse voisi pykälän säännöskohtaisten perusteluiden mukaan olla avustamisesta esimerkiksi ilmoituksen laatimisessa, oikean ilmoituskanavan valinnassa sekä

muusta ilmoittamiseen liittyvästä neuvonnasta esimerkiksi sen suhteen, kuuluuko ilmoitettava rikkominen lain soveltamisalaan. Avustamisen olisi oltava luonteeltaan sellaista, että sillä voidaan konkreettisesti auttaa ilmoittajaa ilmoittamismenettelyssä. Esimerkiksi suunniteltua ilmoittamista koskevaan keskusteluun osallistuminen ei lähtökohtaisesti olisi ehdotettavassa laissa tarkoitettua avustamista. Tällaisissa tilanteissa on kuitenkin mahdollista, että henkilö saa suojelua niin sanottuna kolmantena henkilönä. Avustamisen olisi oltava luottamuksellista, minkä vuoksi avustajan salassapitovelvollisuudesta säädettäisiin lain 32 §:ssä. Ehdotuksella ei puututa oikeuteen turvautua ulkopuoliseen oikeudelliseen apuun ja tähän liittyviin salassapitovelvoitteisiin.

**Ilmoittajan suojelun edellytykset ja kolmiportainen ilmoittamismenettely (2 luku)**

Ehdotuksen 2 luvussa säädettäisiin ilmoittajan suojelun edellytyksistä. Yleisenä edellytyksenä olisi, että ilmoittajalla on perusteltu syy uskoa rikkomista koskevan tiedon paikkansapitävyyteen ilmoittamishetkellä ja että tällainen tieto kuuluu lain soveltamisalaan.

Lisäksi laissa säädettäisiin kolmiportaisesta ilmoittamismenettelystä. Pääsääntönä olisi sisäisen ilmoittamisen ensisijaisuus. Ilmoitukset tulee tehdä ensisijaisesti organisaation sisäiseen ilmoituskanavaan. Tämä lähtökohta vastaa myös työsuhteissa noudatettavaa lojaliteettivelvollisuutta, joka edellyttää ilmoittamaan väärinkäytöksestä ensisijaisesti organisaation sisäisesti. Asian selvittäminen on luontevinta siinä organisaatiossa, jossa rikkominen on tapahtunut.

Toissijaisesti ilmoituksen voisi laissa määriteltyjen edellytysten täyttyessä tehdä Oikeuskanslerinviraston keskitettyyn ilmoituskanavaan, jollei ole erikseen säädetty muusta kanavasta (esim. Finanssivalvonta). OKV vastaanottaisi ilmoitukset ja ohjaisi ne toimivaltaiselle viranomaiselle, joka vastaisi jatkotoimista. Viimesijaisesti ilmoittaja voisi julkistaa tiedon laissa säädettyjen kriteerien täyttyessä.

Ilmoittajan suojelun saaminen edellyttäisi kolmiportaista ilmoittamismenettelyä koskevien sääntöjen noudattamista.

Työnantajalle seuraisi ehdotettavasta laista esimerkiksi sisäisen ilmoituskanavan perustamiseen sekä henkilöstön tiedottamiseen ja kouluttamiseen liittyviä velvoitteita. Sisäisen ilmoituskanavan toimivuus ja työnantajan suhtautuminen väärinkäytösten esiintuomiseen vaikuttavat siihen, toteutuuko sisäisen ilmoittamisen ensisijaisuus ja uskalletaanko väärinkäytöksistä ylipäätänsä ilmoittaa.

**Ilmoittajan suojelu (5 luku)**

Ehdotettavassa laissa säädettäisiin ilmoittajien suojelutoimenpiteistä eli vastatoimien ja ilmoittamisen estämisen kiellosta, vastuusta vapauttamisesta, käännetystä todistustaakasta sekä oikeudesta vahingonkorvaukseen. Näitä suojelutoimenpiteitä täydentävät 6 luvun säännökset seuraamuksista.

Vastatoimien kielto kattaisi käytännössä kaikenlaiset ilmoittajaan ja eräisiin muihin henkilöihin ilmoituksen tai sen valmistelun perusteella kohdistetut epäasialliset toimet. Toisaalta jo voimassa olevassa työlainsäädännössä suojellaan palvelussuhteessa olevia henkilöitä työnantajan epäasiallisilta toimilta, kuten työ- tai virkasuhteen perusteettomalta päättämiseltä. Palvelussuhdelainsäädäntöä tarkasteltaisiin myös arvioitaessa sitä, onko työntekijään tai virkamieheen kohdistettu kielletty vastatoimi. Vaikka lain mukaista suojelua ei sovellettaisi esimerkiksi ilmoituksen koskiessa muuta kuin lain soveltamisalaan kuuluvaa asiaa, kuten henkilöstöhallintoa, suojellaan työntekijää myös voimassa olevan työlainsäädännön perusteella mm. perusteettomalta työsuhteen päättämiseltä.

Palvelussuhdelainsäädännön näkökulmasta ilmoittavan työntekijän tai virkamiehen suojelua laajentavaa sääntelyä olisi esimerkiksi ehdotettava vapautus tietojen ilmoittamisesta tai julkistamisesta seuraavasta vastuusta, kuten vahingonkorvausvastuusta. Kyse ei ole kuitenkaan täysin uudenlaisesta sääntelystä, sillä esimerkiksi liikesalaisuuslaissa on säädetty vastuuvapaudesta henkilöille, jotka väärinkäytöksiä ilmoittaessaan paljastavat liikesalaisuuksia.

Ehdotettu käännetty todistustaakka helpottaisi työntekijän asemaa ilmoituksen ja siitä seuranneen vastatoimen välisen yhteyden näyttämisessä. Ehdotettu todistustaakkasäännös vastaisi syrjintäasioissa noudatettua todistustaakkaa.

Vastatoimien kiellon rikkomisesta voisi seurata työnantajalle velvollisuus maksaa vastatoimen kohteeksi joutuneelle ilmoittajalle vahingonkorvausta ja/tai hyvitystä.

Tahallisesti vääriä tietoja ilmoittanut työntekijä voisi puolestaan joutua korvaamaan työnantajalleen aiheuttamansa vahingon. Vastatoimista tai perättömästä ilmoituksesta aiheutuneet vahingot työsuhteessa voisivat tulla korvattavaksi jo voimassa olevan työsopimuslain vahingonkorvaussäännösten perusteella. Työntekijä ja työnantaja voisivat vaatia vahingonkorvausta sekä työsopimuslain että ehdotettavan ilmoittajansuojelulain perusteella, mutta korvaus rajautuisi vain aiheutuneen vahingon todelliseen määrään.

Vahingonkorvauksen vanhentumisen katkaisutoimen osalta on valmistelussa katsottu olevan syytä noudattaa yleisiä vanhentumislain säännöksiä (10 – 11 §).

Jos vastatoimessa olisi kyse palvelussuhteen perusteettomasta päättämisestä, sovellettaisiin aiheutuneen vahingon korvaamiseen ja kanneaikoihin kuitenkin jatkossakin työsopimuslakia tai muuta palvelussuhdelainsäädäntöä. Tämä on perusteltua, jotta säilytetään korvausjärjestelmän yhtenäisyys.

Ehdotetut suojelutoimet asettaisivat väärinkäytöksistä ilmoittavan työntekijän ja virkamiehen tehostetun suojelun piiriin ja täydentäisivät nykyistä palvelussuhdelainsäädäntöön perustuvaa suojelua. Ottaen huomioon palvelussuhdelainsäädännön mukainen suoja, ehdotetuilla suojelutoimilla edistettäisiin etenkin sellaisten ilmoittajien suojelua, jotka eivät ole työ- tai virkasuhteessa eivätkä siten kuulu palvelusuhdelainsäädännön soveltamisalaan.

**Henkilötietojen käsittely ja salassapito (6 luku)**

Ehdotettu laki vaikuttaa myös henkilötietojen käsittelyyn työsuhteessa. Ilmoitus voi koskea myös toista työntekijää. Henkilötietojen kerääminen ja muu käsittely perustuisi ehdotettavaan lainsäädäntöön.

Ilmoituskanavien ja –menettelyiden käyttöönotto edellyttäisi yhteistoimintalakien mukaista vuoropuhelua tai yhteistoimintamenettelyä. Lisäksi olisi huomioitava yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n säännökset.

Ehdotuksella suojattaisiin niin ilmoittajaa kuin ilmoituksen kohdetta salassapitosäännöksillä ja niiden rikkomiseen liittyvillä rangaistusseuraamuksilla (7 luku).

**Seuraamukset (7 luku)**

Ehdotuksen hyvitysseuraamus täydentäisi vahingonkorvausvelvollisuutta itsenäisenä seuraamuksena ilmoittajaa loukkaavasta ehdotetun lain vastaisesta teosta eli vastatoimen kiellon tai ilmoittamisen estämisen kiellon rikkomisesta. Hyvitys on poikkeava korvausmuoto ja riippumaton siitä, onko lainvastaisen menettelyn kohteeksi joutuneelle aiheutunut vahinkoa.

Hyvitystä olisi vaadittava käräjäoikeudessa oikeudenkäymiskaaren 10 luvun mukaisesti. Hyvityksen vaatiminen tuomioistuimessa asettaa hyvitystä vaativalle korkeamman kynnyksen verrattuna vahingonkorvauksen vaatimiseen. Oikeusprosessin käynnistäminen edellyttää aina huolellista harkintaa. Hyvityssäännöksen taustalla on mallina muu työoikeudellinen sääntely kuten naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain, yhdenvertaisuuslain ja yhteistoimintalain säännökset sovitettuna ilmoittajansuojelulain kontekstiin. Hyvitysseuraamuksen käyttöala palvelussuhteissa laajenisi ehdotettavan lain myötä nykyisestä.

Hyvitysseuraamuksen voidaan arvioida ennaltaehkäisevän työntekijään kohdistettavia vastatoimia. Hyvitysseuraamuksen säätämistä puoltavat ilmoittajan suojelu, työoikeudellinen työntekijän suojelun periaate sekä direktiivin vaatimukset korjaavista toimenpiteistä vastatoimien kiellon kohteeksi joutuneille. Lisäksi hyvitysseuraamuksesta säätämistä puoltaa keskeisesti se, että kielletyn vastatoimen aiheuttamaa vahingon määrää ei aina pystytä konkreettisesti määrittelemään. Sen vuoksi on myös perusteltua, että kielletyn vastatoimen kohteeksi joutuneella olisi mahdollisuus saada hyvitystä häneen kohdistetusta loukkauksesta. Hyvitys on erityinen seuraamus ja kompensaatio heikommalle osapuolelle. Sen määrääminen ei kuitenkaan olisi aina automaattinen seuraamus.

Ehdotettava laki ei rajoittaisi nykyisestä työnantajien direktio-oikeuden käyttöä. Toisaalta edellä kerrotulla tavalla perättömiin ilmoituksiin voi liittyä työnantajan direktio-oikeutta tosiasiallisesti kaventava vaikutus. Ehdotetut vahingonkorvaus- ja rikosoikeudelliset seuraamukset perättömistä

ilmoituksista ovat kuitenkin suhteellisen ankarat, minkä voidaan arvioida ennaltaehkäisevän tehokkaasti työnantajan toiminnan vahingoittamiseen pyrkivää ilmoittamista.

Ehdotuksen seuraamusjärjestelmä kokonaisuudessaan suojaa ilmoittajaa ja ilmoituksen kohdetta tehokkaasti. Huomioitava on se, että perättömiin ilmoituksiin liittyy vahingonkorvaus- ja rikosoikeudellinen vastuu. Ehdotettavassa laissa pyritään yhtäältä suojelemaan ilmoittajaa vastatoimilta, madaltamaan ilmoittamiskynnystä ja ehkäisemään vahingoittamistarkoituksessa tehtäviä ilmoituksia.

## Lain pakottavuus

Ehdotetun ilmoittajansuojelulain sääntely olisi pakottavaa oikeutta. Ilmoittaja ei voisi luopua oikeuksistaan sopimalla asiasta työnantajansa kanssa. Myöskään työpaikalla henkilöstö ei voisi yhdessä sopia työantajansa toisin laissa säädetystä suojasta.

### Yritysvaikutukset

Ehdotuksen yritysvaikutusten arvioinnissa on hyödynnetty TEM:n sääntelytaakkalaskuria.

Ehdotetun lain yritysvaikutukset riippuvat keskeisesti yrityksen henkilöstömäärästä. Sääntelyn pääasiallisen kohdejoukon eli keskisuurten ja suuryritysten osuus kaikista yrityksistä on verrattain pieni (1 %). Yhteensä ehdotettavan lain pääasiallisessa kohdejoukossa voidaan arvioida olevan noin 3715 yritystä. Tarkkojen arvioiden tekeminen on haastavaa, koska laki mahdollistaa yrityksille harkintaa sen suhteen, kuinka lain velvoitteet toteutetaan. Kansallisessa täytäntöönpanossa on päädytty vaihtoehtoon, joka aiheuttaa yrityksille mahdollisimman vähän sääntelytaakkaa.

Ehdotuksen vaikutukset kohdistuvat etenkin keskisuuriin yrityksiin, joilla ei ole vielä käytössä ilmoitusmenettelyitä. Yritykset pystyvät vaikuttamaan sisäisen ilmoituskanavan perustamiskustannuksiin valitsemalla tarpeisiinsa sopivan ilmoitusmenettelyn (ns. postilaatikkomalli riittää). Ilmoituskanavan perustamisvaiheessa kustannuksia syntyy myös ilmoitusten käsittelijöiden ja henkilöstön koulutuksesta ilmoituskanavan hankkimisesta. Toistuvia kustannuksia yrityksille aiheutuu muun muassa ilmoitusjärjestelmän ylläpidosta ja ilmoitusten käsittelystä.

Sisäisen ilmoittamisen ensisijaisuuden ansiosta yritykset pystyvät puuttumaan tehokkaammin väärinkäytöksiin eikä ilmoituksesta synny mainehaittaa. Yritykset voivat järjestää ilmoituskanavan itse tai ulkoistaa sen kokonaisuudessaan.

Yritysten hallinnollista takkaa on pyritty helpottamaan siten, että yritykset voisivat jatkaa nykysääntelyyn perustuvien ilmoituskanavien käyttöä muun muassa finanssialalla sekä rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevissa asioissa. Hallinnollista taakkaa helpotetaan osaltaan myös mahdollistamalla konsernien yhteiset ilmoituskanavat.

Ehdotetun lain tarjoamasta suojasta huolimatta on oletettavaa, että kynnys ilmoitusten tekemiseen säilynee jatkossakin korkeana ja ilmoitusten määrät ovat vähäisiä.

Päivi Kantanen
Neuvotteleva virkamies

Jakelu

Eduskunta, Työelämä- ja tasa-avovaliokunta

Tiedoksi

Tarja Kröger, TEM
Kimmo Ruth, TEM
Johanna Ylitepsa, TEM
Katariina Jämsén, TEM
Antti Neimala, TEM
Raimo Luoma, TEM