

Rikoslain 47 luvun työrikkokset poliisin näkökulmasta

Työrikosten tunnusmerkistöt, oikeuskäytäntö ja ilmeneminen 2010–2020

Jukka Kyynäräinen

10/2021

TIIVISTELMÄ

Tekijä: Jukka Kyynäräinen

Opinnäytetyön muoto: Tutkimuksellinen opinnäytetyö

Julkisuusaste: Julkinen

Ohjaaja: Yliopettaja Satu Rantaeskola

Tutkinto: Poliisi (AMK)

Opinnäytetyö on oikeustieteellinen työ, jossa tutkitaan rikoslain (578/1995 RL) 47 lukua (työrikokset) sekä työrikosten lukumäärän kehitystä Suomessa vuosina 2010–2020. Opinnäytetyössä käsitellään myös työrikoksiin liittyviä taustatekijöitä sekä työtapaturmia ja rikoshyötyä.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentuu työrikosten tunnusmerkistöjen käsittelylle ja tulkin-
nalle kirjallisesti. Työrikosten ilmentymistä tutkitaan ja havainnollistetaan kaavioiden avulla. Tilasto-
analyysin laadinnassa on käytetty kvantitatiivisia eli määrällisiä tutkimusmenetelmiä.

Opinnäytetyön tarkoitus on lisätä esitutkintaviranomaisen valmiuksia tutkia ja havainnoida työrikok-
sia ja ennen kaikkea herätellä heitä pohtimaan aiheeseen liittyviä asioita. Opinnäytetyön yhtenä
tarkoituksena on myös antaa käsitys työrikosten ilmenemisestä 2010-luvulla.

Tutkimustulosten perusteella työrikosten määrä on pysynyt melko muuttumattomana tarkastelu-
ajanjaksolla, joskin vuosittainen vaihtelu on ollut tiettyjen rikosnimikkeiden osalta melko suurta.
Työtapaturmien määrä on laskenut tasaisesti koko 2010-luvun.

Sivumäärä: 44

Tarkastuskuukausi ja vuosi: Lokakuu 2021

Avainsanat: Työrikokset, esitutkinta, poliisitutkinta, työtapaturmat, oikeushenkilö, yhteisösakko,
rikosoikeudellinen vastuu, viranomaisyhteistyö

SISÄLLYS

LYHENTEET	3
1 JOHDANTO	4
1.1 Tutkimuksen tutkimuskysymykset.....	4
1.2 Tutkimusmenetelmä	5
1.3 Tutkimusalue	6
1.4 Aiheen rajaus	6
1.5 Aiheenvalintaan liittyvä ajankohtaisuus.....	6
2 TYÖRIKOSTEN TAUSTALLA VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ	7
2.1 Piilorikollisuuden käsite ja yhteys työrikkokseen	7
2.2 Pimeän työvoiman käsite ja yhteys työrikkokseen	7
2.3 Ihmiskaupan käsite ja yhteys työrikkokseen	8
2.4 Työnantajan, työnantajan edustajan ja työntekijän käsite sekä niiden yhteys työrikkokseen	8
3 TYÖRIKOSTEN TUNNUSMERKISTÖÄ.....	9
3.1 Työrikos käsitteen merkitys	9
3.2 Työturvallisuusrikos esitutinnan kohteena.....	10
3.3 Työaika-suojelurikos esitutinnan kohteena.....	13
3.4 Työsyryntä esitutinnan kohteena.....	16
3.5 Kiskonnantapainen työsyryntä esitutinnan kohteena.....	19
3.6 Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen esitutinnan kohteena	21
3.7 Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen esitutinnan kohteena	24
3.8 Työnvälityksen maksukiellon rikkominen esitutinnan kohteena.....	26
3.9 Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö esitutinnan kohteena.....	27
3.10 Työturvallisuusrikkomus	29
4 ERITYISPIIRTEITÄ TYÖRIKOSTEN ESITUTKINNASSA	31
4.1 Rangaistusvastuun kohdentuminen työrikkoksissa.....	31
4.2 Työrikosten rangaistusasteikko ja työrikosten vanheneminen.....	32
4.3 Työsuojeluviranomaisen rooli rikosprosessissa	33
4.4 Esitutkintayhteistyö syyttäjän kanssa.....	34

4.5 Loppulausunto työrikoksissa.....	35
4.6 Rikoshyöty työrikoksissa.....	35
4.7 Työtapaturmat ja niiden yhteys työrikoksiin.....	38
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	39
5.1 Tutkimustulokset	39
5.2 Tutkimuksen haasteet	43
5.3 Oma oppiminen	43
5.4 Jatkotutkimukset.....	44
LÄHTEET	45

LYHENTEET

ETL	Esitutkintalaki 22.7.2011/805
HE	Hallituksen esitys
JTYPL	Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916
PL	Suomen perustuslaki 11.6.1999/731
RL	Rikoslaki 19.12.1889/39
TAL	Työaikalaki 5.7.2019/872
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
TSValvL	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta 20.1.2006/44.
TTL	Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
TyTAL	Työtapaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459
UIKL	Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301
YVL	Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

1 JOHDANTO

Työrikosten esitutkintaan liittyvää problematiikkaa kuvaan seuraavalla esimerkillä: Kattourakointeja hoitava yritys on tekemässä kattoremonttia omakotitaloon. Kattoremontin on tilannut iäkäs paris-kunta, joka omistaa omakotitalon puoliksi. Kattourakointiyrityksen työntekijä putoaa talon katolta ja loukkaa itsensä, niin että joutuu jäämään kahden viikon sairauslomalle. Tapahtumahetkellä kattore-monttia on tehnyt kaksi kattourakointiyrityksen työntekijää ja heidän nimetty esimiehensä on toi-sella työmaalla. Esimies on ohjeistanut työntekijöitä käyttämään turvavaljaita, mutta katolta pudon-nut työntekijä ei ole käyttänyt turvavaljaita, koska se on hidastanut hänen työntekeään. Talon ka-tolle on noustu tikapuita pitkin, eikä katolla ole turvakaiteita.

Tapausesimerkki konkretisoi ”tavallisen” epäillyn työrikostilanteen haasteita. Onko kyseessä rikos vai onnettomuus? Mikä rikos on kyseessä? Kuka on rikoksesta vastuussa? Mikä on katolta pudon-neen työntekijän oman toiminnan vaikutus asiaan? Miten korvausvelvollisuus asiassa määräytyy? Edellä luetellut kysymykset ovat tyypillisesti työrikoksien esitutkinnassa ilmeneviä haasteita. Tällä opinnäytetyöllä annetaan vastauksia mm. edellä oleviin kysymyksiin.

Työrikoksiin ja työtapaturmiin liittyvässä esitutkinnassa tai poliisitutkinnassa isolla osalla poliiseista on asiaan liittyvissä tiedoissa ja taidoissa puutteita. Tämän olen huomannut noin 15 vuotta kestä-neen poliisiurani aikana. Työrikosten esitutkinta on usein haastavaa ja vaatii tutkijalta, joka suorit-taa tutkinnanjohtajan johdon ja valvonnan alaisena kuulustelut ja muut esitutkintatoimenpiteet, sekä tutkinnanjohtajalta perehtyneisyyttä asiaan (esitutkintalaki 805/2011, ETL 2:3).

1.1 Tutkimuksen tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoitus on lisätä esitutkintaviranomaisen työrikoksiin liittyvää tietoisuutta ja antaa ”peruspoliisille” paremmat valmiudet tutkia ja havainnoida työrikoksia. Opinnäytetyössä on käytän-nön vinkkejä viranomaisyhteistyöhön sekä helpotettu ymmärtämään työrikosten tunnusmerkistöe-kijöitä ja erityispiirteitä. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda esiin työrikosten ja työtapaturmien esiintyvyys Suomessa vuosina 2010–2020 tilastojen avulla sekä käsitteellistää työrikoksiin liittyviä taustatekijöitä.

Selvitän opinnäytetyössäni seuraavia tutkimuskysymyksiä:

1. Mitkä ovat työrikosten tunnusmerkistöt ja taustatekijät?
2. Kuinka paljon työrikoksia ilmenee ja työrikosten lukumääräinen kehitys Suomessa vuosina 2010–2020?
3. Mitä erityispiirteitä työrikosten esitutkintaan liittyy?

Työrikosten tunnusmerkistöjen käsittelyssä olen käyttänyt hyödyksi oikeuskirjallisuutta ja olemassa olevaa oikeuskäytäntöä. Tällä pyrin lisäämään esitutkintaviranomaisen tietotaitoa työrikoksien esitutkintaan liittyen. Työrikosten yleisimmät taustatekijät olen esitellyt ja selventänyt, jotta asiaan perehtymätön saisi laajemman kokonaiskuvan työrikoksista. Opinnäytetyön yhtenä tarkoituksena on myös aiheuttaa työrikoksia tutkivissa esitutkintaviranomaisissa pohdintaa aiheeseen liittyen.

Opinnäytetyön yhtenä tarkoituksena on myös selvittää työrikosten ilmenemistä Suomessa vuosina 2010–2020. Tämän selvittämiseksi olen kerännyt tilastotietoa työrikoksista, jotka esitellään opinnäytetyössä kaavioiden avulla. Kaavioita on analysoitu kvantitatiivisin tutkimusmenetelmiä (kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan määrällistä tutkimusta, jossa hyvin usein tilastollisin menetelmin pyritään selvittämään tutkittavaa asiaa) hyväksi käyttäen.

Työrikoksiin liittyy paljon erityispiirteitä. Työrikosten erityispiirteitä olen esitellyt käytännönläheisesti oman esitutkintakokemuksen pohjalta ja pyrkinyt luomaan selkeitä toimintamalleja esitutkintayhteytyöhön liittyen.

1.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessa on kvantitatiivisten tilastomenetelmien avulla analysoitu työrikosten määriä 2010–2020 ja tarkasteltu niiden avulla työrikosten kehitystä Suomessa. Tilastollisella tutkimuksella saadaan parhaiten vastuksia lukumäärään koskeviin kysymyksiin, mutta tutkimusmenetelmän heikkoutena on se, että menetelmällä ei saada selvitettyä asioiden tarkempia syitä (Heikkilä 2014, 16). Opinnäytetyössä keräsin tilastotiedot poliisin ylläpitämästä poliisin tulostietojärjestelmästä (Polstat) maaliskuussa 2021. Poliisin tietoon tulleiden työrikosten määrällä saa jonkinlaista käsitystä työrikosten ilmenemisestä ja 10 vuoden ajanjaksolla saa käsityksen, miten työrikosten lukumäärä vaihtelee vuosittain ja mihin suuntaan työrikosten lukumäärä on kehittynyt. Työrikokset ovat suurelta osin piilorikollisuutta (piilorikollisuutena pidetään rikosta, joka ei tule esitutkintaviranomaisen tietoon, niitä ei rikoksena rekisteröidä ja ne jäävät siksi tilastojen ulkopuolelle) ja tämä on jo yhteiskunnassamme tiedostettu asia. Piilorikollisuudesta johtuen poliisin tilastot eivät kerro työrikosten määrän absoluuttista totuutta, vaan ainoastaan sen, mitä poliisin tietoon on tullut.

Poliisin tietoon tulleet työrikokset on esitelty tässä opinnäytetyössä kaavioiden avulla kootusti sekä rikosnimikkeittäin. Työrikostilastot perustuvat siihen, millä rikosnimikkeellä asiaa on esitutkinnassa tutkittu. Jos asia on edennyt syyttäjälle syyteharkintaan ja tuomioistuimeen käsiteltäväksi on rikosnimike saattanut prosessin aikana muuttua.

Työrikosten rikosnimikkeitä on tutkittu oikeustieteellisellä lähestymistavalla. Tutkimuksessa on käytetty hyväksi empiiristä eli kokemusperäistä tietoa.

1.3 Tutkimusalue

Tilastojen tutkimusalueeksi valitsin koko Suomen ja kaikki poliisilaitokset. Vaikka tutkimusalue oli rajattu koskemaan koko Suomea, tiettyjen rikosnimikkeiden ilmeneminen jäi tästä huolimatta hyvin alhaiseksi.

1.4 Aiheen rajaus

Olen rajannut tämän opinnäytetyön koskemaan rikoslain 47 luvun (578/1995) rikosnimikkeitä eli niin kutsuttuja työrikoksia. Työrikoksiin liittyy paljon taustatekijöitä, joista olen tuonut esille yleisimmät ja tärkeimmät. Opinnäytetyössä olen käsitellyt myös työrikoksiin läheisesti liittyviä asioita kuten työturvallisuuslain (738/2002 TTL) työturvallisuusrikkomusta (8:63) sekä työtapaturmia.

1.5 Aiheenväliintään liittyvä ajankohtaisuus

Olen itse jollakin tasolla saanut tai joutunut työrikoksiin ja työtapaturmiin perehtymään, koska ryhmässä, jota johdan, ei muilla ole asiaan liittyvää osaamista ja koulutusta. Koen aiheen ajankohtaiseksi, koska työvoiman liikkuvuus on viime vuosina ja vuosikymmeninä kasvanut ja pimeää työvoimaa (pimeänä työvoimana pidetään työtä, josta palkka maksetaan yleensä käteisenä ja sitä ei ilmoiteta tulorekisteriin) tulee Suomeen rajojen yli. Yhteiskunnan muutosten myötä myös työmarkkinat ovat muuttuneet ja työvoiman kysyntä ja tarjonta seuraavat talouden syklejä ja synnyttävät uusia yhteiskuntaluokkia (Virtanen 2009, 13). Pimeän työvoiman määrä on muutoinkin kasvanut kuin vain rajat ylittävänä työvoiman liikkumisena. Työtapaturmat (työtapaturmalla tarkoitetaan tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle työssä, työaikana ja työtehtävissä. Työtapaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459, TyTAL 5:20) ja työrikokset (RL 47 luvun tilanteet) sekä pimeä työvoima puolestaan aiheuttavat Suomelle vuosittain merkittäviä veromenetyksiä ja kustannuksia. Täältäkin kannalta työrikoksia ja työtapaturmia tulisi tutkia poliisissa entistä enemmän, tehokkaammin ja varsinkin entistä laadukkaammin.

Ajankohtaisuuteen ja työrikoksiin liittyen Helsingin poliisilaitos ja Keskusrikospoliisi perustivat keuhkolla 2021 yhteisen, uuden noin 20 hengen ihmiskaupanvastaisen tutkintayksikön. Ihmiskauppa ja työrikokset kulkevat osittain käsikädessä.

Opinnäytetyön rajallinen laajuus kuitenkin poissulkee suurelta osin ihmiskaupan käsittelyn työstä, mutta asia on työssä mainittava, jotta asiaan vähemmän perehtynyt lukija ymmärtää ihmiskaupan ja työrikosten yhteyden.

Aiempiä tutkimuksia työrikoksista on tehty melko vähän Poliisiammattikorkeakoulussa. Muissakaan Suomen ammattikorkeakouluissa ei ole suoranaisesti työrikoksista opinnäytetyötä tehty. Työsyrynästä, työpaikkakiusaamisesta ja työturvallisuudesta on tehty useita opinnäytetöitä. Tämä antaakin lisäpontta opinnäytetyön tekoon ja asian esilletuomiseen.

2 TYÖRIKOSTEN TAUSTALLA VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

2.1 Piilorikollisuuden käsite ja yhteys työrikoksiin

Työrikokset ovat suurelta osin piilorikollisuutta esimerkiksi ympäristörikosten tavoin. Piilorikollisuutena pidetään rikosta, joka ei tule esitutkintaviranomaisen tietoon, niitä ei rikoksena rekisteröidä ja ne jäävät siksi tilastojen ulkopuolelle. (Tilastokeskus piilorikollisuuden määritelmä ja Kivivuori 2012, 17).

Osasyys siihen, että työrikokset ovat piilorikollisuutta on se, että poliisi ei aktiivisesti paljasta työrikoksia, vaan tutkii ainoastaan ilmi tulleet työrikokset. Työrikosten osalta Suomessa ei ole esitetty arvioita, kuinka suuri osa työrikoksista päätyy poliisin tietoon. Sekä työrikokset että ympäristörikokset ovat suuria piilorikollisuuden kenttiä. Ympäristörikosten osaltakaan ei ole luotettavaa arvioita siitä, kuinka suuri osa ympäristörikoksista päätyy viranomaisten tietoon. KRP:n rikostarkastaja Janne Järvinen on arvioinut lehtihaastattelussa vuonna 2013, että noin 5 prosenttia ympäristörikoksista päätyy poliisin tietoon Ruotsissa (Luonnonsuojelija-lehti 3/2013).

Poliisi on tilastoinut Polstatin mukaan vuosina 2010–2020 vuosittain 311–457 työrikokseksi luokiteltua rikosta. Mikäli poliisin tietoon päätyisi vain noin 5 prosenttia työrikoksista tarkoittaisi se, että Suomessa tehtäisiin vuodessa noin 6220–9140 työrikosta. Tälle arviolle ei luonnollisestikaan ole mitään tieteellisiä perusteita, mutta ajatuksen tasolla puhuttaisiin valtaisasta määrästä rikoksia.

2.2 Pimeän työvoiman käsite ja yhteys työrikoksiin

Pimeänä työvoimana pidetään työtä, josta palkka maksetaan yleensä käteisenä ja jota ei ilmoiteta tulorekisteriin. Työnantaja ei maksa pimeän työvoiman käytöstä työntekijän sosiaaliturvamaksuja, kuten työeläke-, työttömyys- ja tapaturmavakuutusmaksuja. Pimeän työvoiman käyttöön liittyy usein myös, että työelämän muita sääntöjä tai alan yleissitovia työsopimuksia rikotaan. Pimeän työn tekemisestä on yleensä sovittu työsuhteen osapuolten eli työntekijän ja työnantajan kesken. (Verohallinto pimeä työvoima).

Pimeä työvoima on kansainvälinen ilmiö. Pimeään työvoimaan liittyy sekä kotimaisia, että ulkomaisia toimijoita ja pimeällä työvoimalla on usein kytköksiä rikollisuuteen. Useat viranomaiset ovat havainneet viime vuosina pimeän työvoiman määrän kasvaneen Suomessa. Pimeän työn kasvuun

vaikuttavat verottajan arvion mukaan useat syyt, muun muassa työvoiman vapaa liikkuvuus EU-alueella, turvapaikanhakijoiden määrän kehitys, pitkät alihankintaketjut ja toistuvat sopimusten kilpailutukset. Yleisintä pimeän työvoiman käyttö on työvoimavaltaisilla toimialoilla kuten rakennus-, ravintola-, työvoiman vuokraus- ja siivousalla. (Verohallinto pimeän työvoiman määritelmä.)

Työrikoksilla ja pimeällä työvoimalla on tunnustetusti kytköksiä keskenään. Yrityksissä, joissa jätetään lakisääteisiä maksuja ja velvoitteita hoitamatta, helposti oikaistaan myös muussa toiminnassa, muun muassa työntekijöiden turvallisuuteen liittyvissä vaatimuksissa. Näin ollen työrikoksilla ja pimeällä työvoimalla on liittymä toisiinsa. On todennäköistä, että ns. pimeää työtä tekevät työntekijät eivät ilmoita työoloissa olevista puutteista viranomaisille yhtä matalalla kynnyksellä kuin muut työntekijät. Samoin työtapaturmat jäävät pimeän työn työntekijän osalta todennäköisemmin ilmoittamatta viranomaisille kuin muiden työntekijöiden. Syytä tähän ilmoittamatta jättämiseen on monia, muun muassa kielitaidon puute, säännösten ja määräysten tuntemuksen puute, pelko työn menettämisestä jne. Nämä edellä kerrotut osaltaan lisäävät työrikoksiin liittyvää piilorikollisuutta.

2.3 Ihmiskaupan käsite ja yhteys työrikoksiin

Ihmiskauppa liittyy osin työrikoksiin, mutta pääosin ihmiskauppa tulee kyseeseen omana rikosnimikkeenä rikoslaissa (RL 25:3). Ihmiskauppa kuitenkin liittyy työrikoksiin, jos ei suoraan niin välillisesti. Ihmiskauppa on määritelty Palermon yleissopimuksen Kansainvälisen järjestäytyneen rikollisuuden vastaisen Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen lisäpöytäkirjassa ihmiskaupan, erityisesti naisten ja lasten kaupan ehkäisemisestä, torjumisesta ja rankaisemisesta vuonna 2000, jonka Suomi on ratifioinut 2006.

Ihmiskauppa tarkoittaa hyväksikäyttötarkoituksessa tapahtuvaa henkilöiden värväystä, kuljettamista, siirtämistä, kätkemistä tai vastaanottamista voimankäytöllä uhkaamisen tai voimankäytön tai muun pakottamisen, sieppauksen, petoksen, harhaanjohtamisen, vallan väärinkäytön tai haavoittuvan aseman hyödyntämisen avulla, taikka toista henkilöä vallassaan pitävän henkilön suostumuksen saamiseksi annetun tai vastaanotetun maksun tai edun avulla. Hyväksikäytöksi katsotaan vähintään toisen hyväksikäyttö prostituutiotarkoituksessa tai muut seksuaalisen hyväksikäytön muodot, pakkotyö tai pakollinen palvelu, orjuus tai muu orjuuden kaltainen käytäntö, orjuuden kaltaiset olot tai elinten poistaminen. (SopS 71/2006).

2.4 Työnantajan, työnantajan edustajan ja työntekijän käsite sekä niiden yhteys työrikoksiin

Työrikoksiin olennaisesti liittyviä käsitteitä ovat työnantaja, työnantajan edustaja sekä työntekijä. Nämä termit on kirjoitettu työrikoksia koskevan rikoslain 47 luvun loppuun määritelmät 8 momentin alle. Työnantajalla tarkoitetaan sitä, joka työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa jul-

kisoikeudellisessa palvelussuhteessa teettää työtä, sekä sitä, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa (217/2018 47:8.1). Työnantaja voi olla siis yksityishenkilö tai oikeushenkilö. Teettää työtä on käsite, jota on tulkittava laajasti. Työnteettäjällä tarkoitetaan siis kaikkia julkisoikeudellisiakin työnantajia. (HE 94/1993.)

Työnantajan edustajalla tarkoitetaan työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsentä sekä sitä, joka työnantajan sijasta johtaa ja valvoo työtä (217/2018 47:8.2). Tällä tarkoitetaan esimerkiksi osakeyhtiössä hallituksen jäsentä. Työnantajan edustajia ovat myös ne, jotka työnantajan sijasta johtavat ja valvovat työntekeä. Tärkeimpänä vastuuaseman tunnusmerkkinä voidaan pitää esimiesasemaa. Esimiesasema ratkaistaan henkilön tosiasiallisilla tehtävillä sekä päätäntävaltuuksilla. Työnantaja voi kuitenkin siirtää työn johdon tai työn valvonnan vastuun oman organisaation ulkopuolelle esimerkiksi työvoimaa vuokratessa. (HE 94/1993.) Oleellista on siis se kuka tosiasiallisesti johtaa ja valvoo työntekeä.

Työntekijällä tarkoitetaan sitä, joka on työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa työnantajaan (217/1995 47:8.3). Tämä tarkoittaa sitä, että työnsuorittaja on työntekijä (HE 94/1993).

3 TYÖRIKOSTEN TUNNUSMERKISTÖÄ

3.1 Työrikos käsitteen merkitys

Työrikosta on alettu käyttää käsitteenä 1970-luvun alussa, kun Oikeusministeriö perusti työrikostoitumikunnan 19.4.1972 (Luukkanen 1974, 1). Työrikostoitumikunta on koonnut asiasta mietinnön 1973, jonka mukaan työrikkokset tulisi kirjata rikoslakiin omana lukunaan (KM 1973:70). Tämä työrikostoitumikunnan mietintö on kivijalka Suomen työrikkoksille ja kyseistä mietintöä on käytetty pohjana rikoslaki uudistuksessa vuonna 1995, jolloin työrikkokset koottiin rikoslakiin. Ennen rikoslaki uudistusta työrikkoksiin liittyvät käsitteet ja sanktiot olivat pirstaleisena joukkona erilaisissa työlainsäädäntöön liittyvissä laeissa.

”Työrikkoksilla tarkoitetaan tekoja tai laiminlyöntejä, jotka liittyvät läheisesti työelämään ja työelämää koskevaan sääntelyyn. Useimmiten työrikkokset ovat työnantajan ja työntekijän välisiin sopimuksiin liittyviä rikkomuksia, ja tekijänä on useimmiten työnantaja.” (Oikeusministeriö työrikkoksen määritelmä.)

Työrikkoksilla tarkoitetaan nimensä mukaisesti rikoksia, joilla on kytkentä työhön. (Jarkko Männistö Oy työrikkoksen määritelmä.)

3.2 Työturvallisuusrikos esitutinnan kohteena

Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistö

Rikoslain 47 luvun 1 §:ssä (217/2018) työturvallisuusrikos määritellään seuraavasti:

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1) rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai

2) aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoo työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä,

on tuomittava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Rangaistus kuolemantuottamuksesta, vammantuottamuksesta ja vaaran aiheuttamisesta säädetään 21 luvun 8–11 ja 13 §:ssä.

Työturvallisuusrikoksena ei kuitenkaan pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja josta säädetään rangaistus työturvallisuuslain (738/2002) 63 §:ssä, työterveyshuoltolain (1383/2001) 23 §:ssä tai laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annetun lain (395/2012) 20 §:ssä.

Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistö on jaettu kahteen osaan. Ensimmäisessä kohdassa rangaistaan työturvallisuusmääräysten rikkomisesta. Ensimmäisen kohdan osalta kyseessä on niin sanottu avoin tunnusmerkistö, jossa ei ole yksiselitteisesti avattu miten työturvallisuusmääräyksiä on rikottava, jotta syyllistyy työturvallisuusrikokseen. (Koskinen ym. 1998, 28.)

Työturvallisuus määräyksillä tarkoitetaan mitä työturvallisuuslaissa ja sen perusteella annetuissa määräyksissä on mainittu. Työturvallisuusmääräyksen rikkomisen ei tarvitse aiheuttaa konkreettista vaaraa työntekijälle vaan siihen riittää niin sanottu presumoitu vaara eli se, että vaara on olemassa (Sortti T. 2013, 36).

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi, sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja (TTL 738/2002 1:1). Työturvallisuuslain nojalla on annettu useita määräyksiä

työturvallisuuteen liittyen, joiden läpikäyminen tässä opinnäytetyössä ei ole tarkoituksenmukaista, koska lähes jokaista ammattia varten on laadittu omia työturvallisuusmääräyksiä. Tästä johtuen esitutkintaviranomaisen on tutkittaessa työturvallisuusrikoksia usein perehdyttävä tutkittavana olevan asian omiin spesifeihin työturvallisuusmääräyksiin. Tähän esitutkintaviranomainen saa parhaan avun Aluehallintoviraston työsuojeluviranomaiselta.

Toinen mahdollisuus työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttymisestä liittyy työturvallisuusmääräysten puutteellisuuden ja epäkohdan aiheuttamiseen sekä työnantajan valvontavelvollisuuden laiminlyöntiin. Konkreettista vaaraa ei tarvita vaan vaaran olemassaolo riittää rikoksen tunnusmerkistön täyttymiseen. Teko, joka on toisen kohdan mukaan rangaistavaa saattaa olla esimerkiksi huolimattomuutta osoittavat teot tai harkittu riskin otto työturvallisuuden kustannuksella.

Työturvallisuusmääräysten puutteellisuus ja epäkohta tarkoittavat työturvallisuusmääräysten vastaisia seikkoja, jotka yleensä liittyvät työympäristön turvallisuuteen ja työmenetelmien turvallisuuteen. Työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisella tarkoitetaan valvonnan laiminlyöntiä tai työsuojelun taloudellisten edellytysten ylläpitoa. Valvonnan laiminlyönnin täytyy kuitenkin johtaa työturvallisuusmääräysten vastaiseen tilaan, jotta valvontavelvollisuuden laiminlyönti täyttää rikoksen tunnusmerkistöä Taloudellisilla edellytyksillä tarkoitetaan aineellisia voimavaroja, kuten määrärahoja, jotka ovat tarpeen työturvallisuusmääräysten noudattamista varten. Toiminnan järjestämistä koskevat ja muut työsuojelun edellytykset pitävät sisällään organisaation ehdot, jotka on täytettävä työn turvallisuuden takaamiseksi. Näitä ehtoja voisi olla työntekijöiden ja työnjohton riittämätön henkilömäärä, työnvalintaan ja opastukseen liittyvät seikat. (Sortti T. 2013, 36–37.)

Työturvallisuusrikoksia koskevaa oikeuskäytäntöä

Työturvallisuusrikoksia on käsitelty oikeudessa melko runsaasti. Alle on koottuna tuoreimpia korkeimman oikeuden päätöksiä työturvallisuusrikoksista. Tuoreimmassa antamassaan päätöksessä KKO 2018:14 on ollut kyse siitä, että A oli X Oy:n toimitusjohtajana teettänyt yhtiön työntekijöillä ylitöitä yli sallitun vuosittaisen tuntimäärän. A tuomittiin työturvallisuusrikoksesta ja kahdesta työaika-suojelurikoksesta sakkoon.

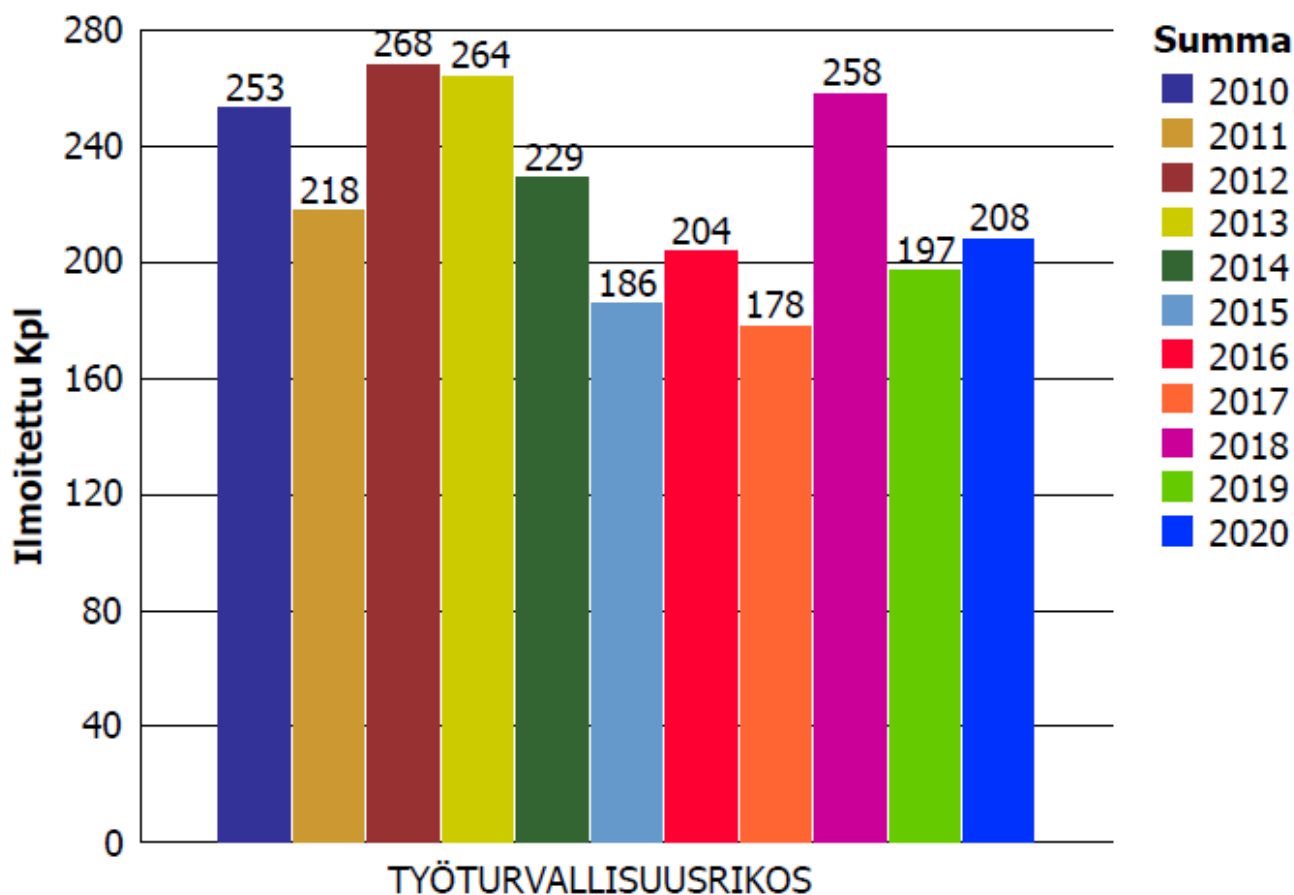
Korkein oikeus on päätöksessään KKO 2014:75 pohtinut sitä onko yhtiön tuotantopäällikkö ja työnjohtaja syyllistynyt työturvallisuusrikokseen ja vammantuottamukseen, kun yhtiön työntekijä oli CE-merkinnällä ja EY-vaatimustenmukaisuusvakuutuksella varustelulla höyläkoneella työskennellessään ryhtynyt käsin poistamaan koneeseen kuljettimilla syötetyistä laudoista syntynyttä tukkeumaa. Työntekijän käsi oli jäänyt koneen pyörivän puhdistusharjan ja sen suojakotelon väliin ja vammautunut. Käräjäoikeus ja hovioikeus tuomitsi tuotantopäällikön ja työnjohtajan sakkorangaistukseen työturvallisuusrikoksesta ja vammantuottamuksesta, mutta korkein oikeus hylkäsi syytteet.

Korkeimman oikeuden päätöksessä KKO 2014:20 on kyse paljon julkisuudessakin olleesta Kampin kauppakeskuksen rakennustyömaasta ja siihen liittyvästä kallioiden räjäytyksestä. Yhtiön on ollut tarkoitus louhia räjäyttämällä erään yhdyskäytävän kallioseinää ohuemmaksi. Kallioseinän toisella puolella on pysäköintihalli, jossa oli autoja ja ihmisiä. Ohennuslouhinta epäonnistui ja sinkosi kalliota kallioseinän takana olleeseen pysäköintihalliin, jossa oli yhtiön kaksi työntekijää ja heidän käyttämä auto. Räjäytyksessä sinkoutuneet kivet eivät osuneet yhtiön työntekijöihin, vaan heidän käytössä olleeseen autoon. Yhtiön työnjohtaja ja työmaapäällikkö tuomittiin sakkorangaistuksiin työturvallisuusrikoksesta ja yhtiölle määrättiin 180.000 euron suuruinen yhteisösakko.

Edellä olevien esimerkkien perusteella voi todeta, että työrikosten kirjo on laaja. Tämä aiheuttaa esitutkintaviranomaisen suorittamalle esitutkinnalle suuria haasteita. Haasteet kulminoituvat lähinnä esitutkintaviranomaisen tietotaitoon asiaan liittyen, vastuunkohdentumiseen sekä rikoksen nopeaan vanhenemiseen.

Työturvallisuusrikosten ilmeneminen 2010–2020

Poliisin tietoon tulee Suomessa vuosittain keskimäärin (aritmeettinen keskiarvo) noin 224 työturvallisuusrikosta mediaanin (keskimääräinen arvo) ollessa 218 (Polstat). Kaaviossa 1 näkyy vuosien 2010–2020 välillä kirjatut työturvallisuusrikokset tarkemmin. Työturvallisuusrikoksia on kirjattu Poliisiasiantietojärjestelmään Patjaan 178–268 kappaletta vuosittain viimeisen vuosikymmenen aikana. Kirjausten määrässä ei ole tapahtunut kovin suurta muutosta ja vaihteluväli (suurimman ja pienimmän luvun ero) on ollut 90 rikosilmoitusta sekä keskihajonta (keskimääräinen poikkeama keskiarvosta) 32,7 rikosilmoitusta eli melko maltillinen. Variaatiokerroin (jakauman suhteellinen hajonta prosenteissa) on 15 %. Nämä tunnusluvut osoittavat, että poliisin tietoon tulleiden työturvallisuusrikosten määrä ja siitä päätellen työturvallisuuden taso tällä mittarilla mitattuna on pysynyt melko vakiona.



Kaavio 1. Työturvallisuusrikosten lukumäärä Suomessa 2010–2020. Lähde: Polstat.

3.3 Työaikasuojelurikos esitutinnan kohteena

Työaikasuojelurikoksen tunnusmerkistö

Rikoslain 47 luvun 2 §:ssa (578/1995) työaikasuojelurikos määritellään seuraavasti:

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta

- 1) työntekijän vahingoksi laiminlyö työaika- tai vuosilomakirjanpidon, pitää sitä väärin, muuttaa, kätkee tai hävittää sen taikka tekee sen mahdottomaksi lukea tai
- 2) menettelee työaika- tai vuosilomalainsäädännössä rangaistavaksi säädettyllä tavalla työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, on tuomittava työaikasuojelurikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Työaikasuojelurikos edellyttää tekijässä tahallisuutta tai törkeää huolimattomuutta. Pelkkä huolimattomuus ei siis riitä. Työaikasuojelurikokseen voi syyllistyä työnantaja tai tämän edustaja. Työaikasuojelurikos koskee tilannetta, jossa työntekijän vahingoksi on laiminlyöty työaika- tai vuosilomakirjanpito, se on pidetty väärin tai muutettu tai se on kätkeyty tai hävitetty. Usein työaika on rinnastettu palkanmaksuun ja yhtiöissä on tietty henkilö, palkanlaskija, joka vastaa työajanraportoinnista yhtiön toimista päättävälle henkilölle. Työaikamääräykset ovat hyvin täsmällisiä ja niiden tulkinnallisuus on hyvin vähäistä (Koskinen ym. 1998, 87). Tämä johtaa siihen, että asiassa on harvoin tulkinnallista epäselvyyttä, jos työaikakirjanpito on pidetty ja se on pidetty oikein. Työntekijä, joilla on esimerkiksi teetetty ylisallitun määrän ylitöitä ovat rikosasiassa asianomistajia (Koskinen ym. 1998, 84). Tämä saattaa aiheuttaa suuria yhtiöitä koskevissa esitutkinnoissa sen, että asianomistajia voi olla jopa satoja.

Tarkkaa määrää sille paljonko ylitöitä saa teettää on vaikea antaa, koska jokaisen alan omassa työehtosopimuksessa on tästä maininta. Karkeasti voidaan sanoa, että vuodessa saa tehdä maksimissaan noin 2300 tuntia töitä. Tämä perustuu laskelmaan, jossa viikossa tehdään 48 tuntia töitä, joka kerrotaan työntekoviikkojen mukaan, josta on poistettu vuosilomaviikot neljä viikkoa. (Aluehallintovirasto työaika ja ylityö.) Ylityön teettäminen vaatii työntekijän suostumuksen. Vaikka ylitöitä on teetetty ylisuurimman sallitun määrän työntekijän suostumuksella, ei se poista työnantajan rangaistusvastuuta, mutta se voi vaikuttaa rangaistuksen suuruuteen (Koskinen ym. 1998, 87).

Hätätyö on työaikalaissa mainittua työtä, jos ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen (työaikalaki 872/2019, TAL 5:19). Hätätyö, jota saa teettää ja jota poliisissakin joskus teetetään, on työaikalain ulkopuolella. Hätätyötä saa työnantaja teettää enintään kaksi viikkoa edellä mainituin edellytyksin ja siitä on ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle (Aluehallintovirasto hätätyö).

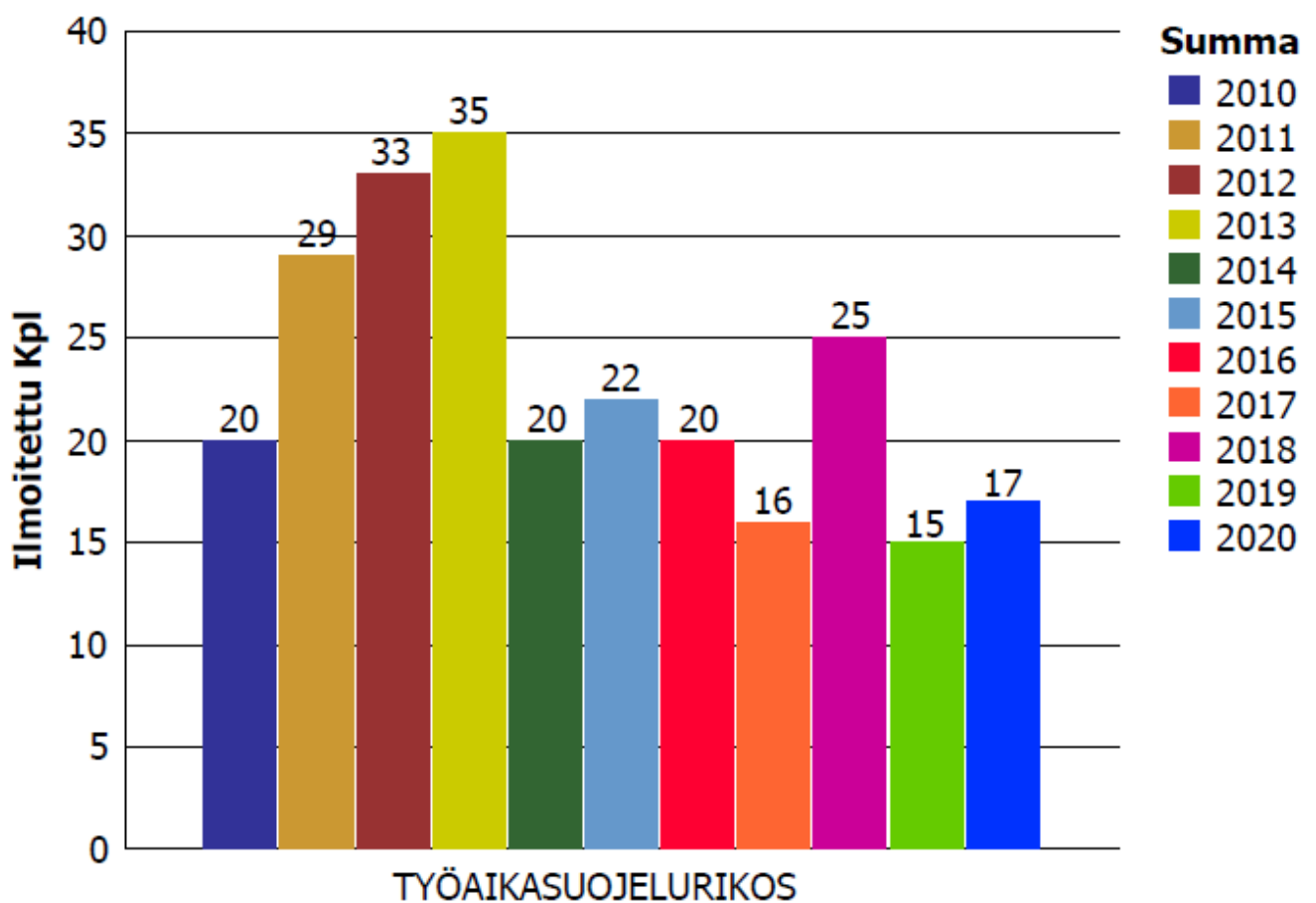
Työaikasuojelurikoksia koskevaa oikeuskäytäntöä

Korkeimman oikeuden antamassa päätöksessä KKO 2018:14 on ollut kyse siitä, että A oli X Oy:n toimitusjohtajana teettänyt yhtiön työntekijöillä ylitöitä yli sallitun vuosittaisen tuntimäärän. A tuomittiin työturvallisuusrikoksesta ja kahdesta työaikasuojelurikoksesta sakkoon.

Vaasan Hovioikeus on antanut 14.1.2015 tuomion (R 14/493) työaikasuojelurikoksesta, jossa yrittäjä oli laiminlyönyt työntekijöiden työaikakirjanpidon pitämisen ja tuominnut yrittäjän sakkoon.

Työaika-suojelurikosten ilmeneminen 2010–2020

Poliisin tietoon tulee Suomessa vuosittain keskimäärin noin 23 työaika-suojelurikosta mediaanin ollessa 20 rikosilmoitusta (Polstat). Kaaviossa 2 näkyy vuosien 2010–2020 välillä kirjatut työaika-suojelurikokset tarkemmin. Työaika-suojelurikoksia on kirjattu Poliisiasiointietojärjestelmään Patjaan 15–35 kappaletta vuosittain viimeisen vuosikymmenen aikana. Kirjausten määrässä on tapahtunut muutosta vuosien välillä. Vaihteluväli on ollut 20 rikosilmoitusta ja keskihajonta 6,8 rikosilmoitusta. Variaatiokerroin on ollut 30 %. Muutos on kuitenkin melko maltillinen ottaen huomioon ilmoitusten alhaisen määrän. 2010-luvun jälkimmäisellä puoliskolla rikosilmoitusten määrä on jokseenkin vaihtunut.



Kaavio 2. Työaika-suojelurikosten lukumäärä Suomessa vuosina 2010–2020. Lähde: Polstat.

3.4 Työsyrijintä esitutkinnan kohteena

Työsyrijinnän tunnusmerkit

Rikoslain 47 luvun 3 §:ssä (885/2009) työsyrijintä määritellään seuraavasti:

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava työsyrijinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Yhdenvertainen kohtelu on määritelty jo Suomen perustuslaissa, jonka mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti. Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrätessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. (PL 731/1999 2:6.)

Syrjintäkielto on määritelty yhdenvertaisuuslaissa, jonka mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (YVL 325/2014 3:8.)

Syrjintäkiellon rikkominen rikoksena on säädetty rikoslaisissa (RL 11:11). Joka elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisöpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä ilman hyväksyttävää syytä ei palvele jotakuta yleisesti noudatettavilla ehdoilla, kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai kokoukseen tai poistaa hänet sieltä taikka asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka

uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava, jollei teko ole rangaistava työsyRJintänä tai kiskonnantapaisena työsyRJintänä, syrjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. (RL 887/2009 11:11.)

TyösyRJintä on virallisen syytteen alainen rikos. TyösyRJintään voi syyllistyä vain työnantaja tai tämä edustaja ja työsyRJintään voi syyllistyä työnhaussa ja työsuhteen aikana. TyösyRJinnän kohteena on työsuhteessa syrjivään työnantajaan oleva työntekijä.

Säännöksessä on lueteltu ne syrjintäperusteet, jolla työsyRJintä rikos voi täytyä. Ensimmäisessä kohdassa on lueteltu ne syrjintä perusteet, jotka korostetusti työntekijään liittyen ovat työntekijän itsensä vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella (HE 151/2003 vp., 16). Toisessa kohdassa on lueteltu työntekijän elämäkatsomukseen, mielipiteeseen ja poliittiseen näkemykseen liittyviä henkilön itsensä vaikutusmahdollisuuden piirissä olevia asioita.

TyösyRJintä edellyttää syrjintä vertailua, jolla selvitetään epäedullista asemaa. Syrjintä vertailussa voidaan käyttää vertailukohtana muita saman työnantajan työntekijöitä tai työnhakijoita. Mikäli saman työnantajan palveluksessa ei ole muita työntekijöitä vertailukohtana käytetään ”normaalista” työntekijää. Tästä ”normaalista” työntekijästä ei ole mitään tarkkaa määritelmää, mutta vertailuna käytetään muiden työnantajien työntekijöitä. (Valkonen, Koskinen 2018, 32.)

Syrjintä vertailussa tulee ottaa huomioon muun muassa valintaperusteet, työntekijän koulutus ja työkokemus, ominaisuudet, tiedot ja taidot, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamiseen. Syrjintävertailussa pitää ottaa huomioon myös työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten ahkeruus, aloitetyky, vastuunkantokyky jne. Lisäksi työsyRJintä pykälässä mainitaan ilman painavaa hyväksyttävää syytä asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan. Tällä tarkoitetaan sitä, että mikäli on olemassa painavat hyväksyttävät syyt, työntekijät voidaan asettaa toisistaan poikkeavaan asemaan. (Koskinen ym. 1998, 102–107.) Hyväksyttävän syyn tulee kuitenkin olla liitoksissa työhön (Valkonen, Koskinen 2018, 33).

Epäedullisen aseman ja syrjintäperusteen välillä on oltava riittävä asiallinen yhteys. Riittävänä yhteytenä voidaan pitää sitä, että syrjintäperuste on tosiasiallisesti vaikuttanut menettelyyn, jolla työntekijä on asetettu epäedulliseen asemaan. (Valkonen, Koskinen 2018, 25–26.)

TyösyRJintä asioiden tutkinta ja tulkinta on esitutkintaviranomaisessa usein hyvin haastavaa. Työntekijän eli asianomistajan mielestä häntä on syrjitty, mutta työnantajalla on omat perusteet sille, miksi on toiminut kuten on toiminut. Syyttäjä ja työsuojeluviranomainen osaavat näissä tulkintaky-

symyksissä usein auttaa esitutkintaviranomaista esitutkinnassa eteenpäin. Loppupeleissä esitutkintaviranomaisen, syyttäjän ja asianomistajan tehtäväksi jää näyttää toteen syrjintäperuste ja epäedullinen asema.

Karrikoituna esimerkkinä työsyryntään: Yhtiömme hakee kaunista ja nuorekasta alle 30-vuotiasta lapsetonta syntysuomalaista ajokortillista naista puhelinmyyjän tehtäviin. Montako virhettä sinä löydät työnhakuilmoituksesta?

Työsyryntää koskevaa oikeuskäytäntöä

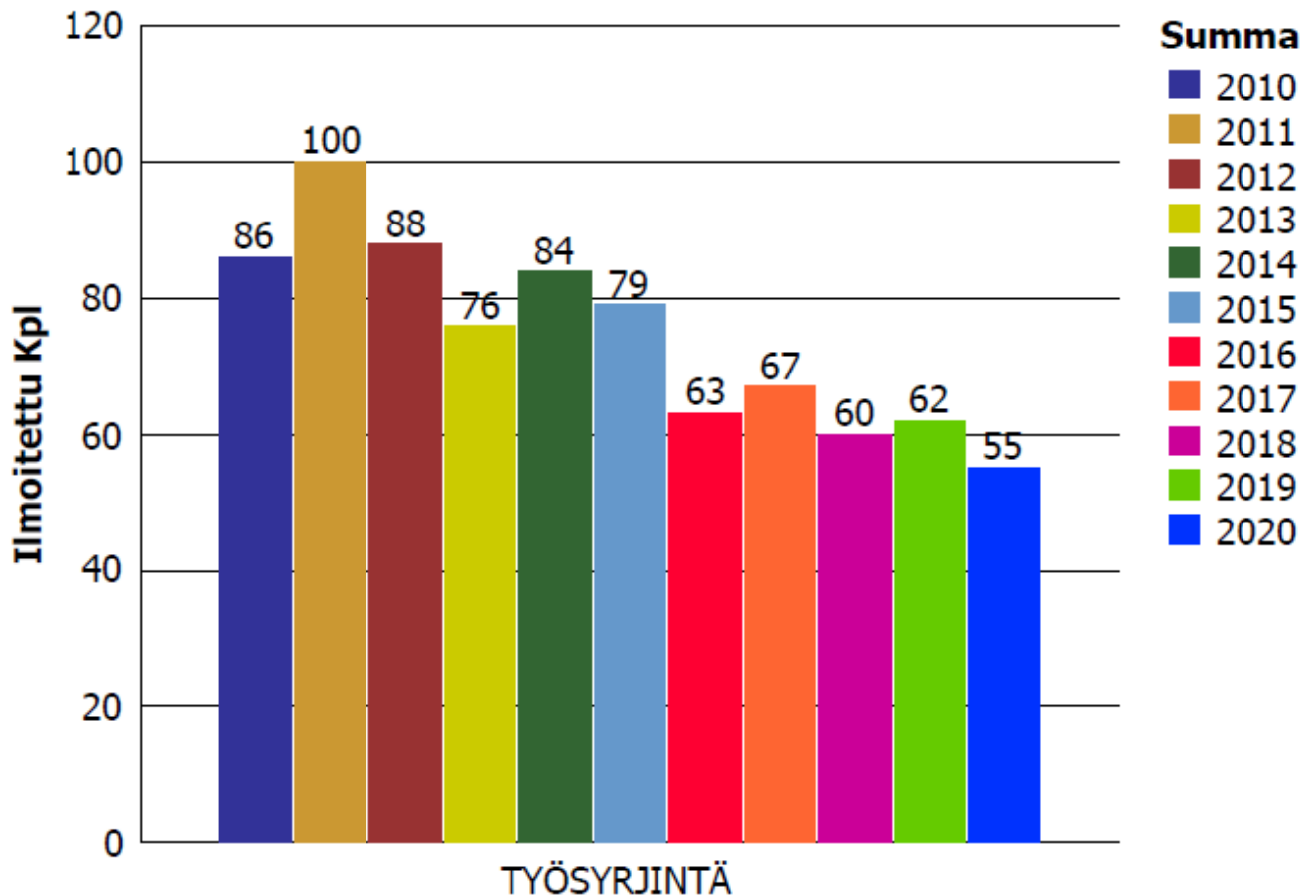
Korkein oikeus on antamassaan päätöksessä KKO 2020:97 käsitellyt tapausta, jossa lähihoitaja on irtisanottu koeajalla, hänen ollessa sairauslomalla. Työnantajan kaksi edustajaa tuomittiin sakkorangaistuksiin työsyrynnästä ja maksamaan yhteisvastuullisesti vahingonkorvauksia irtisanotulle työntekijälle. Yhtiö veloitettiin maksamaan työntekijälle laittomasta irtisanomisesta kuuden kuukauden palkka.

Korkeimman oikeuden päätöksessä KKO 2018:46 on ollut kyse tapauksesta, jossa työntekijä on tehnyt työsuojeluviranomaiselle käsittelypyynnön siitä, että hänen esimiehensä kohtelee häntä työpaikalla epäasiallisesti. Työsuojeluasian käsittelyn ollessa vielä kesken, työntekijä oli irtisanottu. Työntekijän esimies, josta käsittelypyyntö oli tehty, oli yhdistyksen hallituksessa tekemässä päätöstä työntekijän irtisanomisesta. Työntekijän esimies tuomittiin sakkorangaistukseen työsyrynnästä.

Vankilanjohtaja ei jatkanut apulaisvankilanjohtajan virkasuhdetta saatuaan tietää, että tämä seurusteli entisen vangin kanssa. Korkein oikeus on käsitellyt tapausta työsyryntänä, ja virkavelvollisuuden rikkomisena ja antanut asiassa päätöksen KKO 2016:53. Korkeimman oikeuden päätöksen mukaan vankilanjohtaja ei ollut syyllistynyt irtisanomisessa rikokseen, vaan irtisanominen oli perustunut luottamuspulaan.

Työsyrynnän ilmeneminen 2010–2020

Poliisin tietoon tulee Suomessa vuosittain keskimäärin noin 75 työsyryntärikosta mediaanin ollessa 76 rikosilmoitusta (Polstat). Kaaviossa 3 näkyy vuosien 2010–2020 välillä kirjatut työsyryntärikkokset tarkemmin. Työsyryntärikkoksia on kirjattu Poliisiasiantietojärjestelmään Patjaan 55–100 kappaletta vuosittain viimeisen vuosikymmenen aikana. Kirjausten määrässä vuosittain on tapahtunut kohtalaistamuuatosta ja vaihteluväli on ollut 45 rikosilmoitusta. Keskihajonta on melko alhainen ollen 14,2 rikosilmoitusta ja variaatiokerroin on 19 %. Tosin ilmoitusten määrä on melko alhainen, jonka johdosta vaihteluväli on kohtalaista. Tilastollisena kehityksenä Työsyryntä rikokset ovat laskusuunnassa.



Kaavio 3. Työsyryjintä rikosilmoitusten määrä poliisissa vuosina 2010–2020. Lähde: Polstat.

3.5 Kiskonnantapainen työsyryjintä esitutkinnan kohteena

Kiskonnantapaisen työsyryjinnän tunnusmerkistö

Rikoslain 47 luvun 3 a §:ssä (302/2004) kiskonnantapainen työsyryjintä määritellään seuraavasti:

Jos työsyryjinnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä on, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, tuomittava kiskonnantapaisesta työsyryjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Tällä säännöksellä pyritään suojaamaan erityisesti ulkomaalaisia työntekijöitä (HE 34/2004 vp., 9). Säännöksellä pyritään suojaamaan myös heikomman osapuolen oikeuksia ja suojaamaan tätä hyväksikäytöltä. Kiskonnantapaisen työsyryjinnän tulee täyttää työsyryjinnän tunnusmerkistö ja se kattaa kaikki työsyryjinnän syrjintäperusteet. (HE 151/2003 vp., 16.)

Työsyrynnässä puhutaan epäedullisesta asemasta, mutta kiskonnantapaisessa työsyrynnässä huomattavan epäedullisesta asemasta. Huomattavan epäedullisella asemalla tarkoitetaan esimerkiksi muihin työntekijöihin verrattuna huomattavasti alhaisempaa palkkaa tai epäasiallisia työaikoja (HE 151/2003 vp., 17).

Kiskonnantapaisen työsyrynnän soveltamiskynnys on korkeampi kuin työsyrynnän ja kiskonnantapaisessa työsyrynnässä hyväksikäyttö on ratkaisevammassa asemassa kuin työsyrynnässä (Valkonen, Koskinen 2018, 35).

Kiskonnantapainen työsyryntä on osin lähellä rikoslain (845/2009) 36 luvun 6 §:n kiskontaa, mutta erityissäännöksenä on ensisijainen suhteessa kiskontaan. Kiskonnantapainen työsyryntä ei ole työsyrynnän törkeä tekemä, eikä sen tarvitse olla kokonaisuutena arvostellen törkeä. Säännöksen toissijaisuus lausekkeen perusteella ”jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta” viittaa lähinnä törkeään kiskontaan, josta on säädetty ankarampi rangaistus, sen ollessa 4 kuukaudesta 4 vuoteen vankeutta. (HE 151/2003 vp., 17.) Esitutkintaviranomaisen on esitutkinnan aikana harkittava tarkkaan, mikä rikosnimike tulee tutkittavassa asiassa kyseeseen. Viranomaisyhteistyöllä yhdessä työsuojeluviranomaisen ja syyttäjän kanssa oikean rikosnimikkeen löytäminen on helpompaa.

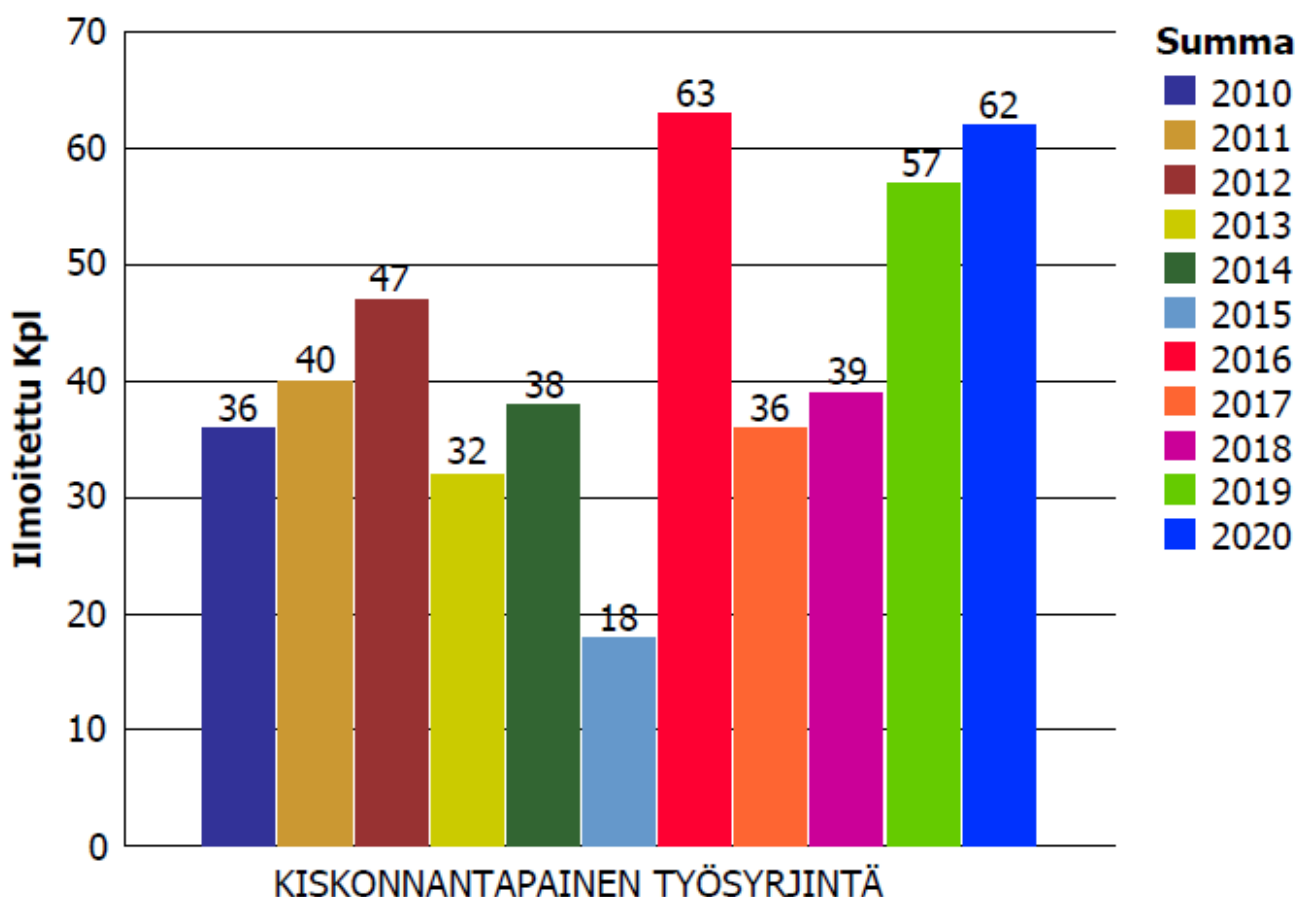
Kiskonnantapaista työsyryntärikosta koskevaa oikeuskäytäntöä

Turun hovioikeus on tuominnut ravintolayrittäjät viiden vuoden ehdottomiin vankeusrangaistuksiin muun muassa kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, koska ravintolan työntekijöitä oli kohdeltu erittäin huonosti. Turun hovioikeuden 30.9.2013 antamassaan päätöksessä (R 12/1529) on käsitelty tapausta ihmiskaupasta, jossa ravintolayrittäjät olivat hyväksikäyttäneet ulkomaalaisten työntekijöiden riippuvaista asemaa ja turvatonta tilaa ja ottaneet työntekijät valtaansa ja pitäneen heidät töissä, joita he eivät voineet omaehtoisesti lopettaa. Ravintolayrittäjät tuomittiin myös kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, koska olivat asettaneet työntekijät huomattavan epäedulliseen asemaan kansallisen alkuperän tai kansalaisuuden perusteella ja käyttämällä hyväksi työntekijöiden taloudellista ahdinkoa ja ymmärtämättömyyttä ja tietämättömyyttä työnantajan velvollisuuksista ja työntekijöiden omista oikeuksista.

Kiskonnantapainen työsyryntärikosten ilmeneminen 2010–2020

Poliisin tietoon tulee Suomessa vuosittain keskimäärin noin 43 kiskonnantapaista työsyryntää mediaanin ollessa 39 rikosilmoitusta (Polstat). Kaaviossa 4 näkyy vuosien 2010–2020 välillä kirjatut kiskonnantapaiset työsyryntärikokset tarkemmin. Kiskonnantapainen työsyryntä rikoksia on kirjattu Poliisiasiointietojärjestelmään Patjaan 18–63 kappaletta vuosittain viimeisen vuosikymmenen aikana. Kirjausten määrässä on tapahtunut melko merkittävää vaihtelua vuosien välillä, vaihteluvälin

ollessa 45 rikosilmoitusta. Keskihajonta on puolestaan ollut 13,7 rikosilmoitusta ja variaatiokerroin 30 %. Tilastollisesti kiskonnantapainen työsyryntä rikosten määrä on nousujohteinen. Osasyys suureen vaihteluun ja nousujohteisuuteen saattaa olla poliisin oman paljastavan toiminnan ansiota tai auttavien tahojen ilmoitusaktiivisuuden ansiota. Lisäksi 2015 tapahtunut suuri turvapaikanhakijoiden määrä voi osaltaan vaikuttaa tilastoon.



Kaavio 4. Kiskonnantapainen työsyryntä rikokset Suomessa vuosina 2010–2020. Lähde: Polstat.

3.6 Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen esitutinnan kohteena

Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaamisen tunnusmerkistö

Rikoslain 47 luvun 4 §:ssä (1234/2013) työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen määritellään seuraavasti:

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa

laissa (725/1990) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:ssä tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osaaikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyrijintänä rangaistava, työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta sakkoon.

Tämän pykälän yhtenä tarkoituksena on turvata työntekijöiden ja heidän edustajien ammattiyhdistystoiminta ja järjestäytymisvapaus. Tällä säännöksellä turvataan henkilöstön edustajien kuten luottamusmies, luottamusvaltuutettu ja työsuojeluvaltuutettu perusteettomalta irtisanomiselta. Tehtävään hakeneilta tai tehtävänsä edellä mainituissa toimissa lopettaneille pykälä ei anna irtisanomissuojaa. (Koskinen ym. 1998, 124–126.)

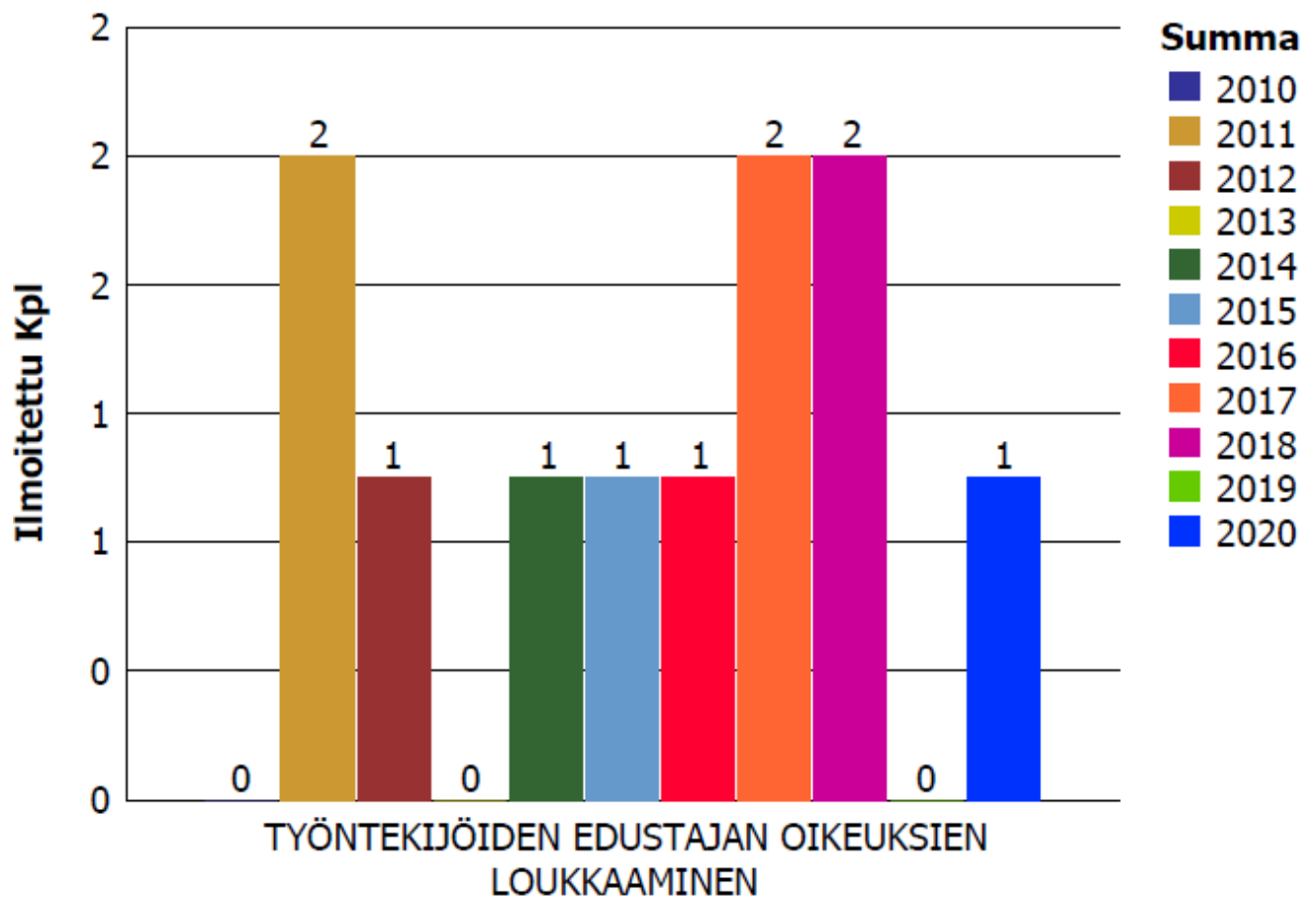
Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaamista koskevaa oikeuskäytäntöä

Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen rikoksena on Suomessa erittäin harvinainen. Tästä syystä asiaan liittyvää oikeuskäytäntöä on hyvin vähän. Korkeimman oikeuden päätöksessä KKO 2000:113 on kyseessä työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen rikos. Yhtiön talousjohtaja ja työsuojelupäällikkö olivat irtisanoneet yhtiön työsuojeluvaltuutetun vuonna 1995, mutta kyseisenä ajankohtana työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen ei ollut vielä rikollaisissa. Talousjohtaja ja työsuojelupäällikkö tuomittiin tekohetkellä voimassa olleen lainsäädännön mukaan työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojan loukkaamisesta sakkoon.

Helsingin hovioikeus on puolestaan 15.5.2017 antanut tuomion (119026), jossa työnantajan edustaja oli irtisanonut luottamusmiehen henkilöön liittyvällä irtisanomisperusteella. Työnantajan edustaja ei ollut kuitenkaan varmistautunut henkilökohtaisten irtisanomisperusteiden olemassaolosta, eikä ollut hankkinut enemmistön suostumusta niiltä työntekijöiltä, joita luottamusmies edusti. Irtisanominen oli siis laitton ja Korkein oikeus totesi työnantajan edustajan syyllistyneen työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaamiseen, mutta jätti työnantajan edustajan rangaistukseen tuomitsematta, koska piti tekoa anteeksi annettavana.

Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaamisen ilmeneminen 2010–2020

Poliisin tietoon tulee Suomessa vuosittain keskimäärin noin yksi työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen rikos mediaanin ollessa 1 rikosilmoitus (Polstat). Kaaviossa 5 näkyy vuosien 2010–2020 välillä kirjatut työntekijöiden edustajien loukkaaminen rikokset tarkemmin. Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen rikos on erittäin harvinainen ja niitä onkin kirjattu Poliisi-asiantietojärjestelmään Patjaan 0–2 kappaletta vuosittain viimeisen vuosikymmenen aikana. Vaihteluväli on 2 rikosilmoitusta, keskihajonta 0,8 rikosilmoitusta ja variaatiokerroin 80 %. Kirjausten määrä on niin alhainen, että tilastollista analyysiä niistä on vaikea, lähes mahdotonta tehdä.



Kaavio 5. Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen rikosten lukumäärä Suomessa 2010–2020. Lähde: Polstat.

3.7 Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen esitutkinnan kohteena

Rikoslain 47 luvun 5 §:ssä (578/1995) työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen määritellään seuraavasti:

Työnantaja tai tämän edustaja taikka työntekijä, joka estää sen, että

- 1) työntekijä perustaa luvallisen ammatillisen tai poliittisen yhdistyksen tai käyttää oikeuttaan liittyä tai kuulua sellaiseen tai toimia siinä taikka
- 2) työntekijät tai heidän ammattijärjestönsä asettavat tai valitsevat työpaikalle luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai henkilöstön edustajan konserniyhteistyössä,

on tuomittava työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisesta sakkoon.

(26.1.2001/72)

Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisesta tuomitaan myös se, joka pakottaa työntekijän liittymään tai kuulumaan ammatilliseen tai poliittiseen yhdistykseen.

Yritys on rangaistava.

Ensimmäisenä kannattaa työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisessa kiinnittää huomiota siihen, kuka siihen voi syyllistyä. Työnantajan ja työnantajan edustajan lisäksi työntekijä voi syyllistyä työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamiseen. Työntekijöillä on vapaus valita mihin ammattiyhdistykseen tai liittoon he kuuluvat. Ennen raja oli selkeämpi, mutta nykyään on erilaisia ”Loimaan liittoja” joihin kuka tahansa työntekijä voi liittyä. Samalla työntekijällä on oikeus olla kuulumatta mihinkään ammattiyhdistykseen ja näin ollen säännös antaa suojaa työntekijälle olla kuulumatta mihinkään ammattiyhdistykseen. (Koskinen ym. 1998, 129–130.) Työsopimuslain (55/2001, TSL) 13 luvun 1 §:ssä mainitaan, että työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa luvallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

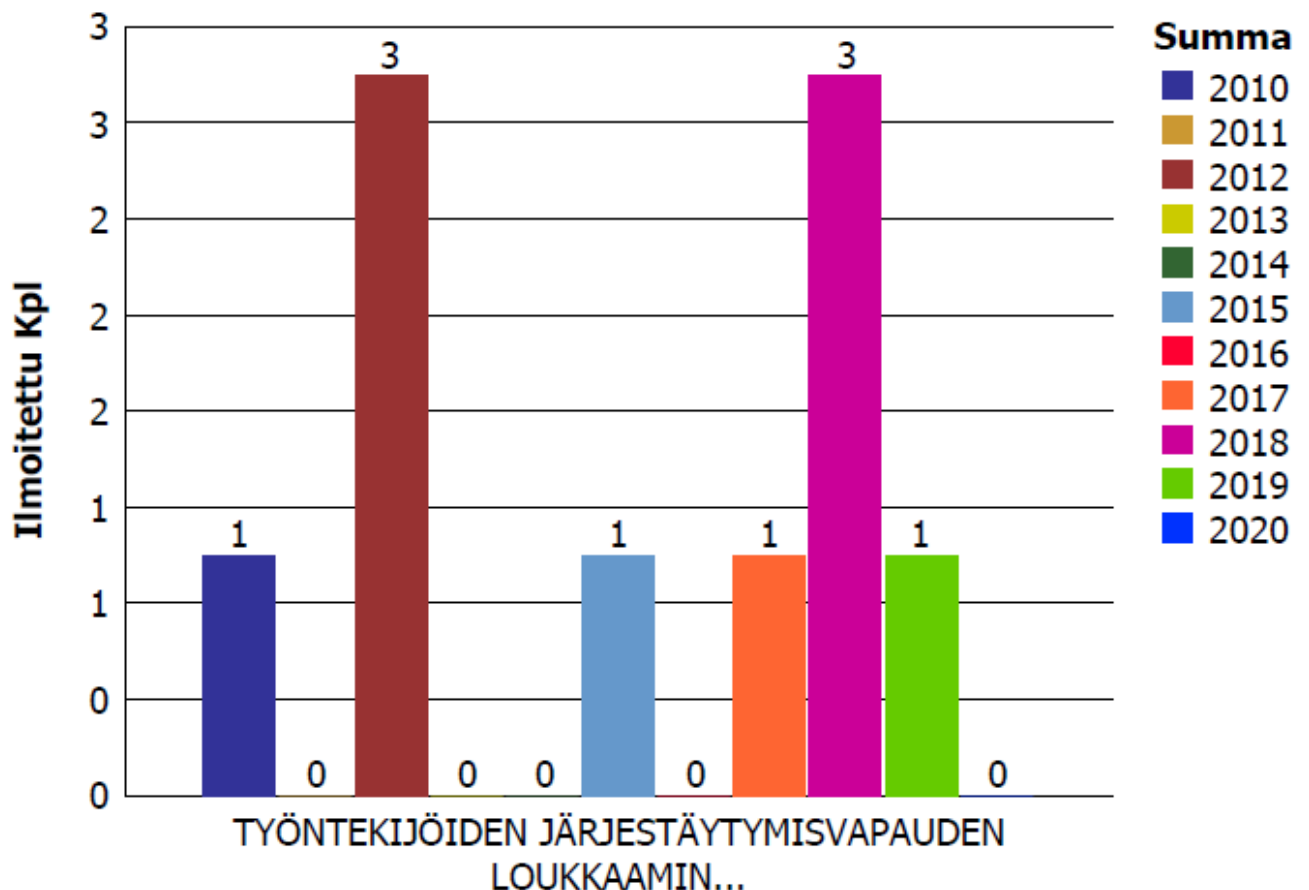
Vähäistä henkinen painostamista tai sosiaalinen syrjiminen eivät täytä työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamista (Koskinen ym. 1998, 131). Tällä tarkoitetaan sitä, että työnantaja ja muut työyhteisön jäsenet voivat vähäisessä määrin painostaa esim. työntekijää liittymään tiettyyn ammattiyhdistykseen. Vähäisenä painostuksena voidaan pitää puheentasolla olevaa rohkaisua liittyä tiettyyn esim. ammattiliittoon.

Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamista koskevaa oikeuskäytäntöä

Kyseessä on hyvin harvinainen rikos Suomessa ja asiaan liittyvää oikeuskäytäntöä on hyvin vähän. Kouvolan hovioikeus on antanut 9.7.2009 tuomion (747), jossa työnantajan edustaja on tuomittu työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisesta sakkoon.

Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisen ilmeneminen 2010–2020

Poliisin tietoon tulee Suomessa vuosittain keskimäärin noin yksi työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen rikos mediaanin ollessa 1 rikosilmoitus (Polstat). Kaaviossa 6 näkyy vuosien 2010–2020 välillä kirjatut työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen rikokset tarkemmin. Tilastojen valossa kyseessä on siis erittäin harvinainen rikos Suomessa ja niitä onkin kirjattu Poliisi-asiointietojärjestelmään Patjaan 0–3 kappaletta vuosittain viimeisen vuosikymmenen aikana. Vaihteluväli on 3 rikosilmoitusta, keskihajonta 1,1 rikosilmoitusta ja variaatiokerroimen 110 %. Yksi rikos on jäänyt yritysasteelle vuonna 2010 ja tätä ei ole otettu tilastoissa huomioon. Kirjattujen rikosilmoitusten määrä on niin alhainen, että tilastollista analyysiä niistä on vaikea lähes mahdotonta tehdä.



Kaavio 6. Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen rikosten lukumäärä Suomessa 2010–2020. Lähde: Polstat.

3.8 Työnvälityksen maksukiellon rikkominen esitutkinnan kohteena

Työnvälityksen maksukiellon rikkomisen tunnusmerkistö

Rikoslain 47 luvun 6 §:ssä (927/2012) työnvälityksen maksukiellon rikkominen määritellään seuraavasti:

Joka julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 12 luvun 5 §:n 1 momentissa säädetyn työnvälityksen maksukiellon vastaisesti perii maksun henkilöasiakkaalta, on tuomittava työnvälityksen maksukiellon rikkomisesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Työnvälityksen maksukiellon rikkomisella tarkoitetaan sitä, että työllistymiseen suoraan tähtäävistä työnvälityspalveluista ei saa periä maksua henkilöasiakkailta. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012, JTYPL) mukaan yksityisiä työvoimapalveluja tarjoavat eivät saa periä maksua henkilöasiakkaalta tarjoamistaan palveluista. Näitä palveluita on avoimet työpaikkailmoitukset ja työtä hakevat työntekijät, tieto- ja neuvontapalvelut koskien avoimia työpaikkoja, työnhakuun liittyvät neuvot, työvoiman saatavuuteen ja hankintaan liittyvät neuvot, koulutus- ja kehittymismahdollisuuksiin liittyvät neuvot, neuvot työmarkkinoista ja aloista sekä ammateista, neuvot yritystoiminnan käynnistämiseen ja kehittämiseen sekä neuvot muutosturvan toteuttamiseksi tarjolla olevista palveluista, tuista ja korvauksista (JTYPL 916/2012 12:5). Myöskään työntekijän siirrosta toisen yhtiön palvelukseen ei saa periä maksua (TSL 55/2001 1:7).

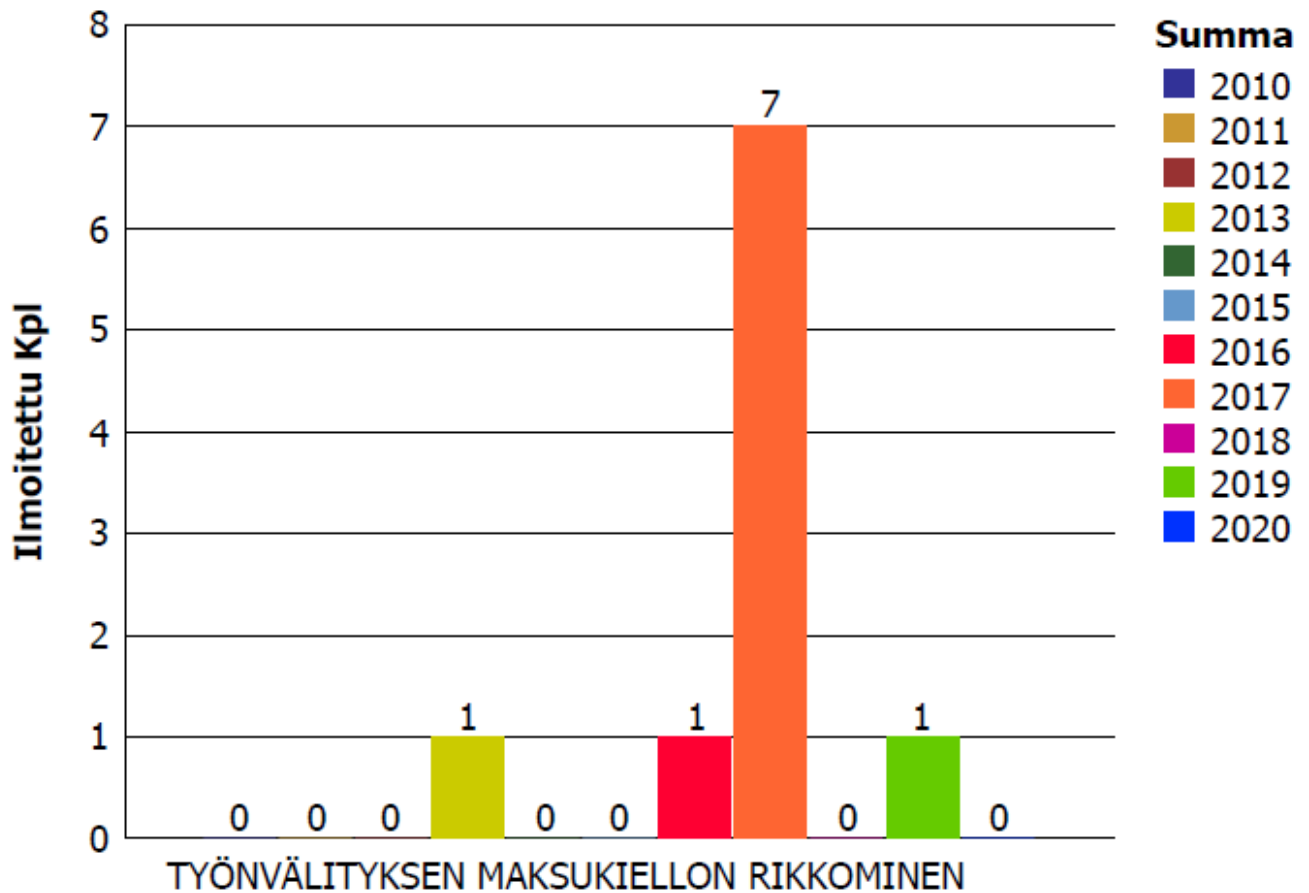
Työnvälityksen maksukiellon rikkomista koskevaa oikeuskäytäntöä

Työnvälityksen maksukiellon rikkominen on hyvin harvinainen rikos Suomessa ja asiaan liittyvää oikeuskäytäntöä on hyvin vähän. Itä-Suomen hovioikeus on antanut työnvälityksen maksukiellon rikkomisesta tuomion 12.2.2015 (106267), jossa yhtiön edustaja oli perinyt virheellisesti työnvälityspalveluistaan maksut työntekijöiltä, eikä niiltä asiakkailta, joilta maksut olisi tullut periä ja tuominnut yhtiön edustajan sakkoon.

Työnvälityksen maksukiellon rikkomisen ilmeneminen 2010–2020

Poliisin tietoon tulee Suomessa vuosittain keskimäärin noin yksi työnvälityksen maksukiellon rikkominen mediaanin ollessa 0 rikosilmoitusta (Polstat). Kaaviossa 7 näkyy vuosien 2010–2020 välillä kirjatut työnvälityksen maksukiellon rikkomiset tarkemmin. Työnvälityksen maksukiellon rikkominen on erittäin harvinainen rikos ja niitä onkin kirjattu Poliisiasiantietojärjestelmään Patjaan 0–7 kappaletta vuosittain, viimeisen vuosikymmenen aikana. Seitsemänä vuonna ilmoituksia ei ole kirjattu lainkaan ja yhtenä vuonna niitä on kirjattu peräti seitsemän kappaletta. Kirjausten määrä on niin

alhainen ja vaihteluväli suuri 7 rikosilmoitusta, keskihajonnan ollessa 2,1 rikosilmoitusta ja variaatiokerroimen 210 %, että tilastollista analyysiä niistä on vaikea, lähes mahdotonta tehdä.



Kaavio 7. Työväilyksen maksukiellon rikkominen lukumäärä Suomessa 2010–2020. Lähde: Polstat.

3.9 Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö esitutinnan kohteena

Luvattoman ulkomaisen työvoiman käytön tunnusmerkistö

Rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä (302/2004) luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö määritellään seuraavasti:

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ottaa palvelukseen tai pitää palveluksessa ulkomalaisen, jolla ei ole työntekijän oleskelulupaa tai muuta työntekoon Suomessa oikeutavaa lupaa, on tuomittava luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä tuomitaan myös urakan tai aliurakan antaja tai työn teettäjä taikka heidän edustajansa, joka laiminlyö varmistautua siitä, että sen

ulkomaiselle yritykselle antamassa urakointi- tai aliurakointityössä taikka ulkomaisen yrityksen sen käyttöön asettamana vuokratyövoimana työskentelevillä ulkomaalaisilla työntekijöillä on työntekijän oleskelulupa tai muu työntekoon Suomessa oikeuttava lupa.

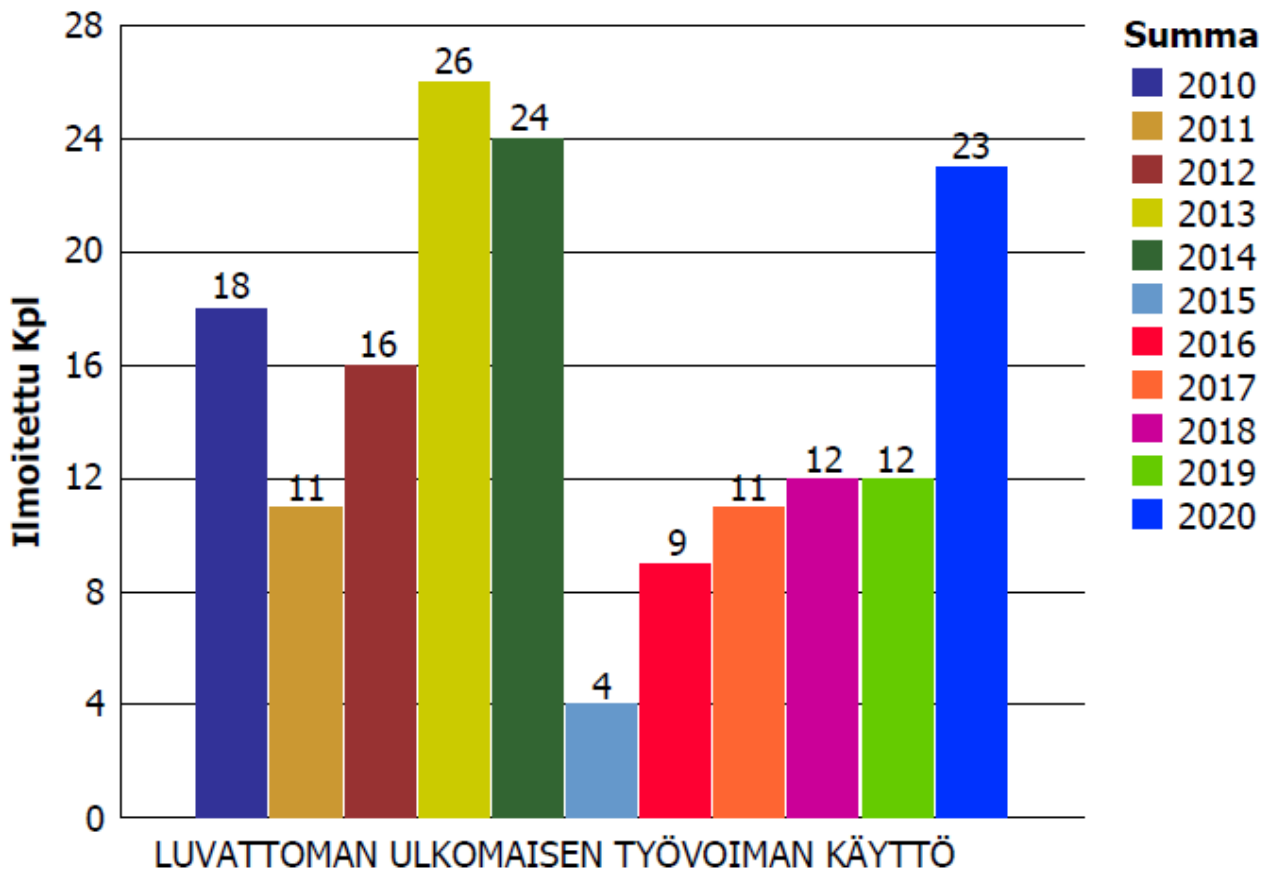
Aiemmin luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö oli rikoslaissa rikosnimikkeellä työluparikos. Rikosnimike muuttui vuonna 2004. Työntekijä, joka ei ole Suomen kansalainen on ulkomainen työntekijä. Ulkomaisella työntekijällä pitää olla työnteko-oikeus eli oleskelulupapäätös, johon on yhdistetty työnteko-oikeus, jotta hän voi työskennellä Suomessa. Oleskelulupaa ja työnteko-oikeutta haetaan Maahanmuuttovirastolta. Euroopan unionin jäsenmaiden, pohjoismaiden, Liechtensteinin ja Sveitsin kansalaiset voivat työskennellä Suomessa pelkästään kansalaisuutensa perusteella enintään kolme kuukautta ilman erillistä ilmoitusta. Työn jatkuessa yli kolme kuukautta heidän on rekisteröitävä oleskelunsa Suomessa Maahanmuuttovirastolle. Muiden maiden kansalaiset kuin edellä mainitut, tarvitsevat työntekijän oleskeluluvan. (Aluehallintovirasto. Työ-oikeus.) Ulkomaalaislain mukaan työnantajan velvollisuus on varmistaa, että työntekijällä on lupa työskennellä Suomessa (UlkL 301/2004 5:86a). Luvattoman ulkomaisen työntekijän pitäminen saattaa tulla rangaistavaksi lievemmissä tapauksissa myös ulkomaalaislain mukaisena työnantajan ulkomaalaisrikkomuksena, jossa rangaistuksena on sakko (UlkL 301/2004, 12:186).

Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttöä koskevaa oikeuskäytäntöä

Itä-Suomen hovioikeus on antanut 15.3.2011 tuomion (197), jossa se on tuominnut yhtiön edustajan sakkoon luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä. Yhtiössä oli ollut töissä yhden päivän ajan kaksi ulkomaista työntekijää, joilla ei ollut tarvittavia työlupia.

Luvattoman ulkomaisen työvoiman käytön ilmeneminen 2010–2020

Poliisin tietoon tulee Suomessa vuosittain keskimäärin noin 15 luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö rikosta mediaanin ollessa 12 rikosilmoitusta (Polstat). Kaaviossa 8 näkyy vuosien 2010–2020 välillä kirjatut luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö rikokset tarkemmin. Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö on melko harvinainen rikos Suomessa ja niitä on kirjattu Poliisiasiantietojärjestelmään Patjaan 4–26 kappaletta vuosittain, viimeisen vuosikymmenen aikana. Kirjausten määrässä on tapahtunut melko merkittävää vaihtelua vuosien välillä, vaihteluvälin ollessa 22 rikosilmoitusta, keskihajonnan 6,9 rikosilmoitusta ja variaatiokertoimen 46 %. Osasyys suureen vaihteluun saattaa olla poliisin oman paljastavan toiminnan ansiota tai muiden viranomaisten suorittamassa valvonnassa. Lisäksi 2015 tapahtunut suuri turvapaikanhakijoiden määrä on voinut osaltaan vaikuttaa tilastoon.



Kaavio 8. Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö rikosten lukumäärä Suomessa 2010–2020.

Lähde: Polstat.

3.10 Työturvallisuusrikkomus

Työturvallisuusrikkomus on työturvallisuuslaissa (TTL 738/2002) rikoslain (578/1995) 47 luvun si-
jaan. Työturvallisuusrikkomus liittyy hyvin läheisesti työrikoksiin ja on työrikosten lievin muoto.

Työturvallisuuslain 63 §:ssä määritellään työturvallisuusrikkomus seuraavasti:

Työnantaja tai 7 §:ssä tarkoitettu henkilö taikka näiden edustaja, joka tahallaan tai huoli-
mattomuudesta laiminlyö tässä laissa tai sen nojalla annetussa säädöksessä säädetyn

- 1) käyttöönotto- tai määräaikaistarkastuksen suorittamisen;
- 2) selvityksen tai suunnitelman tekemisen;
- 3) suojalaitteen tai henkilökohtaisen suojaimen varaamisen tai asentamisen;
- 4) työtä koskevan luvan hankkimisen tai ilmoituksen tekemisen;

5) koneen, välineen tai muun teknisen laitteen ja terveydelle vaarallisen aineen käytössä tarvittavan käyttö-, huolto- ja muun vastaavan ohjeen antamisen tai

6) tämän lain nähtävänä pitämisen,

on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, työturvallisuusrikkomuksesta sakkoon.

Työturvallisuusrikkomuksesta tuomitaan myös:

1) se, joka luvattomasti tai ilman pätevää syytä tahallaan tai huolimattomuudesta poistaa tai turmelee tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi tarkoitetun laitteen taikka ohje- tai varoitusmerkinnän;

2) 52 a §:ssä tarkoitettu henkilö, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö huolehtia tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevän henkilön tunnistetta koskevasta mainitussa pykälässä säädetystä velvollisuudesta;

3) se, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 52 b §:ssä tarkoitettua luettelon pitämisen tai säilyttämisen;

4) se, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö antaa 52 b §:ssä mainittuja tietoja mainitussa pykälässä tarkoitettua luettelon pitämistä varten tai antaa ne olennaisesti virheellisinä tai puutteellisinä; sekä

5) itsenäinen työsuorittaja, joka yhteisellä rakennustyömaalla laiminlyö 52 a §:ssä tarkoitettua tunnisteen näkyvillä pitämisen työmaalla liikkuaan.

(24.5.2013/364)

Rangaistus työturvallisuusrikoksesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 1 §:ssä

Työturvallisuusrikkomuksella tarkoitetaan työturvallisuuslaissa (TTL 738/2002) tai sen nojalla annettujen säästöjen laiminlyöntiä. Työturvallisuusrikkomusta sovelletaan tapauksiin, jotka ovat moitittavuudeltaan vähäisempiä kuin työturvallisuusrikokset, mutta osoittavat yleistä välinpitämättömyyttä ja piittaamattomuutta työsuojeluvaatimuksia kohtaan (Sortti T. 2013, 39).

Työturvallisuusrikkomus on kuvattu hyvin yksityiskohtaisesti työturvallisuuslain 63§:ssä. Työturvallisuusrikkomukseen voi syyllistyä työnantaja tai työturvallisuuslain 7§:ssä mainittu henkilö taikka näi-

den edustaja. Työturvallisuuslaissa on kattava joukko henkilöitä mm. suunnittelija, koneen asentaja, käyttöönottoja ja määräaikaistarkastuksia suorittava, tavaroiden lähettäjä ja kuormaa ja rakennuksen omistaja (TTL 738/2002 1:7). Tämä aiheuttaa vastuun kohdentumisessa esitutkintaa suorittavalle viranomaiselle haasteita siitä, kuka viime kädessä on vastuussa. Vastuun kohdentumista on käsitelty luvussa 4.1 ja mielestäni tätäkin tärkeämpää esitutkintayhteistyötä on käsitelty luvussa 4.4. Usein Aluehallintoviraston työsuojeluviranomainen ja syyttäjä voivat auttaa vastuun kohdentumiseen liittyvissä asioissa esitutkintaa suorittavaa viranomaista.

Työturvallisuusrikkomus kytkeytyy yleiseen turvallisuuteen ja huolellisuuteen noudattaen turvallisuusohjeita sekä yleiseen turvalliseen käyttäytymiseen. Työturvallisuuslaissa mainitaan pääurakoitsija rakennustyömaalla, joka on oltava ja jos sellaista ei ole niin rakennushanketta johtava tai valvova henkilö, joka on vastuussa siitä, että rakennustyömaalla ei aiheudu vaaraa siellä työskenteleville ja kaikilla on kuvallinen tunnisteenähtävillä (TTL 738/2002 6:52 a). Työturvallisuuslaissa veloitetaan myös rakennustyöjohtavan pääurakoitsijan tai päätoteuttajan pitämää luetteloa rakennustyömaalla työskentelevistä henkilöistä (TTL 738/2002 6:52 b). Luettelon pitämättömyys täyttää työturvallisuusrikkomuksen.

4 ERITYISPIIRTEITÄ TYÖRIKOSTEN ESITUTKINNASSA

4.1 Rangaistusvastuun kohdentuminen työrikoksissa

Rangaistusvastuu kohdistuu perinteisesti luonnolliseen henkilöön, mutta on myös mahdollista kohdistaa oikeushenkilöön (Koskinen ym. 1998, 3). Mietinnössä KM 1973:70 oikeushenkilön rangaistusvastuu on tuotu ensikertaa esille. Rikoslaisissa (753/1995) säädetään oikeushenkilön rangaistusvastuusta (RL 9) ja määritellään rangaistusvastuun edellytykset (RL 9:2). Oikeushenkilö tuomitaan yhteisösakkoon, jos sen lakisääteiseen toimielimeen tai muuhun johtoon kuuluva taikka oikeushenkilössä tosiasiallista päätösvaltaa käyttävä on ollut osallinen rikokseen tai sallinut rikoksen tekemisen taikka jos sen toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta rikoksen ehkäisemiseksi. Yhteisösakkoon tuomitaan, vaikkei rikoksentekijää saada selville tai muusta syystä tuomita rangaistukseen.

Tätä vastuun kohdentumista ei kuitenkaan sovelleta työrikoksiin (Koskinen ym. 1998, 3). Työrikosten rangaistusvastuun kohdentuminen on mainittu erikseen rikoslaisissa (RL 47:7), jonka mukaan työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen.

Vastuun kohdentaminen on selkeää tapauksissa, jossa työnantaja on luonnollinen henkilö eli toimimimi (TMI), koska hän vastaa silloin itse, omista väärinkäytöksistään. Avoimessa yhtiössä (AY) ja kommandiittiyhtiössä (KY) vastuunalaiset yhtiömiehet vastaavat lähtökohtaisesti tekijänä tosiasiallisen osallistumisensa mukaan, siitä mitä ovat tehneet tai jättäneet tekemättä. Osakeyhtiössä (OY) lähtökohtaisesti aktiivinen hallituksen jäsen tai toimitusjohtaja ovat tekijävastuussa. Tekijävastuuta ei kuitenkaan synny, mikäli hallituksen jäsen tai toimitusjohtaja ei ole ollut tietoinen rikollisesta teosta tai ei ole siitä päättänyt. Tekijävastuu poistuu myös, mikäli he ovat aktiivisesti pyrkineet poistamaan tai korjaamaan havaittuja virheitä. Hallituksen varajäsen vastaa asioista, joita hän on hoitanut hallituksen varsinaisen jäsenen tilalla. Vastuiden sopiminen on myös mahdollista yhtiön sisällä. Osakeyhtiössä pelkkä osakkeenomistaja ei ole rangaistusvastuussa yhtiössä tehdyistä rikoksista tai laiminlyönneistä. Osakkeenomistaja, joka omistaa vain yhtiön osakkeita, eikä osallistu yhtiön päätöksen tekoon, on vastuusta vapaa. Jokainen tapaus tulee kuitenkin arvioida tapauskohtaisesti, vastuun kohdentamisen osalta. (Koskinen ym. 1998, 3.)

Rikokset jaetaan pääsääntöisesti kahteen luokkaan, teko- tai toiminta- ja laiminlyöntirikoksiin. Laiminlyönti tarkoittaa, että tekijä on jättänyt estämättä tunnusmerkistön mukaisen seurauksen syntymisen, vaikka hänellä olisi ollut erityinen velvollisuus estää seurauksen syntyminen (RL 515/2003 3:3). Työturvallisuusrikos on tyypillisesti laiminlyöntirikos, jossa työnantaja ei ole riittävästi valvonut määräysten noudattamista. Tapaturman sattuessa työnantaja on voinut syyllistynyt laiminlyöntirikokseen toimiessaan huolimattomasti. (Koskinen ym. 1998, 7.)

Laiminlyöntirikoksiin liittyy keskeisesti vastuuasemaoppi. Vastuuasemaopilla tarkoitetaan tilannetta, jossa tietty asema yhtiössä aiheuttaa erityisen velvollisuuden toimia seurauksien estämiseksi. Velvollisuuden rikkominen on laiminlyönti juridisessa merkityksessä. Vastuuasema voidaan jakaa valvonta- ja suojeluvastuuseen. Valvontavastuulla tarkoitetaan vastuuta vaaran lähteestä, joka valvojan pitäisi estää. Suojeluvastuulla tarkoitetaan riskien torjumista, jotka uhkaavat työntekijän turvallisuutta. (Koskinen ym. 1998, 8.) Tapaturman sattuessa henkilö, joka on valvontavastuussa, on saattanut rikkonut tätä valvontavelvollisuutta ja näin mahdollisesti syyllistynyt rikokseen, laiminlyömällä valvontavelvollisuutensa.

4.2 Työrikosten rangaistusasteikko ja työrikosten vanheneminen

Työrikosten rangaistusasteikko vaihtelee sakosta kahteen vuotta vankeutta.

Työturvallisuusrikos sakko-1 vuotta vankeutta (RL 47:1)

Työaikasuojelurikos sakko-6 kuukautta vankeutta (RL 47:2)

Työsyryntä sakko-6 kuukautta vankeutta (RL 47:3)

Kiskonnantapainen työsyryntä sakko-2 vuotta vankeutta (RL 47:3a)

Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen sakko (RL 47:4)

Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen sakko (RL 47:5)

Työväilyksen maksukiellon rikkominen sakko-1 vuotta vankeutta (RL 47:6)

Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö sakko-1 vuotta vankeutta (RL 47:6a)

Työturvallisuusrikkomus sakko (TTL 8:63)

Rikosten vanhenemisesta säädetään rikoslaissa (RL 8). Rikoksen syyte oikeus vanhenee, jollei syyttä ole nostettu kahdessakymmenessä vuodessa rikoksissa, joissa ankarin rangaistus on yli kahdeksan vuotta vankeutta. Kymmenessä vuodessa, jos ankarin rangaistus on yli kaksi vuotta ja enintään kahdeksan vuotta vankeutta. Viidessä vuodessa, jos ankarin rangaistus on yli vuosi ja enintään kaksi vuotta vankeutta. Kahdessa vuodessa, jos ankarin rangaistus on enintään vuosi vankeutta, sakko tai rikesakko. (297/2003 8:1.)

Muut työrikkokset pois lukien kiskonnantapainen työsyryntä vanhenee 2 vuodessa. Kiskonnantapainen työsyryntä vanhenee 5 vuodessa. Tämä työrikkosten alhainen rangaistusmaksimi aiheuttaa sen, että työrikkosten syyteoikeus on lyhyt. Työrikkoksissa on tyypillistä, että rikos tulee esitutkintaviranomaisen tietoon selvästi tekoajan jälkeen, jolloin aikaa esitutkinnan suorittamiseen ja syyteharkintaan jää vähän. Tämä lyhyt aika luo puolestaan omat haasteet laadukkaaseen esitutkinnan suorittamiseen, kun otetaan huomioon työrikkosten monimutkaisuus, vastuun kohdentaminen, loppulausuntomenettelyt, viranomaisyhteistyö jne. Esitutkinnassa onkin siis kiinnitettävä erityistä huomiota rikoksen tutkinnan joutuisuuteen ja sen vanhenemiseen.

4.3 Työsuojeluviranomaisen rooli rikosprosessissa

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueilla myöhemmin AVI on merkittävä rooli työrikkoksia tutkittaessa. AVI:ta esitutkintaviranomainen saa arvokasta asiantuntijätietoa, sekä lausuntoja liitettäväksi esitutkintapöytäkirjaan. Esitutkintaviranomaisten tietoon tulleissa työrikkoksissa usein rikoksen ilmoittajana on AVI. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta mukaan työsuojeluviranomainen on ilmoitusvelvollinen poliisille havaitsemistaan työrikkoksista, pois lukien olosuhteet huomioon ottaen vähäiset rikokset, joissa yleinen etu ei vaadi ilmoituksen tekemistä. Samaisen pykälän mukaan työsuojeluviranomaiselle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi esitutkinnassa ja syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus lausunnon antamiselle. (TSValVL 44/2006 8:50.) Mikäli AVI:ta kuulla esitutkinnassa tapahtuu kuulustelu todistajan kuuluste-

lulomakkeelle asemassa muu. Patjalle AVI merkitään osaisena asiassa. Käytännössä esitutkintaviranomainen harvoin kuulustelee AVIa esitutkinnan aikana. Esitutkintaviranomainen varaa esitutkinnan päätyttyä työsuojeluviranomaiselle mahdollisuuden lausunnon antamiseen. Tämä AVIn lausunto pyydetään pääsääntöisesti loppulausuntomenettelyllä, jolloin syyttäjän syyteharkinta nopeutuu ja AVIn oikeus lausunnon antamiselle toteutuu.

AVIn ja esitutkintaviranomaisen välinen yhteistyö on työrikoksissa erittäin tärkeää. AVIlla on alaan erikoistuneita asiantuntijoita ja esitutkintaviranomaista ja syyttäjäviranomaista parempi asiantuntemus työsuojelusta. AVIlla saattaa olla myös asiaan liittyvästä yhtiöstä toiminta- ja historiatietoja, jotka hyödyttävät esitutkintaviranomaista esitutkinnassa. AVIn ottaman kannan painoarvo on esitutkinnassa erittäin suuri ja käytännössä määrittää esitutkinnan ja syyteharkinnan suunnan (Sortti T. 2013, 31).

4.4 Esitutkintayhteistyö syyttäjän kanssa

Esitutkintaviranomaisen on tehtävä tietyissä rikosasioissa ennakoilmoitus syyttäjälle. Esitutkintaviranomaisen on viipymättä ilmoitettava syyttäjälle asiasta, jossa rikoksesta epäiltynä on poliisimies, jollei asiaa käsitellä sakon ja rikesakon määräämisestä annetussa laissa säädettyssä menettelyssä. Syyttäjälle on lisäksi ilmoitettava tutkittavaksi tulleesta rikoksesta, jonka esitutkinta- ja syyttäjäviranomaiset ovat yhdessä niille kuuluvan toimivallan perusteella päättäneet kuuluvan ilmoitusvelvollisuuden piiriin tai josta syyttäjä on pyytänyt ilmoittamaan. Esitutkintaviranomaisen on viipymättä ilmoitettava syyttäjälle myös rikosasiasta, jossa Euroopan syyttäjänvirasto voi käyttää toimivaltaa. (ETL 805/2011 5:1.)

Valtakunnansyyttäjä on antanut ennakoilmoituksia koskien tarkentavan ohjeen (VKS:2018:1 Syyttäjälle ilmoitettavat rikosasiat, ilmoitusmenettely ja syyttäjän toimenpiteet). Poliisihallitus on niin ikään antanut hyvin samansisältöisen ohjeen ennakoilmoituksiin liittyen (POL-2018-50758 Syyttäjälle ilmoitettavat rikosasiat, ilmoitusmenettely ja syyttäjän toimenpiteet). POHAN ohjeen ja Valtakunnansyyttäjän ohjeen toisen pääotsikon Ilmoitettavat rikosasiat alle on lueteltu 22 kohtainen luettelo siitä, milloin poliisi on velvollinen tekemään ennakoilmoituksen syyttäjälle. Luettelon kohdat 21. Esitutkintaviranomainen pitää ilmoitusta muusta syystä tarpeellisena. ja 22. Kyseessä on sellainen asia, joista syyttäjä on erikseen pyytänyt ilmoittamaan, soveltuvat työrikoksiin. Useat poliisilaitokset ovat laatineet yhteistyössä oman alueen syyttäjälaitoksen kanssa pelisääntökirjan, jonka mukaan työrikokset kuuluvat kohdan 22. mainittuihin rikoksiin, joista syyttäjä on pyytänyt poliisia erikseen tekemään ennakoilmoituksen syyttäjälle. Ennakoilmoitus syyttäjälle tehdään Patjan kautta.

Tällä ennakoilmoituksella saadaan käynnistettyä esitutkinnan kannalta tärkeä viranomaisyhteistyö syyttäjän kanssa. Asiaan nimetyltä yleensä työrikoksiin erikoistuneelta syyttäjältä

esitutkintaviranomaisen on helppo pyytää kannanottoja ja tutkinnanlinjauksia tutkittavaan asiaan. Näin esitutkintaviranomainen saa jo syyttäjän näkemystä asiaan heti esitutkinnan alkuvaiheessa. Tällä yhteistyöllä saadaan karsittua esitutkintaviranomaisen turhaa työtä ja välttään mahdollisilta lisätutkintapyynnöiltä.

4.5 Loppulausunto työrikoksissa

Ennen esitutkinnan päättämistä asianosaisille on varattava tilaisuus antaa loppulausunto. Tutkinnanjohtaja päättää loppulausunnon pyytämisestä. Loppulausunnon pyydetään asianosaisen kanta esitutkinta-aineiston riittävydestä, näytön arvioinnista, oikeuskysymyksistä tai muista asian käsittelyn kannalta tärkeistä seikoista. (ETL 805/2011 10:1.)

Työrikoksissa tulee asianosaisille lähes poikkeuksetta varata mahdollisuus antaa loppulausunto. Loppulausunnon myöntäminen myös työsuojeluviranomainen eli AVI pääsee käyttämään oikeuttaan antaa asiassa oma kantansa. Työrikoksissa on syytä varata aikaa asianosaiselle loppulausunnon antamiseksi noin 2–4 viikkoa. Tässä ajassa asianosainen ja AVI ehtivät perehtyä esitutkimateriaaliin ja antamaan asiassa loppulausunnon. AVI toimittaa asiassa poikkeuksetta lähes aina loppulausunnon, koska silloin he voivat antaa oman näkemyksensä asiasta. Asianosaiset eli rikoksesta epäilty ja asianomistaja eivät aina loppulausuntoa poliisille toimita. Tämä loppulausunnon toimittamatta jättäminen ei estä asian lähettämistä syyttäjälle syyteharkintaan. On tärkeä muistaa, että loppulausuntopyyntö lähetetään kaikille jutun asianosaisille, ei vain AVI:lle.

4.6 Rikoshyöty työrikoksissa

Esitutkintalaissa (805/2011) määritetään mitä esitutkinnassa tulee selvittää eli muun muassa rikoksella aiheutettu vahinko ja siitä saatu hyöty, mahdollisuudet rikoksella saadun omaisuuden palauttamiseksi ja rikoksen johdosta tuomittavan menettämisseuraamuksen tai asianomistajalle tulevan vahingonkorvauksen täytäntöönpanemiseksi sekä asianomistajan yksityisoikeudelliset vaatimukset (ETL 1:2). Edellä mainitut seikat liittyvät rikoshyötyyn. Esitutkintaviranomainen pyrkii esitutkinnassa saamaan selvyyttä edellä mainittuihin seikkoihin ja pyrkii poisottamaan rikoksen tekijältä rikoshyötyä. Rikoshyödyn poisottamisella pyritään vaikuttamaan rikoksen teon taloudelliseen motiiviin ja näin ennalta ehkäistä rikoksia.

Menettämisseuraamuksen (konfiskaation) määräämisen edellytyksenä on laissa rangaistavaksi säädetty teko eli rikos, kuten rikoslain (875/2001) 10 luvussa todetaan (RL 10:1).

Menettämisseuraamus koskee myös alaikäisiä eli rikosoikeudellisesta vastuusta vapaita alle 15-vuotiaita, syyntakeettomia, kieltoerehdystä eli tilannetta, jossa tekijä erehtyy pitämään tekoaan sal-

littuna lain puutteellisen tai virheellisen julkistamisen johdosta tai lain sisällön erityisen vaikeaselkoi-
suuden johdosta tai viranomaisen virheellisen neuvon johdosta tai muuhun näihin rinnastettavan
seikan johdosta. Menettämisseuraamus koskee myös hätävarjelun liioittelua, jos olosuhteet olivat
sellaiset, ettei tekijältä kohtuudella olisi voinut vaatia muunlaista suhtautumista, kun otetaan huomi-
oon hyökkäyksen vaarallisuus ja yllätyksellisyys sekä tilanne muutoinkin. Niin ikään menettämisseuraamus
koskee myös pakkotilaa, vaikka oikeudellisesti suojatun edun pelastamiseksi tehtyä te-
koa ei ole pidettävä pakkotilana sallittuna, kun otetaan huomioon pelastettavan edun tärkeys, tilan-
teen yllätyksellisyys ja pakottavuus sekä muut seikat. Menettämisseuraamus koskee myös voima-
keinojen käyttöä, vaikka voimakeinojen käytölle asetetut rajat olisivat ylittyneet, mutta erittäin pai-
navat perusteet sille, että tekijältä ei kohtuudella olisi voinut vaatia muunlaista suhtautumista, kun
otetaan huomioon hänen asemansa ja koulutuksensa sekä tehtävän tärkeys ja tilanteen yllätykselli-
syys sekä sotilasrikoksissa tekoa, jonka sotilas on tehnyt esimiehen käskystä, vaikka hänen olisi
pitänyt ymmärtää käskyn ja sen edellyttämän teon oikeudenvastaisuus. (875:2001 10:1.)

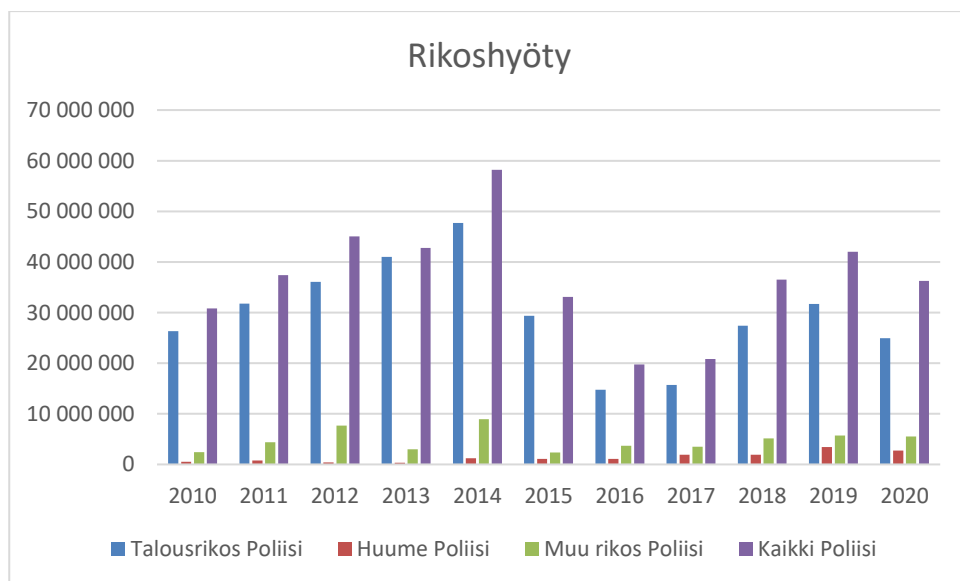
Menettämisseuraamus koskee myös rikoslain (734/1995) 9 luvun tilanteita, joissa oikeushenkilö
voidaan tuomita rangaistukseen vaikkei rikoksentehtyjää saada selville tai muusta syystä jätetään
rangaistukseen tuomitsematta.

Rikoshyödyistä ja sen menettämisestä säädetään rikoslaissa, jonka mukaan valtiolle on tuomittava
menetetyksi rikoksen tuottama taloudellinen hyöty (356/2016 10:2). Rikoshyödyllä tarkoitetaan ri-
koksen tuottamaa välitöntä ja välillistä taloudellista etua (HE 4/2016). Taloudellisella hyödyllä tar-
koitetaan rikoksella välittömästi saatua omaisuutta, sen sijaan tullutta omaisuutta tai näiden tuottoa
tai näiden tuoton arvoa ja rikoksella saatua säästön arvoa. Mikäli hyödyn määrästä ei ole saatavilla
selvitystä tai se on vain vaikeuksin esitettävissä, hyöty arvioidaan ottaen huomioon rikoksen laatu,
rikollisen toiminnan laajuus ja muut olosuhteet. Menettämisseuraamukseen tuomitaan rikoksesta
hyötynyt tekijä, osallinen tai se, jonka puolesta tai hyväksi rikos on tehty. (RL 356/2016 10:2.) Työ-
rikoksissa rikoshyöty on usein rikoksella saatua säästöä. Säästöä voi syntyä esimerkiksi laimin-
lyömällä työturvallisuuteen liittyviä turvallisuusmääräyksiä työsuorituksen nopeuttamiseksi ja säästy-
nyt aika on säästöä. Työrikoksissa on tyypillistä, että rikoshyöty tuomitaan rikokseen syyllistyneen
työnantajan maksettavaksi.

On hyvä huomioida, että rikoshyöty tulisi selvittää kaikissa rikoksissa ja rikoshyötyä tulisi ottaa pois
kaikissa rikoksissa, mutta mikään automaatio tämä ei kuitenkaan ole. Syitä tähän on monia muun
muassa esitutkintaviranomaisen ammattitaidon puute, rikoshyödyn määrittämisen vaikeus, kohtuus
jne. Hallituksen esityksessä menettämisseuraamuksia koskevan lainsäädännön uudistamiseksi
(HE 80/2000 vp.) on käsitelty muun muassa sitä, että rikoshyödyn pois ottamisen tulee olla ennus-
tettavaa ja tuomioistuimille ja muille viranomaisille tulee jättää harkintavaltaa asiassa (HE 80/2000

vp., 15). Tavoitteena on, että menettämisvakuutus ei muodostu kohtuuttomaksi ja olisi oikeudenmukainen suhteessa tehtyyn rikokseen. Samassa hallituksen esityksessä muun muassa mainitaan, että rikoksen tuottama hyöty voidaan arvioida, jos hyödyn määrästä ei ole saatavissa selvitystä tai se on vain vaikeuksien selvitettävissä. Rikoshyöty jätetään tuomitsematta myös siltä osin kuin se suoritetaan vahingonkorvauksena. (HE 80/2000 vp., 16.) Muun muassa näillä perusteilla kaikissa esitutkinnoissa esitutkintaviranomainen ei huomioi rikoshyötyä ja sen pois ottamista.

Poliisi tilastoi pois ottamaansa rikoshyötyä. Pois otettu rikoshyöty luokitellaan kolmeen luokkaan: talousrikos, huume ja muu rikos. Vuosina 2010–2020 poliisi on ottanut pois kaiken kaikkiaan rikoshyötyä vuosittain 19,8–58,2 miljoonaa euroa. Työrikoksista pois otettua rikoshyötyä poliisi ei erikseen luokittele tai tilastoi. Työrikoksista pois otettu rikoshyöty luokitellaan ”muu rikos” luokittelun alle, joista poliisi on pois ottanut vuosina 2010–2020 rikoshyötyä 2,4–8,9 miljoonaa euroa. Tästä ”muu rikos” alle luokitellusta rikoshyödystä ei ole julkisin lähtein saatavilla tarkempaa selvitystä siitä, minkälaisista rikosnimikkeistä rikoshyötyä on pois otettu. Keskiarvoisesti poliisi on kerännyt ”muu rikos” luokittelun alta rikoshyötyä noin 4,8 miljoonaa euroa mediaanin ollessa noin 4,4 miljoonaa euroa ja vaihteluvälin ollessa noin 6,6 miljoonaa euroa. Keskihajonta on noin 2,1 miljoonaa euroa ja variaatiokerroin 44 %.



Haltuun saatu omaisuus Muu rikos yht	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valtakunnalliset yksiköt	135 329	277 000	279 808	888 588	100 422	0	24 082	429 300	298 290	116 680	221 217
Paikallispoliisi	2 313	4 128	7 416	2 107	8 806	2 333	3 638	3 039	4 866	5 502	5 274
	384	260	435	457	436	697	218	539	470	799	854
Puuttuu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	119 315	4 717
Poliisi	2 448	4 405	7 696	2 996	8 906	2 333	3 662	3 468	5 164	5 738	5 500
	713	260	243	045	858	697	300	839	760	794	788

Kaavio 9. Poliisin keräämä rikoshyöty vuosina 2010–2020. Lähde: Polstat.

4.7 Työtaturmat ja niiden yhteys työrikoksiin

Työtaturmantutkinta, joka lukeutuu poliisitutkintaan, käsitellään opinnäytetyössä melko suppeasti, koska kyseessä ei ole rikos. Tosiasia on kuitenkin se, että työtaturmia ja työrikoksia tutkitaan paikoin samoin perustein. Työtaturmantutkintaa ei voi kokonaan sivuuttaa opinnäytetyössä, joka käsittelee työrikoksia. Osa työturvallisuusrikoksista jää varmasti poliisilta esitutkinnassa huomaamatta ja ne tutkitaan työtaturmina, vaikka ne pitäisi tutkia työturvallisuusrikoksina tai -rikkomuksina.

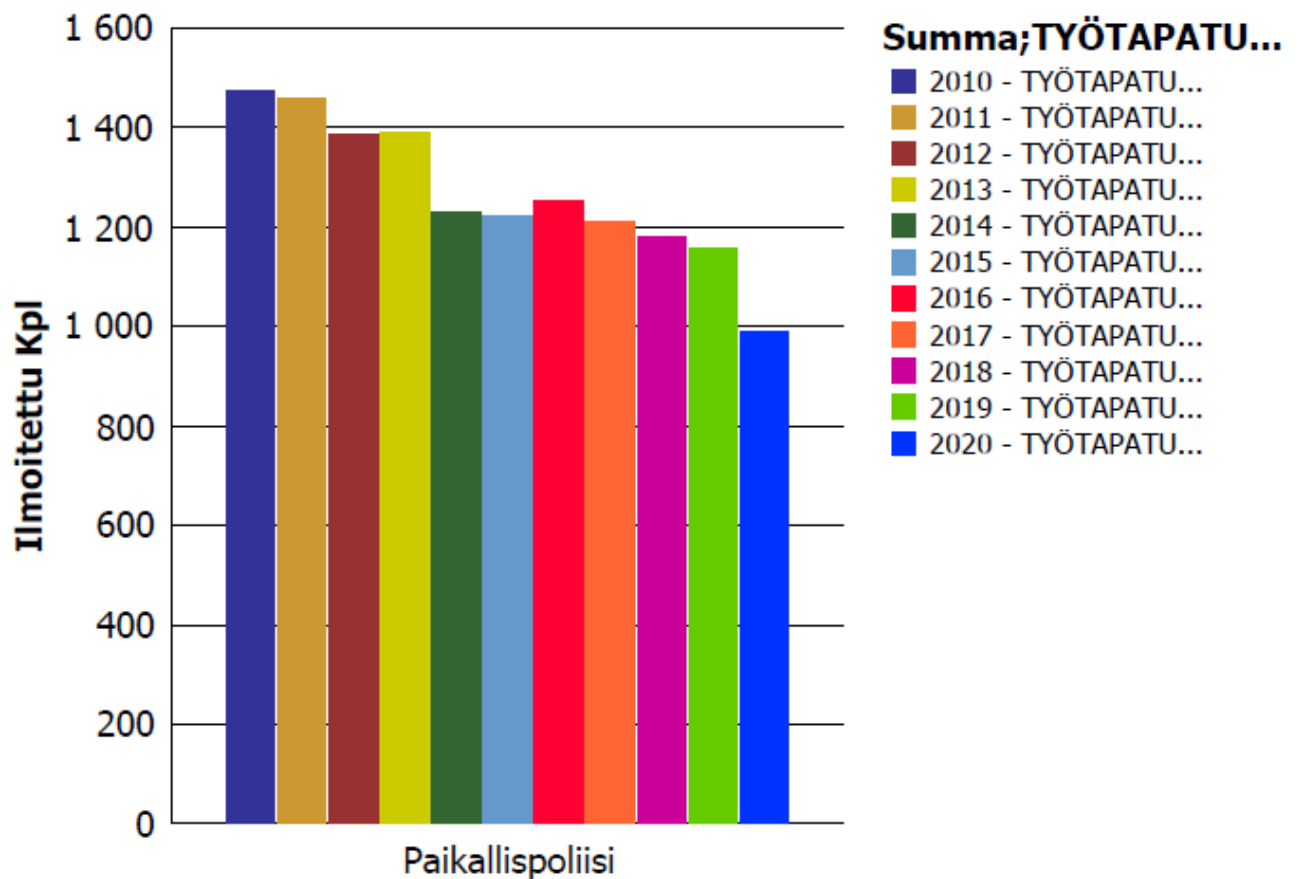
Tapaturmalla tarkoitetaan työtaturma- ja ammattitautilain (459/2015 TyTAL) mukaan ulkoisesta tekijästä johtuvaa äkillistä ja odottamatonta tapahtumaa, joka aiheuttaa työntekijälle vamman tai sairauden (5:17). Työtaturmalla tarkoitetaan tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle työssä, työntekopaikan alueella tai työntekopaikan alueen ulkopuolella siten kuin 21—25 §:ssä säädetään (5:20). Näillä tarkoitetaan tilanteita, joissa työssä on sattunutta tapaturma (5:21), tapaturma on sattunut työpaikan alueella (5:22), tapaturmaa on sattunut työpaikan alueen ulkopuolella (5:23), tapaturma on sattunut erityisissä olosuhteissa (5:24) ja tapaturma on sattunut kotona tai määrittelemättömässä paikassa tehdyssä työssä (5:25). (TyTAL 459/2015.)

Poliisin tutkiessa työtaturmaa tulee asiassa kerätty aineisto toimittaa työsuojeluviranomaiselle eli AVille. AVI tutkii omalla taholla asiaa ja, jos AVI päätyy siihen lopputulokseen, että asiassa on syytä epäillä rikosta AVI laatii asiasta tutkintapyyntö poliisille. Tästä syystä AVI on usein työturvallisuusrikoksissa ilmoittajana.

Työtaturmien ilmeneminen 2010–2020

Työtaturmia on tapahtunut Suomessa 2010 luvulla noin 100.000–140.000 kappaletta vuodessa. Vuosi 2020 näkyy tilastoissa positiivisena ja työtaturmia tapahtui vain noin 104.000 kappaletta. (Tapaturmavakuutuskeskus. Työtaturmien määrä.)

Poliisi kirjaa työtaturmantutkinta ilmoituksia vuosittain noin 1.000–1.500 keskiarvon ollessa 1268 ilmoitusta, mediaanin 1230 ilmoitusta, vaihteluvälin 486 ilmoitusta, keskihajonnan 146 ilmoitusta ja variaatiokertoimen noin 11 %. Karkeasti noin joka sadas työtaturma päättyy poliisin selvityksen alle (Polstat ja Tapaturmavakuutuskeskus. Työtaturmien määrä). Kaaviossa 10 on esitelty tarkemmin työtaturmien tutkintojen määrää Suomessa vuosina 2010–2020. Kaaviosta näkyy, että poliisin suorittama työtaturmien tutkintojen määrä on ollut lasku suhdanteinen viime vuosikymmenellä. Todennäköisesti koronaviruksen johdosta vuonna 2020 työtaturmia on tapahtunut etätyöstä johtuen vähemmän ja näin poliisikin on suorittanut vähemmän työtaturman tutkintaa.



Kaavio 10. Työtaturman tutkinta ilmoitusten määrä poliisissa 2010–2020. Lähde: Polstat.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Tutkimustulokset

Työrikosten tunnusmerkistöt, työrikoksiin liittyvät käsitteet sekä esitutinnan erityispiirteet

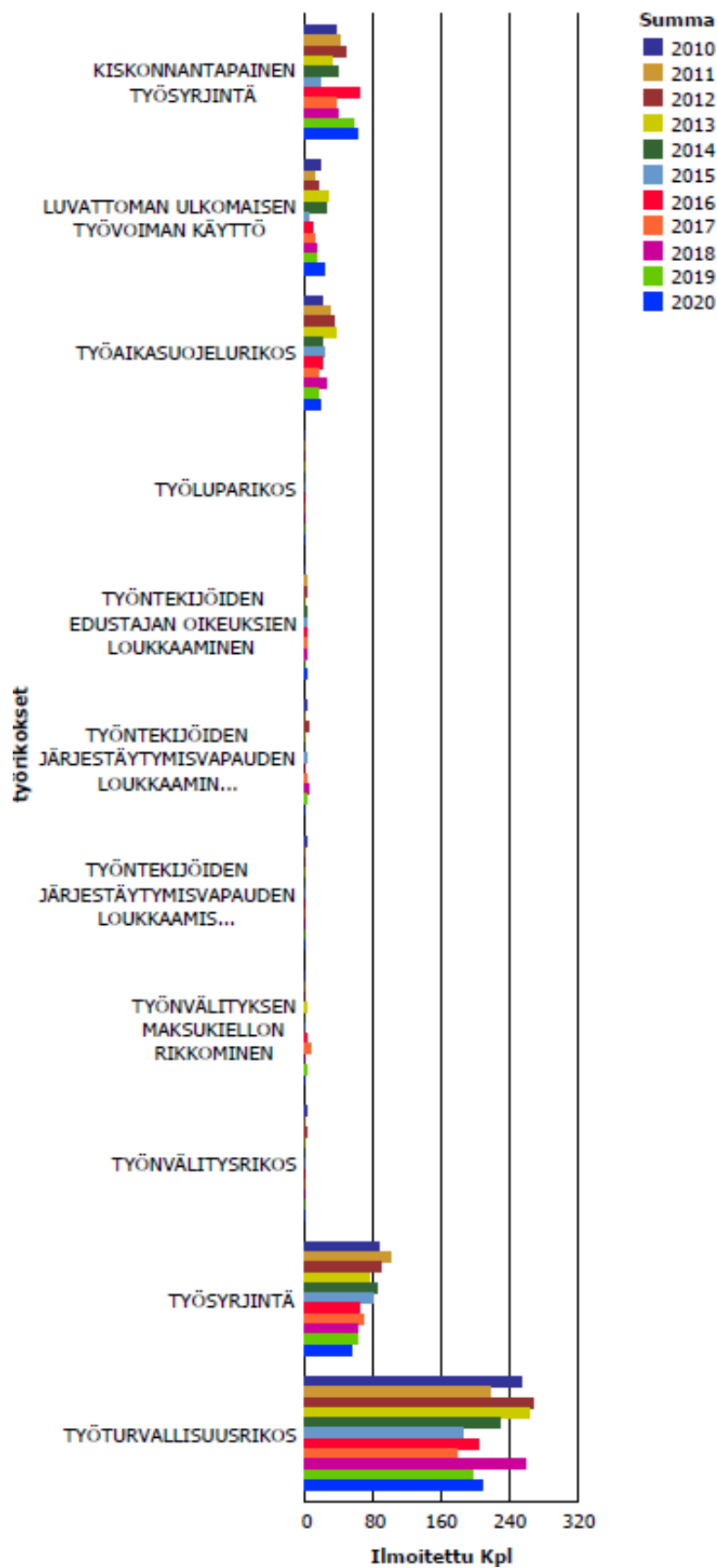
Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää ja selventää työrikosten tunnusmerkistötekijöitä ja tarkastella niitä esitutkintaviranomaisen näkökulmasta. Työrikokset ovat usein haastavia rikoksia esitutkintaviranomaisille mm. rangaistusvastuun kohdentumisen johdosta. Olen pyrkinyt selventämään työrikosten tunnusmerkistöä ja antamaan lisätietoa työrikosten tutkintaan liittyen. Avainasemaan nousee esitutkintayhteistyö eri viranomaisten välillä. Esitutkintaviranomaisen pitäisikin työrikosten esitutkinnassa lähes poikkeuksetta ottaa yhteyttä ainakin paikalliseen syyttäjään ja Aluehallintovirastoon. Esitutkintayhteistyöllä esitutkintaa suorittava viranomais ei jää yksin ja saa apua esitutkinnan suorittamiseen muilta viranomaisilta.

Esitutkintaviranomaisen työnantajan antamalla lisäkoulutuksella työrikoksien esitutkintaan liittyen on suuri merkitys esitutkinnan onnistumisen kannalta. Poliisiammattikorkeakoulu tarjoaa täydennuskoulutusta työrikosten osalta, mutta kannustan myös paikallispoliisia järjestämään omaa täsmennettyä koulutusta työrikoksiin liittyen. Näillä koulutuksilla ”peruspoliisin” olisi helpompi havainnoida ja suorittaa laadukasta esitutkintaa työrikoksissa. Apua koulutuksen järjestämiseen saa mm. Poliisiammattikorkeakoululta.

Vallitsevalla oikeuskäytännöllä on merkitystä työrikoksissa. Mikäli tuomioistuimet eivät käsittele työrikoksia tai käsittelyajat venyjät hyvin pitkiksi, on sillä varmasti negatiivinen vaikutus työrikosten ilmoitusmäärään esitutkintaviranomaisille ja ennen kaikkea rikoksen uhrin kokemaan oikeusturvaan. Olen ottanut opinnäytetyössä esimerkeiksi pääosin ylempien tuomioistuimien ratkaisuja. Näitä ratkaisuja tutkimalla saa käsitystä vallitsevasta oikeuskäytännöstä ja rangaistuksen määrästä. Näistä on esitutkintaviranomaiselle hyötyä esitutkintaa suorittaessa. Esitutkinnan asianosaiset myös usein näitä asioita esitutkinnan aikana esitutkintaviranomaiselta tiedustelevat.

Työrikosten määrällinen kehitys Suomessa 2010–2020

Ennen opinnäytetyön laadintaa minulla ei ollut juurikaan käsitystä siitä kuinka paljon rikoslain (578/1995) 47 luvun rikoksia Suomessa vuositasolla tilastoidaan. Osa rikosnimikkeistä oli minulle entuudestaan täysin tuntemattomia. Työrikosten määrällinen kehitys Suomessa on pysynyt samankaltaisena viime vuosikymmenenä, vaikka tiettyjen rikosnimikkeiden kohdalla vuosittainen lukumäärä vaihtelu on ollut suurta. Syy vaihteluun voi olla se, että tiettyjä työrikoksia kirjataan Suomessa sangen vähän vuosittain.



Kaavio 11: Työrikosten (RL47) määrällinen kehitys Suomessa vuosina 2010–2020. Lähde: Polstat.

Yllä olevasta kaaviossa näkyy kaikki rikoslain (578/1995) 47 luvun rikosnimikkeet. Luvussa 3 on käsitelty tarkemmin tilastoja jokaisen rikosnimikkeen kohdalla. Kaaviosta näkyy kuitenkin se, että työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen (RL 47:4), työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen (RL 47:5) ja työnvälityksen maksukiellon rikkominen (RL 47:6) ovat lukumääräisesti hyvin harvinaisia rikoksia Suomessa. Luvattoman ulkomaisen työvoimankäyttö (RL 47:6 a) ja työaika-suojelurikos (RL 47:2) ovat ilmentyvyydeltään samankaltaisia. Kiskonnantapainen työsyryntä (RL 47:3 a) hieman edellä mainittuja yleisempää ja työsyryntä (RL 47:3) vieläkin yleisempää. Työturvallisuusrikos (RL 47:1) on työrikoksista ilmentyvyydeltään selvästi yleisin rikos.

Työsyryntä rikokset ovat olleet laskusuhdanteessa viime vuosikymmenellä. Kiskonnantapainen työsyryntä rikosten määrä on puolestaan nousujohteista. Muiden työrikosten ilmentyvyys on pysynyt samankaltaisena, joskin vuosittaista vaihtelua on melko paljon.

Poliisi ei varmastikaan yksin omalla toiminnalla pysty tuomaan esiin kaikkia työrikoksia. Osasyynä tähän on työrikosten lukeutuminen suurelta osin piilorikollisuuden joukkoon. Työrikosten esitutkintaviranomaisen tietoon saattamiseksi, tarvitaan muiden viranomaisten, vapaaehtoisjärjestöjen ja ennen kaikkea yksittäisten kansalaisten tukea.

Osa työrikoksista on ns. ”marginaali” rikoksia, joita ei tilastoida tapahtuvaksi edes vuosittain. Suurella todennäköisyydellä myös näitä rikoksia, joka vuosi Suomessa tapahtuu. Itse työrikoksiin työntekijä perehtyneenä, en ennen tätä opinnäytetyötä edes tiennyt kyseisten rikosnimikkeiden olemassaolosta. Miten ”tavallinen” työntekijä sitten niistä voisi olla tietoinen? Työntekijöiden oikeuksien tietoisuuden lisääminen edesauttaa, että yksittäiset työntekijät ilmoittavat matalammalla kynnyksellä työyhteisössään havaitsemiaan puutteita viranomaisille ja selkeitä rikoksia poliisille. Jokaisella työpaikalla on nimetty työsuojeluvaltuutettu, jonka puoleen työntekijä voi kääntyä työturvallisuus ja muissakin työhön liittyvissä asioissa. Lisäksi suoraan paikallisen Aluehallintovirastoon voi ottaa matalalla kynnyksellä yhteyttä. Yhteydenottokynnyksen madaltaminen ja tiedon siirtäminen eteenpäin, edesauttaa viranomaisia ja esitutkintaviranomaisia havaitsemaan työrikoksia entistä enemmän.

Työtapaturmien määrällinen kehitys Suomessa 2010–2020

Työtapaturmien määrä on ollut tasaisessa laskussa koko 2010-luvun. Syitä työtapaturma ilmoitusten määrän laskuun poliisille tehtävissä ilmoituksissa on vaikea tarkasti määrittää, mutta lisääntynyt etätö koronaviruspandemian johdosta vuosina 2019 ja 2020 on varmasti yksi syistä.

Työnantajien kiinnostus työturvallisuuteen liittyen on monessa työyhteisössä lisääntynyt viimeisen vuosikymmenen aikana ja työpaikoilla on otettu käyttöön erilaisia kannustimia, työtapaturmien ehkäisemiseksi. Tämä työnantajan kiinnostus työturvallisuuteen liittyen on näkynyt yksityissektorin

lisäksi myös poliisihallinnossa erilaisina materiaali- ja turvavälinehankintoina, joista muutamana esimerkkinä mainitakseni poliisin kevyesti panssaroidut partioautot sekä erilaiset työturvallisuuteen liittyvät koulutukset. On myös työnantajan etu, että työyhteisössä ei tapahdu työtapaturmia, jotka saattavat johtaa sairauspoistumiin, vakaviin loukkaantumisiin ja pahimmassa tapauksessa, jopa työntekijän menehtymiseen. Työnantaja osoittaa myös arvostusta työntekijöitään kohtaa, huolehtimalla työntekijöiden turvallisesta työympäristöstä ja työvälineistä.

Kaikkia työtapaturmia tuskin koskaan pystytään kokonaan poistamaan, mutta jo nykyään on käytössä paljon erilaisia välineitä ja valmiita koulutuksia, jolla työyhteisössä työtapaturmien määrään pystytään vaikuttamaan alentavasti.

5.2 Tutkimuksen haasteet

Opinnäytetyössä käyttämäni tilastot ovat kerätty poliisin omasta Polstat tietojärjestelmästä. Työrikkokset kuuluvat piilorikollisuuden piiriin, joka tarkoittaa sitä, että osa rikoksista jää esitutkintaviranomaisten tiedon ulkopuolelle. Tämä aiheuttaa haasteita tilastojen totuuden mukaisuuteen. Tosin tiesin jo aihetta valittaessa, että työrikkokset ovat osin piilorikollisuutta. Piilorikollisuuden esille tuomiseksi esitutkintaviranomaisen itse, sekä varsinkin ulkomaisia työntekijöitä auttavat tahot ja järjestöt ovat avainasemassa tuomaan viranomaisten tietoon nämä piiloon jäävät rikokset. Myös esitutkintaviranomaisen omassa tietotaidossa ja asenteessa on varmasti kehittämisen varaa. Koulutuksella esitutkintaviranomainen osaisi varmasti myös arvioida rikosnimikkeen oikein. Esimerkiksi kiskonta, törkeä kiskonta, työsyryntä ja kiskonnantapainen työsyryntä ovat hyvin lähellä toisiaan ja eri poliisilaitokset ja eri tutkivat yksiköt saattavat tutkia samankaltaisia rikoksia eri rikosnimikkeillä. Tämä saattaa aiheuttaa vääristymää poliisin tilastoihin.

Suureksi haasteeksi osoittautui kirjallisen materiaalin laajuus ja osin se, että aivan uutta materiaalia ei ole saatavilla tai ainakaan minä en sitä löytänyt. Aiheenrajausta olisi näin jälkikäteen pitänyt harkita tarkemmin, koska opinnäytetyöstä paisui melko laaja kattaus työrikkoksiin liittyen. Toisaalta olen alkumetreiltä asti halunnut, että opinnäytetyöni toimii hyvänä perustietopakettina ja keskustelun herättäjänä esitutkintaviranomaisille työrikosten esitutkintaan liittyen.

5.3 Oma oppiminen

Tämä on ensimmäinen laatimani opinnäytetyö tässä laajuudessa. Poliisin perustutkintoon liittyen olen laatinut päättötyön vuonna 2005 ja alipääallystööpintoihini liittyen kehittämistehtävän vuonna 2013. Näiden töiden laajuus on ollut selvästi tätä opinnäytetyötä suppeampi. Opinnäytetyön teon aloitin keväällä 2021, koska tiesin, että vuodesta tulee työ-, perhe- ja opintokiireiden johdosta todella haastava.

Opinnäytetyötä laatiessani olen oppinut todella paljon työrikoksista ja joutunut itse perehtymään niihin todella tarkasti. Lait ja niiden esityöt sekä asiaan liittyvä kirjallisuus on tullut minulle tutuksi. Opinnäytetyön laajuudeksi on määritetty 15 opintopistettä, joka tarkoittaa noin 400 tuntia. Tämän tuntimäärän olen varmasti käyttänyt tämän opinnäytetyön laadintaan.

Tilastoanalyysin laadinta oli mielekästä ja tilastoihin materiaalin sain kerätty helposti Polstat tietojärjestelmästä. Järjestelmä oli minulle jo jollain tasolla entuudestaan tuttu ja osasin sitä käyttää melko hyvin.

5.4 Jatkotutkimukset

Työrikoksista voisi tehdä vielä lisääkin opinnäytetöitä, kun aihetta rajaisi suppeammaksi ja keskittyisi esimerkiksi vain yhteen tai vain muutamaaan yleisempään rikosnimikkeeseen. Tällöin yhdestä rikosnimikkeestä saisi etsittyä enemmän ja syvällisempää tietoa.

Itse koen kuitenkin tämän opinnäytetyön olevan tarpeellinen ja hyödyllinen esitutkintaviranomaisille. Ajatuksenani on jatkojalostaa työtä YAMK-opinnoissa ja laajentaa aihetta sekä tarjota Lounais-Suomen poliisilaitokselle ehdotus, miten työrikkokset ja niiden esitutkinta tulisi Lounais-Suomen poliisilaitoksessa organisoida. Jatkojalostus tapahtuisi mm. Wepropol-kyselyllä, jossa selvitetään työrikostentutkintaan liittyvät ammattitaidonpuutteet sekä mahdollisesti miten eri Suomen poliisilaitoksissa työrikostentutkinta on järjestetty. Asiasta olisi myös mahdollista laati koulutuspaketti työrikkoksiin liittyen.

LÄHTEET

Kirjallisuus

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki, Edita.

Kivivuori, Janne 2011. Discovery of Hidden Crime: Self-Report Delinquency Surveys in Criminal Policy Context. Oxford University Press.

Koskinen, Seppo & Ullakonoja, Vesa & Vento, Harri 1998: Työrikos. Lapin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Rovaniemi, Lapin yliopistopaino.

Sortti, Toni 2013: Työturvallisuusrikokset. Porvoo, Edita Publishing Oy, Bookwell Oy.

Valkonen, Mika & Koskinen, Seppo 2018: Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Helsinki, Alma Talent.

Virtanen, Petri 2009: Projekti Strategian toteuttajana. Tallinna, Tietosanoma Oy, Raamatutrukkoda.

Virallislähteet

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi rikoslain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi HE 34/2004 vp. Luettavissa <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2004/20040034.pdf>. Luettu 26.5.2021.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi rikoslain 10 luvun sekä pakkokeinolain 6 ja 7 luvun muuttamisesta HE 4/2016. Luettavissa <https://finlex.fi/fi/esitykset/he/2016/20160004>. Luettu 3.5.2021.

Hallituksen esitys Eduskunnalle menettämisseuraamuksia koskevan lainsäädännön uudistamiseksi HE 80/2000 vp. Luettavissa https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_80+2000.pdf. Luettu 7.5.2021.

Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi HE 93/1993. Luettavissa <https://finlex.fi/fi/esitykset/he/1993/19930094>. Luettu 7.5.2021

Hallituksen esitys Eduskunnalle ulkomaalaislaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi annetun hallituksen esityksen (HE 28/2003 vp) täydentämisestä HE 151/2003 vp. Luettavissa <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2003/20030151.pdf>. Luettu 17.9.2021

Hätätyö. Aluehallintovirasto. Luettavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/luvat-ja-ilmoitukset/hatatyo>. Luettu 18.8.2021

Luukkanen, Pekka 1974: Lausunnot työrikostoimikunnan mietinnöistä: Tiivistelmä. Oikeusministeriön lainsäädäntöosaston julkaisu 15/1974. Oikeusministeriön lainsäädäntöosasto, Helsinki.

Pimeän työvoiman määritelmä. Verohallinto. Luettavissa <https://www.vero.fi/harmaa-talous-rikollisuus/ilmi%C3%B6t/pime%C3%A4-ty%C3%B6voima/>. Luettu 12.4.2021.

POHA ohje POL-2018-50758 Syyttäjälle ilmoitettavat rikosasiat, ilmoitusmenettely ja syyttäjän toimenpiteet.

Työajan ja ylityön määritelmä. Aluehallintovirasto. Luettavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/lahetetty-tyontekija/tyoaika>. Luettu 18.8.2021.

Työ-oikeuden määritelmä. Aluehallintovirasto. Luettavissa [Ulkomainen työntekijä - Tyosuojelu \(tyosuojelu.fi\)](http://Ulkomainen-tyontekija-Tyosuojelu-tyosuojelu.fi). Luettu 17.9.2021.

Työrikoksen määritelmä. Oikeusministeriö. Luettavissa <https://rikoksantorjunta.fi/talous-ymparisto-ja-tyorikokset>. Luettu 7.4.2021.

Työrikostoimikunnan mietintö 1 (KM 1973:70) 1973: Oikeusministeriön lainsäädäntö osasto. Valtion painatuskeskus, Helsinki.

Ulkomainen työntekijä. Aluehallintovirasto. Luettavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/ulkomainen-tyontekija>. Luettu 18.8.2021

Valtiosopimus 71/2006 Tasavallan presidentin asetus kansainvälisen järjestäytyneen rikollisuuden vastaisen Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen ihmiskauppaa koskevan lisäpöytäkirjan voimaansaattamisesta ja lisäpöytäkirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta annetun lain voimaantulosta. Luettavissa https://finlex.fi/fi/sopimukset/sopiteksti/2006/20060071/20060071_2. Luettu 26.5.2021.

VKS:2018:1 Syyttäjälle ilmoitettavat rikosasiat, ilmoitusmenettely ja syyttäjän toimenpiteet. Luettavissa <https://syyttajalaitos.fi/vks-2018-1-syyttajalle-ilmoitettavat-rikosasiat-ilmoitusmenettely-ja-syyttajan-toimenpiteet>. Luettu 27.5.2021.

Uutisartikkelit ja muut verkkosivut

Luonnonsuojelija-lehti 3/2013 rikostarkastaja Janne Järvisen haastattelu. Luettavissa <https://www.sll.fi/2013/06/06/nakymaton-rikos/>. Luettu 7.5.2021.

Piilorikollisuuden määritelmä. Tilastokeskus. Luettavissa <https://www.stat.fi/meta/kas/piilorikollisuus.html>. Luettu 7.4.2021.

Työrikoksen määritelmä. Asianajotoimisto Jarkko Männistö Oy. Luettavissa: <https://jarkkomannisto.fi/palvelut/rikosasiat/tyorikokset/>. Luettu 7.4.2021.

Työtapaturmien määrä Suomessa vuosina 2010–2020. Tapaturmavakuutuskeskus. Luettavissa <https://www.tvk.fi/document/175732/5A7B54E3F108ADB4D240E0F4E7CCE0AB8F99C6B394181BC756170E0C22802362> . Luettu 22.9.2021