

## **Työsyrintä ja sen suhde lähirikoksiin**

Itä-Suomen yliopisto  
Oikeustieteiden laitos  
Pro gradu -tutkielma  
Rikos- ja prosessioikeus ja  
rikollisuuden tutkimus  
2.11.2019  
Tekijä: Saara Paso-Mankinen,  
185891  
Ohjaajat: Matti Tolvanen,  
Heikki Kallio

## Tiivistelmä

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

Tiedekunta <b>Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta</b>		Yksikkö <b>Oikeustieteiden laitos</b>	
Tekijä <b>Saara Paso-Mankinen</b>			
Työn nimi <b>Työsyryntä ja sen suhde lährikoksiin</b>			
Pääaine <b>Rikos- ja prosessioikeus ja rikollisuuden tutkimus</b>	Työn laji <b>Pro gradu -tutkielma</b>	Aika <b>2.11.2019</b>	Sivuja <b>XVI + 90</b>
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämä tutkielma käsittelee työsyryntää ja sen suhdetta lährikoksiin. Lährikoksiiksi tässä tutkielmassa katsotaan pahoinpitely, kunnianloukkaus, seksuaalinen hyväksikäyttö ja ahdistelu sekä kiskonta ja työturvallisuusrikos. Rikosoikeudellisen työsyryntäsäännöksen tulkinta apuna käytetään useita siviililakeja, joten laillisuusperiaate on keskiössä työsyryntää arvioitaessa. Tutkielman yksi pääkohdista on rikoskonkurrenssia koskevat kysymykset. Keskeisen tutkimusaineiston muodostavat vuosina 2014-2018 Finlex- ja Edilex-tietokannoissa julkaistut hovioikeuden ratkaisut, sekä oikeusrekisterikeskuksesta <i>työsyryntä</i>-hakusanalla saadut ratkaisut. Tämän lisäksi tutkimukseen kuuluvat kaikki kyseisellä hakusanalla samoista tietokannoista löytyvät korkeimman oikeuden ratkaisut. Yhteensä tutkittuja ratkaisuja on 23 kappaletta.</p> <p>Työsyryntä on luokiteltu ratkaisuista nousseiden syryntäperusteiden pohjalta viiteen eri kategoriaan. Seksuaalisen hyväksikäytön ja ahdistelun perusteella työsyryntänäkin luokiteltavaan kategoriaan kuuluvat ne ratkaisut, joissa työsyryntän taustalla on työnantajan tai tämän edustajan epäasiallinen ei toivottu seksuaalinen käytös työntekijää kohtaan. Työsyryntä ulkomaalaisuuden perusteella kategoriaan kuuluvat tilanteet, joissa työsyryntän peruste oli työntekijän ulkomaalaisuus. Ammatillisen toiminnan tai siihen verrattavan syyn perusteella tapahtuvan syryntän kategoriaan kuuluvat tilanteet, joissa työsyryntän tunnusmerkistön on katsottu täyttyvän sen perusteella, että työntekijä on esimerkiksi ottanut työssä esiintyneiden epäkohtien takia yhteyttä työsuojeluviranomaiseen. Terveystilan perusteella tapahtuvan työsyryntän kategoriaan kuuluvat ne tilanteet, joissa työntekijää on syryntä esimerkiksi jonkin hänen sairautensa takia. Perhesuhteiden perusteella tapahtuvan työsyryntän kategoriaan kuuluvat ne tilanteet, joissa työntekijää on syryntä esimerkiksi sen takia, että hän elää samaa sukupuolta olevan henkilön kanssa.</p> <p>Tutkielmassa osoitetaan, että työsyryntän suhde ennen kaikkea työturvallisuusrikokseen on tiivis. Tämän lisäksi työsyryntärikos täyttää usein myös muiden lährikosten tunnusmerkistön. Terveystilan tai perhesuhteiden perusteella tapahtuvassa työsyryntässä on tutkimuksen mukaan kysymys joko näiden asioiden takia työsuhteen irtisanomisesta tai tilanteista, joissa työsuhdetta ei ole solmittu ollenkaan. Viimeksi mainituilla kategorioilla ei ole selkeää yhtymäkohtaa työsyryntän lährikoksiin.</p>			
Avainsanat Syryntä, työsyryntä, laillisuusperiaate, rikoskonkurrenssi, oikeuskäytäntö			

## SISÄLLYS

LÄHTEET .....	V
LYHENNELUETTELO .....	XIV
KUVIOT JA TAULUKOT.....	XVI
1 JOHDANTO .....	1
1.1 Tutkielman lähtökohdat, tutkimuskysymykset ja aiheen rajaus.....	1
1.2 Tutkimusmenetelmät ja rakenne .....	4
1.3 Oikeustapausaineisto .....	7
2 SYRJINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ.....	9
2.1 Yleisiä näkökohtia.....	9
2.2 Työsopimuslain mukainen tasa-arvoisen kohtelun vaatimus.....	10
2.3 Tasa-arvolain vastainen kohtelu työelämässä .....	11
2.4 Yhdenvertaisuuslain vastainen kohtelu työelämässä .....	15
2.5 Siviilioikeudellisen ja rikosoikeudellisen syrjintäsääntelyn yhtymäkohtia .....	19
3 TYÖSYRJINTÄÄ JA SEN LÄHIRIKOSTEN SUHDETTA KOSKEVAT KESKEISET PERIAATTEET.....	21
3.1 Tunnusmerkistöjen keskinäinen yhteys .....	21
3.2 Laillisuusperiaate osana työsyryntärikoksen arviointia .....	26
4 RIKOSOIKEUDELLINEN TYÖSYRJINTÄ JA SEN LÄHIRIKOKSET .....	30
4.1 Työsyryntän ja lähirikosten keskinäinen yhteys .....	30
4.2 Työsyryntän kiello rikoslaissa.....	30
4.2.1 Työsyryntä.....	30
4.2.2 Kiskonnantapainen työsyryntä .....	35
4.2.3 Vastuun kohdentuminen .....	36
4.3 Työsyryntän lähirikokset.....	37
4.3.1 Pahoinpitely .....	37
4.3.2 Kunnianloukkaus .....	41
4.3.3 Seksuaalinen hyväksikäyttö ja ahdistelu .....	46
4.3.4 Kiskonta.....	50
4.3.5 Työturvallisuusrikos .....	53

5	TYÖSYRJINTÄ OIKEUSKÄYTÄNNÖSSÄ.....	57
5.1	Työsyryntä seksuaalisen hyväksikäytön ja ahdistelun perusteella .....	57
5.1.1	Oikeuskäytäntö .....	57
5.1.2	Suhde lährikoksiin .....	60
5.2	Ulkomaalaisia koskeva työsyryntä.....	64
5.2.1	Oikeuskäytäntö .....	64
5.2.2	Suhde lährikoksiin .....	68
5.3	Ammatillisen toiminnan tai siihen verrattavan syyn perusteella tapahtuva työsyryntä .....	70
5.3.1	Oikeuskäytäntö .....	70
5.3.2	Suhde lährikoksiin .....	73
5.4	Terveystilan perusteella tapahtuva työsyryntä.....	77
5.4.1	Oikeuskäytäntö .....	77
5.4.2	Suhde lährikoksiin .....	79
5.5	Perhesuhteiden perusteella tapahtuva työsyryntä .....	80
5.5.1	Oikeuskäytäntö .....	80
5.5.2	Suhde lährikoksiin .....	84
6	YHTEENVETO.....	86

## LÄHTEET

### KIRJALLISUUS

- Aarnio, Aulis, Mitä lainoppi on? Kustannusosakeyhtiö Tammi 1978.
- Ahtela, Karoliina – Bruun, Niklas – Koskinen, Pirkko – Nummijärvi, Anja – Saloheimo, Jorma, Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Talentum 2006. (Ahtela ym. 2006)
- Ashworth, Andrew – Horder, Jeremy, Principles of Criminal Law. Oxford University Press 2013.
- Blackham, Alysia, Tackling Age Discrimination Against Older Workers - A Comparative Analysis of Laws in the United Kingdom and Finland. Cambridge Journal of International and Comparative Law 4(1) 2015, p. 1–25.
- Cassese, Antonio, International Criminal Law. Oxford University Press 2003.
- Eskola, Jari – Suoranta, Juha, Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino 2008.
- Forshaw, Simon, Direct and Indirect Discrimination: Is There Something in Between? Industrial Law Journal 347(37) 2008, s. 1–16.
- Frände, Dan, Yleinen rikosoikeus. 2. uudistettu painos. Edita Publishing Oy 2012.
- Frände, Dan – Wahlberg, Markus, Kunnianloukkaus. Teoksessa Dan Frände – Jussi Matikala – Jussi Tapani – Matti Tolvanen – Pekka Viljanen – Markus Wahlberg (toim.): Keskeiset rikokset. Edita Publishing Oy 2018, s. 443–461
- Herring, Jonathan, Criminal Law the Basics. Routledge 2010.
- Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo, Työsuojeluvastuuopas. Alma Talent 2019.
- Hirvelä, Päivi – Heikkilä, Satu, Ihmisoikeudet: Käsikirja EIT:n oikeuskäytäntöön. Alma Talent 2017.
- Honkasalo, Brynolf, Suomen rikosoikeus, erityinen osa, I:1, henkilöön kohdistuvat rikokset. Helsinki 1970.
- Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo, Kirjoitetaan juridiikkaa. Talentum 2008. (Husa ym. 2008)
- Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus. Sanoma Pro 2013. (Kairinen ym. 2013)
- Kalkela, Moona-Maria, Työsyryntärikoksen tunnusmerkistön tarkastelua – erityisesti syrjintävertailusta ja alipalkkauksen tulkinnasta ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla. Edilex 2016.

- Kallio, Heikki, Rangaistava menettely ja rikosvastuu kolmannen maan kansalaisen luvattomaan työntekoon liittyvissä rikoksissa. Grano Oy 2015.
- Kallio, Heikki, KKO 2016:53 - Perhesuhteeseen perustuva työsyRJintä. Teoksessa Pekka Timonen (toim.): KKO:n ratkaisut kommentein 2016 II. Alma Talent Fokus -palvelu 2016.
- Kallio, Heikki, Toissijaisuuslausekkeet rikoslaissa. Defensor Legis 1/2018, s. 19–36. (Kallio 2018a)
- Kallio, Heikki, KKO 2018:46 - Työsuojelun käsittelypyyntö työsyRJintäperusteena. Teoksessa Pekka Timonen (toim.): KKO:n ratkaisut kommentein 2018 I. Alma Talent Fokus -palvelu 2018. (Kallio 2018b)
- Kanelberg, Aaro, Rikosoikeudellinen laillisuusperiaate osana oikeudenmukaista rikosprosessia. Edilex 2016.
- Koistinen, Hanna, Yhteisösakon mittaaminen erityisesti työturvallisuusrikoksissa. Edilex 2018.
- Koponen, Pekka, Yksi vai useita rikoksia – rikosten yhtymisestä. Defensor Legis 4/2015, s. 609–625.
- Koskinen, Pekka, Yksitekoisesta rikosten yhtymisestä. Vammalan Kirjapaino Oy 1973.
- Koskinen, Seppo, Seksuaalinen häirintä työpaikalla – Erityisesti työturvallisuus- ja työsyRJintärikoksena. Edilex 2016.
- Koskinen, Seppo, Työrikkokset ja työrikkomukset. Teoksessa Martti Kairinen – Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen (toim.): Työoikeus. Sanoma Pro Oy 2018, s. 1611–1612. (Koskinen 2018a)
- Koskinen, Seppo, TyösyRJintä. Teoksessa Martti Kairinen – Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen (toim.): Työoikeus. Sanoma Pro Oy 2018, s. 1633–1674. (Koskinen 2018b)
- Koskinen, Seppo – Järvinen, Iivari, Yhdenvertaisuuslaki ja siihen liittyvien lakien muuttaminen. Edilex 2004.
- Kukkonen, Reima, Velallisen rikokset ja rikoskonkurrensi osa II. Analyysi velallisen epärehellisyyden ja velallisen petoksen tunnusmerkistöistä rikoskonkurrenssin näkökulmasta. Defensor Legis 1/2015, s. 19–37.
- Kulla, Heikki, Yhdenvertaisuuden osapuista. Edilex 2006.
- Kuoppamäki, Markku, Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Edita 2008.
- Lappalainen, Juha, Rikoksen rakenne prosessioikeuden näkökulmasta. Edilex 2004.
- Lappi-Seppälä, Tapio, Rikosten seuraamukset. WS Bookwell Oy 2000.

- Lappi-Seppälä, Tapio, Pahoinpitelyrikokset. Teoksessa Tapio Lappi-Seppälä – Kaarlo Hakamies – Pekka Koskinen – Martti Majanen – Sakari Melander – Kimmo Nuotio – Ari-Matti Nuutila – Timo Ojala – Ilkka Rautio (toim.): Rikosoikeus. Oikeuden perusteokset. Sanoma Pro 2013, s. 504–518.
- Lappi-Seppälä, Tapio – Ojala, Timo, HIV ja rikosoikeudellinen vastuu. Teoksessa Tapio Lappi-Seppälä – Kaarlo Hakamies – Pekka Koskinen – Martti Majanen – Sakari Melander – Kimmo Nuotio – Ari-Matti Nuutila – Timo Ojala – Ilkka Rautio (toim.): Rikosoikeus. Oikeuden perusteokset. Sanoma Pro 2013, s. 547–549.
- Launiala, Mika, Esitutkinnasta tuomioon. Esitutkinta osana rikosprosessia ja rikosprosessin funktiot. Edilex 2010.
- Launiala, Mika, KKO 2015:41 - TyösyRJintä puolison poliittisen toiminnan perusteella. Teoksessa Pekka Timonen (toim.): KKO:n ratkaisut kommentein 2015 I. Alma Talent Fokus -palvelu 2015.
- Lockwood, Graeme, A Legal Analysis of Sexual Harassment Employment Tribunal Cases 1995-2005. *International Journal of Law and Management* 50(6) 2008, s. 1–15.
- Manfredi, Simonetta – Vickers, Lucy, Retirement and Age Discrimination - Managing Retirement in Higher Education. *Industrial Law Journal* 343(38) 2009, s. 1–16.
- Matikkala, Jussi, Henkeen ja terveyteen kohdistuvat rikokset. Gummerus 2000.
- Matikkala, Jussi, KKO 2010:1 - Työntekijöiden lähentely seksuaali- ja työrikoksena. Teoksessa Pekka Timonen (toim.): KKO:n ratkaisut kommentein I 2010. Talentum 2010.
- Matikkala, Jussi, Henkeen ja terveyteen kohdistuvat rikokset. Teoksessa Dan Frände – Jussi Matikkala – Jussi Tapani – Matti Tolvanen – Pekka Viljanen – Markus Wahlberg (toim.): Keskeiset rikokset. Edita Publishing Oy 2018, s. 203–302.
- Matikkala, Jussi – Tolvanen, Matti, Rikosoikeudellinen vastuu työturvallisuudesta ja ympäristöstä. Teoksessa Dan Frände – Jussi Matikkala – Jussi Tapani – Matti Tolvanen – Pekka Viljanen – Markus Wahlberg (toim.): Keskeiset rikokset. Edita Publishing Oy 2018, s. 1049–1126.
- Melander, Sakari, Rikosoikeudellinen laillisuusperiaate ja rikosoikeudellinen tulkinta. *Defensor Legis* 4/2015, s. 644–661.
- Melander, Sakari, Rikosvastuun yleiset edellytykset. Tietosanoma Oy 2016.
- Middlemiss, Sam, ”Another nice mess you’ve gotten me into”: Employers` Liability for Workplace Banter. *International Journal of Law and Management* 59(6) 2017, s. 1–20.

- Nieminen, Kimmo, Tasa-arvo sukupuolten välillä. Teoksessa Martti Kairinen – Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen (toim.): Työoikeus. Sanoma Pro Oy 2018, s. 377–442.
- Niiniviita, Ville, Pahoinpitelyrikoksen törkeäksi tekevät perusteet oikeuskäytännön valossa. Lakimies 4/2012, s. 559–581.
- Nummijärvi, Anja, Palkkasyrjintä - Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta. Edita Publishing Oy 2004.
- Nuutila, Ari-Matti – Majanen, Martti, Yksityisyyden, rauhan ja kunnianloukkaamisrikokset. Teoksessa Tapio Lappi-Seppälä – Kaarlo Hakamies – Pekka Koskinen – Martti Majanen – Sakari Melander – Kimmo Nuotio – Ari-Matti Nuutila – Timo Ojala – Ilkka Rautio (toim.): Rikosoikeus. Oikeuden perusteokset. Sanoma Pro Oy 2013, s. 634–706. (Nuutila – Majanen 2013a)
- Nuutila, Ari-Matti – Majanen, Martti, Petos ja muu epärehellisyys. Teoksessa Tapio Lappi-Seppälä – Kaarlo Hakamies – Pekka Koskinen – Martti Majanen – Sakari Melander – Kimmo Nuotio – Ari-Matti Nuutila – Timo Ojala – Ilkka Rautio (toim.): Rikosoikeus. Oikeuden perusteokset. Sanoma Pro Oy 2013, s. 973–1006. (Nuutila – Majanen 2013b)
- Nuutila, Ari-Matti – Melander, Sakari, Työrikokset. Teoksessa Tapio Lappi-Seppälä – Kaarlo Hakamies – Pekka Koskinen – Martti Majanen – Sakari Melander – Kimmo Nuotio – Ari-Matti Nuutila – Timo Ojala – Ilkka Rautio (toim.): Rikosoikeus. Oikeuden perusteokset. Sanoma Pro Oy 2013, s. 1261–1295.
- Nuutila, Ari-Matti – Nuotio, Kimmo, RL 11 luku - sotarikokset ja rikokset ihmisyyttä vastaan. Teoksessa Tapio Lappi-Seppälä – Kaarlo Hakamies – Pekka Koskinen – Martti Majanen – Sakari Melander – Kimmo Nuotio – Ari-Matti Nuutila – Timo Ojala – Ilkka Rautio (toim.): Rikosoikeus. Oikeuden perusteokset. Sanoma Pro Oy 2013, s. 247–278.
- Ojala, Timo, Seksuaalirikokset. Edita Publishing Oy 2014.
- Paso, Mirjami, Viimeisellä tuomiolla. Lakimiesliiton kustannus 2009.
- Pentikäinen, Merja, Ihmisoikeudet, tasa-arvo ja oikeus olla erilainen. Oikeus 35/2006, s. 425–431.
- Ratamäki, Outi – Tolvanen, Matti, Metsästys ja pyynti: Rikosoikeudellinen tulkinta ja rikoskonkurrenssi. Defensor Legis 2/2018, s. 167–182.
- Rautio, Ilkka, Seksuaalirikokset. Teoksessa Tapio Lappi-Seppälä – Kaarlo Hakamies – Pekka Koskinen – Martti Majanen – Sakari Melander – Kimmo Nuotio – Ari-Matti



- Nuutila – Timo Ojala – Ilkka Rautio (toim.): Rikosoikeus. Oikeuden perusteokset. Sanoma Pro Oy 2013, s. 422–461.
- Roth, Venla, Ihmiskaupasta Suomalaisessa työelämässä. Oikeus 3/2010, s. 278–287.
- Savolainen, Elina, Pahoinpitelyrikokset ja parisuhdeväkivalta. Edilex 2010.
- Siltala, Raimo, Johdatus oikeusteoriaan. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 2001.
- Siltala, Raimo, Oikeustieteen tieteenteoria. Suomalainen lakimiesyhdistys 2003.
- Siltala, Raimo, Oikeudellinen tulkintateoria. Suomalainen lakimiesyhdistys 2004.
- Smith, Belinda, What Kind of Equality Can We Expect from the Fair Work Act? Melbourne University Law Review 545(35) 2011, s. 1–29.
- Tapani, Jussi, Kiskontarikokset: esinekiskonta. Lakimies 3/2010, s. 280–304.
- Tapani, Jussi, Rikosten yksiköinti – Marginaalista ytimeen? Edilex 2014.
- Tapani, Jussi – Tolvanen, Matti, Korkeimmasta oikeudesta – Från högsta domstolen. Defensor Legis 5/2005, s. 651–665.
- Tapani, Jussi – Tolvanen, Matti, Rikosoikeuden yleinen osa – Vastuuoppi, 2. uudistettu painos. Talentum Media Oy 2013.
- Thornton, Margaret, Sexual Harrasment Losing Sight of Sex Discrimination. Melbourne University Law Review 422(26) 2002, s. 1–19.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. Talentum 2012.
- Tolonen, Hannu, Oikeuslähdeoppi. Wsoy Lakitieto 2003.
- Tolvanen, Matti, Rikosoikeus ja rikollisuuden tutkimus. Edilex 2015.
- Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli, Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi 2018.
- Ullakonoja, Vesa, Työsuojelu. Teoksessa Seppo Koskinen – Martti Kairinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen (toim.): Työoikeus. Alma Talent Oy 2018, s. 553–579. (Ullakonoja 2018a)
- Ullakonoja, Vesa, Työturvallisuusrikos ja työturvallisuusrikkomus. Teoksessa Seppo Koskinen – Martti Kairinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen (toim.): Työoikeus. Alma Talent Oy 2018, s. 1623–1658. (Ullakonoja 2018b)
- Vaaja, Antti, Työpaikka kiusaamisen rikosoikeudellinen arviointi. Edilex 2013.
- Valkonen, Mika, Yhdenvertainen kohtelu. Teoksessa Seppo Koskinen – Martti Kairinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen (toim.): Työoikeus. Alma Talent Oy 2018, s. 205–376.

Vettainen, Hannele – Koskinen, Seppo, Yhdenvertaisuus ja syrjintä työsuhteessa – näkökulmia etnisen tai kansallisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään. Edilex 2008.

## **EUROOPAN UNIONIN LAINSÄÄDÄNTÖ**

Neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista, EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16–22.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/73/EY miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta, EYVL L 269, 5.10.2002, s. 15–20.

## **VIRALLISLÄHTEET**

HE 68/1966 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle henkeen ja terveyteen kohdistuvien rikosten rankaisemista koskevan lainsäädännön uudistamisesta.

HE 57/1985 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi.

HE 66/1988 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen ensimmäisen vaiheen käsittäväksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.

HE 40/1990 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle rikosten yhtymistä koskevan lainsäädännön uudistamisesta.

HE 309/1993 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

HE 94/1993 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.

HE 90/1994 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 6/1997 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle oikeudenkäyttöä, viranomaisia ja yleistä järjestystä vastaan kohdistuvia rikoksia sekä seksuaalirikoksia koskevien säännösten uudistamiseksi.

HE 184/1999 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle yksityisyyden, rauhan ja kunnian loukkamista koskevien rangaistussäännösten uudistamiseksi.

HE 157/2000 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 44/2002 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle rikosoikeuden yleisiä oppeja koskevan lainsäädännön uudistamiseksi.

HE 59/2002 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 269/2002 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 44/2003 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 151/2003 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle ulkomaalaislaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi annetun hallituksen esityksen (HE 28/2003 vp) täydentämisestä.

HE 195/2004 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 216/2013 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi rikoslain 20 luvun muuttamisesta.

HE 19/2014 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 103/2014 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi rikoslain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

PeVL 10/2000 vp, Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä (HE 183/1999 vp.) rikollisjärjestön toimintaan osallistumisen säätämisestä rangaistavaksi.

## **OIKEUSTAPAUKSET**

### **Euroopan unionin tuomioistuin**

C-303/06 S. Coleman v Attridge Law ja Steve Law (2008) EUVL C 237.

### **Korkein oikeus**

KKO 1991:116

KKO 1993:12

KKO 1993:92

KKO 1994:10

KKO 2003:115

KKO 2005:63

KKO 2005:134

KKO 2006:10  
KKO 2009:52  
KKO 2010:1  
KKO 2010:52  
KKO 2014:17  
KKO 2015:22  
KKO 2015:41  
KKO 2015:62  
KKO 2016:53  
KKO 2017:57  
KKO 2018:46  
KKO 2018:60  
KKO 2019:31  
KKO 2019:35

### **Hovioikeudet**

Turun HO 30.9.2013 t. 1700  
Vaasan HO 17.10.2013 t. 1094  
Turun HO 10.3.2014 t. 13/1070  
Turun HO 17.4.2014 t. 13/1674  
Itä-Suomen HO 4.7.2014 t. 14/128761  
Vaasan HO 29.8.2014 t. 641  
Vaasan HO 12.11.2014 t. 14/148614  
Helsingin HO 25.11.2014 t. 14/150777  
Turun HO 28.11.2014 t. 14/151980  
Vaasan HO 21.1.2015 t. 15/102520  
Helsingin HO 6.2.2015 t. 15/105869  
Helsingin HO 15.4.2015 t. 15/116432  
Helsingin HO 17.9.2015 t. 15/138017  
Helsingin HO 29.10.2015 t. 15/145752  
Itä-Suomen HO 18.12.2015 t. 15/155382  
Helsingin HO 30.3.2016 t. 16/133401  
Helsingin HO 8.7.2016 t. 16/129198  
Rovaniemen HO 12.5.2016 t. 16/154175

Helsingin HO 16.8.2017 t. 17/130369

Itä-Suomen HO 10.11.2017 t. 17/145188

Itä-Suomen HO 15.11.2017 t. 17/146076

**Käräjäoikeus**

Helsingin KO 19.9.2019 t. 19/140548

**LYHENNELUETTELO**

EIOS	yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi (Euroopan ihmisoikeussopimus), SopS 18–19/1990
EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
EU	Euroopan unioni
EY	Euroopan yhteisö
EUVL	Euroopan unionin virallinen lehti
EYVL	Euroopan yhteisöjen virallinen lehti
HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
KKO	korkein oikeus
KO	käräjäoikeus
KP-sopimus	kansalaisyhteisöjä ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus, SopS 7–8/1976
YksTL	laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 759/2004
Perusoikeuskirja	Euroopan unionin perusoikeuskirja, EUVL, N:o C 83/02, 30.3.2010
PL	Suomen perustuslaki, 731/1999
RL	rikoslaki, 39/1889
syrjäntädirektiivi	Neuvoston direktiivi 2000/43/EY rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta, EYVL, L 180, 19.7.2000, s. 22–26
t.	taltio
tasa-arvodirektiivi	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/73/EY miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta, EYVL, L 269, 5.10.2002, s. 15–20
työsyrjäntädirektiivi	Neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista, EYVL, L 303, 2.12.2000, s. 16–22.
Tasa-arvolaki	laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta, 609/1986
TSL	työsopimuslaki, 55/2001
TTL	työturvallisuuslaki, 738/2002

Työsyrijintädirektiivi Neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista, EYVL, L 303, 2.12.2000, s. 16–22

vp valtiopäivät

YhdenvertL yhdenvertaisuuslaki, 1325/2014

## **KUVIOT JA TAULUKOT**

Kuvio 1. Tuomioistuinratkaisujen lukumäärät.



# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkielman lähtökohdat, tutkimuskysymykset ja aiheen rajaus

Helsingin hovioikeus tuomitsi AKT:n puheenjohtajan yhdistyksen työntekijöiden epäasiallisesta kohtelusta vuonna 2015. Tuomio on saanut paljon julkisuutta.<sup>1</sup> Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n puheenjohtaja kohteli epäasiallisesti silloista sihteeriään ja viestintäpäällikköä. Hovioikeus totesi, että puheenjohtaja syyllistyi yhdistyksen viestintäpäällikön pahoinpitelyyn vahingoittamalla tahallisesti hänen henkistä terveyttään. Pahoinpitelyrikkos henkistä terveyttä vahingoittamalla on Suomessa poikkeuksellinen. Lisäksi hovioikeus katsoi, että AKT:n puheenjohtaja oli syyllistynyt yhdistyksen silloiseen sihteeriinsä ja viestintäpäällikköön kohdistuneisiin työturvallisuusrikoksiin. Puheenjohtaja oli työnantajan edustajana jatkanut epäasiallista käytöstään, vaikka hänelle oli ilmoitettu, että hänen käyttäytymisensä on asiatonta.

Näiden rikosten lisäksi korkein oikeus tuomitsi<sup>2</sup> AKT:n puheenjohtajan rangaistukseen työsyrynnästä vuonna 2018. Viestintäpäällikkö oli tehnyt työsuojeluviranomaiselle käsittelypyynnön puheenjohtajan epäasiallisesta käytöksestä, mikä johti siihen, että viestintäpäällikkö irtisanottiin. Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan käsittelypyynnön tekeminen työsuojeluviranomaiselle oli työsyryntärikoksen rangaistussäännöksessä tarkoitettua ammatillista toimintaa. Korkein oikeus katsoi, että käsittelypyynnön tekeminen johti AKT:n hallituksen päätökseen irtisanoa viestintäpäällikkö. Hallituksen puheenjohtaja oli viestintäpäällikön esimies, joten korkein oikeus tuomitsi hänet työsyryntärikoksesta sakkorangaistukseen.

Kyseiset tuomiot ovat saaneet paljon julkisuutta Suomessa, ja ne ovat olleet esillä toistuvasti mediassa. Nykyisen rikoslain mukaan pahoinpitelyrikoksen tunnusmerkistö voi täytyä myös henkisen terveyden vaarantamisella. Yllä kerrotusta tapahtumaketjusta on jo pääteltävissä se, että työnantajan tai tämän edustajan tekemällä pahoinpitelyllä on tiivis yhteys työsyryntärikokseen. Erityisen ajankohtaiseksi aiheen tekee se, että myös esimiesten taholta tapahtuva seksuaalinen hyväksikäyttö ja ahdistelu sekä muu epäasiallinen käytös ovat olleet

---

<sup>1</sup> Helsingin hovioikeuden tuomio 6.2.2015 t. 15/105869 (lainvoimainen).

<sup>2</sup> KKO 2018:46.

paljon esillä julkisuudessa. Erityisesti asia on noussut esiin internetissä levinneen *me too* -kampanjan myötä vuoden 2017 lokakuusta lähtien.

Tämän vuoksi on aiheellista tutkia, miten oikeuskäytännössä on tulkittu työsyrintää ja sen suhdetta lähirikoksiin. Työsyrintärikos on aina työnantajan tai sen edustajan tekemä rikos.<sup>3</sup> Siksi onkin tarpeellista ja mielenkiintoista tutkia, syyllistyykö työnantaja tai tämän edustaja myös muihin rikoksiin syyllistyessään työsyrintärikokseen.

Sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää arvioidaan ensisijaisesti naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/1986, Tasa-arvolaki) perusteella. Mikäli kyse on vähäistä vakavammasta sukupuolisyrynnästä, tulee asia arvioitavaksi myös rikosoikeudellisesti. Kiinnostava näkökulma onkin, kuinka vastuu kohdentuu työssä tapahtuvassa syrynnässä. Syryntää arvioidaan tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014, YhdenvertL) perusteella toisin kuin rikosoikeudellisesti. Keskeiset erot liittyvät tahallisuuden merkitykseen ja todistustaan jakoon. Huomionarvoista on, että syryvän teon tulee olla varsin kiistaton, jotta se tulisi arvioiduksi rikosoikeudellisesti, ja teon rangaistavuus edellyttää tahallisuutta.

Syryntää koskevaa sääntelyä sisältyy moniin lakeihin, joten työelämässä tapahtuvalla syrynnällä on rikosoikeuden lisäksi yhteys muihin oikeudenaloihin. Arvioitaessa syryntää on syytä tarkastella useita lakeja, joista keskeisimpiä ovat rikoslaki (39/1889, RL), tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki. Sekä tasa-arvolaisissa että yhdenvertaisuuslaissa on määritelmät syrynnästä ja tasapuolisesta kohtelusta. Nämä säännökset poikkeavat sisällöllisesti toisistaan. Rikoslaisissa syryntä on määritelty työsyryntänä. Rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaan työnantaja tai hänen edustajansa syyllistyy työsyryntään, mikäli hän ilman painavaa syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrynnän kielto on yleisempi. Rikoslain työsyryntäsäännös määrittelee nimenomaisesti sen, missä tilanteessa ja millä menettelyllä työnantaja syyllistyy syryntään. Mainitun työsyryntäsäännöksen lisäksi rikoslain 11 luvun 11 §:ssä on kriminalisoitu syryntä yleisemmällä tasolla. Keskityn tutkielmassani vain rikoslain työsyryntää koskevan säännöksen arviointiin, joten rikoslain yleinen syrynnänkielto rajautuu tutkimusaiheeni ulkopuolelle.

---

<sup>3</sup> Nuutila – Melander 2013, s. 1272.

Tarkoitukseni on tarkastella tässä tutkielmassa työssä tapahtuvaa syrjintää sekä sitä, millaisissa olosuhteissa rikoksen tunnusmerkistön voidaan katsoa täyttyvän. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- *Miten työssä tapahtuvaa syrjintää on säännelty?*
- *Miten korkein oikeus ja hovioikeus ovat tulkinneet työsyrijintäsäännöstä käytännössä?*
- *Missä tilanteissa työnantajan menettely on tullut rangaistavaksi myös jonain muuna rikoksena kuin työsyrijintärikoksena?*

Tutkielmani kohdistui näin ollen erityisesti siihen, miten työssä tapahtuvaa syrjintää on Suomessa säännelty ja miten työsyrijintäsäännöstä on tulkittu tuomioistuimissa. Keskeisimpänä tavoitteenani on lainsäädännön ja oikeuskäytännön perusteella hahmottaa, millainen yhteys työsyrijinnällä on sen lähirikoksiin. Lähirikoksiksi olen määritellyt tässä tutkielmassa pahoinpitelyrikokset, kunnianloukkausrikokset, seksuaalisen hyväksikäytön ja ahdistelun sekä kiskontarikokset ja työturvallisuusrikoksen. Tutkielmani näkökulma on rikosoikeudellinen. Työsyrijintä on kuitenkin yksi työelämään liittyvistä rikoksista, jonka vuoksi työoikeus on myös vahvasti tutkimuksessa läsnä. Tämän takia olen valinnut lähirikoksina tarkasteltaviksi erityisesti muita sellaisia rikoksia, jotka voivat tyypillisesti esiintyä työyhteisöissä.

Olen rajannut tässä tutkielmassa ihmiskaupan lähirikosten ulkopuolelle, vaikka sillä on hyvin läheinen yhteys kiskonnantapaiseen työsyrijintään. Valintani johtuu siitä, että ihmiskaupassa on kyse vapautteen kohdistuvasta rikoksesta, kun taas tutkielmani painopiste on työsuojelullinen. On huomioitava, että rajanveto kiskonnantapaisen työsyrijinnän ja ihmiskaupan välillä ei ole yksiselitteinen, mutta kiskonnantapaisella työsyrijintäsäännöksellä on nimenomaan pyritty ehkäisemään syrjiviä tilanteita työelämässä. Ihmiskauppa taas on vapautteen kohdistuva rikos. Tutkielmassani käsitellyissä oikeustapauksissa on ollut samassa ratkaisussa usein monta syytekohtaa. Olen rajannut tuomiot siten, että käsittelen niitä vain työsyrijinnän ja kiskonnantapaisen työsyrijinnän sekä niiden lähirikosten osalta. Tutkielmani aineisto koostuu oikeusrekisterikeskuksen tietokannasta sekä *Finlex*- ja *Edilex*-tietokannoista haetuista hovioikeuden ja korkeimman oikeuden tuomioista.

## 1.2 Tutkimusmenetelmät ja rakenne

Tutkielmani metodi on lainopillinen. Lainopin tehtävänä on tulkita ja systematisoida oikeudellisia sääntöjä ja periaatteita.<sup>4</sup> Oikeudellinen tulkinta- ja systematisointioppi on keskittynyt kielen merkitysten, lain säätäjän historiallisen tarkoituksen sekä oikeuskäytännössä vakiintuneiden merkitysten analyysiin.<sup>5</sup> Lainopin tehtävänä on selventää oikeusjärjestyksen sisältöä koskevaa epätietoisuutta, ja se on myös oikeusjärjestykseen kuuluvien sääntöjen tutkimusta.<sup>6</sup> Aarnion mukaan systematisoinnin päätehtävänä on ”järjestää *edelleen* lain säännöksissä ilmaisunsa saanutta järjestelmää”.<sup>7</sup> Työsyryjinnän suhteesta sen lähirikoksiin ei ole juurikaan tehty tutkimusta Suomessa. Siten on tarpeellista selvittää tätä sääntely-ympäristöä lainopin keinoin.

Tutkielmani tarkoitus on ennen kaikkea analysoida sitä, milloin työnantajan tai tämän edustajan toiminta on rangaistavaa ja milloin asiassa voisivat tulla sovellettaviksi työsyryjinnän lähirikoksia koskevat säännökset. Työsyryjinnässä voivat tulla arvioitavaksi sekä yleiset syryjintäsäännökset että työsyryjinnän erityisvaatimukset, jotka koskevat nimenomaisesti työnantaja tai tämän edustajaa. Pyrin hahmottamaan ja systematisoimaan työsyryjintää sekä sitä, millaisessa suhteessa se on lähirikoksiin. Erityisen mielenkiintoista on tutkia, korostuuko tunnusmerkistössä jokin selkeä yhteys työsyryjinnän lähirikoksiin ja onko työsyryjintätuomioita mahdollista yleisesti luokitella tehtyjen tulkintakannanottojen perusteella.

Lainopin lisäksi oikeustieteiden tutkimusmetodinä käytetään usein myös empiiristä<sup>8</sup> tutkimusmenetelmää, joka jaetaan laadulliseen ja määrälliseen menetelmään. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että lainoppi on varsin lähellä laadullista tutkimusta.<sup>9</sup> Laadullisen tutkimuksen otanta on yleensä harkinnanvarainen, ja se voi olla suppeakin, kunhan se on laadullisesti tasokas. Aineisto tulisi pystyä myös perustelemaan teoreettisesti. Laadullisen tutkimuksen keskiössä on päättely, jolla pyritään tekemään yleistyksiä ja päätelmiä aineistoista esiin tulevista seikoista sekä nostamaan esille merkityksellisiä teemoja.<sup>10</sup>

---

<sup>4</sup> Melander 2016, s. 9; lainopista myös Siltala 2003, s. 67–68; Aarnio 1978, s. 74–75.

<sup>5</sup> Siltala 2001, s. 122; ks. myös Siltala 2004, s. 539; Tolonen 2003, s.15.

<sup>6</sup> Husa ym. 2008, s. 20.

<sup>7</sup> Aarnio 1978, s. 76.

<sup>8</sup> Tolvasen (2015, s. 8) mukaan empiiristä tutkimusta tulisi käyttää enemmän hyödyksi rikosoikeudellisen tiedon keräämisen yhteydessä.

<sup>9</sup> Husa ym. 2008, s. 25.

<sup>10</sup> Eskola – Suoranta 2008, s. 65.

Yhdistän tutkielmassani lainopillisen ja empiirisen tutkimuksen. Luvut kahdesta neljään on lainoppia ja viides luku on määriteltävissä siinä suhteessa empiiriseksi, että olen käyttänyt hyväkseni empiirisen tutkimuksen aineistoanalyysimenetelmää. Teorialähtöisessä analyysissä tutkijalla on käytössä jokin teoria, jonka pohjalta hän analysoi aineistoa. Aineistolähtöisessä analyysissä tutkija puolestaan pyrkii katsomaan, mitä aineistossa itsessään on löydettävissä.<sup>11</sup> Aineistolähtöisessä analyysissä tutkitaan, miten aineistoa on mahdollista tyypitellä ja kategorioida.<sup>12</sup> Käytän aineistolähtöistä analyysiä lainopin tukena tarkastellessani tuomioistuinten ratkaisuja. Olen teemoitellut tätä menetelmää hyväksikäyttäen tuomioistuinratkaisut niiden sisällön perusteella eri kategorioihin.

Aineistoanalyysimenetelmän mukaan aineistoa valittaessa tulisi pohtia, miten aineisto kerätään, jotta se olisi valittu tutkimusongelmien kannalta oikein, eli kysymys on siitä minkä kokoinen tutkimusjoukko on riittävä. Laadullisen tutkimuksen yksi keskeinen piirre on saturaatio eli se, alkaako aineisto jossakin vaiheessa toistamaan itseään. Tällaisessa tilanteessa uusi aineisto ei tuo enää mitään uutta tutkittavan ilmiön kannalta. Tämän lisäksi tulisi rajata joukko, joka valikoituu varsinaiseen aineistoanalyysiin. Lisäksi tulee selvittää, miten aineistoa on mahdollista lukea tutkimuskysymysten pohjalta.<sup>13</sup> Tarkoitukseni onkin tutkia esimerkiksi sitä, löytyykö eri tuomioistuinratkaisuista jotain samankaltaista ja yhdistävää teki-  
jää.

*Tolvasen* mukaan lainoppi puolestaan tarjoaa argumentteja ja ratkaisuvaihtoehtoja lainkäyttäjälle sekä jäsentää olemassa olevia ongelmia ja systematisoi oikeudellista materiaalia.<sup>14</sup> Tarkoitukseni ei ole niinkään antaa tulkintasuosituksia siitä, milloin esimerkiksi työsyryjintärikoksen lisäksi tulisi rangaista sen lähirikoksista. Pääasiallinen tarkoitukseni on jäsentää ja systematisoida sitä, miten tuomioistuimet ovat päätöksenteossaan arvioineet työsyryjinnän suhdetta lähirikoksiin eli sitä, millaisissa konkreettisissa tilanteissa työsyryjinnän ja sen lähirikosten välillä on tosiasiallisesti olemassa välitön suhde.

---

<sup>11</sup> Paso 2009, s. 88–89.

<sup>12</sup> Tuomi – Sarajärvi 2018, s. 112–113.

<sup>13</sup> Paso 2009, s. 73–74, 76; ks. myös Tuomi – Sarajärvi 2018, s. 99.

<sup>14</sup> Tolvanen 2015, s. 10.

Mielenkiintoisen asetelman tutkielmalle antaa se, että esimerkiksi työsyryntä ja työturvallisuusrikos ovat aina työnantajan tai tämän edustajan tekemiä rikoksia. Työturvallisuusrikoksessa kysymys on siitä, että työnantaja tai tämän edustaja sallii työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista (217/2018, RL 47:1), kun taas työsyryntärikoksessa työnantaja tai tämän edustaja itse ilman painavaa hyväksyttävää syytä asettaa työntekijän eriarvoiseen asemaan usein juuri siten, että hän itse epäasiallisesti käyttäytymällä sallii työturvallisuusrikoksessa rangaistavan työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen (885/2009, RL 47:3).

Tutkielmani toisessa pääluvussa käsittelen sitä, miten syrjintää työelämässä on siviililainsäädännössä säännelty. Analysoin sitä, milloin syrjintä katsotaan siviililaeissa rangaistavaksi ja milloin lähtökohtaisesti kiellettyyn menettely on painava, hyväksyttävä syy. Käsittelen luvussa tarkemmin työ sopimuslakia, tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia ja ennen kaikkea näiden lakien työelämän syrjinnänkieltosäännöstä.

Tämän tutkimuksen kolmannen luvun tarkoituksena on luoda teoreettinen perusta tutkielmalleni. Tarkastelen siinä lähemmin rikosten yhtymistä ja laillisuusperiaatetta sekä sitä, millaisena ne näyttävät työsyryntärikosta tarkasteltaessa. Eri rikosten suhteen arviointi perustuukin juuri rikoskonkurrensia eli rikosten yhtymistä koskeviin periaatteisiin. Tämän lisäksi laillisuusperiaate ohjaa voimakkaasti työsyryntäsäännöksen tulkintaa, koska taustalla on runsaasti työ- ja virkamiesoikeudellisia syrjintäkieltoja, joita ei kuitenkaan voida sellaisenaan ottaa huomioon rikoslain säännöstä tulkittaessa.<sup>15</sup>

Tutkielmani neljännessä pääluvussa käsittelen rikoslain työsyryntäsäännöstä ja sen erityissäännöstä kiskonnantapaisesta työsyryntästä. Luvussa määrittelen vastuun kohdentumisen, välillisen ja välittömän syrjinnän ja sen, milloin niin sanottu positiivinen erityiskohtelu on sallittua. Tämän lisäksi avaan yksityiskohtaisemmin työsyryntä lähirikoksia ja sitä, millainen suhde niillä on tunnusmerkistöjen tasolla työsyryntään.

Viidennessä luvussa analysoin työsyryntään liittyvää oikeustapausaineistoa ja tarkastelen sitä kautta lähirikosten suhdetta työsyryntään. Olen jakanut työsyryntärikokset niiden luonteen perusteella viiteen eri kategoriaan, minkä jälkeen olen analysoinut oikeustapauksia

---

<sup>15</sup> Nuutila – Melander 2013, s. 1272.

tarkemmin kussakin kategoriassa. Lisäksi olen kussakin kategoriassa pohtinut työsyRJintärikoksen suhdetta valittuihin lähirikoksiin.

Tutkielmani kuudennessa luvussa tuon esille loppupäätelmäni siitä, millainen suhde työsyRJinnällä on sen lähirikoksiin. Tämän lisäksi otan kantaa siihen, mitä nähdäkseni tulevaisuudessa pitäisi ottaa huomioon sovellettaessa työsyRJintäsäännöstä. Luvussa kuusi vastaan johdannossa määrittelemiini tutkimuskysymyksiin.

### 1.3 Oikeustapausaineisto

Tutkimusaineiston muodostivat korkeimman oikeuden ja hovioikeuden työsyRJintää koskevat ratkaisut. Olen tutkinut kaikki korkeimman oikeuden ratkaisut ”*työsyRJintä*” hakusanalla. Tutkielmani hovioikeuden ratkaisut ovat vuosilta 2014–2018. Ratkaisut valikoituivat ”*työsyRJintä*” hakusanalla Edilex- ja Finlex-tietokannoista sekä oikeusrekisterikeskuksen tietokannasta. Tarkoitukseni oli rajata aineisto siten, että se muodostui mahdollisimman tuoreista ratkaisuista. Ratkaisut on pyydetty oikeusrekisterikeskuksen tietokannasta syksyllä 2018, jonka jälkeen ne pyydettiin kustakin hovioikeudesta erikseen. Edilex- ja Finlex-tietokantojen hakuja olen tehnyt erikseen vielä keväällä 2019.<sup>16</sup> Tutkimusaineisto koostui 37 ratkaisusta, joista 13 rajautui tutkimuksen ulkopuolelle.<sup>17</sup> Lopullisessa aineistoanalyysissä oli siis 23 ratkaisua, joista neljä oli korkeimman oikeuden ratkaisua ja loput 19 hovioikeuden ratkaisuja.

Olen luokitellut työsyRJinnän oikeustapauksista nousseiden viiden eri syRJintäperusteen mukaan.<sup>18</sup> SyRJintäperusteet nousivat nähdäkseni hyvin selkeästi oikeustapauksista esille. Käytän seuraavanlaista luokittelua: 1) seksuaalinen hyväksikäyttö ja ahdistelu työsyRJintärikoksena, 2) ulkomaalaisia koskeva työsyRJintä, 3) ammatillisen toiminnan tai siihen verrattavan syyn perusteella tapahtuva työsyRJintä, 4) terveydentilan perusteella tapahtuva työsyRJintä ja 5) perhesuhteiden perusteella tapahtuva työsyRJintä.

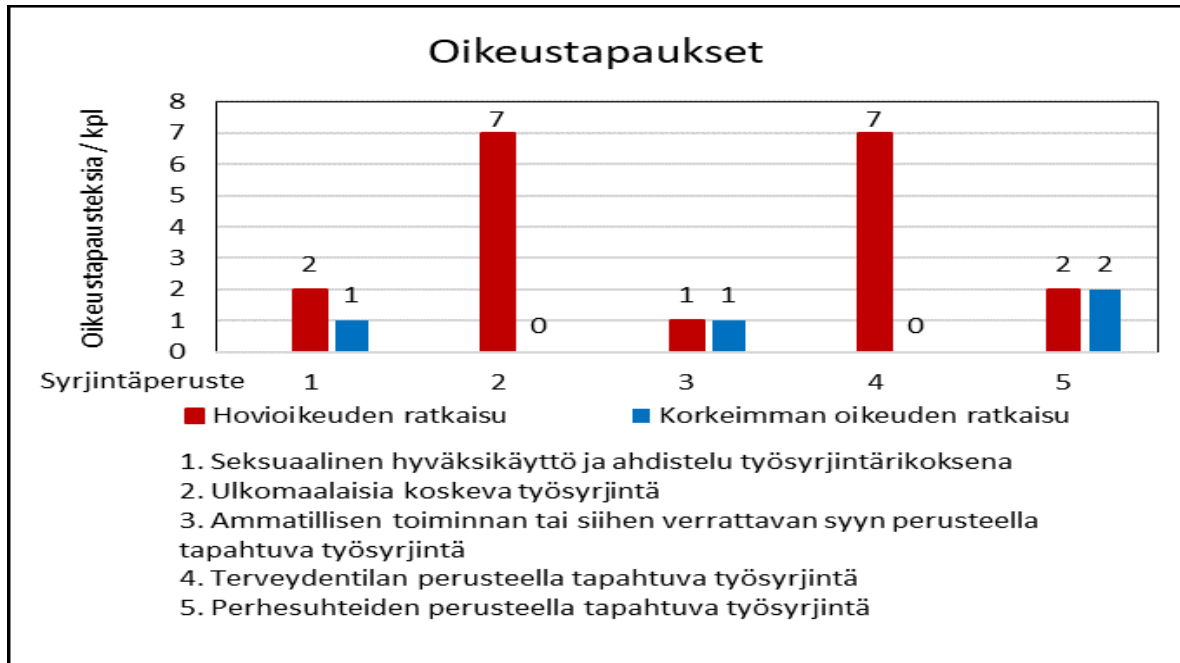
---

<sup>16</sup> Turun hovioikeudessa on keväällä 2019 annettu uusi hallinnollinen ohje, jonka myötä ratkaisuja ei enää annettu pro gradu -tutkielmaa varten. Tästä seurasi, että ainakin kaksi Turun hovioikeuden työsyRJintäratkaisua jäi tutkielmani ulkopuolelle. Kyseiset ratkaisut ovat Turun HO 10.03.2014 t. 13/1070 ja Turun HO 17.4.2014 t. 13/1674.

<sup>17</sup> Kuudessa tapauksessa hovioikeus ei antanut jatkokäsittelylupaa, kolmessa tapauksessa oli kyse ainoastaan vahingonkorvauksesta, joista yksi oli saatu ratkaistua sopimalla, peruutettuja valituksia oli kaksi, yhdessä tapauksessa oli kyse tuomioistuimen toimivaltaisuudesta ja yhdessä tapauksessa kyse oli syyteoikeudesta.

<sup>18</sup> Käytännössä olen käyttänyt aineiston tyypittelyssä teknisenä apuvälineenä Excel-taulukkoa.

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 1.) on havainnollistettu tutkimieni hovioikeuden ja korkeimman oikeuden ratkaisujen määrää. Tämän lisäksi kuvioista näkyy, miten oikeustapaukset jakautuvat lukumääräisesti eri kategorioiden välillä.



Kuvio 1. Tuomioistuinratkaisujen lukumäärät



## 2 SYRJINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ

### 2.1 Yleisiä näkökohtia

Työssä tapahtuva syrjintä kohdistuu tyypillisesti useisiin väestöryhmiin. Esimerkiksi eläkeikää lähestyvät työntekijät saattavat tulla iän vuoksi syrjityiksi työelämässä.<sup>19</sup> Suomessa on myös yhä enemmän maahanmuuttajia, jotka voivat joutua taustansa vuoksi syrjityiksi. Syrjintä voi myös olla sukupuolisidonnaista. Tällöin esimerkiksi raskaana olevaa kohdellaan toisin kuin muita työntekijöitä. Ääritapauksessa syrjivä menettely täyttää rikoslain työsyryjinnän tunnusmerkistön ja tulee rangaistavaksi rikoksena.<sup>20</sup>

Syrjinnälle on annettu oikeustieteissä monta määritelmää, ja syrjinnästä on säädetty eri laeissa hieman eri tavoin. Suomen perustuslaki määrittelee syrjinnän laajasti. Alempiasteinen sääntely taas määrittelee syrjintää tarkemmin, ja säännöksiin sisältyy erilaisia syrjinnän muotoja. Perustuslain lisäksi syrjintää määritellään muun muassa yhdenvertaisuuslaissa, naisten ja miesten tasa-arvosta annetussa laissa, työsopimuslaissa (55/2001, TSL) ja rikoslaissa. Kansallisen lainsäädännön lisäksi syrjintä on kielletty muun muassa Yhdistyneiden kansakuntien kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa (26 artikla) sekä Euroopan neuvoston alaisessa Euroopan ihmisoikeussopimuksessa (14 artikla) ja Euroopan unionin perusoikeuskirjassa (21 artikla).<sup>21</sup>

Työrikoksista on säädetty rikoslain 47 luvussa. Työsyryjintää koskevat mainitun luvun 3 ja 3 a §:t. Työelämää koskevat kriminalisoinnit on katsottu tarpeellisiksi työntekijän suojan kannalta. Kriminalisointia tarvitaan tilanteissa, joissa työntekijöiden asemaa on joko loukattu tai heitä on laiminlyöty. Rangaistavan teon tulee aina olla vakava. Näissä tilanteissa ei siis ole käytössä muita riittävän tehokkaita tai toimivia seuraamuksia. Sijoittamalla työsyryjintäsäännös rikoslakiin on pyritty osoittamaan, että työssä tapahtuvat väärinkäytökset ja vakavat rikokset ovat yhtä lailla haitallisia kuin työelämän ulkopuolellakin tapahtuvat rikokset.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Blackham 2015, s 2; Manfredi – Vickers 2009, s. 2.

<sup>20</sup> Kuoppamäki 2008, s. 73.

<sup>21</sup> KKO 2016:53, kohta 12.

<sup>22</sup> HE 94/1993 vp, s. 161.

## 2.2 Työsopimuslain mukainen tasa-arvoisen kohtelun vaatimus

Yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltoja koskevia työelämässä sovellettavia säännöksiä on perustuslain säännösten lisäksi yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolaissa ja työsopimuslaissa. Työsopimuslaissa säädetään nimenomaisesti kielletyistä syrjintäperusteista, minkä lisäksi siinä viitataan yhdenvertaisuuslain syrjinnänkieltosäännöksiin.<sup>23</sup> Työsopimuslain 2 luvun 1 §:ssä on säädetty työnantajaa koskevasta yleisveloitteesta. Sen mukaan työnantajan on pyrittävä edistämään työpaikan suhteita ja työntekijöiden työolosuhteita. Lain 2 luvun 2 §:ssä on säädetty syrjintäkiellosta ja tasapuolisesta kohtelusta. Sen mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Säännöksen taustalla ovat perustuslain ja rikoslain syrjintäsäännökset.<sup>24</sup>

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä viitataan yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin. Säännöksellä on korvattu aikaisempi työsopimuslain syrjintäkieltosäännös. Työsopimuslain mukaan syrjivillä perusteilla tapahtuva työsopimuksen purkaminen on kielletty. Syrjivillä perusteilla säännöksessä viitataan tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin syrjintäkieltoihin. Tämän lisäksi työnantajan on lain mukaan kohdeltava tasapuolisesti työntekijöitään, mikäli poikkeamiseen ei ole perusteltua syytä. Tasapuolisen kohtelun vaatimus on yleinen ja periaatteesta on säädetty voimassaolevissa palvelusuhdelaeissa. Vaatimus on näin ollen laajempi ja yleisempi. Syrjintäkiellot taas koskevat vain tiettyjä, esimerkiksi yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa säädettyjä yksilöityjä ja muita henkilöön liittyviä syitä.<sup>25</sup>

Työnantaja ei saa perusteettomasti asettaa työntekijöitään keskenään eriarvoiseen asemaan. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan tulee kohdella samalla tavalla samankaltaisissa ja vertailukelpoisissa tilanteissa olevia työntekijöitä. Vertailukelpoisuuden ratkaisemiseksi otetaan huomioon työnantajakohtaisesti tekijöiden asema ja tehtävät työpaikoilla. Tasapuolisen kohtelun vaatimus pitää sisällään sen, että työnantaja kohtelee tasapuolisesti työntekijöitään käyttäessään työnjohto-oikeuttaan esimerkiksi silloin, kun työntekijä asettaa työntekijöilleen

---

<sup>23</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 132.

<sup>24</sup> HE 157/2000 vp, s. 6–68.

<sup>25</sup> HE 19/2014 vp, s. 125.

vaatimuksia ja velvollisuuksia, jotka koskevat työntekoa. Työnantajan velvollisuus on noudattaa syrjäntäkieltoa myös työntekijöiden työhönottotilanteissa.<sup>26</sup> Eri työntekijäryhmille myönnettävien erilaisten etuisuuksien tulee olla aidosti perusteltavissa, jotta ne ovat hyväksyttäviä.<sup>27</sup> Työntekijöiden eri asemaan asettaminen ei ole sallittua sellaisten ehtojen osalta, joissa työntekijöiden asemalla tai eri tehtävillä ei ole merkitystä. Tasa-arvolain säännökset eivät kuitenkaan estä positiivista erityiskohtelua silloin, kun tarkoituksena on tavoitella yhdenvertaisuutta.<sup>28</sup>

### 2.3 Tasa-arvolain vastainen kohtelu työelämässä

Euroopan unionin tasa-arvodirektiivissä (2002/73/EY, tasa-arvodirektiivi)<sup>29</sup> tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä millään tasolla, etenkin siviilisäädyn tai perheaseman perusteella (2 artiklan 1 kohta). EU:n tasa-arvodirektiivin mukaan välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta toista kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa. Direktiivin mukaan myös raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvää naisen epäedullisempaa kohtelua pidetään syrjintänä (2 artiklan 2 kohta). EU-oikeus kieltää siis välittömän ja välillisen syrjinnän eli tilanteet, jossa yksilö asetetaan kielletyllä perusteella muita epäedullisempaan asemaan. Tasa-arvolain mukaista välitöntä syrjintää on henkilön asettaminen eri asemaan suoraan sukupuolen perusteella. Myöskin eri asemaan asettaminen raskauden tai synnytyksen vuoksi katsotaan välittömäksi syrjinnäksi.<sup>30</sup>

Tasa-arvolain 7 §:n mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

*Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä* tarkoitetaan tasa-arvolaisissa

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

*Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä* tarkoitetaan tasa-arvolaisissa puolestaan

---

<sup>26</sup> HE 19/2014 vp, s. 126; Tiitinen – Kröger 2012, s. 132.

<sup>27</sup> KKO 2009:52, kohta 3.

<sup>28</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 140–141.

<sup>29</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/73/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleen laadittu toisinto) (EYVL L 269, 5.10.2002, s. 15–20).

<sup>30</sup> HE 90/1994 vp, s. 17.

1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;

2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on myös pidettävä tasa-arvolaisissa tarkoitettuna syrjintänä. Tämän lisäksi tasa-arvolaisissa on määritelty erikseen myös syrjintä oppilaitoksissa (8 b §), syrjintä etujärjestöissä (8 c §) ja syrjintä tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa (8 e §) sekä häirintä työpaikoilla (8 d §).

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan puolestaan tasa-arvolaisissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.<sup>31</sup>

Tasa-arvolaisissa on siten määritelty suhteellisen tarkasti se, mitä välittömällä ja välillisellä syrjinnällä sukupuolen perusteella tarkoitetaan. Syrjintäkieltojen avulla on luontevaa määrittellä tasa-arvolainsäädännössä tarkoitettu tasa-arvon käsite ja siihen liittyvät oikeudet.<sup>32</sup> Keskeinen syrjinnän kriteeri on eri asemaan joutuminen tai asettaminen sukupuolen perusteella. Tätä ilmaisua käytetään tasa-arvolain 7 §:ssä sekä laajassa että suppeassa merkityksessä. Laaja merkitys on yläkäsite kaikille säännöksessä mainituille eri asemaan asettamisen

---

<sup>31</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s 142–143.

<sup>32</sup> Nummijärvi 2004, s. 123.

perusteille. Suppea merkitys tarkoittaa eri asemaan asettamista suoraan sen perusteella, onko nainen vai mies.<sup>33</sup>

Tasa-arvolain mukaan syrjintää on myös asettaminen eri asemaan vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Välillinen syrjintätilanne syntyy, jos henkilö asetetaan eri asemaan toisen kanssa, tai jos hän joutuu jonkun menettelyn vaikutuksesta eri arvoiseen asemaan vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella.<sup>34</sup>

Tasa-arvodirektiivin mukaan välillisessä syrjinnässä on kysymys tilanteesta, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt sukupuolen perusteella epäedulliseen asemaan. Syrjinnäksi ei kuitenkaan katsota tilannetta, jossa kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva tavoite, ja sen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (2 artiklan 2 kohta).<sup>35</sup> Puolueettomasti perusteltava tavoite on esimerkiksi sellainen työntekijälle myönnetty positiivinen erityiskohtelu, joka aiheutuu vammaisuuden tai iän vuoksi.<sup>36</sup>

Tasa-arvolain 8 §:ssä määritellään syrjintä työelämässä. Säännöksen mukaan työnantajan menettelyä on pidettävänä kiellettynä syrjintänä muun muassa silloin, kun henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan työnantajan tehdessä päätöksiä työhön ottamisesta, tehtävään tai koulutukseen valitsemisesta tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkasta tai muista palvelussuhteista. Työnantaja voi syyllistyä tasa-arvolain mukaiseen syrjintään silloin, kun hän palkkaa esimerkiksi naispuolisen työntekijän ilman hyväksyttävää perustetta määräaikaiseen työsuhteeseen tai jos työnantaja ketjuttaa hänen määräaikaisia työsopimuksiaan. Työnantajan menettelyn perusteena tulee kuitenkin olla sukupuoli tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuva syy. Jos työnantaja palkkaa raskaana olevan naisen määräaikaiseen työsuhteeseen sen vuoksi, että hän on raskaana tai jos nuoren naisen työsopimuksia ketjutetaan sillä perusteella, että työsuhde voidaan katkaista, jos hän tulee raskaaksi, on kyseessä tasa-arvolain mukainen sukupuolisyryntä.<sup>37</sup>

---

<sup>33</sup> Nummijärvi 2004, s. 211; Pentikäinen 2006, s. 426; Forshaw 2008, s. 2–3.

<sup>34</sup> HE 90/1994 vp, s. 17; ks. myös Tiitinen – Kröger 2012, s. 141.

<sup>35</sup> Ks. myös Hirvelä – Heikkilä 2017, s. 1176.

<sup>36</sup> HE 269/2002 vp, s. 43.

<sup>37</sup> HE 195/2004 vp, s. 29–30; ks. myös HE 19/2014 vp, s. 10–11.

Tasa-arvolain 8 §:n mukaan työnantajan menettelyä tulee pitää kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja työtehtävään ottaessa syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei menettelylle ole ollut painavaa hyväksyttävää syytä. Ansiovertailussa tulee ottaa huomioon työnantajan mahdollisesti etukäteen vahvistamat valintaperusteet. Yleensä näitä ovat koulutus, työkokemus ja työntekijän muut ominaisuudet. Sukupuoli voi olla valintaperusteena tehtävään silloin, kun itse työ tai tehtävä määräytyy sukupuolen mukaan.<sup>38</sup>

Painava, hyväksyttävä syy voisi olla mahdollinen esimerkiksi niissä tilanteissa, joissa työn ja tehtävän laatu oikeuttaa sukupuolen perusteella tapahtuvan valinnan tai jos naisia suojellaan raskauden ja synnytyksen takia tai jos on kyse positiivisesta erityiskohtelusta, jolla edistetään naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia.<sup>39</sup>

Punnittaessa menettelyyn oikeuttavaa painavaa ja hyväksyttävää syytä työnhakijan tulee pystyä näyttämään siviilioikeudenkäynnissä, että hän on ollut ansioituneempi työhönoton hetkellä kuin joku toinen hakija. Tasa-arvolain 9 a §:n mukaan työnantajan tulee pystyä näyttämään, että menettely on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta sukupuolen sijaan tai siihen on ollut painava ja hyväksyttävä syy, joka johtuu työtehtävästä. Jos taas työnantajaa syytetään rikosprosessissa työsyrynnästä, tulee syyttäjän ja asianomistajan pystyä näyttämään toteen, että ansioituneempi työntekijä on syrjäytetty sukupuolen perusteella. Rikosprosessissa syytettynä olevan työnantajan tulisi siis pystyä uskottavasti perustelevaan, että menettelylle on ollut hyväksyttävä painava syy. Tällöin tulkinnalle asetetut vaatimukset vastaisivat myös tasa-arvolain syrjintäolettan vaatumuksia. Rikosprosessissa näyttötaakka on kuitenkin syyttäjällä.<sup>40</sup>

Nähdäkseni tasa-arvolain mukainen työsyryntäsäännös on tulkintatilanteissa sisällöltään hyvinkin lähellä rikoslain työsyryntäsäännöstä. Ennen kaikkea niissä tilanteissa, kun tuomioistuimissa punnitaan sitä, onko työntekijää tai töitä hakevaa syrjitty nimenomaan *perhesuhteiden* perusteella. Yleensä tällainen kohtelu ilmenee juuri perhevapaiden, raskauden tai synnytyksen yhteydessä.

---

<sup>38</sup> HE 57/1985 vp, s. 17.

<sup>39</sup> Nieminen 2018, s. 390.

<sup>40</sup> Nuutila – Melander 2013, s. 1275–1276; Ahtela ym. 2006, s. 88.

Syrjintää tuomioistuimissa arvioitaessa tulee huomioida, että syrjintäasioissa vallitsee jaetun todistustaakan periaate. Tämä tarkoittaa sitä, että kun kantaja on esittänyt näyttöä ilmeisestä syrjinnästä, vastaajalle siirtyy todistustaakka siitä, että menettely ei tosiasiaassa ole ollut syrjivää. Toisin sanoen kantajan tulee ensin esittää selvitys tapahtuneesta, joka luo syrjintäolet-taman. Tämän jälkeen vastaajan tulisi pystyä kumoamaan oletama vastanäytöllä.<sup>41</sup>

#### **2.4 Yhdenvertaisuuslain vastainen kohtelu työelämässä**

Yhdenvertaisuuslailla on saatettu EU:n syrjintädirektiivi (2000/43/EY, syrjintädirektiivi)<sup>42</sup> ja työsyryntädirektiivi osaksi kansallista lainsäädäntöä. Rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta annetun neuvoston direktiivin (2000/43/EY) tehtävänä on torjua rotuun ja etniseen alkuperään perustuva syrjintä ja edistää yhdenvertaisen kohtelun periaatetta jäsenvaltioissa. Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista puitteista annetun neuvoston direktiivin (2000/78/EY, työ-syrjintädirektiivi)<sup>43</sup> tehtävänä on eriarvoisuuden poistaminen ja yhtäläisten mahdollisuuksien turvaaminen työelämässä. Yhdenvertaisuuslaki täyttää kansallisesti kummassakin direktiivissä jäsenvaltiolle asetetut vaatimukset.<sup>44</sup>

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014, YhdenvertL) 3 luvun 8 §:n mukaan ”ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää tässä laissa on myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä”.

---

<sup>41</sup> HE 195/2004 vp, s. 37.

<sup>42</sup> Neuvoston direktiivi 2000/43/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 2000, rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta (EYVL L 180, 19.7.2000, s. 22–26).

<sup>43</sup> Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16–22).

<sup>44</sup> Vettainen – Koskinen 2008, s. 6; ks. myös HE 44/2003 vp, s. 6.

Yhdenvertaisuuslain keskeinen tehtävä on nimensä mukaisesti parantaa yhdenvertaisuutta. Lain tarkoitus on ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnään kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena ei ole korvata muita kansalliseen lainsäädäntöömme sisältyviä syrjinnän kieltoja, vaan sen säännökset tulisi ottaa huomioon sovellettaessa sellaisien erityislakien syrjinnän kieltoja koskevia säännöksiä, jotka kuuluvat yleislain soveltamisalaan.<sup>45</sup>

Yhdenvertaisuuslain soveltamisala on laaja. Sitä sovelletaan sekä yksityisessä että julkisessa toiminnassa. Työelämässä lakia sovelletaan työhönottoperusteisiin, työehtoihin ja työnantajan järjestämiin koulutuksiin.<sup>46</sup> Yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon mukaan ihmistä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan ilman hyväksyttävää syytä. Yhdenvertaisuuden vaatimus tarkoittaa sitä, että ihmisiä tulee kohdella samoilla kriteereillä samanlaisissa tilanteissa tai tapauksissa. Erilainen kohtelu voidaan tavallaan oikeuttaa vain kahdella tavalla. Ensinnäkin voidaan osoittaa, ettei olekaan kyse eriarvoisesta kohtelusta, vaan tapaukset taikka henkilöt ovatkin olennaisella tavalla erilaisia. Tällaisessa tapauksessa ei olekaan tosiasiallisesti kyse syrjinnän oikeuttamisesta, vaan erilaisista tapauksista, joita ei voida verrata toisiinsa. Toiseksi eri asemaan asettaminen voidaan perustella sillä, että se on lain mukaan hyväksyttävää.<sup>47</sup>

Yhdenvertaisuuslaissa on säädetty oikeuttamisperusteista ja positiivisesta erityiskohtelusta, joka on yksi oikeuttamisperusteen muoto. Oikeuttamisperusteissa vaaditaan sitä, että eri asemaan asettamisessa tulee olla hyväksyttävä tarkoituspäätös, joka ottaa huomioon yhdenvertaisen kohtelun periaatteet. Lisäksi niiden toimien, joilla henkilöt asetetaan eriarvoiseen asemaan, tulee olla oikeasuhtaisia tavoitellun tarkoituspäätöksen kanssa.<sup>48</sup>

Syrjintä ei suoranaisesti edellytä tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta, mutta syrjinnän perusteena pitäisi kuitenkin olla tietoinen toimenpide. Sen perusteena voi olla tilanne, jossa aktiivisesti syrjitään tai jätetään toimimatta silloin, kun tulisi toimia ja tällä toiminnalla asetetaan ihmiset eriarvoiseen asemaan. Syrjintään syyllistyy, jos menettelyä pidetään

---

<sup>45</sup> HE 44/2003 vp, s. 26.

<sup>46</sup> Koskinen – Järvinen 2004, s. 6.

<sup>47</sup> Ahtela ym. 2006, s. 39–40.

<sup>48</sup> HE 44/2003 vp, s. 44–45.



objektiivisesti arvioituna syrjintänä, vaikka siihen syyllistynyt ei kokisikaan syrjineensä. Yhdenvertaisuuslain kolmannessa luvussa säädetään niistä tilanteista, joissa eri asemaan asettamista ei pidetä syrjintänä.<sup>49</sup>

Tilanteissa, joissa sovelletaan yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, tulee edellyttää samanlaisessa asemassa olemista. Tätä kutsutaan vertailuasetelmaksi. Tällöin tulee arvioitavaksi tilanteen todellinen yhdenvertaisuus, josta on mahdollista poiketa vain silloin, kun siihen on hyväksyttävä syy. Menettelyn tulee olla myös suhteellisuusperiaatteen mukainen. Vertailuasetelma ei tarkoita sitä, että vertailutilanteessa on täsmällisesti kaksi samassa asemassa olevaa työntekijää, joita on kohdeltu eri tavoin. Arvioitaessa työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua vertailukohtana voidaan pitää tilanteesta riippuen kuviteltua lainmukaista menettelyä ja oletettua yhdenvertaisesti kohdeltua työntekijää, tai sitä miten työntekijöitä yleensä kohdellaan tai on aikaisemmin kohdeltu samanlaisessa tilanteessa.<sup>50</sup>

Lopulta kuitenkin työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua arvioidaan organisaatioissa jokaisen viiteryhmän kohdalla itsenäisesti. Jotta vertailu voidaan suorittaa, tulee työntekijöiden työtehtävien, aseman, koulutuksen ja muiden työsuhteen ehtojen olla samanlaisia. Viiteryhmän voi muodostaa esimerkiksi eri henkilöstöryhmät ja niiden sisällä samaa työtä tekevät työntekijät. Saman osaston työntekijät voivat kuulua eri viiteryhmiin sen takia, että heillä on erilainen työaika esimerkiksi vuoro- ja yötyö tai sen takia, että samaa työtä tehdään osa- tai kokopäiväisesti.<sup>51</sup>

Työnantajan tulee kohdella samaan viiteryhmään kuuluvia työntekijöitä samanarvoisesti, ellei poikkeamiselle ole laissa säädettyä perustetta. Työnantajan tulee myöntää kaikille työntekijöille samat työsuhte-etuudet samanlaisina työtehtävistä riippumatta. Laissa säädetty

---

<sup>49</sup> Kulla 2006, s. 109; Vertainen – Koskinen 2008, s. 8; ks. myös HE 44/2003 vp, s. 44; Ahtela ym. 2006, s. 257

<sup>50</sup> Valkonen 2018, 234–235.

<sup>51</sup> Valkonen 2018, 248–249.

hyväksyttävä syy eri asemaan asettamiselle voisi olla esimerkiksi se, että edun saamisen edellytys on jokin työsuhteen kestoja koskeva edellytys.<sup>52</sup>

Yhdenvertaisuuslain 14 §:n 1 momentin mukaan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn (ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy) ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Tämän lisäksi tasa-arvolain 8 d §:n mukaan työnantajan tulee aloittaa toimenpiteet seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän poistamiseksi heti, kun asia on tullut tietoon.

Häirinnässä on keskeisesti kyse ihmisarvoa loukkaavasta toiminnasta. Käyttäytyminen on häirintää silloin, kun henkilön on normaalia harkintaa käyttäen täytynyt ymmärtää, että hänen toimintansa loukkaa toisen ihmisen arvoa ja hän luo käyttäytymisellään uhkaavan, halventavan, vihamielisen tai nöyryyttävän ilmapiirin. Tulee muistaa, että ihmisarvoa loukkaa myös se, että henkilö kyseenalaistaa toisen ihmisen oikeuden tulla kohdelluksi tasavertaisena muiden kanssa.<sup>53</sup>

Häirintäkäyttäytymisestä on kyse silloin, kun henkilö käyttäytyy epäasiallisesti puhein, sähköpostiviestein, ilmein, elein tai laittamalla esille epäasiallista materiaalia. On mahdollista, että epäasiallinen käyttäytyminen kohdistuu johonkin ihmisryhmään. Sen ei siten tarvitse aina kohdistua suoranaisesti tiettyyn henkilöön ollakseen häirintää. Esimerkiksi palvelun tarjoajan rasistisen materiaalin esillä pitäminen voi loukata yritykseen asiakkaaksi tulevan henkilön ihmisarvoa. Tällaista toimintaa voidaan pitää häirintänä. Häirintätarkoituksessa loukkaavaa toimintaa tulee arvioida objektiivisesti. Mikä tahansa toisen ihmisen kokema

---

<sup>52</sup> Vettainen – Koskinen 2008, s. 9. Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2019:35 katsonut, että A:n palkanmaksu ei ole estynyt ammattiyhdistystoimintaan perustuvan syrjinnän vuoksi (ammattiliitto oli julistanut alalle perehdyttämiskiellon). A:n työntekeä ei ollut ratkaisun mukaan estynyt työnantajan puolelta olevasta syystä, vaan A:n vastuupiiriin kuuluneesta syystä. Tämän takia yhdenvertaisuuslain mukainen syrjintävertailu tuli tehdä korkeimman oikeuden mukaan sellaisen tekijän kohteluun, jonka työntekeä on estynyt muusta työntekijän vastuupiiriin kuuluvasta syystä. Korkein oikeus katsoi, ettei syrjintää ollut tapahtunut. (Ks. KKO 2019:35, kohta 32.)

<sup>53</sup> Valkonen 2018, s. 239; ks. myös HE 19/2014 vp, s. 78.

loukkaava käyttäytyminen ei ole häirintää. Olennaista arvioinnissa on se, että voidaanko käyttäytymistä puolueettomasti arvioituna pitää henkilön ihmisarvoa loukkaavana.<sup>54</sup>

## 2.5 Siviilioikeudellisen ja rikosoikeudellisen syrjintäsääntelyn yhtymäkohtia

Työrikossääntely on yhteydessä myös muihin oikeudenaloihin kuin rikosoikeuteen. Sovellettaessa työrikossäännöksiä joudutaan arvioimaan useita muitakin substanssilajeja. Tämän takia tunnusmerkkejä joudutaan punnitsemaan jossain määrin myös tyypillisestä rikosoikeudellisesta arvioinnista poiketen. Saman aikaisesti tulee kuitenkin muistaa, että rikoslain tunnusmerkkien sisältö on tarkoin rajattu, eikä niitä voi tapauskohtaisesti laajentaa.<sup>55</sup>

Rikoslain työsyryntäsäännös on tarkkarajainen ja se kohdistuu vain työnantajaan tai tämän edustajaan, kun taas siviilioikeudelliset työelämän syrjinnänkieltosäännökset ovat sisällöltään laajempia. Rikoslain työsyryntäsääntely on näin ollen säädetty vakavampien syrjintämuotojen varalle. Esimerkiksi tasa-arvolaisissa on määritelty syrjintää kieltävät menettelyt laaja-alaisemmin kuin rikoslaisissa. Rikoslain säännökset ovat soveltamisalaltaan suppeampia. Tämän lisäksi syrjintärikokset tulevat rangaistavaksi vain tahallisina. Eriarvoinen kohdeltu ei siis sinällään vielä välttämättä tule rikosoikeudellisesti arvioitavaksi.<sup>56</sup>

Työsyryntärikosta epäiltäessä todistustaakka kuuluu luonnollisesti syyttäjälle. Siviilioikeudellisessa prosessissa kantajan tulee pystyä näyttämään, että häntä on kohdeltu esimerkiksi tasa-arvolain, yhdenvertaisuuslain tai työsopimuslain vastaisesti. Syrjintäolettaja muodostuu esimerkiksi silloin, kun arvioidaan painavaa ja hyväksyttävää syytä toimia toisin kuin mitä laki pääsääntöisesti edellyttää. Vastajan tulee pystyä näyttämään toteen, että menettely ei johdu sukupuolesta, vaan sille on olemassa jokin painava, hyväksyttävä syy.<sup>57</sup>

Työrikossääntely on hyvä esimerkki kriminalisoinnista, jolla on tietynlainen yhteys muiden oikeudenalojen sääntelyyn. Työrikossäännöksen tulkinnassa voikin joutua laillisuusperiaatteen asettamissa rajoissa hakemaan tulkinta-apua muusta syrjintää koskevasta sääntelystä. Työsyryntän kohdalla tulkinta-apua voidaan hakea esimerkiksi tasa-arvolaista. Vaikka

<sup>54</sup> HE 19/2014 vp, s 78; ks. myös Ullakonoja 2018a, s. 570–571.

<sup>55</sup> Nuutila – Melander 2013, s. 1262–1264.

<sup>56</sup> Kairinen ym. 2013, s. 1226; HE 94/1993 vp, s. 171–172.

<sup>57</sup> Nuutila – Melander 2013, s. 1275–1276; Ahtela ym. 2006, s. 88.

mainittujen lakien työelämän syrjintää koskevat säännökset poikkeavat hieman sisällöllisesti toisistaan, on tasa-arvolaillla siis kuitenkin tulkinta-avun kautta kytkös rikoslakiin.<sup>58</sup>

Rikosoikeudellisesti tekoa arvioidessa tulee ottaa huomioon edellä todetuin tavoin myös laillisuusperiaate. Esimerkiksi korkeimman oikeuden rikosoikeudellisessa ratkaisussa 2015:41 korkein oikeus katsoi, että vaikka perhesuhteiden määrittelyssä oli käytetty apuna muita lakeja kuten tasa-arvolakia, tulkintaa voitiin pitää yhdenvertaista kohtelua edistävänä, eikä se siten ollut ennakoimaton. Lisäksi korkeimman oikeuden mukaan työoikeudellisen ja rikosoikeudellisen perheen määritelmän tulisi olla yhteneväinen. Siksi laillisuusperiaate ei ollut este tulkinnalle, jossa perhesuhteen perusteella voi tulla häirityksi esimerkiksi silloin, kun elää samaa sukupuolta olevan puolison kanssa. Myös ratkaisun KKO 2016:53 mukaan perhesuhteen arvioinnissa tulee ottaa huomioon laillisuusperiaate. Perhesuhteen tulee olla tarpeeksi kiinteä ja läheinen, jotta rikosvastuuseen saattaminen ei tule yllätyksenä ja loukkaa laillisuusperiaatetta. Tämä tulee pystyä todentamaan objektiivisesti.

---

<sup>58</sup> Koskinen 2018a, s. 1611–1612.

### 3 TYÖSYRJINTÄÄ JA SEN LÄHIRIKOSTEN SUHDETTA KOSKEVAT KESKEISET PERIAATTEET

#### 3.1 Tunnusmerkistöjen keskinäinen yhteys

*Tapani ja Tolvanen* ovat määritelleet rikoskonkurrenssin tarkoittavan rikosten yksiköimistä ja lainkonkurrenssia, jonka he ovat edelleen jaotelleet esi- ja jälkitekojen myötä rangaistavuuden arviointiin päärikoksen tunnusmerkistön sisällä.<sup>59</sup> *Lappi-Seppälä* on taas jakanut rikoskonkurrenssin pitkittäis- ja poikittaissuunnassa tapahtuvaan rikoksen arviointiin ja lainkonkurrenssiin. Pitkittäissuunnassa tapahtuvassa rikoksen arvioinnissa tarkastellaan, kuinka pitkälle menettely on vain yhtä rikosta ja missä vaiheessa teot muodostavat omat rikoksensa. Poikittaissuunnassa tapahtuvassa arvioinnissa taas samalla teolla voidaan esimerkiksi loukata useamman henkilön samaa suojeleobjektia eli samalla teolla on useaan suuntaan tapahtuvia oikeusvaikutuksia.<sup>60</sup> Korkeimman oikeuden ratkaisussa oli arvioitu tilanteita, joissa vastaaja oli tuomittu kahdesta eri rikoksesta, toisessa oli ollut toissijaisuuslauseke. Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2003:115 tekijä oli ampunut rappukäytävästä oven läpi asuntoon katkaistulla haulikolla. Tekijä oli tuomittu tapon yrityksen lisäksi vaaran aiheuttamisesta. Vaaran aiheuttamissäännöksessä on toissijaisuuslauseke. Korkein oikeus katsoi, että vaaran aiheuttaminen oli kohdistunut eri henkilöön kuin tapon yritys.

Lainkonkurrenssi tarkoittaa taas tilannetta, jossa tilanteeseen on muodollisesti mahdollista soveltaa useampia rikossäännöksiä, mutta käytännössä yhden rangaistussäännöksen soveltaminen johtaa siihen, että muita rangaistussäännöksiä ei tarvitse soveltaa tai näiden soveltaminen on jopa mahdotonta. On siis mahdollista, että teolla tai teoilla toteutetaan useampi rikostunnusmerkistö, mutta rangaistus tuomitaan vain yhden rangaistussäännöksen mukaan. Silloin kyseessä on vain yksi rikos.<sup>61</sup>

Esimerkkinä edellä kuvatun laisesta tilanteesta on korkeimman oikeuden ratkaisu 2019:31, jossa oli kyse siitä, että oliko vastaaja syyllistynyt sekä virkamiehen väkivaltaiseen vastustamiseen että laittomiin uhkauksiin vastustamalla lapsen kiireellistä huostaanottoa. Virkamiehen väkivaltainen vastustaminen ja laittoman uhkauksen tunnusmerkistöt ovat täyttyneet

---

<sup>59</sup> Tapani – Tolvanen 2013, s. 467; ks. myös Tapani 2014, s. 223. Näin konkurrenssia on jaotellut myös Frände 2012, s. 273–274.

<sup>60</sup> Lappi-Seppälä 2000, s. 370–371; Kukkonen 2015, s. 21.

<sup>61</sup> HE 40/1990 vp, s. 8–9.

samoihin henkilöihin kohdistuneella ja yhtenäiseen tahtotilaan perustuvalla yhdellä tekokonnaisuudella. Laittoman uhkauksen säännöksessä on toissijaisuuslauseke, joten nämä seikat yhdessä puoltaisivat sitä, että vastaaja tulisi tuomita vain virkamiehen väkivaltaisesta vastustamisesta.

Korkeimman oikeuden mukaan virkamiehen väkivaltaisen vastustamisen suojelukohteena on myös virkamiehenä toimivan henkilön turvallisuus. Laitonta uhkausta koskevan säännöksen suojelukohteena on taas henkilön turvallisuuden tunne riippumatta siitä, onko hän virkamies vai ei. Korkein oikeus katsoi, että vaikka kyseisten rikosten suojelukohteet poikkesivat toisistaan, virkamiehen väkivaltaisen vastustamisen suojelukohde kattoi laittoman uhkauksen niissä tilanteissa, joissa virkamiestä uhataan väkivallalla hänen toimittaessaan virkatehtävää. Tällä perusteella korkein oikeus katsoi, että vastaaja oli syyllistynyt pelkästään virkamiehen väkivaltaiseen vastustamiseen.<sup>62</sup>

Lainkonkurrenssista ei ole yleissäännöstä rikoslaissa. Lakiin on eräissä tapauksissa otettu kuitenkin toissijaisuuslausekkeitä, joilla on tarkoitus ratkoa konkurrenssiongelmia. Toissijaisuuslausekkeiden tehtävänä on tarkentaa tietyn säännöksen suhdetta muihin rangaistuslausekkeisiin.<sup>63</sup> Toissijaisuuslausekkeet voivat toimia esimerkiksi siten, että jossakin säännöksessä säädetään sen tunnusmerkistöä sovellettavaksi vain silloin, jos tekoa ei ole säädetty muualla ankarammin tai yhtä ankarasti rangaistavaksi. Konkurrenssitilanne voi ratketa myös silloin, kun erityissäännös syrjäyttää yleissäännöksen. Loppujen lopuksi aina tulisi kuitenkin punnita se, mitä intressiä teon rangaistavaksi säätämällä on ollut tarkoitus suojella. Kahden eri tunnusmerkistön samanaikaisesti soveltamista on perusteltu sillä, että eri tunnusmerkistöjen on ollut tarkoitus suojella eri oikeushyviä. Jos taas kaksi eri säännöstä suojaavat samaa oikeushyvää, ei ole katsottu tarpeelliseksi soveltaa molempia säännöksiä.<sup>64</sup>

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2017:57 vastaajan oli katsottu pakottaneen erään henkilön ryöstämään elintarvikeliikkeen uhkaamalla katkoa henkilön sormet. Korkeimman oikeuden mukaan rikokset oli toteutettu samalla teolla ja yhtenevin tarkoituksin anastaa omaisuutta, jolloin teko tulisi lukea vastaajan syyksi vain yllytyksenä ryöstöön. Pakottaminen oli

---

<sup>62</sup> KKO 2019:31, kohta 16.

<sup>63</sup> Kallio 2015, s. 282; HE 40/1990 vp, s. 8–9; ks. toissijaisuudesta tarkemmin Kallio 2018a, Tapani – Tolvanen 2013, s. 470–471 ja Frände 2012, s. 276.

<sup>64</sup> Ratamäki – Tolvanen 2018, s. 176.

kuitenkin kohdistunut kyseiseen henkilöön ja uhannut hänen terveyttään, kun taas yllytys ryöstöön oli kohdistunut myymälän omaisuuteen ja henkilökuntaan. Tunnuksmerkkien suojeleluohde oli myös osaksi eri. Tämän vuoksi korkein oikeus katsoi vastaajan syyllistyneen ryöstön ohella myös pakottamiseen, vaikka pakottamisesta koskevassa säännöksessä on toissijaisuuslauseke.

*Kallio* on määritellyt lainkonkurrenssin ja rikosten yksiköinnin välisen eron siten, että rikosten yksiköityminen on käsillä silloin, kun kyseeseen tulee vain yksi tunnuksmerkkien ja tätä on rikottu useampaan kertaan. Lainkonkurrenssista on taas kyse silloin, kun ratkaistavana on useamman eri tunnuksmerkkien soveltamiseen liittyvät kysymykset.<sup>65</sup>

Lainkonkurrenssin ja rikosten yksiköinnin välinen ero on *Tapanin* mukaan siinä, että lainkonkurrenssin taustalla on ajatus, että se koskee tiettyjen abstraktien rikostyyppien suhdetta toisiinsa. Rikosten yksiköimisessä on taas kyse konkreettisten tekojen välisestä suhteesta. Tämä tarkoittaa sitä, että lainkonkurrenssissa arvioidaan abstraktilla tasolla, miten eri tunnuksmerkkien soveltamisalat menevät päällekkäin, ilman kytkentää mihinkään todelliseen tapaukseen. Yleensä taustalla ovat kuitenkin aina konkreettiset tapaukset, jolloin myös lainkonkurrenssin ja rikosten yksiköinnin välinen käsitteellinen ero tasoittuu.<sup>66</sup>

Perinteisesti on ajateltu, että lainkonkurrenssissa vertaillaan eri tunnuksmerkkien soveltamisalojen päällekkäisyyttä abstraktilla tasolla. Tämä ajattelu on ollut suoraviivainen ja se ei ole tuonut mukanaan konkurrenssiongelmaa, koska toissijaisuuslausekkeen sisältävää rikossäännöstä verrataan abstraktilla tasolla toiseen rikossäännökseen. Jos nämä säännökset sisältävät saman tunnuksmerkkien suojelemtavien oikeushyvien osalta, syrjäytyy toissijaisuuslausekkeen mukainen säännös. Lainkonkurrenssia ei tule kuitenkaan arvioida pelkästään tunnuksmerkkien tasolla, vaan tuomioistuinten tulee arvioida konkurrenssikysymyksiä kyseessä olevan tapauksen tosiseikoista käsin.<sup>67</sup>

Myös oikeuskäytännössä on linjattu, että asiaa ratkaistaessa tilannetta ei tule punnita pelkästään tunnuksmerkkien tasolla, vaan konkurrenssia arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota

---

<sup>65</sup> Kallio 2015, s. 280.

<sup>66</sup> Tapani 2014, s. 223–224; ks. myös Koskinen 1973, s. 8.

<sup>67</sup> Kallio 2018, s. 30.

kulloinkin käsillä olevan tapauksen tosiseikkoihin.<sup>68</sup> Tästä seuraa se, että toissijaisuuslausukkeita ei tule tulkita siten, että toissijaisuuslausekkeen sisältävän säännöksen soveltaminen sulkeutuisi automaattisesti pois, jos samalla teolla toteutuu myös jonkin muun rikossäännöksen tunnusmerkistö. Toissijaisuuslausekkeisiin perustuvaa konkurrensia ratkaistaessa tulee ottaa huomioon myös muut lainkonkurrensiin kuuluvat periaatteet.<sup>69</sup>

Rikoskonkurrenssissa tulee huomioida myös se, missä järjestyksessä konkurrensikysymyksiä ratkotaan. Lainkonkurrenssin arvioinnin on katsottu tapahtuvan ennen rikosten yksiköintiä koskevaa arviointia. Lainkonkurrenssisäännöt saattavat johtaa siihen, että tunnusmerkistöt syrjäytyvät tilanteissa, joissa yksittäiset teot yksiköidään yhdeksi rikokseksi, mutta myös niissä tilanteissa, joissa teot yksiköidään useiksi rikoksiksi. Eli vasta sitten, kun on otettu kantaa rikoskonkurrensikysymyksiin, siirrytään tarvittaessa soveltamaan yhteisen rangaistuksen tuomitsemista koskevaa rikoslain 7 lukua.<sup>70</sup>

Silloin, kun arvioidaan useamman eri rikoksen konkurrensia, tulee tarkastella, onko tekoon mahdollista tai ylipäätään tarpeellista soveltaa useita eri rangaistussäännöksiä, vai kattaako jokin säännös niistä muut. Teko voi siis itsessään pitää sisällään usean rikoksen tunnusmerkistön, mutta joku rangaistussäännös tekee toisen säännöksen tai sen soveltamisen tarpeettomaksi. Konkurrensikysymykset voivat olla hyvinkin monimutkaisia ja haastavia, mutta pääsääntöisesti voidaan ajatella, että lievempi tekomuoto sisältyy ankarampaan, valmistelu ja yritys sisältyy täytettyyn tekoon, tuottamuksellinen sisältyy tahalliseen tekoon ja vaaran-  
tamisteko sisältyy loukkausrikokseen. Nämä ovat kuitenkin tulkinnanvaraisia periaatteita ja tuomioistuinten tulee käyttää itsenäistä harkintaa ratkaistessaan konkurrensikysymyksiä.<sup>71</sup>

Tämän lisäksi on myös huomioitava, että tilanteisiin liittyy läheisesti syyttäjän rooli prosessissa. Syyttäjän tehtävänä on arvioida teonkuvausta laatiessaan, täyttyykö jossakin tilanteessa jopa useamman rikoksen tunnusmerkistöt. Toisaalta syyttäjä ei saa nostaa perusteettomia syytteitä.<sup>72</sup> Syyttäjän tulee pyrkiä siihen, että teonkuvaus toteuttaa mahdollisimman tarkasti hänen käsitystensä rikosentunnusmerkistöstä. Vaikka tuomioistuin ei olekaan si-  
dottu syyttäjän käsitykseen käsillä olevasta rikoksesta, on kuitenkin mahdollista, että

---

<sup>68</sup> KKO 2019:31, kohta 17.

<sup>69</sup> Kallio 2018, s. 31.

<sup>70</sup> Koskinen 1973, s. 8–9; ks. myös Tapani 2014, s. 225–226.

<sup>71</sup> Koponen 2015, s. 610.

<sup>72</sup> Launiala 2010, s. 22.



esteeksi muunlaiselle tulkinnalle muodostuu se, että syyttäjä ei ole syytteessään vedonnut kaikkiin niihin oikeustositseikkoihin, jotka mahdollistaisivat syytteestä poikkeavan tulkinnan. Syyte joudutaan hylkäämään silloin, kun tuomioistuimella ei ole sama rubriikkikäsitys kuin syyttäjällä, jos syytteen teonkuvaus ei anna mahdollisuutta muunlaiselle laintulkinnalle, vaikka tuomioistuin katsoisi, että teko sinänsä täyttäisi jonkin muun rikoksen tunnusmerkistön.<sup>73</sup> Tuomioistuinvaiheessa konkurrenssikysymykset ovat siis sidoksissa syyttäjän laatimaan teonkuvaukseen.

Lainkonkurrenssi on keskiössä arvioitaessa työ syrjinnän suhdetta sen lähirikoksiin. Mielenkiintoiseksi asetelman tekee muun muassa se, että työ syrjintärikokseen syyllistyy nimenomaan työnantaja tai tämän edustaja. Työturvallisuusrikoksesta tuomitaan taas työnantaja tai tämän edustaja silloin kun hän tahallaan tai huolimattomuuttaan rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa itse työturvallisuusmääräysten puutteellisuuden tai epäkohdan tai mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen puuttumatta epäkohtiin. Työturvallisuusrikoksen kriminalisoinnin suojelukohteina ovat työn turvallisuus ja terveellisyys, kun taas työ syrjintärikoksen kriminalisoinnin suojelukohteena on työntekijän tasa-arvoinen kohtelu.<sup>74</sup>

Osassa työ syrjintärikoksesta tuomittaessa on siis tuomittu myös työturvallisuusrikoksesta. Ennen kaikkea niissä tapauksissa, joissa työnantaja tai tämän edustaja itse on käyttäytynyt epäasiallisella tavalla ja aiheuttanut työ syrjintätilanteen.<sup>75</sup> Konkurrenssitilanteessa tulisikin huomioida, mitä oikeushyvä säännös suojaa. Ymmärryksen mukaan asia tulee kuitenkin arvioida tapauskohtaisesti. Asiaa tulisi arvioida kokonaisuutena ja ennen kaikkea ottaa huomioon käsillä olevien rangaistussäännösten kriminalisointien suojelukohteet.

Pohdittavaksi jää, että syyllistyykö työnantaja tai tämän edustaja esimerkiksi pahoinpidellessään tai seksuaalisella hyväksikäytöllä tai ahdistelulla työntekijäänsä kohtaan aina myös työ syrjintään ja työturvallisuusrikokseen, vai onko niin, että työnantaja syyllistyy pahoinpitelyrikokseen ilman, että hän syyllistyy työ syrjintärikokseen?

---

<sup>73</sup> Lappalainen 2004, s. 153.

<sup>74</sup> HE 94/1993 vp, s. 166, 170; Tapani – Tolvanen 2005, s. 658–659.

<sup>75</sup> Ks. esimerkiksi KKO 2010:1.

### 3.2 Laillisuusperiaate osana työsyrintärikoksen arviointia

Suomen perustuslain (731/1999, PL) 8 §:n mukaan ketään ei saa pitää syyllisenä rikokseen eikä tuomita rangaistukseen sellaisen teon perusteella, jota ei tekohetkellä ole laissa säädetty rangaistavaksi. Rikoksesta ei myöskään saa tuomita ankarampaa rangaistusta kuin tekohetkellä on laissa säädetty. Tätä kutsutaan rikosoikeudelliseksi laillisuusperiaatteeksi. Hallituksen esityksessä on määritelty legaliteettiperiaatteet, joita ovat seuraavat: vaatimus rikoksina rangaistavien tekojen määrittelemisestä laissa, taannehtivan rikoslain kielto, rikoslain analogisen soveltamisen kielto, vaatimus rikoksesta seuraavien rangaistusten määrittelemisestä laissa, tekohetkellä säädettyä ankaramman rangaistuksen käytön kielto sekä vaatimus rikosoikeudellisten normien laintasoisuudesta.<sup>76</sup>

Rikosoikeudellisesta laillisuusperiaatteesta on säädetty myös rikoslaissa. Rikoslain 3 luvussa ja sen 1 §:ssä määritellään, että rikokseen syylliseksi voidaan katsoa vain sellaisen teon perusteella, joka on ollut rangaistava laissa sen tekohetkellä. Rikokseen tulee rikoslain perusteella soveltaa tekohetken lakia. Mikäli uuden lain soveltaminen toisi tekijälle lievemmän tuomion, sovelletaan uudempaa lakia.<sup>77</sup>

Laillisuusperiaate koostuu neljästä oikeusnormista. Nämä oikeusnormit ovat 1) kirjoitetun lain vaatimus, jossa tuomari ei saa ohittaa kirjoitettua lakia, kun hän tekee päätöksiä (*praeter legem* -kielto), 2) analogiakielto, jonka mukaan tuomari ei saa soveltaa lakia analogisesti syytetyn vahingoksi sekä 3) retroaktiivisuuskielto, joka tarkoittaa sitä, että tuomari ei saa määrätä taannehtivasti rangaistavaksi tekoja, joista ei ole tekohetkellä laissa säädetty. Lisäksi 4) epätäsmällisyyskielto estää lainsäätäjää säätämästä säännöksiä, jotka eivät ole riittävän täsmällisesti määritelty.<sup>78</sup> Euroopan ihmisoikeussopimus (SopS 18–19/1990, EIOS, 7 artikla) ja kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (SopS 7–8/1976, KP-sopimus, 15 artikla) ovat kansallisen laillisuusperiaatetta koskevan sääntelyn taustalla.<sup>79</sup>

---

<sup>76</sup> Melander 2015, s. 645; Frände 2012, s. 28–29.

<sup>77</sup> HE 44/2002 vp, s. 13.

<sup>78</sup> Melander 2015, s. 650–652; Frände 2012, s. 29; Cassese 2003, s. 141–142.

<sup>79</sup> HE 309/1993 vp, s. 50.

Lissabonin sopimuksen tullessa voimaan vuonna 2009 perusoikeuskirjan asema vahvistettiin kaikkia jäsenvaltioita koskevaksi suoraan velvoittavaksi säädökseksi. Tämän vuoksi kansallinen oikeus ei voi sivuuttaa myöskään EU-oikeutta laillisuusperiaatetta arvioidessaan.<sup>80</sup> Euroopan unionin perusoikeuskirjan (49 artikla, kohta 1) mukaan ketään ei lähtökohdaisesti saa pitää syyllisenä rikokseen sellaisen teon tai laiminlyönnin perusteella, joka ei ollut tekohetkellä rikos kansallisen lainsäädännön tai kansainvälisen oikeuden mukaan. Rikoksesta ei saa myöskään määrätä ankarampaa rangaistusta, kuin mikä tekohetkellä on ollut säädännössä sovellettavissa. Mikäli teon jälkeen on säädetty lievemmästä rangaistuksesta, sitä tulee soveltaa. Laillisuusperiaatetta koskevassa artiklassa (49, kohta 3) säädetään, että rangaistus ei saa kuitenkaan olla epäsuhteessa rikoksen vakavuuteen.

Blankosäätelyllä tarkoitetaan rikosoikeudellisessa sääntelyssä tilannetta, jossa rangaistuksen sisältävä säännös ei sisällä rangaistavan käyttäytymisen sisältöä kuvaavaa aineellista sääntelyä. Blankosäätelyssä voi olla kyse myös siitä, että rikoslaissa olevassa säännöksessä viitataan rikoslain ulkopuoliseen sääntelyyn, josta löytyy sisältö rangaistavaan käyttäytymiseen.<sup>81</sup> Blankorikossäätely on eduskunnan perustuslakivaliokunnan ja lakivaliokunnan kannanottojen mukaan hyvin ongelmallinen rikosoikeudessa, koska laillisuusperiaatteen asettamat vaatimukset on vaikea täyttää sääntelyn avonaisuuden vuoksi. Laillisuusperiaatteen yksi keskeisimmistä sisällöistä on se, että säännöksen sananmuodon perusteella tulisi pystyä ennakoimaan, onko jokin toiminta tai toisaalta laiminlyönti rangaistavaa. Blankorikossäätelyllä tätä on vaikea osoittaa, mikä puolestaan on ongelmallista rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen täsmällisyysvaatimuksen kannalta. Lailla säätämisen vaatimuksen kannalta taas on jossain määrin ongelmallista, mikäli kriminalisointi on toteutettu blankotekniikalla siten, että tunnusmerkistö on esitetty lakia alemman asteisessa säännöksessä. Lailla säätämisen vaatimus täyttyy kuitenkin riittävässä määrin tällaisessakin tilanteessa, mikäli rangaistavuuden perusta käy ilmi laista, ja se sisältää myös selkeän ja nimenomaisen delegointisäännöksen.<sup>82</sup>

Rikoslain 3 luvun 1 §:n mukaan rikokseen syylliseksi saa katsoa vain sellaisen teon perusteella, joka tekohetkellä on laissa nimenomaan säädetty rangaistavaksi. Eli jos teko ei täytä rikoksen tunnusmerkistöä, se ei ole rikos, eikä siitä voida tuomita rangaistukseen.

---

<sup>80</sup> Melander 2015, s. 18.

<sup>81</sup> HE 44/2002 vp, s. 34–35.

<sup>82</sup> Melander 2015, s. 652.

Analogisen soveltamisen kielto (*nulla poena sine lege stricta*) kohdistuu pääasiallisesti tuomioistuimiin, mutta lainsäätäjän osalta kieltoa tulisi noudattaa siten, että rikostunnusmerkistön kirjoittaminen lakiin tulisi olla niin täsmällistä, että lakia tarvitsisi tulkita mahdollisimman vähän.<sup>83</sup>

Laajennetun tulkinnan kielto ilmenee ratkaisussa KKO 2015:62, jossa oli kysymys siitä, että asianomistaja oli viettänyt aikaa huvitellen kahden vastaajan kanssa useamman päivän. Asianomistaja oli humalatilansa takia käyttänyt rahojansa koko tuon ajan harkitsemattomasti. Vastaajat olivat käyttäneet asianomistajan humalatilaa hyväkseen ja saaneet sillä tämän ostamaan erilaisia tuotteita ja palveluja ravitsemus- ja muista liikkeistä. Tällä toiminnalla vastaajat olivat saaneet itselleen taloudellista etua. Tältä osin korkein oikeus katsoi, että vastaajien toiminta täytti kiskonnan tunnusmerkistön. Tilanteessa oli kuitenkin näytetty toteen, että asianomistaja ei ollut edellyttänyt saavansa vastaajilta mitään vastiketta luovutetuista rahoista. Vastaajien saaman taloudellisen hyödyn ei katsottu perustuvan myöskään muihin sopimuksiin. Asianomistajan oli siten katsottu tehneen luovutukset vastiketta saamatta. Korkeimman oikeuden mukaan ”rikoslain 36 luvun 6 §:n 1 momentin tulkitseminen siten, että sen rikostunnusmerkistö kattaisi myös vastikkeettomat oikeustoimet, saattaisi merkitä rikoslain 3 luvun 1 §:n 1 momentista ilmenevän rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen vastaista sananmuodon ulkopuolelle menevää laajentavaa tulkintaa”. Korkein oikeus totesi, että sanotunlainen tulkinta ei myöskään vastaisi säännöksen tarkoitusta. Tämän takia korkein oikeus hylkäsi syytteen. Katsoisin, että tässä ratkaisussa on selkeästi näkyvillä se, mikä on tuomioistuimen mukaan rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen vastaista säännöksen laajentavaa tulkintaa.

Tuomioistuimen tulisi olla siis riittävän tarkka lain sanamuotoa tulkitessaan. Se ei voi soveltaa syytetyn vahingoksi sellaista säännöstä, joka ei sanamuotonsa vuoksi sovellu tilanteeseen. Analogiakiellon tarkoituksena on näin ollen rajoittaa lainkäytön etäännyttämistä lain

---

<sup>83</sup> PeVL 10/2000 vp, s. 3. Tapani ja Tolvanen (2005, s. 659) ovat sen sijaan todenneet seuraavasti: ”Vaikka perusteluiden yksittäistä lausumaa ei pidä koskaan irrottaa kontekstistaan, meidän on vaikea ymmärtää, miksi laillisuusperiaate vaatisi tunnusmerkistöjen suppeaa tulkintaa. Olemme itseasiassa sitä mieltä, että koko käsite suppea tulkinta on harhaanjohtava. Laillisuusperiaate ei nimittäin edellytä tunnusmerkistöjen suppeaa tulkintaa, vaan sitä, että lainkäyttäjät ei ylitä sananmuodon ulointa rajaa. Emme voi kuitenkaan varmuudella etukäteen sanoa, missä kulkee sananmuodon uloin raja”.

sanamuodosta. Analoginen tulkinta syytetyn eduksi ei kuitenkaan ole kiellettyä.<sup>84</sup> Lainkäyttäjän tulisi kuitenkin ratkaista samanlaiset asiat samalla tavalla. Merkityksettömät seikat eivät saa vaikuttaa lopputulokseen siten, että samanlaisia asioita käsiteltäisiin eri tavalla. Analogisen soveltamisen kielto pohjautuu toisin sanoen yhdenvertaisuusperiaatteeseen. Laintulkinta on kuitenkin pakollista, koska lain säätäjän ei ole mahdollista säätää yksityiskohtaisesti kaikista yksittäistapauksista.<sup>85</sup>

Laillisuusperiaate on yksi keskeisimmistä oikeusperiaatteista rikosoikeudellista työsyryntää arvioitaessa. Työsyryntäsäännöksen tulkinnassa on oikeuskäytännössä käytetty apuna esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakia. Rikoslain 47 luvun 3 §:ssä rangaistusuhalla tehostetun syryntäkiellon tarkoitus liittyy perustuslain 6 §:ssä ilmaistuun yhdenvertaisen kohdelun periaatteeseen. Tämän periaatteen keskeisen merkityksen vuoksi ei ole perusteltua, että syryntäkieltoa tulkittaisiin ilman painavaa syytä eri tavalla oikeusjärjestyksen eri alueilla. Rikoslain esitöissä ei ole määritelty esimerkiksi sitä, mitä perhesuhteilla tarkoitetaan, kun punnitaan perhesuhteiden perusteella tapahtuvaa työsyryntää. Oikeuskäytännössä on katsottu, että perhesuhteita koskevaa syryntäperustetta sovellettaessa on mahdollista ottaa huomioon se mitä muualla lainsäädännössä on säädetty tai miten muita syryntäsäännöksiä on tulkittu, kuitenkin siten, että rikosoikeudellinen laillisuusperiaate tulee ottaa huomioon. Säännöstä ei tällöin saa tulkita tavalla, joka johtaa ennakoimattomaan lopputulokseen tai joka on sen tarkoitukselle vieras.<sup>86</sup>

Yleisesti ottaen työrikoksille, joihin työsyryntä lukeutuu, on tyypillistä se, että ne kytkeytyvät laaja-alaisesti työoikeudelliseen sääntelyyn, joka on suurelta osin myös lainsäädäntöä alemman tasoista sääntelyä. Työrikokset ovat siis sääntelyä, joissa suhde muuhun sääntelyyn on koko ajan läsnä. Tämä tarkoittaa sitä, että työrikoksia tulkittaessa ja selvitettäessä joudutaan ottamaan huomioon myös lakia alemman asteista sääntelyä.<sup>87</sup> Juuri tämän seikan takia laillisuusperiaate korostuu myös työsyryntärikoksia tarkasteltaessa. Tämä koskee myös työturvallisuusrikosta, joka voidaan määritellä yhdeksi työsyryntän lähirikoksista.

---

<sup>84</sup> HE 44/2002 vp, 34; Kanelberg 2016, s. 51.

<sup>85</sup> Frände 2012, s. 50–51.

<sup>86</sup> Ks. esimerkiksi KKO 2018:46, kohta 10.

<sup>87</sup> Nuutila – Melander 2013, s. 1263.

## 4 RIKOSOIKEUDELLINEN TYÖSYRJINTÄ JA SEN LÄHIRIKOKSET

### 4.1 Työsyryjinnän ja lähirikosten keskinäinen yhteys

Työsyryjintätilanteissa tuomioistuinten arvioitavaksi voi tulla jokin toinenkin rikos tai rikoksia. Näissä tilanteissa on kyse edellä käsitellyistä konkurrenssikysymyksistä. Punnittaessa sitä, onko tekijä tuomittava yhdestä vai useammasta rikoksesta, tulee tarkastella kunkin rikoksen tunnusmerkistöä. Lisäksi silloin, kun arvioidaan, että onko kyseessä yksi vai useampi rikos, tulee ottaa huomioon rikoksen tekoaika, tekopaikka ja tapahtumatyyppi. Tämän lisäksi tulee aina ottaa huomioon oikeushyvä, jota on loukattu tai vahingoitettu. Rikosten yksiköinnissä tulee myös huomioida rikosentekijän toimintaperusteet. Silloin, kun ajallisesti pitkäjaksoisessa teossa katsotaan olevan sama motiivi, oletetaan että kyseessä on sama rikos. Jos taas katsotaan, että eri osateoissa on ollut myös eri motiivi, on lähtökohtaisesti kysymyksessä myös useat rikokset. Lisäksi tulisi ottaa huomioon myös rangaistussäännöksen kielellinen muotoilu ja kyseessä olevan kriminalisoinnin taustalla olevat suojeluintressit.<sup>88</sup>

Työsyryjinnän osalta keskeiset konkurrenssikysymykset kohdistuvat sen lähirikoksiin. Konkurrenssikysymyksiä ratkottaessa tuleekin muistaa, että työsyryjintärikos ja työturvallisuusrikos ovat nimenomaan työnantajan tai tämän edustajan rikoksia, kun taas sen muihin lähirikoksiin voivat syyllistyä muutkin henkilöt. Mielenkiintoinen näkökulman onkin se, koska työnantajan ei-toivottu toiminta ylittää työsyryjintärikoksen tai työturvallisuusrikoksen lisäksi sen lähirikoksen tunnusmerkistön.

### 4.2 Työsyryjinnän kieltö rikoslaissa

#### 4.2.1 Työsyryjintä

Työsyryjintäsäännöksessä syrjintäperusteena ovat henkilön rotu, kansallinen tai etninen alkuperä, ihonväri, kieli, sukupuoli, ikä, perhesuhteet, sukupuolinen suuntautuminen ja terveydentila. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat erilaiset seikat, jotka liittyvät kansalaisvapauksien käyttöön. Rangaistavaa syrjintää voi tapahtua uskonnon ja poliittisten mielipiteiden takia. Tämän lisäksi syrjintää voi tapahtua poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai jonkin muun näihin rinnastettavan seikan perusteella. Ammatillista toimintaa on ammatin harjoittaminen

---

<sup>88</sup> Frände 2012, s. 280–281; Koskinen 1973, s. 123–124.

ja toimiminen ammattiyhdistyksissä. Muulla rinnastettavalla seikalla tarkoitetaan esimerkiksi elinkeinotoimintaa tai muuta kansalaistoimintaa kuin poliittista toimintaa. Näistä esimerkkienä voisivat olla yhdistystoiminta tai vapaa-ajan harrastustoiminta. Syrjintää voi olla se, että elinkeinonharjoittaja ei palvele asiakasta hänen rotunsa tai kansalaisuutensa perusteella.<sup>89</sup>

Rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaan ”työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman 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,

tulee tuomita *työsyrjinnästä* sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi”.

Rikoslain 11 luvun 11 § määrittelee yleisesti syrjinnän. On kuitenkin huomioitava, että työsyryntäsäännös syrjäyttää syrjinnän yleiskriminalisoinnin työelämässä.<sup>90</sup> Rikoslain 47 luvun 8 § määrittelee työnantajan ja tämän edustajan. Määrittelyn mukaan työnantaja on se, joka työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkioikeudellisessa palvelusuhteessa teettää töitä sekä se, joka käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa. Työnantajan edustajalla puolestaan tarkoitetaan henkilöä, joka työnantajan puolesta johtaa tai valvoo työtä. Rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaan syrjintäsäännökset tulevat arvioitavaksi työnhausta lähtien työsuhteen päättymiseen. Voi siis olla mahdollista, että jo työpaikkailmoitus itsessään on syrjivä tai työpaikkaa täytettäessä hakijaa syrjitään esimerkiksi iän tai seksuaalisen suuntautumisen takia. Näillä samoilla perusteilla syrjintää voi tapahtua myös työsuhteen aikana.<sup>91</sup>

Työsyrjinnästä on kyse silloin, kun työnantaja on ilman painavaa ja hyväksyttävää syytä asettanut jonkun työntekijän epäedulliseen asemaan. Hyväksyttävyyttä arvioitaessa on otettava huomioon, että työnantajalla voi olla pyrkimys parantaa erityistä suojaa tarvitsevan henkilön asemaa. Tulee kuitenkin muistaa, että mikä tahansa hyväksyttävä syy ei oikeuta

---

<sup>89</sup> HE 94/1993 vp, s. 36.

<sup>90</sup> Nuutila – Nuotio 2013, s. 270; Nuutila – Melander 2013, s. 1272.

<sup>91</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 132–133.

syryntään, vaan syyn tulee olla myös painava.<sup>92</sup> Eriarvoisen kohtelun perusteen tulisi olla aina painava silloin, kun arvioidaan työnantajan menettelyä rikosoikeudellisesti. Tämä erottaa työsyryntään yleisestä syrjintäkiellosta.<sup>93</sup>

Työsyryntärikos katsotaan niin sanotuksi erityisrikokseksi. Erityisrikosten kohdalla rikosoikeudellinen välillinen rikoksen tekeminen on poikkeuksellinen. Välillisellä rikoksen tekemisellä tarkoitetaan tilannetta, jossa joku tekee tahallisen rikoksen käyttäen välikappaleena toista henkilöä, jonka ei katsota voivan olla vastuussa rikoksen tunnusmerkitön täyttävästä teosta (RL 5:4). Kyseessä voi olla tilanne, jossa henkilö, jota käytetään välikappaleena, on syyntakeeton, lisäksi hän ei toimi tahallaan tai häneen soveltuu jokin muu vapausvastuuperuste.<sup>94</sup>

Välillisellä tekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka suorittaa jonkin rangaistavan toimen toista henkilöä eli välitöntä tekijää hyväksi käyttäen. Erikoisrikoksissa, johon työsyryntä kuuluu, välillinen tekeminen on erityislaatuinen. Tuolloin varsinaisena tekijänä voi olla vain sellainen henkilö, jolla on lain edellyttämä asema tai joka täyttää muut tunnusmerkistössä mainitut edellytykset. Esimerkkinä tällaisesta tilanteesta on virka-aseman väärinkäyttäminen, johon voi syyllistyä vain virkamies. Jos virkamies käyttää ulkopuolisen henkilön kanssa väärin asemaansa alaistaan kohtaan, ulkopuolista henkilöä ei voida tuomita rikoskumppanina. Ulkopuolinen henkilö katsotaan lähinnä vain avunantajaksi. Tulee kuitenkin huomioida, että jos virkamies yllyttää ulkopuolista hankkimaan esimerkiksi tietoja salassa pidettävistä asiakirjoista, virkamies ei ole tuolloin yllyttäjä, vaan tekijä, koska virkavelvollisuus koskee vain häntä. Tämä tulee huomioida myös silloin, kun kyseessä on työsyryntärikoksen tunnusmerkitön täyttävä menettely, koska kyseessä on silloin erikoisrikos ja aina työnantajan tai tämän edustajan suorittama ei-toivottu toiminta.<sup>95</sup>

Hyväksyttävä syy saattaa pohjautua lähtökohdiltaan oikeusjärjestykseen tai kansalaisten vaikiintuneisiin oikeuskäsityksiin, jotka voivat olla laillisuusperiaatteen kannalta ongelmallisia. Eriarvoisen kohtelun perustana voivat siis olla oikeussäännökset ja niiden nojalla annetut pätevät viranomaisten määräykset. Tällaisesta niin kutsutusta sallitusta syrjivästä kohtelusta

---

<sup>92</sup> Kairinen ym. 2013, s. 1226.

<sup>93</sup> HE 94/1993 vp, s. 171–172.

<sup>94</sup> Tapani – Tolvanen 2013, s. 428–429

<sup>95</sup> Tapani – Tolvanen 2013, s. 428–429.



esimerkkinä on kieltäytyminen myymästä tupakkatuotteita alaikäiselle ostajalle. Myös elokuvaan pääsy voidaan rajoittaa elokuvan luonteen perusteella ikärajaa nuoremmilta katsojilta. Hyväksyttävä syy erilaiselle kohtelulle voi johtua myös harjoitetun toiminnan luonteesta. Joillakin palvelualoilla voidaan järjestää palveluita asiakkaan sukupuoli huomioon ottaen, kuten esimerkiksi liikuntapaikoilla ja uimahalleissa. Palvelut voivat olla myös ikään perustuvilla erityisryhmille, kuten vanhuksille tai nuorisolle. Kirkkojen tai uskontokuntien tilaisuudet voivat olla tarkoitettuja vain kyseistä uskontoa harjoittaville. Myöskään vaatteiden valmistaja ei syyllisty syrjintään, jos häneltä puuttuu tieto, taito ja välineet valmistaa esimerkiksi tietyn ryhmän kansallispukua.<sup>96</sup>

Eriarvoiseen asemaan asettamista ilman hyväksyttävää syytä voi olla esimerkiksi oppilaitosten sisäänpääsyvaatimusten määrittäminen syrjintää merkitsevin perustein tai terveydenhuollossa potilaan hoidon kiireellisyyden vahvistaminen syrjivin perustein ja vastoin hoidollisia sääntöjä. Eriarvoiseen asemaan asettamista on myös esimerkiksi huoneen vuokraus- tai vakuutus- tai irtisanomisen syrjivin perustein. Syrjinnän tekemuodot kattavat sekä syrjintää koskevan päätöksenteon että päätösten täytäntöönpanon. Tämän vuoksi syrjintään syyllistyy esimerkiksi elinkeinonharjoittaja, joka antaa alaiselleen ohjeen kieltäytyä palvelemasta tiettyä ryhmää, sekä hänen alaisensa, joka toteuttaa saamansa ohjeen. Elinkeinonharjoittaja voi joutua vastuuseen syrjinnästä myös silloin, kun hän tietää alaisten syrjivän asiakkaitaan ja antaa menettelyn jatkoa.<sup>97</sup>

Rikoslain 47 luvun 3 §:ssä säädetään niistä perusteista, joilla syrjintä on kielletty. Mainitun pykälän 1 kohdan perusteet ovat sellaisia, jotka ovat määrättyneet jo ihmisen syntymässä, ja ovat siten asioita, joihin hän ei voi itse vaikuttaa. Tällaiset perusteet on mahdollista tunnistaa hyvinkin helposti. Toisessa kohdassa on kyse perusoikeuksista, joita voi olla yksittäistapauksissa vaikeampi tulkita. On myös huomattava, että pykälän 2 kohdan luettelo ei ole tyhjentävä, sillä viimeiseksi kielletään myös muu näihin rinnastettava seikka, jota on mahdollista tulkita laajastikin laillisuusperiaate kuitenkin huomioiden. Muu näihin rinnastettava seikka voi olla esimerkiksi työntekijän vakaumus.<sup>98</sup>

---

<sup>96</sup> Ahtela ym. 2006, s. 40–41; HE 94/1993 vp, s. 34.

<sup>97</sup> HE 94/1993 vp, s. 35.

<sup>98</sup> Kairinen ym. 2013, s. 1227.

Helsingin käräjäoikeus katsoi tuoreessa tuomiossaan (19.9.2019 t. 19/140548), että asunto-tuotantotoimiston entinen toimitusjohtaja oli syyllistynyt juuri vakaumuksen perusteella tapahtuneeseen työsyRJintään ja virkavelvollisuuden rikkomiseen. Lisäksi käräjäoikeus katsoi, että HR-vastaava oli syyllistynyt työsyRJinnän avunantoon. Kyseisessä tapauksessa työso-pimus jätettiin tekemättä sen vuoksi, että valituksi tullut työntekijä ilmoitti työso-pimuksen al-lekirjoituspäivänä tarpeestaan uskonnosta johtuviin rukoushetkiin työpäivän aikana. Käräjä-oikeuden mukaan se, että työntekijällä oli tarve saada aikaa rukoushetkilleen työaika-nä, oli tosiallisesti vaikuttanut siihen, että työso-pimusta ei ollut tehty. Käräjäoikeus totesi, että työn-antajalla ei ole ehdotonta velvollisuutta järjestää päivittäistä rukoushetkeä, mutta kyseisessä tapauksessa oli näytetty toteen, että rukoushetket olisivat olleet käytännössä toteutettavissa. Käräjäoikeus totesi, että työhön liittyvää painavaa hyväksyttävää syytä menettelylle ei ollut. Kyseinen ratkaisu kuvaa hyvin nimenomaan vakaumuksen tai uskonnon perusteella tapah-tuvaa työsyRJintää.

Rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaan työsyRJinnän soveltamisala ulottuu työnantajaan tai tämän edustajaan, joka ilman hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan. Tarkasteltaessa esimerkiksi seksuaalista häirintää kyse on siis työnantajan tai hä-nen edustajansa lainkohdan tarkoittamasta toiminnasta toista henkilöä kohtaan. Kaikki epä-asiallinen käytös ei vielä ole työsyRJintänä rangaistavaa. Vasta kun voidaan osoittaa, että kyseinen käyttäytyminen on perustunut uhrin sukupuoleen, kysymys voi olla rikoksesta. TyösyRJintärikoksen yhteydessä ongelmana on pidetty säännöksen soveltamista erilaisiin seksuaalisiin suuntautumisiin. TyösyRJintää koskevassa työrikossäännöksessä on syRJintäpe-rusteeksi katsottu kuitenkin sekä sukupuoli että sukupuolinen suuntautuminen. Tasa-arvo-lailta henkilöä suojataan sukupuolen lisäksi myös sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen il-maisuun perustuvaa välillistä tai välitöntä syRJintää vastaan. Tasa-arvolain 14 a §:n mukaan rangaistus syRJinnästä työelämässä määrätään rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaan. Rikoslain työsyRJintäsäännös suojaa siis sukupuoleen ja sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvalta syRJinnältä.<sup>99</sup>

TyösyRJintäsäännöksen taustalla on useita siviilioikeuden säännöksiä. Tämä tuo omat haas-teensa tuomioistuimille työsyRJintäsäännöstä sovellettaessa. Tuomioistuimen täytyy ottaa

---

<sup>99</sup> Koskinen 2016, s. 3.

huomioon ennen kaikkea laillisuusperiaate, jos se joutuu käyttämään työoikeudellisia sää-  
döksiä tulkintansa tukena. Laillisuusperiaatteen huomioiminen onkin korostunut tuomiois-  
tuinten työsyRJintärikosten ratkaisukäytännössä.<sup>100</sup>

#### 4.2.2 Kiskonnantapainen työsyRJintä

TyösyRJintää ankarammin rangaistaan kiskonnantapaisesta työsyRJinnästä. Kyseessä ei ole  
työsyRJinnän törkeä muoto. Kiskonnantapainen työsyRJintä ei siis edellytä sitä, että teon kat-  
sotaan olevan kokonaisuutena arvostellen törkeä.<sup>101</sup> Rikoslain 47 luvun 3 a §:n mukaan ”jos  
työsyRJinnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyt-  
tämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista  
asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä on, jollei te-  
osta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, tuomittava *kiskonnantapaisesta työsy-*  
*jinnästä* sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi”. RL 47 luvun 3 a §:ssä on kyse  
työsyRJinnän erityissäännöksestä.<sup>102</sup>

Kiskonnantapaisessa työsyRJinnässä on työsyRJinnän rikostunnusmerkistön lisäksi otettu  
huomioon huomattavan epäedulliseen asemaan asettaminen. Kyseisessä tapauksessa käyte-  
tään hyväksi myös tietyn työntekijän heikompaan asemaa. Kiskonnantapainen työsyRJintä-  
säännös kattaa kaikki työsyRJintää koskevat syRJintäperusteet. Tästä johtuu se, että kiskon-  
nantapaisen työsyRJinnän soveltamiskynnys ja rangaistusasteikko ovat korkeammat kuin työ-  
syRJinnän. Huomattavasti epäedullisempaan asemaan asettamista voisi olla esimerkiksi se,  
että jollekin henkilölle maksetaan selvästi alhaisempaa palkkaa tai hänellä on epäasialliset  
työajat.<sup>103</sup>

Taloudellisen ahdingon on katsottu olevan kysymyksessä silloin, kun työntekijällä ei ole  
mahdollisuutta mihinkään muuhun toimeentuloon kuin kyseessä olevaan työhön. Muu ah-  
dinko puolestaan tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnantaja käyttää työntekijän asunnotto-  
muutta hyväkseen. Riippuvainen asema voi johtua esimerkiksi velkasuhteesta tai erilaisista  
perhe- tai sukulaisuussuhteista. On myös mahdollista, että riippuvainen asema muodostuu

<sup>100</sup> Ks. esim. KKO 2018:46, kohdat 9–11.

<sup>101</sup> HE 103/2014 vp, s. 13.

<sup>102</sup> Koskinen 2018b, s. 1663; ks. myös HE 151/2003 vp, s. 16–17.

<sup>103</sup> HE 151/2003 vp, s. 10–11.

siten, että työnantaja uhkaa paljastaa viranomaiselle laittoman maassa oleskelun. Riippuvuussuhteen ei tarvitse olla nimenomaisesti suhteessa työnantajaan, vaan se voi olla olemassa myös toiseen henkilöön. Säännöksessä mainittu ymmärtämättömyys liittyy ennen kaikkea ulkomaalaisen työntekijän tietämättömyyteen ja kokemattomuuteen.<sup>104</sup>

Kiskonnantapainen työsyryntä kohdistuu usein siis nimenomaan ulkomaalaisiin työntekijöihin, koska he eivät tiedä omia oikeuksiaan eivätkä tunne suomalaista lainsäädäntöä. Tämän lisäksi ongelmallista on usein myös se, että heidän kielitaitonsa on puutteellista, joka altistaa heidät osaltaan hyväksikäytölle. Keskeinen kysymys onkin tuomioistuimissa se, milloin työnantajan tai tämän edustajan on katsottava käyttäneen hyväkseen työntekijänsä riippuvaista asemaa ja asettaneen hänet siten epäedulliseen asemaan. Tämän lisäksi keskeisessä roolissa on syrjintävertailu ja se, mihin väitettyä epäedulliseen asemaan saattamista verrataan.<sup>105</sup>

#### 4.2.3 Vastuun kohdentuminen

Tekijänä voi tulla tuomittavaksi henkilö, jonka velvollisuuksien rikkomiseksi teko tai laiminlyönti on katsottava. Ratkaistaessa tilannetta huomioon tulisi ottaa tehtävien ja toimivaltuuksien laatu, laajuus ja selvyys, sekä asianomaisen ammatillinen pätevyys ja hänen muu osuutensa siihen, että lainvastainen tila on syntynyt tai jatkuu edelleen.<sup>106</sup> Vastuun kohdentumisesta työrikoksissa säädetään RL 47 luvun 7 §:ssä. Työsyrynnässä rangaistusvastuu voi kohdistua vain niihin luonnollisiin henkilöihin, jotka ovat todellisuudessa voineet vaikuttaa päätöksiin. Esimerkiksi syrjinnän sivuuttaminen ja asiaan puuttumatta jättäminen saattavat synnyttää vastuuaseman. Työsyrynnässä työnantajalle ja hänen edustajalleen on asetettu erityinen velvollisuus huolehtia alaistensa eduista.<sup>107</sup>

Työsyryntätilanteessa vastuu kohdentuu siis henkilöön, joka työnantajan tai tämän edustajan ominaisuudessa on rikostunnusmerkistön mukaisella menettelyllään rikkonut juuri hänelle kuuluvia velvollisuuksiaan. Nämä määräytyvät yleensä työorganisaation sisäisten järjestelyiden perusteella. Esimiesten velvollisuudet on voitu organisaatiossa määrittellä esimerkiksi

---

<sup>104</sup> HE 103/2014, s. 13.

<sup>105</sup> Ks. esim. Vaasan HO 12.11.2014 t. 14/148614.

<sup>106</sup> HE 94/1993 vp, s. 175

<sup>107</sup> Koskinen 2018b, s. 1664.

työsopimuksissa, erillisissä toimenkuvissa tai vakiintuneessa käytännössä. Vastuu on mahdollista myös siirtää organisaatiossa alaspäin. Tehtävän siirtäjän on mahdollista vapautua vastustaan ainoastaan silloin, kun tehtävän vastaanottaja pystyy siitä kykyjensä ja toimivaltuuksiensa puolesta huolehtimaan.<sup>108</sup>

Rangaistusvastuu ei häviä sillä, että kysymyksessä olevien tehtävien hoitamista ei ole annettu kenenkään velvollisuudeksi. Vastuun kohdentumisperusteiden soveltamisen ei tarvitse tarkoittaa sitä, että vain yhden henkilön katsotaan syyllistyneen rikokseen, vaan esitutkinnaissa, syyteharkinnassa ja tuomioistuinkäsittelyssä tulisi löytää kaikki ne tahot, jotka ovat rangaistavalla tavalla vaikuttaneet lainvastaisen tilan syntymiseen ja jatkumiseen.<sup>109</sup> Nähdäkseni työsyRJintärikoksissa juuri vastuunkohdentuminen on usein tuomioistuimissa yksi keskeisimmistä ratkottavista ongelmista. Tuomioistuimet joutuvat ratkaisemaan sen, milloin vastaaja on ollut sellaisessa asemassa, että hän on tosiasiallisesti ollut asianomistajan työnantaja tai tämän edustaja.

### 4.3 TyösyRJinnän lähirikokset

#### 4.3.1 Pahoinpitely

Pahoinpitelyn tunnusmerkistön on mahdollista täyttyä joko tekotavan osalta, jolloin sen täytyminen edellyttää ruumiillisen väkivallan tekemistä toiselle, vaikkakaan mitään ulkoisia näkyviä vammoja ei tarvita tai syntyneen seuraamuksen perusteella. Ruumiillinen väkivalta itsessään loukkaa toisen ihmisen ruumiillista koskemattomuutta, ja tämän takia tunnusmerkistön täytyminen ei vaadi vamman tai muun terveyden vahingoittumisen aiheutumista. Tilanteissa, joissa on kyse toisen terveyden vahingoittumisesta tai kivun tuottamisesta, tunnusmerkistön täyttymisen kannalta merkitystä on aiheutetulla seurauksella.<sup>110</sup> Pahoinpitelystä syntynyt seuraamus voi olla esimerkiksi henkisen väkivallan aiheuttama mielenterveydellinen sairaus. Nähdäkseni tällaisen sairauden aiheuttaminen voi olla mahdollista työpaikoilla tilanteissa, joissa esimerkiksi esimies voi kohdella epäasiallisesti alaistaan aiheuttaen tälle käyttäytymisellään mielenterveyden häiriöitä. Tuomioistuimen arvioitavaksi näissä tapauksissa tulee pahoinpitelyrikoksen lisäksi myös työsyRJintä- ja työturvallisuusrikos.

---

<sup>108</sup> HE 94/1993 vp, s. 175.

<sup>109</sup> HE 94/1993 vp, s. 175.

<sup>110</sup> HE 94/1993 vp, s. 95.

Perusmuotoisesta pahoinpitelystä on säädetty rikoslain 21 luvun 5 §:ssä seuraavasti ”joka tekee toiselle ruumiillista väkivaltaa taikka tällaista väkivaltaa tekemättä vahingoittaa toisen terveyttä, aiheuttaa toiselle kipua tai saattaa toisen tiedottomaan tai muuhun vastaavaan tilaan, on tuomittava *pahoinpitelystä* sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi”. Perusmuotoisessa pahoinpitelyssä on kyse terveyteen kohdistuvasta rikoksesta. Esimerkiksi pelkässä ruumiillisen koskemattomuuden loukkaamisessa voi olla kyse jonkinlaisesta seksuaalisesta tai vapautteen kohdistuvasta teosta. Terveyteen kohdistuvaa väkivaltaa on esimerkiksi lyöminen, läpsiminen, töniminen ja vaikka käsien vääntely.<sup>111</sup>

Pahoinpitelyn tunnusmerkistö voi täytyä myös toisen ihmisen terveyden vahingoittamisella siten, että seuraukset ilmenevät mielisairauksina tai mielenterveyden häiriöinä.<sup>112</sup> Tämän vuoksi esimerkiksi työpaikkakiusaaminen, joka on niin voimakasta, että se aiheuttaa kiusatulle mielenterveyden häiriöitä, voi hyvin täyttää pahoinpitelyn tunnusmerkistön.<sup>113</sup>

Pahoinpitelyä on myös kivun aiheuttaminen tai se että ihminen saatetaan ilman tämän suostumusta tiedottomaan tai muuhun vastaavaan tilaan. Tiedottomaan tai sitä vastaavaan tilaan saattamisella tarkoitetaan esimerkiksi vaarattomalla tavalla tehtyä nukutusta tai vasten tahtoa tehtyä hypnotisointia.<sup>114</sup> Jotta pahoinpitelyrikos tulee rangaistavaksi, tulee sen olla tahallista myös niissä tilanteissa, joissa on kyse seurausten aiheuttamisesta. Seurausten aiheuttamiseen ei tarvitse kuitenkaan sisältyä pahoinpitelemistä siten, kuinka se yleiskielessä ymmärretään. Seuraus voi aiheutua siis esimerkiksi silloin, kun tekijä juottaa uhrille myrkyä väkivaltaa käyttämättä.<sup>115</sup>

Törkeässä pahoinpitelyssä on kyse siitä, että toiselle ihmiselle aiheutetaan vakava vamma tai sairaus, tai rikoksen tekotapa on erityisen raaka tai rikoksessa käytetään ampuma-asetta tai jotain muuta hengenvaarallista välinettä. Kvalifiointiperusteiden luettelo on tyhjentävä törkeän pahoinpitelyn tunnusmerkistössä. Tämä tarkoittaa sitä, että törkeä pahoinpitely

---

<sup>111</sup> Matikkala 2000, s. 106; ks. myös Herring 2010, s. 61.

<sup>112</sup> HE 94/1993 vp, s. 95; Matikkala 2018, s. 253.

<sup>113</sup> Lappi-Seppälä 2013, s. 505.

<sup>114</sup> HE 94/1993 vp, s. 95–96.

<sup>115</sup> Lappi-Seppälä 2013, s. 505.

edellyttää sekä vaikean ruumiinvamman<sup>116</sup>, vakavan sairauden tai hengenvaarallisen tilan aiheuttamista että kokonaistörkeyden täyttymistä. Törkeästä pahoinpitelystä ei siis voi tuomita pelkästään kokonaistörkeyden perusteella.<sup>117</sup>

Uudessa rikoslaisissa (64/2001) 21 luvun 6 §:ssä törkeän pahoinpitelyn ankaroittamisperusteet ovat tosiasiallisesti samat kuin vanhassa laissa, joten ruumiinvamman määrittely saa sisällönsä vanhan lain esitöistä.<sup>118</sup> Vanhemman oikeuskirjallisuuden mukaan vakavia sairauksia voivat olla muun muassa ruumiinosan herpaantuminen, mielisairauden puhkeaminen tai ruumiinvoimien olennainen häviäminen ja siitä aiheutuva työkyvyttömyys. Vakava sairaus voisi siis käytännössä olla esimerkiksi sellainen psyykinen sairaus, jonka johdosta uhri ei pysty tekemään enää töitään tai menettää muun toimintakykynsä useaksi vuodeksi tai pysyvästi.<sup>119</sup>

Vakavan sairauden määritelmää on linjattu muun ohessa oikeuskäytännössä. Oikeuskäytännön mukaan fyysinen sairaus on ainakin hiv-infektio, jonka on katsottu olevan vakava sairaus.<sup>120</sup> Erityisen raaka tai julma teko tapa täyttyy taas silloin, kun teko tapa on ollut joko erityisen raaka tai erityisen julma silloin, kun puolustuskyvyttöä henkilöä pahoinpidellään. Jos esimerkiksi henkilöä on potkittu päähän, voidaan puhua teosta, joka on tehty raakaalla tavalla. Silloin kun puolustuskyvyttöä henkilöä on pahoinpidelty, teko katsotaan julmaksi.<sup>121</sup>

Esimerkiksi ratkaisussa KKO 1994:10 asianomistaja oli saatettu lääkkeillä tiedottomaan tilaan, ja uhri menehtyi myöhemmin lääkkeistä johtuvaan myrkytykseen. Tekijä tuomittiin sekä törkeästä pahoinpitelystä että kuoleman tuottamuksesta. Ratkaisussa korkein oikeus

---

<sup>116</sup> Hallituksen esityksen (HE 68/1966 vp.) mukaan vaikea ruumiin vamma tarkoittaa ”puhekyvyn, näön tai kuulon menettämistä tai huomattavaa heikkenemistä, muuta vaikeaa vikaa tai ruumiin virhettä, raskauden keskeytymistä naisen tahtomatta, pysyväistä tai pitkäaikaista vaikeaa terveyden haittaa, haavaa tai tautia, joka on aiheuttanut hengenvaaran tai jota kokemuksen mukaan on pidettävä luonteeltaan hengenvaarallisenä, taikka muuta näihin rinnastettavaa ruumiin tai ruumiillisen tai henkisen terveyden vahingoittumista”. HE 68/1966 vp, s. 16; ks. myös Niiniviita 2012, s. 560.

<sup>117</sup> HE 94/1993 vp, s. 96–97; Matikkala 2018, s. 260.

<sup>118</sup> Matikkala 2018, s. 255; ks. myös HE 94/1993 vp, s. 96–97.

<sup>119</sup> Honkasalo 1970, s. 40

<sup>120</sup> Korkeimman oikeuden ratkaisun 1993:92 mukaan hiv-infektio on vakava sairaus ja sen tartuttamisesta korkein oikeus tuomitsi tekijän törkeästä kuoleman tuottamuksesta. Kyseisessä tapauksessa tekijä oli ollut tietoinen viruksen kantamisesta ja oli näin ollen tahallisesti tartuttanut toiselle ihmiselle hiv-infektion.

<sup>121</sup> HE 94/1993 vp, s. 96; ks. myös KKO 2005:134, kohdat 25, 27 ja KKO 1993:12.

totesi, että tekijä oli aiheuttanut asianomistajan tajuttoman tilan, jolla viitataan vakavan sairauden aiheuttamiseen tai hengenvaaralliseen tilaan. Vakavan sairauden tila ei kuitenkaan edellytä sitä, että sairauden tulee olla pysyvä.<sup>122</sup> Jotta teon katsottaisiin olevan hengenvaarallinen, tulee lopputuloksen olla konkreettisesti hengenvaarallinen. Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2005:63 puukotuksen seurauksena vatsaan ja sisäelimiin ulottuvat vammat katsottiin hengenvaaralliseksi tilaksi.<sup>123</sup>

Törkeän pahoinpitelyrikoksen tulee olla myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, eli pelkääntään kvalifiointiperusteen toteutuminen ei ole riittävää. Tämä tarkoittaa sitä, että tuomioistuimelta edellytetään kokonaisharkintaa, jossa punnitaan tapahtuneen kokonaistörkeyden puolesta ja sitä vastaan puhuvia seikkoja.<sup>124</sup> Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2005:134 sekä raakana että julmana pahoinpitelynä pidettiin tilannetta, jossa uhri makasi maassa aikaisemman pahoinpitelyn johdosta puolustuskyvyttömänä ja tekijä oli tässä huolimatta lyönyt uhria kaksi kertaa nyrkillä ja potkinut viisi kertaa ylävartaloon ja päähän. Edellä mainittu oikeuskäytäntö huomioon ottaen voidaan todeta, että pahoinpitely törkeänä tekemuotona työnantajan tai tämän edustajan tekemänä olisi varsin äärimmäinen tilanne. Näin ollen työsyryntätilanteissa voisivat tulla arvioiduksi lähinnä pahoinpitelyn lievät ja perusmuotoiset tekotavat.

Vuoden 1969 rikoslaissa lievän pahoinpitelyn tunnusmerkistöön kuului tahallisesti aiheutettu fyysinen kipu toiselle ihmiselle, jota oli esimerkiksi käsiksi käyminen tai muu fyysinen kipu, joka ei aiheuta vammaa tai sairautta.<sup>125</sup> Voimassa olevan rikoslain 21 luvun 7 §:ssä säädetään lievistä pahoinpitelyistä seuraavasti: ”Jos pahoinpitely, huomioon ottaen väkivallan, ruumiillisen koskemattomuuden loukkauksen tai terveyden vahingoittamisen vähäisyys taikka muut rikokseen liittyvät seikat, on kokonaisuutena arvostellen vähäinen, rikoksenteikijä on tuomittava *lievästä pahoinpitelystä* sakkoon”.

Nykyisessä tunnusmerkistössä teko siis katsotaan lieväksi pahoinpitelyksi silloin, kun väkivalta, ruumiillisen koskemattomuuden loukkaaminen ja terveyden vahingoittaminen on

---

<sup>122</sup> Niiniviita 2012, s. 564.

<sup>123</sup> Matikkala 2018, s. 235.

<sup>124</sup> Korkein oikeus on punninnut kokonaistörkeyttä esim. ratkaisussa 2014:6, kohdat 11–13.

<sup>125</sup> Savolainen 2010, s. 31.



kokonaisarvostelun perusteella vähäistä.<sup>126</sup> Lievänä pahoinpitelynä voidaan pitää esimerkiksi tekotavaltaan vähäisiä rikoksia, kuten tönimisiä, joissa toinen ihminen on loukannut itsensä.<sup>127</sup>

Lievä pahoinpitely on rikoslain mukaan pääsääntöisesti asianomistajarikos. Rikoslain 21 luvun 16 §:n mukaan poikkeuksen muodostavat kuitenkin tilanteet, joissa asianomistaja on alle 18-vuotias, tekijän ja asianomistajan välillä on perhesuhde, joka on tarkemmin pykälässä määritelty, sekä tilanne, jossa teko on kohdistunut henkilöön, joka on työtehtävissä, eikä tekijä kuulu työpaikan henkilöstöön. Lievästä pahoinpitelystä voi kokonaisvaltaisesti todeta, että se voinee useinkin tulla arvioitavaksi työnantajan menettelyä arvioitaessa.

Pahoinpitelyn tunnusmerkistö voi täytyä toisen ihmisen terveyden vaarantamisella siten, että loukattu saa mielenterveyden häiriöitä tai mielisairauden.<sup>128</sup> Helsingin hovioikeuden tuomiossa (6.2.2015 t. 15/105869) oli kyse nimenomaan tilanteesta, jossa tuomioistuimien katsoi vastaajan syyllistyneen pahoinpitelyyn pitkäkestoisella epäasiallisella käytöksellä työntekijäänsä kohtaan. Katson, että juuri tämän tyyppinen pahoinpitely voi tulla arvioitavaksi työpaikoilla tapahtuvana pahoinpitelynä. Työntekijä joutuu siis joko toisen työntekijän tai työnantajan tai tämän edustajan taholta sietämään pitkiäkin aikoja epäasiallista käytöstä, joka kuormittaa psyykkistä jaksamista. Nähdäkseni tällainen epäasiallinen käytös voi tulla tuomittavaksi pahoinpitelyn tai lievän pahoinpitelyn lisäksi myös työturvallisuusrikoksena, jos katsotaan, että tahallisuusvaatimus täyttyy, ja teon ja vahingon välillä on todettavissa syy-yhteys, ja työnantaja tai tämän edustaja sallii tilan jatkumisen, vaikka olisi tullut tietoiseksi siitä.<sup>129</sup> Pahoinpitelyrikoksen tulee olla esimerkiksi henkistä pahoinpitelyä työntekijää kohtaan esimiehen tai tämän edustajan taholta siten, että se kohdistuu työsyRJintäsäännöksessä tarkoitettuun ihmisen henkilökohtaiseen ominaisuuteen, jotta se tulisi arvioitavaksi pahoinpitelyrikoksen lisäksi myös työsyRJintärikoksena.

#### 4.3.2 Kunnianloukkaus

Kunnianloukkauksen kohteena voi olla vain luonnollinen henkilö. Tilannetta, jossa esimerkiksi yhtiön hallitukseen kohdistetaan loukkaavaa kirjoittelua, ei pidetä

<sup>126</sup> HE 94/1993 vp, s. 97.

<sup>127</sup> Lappi-Seppälä 2013, s. 516.

<sup>128</sup> HE 94/1993 vp, s. 95; ks. myös Helsingin hovioikeuden 6.2.2015 t. 15/105869 tuomio.

<sup>129</sup> Tätä on pohtinut myös Vaaja 2014, s. 81–82.

kunnianloukkauksena. Kunnianloukkauksesta on puolestaan kysymys silloin, jos kirjoittelu kohdistetaan yksittäiseen hallituksen jäseneseen. Tämä tarkoittaa sitä, että loukkaava ilmaisu tulee yksilöidä, jotta rangaistavuuden kynnyks ylittyy. Yleinen ilmaisu siitä, että esimerkiksi jonkun ammattikunnan harjoittajat ovat osaamattomia työtehtävissään, ei vielä loukkaa kenenkään yksittäisen henkilön kunniaa.<sup>130</sup>

Kunnianloukkauksena ei pidetä myöskään arvostelua, jos se kohdistuu esimerkiksi politiikkaan tai taiteeseen, mikäli se ei ylitä sellaista rajaa, jota voidaan pitää hyväksyttävänä.<sup>131</sup> Nähdäkseni työpaikalla voisi tulla arvioitavaksi kunnianloukkauksen lisäksi myös työsyryntärikos. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että työnantaja tai tämän edustaja toimii kunnianloukkauksen tunnusmerkistön täyttämällä tavalla ja kunnianloukkaus kohdistuu työntekijän henkilökohtaiseen ominaisuuteen siten, kuin työsyryntäsäännöksen tunnusmerkistössä on säädetty.

Kunnianloukkauksesta on säädetty rikoslain 24 luvun 9 §:ssa seuraavasti: ”joka esittää toisesta valheellisen tiedon tai vihjauksen siten, että teko on omiaan aiheuttamaan vahinkoa tai kärsimystä loukatulle taikka häneen kohdistuvaa halveksuntaa, taikka muuten kuin 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla halventaa toista, on tuomittava *kunnianloukkauksesta* sakkoon”.

Kunnianloukkaukseen voi siten syyllistyä vihjailulla tai esittämällä toisesta ihmisestä valheellista tietoa. Esimerkiksi perätön väite toisen ihmisen syyllistymisestä rikokseen voi täyttää kunnianloukkausrikoksen tunnusmerkistön. Valheellinen tieto on mahdollista esittää suullisesti, mutta myös esimerkiksi sosiaalisen median välityksellä.<sup>132</sup> Valheellisen tiedon tai vihjauksen tulee olla jälkikäteen selvitettävissä. Väitteen tulee olla aina myös tarkoitettu uskottavaksi tosiasiana. Tällöin esimerkiksi lehdessä julkaistun jutun tyyli- ja laajalla on merkitystä, kun arvioidaan totuudenvastaisuutta. Väitteen tulee korkeimman oikeuden mukaan koskea jo tapahtunutta tekoa tai toteutunutta olosuhdetta.<sup>133</sup>

---

<sup>130</sup> Frände – Wahlberg 2018, s. 451.

<sup>131</sup> Nuutila – Majanen 2013a, s. 671; HE 184/1999 vp, s. 10.

<sup>132</sup> HE 184/1999 vp, s. 34.

<sup>133</sup> Ks. ratkaisu KKO 1991:116, jossa oli kysymys siitä, että lehtiartikkelissa käsiteltiin kaupungin markkinoita ja siinä väitettiin, että markkinoilla myytävät tuotteet olisivat vanhentuneita. Korkein oikeus totesi, että artikkeli oli tyyli- ja laajalla kepeä ja hylkäsi syytteen. Ks. myös Nuutila – Majanen 2013a, s. 672.

Kunnianloukkaussyytteiden käsittelystä tekee poikkeuksellisen se, että todistustaakka väitteiden perättömyydestä siirtyy syyttäjälle ja asianomistajalle vasta, kun syytetty on esittänyt näyttöä esittämiensä väitteiden todenmukaisuudesta. Tällä on pyritty mahdollistamaan se, että asianomistaja saa oikeussuojaa. Euroopan ihmisoikeussopimuksen (6 artikla) mukaan jokaista rikoksesta epäiltyä tulee pitää syyttömänä, kunnes hänen syyllisyytensä on laillisesti todennettu. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on kuitenkin joissakin rikosasioissa hyväksynyt käännetyn todistustaakan. Ratkaisevaa on ollut se, että onko syytetyn todistustaakka pysynyt niin sanotusti kohtuullisissa puitteissa ja onko tilanteissa huolehdittu syytetyn oikeusturvasta riittävästi. Syytetyn todistustaakka syyttömyydestään ei saa olla myöskään kovin laaja.<sup>134</sup>

Jotta kyse olisi herjaustyypisistä kunnianloukkauksesta, valheellisen tiedon tai vihjauksen on oltava omiaan aiheuttamaan loukatulle vahinkoa tai kärsimystä tai häneen kohdistuvaa halveksuntaa. Tunnuksmerkistössä viitataan siis ilmaisuun ”on omiaan aiheuttamaan”. Rangaistavuus ei siten edellytä näyttöä siitä, että loukattu olisi tosiasiallisesti kärsinyt vahinkoa, kärsimystä tai halveksuntaa loukkauksen vuoksi. Toisaalta kunnianloukkauksen tunnuksmerkistö ei täyty sillä, että loukattu pahoittaa mielensä. Ratkaiseva on se, että valheellinen vihjaus tai vihjaus aiheuttaa vahinkoa tai kärsimystä loukatulle. Esimerkkinä syntyneestä vahingosta voidaan pitää esimerkiksi menetettyä elinkeinotuloa taikka viran menettämistä.<sup>135</sup>

Halveksunta taas merkitsee sitä, että henkilön nauttima arvostus vähenee. Tämä voi johtaa esimerkiksi luottamuksen menetykseen tai ihmissuhteiden hajoamiseen. Kunnianloukkausrikos on ilmaisurikos, jonka täytyminen edellyttää sitä, että perättömän tiedon tai vihjauksen ilmaiseminen tehdään jollekin muulle kuin loukatulle. Valheellisella tiedolla tai vihjauksella voidaan asettaa toinen ihminen vahingon tai halveksunnan vaaraan vain siten, jos tieto tai vihjaus ilmaistaan jollekin kolmannelle osapuolelle.<sup>136</sup>

Kunnianloukkauksen tunnuksmerkistössä käytetään ilmaisua ”halventaminen”, joka tarkoittaa eri asiaa kuin edellä käsitelty herjaustyypinen kunnianloukkaus. Halventaminen voi tapahtua sanallisen halventamisen lisäksi myös vihjailevilla ilmeillä, eleillä ja koskettamisella.

---

<sup>134</sup> Nuutila – Majanen 2013a, s. 673.

<sup>135</sup> HE 184/1999 vp, s. 34.

<sup>136</sup> Frände – Wahlberg 2018, s. 452–454; HE 184/1999 vp, s. 34.

Lisäksi esimerkiksi alentavien kuvien näyttö voi tulla arvioitavaksi halventavana kunnianloukkauksena.<sup>137</sup>

Muu halventaminen voi tapahtua epäkunnioittavana ja loukkaavana mielipiteen ilmaisuna esimerkiksi toisen nimittelemisenä natsiksi tai hulluksi. Muu halventaminen on kyseessä myös silloin, kun henkilö esittää arvioita toisen ihmisen tulevaisuudesta. Esimerkiksi arvio henkilön tulevasta rikollisesta toiminnasta voi olla halventamista. Toisen ihmisen tulevaisuuteen kohdistuvat lausunnot eivät voi olla lausumisen hetkellä valheellisia tietoja tai vihauksia, joten arvioitaessa kunnianloukkausta kyseessä olisi muu halventaminen. Muu halventaminen ja solvaustyypinen kunnianloukkaus on rangaistavaa vain tahallisenä. Loukkauksen esittäminen sanallisesti, eleillä tai muulla tavalla tulee olla tahallista. Tämän lisäksi loukkaajan tulee olla tietoinen siitä, että hänen toimintansa on loukkaavaa.<sup>138</sup>

Kunnianloukkaus tulee rangaistavaksi vain tahallisenä. Rangaistavuus riippuu lähtökohtaisesti siitä, millaisia perusteluja väitteiden esittämiseen on ollut. Tahallisuus puuttuu, jos tekijällä on ollut vahvoja perusteluja tai todennäköisiä syitä pitää totena sitä, mitä hän on esittänyt tai vihaillut. Tietolähteiden varmistamisvastuu riippuu esimerkiksi siitä, että millaiset mahdollisuudet tietojen tarkastamiseen on, ja toisaalta siitä, että kuinka vakavasta syytöksestä on kyse. Mikäli valheelliset tiedot olisivat helposti tarkastettavissa, niihin luottaminen voi tarkoittaa rangaistavaa herjaukseen syyllistymistä.<sup>139</sup>

Eri tilanteisiin soveltuvaa tarkkaa rajaa tahallisuudelle ei voida ilmaista yleisin säännöin. On mahdollista, että esimerkiksi toimittajia edellytetään perehtymään oikeuden asiakirjoihin ennen kuin he julkaisevat asiasta juttuja, ja toisaalta jos kyse on yhteiskunnallisesti erittäin tärkeästä asiasta, juttu on mahdollista julkaista, vaikka täyttä varmuutta tiedon oikeellisuudesta ei olekaan saatavilla. Joukkotiedotusvälineillä ei ole aina aikaa ja mahdollisuutta hankkia tietoa väitteen oikeellisuudesta, mutta väitteelle tulee silloinkin olla riittävät perusteet. Erityisen kriittisesti tulee arvioida niitä tilanteita, joissa väitteet ovat kielteisiä tai henkilökohtaisia, ja on mahdollista, että ne julkaistuna loukkaavat jotakuta.<sup>140</sup>

---

<sup>137</sup> HE 184/1999 vp, s. 34.

<sup>138</sup> Nuutila – Majanen 2013a, s. 674–675.

<sup>139</sup> Frände – Wahlberg 2018, s. 459–460.

<sup>140</sup> Nuutila – Majanen 2013a, s. 674; Frände – Wahlberg 2018, s. 459–460.

Esimerkkinä tällaisesta tilanteesta voidaan mainita ratkaisu KKO 2006:10, jossa oli kyse siitä, että vastaaja oli tehnyt poliisille tutkintapyynnön poliisille, jossa hän vihjaili asianomistajan syyllistyneen seksuaali- ja muihin rikoksiin. Vastaaja ei ollut selvittänyt ilmoittamiensa tietojen todenperäisyyttä. Asianomistaja toimi ammattinsa vuoksi yhteistyössä niiden tahojen kanssa, joille vastaaja oli perättömät väitteet kertonut. Korkein oikeus katsoi, että asianomistajan asema huomioon ottaen perättömät väitteet olivat hänen kannaltaan poikkeuksellisen kiusallisia ja vahingollisia. Tämän lisäksi korkein oikeus totesi, että vastaajan olisi pitänyt tietää, että perättömät väitteet olivat vastaajan kannalta haitallisia ja näin ollen hänen toimintansa oli tahallista. Korkein oikeus katsoi, että vastaaja oli syyllistynyt tämän takia kunnianloukkauksrikokseen.

Nähdäkseni tämän tyyppinen menettely on mahdollista myös työyhteisössä siten, että työnantaja tai tämän edustaja levittää perättömiä väitteitä työntekijästä, ja näin ollen syyllistyy työsyRJintärikokseen asettamalla ilman painavaa hyväksyttävää syytä työntekijän epäedulliseen asemaan muihin työntekijöihin nähden. Tällaisessa tilanteessa tulisi nähdäkseni arvioida myös työturvallisuusrikoksen mahdollinen täytyminen, sillä se voi toteutua esimerkiksi siten, että joku kertoo tai antaa epäasiallisesti toistuvasti ymmärtää, että jollakin työyhteisön jäsenillä on intiimi suhde keskenään, eikä työnantaja puutu menettelyyn tai yritä estää sitä.<sup>141</sup>

Rikoslain 10 §:n mukaan on mahdollista tuomita törkeästä kunnianloukkauksesta, silloin kun kärsimys on ollut erityisen suurta. Kärsimyksen suuruus tarkoittaa haitallisen vaikutuksen voimakkuutta. TunnuSmerkistön täyttää myös erityisen suuren tai tuntuVan vahingon aiheuttaminen. Vahingon suuruutta voidaan mitata lähinnä taloudellisilla vahingoilla, ja vahingon tuntuVuutta voidaan mitata loukatun henkilökohtaisten olosuhteiden kannalta. Vahinkoa voi tulla esimerkiksi siten, että loukatun työuralla eteneminen estyy. Lisäksi tuomittaessa törkeästä kunnianloukkauksesta edellytetään aina, että teko on kokonaisuutena arvostellen törkeä.<sup>142</sup>

Sekä tasa-arvolaisissa että yhdenvertaisuuslaisissa on määritelty työssä tapahtuva epäasiallinen kohtelu. Molemmissa laeissa häirinnän taustalla on ei-toivottu käyttäytyminen, toisen

---

<sup>141</sup> Koskinen 2016, s. 6–7; ks. myös Koskinen 2018b, s. 1670.

<sup>142</sup> HE 184/1999 vp, s. 36–37.

ihmisen halventaminen ja nöyryyttäminen tai ahdistavan ilmapiirin luominen. Kuten aiemmin olen jo todennut, kunnianloukkauksen tunnusmerkistöllä on yhtäläisyyksiä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäsäännöksen kanssa, jotka ovat taas esimerkiksi työsyryntäririkossäännöksen taustalla.<sup>143</sup>

Nähdäkseni on näin ollen mahdollista, että työnantaja tai tämän edustaja syyllistyy myös kunnianloukkaukseen, jos hän esimerkiksi julkisesti tai toisten työntekijöiden läsnä ollessa halventaa yksittäistä työntekijää. Mikäli halventaminen johtuu työntekijän syntymässä saadusta ominaisuudesta tai esimerkiksi uskonnosta, tulisi menettelyä punnita myös työsyryntäririkoksen tunnusmerkistöä vasten. Tämän lisäksi työpaikoilla tapahtuva häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu, joka aiheuttaa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa, on kielletty työturvallisuuslaissa (738/2002, 8 §). Rikoslain mukaan työnantaja syyllistyy myös työturvallisuusrikokseen (RL 47:1) salliessaan tällaisen tilan jatkumisen.

#### 4.3.3 Seksuaalinen hyväksikäyttö ja ahdistelu

Seksuaalisella hyväksikäytöllä tarkoitetaan tilannetta, jossa toiseen ihmiseen kohdistetaan ruumiillista koskemattomuutta loukkaavia tekoja ja seksuaalista itsemääräämisoikeutta vahingoitetaan. Vallankäyttö on usein isossa roolissa seksuaalisessa hyväksikäytössä, ja sivullisen saattaa olla vaikea sitä huomata. Uhri saattaa elää ulospäin normaalia elämää, mutta todellisuudessa hän on toisen ihmisen manipuloitavissa. Pahimmassa tapauksessa se tarkoittaa sitä, että uhri ei pysty katkaisemaan riippuvuussuhdetta, vaan hyväksikäyttö voi jatkua pitkäänkin. Manipulointi saattaa muuttua uhkailuksi, painostamiseksi ja jopa väkivallaksi, ja tämän takia uhrin on vaikea irtautua tilanteesta. Tällainen toiminta on tyypillistä silloin, kun hyväksikäyttö kohdistuu esimerkiksi nuoriin.<sup>144</sup>

Työsyryntäririkoksen taustalla saattaa olla myös työnantajan tai tämän edustajan työntekijään kohdistama seksuaalinen hyväksikäyttö tai ahdistelu. Oikeuskäytännössä on katsottu, että

<sup>143</sup> Nuutila – Melander 2013, s. 1272.

<sup>144</sup> Rautio 2013, s. 437, 440. Korkein oikeus katsoo ratkaisussaan 2014:17, että tekijä on vaikuttanut uhreihinsa suggestiivisin menetelmin ja saanut näin ollen heidät puolelleen ja käyttäytymään seksuaalisesti tahtomallaan tavalla. Korkeimman oikeuden mukaan asianomistajat ovat olleet alisteisessa asemassa tekijän auktoriteettiaseman takia. Riippuvuussuhde on tullut myös siitä, että tekijällä on ollut kyky poistaa asianomistajien kivut. Korkein oikeus on pitänyt ratkaisussaan tällaista riippuvuussuhteen väärinkäyttöä törkeänä.

tilanteissa, joissa työnantajan tai tämän edustaja kohdistaa ei-toivottua seksuaalista käyttäytymistä työntekijää kohtaan, kyse on myös työsyrynnästä.<sup>145</sup>

Seksuaalisesta hyväksikäytöstä säädetään rikoslain 5 §:n mukaan seuraavasti: ”joka asemaansa hyväksikäyttäen taivuttaa sukupuoliyhteyteen tai ryhtymään muuhun seksuaalista itsemääräämisoikeutta olennaisesti loukkaavaan seksuaaliseen tekoon tai alistumaan sellaisen teon kohteeksi 1) kahdeksaatoista vuotta nuoremman henkilön, joka on koulussa tai muussa laitoksessa hänen määräysvaltansa tai valvontansa alainen taikka muussa niihin rinnastettavassa alisteisessa suhteessa häneen; 2) kahdeksaatoista vuotta nuoremman henkilön, jonka kyky itsenäisesti päättää seksuaalisesta käyttäytymisestään on hänen kypsyttömyytensä sekä osapuolten ikäeron vuoksi olennaisesti heikompi kuin tekijällä, käyttämällä törkeästi väärin tämän kypsyttömyyttä; 3) henkilön, joka on hoidettavana sairaalassa tai muussa laitoksessa ja jonka kyky puolustaa itseään taikka muodostaa tai ilmaista tahtoaan on sairauden, vammaisuuden tai muun heikkoudentilan vuoksi olennaisesti heikentynyt; tai 4) henkilön, joka on hänestä erityisen riippuvainen, käyttämällä törkeästi väärin tätä riippuvuussuhdetta tekijästä on tuomittava *seksuaalisesta hyväksikäytöstä* sakkoon tai vankeuteen enintään neljäksi vuodeksi”.

Seksuaalisen hyväksikäytön tunnusmerkistössä ei edellytetä pakottamista seksuaaliseen tekoon, vaan teko voi tapahtua kokonaan ilman vastustusta. Keskeistä on, että kohteena oleva henkilö ei ole kykenevä itse päättämään tasavertaisesti osallistumisesta seksuaaliseen tekoon joko alisteisen asemansa tai puolustuskyvyttömyytensä takia, ja tekijä käyttää tällaista tilannetta hyväkseen. Seksuaalinen hyväksikäyttö tapahtuu, kun tekijä käyttää asemaansa hyväksi taivuttelemalla toisen sukupuoliyhteyteen tai johonkin muuhun tekoon tai altistumaan sellaisen teon kohteeksi, joka olennaisesti loukkaa seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Tällaisessa tilanteessa tekijä vetoaa nimenomaan siihen, että hän pystyy asemallaan vaikuttamaan toisen olosuhteisiin myöhemmin. Esimerkiksi tekijä voi vihjata, että toisen ihmisen on mahdollista saada etuja seksuaalisia tekoja vastaan.<sup>146</sup>

Korkein oikeus totesi ratkaisussaan 2018:60, että vastaaja oli opettajan asemassa hankkiakseen itselleen hyötyä käyttänyt erityisen häikäilemättömästi väärin asemaansa

---

<sup>145</sup> Ks. esim. KKO 2010:1.

<sup>146</sup> HE 6/1997 vp, s. 177.

käsäkyvallassaan ja välittömässä valvonnassa olleisiin oppilaisiin ja syyllistynyt näin kahteen törkeään lapsen seksuaaliseen hyväksikäyttöön, kahteen seksuaaliseen hyväksikäyttöön sekä törkeään virka-aseman väärinkäyttöön. Vaikka kyseisessä korkeimman oikeuden ratkaisussa on kyse lapsen seksuaalisesta hyväksikäytöstä, katsoisin, että esimerkiksi työnantajalla tai tämän edustajalla on tietyissä tilanteissa mahdollisuus käyttää ratkaisussa kuvatulla tavalla asemaansa häikäilemättömästi väärin suhteessa työntekijöihinsä. Ennen kaikkea tällainen hyväksikäyttö voi olla mahdollista silloin, kun kyseessä on nuori työntekijä.

Henkilö voi olla erityisen riippuvainen toisesta ihmisestä silloin, kun kyse on toimeentulosta tai toinen ihminen voi vaikuttaa töiden jatkuvuuteen. Vihjailu siitä, että esimerkiksi sijaiseksi palkatun työ ei jatku ilman seksuaalista suhdetta, voi altistaa tekijä seksuaaliselle hyväksikäytölle. Tulee muistaa, että myös henkinen riippuvuussuhde voi olla hyvinkin voimakas, mikäli se perustuu esimerkiksi johonkin uskonnolliseen auktoriteettiin tai vakaumukseen.<sup>147</sup>

Seksuaalisessa ahdistelussa on puolestaan kysymys lievemmin rangaistavasta seksuaalirikoksesta ja sitä sovelletaan silloin, kun teosta ei rangaista muualla rikoslain 20 luvussa. Rikoslain 5 a §:n (509/2014) mukaan ”joka koskettelemalla tekee toiselle seksuaalisen teon, joka on omiaan loukkaamaan tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta, on tuomittava, jollei teosta muualla tässä luvussa säädetä rangaistusta, *seksuaalisesta ahdistelusta* sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi”.

Seksuaalinen ahdistelu on varsin uusi rangaistussäännös, jonka tarkoitus on suojata seksuaalista itsemääräämisoikeutta aikaisempaa laajemmin. Seksuaalista ahdistelua on aikaisemmin arvioitu esimerkiksi pahoinpitelynä tai kunnianloukkauksena, joka ei välttämättä ollut aina johdonmukaista, koska teon luonne oli selvästi kuitenkin seksuaalissävytteinen. Nykyisin seksuaalisena ahdisteluna arvioidaan siis teot, joita aiemmin on arvioitu jonkun muun rangaistussäännöksen nojalla. Hallituksen esityksessä (HE 216/2013 vp) rikosnimike oli seksuaalinen häirintä, mutta lakivaliokunta (LaVM 4/2014) katsoi, että seksuaalinen ahdistelu on nimikkeenä kuvaavampi, jotta menettely tulisi erotetuksi tasa-arvolain mukaisesta seksuaalisesta häirinnästä.<sup>148</sup>

---

<sup>147</sup> HE 6/1997 vp, s. 180; Rautio 2013, s. 438.

<sup>148</sup> Ojala 2014, s. 187–188.



Seksuaalinen ahdistelu rajautuu koskettamalla tapahtuviin seksuaalisiin tekoihin. Rikoslain 20 luvun 10 §:ssä on määritelty seksuaalinen teko siten, että sen tulee olla tekijä, kohteena oleva henkilö ja teko-olosuhteet huomioon ottaen seksuaalisesti olennainen. Jotta teko määritellään seksuaaliseksi ahdisteluksi, tulee koskettelu olla sivelyä, puristelua tai taputtelua seksuaalisuuden kannalta olennaisille alueille kuten rintoihin, pakaroihin tai reiden sisäpinnalle. Jos tekijä kosketteluun lisäksi puhuu seksuaalisesti vihjailevasti ja koskettelee samalla muualtakin kehon alueelta, voidaan tällaista käyttäytymistä pitää myös seksuaalisena ahdisteluna. Kysymykseen voi tulla myös koskettelu sukuelimien alueelta. Seksuaalisena ahdisteluna voidaan pitää esimerkiksi pukeissa olevan henkilön, naisen tai miehen takapuolen taputtelua.<sup>149</sup>

Seksuaalinen ahdistelu edellyttää sitä, että teon tulee olla omiaan loukkaamaan seksuaalista itsemääräämisoikeutta. ”*On omiaan*” -kriteerin<sup>150</sup> mukaan jokainen tapaus tulee tarkastella objektiivisesti. Se, että uhri ei itse koe, että hänen seksuaalista itsemääräämisoikeuttaan olisi loukattu, ei tarkoita, etteikö kysymys voisi olla seksuaalisesta ahdistelusta. Toisaalta se, että teon kohde reagoi selvästi tavanomaista poikkeavalla tavalla todeten, että hänen seksuaalinen itsemääräämisoikeutensa on tullut loukatuksi, ei vielä tarkoita sitä, että niin olisi rikosoikeudellisesti arvioiden tapahtunut.<sup>151</sup>

Työpaikoilla seksuaalista hyväksikäyttöä tai ahdistelua voi esiintyä joko työntekijöiden välisissä suhteissa tai siten, että työnantaja tai tämän edustaja kohdistaa häirintäkäyttämisen työntekijää kohtaan. Tilanteissa, joissa häirintä tapahtuu työntekijöiden välillä, työnantaja tai tämän edustaja voi syyllistyä työturvallisuusrikokseen, jos jättää puuttumatta tilanteeseen, vaikka on tullut tietoiseksi asiasta. TyösyRJinnän tunnusmerkistö ei tuolloin kuitenkaan täyty. Niissä tilanteissa, joissa työnantaja tai tämän edustaja syyllistyy itse seksuaaliseen hyväksikäyttöön, on kuitenkin usein kysymyksessä myös työturvallisuusrikos ja työsyRJintärikkos. Tätä on jouduttu arvioimaan myös oikeuskäytännössä. Ratkaisussa KKO 2010:1 oli kyse tilanteesta, jossa tuomioistuimien katsoi vastaajan syyllistyneen seksuaalisen

---

<sup>149</sup> Ojala 2014, s. 192. Ashworth ja Horder (2013, s. 333–335) toteavat, että seksuaalisen ahdistelun määrittely voi olla hyvinkin hankalaa ja vaikka oikeusohjeet ovatkin olemassa, jokaisen erillisen asian käsitteelyyn tarvitaan tuomioistuimilta tapauskohtaista harkintaa. Ks. myös Lockwood 2008, s. 6.

<sup>150</sup> ”*On omiaan*” -kriteeriä on avattu varsin kattavasti korkeimman oikeuden ratkaisussa 2010:52, kohta 6.

<sup>151</sup> Ojala 2014, s. 195; ks. myös Thornton 2002, s. 4.

hyväksikäytön lisäksi myös työturvallisuusrikokseen ja työsyRJintärikokseen, koska vastaaja oli itse työnantajan edustaja.<sup>152</sup>

Työnantajan tehtävänä on tarkkailla työympäristöä ja puuttua mahdollisiin työssä tapahtuviin epäkohtiin. Siksi työnantajalla on velvollisuus puuttua myös esimerkiksi seksuaaliseen hyväksikäyttöön työpaikalla. Työnantajan tarkkailuvelvoite koskee työntekijän sekä fyysistä että psyykkistä turvallisuutta, johon siis kuuluu myös velvollisuus turvata, ettei työntekijä joutu seksuaalisen hyväksikäytön tai ahdistelun kohteeksi. TyösyRJintärikos ja työturvallisuusrikos ovat eri rikoksia, vaikka molemmissa olisi taustalla seksuaalinen häirintä. TyösyRJintärikoksella on kriminalisoitu edellä todetun tavoin vain työnantajan tai sen edustajan menettely, ja säännös kieltää yksipuolisen fyysisen tai sanallisen seksuaalisväritteisen käyttäytymisen, joka on kohteelleen vastentahtoista. Työturvallisuusrikos voi taas toteutua esimerkiksi myös siten, että joku kertoo tai antaa epäasiallisesti toistuvasti ymmärtää, että jollakin työyhteisön jäsenillä on keskenään intiimi suhde eikä työnantaja puutu menettelyyn tai yritä estää sitä.<sup>153</sup>

#### 4.3.4 Kiskonta

Rikoslain mukaan kiskonnasta rangaistaan silloin, kun tekijä käyttää hyväkseen toisen taloudellista tai muuta ahdinkoa, ymmärtämättömyyttä tai ajattelemattomuutta tai esimerkiksi riippuvaista asemaa siten, että tekijä itse tai joku toinen saa oikeustoimen yhteydessä taloudellista etua, joka on selvästi epäsuhdassa saatuun vastikkeeseen. Teon tulee olla myös tahallinen ollakseen rangaistavaa. Rikoslain lisäksi kiskonnasta säännellään varallisuusoikeudellista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, OikTL), jonka 31 §:n mukaan kiskontatalousolosuhteissa tehty oikeustoimi on pätemätön. Kiskontarikoksen tunnusmerkistön täyttymisen arvioinnissa on mahdollista hyödyntää myös oikeustoimilain soveltamis- ja tulkintakäytäntöä. Tämä on hyödyllistä erityisesti silloin, kun kyseessä on hyväksikäyttötilanne, jossa on käytetty hyväksi toisen ymmärtämättömyyttä tai toisesta riippuvaista asemaa.<sup>154</sup>

Kiskonnan ja kiskonnantapaisen työsyRJinnän tunnusmerkistö on hyvin samankaltainen. Molemmille on tyypillistä se, että tilanteessa käytetään hyväksi nimenomaisesti toisen ihmisen

---

<sup>152</sup> KKO 2010:1, kohdat 14, 17 ja 25.

<sup>153</sup> Koskinen 2016, s. 6–7; ks. myös Koskinen 2018b, s. 1670.

<sup>154</sup> Tapani 2010, s. 283.

ymmärtämättömyyttä tai toisesta riippuvaista asemaa. Tällainen hyväksikäyttö on usein mahdollista ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla. Katsoisin, että tarkasteltaessa kiskontaa tulisi arvioida myös sitä, onko kyseessä mahdollisesti kiskonnantapainen työsyryntä.

Kiskonnasta säädetään rikoslain 36 luvun 6 §:n mukaan seuraavasti: ”joka käyttämällä hyväksi toisen taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä tai ajattelemattomuutta jonkin sopimuksen tai muun oikeustoimen yhteydessä hankkii tai edustaa itselleen tai toiselle taloudellista etua, joka on selvästi epäsuhteessa vastikkeeseen, on tuomittava *kiskonnasta* sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi”. Tunnusmerkistössä kuvattu taloudellinen ahdinko tarkoittaa taloudellista tai henkistä riippuvuussuhdetta. On mahdollista, että henkilö on taloudellisessa ahdingossa, vaikka hän ei olisikaan täysin maksukyvytön. Muu ahdinko tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa henkilön joutuessa hengen tai terveyden vaaraan joku toinen käyttää häntä taloudellisesti hyväkseen. Riippuvuussuhde voi olla esimerkiksi työnantajan ja työntekijän välinen suhde, tai kahden henkilön tuttavuuteen perustuva suhde.<sup>155</sup>

Kiskonnan tunnusmerkistöön kuuluu myös ymmärtämättömyys, joka tarkoittaa sitä, että henkilö ei pysty arvioimaan oikeustoimeen liittyvien seikkojen merkitystä. Henkilöllä voi olla yleistä arvioimiskyvyn puutetta esimerkiksi muistisairaudesta tai sen vuoksi että, hän ei ymmärrä jotain erityisalueeseen liittyvää asiaa esimerkiksi kokemattomuutensa vuoksi. Sen sijaan esimerkiksi humalatilaa tai pelihimoa, jotka mahdollistavat toisen taloudellisen hyväksikäytön, voidaan pitää ajattelemattomuutena. Ajattelemattomuuden ei siis tarvitse olla henkilön pysyvä luonteenpiirre, vaan harkitsematon toiminta voi johtua esimerkiksi päihteiden käytöstä. Ajattelemattomuudelle on kuitenkin tunnusomaista se, että henkilö suhtautuu välinpitämättömästi tai huolettomasti niihin velvoitteisiin, jotka hän saa sitoutuessaan oikeustoimeen. Ajattelemattomuus rangaistusvastuun perustana voi tulla kysymykseen silloin, kun henkilön pysyvän tai tilapäisen arviointikyvyn heikkeneminen on johtanut siihen, että toinen ihminen on hankkinut tämän tilanteen takia itselleen taloudellista etua.<sup>156</sup>

---

<sup>155</sup> Tapani 2010, s. 284–285, 288.

<sup>156</sup> Nuutila – Majanen 2013b, s. 1002.

Kiskonnan rangaistavuus edellyttää sitä, että taloudellinen etu hankitaan esimerkiksi sopimuksen tai muun oikeustoimen yhteydessä. Tämä tarkoittaa sitä, että taloudellinen etu saadaan joko haltuun tai että sopimus solmitaan. Kiskonnasta voidaan rangaista, vaikka velvoite ei olisi eräännytynyt välittömästi suoritettavaksi. Taloudellisista eduista sopiminen on siis mahdollista sisällyttää sopimuksen ehtoihin tai se voidaan saavuttaa sopimuksen solmimisen yhteydessä. Kiskonnan rangaistavuutta ei poista se tosiseikka, että asianomistaja on itse ehdottanut kohtuuttoman sopimuksen solmimista toiselle osapuolelle. Kiskonnalle on tyypillistä se, että taloudellisissa vaikeuksissa oleva henkilö joutuu ahdinkonsa takia tekemään itselleen epäedullisen sopimuksen.<sup>157</sup>

Törkeästä kiskonnasta säädetään rikoslain 36 luvun 7 §:n mukaan seuraavasti: ”jos kiskonnassa 1) tavoitellaan huomattavaa hyötyä; 2) aiheutetaan huomattavaa tai erityisen tuntuvaa vahinkoa; 3) rikoksentekijä käyttää häikäilemättömästi hyväksi toisen erityistä heikkoutta tai muuta turvatonta tilaa tai 4) rikos tehdään erityisen suunnitelmallisesti ja kiskonta on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä”. Kaksi ensimmäistä ankaroittamisperustetta ovat lähes samanlaiset kuin törkeää petosta koskevassa säännöksessä. Vahingon ja hyödyn huomattava suuruus tulisi pystyä arvioimaan objektiivisesti ja vahingon erityinen tuntuvuus tulisi arvioida suhteessa uhrin omaan varallisuuteen.<sup>158</sup>

Kolmannessa ankaroittamisperusteessa on kyse kiskontarikoksen tekotavan erityisestä paheksuttavuudesta. Toisen ihmisen häikäilemätön hyväksikäyttäminen ilmenee esimerkiksi erityisen heikossa asemassa olevan henkilön kanssa tehtävissä kaupoissa siten, että toinen osapuoli saa kohtuutonta hyötyä. Erityisen turvattoman tai heikkouden tilan ei tarvitse välttämättä koskea kiskonnan uhria, vaan rikoksen tekijä voi käyttää hyväkseen myös läheisen henkilön erityisiä olosuhteita. Neljäs ankaroittamisperuste eli erityinen suunnitelmallisuus tarkoittaa ammattimaista toimintaa ja esimerkiksi rikoksen huolellista valmistelua.<sup>159</sup>

Kiskonnan ja kiskonnantapaisen työsyryjinnän tunnusmerkistöt ovat hyvin lähellä toisiaan. Kiskonnantapaisessa työsyryjinnässä on kyse työsyryjinnän erityistilanteesta ja näin ollen kyseessä ei siis ole työsyryjinnän törkeä tekomuoto. Kiskonnantapaisen työsyryjinnässä on

---

<sup>157</sup> Tapani 2010, s. 294–295; HE 66/1988 vp, s. 139.

<sup>158</sup> HE 66/1988 vp, s. 140.

<sup>159</sup> Nuutila – Majanen 2013b, s. 1004.

ankarampi rangaistusasteikko, joka osoittaa sen, että se on menettelynä moitittavampaa kuin työsyRJintä.<sup>160</sup>

Kiskonnann tunnusmerkistö soveltuu lähtökohtaisesti myös kiskonnantapaiseen työsyRJintään, koska myös sen perusteella rangaistaan henkilöä, joka käyttää hyväkseen toisen ihmisen taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa taikka ymmärtämättömyyttä tai ajattelemattomuutta saavuttaakseen itselleen jotakin epäsuhtaista hyötyä. Kiskonnantapainen työsyRJintä on kuitenkin erityissäännös kiskonnann rangaistussäännökseen nähden. Kiskonnantapainen työsyRJintä syrjäyttää siis työsyRJinnän ja kiskonnann. Se on kuitenkin toissijainen suhteessa törkeään kiskontaan.<sup>161</sup>

Molempien, kiskonnantapaisen työsyRJinnän ja kiskonnann, tunnusmerkistöjen täytyminen edellyttää heikommassa asemassa olevan hyväksikäyttöä eli tunnusmerkistöt ovat molemmissa säännöksissä näiltä osin samanlaiset. Kiskonnantapaisen työsyRJinnän hyväksikäytön tavoissa on kyse teossa käytettävistä keinoista, jotka ovat samat myös ihmiskaupassa.<sup>162</sup>

#### 4.3.5 Työturvallisuusrikos

Työturvallisuusrikossäännös saa aineellisen sisältönsä lainsäädännöstä, joka koskee työturvallisuutta. Siksi on katsottu, että siinä on avoimien eli blankorangaistussäännösten piirteitä. Työturvallisuusrikoksen sääntely perustuu työnantajan yleiseen velvollisuuteen huolehtia työntekijöiden terveydestä ja työturvallisuudesta, kuitenkin siten, että kuolemantuottamuksesta, vammantuottamuksesta ja vaaran aiheuttamisesta säädetään rikoslain 21 luvun 8–11 ja 13 §:issä.<sup>163</sup>

Työturvallisuusrikos on työnantajan tai tämän edustajan tekemä rikos. Rikoslain 47 luvun 1 §:n mukaan työturvallisuusrikokseen syyllistyy ”työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuuttaan 1) rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai 2) aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoo työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisuudessaan tehdyssä työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä”.

---

<sup>160</sup> HE 151/2003 vp, s. 16–17.

<sup>161</sup> HE 151/2003 vp, s. 17.

<sup>162</sup> Nuutila – Melander 2013, s. 1278–1279.

<sup>163</sup> Matikkala – Tolvanen 2018, s. 1053–1054

Työturvallisuusrikossäännöksestä käy ilmi se, että työturvallisuusrikos koskee siis vain työnantajaa tai tämän edustajaa ja on näin ollen niin sanottu erikoisrikos. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa 2010:1 työnantajan edustaja tuomittiin työsyryntärikoksen ja seksuaalisen hyväksikäytön lisäksi myös työturvallisuusrikoksesta. Kyseisessä tapauksessa työnantajan edustaja oli itse se, joka käyttäytyi rangaistavalla tavalla. Tämän vuoksi työnantajan edustajan katsottiin syyllistyneen myös työturvallisuusrikokseen.

Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöön eivät kuulu yksittäiset työturvallisuusmääräysten rikkomiset, jotka katsotaan työturvallisuuden kannalta vähäisiksi ja joista säädetään muualla lainsäädännössä. Työturvallisuussäännös on tarkoitettu niihin tilanteisiin, joissa määräyksiä on rikottu siten, että tekijä on osoittanut yleistä välinpitämättömyyttä ja piittaamattomuutta työsuojelun vaatimuksia kohtaan. Lisäksi säännös on tarkoitettu tilanteisiin, joissa rikos on omiaan vaarantamaan toisten turvallisuuden.<sup>164</sup>

Työturvallisuuslain (738/2002, TTL) 18 §:n 3 momentin mukaan ”työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa”. Häirinnän ehkäiseminen ja välttäminen työyhteisöissä perustuu siihen, että jokaisen työntekijän tulisi ottaa muut huomioon ja kunnioittaa jokaisen yksilön koskemattomuutta ja ihmisarvoa.<sup>165</sup> Työturvallisuuslaissa tarkoitettulle häirinnälle on ominaista se, että se aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle.<sup>166</sup>

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen ja poistaminen on koko työyhteisön asia. Ensisijaisesti häirinnän ja epäasiallisen kohtelun poistaminen ja estäminen on toki työnantajan velvollisuus, mutta työnantajan on vaikeaa ja jopa mahdotontakin ratkaista häirintään liittyviä ongelmia yksipuolisesti, joten lakiin on tämän vuoksi säädetty myös työntekijää koskevia velvollisuuksia.<sup>167</sup>

Työturvallisuuslain 18 §:n 3 momentissa säädetään edellä todetun tavoin työntekijän velvollisuudesta välttää työpaikalla sellaista häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka

---

<sup>164</sup> Ullakonoja 2018b, s.1623–1625; Matikkala – Tolvanen 2018, s. 1053–1054; Koistinen 2018, s. 21.

<sup>165</sup> HE 44/2003 vp, s. 43.

<sup>166</sup> HE 19/2014 vp, s. 79.

<sup>167</sup> HE 59/2002 vp, s. 37.

aiheuttaa muiden työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa. Tällainen käyttäytyminen voi kohdistua joko muihin työntekijöihin tai esimiehiin. Työntekijä ei kuitenkaan ole rikosoikeudellisesti työsuojeluvastuussa häirinnästä. Tämän takia työntekijä ei joutu rikosoikeudelliseen työsuojeluvastuuseen, vaikka hän syyllistyisi häirintään tai epäasialliseen kohteluun. Tulee kuitenkin muistaa, että rikoslain säännökset tulevat sovellettaviksi vain, mikäli työntekijän häirintä tai muuhun epäasiallinen kohtelu täyttää rikoslain tunnusmerkistön.<sup>168</sup>

Tämän lisäksi työnantajalla on valtuudet ryhtyä häirinnän lopettamiseksi kurinpitomenettelyihin työntekijää kohtaan, joka on syyllistynyt häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun. Tällaisia menettelyjä ovat esimerkiksi huomautus, varoitus, siirtäminen toisiin tehtäviin tai ääritapauksissa työsuhteen irtisanominen tai purku. Sanktion suuruus riippuu häirinnän asteesta tai toistuvuudesta.<sup>169</sup>

Työntekijä on työsyrintärikostilanteissa työnantajaansa nähden heikommassa asemassa. Tällaiseen menettelyyn voi olla hankala puuttua. Mikäli esimerkiksi seksuaalinen häirintäsyytös ei kohdistu suoraan rikoslain työsyrintäsäännöksessä tarkoitettuun työnantajaan tai tämän edustajaan, on asiaa mahdollista tarkastella työturvallisuuslain 5 luvun 28 §:n tarkoittaman häirinnän kautta. Kyseisessä pykälässä säädetään häirinnästä yleisesti ja se sisältää myös seksuaalisen häirinnän. Se velvoittaa työnantajaa tai tämän edustajaa ryhtymään toimenpiteisiin seksuaalisen häirinnän poistamiseksi työpaikalta. Mikäli työnantaja ei ryhdy toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi, tulee menettelystä syrjintää.<sup>170</sup>

Säännöksessä tarkoitettua häirintää on myös, jos työnantaja tai hänen edustajansa itse kohdistaa häirintää työntekijäänsä kohtaan. Mikäli tällaista tapahtuu työpaikalla, työnantaja tai tämän edustaja rikkoo rikoslain 47 luvun 1 §:ssä tarkoitettuja työturvallisuusmääräyksiä. Rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaan työsyrintärikos koskee puolestaan vain työnantajaa tai sen edustajaa, mutta rikoslain 11 luvun 11 § määrittelee laajemmin sen, ketkä voivat syyllistyä

---

<sup>168</sup> Ojala 2014, s. 202; ks. myös Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 76

<sup>169</sup> Nieminen 2018, s. 424.

<sup>170</sup> Ks. Middlemiss 2017, s. 4: ”Under workplace health and safety legislation, employers in most countries have a duty of care to provide a safe work environment for employees. This requirement is increasingly interpreted to require ensuring persons in the workplace are both mentally and physically safe at work and that their health is not adversely affected by work, and it has been also interpreted to require a workplace free from bullying”.

syrjintään, mikäli sovellettavaksi ei tule työsyRJintäsäännös. Rikoslain yleisen syrjintäsäännöksen perusteella on siis mahdollista rangaista syrjinnästä muitakin kuin työnantajaa tai tämän edustajaa. Katson, että työturvallisuusrikoksella on selkeä yhteys myös muihin työsyRJinnän lähirikoksiin juuri säännöksessä olevan työnantajaa koskevan häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun poistamisvelvoitteen takia.



## 5 TYÖSYRJINTÄ OIKEUSKÄYTÄNNÖSSÄ

### 5.1 Työsyryjintä seksuaalisen hyväksikäytön ja ahdistelun perusteella

#### 5.1.1 Oikeuskäytäntö

Korkein oikeus katsoi ratkaisussa 2010:1 yhtiön miespuolisen toimitusjohtajan syyllistyneen seksuaaliseen hyväksikäyttöön, työturvallisuusrikokseen ja työsyryjintään lähentelemällä ja koskettelemalla useaa nuorta naistyöntekijää. Korkeimman oikeuden ratkaisussa A oli kysymyksessä olevan teon aikaan ollut työnantajayhtiön hallituksen puheenjohtaja ja toimitusjohtaja.

A oli kosketellut neljää naispuolista työntekijää seksuaalisella tavalla yhtiön taukotiloissa yleensä silloin, kun oli ollut työntekijöiden lepoaika. Korkein oikeus katsoi, että A oli teoiltaan tavoitellut seksuaalista kiihotusta ja tyydytystä ja teot olivat olleet seksuaalisesti olennaisia. Asianomistajat, joihin A:n teot olivat kohdistuneet, ovat olleet nuoria naisia ja A oli ollut heitä selkeästi vanhempi. Tämän lisäksi A oli ollut yhtiön hallituksen puheenjohtajana ja yhtiön toimitusjohtajana ja näin ollen asianomistajiin nähden hallitsevassa asemassa. Tällä perusteella korkein oikeus katsoi, että tilanne ei ollut ollut tasavertainen ja A oli käyttänyt hyväkseen esimiesasemaansa taivuttamalla työntekijät tekojensa kohteeksi.

Korkein oikeus oli perustellut riippuvuussuhdetta sillä, että A oli pystynyt päättämään asianosaisten työn jatkuvuudesta, joka taas oli keskeistä heidän toimeentulonsa, asumisensa ja terveytensä kannalta. A:n toiminta oli kohdistunut koeajalla oleviin vastavalmistuneisiin työntekijöihin, joten riippuvuussuhteen väärinkäyttö oli ollut ilmeinen ja se oli ollut törkeää. Teot olivat kyseisessä tapauksessa kohdistuneet neljään eri tekijään siten, että ensimmäisen teon ja kolmen viimeisen teon välillä oli kulunut noin vuosi. Kyse oli kuitenkin korkeimman oikeuden mukaan yhtenäisestä toiminnasta ja teot olivat toistuneet samanlaisena. Korkein oikeus piti siten ensimmäistä tekoa samana rikoksena muiden tekojen kanssa.

A oli vedonnut siihen, että häntä ei voida tuomita työturvallisuusrikoksesta ja työnantajan toimintavelvoitteen laiminlyönnistä, mikäli hänen itsensä katsotaan syyllistyneen seksuaaliseen hyväksikäyttöön. Rikoslain 47 luvun 1 §:n mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä, on syyllistynyt työturvallisuusrikokseen. Työturvallisuuslain 20 §:n mukaan työnantajan on ryhdyttävä

poistamaan työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, heti kun se saa asiasta tiedon. Työturvallisuuslain 28 §:ssä olevalla häirinnällä tarkoitetaan myös seksuaalista häirintää, joten työnantajan tai tämän edustajan tulee ryhtyä toimenpiteisiin myös seksuaalisen häirinnän poistamiseksi työpaikalta.

Korkein oikeus linjasi ratkaisussaan, että työntekijän terveyttä haittaavasta epäkohdasta työpaikalla on myös kysymys silloin, kun työnantaja tai tämän edustaja itse kohdistaa työssä kyseessä olevaa häirintää työntekijää kohtaan. Näin ollen korkein oikeus katsoi, että A:n syyllistyessään seksuaaliseen häirintään hän oli myös työnantajan edustajana rikkonut työturvallisuusmääräyksiä.

Kyseessä olevassa ratkaisussa korkein oikeus totesi, että häirinnästä on ensisijaisesti vastuussa häiritsijä itse, mutta työnantaja on vastuussa siitä, että se puuttuu häirintään heti, kun se on saanut siitä tiedon. Työnantajan menettely täyttää syrjinnän tunnusmerkistön, mikäli se ei ryhdy toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi saatuaan siitä tiedon.<sup>171</sup>

Korkein oikeus katsoi, että tasa-arvolaisissa omaksutun lähtökohdan mukaisesti sukupuolissa häirinnässä on kysymys jo sinänsä tasa-arvoisen kohtelun periaatteiden vastaisesta syrjivästä menettelystä, eikä syrjivyyden toteaminen edellytä syrjintävertailun tekemistä. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu, kuten sukupuoleen kohdistuva syrjintä yleisestikin, käsittää aina syrjityn loukkaamisen naisena tai miehenä. Tämän takia korkein oikeus katsoi, että työnantajan tai tämän edustajan häirintäkäyttäytyminen työssä on laissa kiellettyä syrjintää työelämässä.

Edellä mainitussa ratkaisussa korkein oikeus totesi, että A oli seksuaalisella hyväksikäytöllä asettanut naistyöntekijät epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella, joten A oli menettelyllään syyllistynyt tasa-arvolain 7 §:n ja 8 §:n nojalla kiellettyyn syrjintään työelämässä, joista rangaistus säädetään tasa-arvolain 14 a §:n mukaisesti rikoslain 47 luvun 3 §:ssä. Kyseinen ratkaisu oli korkeimmassa oikeudessa yksimielinen, mutta hovioikeudessa kaksi jäsentä oli ollut työsyrynnästä erimieltä. He katsoivat, ettei rikoslain 47 luvun 3 §:ää ja tasa-arvolain syrjintäsäännöksiä voida tulkita siten laajentavasti, että niillä olisi

---

<sup>171</sup> KKO 2010:1; HE 90/1994 vp, s. 14.

kriminalisoitu myös yksityisen henkilön puuttuminen työntekijän fyysiseen koskemattomuuteen työnantajan tai tämän edustajan ominaisuudessa. Eriävän mielipiteen mukaan tämä on rikoslaissa kriminalisoitu omana rikoksenaan.

*Koskinen* on artikkelissaan<sup>172</sup> analysoinut varsin kattavasti Turun hovioikeuden vuonna 2014 antamaa tuomiota 17.4.2014 t. 13/1674<sup>173</sup> työsyrynnästä ja työturvallisuusrikoksesta. Kyseisessä tapauksessa yhtiön toimitusjohtaja oli kohdellut epäasiallisesti kahta yhtiössä työskennellyttä naispuolista työntekijää. Toimitusjohtaja oli usean vuoden ajan kommentoinut työntekijöiden pukeutumista, kertonut viikoittain rivoja vitsejä, ehdotellut alusvaatteiden poisjättämistä ja udellut työntekijöiden seksielämästä. Lisäksi toimitusjohtaja oli ehdottanut toiselle työntekijälle henkilökohtaista lääkärintarkastusta, kurkkinut tämän paidan alle ja koskettanut kahdesti pakarasta.

Hovioikeus katsoi tuomiossaan, että toimitusjohtaja oli työnantajan edustajana palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettanut naistyöntekijät epäedulliseen asemaan heidän sukupuolensa perusteella harjoittamalla heitä kohtaan seksuaalista häirintää ja näin ollen laiminlyönyt velvollisuutensa häirinnän poistamisesta. Hovioikeus tuomitsi toimitusjohtajan työturvallisuusrikoksesta ja työsyrynnästä yhteiseen sakkorangaistukseen. Tämän lisäksi toimitusjohtaja tuomittiin maksamaan korvauksia henkisestä kärsimyksestä. Hovioikeus katsoi, että toimitusjohtajan olisi tullut työnantajana tietää, että hänen käyttäytymisensä ja menettelynsä ei ollut toivottavaa, ja se oli ollut luonteeltaan sukupuolista häirintää.

Tasa-arvolain säätämiseen johtaneen hallituksen esityksen<sup>174</sup> mukaan sukupuolinen häirintä voi ilmetä esimerkiksi toistuvina sukupuolisesti vihjailevina eleinä, kaksimielisinä vitseinä, härskeillä puheilla ja pukeutumista ja yksityiselämää koskevinä kysymyksinä ja huomautuksina. Hovioikeus katsoi tuomiossaan, että toimitusjohtajan toiminta oli ollut riidattomasti tasa-arvolain mukaista sukupuolista häirintää. Hovioikeuden mukaan häirintä yksittäisenä tekona ja lievemmissä muodoissa ei ole rikos, mutta teon tekee moitittavaksi sen toistuminen. Toimitusjohtajan toiminta oli ollut kertomusten ja osoitetun lääkärinlausunnon

---

<sup>172</sup> Koskinen 2016, s. 12–14.

<sup>173</sup> Tuomiota ei ollut mahdollista saada pro gradu -tutkielman kirjoitukseen Turun hallinto-oikeuden uuden tuomioiden luovutuslinjauksen takia. Tuomiota analysoidaan tässä tutkielmassa Koskisen kattavan artikkelin pohjalta.

<sup>174</sup> HE 90/1994 vp, s. 14.

perusteella loukkaavaa ja menettely on aiheuttanut asianomistajille terveydellistä haittaa tai vaaraa.

Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa 18.12.2015 t. 15/155382 oli ollut kyse tilanteesta, jossa yhtiön toimitusjohtaja oli usean vuoden ajan nimitellyt työntekijöitään halventavilla ilmaisuilla. Tämän lisäksi toimitusjohtaja oli puristellut naispuolisia työntekijöitään useaan otteeseen rinnoista ja takapuolesta. Toimitusjohtajan toimintaa oli jatkunut pitkään ja erityisen moitittavaa siitä teki se, että hän oli toiminut yllämainitulla tavalla muiden työntekijöiden ja asiakkaiden kuullen ja nähden. Työntekijät olivat kokeneet tämän erittäin halventavana ja osa oli joutunut olemaan sairauslomalla toimitusjohtajan toiminnan takia.

Hovioikeus katsoi, että toimitusjohtaja työnantajan edustajana oli syyllistynyt työturvallisuusrikokseen ja työsyryntään, koska hän oli tahallaan tai huolimattomuuttaan rikkonut työturvallisuusmääräyksiä ja mahdollistanut työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen työpaikalla. Asiattomalla häirintäkäyttäytymisellä toimitusjohtaja oli kohdistanut työntekijöihinsä terveydellistä haittaa ja on laiminlyönyt asiasta tiedon saatuaan, eli työntekijöiden kielloista huolimatta, ryhtyä toimiin asian poistamiseksi. Hän ei siis ollut itse lopettanut käytöstään työntekijöitä kohtaan. Työturvallisuusrikoksen lisäksi hovioikeus oli todennut, että vastaaja oli syyllistynyt työturvallisuusrikoksen lisäksi työsyryntään.

### 5.1.2 Suhde lähirikoksiin

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2010:1 pohdittavaksi jäi, toteuttiko menettely rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaisen työsyryntään tunnusmerkistön. Työsyryntään tunnusmerkistöön kuuluu se, että työnantaja tai hänen edustajansa asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan ilman painavaa hyväksyttävää syytä. Korkeimman oikeuden ratkaisussa säännöstä sovelletaan lähentelyyn. Lähentely ei luonnollisesti liity millään tavalla työskentelyyn, eikä sellaista voida lähtökohtaisesti ajatella tapahtuneen painavasta, hyväksyttävästä syystä, jota taas rikoslain 47 luvun 3 §:n soveltaminen edellyttää. Sen sijaan, että tapausta olisi arvioitu rikoslain 47 luvun 3 §:n perusteella, olisi siihen voinut soveltaa ankaramman rangaistusasteikon omaavia seksuaalisen hyväksikäytön ja työturvallisuusrikoksen säännöksiä.<sup>175</sup> Ratkaisu johdattaa käsitykseni mukaan siihen, että se tekee seksuaalisen ahdistelun ja työsyryntään suhteen ongelmalliseksi.

---

<sup>175</sup> Matikkala 2010, s. 16.

Ratkaisussa KKO 2010:1 todettiin, että häiritsijä on ensisijaisesti vastuussa teoista itse, mutta myös työnantaja tulee vastuuseen teosta heti, kun se on saanut siitä tiedon. Mikäli työnantaja ei tällöin ryhdy toimenpiteisiin menettelyn estämiseksi, myös työnantaja voi syyllistyä syrjintään. Seksuaalinen hyväksikäyttö ja ahdistelu käsittävät aina syrjityn loukkaamisen, joten korkein oikeus katsoi, että työnantajan tai tämän edustajan itse aiheuttama häirintäkäyttäytyminen työssä on työsyryntää.

Tasa-arvolain 7 §:ssä on kielletty välitön ja välillinen syrjintä, joka tarkoittaa sitä, että miestä ja naista ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen perusteella. Eri asemaan ei siten saa asettaa esimerkiksi raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai jonkun muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Syrjintää on tasa-arvolain mukaan myös seksuaalinen häirintä, häirintä sukupuolen perusteella ja käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Tämän lisäksi tasa-arvolain 8 §:ssä on säädetty syrjinnästä työelämässä. Ratkaisussa todettiin, että tekijä on syyllistynyt tasa-arvolain nojalla kiellettyyn syrjintään työelämässä, josta määrätään rangaistus tasa-arvolain 14 a §:n mukaisesti rikoslain 47 luvun 3 §:n nojalla. Kaksi hovioikeuden jäsentä oli ollut sitä mieltä, että laillisuusperiaate ei toteutunut, vaan työsyryntäsäännöstä on tulkittu laaventavasti. Heidän mukaansa yksittäisen henkilön toimintaa ei voitu rinnastaa työnantajan tai tämän edustajan toiminnaksi, vaan kyseiselle toiminnalle olisi ollut rikoslaissa oma säännöksensä.

Korkein oikeus on siis ratkaisussaan 2010:1 todennut, että syyllistyessään seksuaaliseen hyväksikäyttöön toimitusjohtaja oli syyllistynyt myös työturvallisuusrikokseen laiminlyömällä häirinnän poistamisen. Työsyryntän osalta korkein oikeus katsoi, että toimitusjohtaja oli työnantajan edustajana syyllistynyt työsyryntään, koska hän oli ilman painavaa hyväksyttävää syytä asettanut seksuaalisella hyväksikäytöllä naistyöntekijät eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella. Rikoslain 20 luvun 5 a § (509/2014) määrittelee nykyisin ahdistelun seksuaaliseksi teoksi, joka on omiaan loukkaamaan seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Seksuaalista hyväksikäyttöä tai ahdistelua ei ole aikaisemmin määritelty rikoslaissa, vaan tasa-arvolaissa.<sup>176</sup>

---

<sup>176</sup> Ks. HE 216/2013 vp, s. 12.

Kyseisen ratkaisun jälkeen rikoslakiin on tullut uusi säännös myös seksuaalisesta ahdistelusta. Rikoslaisissa oli kuitenkin oma säännöksensä seksuaaliselle hyväksikäytölle. Onko korkein oikeus halunnut linjata ratkaisullaan siten, että aina kun työnantaja tai sen edustaja syyllistyy seksuaaliseen hyväksikäyttöön, se syyllistyy myös työturvallisuusrikokseen ja työsyryntään? Vaikka aina ei olisikaan näin, tunnusmerkistöjen suhde on tiivis.

Turun hovioikeuden ratkaisussa 17.4.2014 t. 13/1674 hovioikeus tuomitsi toimitusjohtajan työsyryntästä ja työturvallisuusrikoksesta sekä henkisestä kärsimyksestä sukupuolisen häirinnän takia. Hovioikeus totesi, että toimitusjohtaja oli syyllistynyt kiistattomasti seksuaaliseen häirintään kahta naistyöntekijää kohtaan ja linjasi siis saman suuntaisesti kuin korkein oikeus ratkaisussaan 2010:1. Hovioikeus ei kuitenkaan linjannut samalla tavalla seksuaalista hyväksikäyttöä, vaikka se totesi, että toimitusjohtajan toiminta oli ollut moitittavaa, koska teko oli ollut toistuvaa. Hovioikeus ei katsonut rikoksen tunnusmerkistön täytyvän, vaikka oli osoitettu, että toimitusjohtajan toiminta oli ollut loukkaavaa ja menettely oli aiheuttanut asianomistajille terveydellistä haittaa tai vaaraa. Hovioikeus tuomitsi toimitusjohtajan maksamaan asianomistajille henkisestä kärsimyksestä seksuaalisen hyväksikäytön sijaan.

Usein seksuaalisen hyväksikäytön näyttökysymys on vaikea. Kyseisessä hovioikeuden ratkaisussa työntekijöiden suhde toimitusjohtajaan oli alisteinen, ja ymmärrykseni mukaan myös näyttökysymys oli ollut kiistaton, joten katsoisin, että hovioikeuden ratkaisu ei ole näiltä osin linjassa korkeimman oikeuden ratkaisun 2010:1 kanssa. Sen sijaan työturvallisuusrikoksen suhde työsyryntään on katsottu molemmissa tapauksissa samantyyppisiksi.

*Koponen* on artikkelissaan todennut, että koska ratkaisussa KKO 2010:1 työnantajayhtiön edustajan seksuaalinen häirintä oli tapahtunut työssä, siitä johtuu melko välittömästi työnantajan työturvallisuuslain ja tasa-arvolain mukaisten velvoitteiden rikkominen. Hän toteaa kuitenkin, että työturvallisuuslailla suojattavat oikeushyvät poikkeavat olennaisesti työrikossääntelyllä suojattavista oikeushyvistä.<sup>177</sup>

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2010:1 tuomioistuin siis katsoi, että työnantajayhtiön edustajan toiminta täytti seksuaalisen hyväksikäytön, työturvallisuusrikoksen ja työsyryntärikoksen tunnusmerkistön. Olen tullut tutkielmani perusteella siihen tulokseen, että

---

<sup>177</sup> Koponen 2015, s. 624–625.

korkeimman oikeuden ratkaisu 2010:1 tulisi prejudikaattina kyseenalaistaa, ei niinkään sen osalta, että onko kyseessä ollut seksuaalinen ahdistelu tai hyväksikäyttö, vaan sen osalta, että työsyRJintärikoksen tunnusmerkistöön kuuluu olennaisena osana ”ilman painavaa hyväksyttävää syytä”. Katson edellä todetuin tavoin, että seksuaalinen ahdistelu tai hyväksikäyttö ei tuolta osin täytä työsyRJintärikoksen tunnusmerkistöä, sillä lähtökohtaisesti ei voine olla sellaista tilannetta, että seksuaaliselle häirinnälle tai ahdistelulle olisi painava hyväksyttävä syy. Seksuaalinen häirintä tai ahdistelu on työsyRJintärikoksena siten erittäin ongelmallinen.<sup>178</sup> Katsoisin myös, että työsyRJintärikoksen tunnusmerkistössä tarkoitettua *painavasta hyväksyttävästä syytä* ei voi olla kysymys myöskään muiden työsyRJinnän lähirikosten kohdalla. Työnantajalla ei siis voi olla lähtökohtaisesti painavaa hyväksyttävää syytä esimerkiksi pahoinpitelyyn tai kiskontarikokseen.

Itä-Suomen hovioikeus on ratkaisussaan 18.12.2015 t. 15/155382 arvioinut työnantajan tai tämän edustajan seksuaalista häirintäkäyttäytymistä työsyRJintärikoksena. Hovioikeus totesi, että tapahtuneesta oli ollut selkeä näyttö. Vastaja oli työnantajana tai tämän edustajana kohdistanut asianomistajiin heidän terveydelleen haittaa tai vaara aiheuttamallaan häirintäkäytöksellä ja muulla epäasiallisella kohtelullaan. Vastaja oli nimitellyt työntekijöitä ja kohdistanut heihin seksuaalista häirintää myös yhtiön asiakkaiden nähden. Kohtelua oli kestänyt useamman vuoden ajan ja työntekijät olivat joutuneet olemaan sairauslomalla vastaajan käytöksen vuoksi.

Hovioikeus tuomitsi vastaajan työsyRJinnästä ja työturvallisuusrikoksesta. Tapausta analysoidessa ei voi välttyä ajatukselta, että kyseinen käyttäytyminen voisi täyttää myös pahoinpitelyn tunnusmerkistön. Pahoinpitely voi edellä todetuin tavoin tapahtua myös henkisen terveyden vahingoittamisella. Esimerkiksi työpaikkakiusaaminen siten, että se aiheuttaa kiusatulle mielenterveyden häiriöitä, voi edellä todetun tavoin täyttää pahoinpitelyn tunnusmerkistön.<sup>179</sup>

Kyseisestä hovioikeuden ratkaisusta käy ilmi, että vastaja oli kohdistanut asianomistajiin ”heidän terveydelleen haittaa tai vaaraa” käytöksellään. Ratkaisusta ei kuitenkaan käy ilmi, millaista terveydellistä haittaa tai vaaraa käytös oli aiheuttanut. Se oli kuitenkin aiheuttanut

---

<sup>178</sup> Samaa mieltä kanssani on ollut myös esimerkiksi Matikkala 2010, s. 16.

<sup>179</sup> HE 94/1993 vp, s. 95; Matikkala 2018, s. 253; Lappi-Seppälä 2013, s. 505; ks. myös Helsingin hovioikeuden tuomio 6.2.2015 t. 15/105869 (lainvoimainen).

asianomistajille sairauslomina. Käsitykseni mukaan kyseisessä tapauksessa olisi lähtökohtaisesti voinut arvioida myös pahoinpitelyrikoksen tunnusmerkistön täyttymistä. Hovioikeus tuomitsi siis tekijän vain työturvallisuusrikoksesta ja työsyrintärikoksesta.

Työelämässä tapahtuviin syrjintätilanteisiin saattaa tulla samanaikaisesti sovellettavaksi useampi laki. Lainsäädännön monipuolisuus turvaa paremmin yhdenvertaisen kohtelun ja syrjimättömyyden. Toisaalta päällekkäisyys saattaa olla vaikeuttamassa tulkintaa, koska säännösten väliset rajapinnat ovat tulkinnanvaraisia. Lakien sisällöllisen epä johdonmukaisuuden vuoksi vaarana on, että myöskään oikeuskäytäntö ei ole johdonmukaista, ja eri lakien säätelemien sanktioiden yhteensovittaminen on monimutkaista.<sup>180</sup>

Kuten yllä on kuvattu, työsyrintän suhde ennen kaikkea seksuaaliseen hyväksikäyttöön ja ahdisteluun ei ole mitenkään yksiselitteinen. Myös tuomioistuimet ovat joutuneet käyttämään tapauksia käsitellessään tapauskohtaista harkintaa. Yksikään yksittäistapaus ei ole kokonaisuudessaan arvioituna samanlainen jonkun toisen tapauksen kanssa, josta esimerkiksi ennakkopäätös on annettu.

## 5.2 Ulkomaalaisia koskeva työsyrintä

### 5.2.1 Oikeuskäytäntö

Turun hovioikeuden ratkaisussa 30.9.2013 t. 1700 oli kyse siitä, ovatko vastaajat A ja B syyllistyneet kahdeksan asianomistajien osalta ihmiskauppaan ja kahden osalta kiskonnantapaiseen työsyrintään.<sup>181</sup> Ratkaisussa A ja B olivat Oy:n toiminnan omistajina, hallituksen jäseninä ja työnantajan edustajina työtä tosiasiallisesti johtavina ja valvovina henkilöinä asettaneet kaksi Vietnamista tullutta työntekijää ilman painavaa hyväksyttävää syytä eriarvoiseen asemaan kansallisen alkuperän takia.

Hovioikeuden mukaan A ja B olivat käyttäneet hyväksi asianomistajien taloudellista ahdingkoa sekä ymmärtämättömyyttä ja tietämättömyyttä työnantajan velvollisuuksista. Lisäksi hovioikeus oli katsonut, että asianomistajat eivät ole tienneet millaisia oikeuksia heillä

---

<sup>180</sup> Kalkela 2016, s. 14–15.

<sup>181</sup> Käsittelemme ratkaisua vain kiskonnantapaisen työsyrintän osalta. Tutkielmani lähtökohta on työsuojelullinen ja käsittelemme syrjintää työrikoksena eli kyse on työhön liittyvän syrjinnän kriminalisoinnista. Ihmiskaupassa on kyse vapauden loukkauksesta, jonka takia olen rajannut sen tutkielmani ulkopuolelle.



Suomessa työntekijöinä on. Asianosaisille oli maksettu huomattavasti alhaisempaa palkkaa, kuin suomalaisille työntekijöille vastaavasta työstä maksetaan. A ja B eivät olleet noudattaneet alan työehtosopimusta, ja he eivät olleet maksaneet asianomistajille ylityö- ja sunnuntailisiä, eikä työntekijöillä ollut ollut palkallista vuosilomaa. Hovioikeus katsoi ratkaisussaan, että A ja B olivat kiistattomasti syyllistyneet rikoslain 47 luvun 3a §:n mukaiseen kiskonnantapaiseen työsyRJintään.

Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 17.10.2013 t. 1094 pitserian omistaja, joka toimi päätoimisesti suomen kielen tulkkina, oli työnantajan ominaisuudessa asettanut ilman painavaa hyväksyttävää syytä ulkomaalaiset työntekijänsä eri arvoiseen asemaan maksamalla heille pienempää palkkaa, kuin mitä alan työehtosopimus määrittelee. Aluehallintovirasto oli tehnyt tarkastuksen pitseriaan ja huomauttanut sen omistajalle useaan kertaan siitä, että hänen tulisi maksaa työntekijöilleen työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Vaikka työntekijät olivat olleet sitä mieltä, että työnantaja ulkomaalaisena henkilönä ei myöskään ole tiennyt varmaksi vaadittavaa minimipalkkaa, hovioikeus katsoi, että ottaen huomioon pitserian omistajan kielitaidon tulkkina, hänen oli täytynyt ymmärtää, että hän maksoi työntekijöille liian pientä palkkaa. Hovioikeuden mukaan työnantajan täytyy tietää alansa työehtosopimus ja tarvittaessa selvittää, mitä siinä määrätään. Lisäksi työnantajalla ei tarvitse olla syrjintätarkoitusta, vaan tietoisuus eriarvoisesta asemasta riittää. Ratkaisun mukaan työntekijän suostumus ei poista teon rangaistavuutta. Hovioikeuden mukaan työnantaja syyllistyi työsyRJintään.<sup>182</sup>

Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 29.8.2014 t. 641 yhtiön työnantajat A, B ja C olivat syytteen mukaan syyllistyneet seitsemäntoista ulkomaalaisen työntekijän kiskonnantapaiseen työsyRJintään tai vaihtoehtoisesti työsyRJintään. Syytteen mukaan työnantaja oli käyttänyt liiketoiminnassaan hyväkseen kielitaidottomien ulkomaalaisten tietämättömyyttä ja

---

<sup>182</sup> Vaasan hovioikeus oli katsonut ratkaisussaan 12.11.2014 t. 14/148614 myös vastaajan syyllistyneen työsyRJintään maksamalla ulkomaalaisille työntekijöille työehtosopimuksessa määriteltyä minimipalkkaa alhaisempaa palkkaa. Hovioikeus oli todennut, että vastaajan ilmoittama yhtiön taloudellinen ahdinko ei ollut painava hyväksyttävä syy toimia edellä mainitulla tavalla. Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 16.08.2017 t. 17/130369 oli myös kyse siitä, että työnantaja oli maksanut ulkomaalaisille työntekijöille työehtosopimuksessa määriteltyä minimipalkkaa pienempää palkkaa, kun taas suomalaisille työntekijöille oli maksettu työehtosopimuksen mukaista palkkaa samasta työstä. Työnantaja oli perustellut toimintaansa sillä, että ulkomaalaiset työntekijät olivat olleet kielitaidottomia ja kouluttamattomia. Hovioikeus oli kuitenkin todennut, että kielitaidon ja koulutuksen puute ei ollut sellainen painava hyväksyttävä syy, jonka johdosta työnantaja voisi toimia edellä mainitulla tavalla. Hovioikeus oli päättänyt ratkaisussaan siihen, että työnantaja oli syyllistynyt työsyRJintään.

ymmärtämättömyyttä. Ulkomaalaiset työntekijät olivat työskennelleet huomattavasti huomommilla työehdoilla, kuin mitä vastaavissa työtehtävissä olevat suomalaiset työntekijät, eikä tilannetta ollut korjattu työnsuojeluviranomaisen lukuisista kehotuksista huolimatta. Ulkomaalaisille työntekijöille ei ollut maksettu ylityökorvauksia, ja heidät oli pakotettu liittymään työaikapankkiin työsopimusta allekirjoitettaessa. Tämän lisäksi vain ulkomaalaisten työntekijöiden oli pitänyt työskennellä viikonloppuisin, ja heidän työterveyshuoltonsa palveluja oli perusteettomasti rajoitettu.

Rikoslain 47 luvun 3 a §:n tunnusmerkistö edellyttää, että työntekijä asetetaan huomattavasti epäedullisempaan asemaan toiseen työntekijään nähden, ja tämän takia syrjäntävertailulle asetettava kynnyks on korkeammalla kuin työsyryjinnässä.<sup>183</sup> Hovioikeus totesi edellä mainitussa ratkaisussa, että kiskonnantapaisen työsyryjinnän tunnusmerkistössä tarkoitettu riippuvainen asema voi muodostua esimerkiksi matkustusasiakirjan luovutuksesta toiselle henkilölle, velkasuhteesta, perhe- tai sukulaisuussuhteesta tai uhkauksesta ilmiäntä luvattomasti maassa oleskeleva.

Ymmärtämättömyydellä tarkoitetaan esimerkiksi ulkomaalaisten työntekijöiden tietämättömyyttä Suomen lainsäädännöstä ja työsuhteiden ehdoista tai sitä, että työntekijä ei esimerkiksi huonon kielitaitonsa vuoksi osaa arvioida tekemänsä työsopimuksen sisältöä ja merkitystä. Vaasan hovioikeus totesi ratkaisussaan, että työnantajat eivät olleet rajoittaneet asianomistajien liikkuvuutta, eivätkä he olleet olleet millään muullakaan tavalla riippuvaisessa asemassa suhteessa työnantajaansa. Hovioikeus katsoi, että vapaa liikkuminen oli ollut myös taloudellisesti mahdollista. Tämän lisäksi hovioikeus totesi, että ulkomaalaiset työntekijät olivat saattaneet olla jossain määrin tietämättömiä työehdoistaan kielitaitonsa takia, mutta he olivat saaneet osan tiedoista omalla kielellään. Lisäksi osalla tekijöistä oli ollut hyvä englannin kielen taito ja he olivat olleet tulkkina muille. Hovioikeus katsoi, että työnantaja ei siten ollut näin ollen käyttänyt hyväkseen ulkomaalaisten työntekijöiden ymmärtämättömyyttä ja tietämättömyyttä.

Hovioikeus totesi edellä mainitussa ratkaisussaan, että vastaajat olivat syyllistyneet työsyryjintään, koska työnantajat yhtiönsä edustajina olivat vaatineet ulkomaalaiset liittymään työaikapankkiin, jonka seurauksena oli ollut se, että he olivat jatkuvasti tehneet ylitöitä ilman

---

<sup>183</sup> Koskinen 2018b, s. 1664.

ylityökorvauksia. Tämän lisäksi ulkomaalaisten työntekijöiden työterveyshuoltoa oli rajoitettu, eikä heille ollut annettu työehtosopimuksen mukaista vuosilomaa.

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 17.9.2015 t. 15/138017 oli kyse siitä, oliko vastaaja A yhtiön omistajana ja edustajana syyllistynyt entisen vaimonsa B:n kiskonnantapaiseen työsyryntään. B:n mukaan hänen tultuansa Suomeen hän oli tehnyt paljon töitä ilman palkkaa A:n ravintolassa. A oli ollut sitä mieltä, että B:n työpanos ravintolassaan oli ollut vähäistä. Kiskonnantapaisen työsyryntään tunnusmerkistöön kuuluu, että teko kohdistuu työnhakijaan tai työntekijään. Tapauksessa oli ollut riidatonta se, että B:llä ei ollut ollut kirjallista työso-  
pimusta.

Rikoslain 47 luvun 3 a §:n tarkoitus on suojella heikossa asemassa olevaa työntekijää. Hovioikeus katsoi, että tämän periaatteen takia ei ole perusteltua, että eri oikeusjärjestyksen alueilla annettaisiin työntekijän käsitteelle eri merkitys. Tämän vuoksi hovioikeus katsoi, että sovellettaessa kiskonnantapaisen työsyryntään tunnusmerkistöä, on mahdollista ottaa huomioon, mitä työntekijällä on tarkoitettu muualla lainsäädännössä. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaan työntekijänä pidetään sellaista henkilöä, joka on sitoutunut henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon tai valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Perheenjäsenten välisissä suhteissa lähtökohtana on se, ettei heidän välillään ole työoikeudellista työsuhdetta, vaan työnteko perheen hyväksi tapahtuu perheoikeudellisella perusteella. Hovioikeus totesi ratkaisussaan, että työso-  
pimuslain oletama on, että työnteon vastikkeellisuus ei ole voimassa perheenjäsenten välillä.

Ratkaisussa keskeisenä kysymyksenä oli siis, onko A:n työpanos ollut perheoikeudellisella perusteella tehtyä työtä, vai oliko työnteko tehty työsuhteessa. Hovioikeus totesi, että kyseisessä tilanteessa ei ollut näytetty toteen, että A ja B olisivat sopineet työsuhteesta. Hovioikeuden mukaan A:n työpanos B:n ravintolassa oli ollut niin vähäistä, että A:n ja B:n yhtiön välille ei ollut syntynyt sen perusteella työsuhdetta. Tällä perusteella hovioikeus katsoi, että B yhtiönsä edustajana ei ollut syyllistynyt kiskonnantapaiseen työsyryntärikokseen.<sup>184</sup>

---

<sup>184</sup> Myös Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa 10.11.2017 t. 17/145188 hovioikeus totesi, että vapaasti Suomeen tullut koulutettu ja englantia puhuva henkilö, joka oli vapaasti asunut ja työskennellyt vastaajan perheessä, ei ollut joutunut kiskonnantapaisen työsyryntään uhriksi. Hovioikeus totesi, että vastaaja ja hänen perheensä oli ollut asianomistajalle tärkeä, ja hän oli saanut vastaajalta kaiken elämisen ylläpidon. Tämän lisäksi asianomistajalta edellytetyn työn määrän ja siitä saadun vastikkeen välillä ei ollut näytetty olevan huomattavaa epäsuhtaa.

### 5.2.2 Suhde lähirikoksiin

Oikeuskäytännön perusteella ulkomaalaisia koskevassa työsyryjinnässä on ollut kyse lähinnä kiskonnantapaisesta työsyryjinnästä. Kiskonnantapaisen työsyryjintäsäännöksen tarkoitus on ollut tehostaa ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteiden ehtojen valvontaa ja turvata heidän työsuhteensa ehtojen lainmukaisuus. Kiskonnantapainen työsyryjintä edellyttää, että työntekijä on asetettu huomattavasti epäedullisempaan asemaan suhteessa muihin työntekijöihin. Esimerkkinä tällaisesta on huomattavasti pienempi palkka, epäasialliset työajat tai vuosilomien puuttuminen. Tyypillistä tällä rikoksella on, että siinä käytetään tietoisesti hyväksi toisen heikompaa asemaa.<sup>185</sup>

Säännös kattaa kaikki työsyryjintäsäännöksessä tarkoitettut syrjintäperusteet ja edellytyksenä on, että työsyryjinnän tunnusmerkistö täyttyy. Sillä ei ole merkitystä, tapahtuuko syrjintä työsyryjintärikoksen 1 tai 2 kohdassa tarkoitettulla perusteella. Oletuksena on kuitenkin, että kiskonnantapainen työsyryjintä tapahtuu henkilöön liittyvien syrjintäperusteiden yhteydessä. Tämä tarkoittaa sitä, että kiskonnantapaisen syrjinnän arvioimisessa tulee suorittaa syrjintävertailua. Vertailukohtana voivat olla muut työnantajan palveluksessa olevat työntekijät. Ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla on usein kysymys heidän asettamisestansa huomattavasti epäedullisempaan asemaan suomalaisiin työntekijöihin nähden. Tilanteissa, joissa kaikki työntekijät ovat yhtä heikossa asemassa, vertailukohtana käytetään yleisiä työehtosopimuksia.<sup>186</sup>

Oikeuskäytännössä tehtyjen linjausten mukaan kiskonnantapaisen työsyryjinnän tilanteissa työntekijän tyytyväisyys ei poista teon moitittavuutta ja rangaistavuutta. Tilanteissa on usein kyse myös yleisestä yhteiskunnallisesta edusta. Peruseriaate on se, että työntekijöitä tulee kohdella yhdenvertaisesti. Työnantaja ei saa käyttää työntekijän tietämättömyyttä ja esimerkiksi ulkomaalaisuudesta johtuvaa ymmärtämättömyyttä hyväkseen. Tällaisella ajattelulla on korostettu myös sitä, että Suomessa on tarve suojella työelämää yleisesti.<sup>187</sup>

Kiskonnantapaisessa työsyryjinnässä ei ole kyse työsyryjinnän törkeästä tekemuodosta, vaan kyse on työsyryjinnän erityistilanteesta. Kiskonnantapaisessa työsyryjinnässä on ankarampi rangaistusasteikko kuin työsyryjintärikoksessa, joka osoittaa sen, että kyseessä on

---

<sup>185</sup> HE 151/2003 vp, s. 8–10.

<sup>186</sup> HE 151/2003 vp, s. 16.

<sup>187</sup> Roth 2010, s. 286; Koskinen 2018b, s. 1665–1666.

työsyRJintää moittavampi teko. Rikoslain 36 luvun 6 § määrittelee perusmuotoisen kiskonnän, joka on kiskonnän yleisempi muoto. Kiskontaa koskeva rangaistussäännös soveltuu näin ollen myös kiskonnantapaiseen työsyRJintään. Tulee kuitenkin muistaa, että kiskonnantapaisessa työsyRJinnässä on kyse työrikoksesta, kun taas kiskonta ja törkeä kiskonta ovat soveltamisalaltaan yleisiä säännöksiä. Näin ollen kiskonnantapainen työsyRJintä on erityissäännös suhteessa kiskontaan. Tämä johtopäätös on löydettävissä myös tunnusmerkistöön sisällytetystä toissijaisuuslausekkeesta.

Kiskonnantapaisesta työsyRJinnästä ei rangaista toissijaisuuslausekkeen perusteella tilanteissa, joissa menettely täyttää törkeän kiskonnän tunnusmerkistön. Kiskonnantapainen työsyRJintä syrjäyttää siis työsyRJinnän ja kiskonnän, mutta on toissijainen suhteessa törkeään kiskontaan. Törkeässä kiskonnassa kyseeseen voisi tulla toisen erityisen heikkouden tai turvallisuuden hyväksi käyttäminen. Kiskonnantapaisen työsyRJinnän tunnusmerkistössä olevat heikon aseman tunnusmerkit ovat samat kuin kiskonnassa, mutta kiskonnantapainen työsyRJintä edellyttää, että kyseessä on työsuhteessa tehtävä työ.<sup>188</sup> Kiskonnantapainen työsyRJintä voi siis tulla arvioitavaksi myös törkeänä kiskontana, ja rajanveto näiden välillä voi olla haastavaa.

Useissa oikeustapauksissa kiskonnantapaisen työsyRJinnän lähtökohtana on tilanne, jossa kaikki yrityksen palveluksessa olevat työntekijät ovat ulkomaalaisia. Tällöin syrjäntävertailu ei ole niin suoraviivaista kuin silloin, kun vertailua tehdään suhteessa suomalaisiin työntekijöihin. Kiskonnantapaisen työsyRJinnän tunnusmerkistöön kuuluu se, että syrjivä toiminta johtuu työntekijän kansalaisuudesta, ja jos kaikki työntekijät ovat ulkomaalaisia, voi syrjäntävertailua olla vaikeaa tehdä. Tällöin tulee punnita, johtuuko syrjäntä kansalaisuudesta vai esimerkiksi tietämättömydestä. Kiskonnantapaisen työsyRJinnän kulmakiviä on nimenomaan syrjäntävertailu.

Kahdessa edellä mainitussa tuomiossa käräjäoikeus oli todennut, että tilanteissa oli ollut enemmänkin kyse epätietoisuudesta kuin siitä, että työntekijöitä olisi kohdeltu eriarvoisesti kansalaisuuden perusteella, koska kaikki työntekijät olivat olleet ulkomaalaisia ja heitä kaikkia oli kohdeltu samalla tavalla. Molemmissa tuomioissa hovioikeus oli kuitenkin päättänyt

---

<sup>188</sup> Tapani 2010, s. 289; HE 151/2003 vp, s. 17.

siihen, että syrjintävertailu tulee suorittaa yleisien työehtosopimusten perusteella, joka on johtanut siihen, että työnantajan menettely on katsottu rangaistavaksi.

Tässä tutkielmassa käsitellyissä hovioikeuden ratkaisuihin on lähtökohtaisesti ollut kyse työsyrynnästä tai kiskonnantapaisesta työsyrynnästä. Vaikka kyse onkin ulkomaalaisista ja työssä tapahtuvasta ei-sallitusta toiminnasta, nähdäkseni osaa tapauksista olisi voinut tarkastella toissijaisesti kiskontana tai törkeänä kiskontana. Kiskontarikoksissa tuomioistuimen ei tarvitse suorittaa työsyrynnälle tunnusomaista syrjintävertailua. Kiskonnantapaisen työsyrynnän ja kiskonnan tunnusmerkistö on hyvin samankaltainen. Kiskonnantapaisen työsyrynnän tunnusmerkistön täytyminen edellyttää nimenomaisesti työssä tapahtuvaa ulkomaalaisia koskevaa ei-toivottua toimintaa. Käsillä olevissa tapauksissa vain yhdessä oli toissijaisena rangaistusvaatimuksena kiskonta tai törkeä kiskonta. Kyseisessä tapauksessa jäi kuitenkin näyttämättä toteen, että työntekijän työstä saama vastike olisi ollut epäsuhtainen.

### **5.3 Ammatillisen toiminnan tai siihen verrattavan syyn perusteella tapahtuva työsyryntä**

#### **5.3.1 Oikeuskäytäntö**

Kaupungin erään palveluyksikön johtaja oli syyllistynyt Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisun 4.7.2014 t. 14/128761 mukaan työsyryntään asettamalla työntekijän epäedulliseen asemaan ilman painavaa hyväksyttävää syytä ammatillisen toiminnan perusteella. Tuomion mukaan palveluyksikön johtaja oli asettanut määräaikaisen työntekijän rekrytointikieltoon kaikkiin kaupungin työyksiköihin, joihin työntekijä hakisi. Johtaja oli ilmoittanut rekrytointitoimistolle, että asianomistajaa ei saisi palkata enää mihinkään sijaisuuksiin. Lisäksi hän oli ilmoittanut työntekijän lähiesimiehelle, että kyseisestä työntekijästä tulisi päästä eroon. Tämä kieltö oli tullut voimaan sen jälkeen, kun työntekijä oli yhteisessä palaverissa tuonut esille työyhteisössä olevia puutteita ja toivonut esimerkiksi raskaimpiin toimipisteisiin kevenystä. Lisäksi palveluyksikön johtaja oli ilmoittanut toiselle työnantajalle, että kyseistä työntekijää ei kannattaisi palkata, koska hän on hankala.

Hovioikeuden mukaan kyseessä oli työsyryntä ammatillisen toiminnan perusteella, sillä esimiesten laatimasta muistiosta oli ilmennyt, että asianomistaja oli katsonut, että työvuorolistat eivät olleet tasapuolisia ja että esimiehet eivät olleet riittävästi puuttuneet työntekijöiden tupakointiin ja Facebookin käyttöön työaikana. Hovioikeuden mukaan työntekijän

työyhteisössä esiin nostamat asiat olivat olleet ammatillisia, eikä tällaisten asioiden esiintuominen ollut hovioikeuden mukaan sellainen painava hyväksyttävä syy, jonka perusteella työnantajalla olisi oikeus asettaa työntekijä eriarvoiseen asemaan.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2018:46 oli kyse siitä, että asianomistaja B oli työskennellyt erään työntekijäliiton palveluksessa viestintäpäällikkönä ja vastaaja A oli toiminut liiton hallituksen jäsenenä ja kyseisen liiton puheenjohtajana. B oli jättänyt aluehallintovirastolle käsittelypyynnön, koska hän oli kokenut epäasiallista kohtelua A:n taholta. Tämän jälkeen B:n työsopimus oli irtisanottu. Korkein oikeus totesi, että rikoslain työsyRJintäsäännöksen lainkohdan säätämiseen johtaneessa hallituksen esityksessä (HE 94/1993 vp) on todettu, että syrjäntäperusteet ovat samat kuin rikoslain 11 luvun 11 §:n yleisessä syrjäntäsäännöksessä. Näitä perusteluja voidaan siis käyttää työsyRJintärikoksen tulkinnassa apuna.

Yleisten syrjäntäsäännöstä koskevien perustelujen mukaan kiellettyjä syrjäntäperusteita ovat muun muassa erilaiset kansalaisvapauksien käyttöön liittyvät seikat. Jotta työsyRJintärikoksen tunnusmerkistö täyttyy, edellytyksenä on, että tapauksessa on ollut käsillä jokin säännöksessä mainittu syrjäntätilanne. Säännöksen esitöissä ei ole selvitetty sitä, onko työntekijän työnsuojeluviranomaiselle tekemä ilmoitus työympäristöstä tai työolosuhteista työsyRJintärikoksessa tarkoitettua ammatillista toimintaa tai siihen rinnastettava seikka.

Rikoslain 47 luvun 3 §:n syrjäntäkiellon tarkoitus liittyy perustuslain 6 §:ssä ilmaistuun yhdenvertaisen kohtelun periaatteeseen.<sup>189</sup> Tämän vuoksi korkein oikeus katsoi, että syrjäntäkieltoa tulisi tulkita samalla tavalla eri oikeusjärjestyksen alueilla. Rikosoikeudellinen laillisuusperiaate kuitenkin edellyttää, että tulkittaessa syrjäntäperusteluja muun lainsäädännön avulla lopputulos ei saa olla rikosoikeudelliselle tulkinnalle vieras, eikä se saa johtaa ennakkoimattomaan lopputulokseen.

Korkein oikeus totesi, että lainsäädännössä on useita säännöksiä, joissa on kiellettyjä syrjäntäperusteita. Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä muun muassa mielipiteen, poliittisen toiminnan tai ammattiyhdistystoiminnan perusteella. Tasa-arvolain 8 a §:n mukaan työnantajan menettelyä pidetään tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjäntänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut

---

<sup>189</sup> KKO 2015:41, kohta 18.

tasa-arvolaisissa säädettyihin oikeuksiinsa tai velvollisuuksiinsa taikka osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittelyyn. Työsopimuslain 3 luvun 2 §:n ja työturvallisuuslain 18 §:n mukaan työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin kuuluu huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden työturvallisuudesta.<sup>190</sup>

Korkein oikeus totesi ratkaisussaan 2018:46, että työntekijällä oli oikeus tehdä työsuojeluviranomaiselle ilmoitus työympäristöstä ja työolosuhteista, mikäli kokee niissä esiintyvän epäkohtia, kuten esimerkiksi työnantajan edustajan työntekijään kohdistamaa epäasiallista kohtelua. Tätä voitiin pitää työntekijän kannalta keskeisenä oikeusturvakeinona, jonka avulla työntekijällä on mahdollisuus huolehtia laillisten oikeuksiensa toteutumisesta työnantajaansa nähden. Tämän vuoksi korkein oikeus katsoi, että yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen vastaavat ammatillista edunvalvontaa ja B:n työnsuojeluviranomaiselle tekemää käsittelypyyntöä voitiin pitää rikoslain 47 luvun 3 §:ssä tarkoitettuna ammatillisena toimintana. Korkein oikeus totesi, että edellä selostetun mukaan tulkinta ei ollut vieras, eikä ennakoinaton ja se oli näin ollen rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen mukainen.

Ammattiliitto oli jälkikäteen perunut B:n irtisanomisen, mutta korkein oikeus totesi, että liitto oli asettanut B:n epäedulliseen asemaan irtisanomishetkellä, eikä irtisanomisen myöhemmällä peruuttamisella ollut merkitystä työsyryntärikoksen tunnusmerkistön täyttymisen kannalta. A oli perustellut B:n irtisanomista luottamuspulalla, koska oli kuullut B:n puhuneen julkisuuden henkilölle kielteisiä asioita A:sta. Tämän lisäksi A oli todennut luottamuspuolan johtuvan siitä, että B olisi vaatinut itselleen perusteettomia työsuhde-etuja, laiminlyönyt työtehtäviään ja pyrkinyt vaikuttamaan A:n asemaan liiton puheenjohtajana.

Korkein oikeus totesi, että aluehallintovirasto oli lausunut liitolta saaman selvityksen perusteella, että liitto ei ollut työnantajana ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin B:n esiin tuoman asian selvittämiseksi, vaan oli antanut jatkoa tilanteen useita vuosia. Aluehallintovirasto oli vaatinut liittoa puuttumaan epäasialliseen kohteluun. Tämän lisäksi aluehallintovirasto oli tehnyt poliisille tutkintapyynnön A:n väitetystä toiminnasta. Liiton valtuusto oli käsitellyt kokouksessaan B:n työsuojeluasiaa, jossa valtuuston puheenjohtaja oli välittänyt hallitukselle valtuuston kehotuksen ryhtyä tarvittaviin toimiin asioiden kuntoon saattamiseksi,

---

<sup>190</sup> KKO 2018:46, kohta 11.



mikäli ongelmia oli. Tätä toimintakehotusta oli käsitelty liiton hallituksen kokouksessa, jonka jälkeen hallitus oli irtisanonut B:n.

Korkeimman oikeuden mukaan A:lla oli ollut tiedossa B:n työsuojeluasia, ja hän oli ollut mukana kaikissa kokouksissa, joissa asiaa oli käsitelty. Vaikka B:n käsittelypyynnön vireille tulon ja työsopimuksen irtisanomisen välillä oli ollut aika pitkä aika, korkein oikeus totesi, että niiden välillä oli ollut selvä ajallinen yhteys. Työsuojeluasian vireille tulon jälkeen asia oli ollut säännöllisesti käsiteltävänä A:n johtaman liiton toimielimissä. Irtisanominen oli tapahtunut vain muutama viikko sen jälkeen, kun valtuusto oli antanut hallitukselle kehotuksen ryhtyä toimenpiteisiin asiassa. Tämän lisäksi korkein oikeus katsoi, että A:n esittämät perustelut luottamuspulalle olivat jääneet epämääräisiksi ja liitolla ei ollut ollut muuta painavaa hyväksyttävää syytä menetellylleen. A oli tiennyt työsuojeluasian vireilläolosta ja korkein oikeus katsoi, että A oli näin ollen toiminut asiassa tahallisesti ja äänestänyt B:n irtisanomisen puolesta hallituksen kokouksessa.

Korkein oikeus on ratkaisussaan siis linjannut sen, että rikostunnusmerkistöä tulkittaessa on mahdollista ottaa huomioon se, mitä muualla lainsäädännössä on samankaltaisista tilanteista säännelty, kunhan rikosoikeudellinen laillisuusperiaate huomioidaan. Korkeimman oikeuden ratkaisussa vahvistetaan, että tilanteissa, joissa työntekijä huolehtii laillisten oikeuksiansa toteutumisesta työnantajaan nähden, on kysymys työsyRJintäsäännöksessä tarkoitusta ammatillisesta toiminnasta. Ratkaisun mukaan myös muun muassa irtisanominen sillä perusteella, että työntekijä on tehnyt ilmoituksen työsuojeluviranomaiselle tai työsuojeluvaltuutetulle työympäristön tai olosuhteiden takia tai sen perusteella, että työantaja käyttäytyy epäasiallisesti, on työsyRJintäperuste. Tämän lisäksi korkein oikeus on ratkaisullaan linjannut, että irtisanomisen peruuttamisella ei ole merkitystä työsyRJintärikoksen täyttymisen kannalta.<sup>191</sup>

### 5.3.2 Suhde lähirikoksiin

Edellä käsitellyn oikeuskäytännön perusteella ammatillisen tai siihen verrattavan syyn perusteella tapahtuva työsyRJintä on sidoksissa myös pahoinpitely- ja työturvallisuusrikokseen. Tämän lisäksi tulee pohdittavaksi se, täytyykö ratkaisuisissa myös kunnianloukkauksen

---

<sup>191</sup> Kallio 2018b, kohta: Mitä ratkaisusta seuraa?

tunnusmerkistö. Jotta kysymyksessä on kunnianloukkaus, tulee loukkaavan ilmaisun olla yksilöity, mutta kunnianloukkaukseen voi syyllistyä myös vihjailulla tai esittämällä toisesta ihmisestä valheellista tietoa.<sup>192</sup> Valheellisen tiedon tulee olla jälkikäteen selvitettävissä ja väitteen tulee olla aina myös tarkoitettu uskottavaksi tosiasiana. Se, että loukattu pahoittaa mielensä, ei vielä kata kunnianloukkauksen tunnusmerkistöä, vaan kunnanloukkauksen tulee aiheuttaa vaaraa tai vahinkoa loukatulle esimerkiksi elinkeinon tai viran menettämisenä tai henkilön nauttiman aseman arvostuksen vähenemisenä. Tämä saattaa vaikeuttaa loukatun ihmissuhteita tai yleisesti sitä, miten häneen luotetaan. Kunnianloukkaukseen sisältyy myös halventaminen, joka voi olla esimerkiksi vihjailevia ilmeitä tai eleitä. Kunnianloukkausrikos tulee rangaistavaksi vain tahallisenä. Törkeässä kunnianloukkauksessa tilanteen tulee olla kokonaisuutena törkeä ja siinä punnitaan kärsimyksen suuruutta ja haitallisen vaikutuksen voimakkuutta suhteessa loukatun henkilökohtaisiin vallitseviin olosuhteisiin. Lähinnä kysymykseen tulevat taloudelliset tappiot ja esimerkiksi loukatun työuralla eteneminen.

Ammatillisen toiminnan tai siihen verrattavan syyn takia tapahtuva työsyryntä on tutkielmassa analysoitujen oikeustapausten perusteella lähellä kunnianloukkausta. Esimerkiksi Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa 4.7.2014 t. 14 /128761 katsottiin, että koko kaupunkia koskevaa rekrytointikieltoa ei voitu katsoa vastaajan syyksi, koska hän ei ollut ollut toimivaltainen koko kaupungin alueella. Kunkin toimialueen johtajalla oli ollut mahdollisuus rekrytoida haluamansa henkilöt omalla toimialueellaan.

Jälkikäteen ratkaisua analysoitaessa tulee kuitenkin mieleen, että onko kyseisen palveluyksikön johtajan kieltö tosiasiallisesti kuitenkin vaikuttanut siihen, että kyseistä työntekijää ei ollut palkattu töihin mihinkään kaupungin tehtäviin. Tapauksessa oli kiistatonta se, että palveluyksikön johtaja oli ilmoittanut toiselle työnantajalle, että kyseinen työntekijä ei ole hyvä työntekijä ja että hänen kanssaan voi tulla hankaluuksia. Palveluyksikön johtaja ei ollut tuomion mukaan perustellut kannanottoaan.

Tämän lisäksi hovioikeus totesi, että siitä, että työntekijä olisi ollut niin sanottu huono työntekijä, ei ollut ollut näyttöä. Verrattaessa tätä tilannetta kunnianloukkauksen ja törkeän kunnianloukkauksen tunnusmerkistötekijöihin, katsoisin, että ainakin kunnianloukkauksen tunnusmerkistö voisi täyttyä. Vaikka olisi käynyt siten, että palveluyksikön johtajan toiminta

---

<sup>192</sup> HE 184/1999 vp, s. 34.

olisi tosiasiallisesti vaikuttanut siihen, että asianomistaja ei saanut töitä koko kaupungin alueelta ja siitä olisi koitunut hänelle taloudellisia tappioita ja ehkä myös uralla etenemisen hidastumista, katsoisin, että törkeän kunnianloukkauksen kokonaistörkeysvaatimus ei näiden tietojen valossa ole kuitenkaan täyttynyt.

Niin kuin edellä luvussa 4.3 on todettu, pahoinpitelyn tunnusmerkistö voi täytyä ruumiillisen väkivallan ohella myös, esimerkiksi henkisellä väkivallalla. Hallituksen esityksen (HE 94/1993 vp) mukaan rikoslain 21 luvun säännöksiä voidaan soveltaa myös niissä tilanteissa, joissa työturvallisuussäännöksiä rikotaan.<sup>193</sup> Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2018:46 oli kyse siitä, että B oli tehnyt A:sta ilmoituksen työsuojeluviranomaiselle asiattoman kohtelun vuoksi, jonka seurauksena B oli irtisanottu. Asiatonta kohtelua, nimittelyä, huutamista, huomiotta jättämistä ja puhumattomuutta oli kestänyt useamman vuoden. Tästä oli seurannut B:lle henkistä kärsimystä ja sairauslomia.

Samaan tilanteeseen liittyvää asiaa oli käsitelty toisessa kokonaisuudessa Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 6.2.2015 t. 15/105869, jossa todettiin, että asianomistajan terveyttä oli vahingoitettu muuten kuin ruumiillista väkivaltaa käyttämällä. Hovioikeuden ratkaisun mukaan tilanteessa täyttyi pahoinpitelyn tunnusmerkistö. Nähdäkseni yllä kerrottu tilanne kokonaisuutenaan täyttää sekä työsyryjinnän, pahoinpitelyn että kunnianloukkauksen tunnusmerkistöt. Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa 4.7.2014 t. 14 /128761 ei puolestaan tullut esille, että työntekijän terveyttä olisi vahingoitettu, vaikka palveluyksikön johtaja olikin puhunut esimerkiksi hänen työssä selviytymisestään ja osaamisestaan valheellisesti.

Törkeän pahoinpitelyn tunnusmerkistöön kuuluu se, että pahoinpitelyssä aiheutetaan toiselle ruumiinvamma, vakava sairaus tai hengenvaarallinen tila. Teon tulee olla myös erityisen julma, ja rikoksen tulee olla kokonaisuutena arvostellen törkeä. Teoreettisella tasolla voidaan pohtia sitä, täyttyykö tunnusmerkistössä tarkoitettu julma tekotapa, jos ihminen saa pysyvän psyykkisen sairauden työpaikkakiusaamisen yhteydessä siten, että teko on ollut pitkäkestoinen ja siihen on osallistunut usea tekijä esimiestasolta. Erityisen julmaksi tekotavaksi on katsottu muun muassa puolustuskyvyttömään kohdistettu pahoinpitely.<sup>194</sup>

---

<sup>193</sup> HE 94/1993 vp, s. 168.

<sup>194</sup> HE 94/1993 vp, s. 96.

Nähdäkseni on mahdollista, että kuvaamassani asetelmassa työntekijä on puolustuskyvytön. Pohdittavaksi jää, voiko työntekijä olla usean esimiehen henkisen pahoinpitelyn kohteena siten, kuin lain esitöissä tarkoitetaan, vai onko esitöissä tarkoitettu ainoastaan fyysisen väkivallan tilanteita. Onko työntekijällä mahdollisuutta ”paeta” henkistä pahoinpitelyä muuten kuin irtisanomalla itsensä? Törkeässä pahoinpitelyrikoksessa tulee täytyä myös tahallisuus ja törkeysvaatimus. On kuitenkin selvää, että tosiasiallisesti on haastavaa osoittaa, että tekijä pitäisi varsin todennäköisenä, että hänen menettelynsä aiheuttaa työntekijälle vakavan sairauden.<sup>195</sup> Näin ollen katsoisin, että törkeän pahoinpitelyn suhde työsyRJintärikokseen tai työturvallisuusrikokseen voi olla käytännössä lähinnä teoreettinen.

Rikoslain 47 luvun 1 §:n mukaan työnantaja tai tämän edustaja tulee tuomita työturvallisuusrikoksesta, jos tämä tahallaan tai huolimattomasti rikkoo työturvallisuusmääräyksiä. Korkeimman oikeuden ratkaisun 2010:1 mukaan työnantaja tai tämän edustaja vastaa menettelystään, kun työnantaja tai tämän edustaja itse työssä kohdistaa häirintää työntekijää kohtaan. Ratkaisussa KKO 2018:46 A oli ollut B:n esimies ja kohdistanut epäasiallista käytöstä B:tä kohtaan, eikä ollut pyynnöistä huolimatta selvittänyt ja lopettanut toimintaa.<sup>196</sup> Näiden ratkaisujen perusteella voitaneenkin todeta, että työturvallisuusrikos on myös hyvin läheisessä suhteessa sellaiseen työsyRJintärikokseen, jonka on katsottu tapahtuneen ammatillisen toiminnan tai siihen verrattavan syyn perusteella.

Molemmista ratkaisuista (KKO 2018:46 ja Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisu 4.7.2014 t. 14 /128761) käy selkeästi ilmi, että tapahtumilla on olemassa selkeä syy-yhteys ja myös ajallinen yhteys. Konkurenssikysymyksessä tulee ottaa huomioon se, että eri rikoksista tuomittaessa niiden tulisi suojella eri oikeushyvä. TyösyRJintäsäännöksellä on suojattu nimenomaan sitä, että työntekijää ei aseteta ilman painavaa hyväksyttävää syytä eriarvoiseen asemaan muiden työntekijöiden kanssa. Pahoinpitelysäännöksellä taas suojataan työntekijän henkeä ja terveyttä. Kunnianloukkaussäännöksellä suojataan puolestaan työntekijää asiattomalta ja ihmisen kunniaa loukkaavalta kohtelulta. Kunnianloukkauksesta langetetaan sakkorangaistus, kun taas työsyRJinnässä enimmäisrangaistus on vankeutta enintään kuusi kuukautta. Konkurenssikysymyksessä onkin pohdittava, tyhjentyykö kunnianloukkausrikos työsyRJintärikokseen.

---

<sup>195</sup> Tätä on pohtinut myös Vaaja 2013, s. 80–81.

<sup>196</sup> Tästä tilanteesta on ollut kysymys hovioikeuden tuomiossa Helsingin HO 6.2.2015 t. 15/105869.

## 5.4 Terveystilan perusteella tapahtuva työsyRJintä

### 5.4.1 Oikeuskäytäntö

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 30.3.2016 t. 16/133401 oli kyse siitä, että työntekijä A oli työskennellyt eräässä yhtiössä ja ollut pitkällä sairauslomalla. Sairausloman päätyttyä yhtiön henkilöstöpäällikkö B oli kutsunut A:n kolmikantaneuvotteluihin. Kolmikantaneuvottelut oli kuitenkin peruttu, ja A oli kutsuttu kuulemistilaisuuteen, jossa hänet oli irtisannottu. A oli esittänyt erikoislääkärin lausunnon töihin palaamisestaan ja lisäksi lausunnon olivat antaneet liiton edustaja ja pääluottamusmies. Lausunnoissa oli puолlettu A:n töihin paluuta. Kuulemistilaisuudessa lausuntoja ei kuitenkaan ollut käyty lävitse. B oli perustellut toimintaansa sillä, että hän oli tavannut A:n toisessa oikeudenkäynnissä, missä hän oli tehnyt tulkinnan, että A oli käytännössä työkyvytön.

Hovioikeus totesi ratkaisussaan, että A:n työkyvyttömyyden arvio ei perustunut objektiiviseen lääketieteelliseen arvioon, ja sen vuoksi hovioikeus katsoi, että A:n irtisanomiselle ei ollut ollut painavaa hyväksyttävää syytä. B ei ollut selvittänyt todellisuudessa A:n työkykyä, vaan oli perustanut sen omaan arvioonsa, tämän vuoksi hovioikeus totesi, että B:n toiminta oli ollut tahallista. B oli myös todennut, että hän oli ollut henkilöstöpäällikkönä jo pitkään, joten hovioikeus katsoi, että B:n oli täytynyt tuntea irtisanomista koskeva lainsäädäntö. Hovioikeus katsoi, että B oli työnantajansa edustajana syyllistynyt rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaiseen työsyRJintärikokseen.

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa HO 8.7.2016 t. 16/129198 yhtiön toimitusjohtaja A oli irtisanonut työntekijänsä B tämän sairausloman aikana. B oli Viron kansalainen ja, hän oli kotimaassa vieraillessaan joutunut psykiatriseen hoitoon. B oli toimittanut A:lle sairauslomastodistuksen, ja sen lisäksi hän oli ilmoittanut sairausloma-aikansa A:lle sähköpostilla. A oli ilmoittanut toiminnalleen syyksi sen, että hän ei ollut saanut mitään virallista tietoa B:n sairauslomasta, eikä hän ollut tiennyt, että palaako B enää töihin.

Hovioikeus totesi, että A:n oli täytynyt tietää, että B oli ollut mielenterveysongelmien vuoksi sairaalahoidossa. Siitä huolimatta A ei ollut yrittänyt tarkemmin selvittää B:n tilannetta. Irtisanominen oli tapahtunut ennen B:n sairausloman loppua, jonka vuoksi hovioikeus katsoi,

että B:n sairauslomalla ja irtisanomisella oli syy-yhteys. Hovioikeus katsoi, että A oli syylistynyt rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaiseen työsyRJintärikokseen.<sup>197</sup>

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 29.10.2015 t. 15/145752 yhtiön toimitusjohtaja A ja asianomistajan esimies B olivat irtisanoneet asianomistaja C:n työsopimuksen koeajalla. C oli työskennellyt samassa yrityksessä vuosia aikaisemmin, ja hänen määräaikainen työsopimuksensa oli tuolloin päätetty lukuisten sairauslomien perusteella. Nyt hänet oli palkattu yritykseen uudelleen töihin ja koeajalla oli selvinnyt, että edellinen työsopimus oli päätetty useiden sairauslomien vuoksi. C:n esimies B oli saatuaan asiasta tiedon kysynyt A:lta, että miten olisi syytä menetellä, kun C oli vielä koeajalla. A oli punninnut, että C:n vakituinen palkkaaminen olisi työnantajalle iso taloudellinen riski ja käskenyt irtisanoa C:n koeajalla. A oli perustellut toimintaansa sillä, että yhtiön toiminnallinen periaate oli ollut se, että kerran individuaaliperusteella irtisanottua työntekijää ei enää palkattu yhtiön palvelukseen.

Tapauksessa oli riidatonta se, että C:n edellinen työsuhde oli päätetty lukuisten sairauslomien takia. Hovioikeus katsoi, että yhtiö oli kuitenkin nyt tehnyt työsopimuksen C:n kanssa ja C oli siis ollut jo työsuhteessa yhtiöön. Tämän vuoksi hovioikeus katsoi, että yhtiö oli irtisanonut C:n hänen henkilöönsä liittyvistä syistä. Yhtiö ei ollut myöskään selvittänyt C:n nykyistä terveydentilaa ennen irtisanomista. Hovioikeus katsoi, että A ja B olivat työantajan edustajina syylistyneet rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaiseen työsyRJintärikokseen.

Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa 15.11.2017 t. 17/146076 oli kyse tilanteesta, jossa neljä asianomistajaa olivat olleet saman yhtiön palveluksessa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa neljän kuukauden koeajalla. Kaikki työntekijät olivat työn aloitettuaan alkaneet oireilla työpaikan sisäilman ongelmien takia. Työntekijät olivat tuoneet asian esille

---

<sup>197</sup> Myös Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 21.01.2015 t. 15/102520 oli kyse tilanteesta, jossa työntekijän työsuhde oli purettu sairausloman aikana. Hovioikeus oli katsonut, että asianomistajan sairastumisella ja työsopimuksen päättämisellä oli selkeä ajallinen yhteys. Turun hovioikeuden ratkaisussa 28.11.2014 t. 14/151980 tuomioistuimien vastaavasti hylkäsi syytteen sillä perusteella, että irtisanominen määräaikaisesta työsuhteesta ei ollut tapahtunut sairausloman takia, vaan sen takia, että työntekijällä oli jo aikaisempi varoitus käyttäytymisestään, ja työnantaja oli todistetusti yrittänyt selvittää, miksi asianomistaja ei ollut tullut töihin. Useista yhteydenotoista huolimatta vastaaja ei ollut saanut työntekijää kiinni ja tämän vuoksi vastaaja oli päättänyt työsuhteen purkamiseen. Hovioikeus ei löytänyt syy-yhteyttä sairausloman ja irtisanomisen väliltä. Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 25.11.2014 t. 14/150777 oli jäänyt näyttämättä toteen, että työnantaja olisi irtisanonut työntekijän sairausloman vuoksi. Hovioikeuden mukaan kyseisessä tapauksessa oli mahdollista myös se, että asianomistaja ei ollut halunnut enää palata töihin.

esimiehille ja työterveydessä. Koska yhtiö oli ollut lasten päiväkoti, olivat työntekijät olleet huolissaan myös hoidossa olevien lasten terveydestä.

Hovioikeuden mukaan yhtiön rakennuksissa oli kiistattomasti ollut sisäilmaongelma, jonka seurauksena asianomistajat olivat olleet sairauslomalla. Yhtiön edustajat A ja B olivat irtisanoneet asianomistajien työsopimukset koeajalla vedoten asianomistajien huonoon käytökseen, työssä pärjäämättömyyteen ja työpaikan ilmapiirin huonontamiseen. Todistelusta oli kuitenkin käynyt ilmi, että perustelut eivät pitäneet paikkaansa. Hovioikeus totesi, että sairauslomien ja irtisanomisen välillä oli selkeä syy-yhteys. Hovioikeus katsoi, että A ja B olivat syyllistyneet rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaiseen työsyRJintään purkaessaan asianomistajien työsuhteet sairauslomien takia.

#### 5.4.2 Suhde lähirikoksiin

Tutkielmassani käsitellyistä tuomioistuinratkaisuista ilmenee, että terveydentilan perusteella tapahtuvat syrjintärikkokset ovat olleet jokseenkin suoraviivaisia. Kaikille tapauksille<sup>198</sup> on ollut tyypillistä se, että työsuhde on syystä tai toisesta irtisanottu sairausloman aikana. Tuomioistuinten tehtäväksi on jäänyt täten selvittää, onko sairausloman ja irtisanomisen välillä ollut syy-yhteys tai onko irtisanomiselle sairausloman aikana ollut painava, hyväksyttävä syy. Oikeuskäytännössä on selkeästi myös otettu se kanta, että jos irtisanominen tapahtuu koeajalla sairauden vuoksi, se ei ole laillinen syy työsuhteen päättämiseen.

Tuomion perusteluissa on näissä tapauksissa tuotu selkeästi esille, että työsyRJintä katsotaan näytetyksi toteen, jos työntekijä on saatettu epäedulliseen asemaan *terveydentilansa perusteella*. Terveystilan perusteella tapahtuvilla työsyRJintätilanteilla ei ole tämän tutkimusaineiston mukaan välitöntä suhdetta työsyRJinnän lähirikoksiin. Tuomioistuin on arvioinut vain sitä, onko työsuhteen irtisanomiselle ollut perusteltu syy ja onko sairausloman ja irtisanomisen välillä ollut syy-yhteys. Näissä tilanteissa ei siten ole ollut tarvetta punnita, onko työnantaja tai tämän edustaja syyllistynyt työsyRJinnän lisäksi myös johonkin muuhun rikokseen.

---

<sup>198</sup> Helsingin HO 25.11.2014 t. 14/150777, Turun HO 28.11.2014 t. 14/151980, Vaasan HO 21.01.2015 t. 15/102520, Helsingin HO 29.10.2015 t. 15/145752, Helsingin HO 30.03.2016 t. 16/133401, Helsingin HO 08.07.2016 t. 16/129198 ja Itä-Suomen HO 15.11.2017 t. 17/146076.

Yhdessä tapauksessa<sup>199</sup> työnantaja oli perustellut neljän työntekijän irtisanomista sairauslo-  
man aikana sillä, että nämä eivät olisi suoriutuneet työstänsä ja olisivat olleet asiattomia  
esimiehiään kohtaan. Hovioikeus kuitenkin katsoi, että tällaisesta toiminnasta ei ollut näyt-  
töä. Ratkaisusta ei kuitenkaan käy ilmi, onko työnantaja lausunut näitä perättömiä väitteitä  
kolmannelle osapuolelle, ja onko kyseessä oleva valheellinen tieto ollut omiaan aiheutta-  
maan vahinkoa, kärsimystä tai halveksuntaa asianomistajille. Kyseisessä tapauksessakaan ei  
siten ole ollut relevanttia harkita työsyryjinnän suhdetta kunnianloukkausrikokseen.

## 5.5 Perhesuhteiden perusteella tapahtuva työsyryjintä

### 5.5.1 Oikeuskäytäntö

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2015:41 yhtiön sitoutumattoman maakuntalehden päätoi-  
mittajaksi oli valittu X, joka oli työhaastattelussa vastannut totuudenvastaisesti kysymy-  
seen hänen puolisonsa poliittisesta aktiivisuudesta. X ei ollut myöskään oikaissut haastatte-  
lussa tullutta väärää käsitystä siitä, että hän olisi parisuhteessa miehen kanssa. Todellisu-  
udessa X oli rekisteröidyssä parisuhteessa naisen kanssa. Yhtiön toimitusjohtaja A oli purka-  
nut X:n työsopimuksen ennen uuden työtehtävän alkamista. Keskeisin kysymys tapauksessa  
oli se, oliko A syyllistynyt työsyryjintään perhesuhteiden ja sukupuolisen suuntautumisen pe-  
rusteella.

Korkein oikeus totesi ratkaisussaan, että työsyryjinnän tunnusmerkistö ei täyty, jos työnanta-  
jalla tai tämän edustajalla on menettelyyn painava, hyväksyttävä syy. Ratkaisussa todetaan,  
että syryjintärikoksen tunnusmerkistöön sisältyvien käsitteiden soveltaminen edellyttää tul-  
kintaa. Tulkinnassa tulee kuitenkin ottaa huomioon laillisuusperiaate. Rikosoikeudellista-  
säännöstä ei saa tulkita laventavasti, eikä sille tule tulkinnalla vahvistaa sellaista sisältöä,  
joka ei ole sopusoinnussa lain tarkoituksen kanssa, tai joka johtaa ennakoimattomaan loppu-  
tulokseen.<sup>200</sup>

Korkein oikeus totesi, että perhesuhteiden perusteella tapahtuvan syryjinnän tarkoitus ei il-  
mene lain esitöistä. Tämän vuoksi sovellettaessa rikoslain 47 luvun 3 §:ssä tarkoitettua pe-  
rhesuhteita koskevaa syryjintäperustetta voidaan tunnusmerkistöä tulkittaessa ottaa huomioon,

---

<sup>199</sup> Itä-Suomen HO 15.11.2017 t. 17/146076

<sup>200</sup> Melander 2016, s. 42; ks. myös KKO 2015:22, kohta 6.



miten syrjintää on muualla arvioitu. Euroopan unionin tuomioistuin on ratkaisussaan *Coleman v Attridge Law ja Steve Law*<sup>201</sup> todennut, että työnantaja kohteli työntekijää syrjivästi lapsen vammaisuuden perusteella ja kohtelu oli välittömän syrjinnänkiellon vastaista. Vaikka mainitussa ratkaisussa ei olekaan tulkittu rikosoikeudellista säännöstä, korkein oikeus katsoi, että rikoslain 47 luvun 3 §:n perhesuhteita koskevaan kriteeriä voidaan pitää rangaistussäännöksen yhdenvertaista kohtelua edistävän tarkoituksen mukaisena, eikä tulkinta ole ennakoimaton.

Korkein oikeus totesi, että olisi enemmänkin yllättävää, jos työoikeudellinen ja rikosoikeudellinen tulkinta merkittävästi poikkeaisi tältä osin toisistaan. Tämän vuoksi laillisuusperiaate ei aseta estettä tulkinnalle, jonka mukaan rikoslain 47 luvun 3 §:ssä tarkoitettu syrjinnästä perhesuhteen perusteella voi olla kysymys silloin, kun syrjintäsäännöksellä suojattavan henkilön perheenjäsenellä on jokin säännöksessä syrjintäperusteena mainittu ominaisuus, tai kyseessä on perheenjäsenen mielipide tai toiminta, jota säännöksessä pidetään syrjintänä.

X:n työsopimus oli purettu heti, kun A oli saanut tekstiviestillä tiedon X:n perhesuhteista ja sukupuolisesta suuntautumisesta, joten korkein oikeus katsoi, että nämä seikat ovat vaikuttaneet työsopimuksen purkamiseen. Korkein oikeus totesi, että purkaessaan työsopimuksen työnantajalla tulee olla siihen painava, hyväksyttävä syy ja syyn tulee olla tavalla tai toisella työhön liittyvä. Työsopimus oli synnyttänyt oikeuksia ja velvollisuuksia vain sen osapuolille, eikä X:n puoliso ole ollut missään asemassa sopimussuhteessa. Myöskään X:n puolison poliittisen aktiivisuuden selvittäminen haastattelussa ei ollut X:n tulevien työtehtävien kannalta tarpeen.

Korkein oikeus totesi, että yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004, YksTL) 1 luvun 3 §:n nojalla X:n perhesuhteita koskevaa tietoa ei ollut ollut tarvetta tai oikeutta käsitellä haastattelussa. Siten A:n vetoamat seikat olivat kyseisen lain perusteella suojattuja. Tämän takia X ei ollut ollut velvollinen oikaisemaan työnantajalle syntynyttä virheellistä käsitystä. Korkein oikeus katsoi, että edellyttämällä totuudenmukaista kertomusta sukupuolista suuntautumisesta koskevista seikoista sekä irtisanomalla X:n hänen perhesuhteidensa ja seksuaalisen suuntautumisensa vuoksi, A oli syrjinyt X:ää rikoslain 47 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla tavalla tahallisesti.

---

<sup>201</sup> C-303/06 Coleman (2008) Kok., s. 6.

Syrjintäsäännöksen tulkinta ei ole yksiselitteinen, ja kuten ratkaisusta ilmenee, korkein oikeus oli käyttänyt rikoslain 47 luvun 3 §:n tarkoittaman perhesuhteen käsitteen tulkinnassa apunaan muuta lainsäädäntöä. Ratkaisusta oli äänestetty ja eriävän mielipiteen mukaan A:n menettely ei toteuttanut työsyrynnän tunnusmerkistöä. Eriävässä mielipiteessä todettiin, että perhe- tai lähisuhteen käsitteelle ei ollut Suomen lainsäädännössä kattavaa määritelmää. Lisäksi katsottiin, että perhesuhteeseen liittyvänä syrjintäperusteena saattoi olla esimerkiksi lapsella oleva henkilöön liittyvä ominaisuus, kuten vammaisuus. Työsyryntää koskevaa rangaistussäännöstä ei siis eriävän mielipiteen mukaan tulisi ulottaa koskemaan tilanteita, joissa väitetty syrjintä olisi liittynyt syrjintäsäännöksellä suojattavan henkilön läheiseen tai hänen toimintaansa.

*Launiala* on ottanut kantaa korkeimman oikeuden ratkaisuun 2015:41 ennen kaikkea laillisuusperiaatteen kannalta. Hänen mukaansa kyseinen ratkaisu on muistutus siitä, että eri oikeudenalat ovat keskinäisessä yhteydessä toisiinsa. Hän myös muistuttaa, että yhdenvertaisen kohtelun periaate sisältyy perustuslakiin, jolloin ei ole perusteltua, että periaatetta tulkittaisiin eri tavoin eri oikeudenaloilla. Rikosoikeudellinen laillisuusperiaate tulee kuitenkin huomioida, kun tulkitaan rikoslain säännöksiä.<sup>202</sup>

Ratkaisussa KKO 2016:53 oli kyse siitä, että vankilanjohtaja A ei ollut jatkanut apulaisvankilanjohtaja B:n määräaikaista virkasuhdetta sen jälkeen, kun hän oli saanut tietää, että apulaisvankilanjohtaja seurusteli entisen vangin C:n kanssa. Ratkaisussa oli keskeistä se, syyllisykö vankilanjohtaja perhesuhteiden perusteella työsyryntään.

Tästäkin korkeimman oikeuden ratkaisusta käy ilmi, että lain esitöissä ei ole tuotu esiin, mitä perhesuhteilla säännöksessä tarkoitetaan. Korkein oikeus toteaa, että sovellettaessa rikoslain 47 luvun 3 §:ssä tarkoitettua perhesuhteita koskevaa syrjintäperustetta voidaan tunnusmerkistöä tulkittaessa ottaa huomioon, miten kyseistä syrjintäperustetta on muualla lainsäädännössä arvioitu. Tulkinnassa on kuitenkin otettava huomioon rikosoikeudellinen laillisuusperiaate. Rikokseen syylliseksi saa katsoa vain sellaisen teon perusteella, joka on tekohetkellä

---

<sup>202</sup> Launiala 2015, kohta: Mitä ratkaisusta seuraa? (kappale 1)

laissa nimenomaan säädetty rangaistavaksi. Laillisuusperiaatteen tavoitteena on taata oikeusturvan ja ennakoitavan laintulkinnan toteutuminen.<sup>203</sup>

Korkein oikeus katsoi, että perheellä tarkoitetaan yleisesti suppeaa henkilöryhmää. Perheen muodostavat lähisukulaiset tai yhdessä asuvat toisilleen riittävän läheiset henkilöt. Lähtökohtaisesti perheeksi katsotaan avioliitossa tai avioliiton omaisessa suhteessa elävät henkilöt lapsineen. Korkein oikeus totesi kuitenkin, että vaikka pelkkää seurustelusuhdetta ei pidetä perustellusti perhesuhteena, voi seurustelusuhteeseen yksittäistapauksessa liittyä piirteitä, jotka tekevät siitä perhesuhteen. Laillisuusperiaatteesta kuitenkin seuraa, että seurustelusuhteen tulee olla riittävän kiinteä ja läheinen, jotta se voisi olla rikoslain 47 luvun 3 §:ssä tarkoitettu perhesuhde. Tämä tulee olla todennettavissa myös ulkopuolisen tarkastelijan näkökulmasta.

Korkein oikeus totesi, ettei pelkkä seurustelusuhde käsillä olevassa tapauksessa estä arvioimasta B:n ja C:n välistä suhdetta työsyryntärikoksen tunnusmerkistössä tarkoitettuna perhesuhteena. Lisäksi se B:n esittämä seikka, että heidät on myöhemmin vihitty avioliittoon puoltaa, että kyseessä oli ollut perhesuhde. A oli kuitenkin esittänyt selvityksessään, että B ja C olivat muiden oikeudenkäyntien yhteydessä kuvanneet suhdettaan pelkäksi ystävyyssuhteeksi. Näitä seikkoja B ei ollut kiistänyt. Näillä perusteilla korkein oikeus katsoi, ettei B:n ja C:n suhdetta voitu perustellusti pitää työsyryntärikoksen tunnusmerkistössä tarkoitettuna perhesuhteena. Korkein oikeus katsoi, ettei A näin ollen ollut syyllistynyt työsyryntärikokseen.

Kyseisessä ratkaisussa korkein oikeus on siis mahdollistanut perhesuhteen määrittämisen perinteistä tulkintatapaa laajemmin. Se on todennut suoraan, että myös seurustelusuhde voidaan yksittäistapauksessa katsoa työsyryntäsäännöksen tarkoittamaksi perhesuhteeksi. Asiasa jäi kuitenkin näyttämättä, että seurustelusuhde olisi ollut riittävän läheinen ja kiinteä, jotta sitä olisi voitu pitää rikoslain 47 luvun 3 §:ssä tarkoitettuna perhesuhteena.

Rovaniemen hovioikeuden ratkaisussa 12.5.2016 t. 16/154175 oli kyse siitä, että yhtiön toimitusjohtaja oli asettanut epäedulliseen asemaan naispuolisen työntekijänsä rajaamalla työntekijän määräaikaisen työsopimuksen päättymään äitiysloman alkuun. Työntekijä oli ollut

---

<sup>203</sup> Frände 2012, s. 33; ks. myös HE 44/2002 vp, s. 29.

tätä ennen määräaikaisilla työsopimuksilla yli kolme vuotta töissä. Toimitusjohtaja oli perustellut menettelyään sillä, että kyseinen työntekijä oli yhtiössä ainoa, jonka työsopimus oli mahdollista päättää, koska yhtiön toiminta oli ollut kaksi edeltävää vuotta tappiollista.

Riidatonta tapauksessa oli, että yhtiön toiminta oli ollut edellisinä vuosina tappiollista, mutta tästä huolimatta asianomistajan työsopimusta oli koko ajan jatkettu. Toimitusjohtaja oli päättänyt asianomistajan työsuhteen äitiysloman alkamista edeltävään päivään. Näin ollen hovioikeus katsoi, että irtisanomiselle löytyi selkeä syy-yhteys, eikä yhtiöllä ollut ollut painavaa, hyväksyttävää syytä irtisanoa asianomistajaa. Hovioikeus katsoi, että toimitusjohtaja oli syyllistynyt rikoslain 47 luvun 3 §:ssä tarkoitettuun työsyrintärikokseen.<sup>204</sup>

### 5.5.2 Suhde lähirikoksiin

Tämän kategorian tuomioistuinratkaisuissa<sup>205</sup> oli ennen kaikkea kysymys siitä, milloin henkilöiden välinen suhde katsotaan perhesuhteeksi ja onko kyseessä ollut sellainen erilainen kohtelu, joka on johtunut työntekijän perhesuhteesta. Perheen määritelmää ei ole lakien esitöissä avattu kattavasti, joten tuomioistuimet ovat joutuneet ottamaan huomioon sen, miten sitä on muilla oikeudenoilla määritelty. Ratkaisuissa on tästä johtuen jouduttu punnitsemaan myös laillisuusperiaatteen toteutumista. Kyseessä oli siten nimenomaan tilanteet, joissa punnittiin, oliko työntekijä asetettu epäedulliseen asemaan juuri irtisanomalla työ-suhde perhesuhteiden takia.

*Kallio* on analysoinut korkeimman oikeuden ratkaisua 2016:53 ja koonnut kattavasti sen, mitä oikeuskäytännössä perhesuhteilla tarkoitetaan. Huomioitavaa perhesuhteita punnitta-essa on se, että työsyrintän syrjäntäperusteena perhesuhde ei välttämättä aina edellytä sitä, että henkilöt olisivat keskenään avo- tai avioliitossa tai että heillä olisi yhteisiä lapsia. Joskus myös seurustelusuhteen voidaan katsoa olevan työsyrintän tunnusmerkistössä tarkoitettu

---

<sup>204</sup>Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 15.4.2015 t. 15/116432 oli taas katsottu, että vaikka syy-yhteys perhevapaalta palaamisen ja irtisanomisen kanssa oli mahdollinen, kokonaisuutta tarkastellessa syy-yhteyttä ei kuitenkaan ollut riittävällä tavalla osoitettu. Asiassa ei ollut näin ollen näytetty, että asianomistajan irtisanominen olisi johtunut sukupuolesta tai perhevapaan käytöstä. Yhtiön toiminnan muoto oli todistetusti muuttunut ja asianomistaja oli yhtiössä ainoa työntekijä, jolla ei ollut riittävää koulutusta kyseisiin työtehtäviin. Hovioikeus katsoi ratkaisussaan, että yhtiö ei olisi pystynyt kohtuudella kouluttamaan asianomistajaa uusiin tehtäviin. Koska hovioikeus katsoi, että syy-yhteyttä ei ollut asiassa näytetty, painavaa hyväksyttävää syytä ei ole tarpeen edes arvioida. Hovioikeus hylkäsi työsyrintäsyytteen.

<sup>205</sup>Helsingin HO 15.04.2015 t. 15/116432, KKO 2015:41, KKO 2016:53 ja Rovaniemen HO 23.12.2016 t. 16/154175.

perhesuhde. Tämä tulkinta poikkeaa siitä, mitä perhesuhteen on perinteisesti ymmärretty tarkoittavan. Perhesuhde tulee pystyä arvioimaan objektiivisesti, eli pelkkä asianomistajan näkemys perhesuhteen olemassaolosta ei riitä. Jotta seurustelusuhde voitaisiin katsoa perhesuhteeksi, tulee kuitenkin arvioida myös yhdenvertaisuuden ja ennakoitavuuden toteutumista.<sup>206</sup>

Tämän tutkielman tutkimusaineiston perusteella perhesuhteiden takia tapahtuvalla työsyryjinnällä ei ole selkeää suhdetta edellä käsiteltyihin työsyryjinnän lähirikoksiin, vaan tuomioistuimien ratkaistavaksi on jäänyt ainoastaan syy-yhteyden ja painavan, hyväksyttävän syyn olemassa olon selvittäminen. Katson siis, että tämä kategoria on tässä suhteessa siten hyvin samantyyppinen kuin terveydentilan takia tapahtuvan työsyryjinnän kategoriakin.

---

<sup>206</sup> Kallio 2016, kohta: Mitä ratkaisusta seuraa?

## 6 YHTEENVETO

Tutkielmani ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoitus oli vastata siihen, *miten työssä tapahtuvaa syrjintää on säännelty*. Kuten aikaisemmin olen jo todennut, syrjinnälle on annettu monta eri määritelmää ja siitä on säädetty eri laeissa jossain määrin eri tavoin. Yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksella ja syrjinnän kiellolla on vahva sija myöskin kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa.<sup>207</sup> Monissa oikeudellisissa järjestelmissä, kuten esimerkiksi Australiassa, on todettu, että työlainsäädäntö ei ole pystynyt tehokkaasti ratkaisemaan työelämän tasa-arvoa koskevia ongelmia.<sup>208</sup>

Työelämää koskevat kriminalisoinnit on katsottu tarpeellisiksi työntekijän suojan kannalta. Kriminalisointia tarvitaan tilanteissa, joissa työntekijöiden asemaa on joko loukattu tai heitä on laiminlyöty.<sup>209</sup> Tämä tutkielma osoittaa, että rikosoikeudellisen työsyrijintäsäännöksen tulkinta-apuna on useita siviililakeja ja että niillä on tosiasiallisesti myös merkitystä rikosoikeudellisia tunnusmerkistöjä tulkittaessa.

Tutkielmani toisen tutkimuskysymyksen tehtävänä oli vastata siihen, *miten korkein oikeus ja hovioikeus ovat tulkinneet työsyrijintäsäännöstä käytännössä*. Oikeustapauksia analysoidessani havaitsin, että työrikossääntely on hyvä esimerkki kriminalisoinnista, jossa sääntelyllä on myös käytännössä varsin tiivis yhteys muiden oikeudenalojen sääntelyyn. Työrikossäännöksen tulkinnassa voikin joutua laillisuusperiaatteen asettamissa rajoissa hakemaan tulkinta-apua muusta syrjintää koskevasta sääntelystä.

Työsyrijintä poikkeaa rikosoikeudellisesti siviilioikeudellisesta sääntelystä, joka tuo omat haasteensa lainsoveltajalle. Rikosoikeudelliset erot suhteessa siviilioikeuteen liittyvät esimerkiksi siihen, mikä on tahallisuuden asema, miten todistustaakka määräytyy ja mikä on rikosoikeudellisen seuraamuksen tuomitsemiskynnyksen merkitys. Lisäksi rikosoikeudellisesti tekoa arvioitaessa tulee ottaa huomioon laillisuusperiaate. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa 2015:41 katsottiin, että vaikka perhesuhteiden määrittelyssä oli käytetty apuna muita lakeja kuten tasa-arvolakia, tulkintaa voitiin pitää yhdenvertaista kohtelua edistävänä, eikä se siten ollut ennakoimaton. Lisäksi korkeimman oikeuden mukaan

---

<sup>207</sup> HE 44/2003 vp, s. 19–20.

<sup>208</sup> Smith 2011, s. 20.

<sup>209</sup> HE 94/1993 vp, s. 161.

työoikeudellisen ja rikosoikeudellisen perheen määritelmän tulisi olla yhteneväinen. Siksi laillisuusperiaate ei ole este tulkinnalle, jossa perhesuhteen perusteella voi tulla häirityksi esimerkiksi, jos elää samaa sukupuolta olevan puolison kanssa. Tutkielmassani olleissa hovioikeuden ratkaisuisa oli osassa käytetty tulkinnan apuna siviililainsäädäntöä, mutta laillisuusperiaatteen osalta tulkintaa ei ollut avattu samalla tavalla kuin korkeimman oikeuden ratkaisuisa.<sup>210</sup>

Laillisuusperiaatteen yksi keskeinen sisältö on kirjoitetun *lain noudattamisen vaatimus*. Tuomari ei saa ohittaa kirjoitettua lakia, kun hän tekee ratkaisujaan. Säännöksen sananmuodon perusteella tulisi siis pystyä ennakoimaan, onko jokin toiminta tai toisaalta laiminlyönti rangaistavaa. Nähdäkseni työsyrijintäsäännökseen liittyvä ensisijainen laillisuusperiaateongelma ei liity välittömästi säännöksen sananmuotoon, vaan keskeiseksi kysymykseksi nousee säännöksen tarkoitus. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisu 2010:1 on jossain määrin ongelmallinen myös laillisuusperiaatteen näkökulmasta. Arvioitaessa painavaa hyväksyttävää syytä voidaan pohtia, onko työsyrijintäsäännöstä tulkittu kyseisessä tapauksessa tavalla, jolla sitä ei ole tarkoitettu tulkittavan. Nähdäkseni lähtökohtaisesti painavaa hyväksyttävää syytä epäasialliselle toiminnalle ei voi olla muidenkaan lähirikosten kohdalla. Sama ongelma ilmenee toisin sanoen kaikkien työsyrijintän lähirikosten kohdalla silloin, kun menettely ylittää rangaistavuuden rajan.

Tämän tutkielman kolmannen tutkimuskysymyksen tarkoitus oli vastata siihen, *missä tilanteissa työnantajan menettely on tullut rangaistavaksi myös jonain muuna rikoksena kuin työsyrijintärikoksena*. Tutkielman aineiston perusteella vastaaja oli tuomittu joissakin tapauksissa myös työsyrijintän lähirikoksesta. Nähdäkseni olisi esimerkiksi mahdollista pohtia, voiko pitkään jatkunut häirintä ja epäasiallinen kohtelu tulla tuomituksi myöskin lievänä pahoinpitelynä, vaikka asianomistajan henkinen sairaus olisikin varsin lievä. Lievä pahoinpitelyrikos olisi näin ollen liitännäisrikos työsyrijintärikoksessa ja työturvallisuusrikoksessa silloin, kun tahallisuus täyttyy ja syy-yhteys on todennettavissa.<sup>211</sup> Työsyrijintärikoksen ja sen lähirikosten suhdetta tarkasteltaessa huomion arvoista on se, että konkurrenssitilanteita tulisi

---

<sup>210</sup> Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 29.10.2015 t. 15/145752 on viitattu perustuslain (PL 6:2) yhdenvertaisen kohtelun periaatteeseen. Tuomion perusteluissa todetaan, että ”tämän periaatteen keskeisen merkityksen vuoksi ei ole perusteltua, että syrjäntäkieltoa ilman painavia syitä tulkittaisiin eri tavoin oikeusjärjestyksen eri alueilla”.

<sup>211</sup> Ks. myös Vaaja 2013, 81–82.

pohtia ennen kaikkea lievän tai perusmuotoisten lähirikosten osalta. Törkeät tekemuodot voinevat tulla kysymykseen vain hyvin harvoin.

Ammatillisen toiminnan ja siihen verrattavan syyn perusteella tapahtuvan syrjinnän osalta korkeimman oikeuden ratkaisussa 2018:16 tuomittiin pelkästään työsyrynnästä, mutta katson, että tulee huomioida myös se, että samaa asiakokonaisuutta on käsitelty myös toisessa prosessissa hovioikeudessa, jossa vastaaja oli tuomittu myös pahoinpitelystä ja työturvallisuusrikoksesta.<sup>212</sup> Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa 4.7.2014 t. 14/128761 ei ollut liitännäisrikoksena työsyryntärikosta, koska kyse oli ollut irtisanomisesta ammatillisen toiminnan perusteella, eikä suoranaisestä työnantajan epäasiallisesta käytöksestä ollut näyttöä. Myöskään perhesuhteiden ja terveydentilan perusteella tapahtuvan työsyrynnän, tai ulkomaalaisia koskevan työsyrynnän liitännäisrikoksina ei ollut ollut työturvallisuusrikosta.

Oikeuskäytännön perusteella on siis todettavissa, että silloin kun työnantajan on jonkinlaisen epäasiallisen käyttäytymisen vuoksi katsottu syyllistyneen työsyryntärikokseen, hänen on katsottu syyllistyneen myös työturvallisuusrikokseen salliessaan ei-toivotun menettelyn jatkumisen. Nähdäkseni tilanne on sama myös niissä tapauksissa, joissa työnantaja tai tämän edustaja syyllistyy pahoinpitely-, kunnianloukkaus-, kiskonta- ja työturvallisuusrikokseen tai seksuaaliseen hyväksikäyttöön. Näin ollen tulen siihen johtopäätökseen, että työsyrynnän suhde sen lähirikoksiin on olennainen silloin, kun työsyrynnän taustalla on jokin työnantajan tai tämän edustajan ei-toivottu *oma käyttäytyminen* työntekijäänsä kohtaan.

Perhesuhteiden ja terveydentilan takia tapahtuvan työsyrynnän osalta tässä tutkielmassa ei tullut esille selkeää suhdetta työsyrynnän lähirikoksiin. Tuomioistuimet olivat näissä kategorioissa arvioineet lähinnä työnantajan *menettelyn syytä*. Tuomioistuimet joutuivat tämän kategorian asioissa arvioimaan sitä, oliko irtisanomisen tai palkkaamatta jättämisen syy perhesuhteet tai terveydentila vai oliko työnantajalla menettelylleen jokin painava hyväksyttävä syy.

---

<sup>212</sup> Kyseessä siis AKT:n puheenjohtajan epäasiallinen käyttäytyminen viestintäpäällikköänsä kohtaan, jossa hänet tuomittiin Helsingin hovioikeudessa työturvallisuusrikoksesta ja pahoinpitelystä. Korkeimman oikeuden ratkaisussa puheenjohtajan katsottiin syyllistyneen työsyryntään, koska viestintäpäällikön työsuhde irtisanottiin hänen ottaessa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen puheenjohtajan epäasiallisen käyttäytymisen takia.



Tämän lisäksi tutkimuksessa nousi esille myös toisen tyyppinen ”läheissuhde”, joka ei kuitenkaan muodosta konkurrenssiongelmia. Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2018:46 AKT:n puheenjohtaja tuomittiin työsyrynnästä viestintäpäällikön otettua yhteyttä työsuojeluviranomaiseen, jonka seurauksena hänet irtisanottiin. Ratkaisussa oli siis näiltä osin kyse työsyryntärikoksesta ammatillisen toiminnan perusteella. Viestintäpäällikkö oli kuitenkin ottanut työsuojeluviranomaiseen yhteyttä AKT:n puheenjohtajan epäasiallisen kohtelun takia, jonka Helsingin hovioikeus<sup>213</sup> katsoi puolestaan pahoinpitelyksi. Nähdäkseni lähirikoksilla on siis hyvin tiivis suhde työsyryntärikokseen. Joskus kysymys on konkurrenssitilanteesta, joskus taas peräkkäisistä teoista. Selkeänä uutena kannanottona tuomioistuimessa on kuitenkin ollut työssä tapahtuvan *henkisen väkivallan* rankaiseminen pahoinpitelynä. Helsingin hovioikeuden ratkaisua vuodelta 2015 voidaan pitää siis erittäin tärkeänä ratkaisuna työelämän väärinkäytöksiä vastaan.

Vaikka edellä kuvatussa tilanteessa on kysymyksessä kaksi eri tuomiota, niin katson kuitenkin, että työnantajan tai tämän edustajan toiminnalla ja työntekijän henkisellä pahoinpitelyllä on siten ollut tiivis yhteys työturvallisuus- ja työsyryntärikoksiin. Vaikka asiaan ei saatukaan korkeimman oikeuden ratkaisua, tuomioistuimissa on vihdoin vahvistettu konkreettisesti myös se, että epäasiallinen kohtelu ja häirintäkäyttäytyminen voivat vahingoittaa toisen osapuolen henkistä hyvinvointia siinä määrin, että menettely täyttää pahoinpitelyn tunnusmerkistön.

Työsyryntätilanteita on Suomessa ratkottu korkeimmassa oikeudessa ja hovioikeudessa verrattain vähän. Jatkossa olisi mielenkiintoista tietää, ovatko esimerkiksi mediassa nyt esille tulleet väärinkäytökset lisänneet ratkaisujen määrää. Lisäksi olisi mielenkiintoista tietää, kuinka paljon käräjäoikeuksissa ratkotaan työsyryntäkysymyksiä. On kuitenkin erittäin tärkeää, että työssä tapahtuvia väärinkäytöksiä on uskallettu nostaa esiin. Työlainsäädännöllä on rikoslainsäädännössä selkeästi tärkeä tehtävä tasa-arvoisen työelämän kehittämisessä.

Internetissä levinnyt *me too* -kampanja oli alun perin tarkoitettu työssä tapahtuvan epäasiallisen käyttäytymisen näkyväksi tekemiseen. Kampanja on tuonut mukanaan kuitenkin myös vääränlaisia lieveilmiöitä, kun ihmisiä on syytetty väärin perustein. AKT:n puheenjohtajan

---

<sup>213</sup> Helsingin hovioikeuden tuomio 6.2.2015 t. 15/105869 (lainvoimainen).

tuomitseminen viestintäpäällikkönsä pahoinpitelystä ja työsyrynnästä on sen sijaan herättänyt terveen julkisen keskustelun työssä tapahtuvista väärinkäytöksistä. Pahoinpitelytuomio henkisen väkivallan perusteella on Suomessa poikkeuksellinen, ja se on tuonut uudenlaista näkökulmaa siihen, miten työpaikoilla tulisi käyttäytyä. Kun työpaikalla tapahtuvaan epäasialliseen kohteluun on tuomioistuintasolla puututtu pahoinpitelytuomiolla, maassamme on otettu työhyvinvoinnin kehittämisessä askel eteenpäin.