

Avoin

Uutinen kuuluu aihealueisiin

Työ- ja sosiaali oikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaali oikeus/uutiset>>

Rikos- ja prosessioikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Rikos- ja prosessioikeus/uutiset>>

30.4.2026 11.50

Vierashuoneessa työöikeuden emeritusprofessori OTT, VTK Seppo Koskinen: Onko Suomessa lainsäädännöllisiä esteitä kriminalisoida alipalkkaus - millainen säännöstö olisi mahdollinen?



Kysymys alipalkkauksen kriminalisoinnista on noussut Suomessa viime vuosina osaksi laajempaa keskustelua työperäisestä hyväksikäytöstä, työmarkkinoiden sääntelystä ja rikosoikeuden roolista työelämässä. Erityisesti globalisaation, työvoiman liikkuvuuden ja alihankintaketjujen monimutkaistumisen myötä on syntynyt tilanteita, joissa työntekijöille maksetaan systemaattisesti liian alhaista palkkaa. Tällaisissa tilanteissa on alettu puhua “palkkavarkaudesta”. Keskeinen kysymys kuuluu: estääkö Suomen oikeusjärjestys alipalkkauksen kriminalisoinnin?

Lyhyt vastaus on, että kategorista estettä ei ole. Kysymys ei ole siitä, voidaanko alipalkkaus säätää rikokseksi, vaan siitä, miten se voidaan tehdä tavalla, joka täyttää rikosoikeuden keskeiset vaatimukset. Palkkavarkaus voidaan kriminalisoida – mutta vain, jos rikosoikeus kohdistetaan tarkasti hyväksikäyttöön, ei työriitoihin.

1. Oikeudelliset reunaehdot

Keskeisin oikeudellinen reunaehto on rikosoikeudellinen laillisuusperiaate (nullum crimen sine lege). Sen mukaan rikoksen tunnusmerkistön tulee olla täsmällinen, tarkkarajainen ja ennakoitava. Tämä asettaa merkittäviä vaatimuksia mahdolliselle alipalkkauksen kriminalisoinnille.

Suomessa palkkataso ei määräydy yleisen minimipalkan kautta, vaan pääosin työehtosopimusten (TES) perusteella. Tämä luo ongelman: rikosoikeudessa kielletyn teon sisältö ei saa jäädä liian avoimeksi tai riippuvaiseksi monimutkaisista tulkinnoista. Jos rikos määriteltäisiin esimerkiksi muotoon “liian alhainen palkka”, se olisi ilmeisen epätasällinen.

Toisaalta tämä ei ole ylitsepääsemätön este. Rikosoikeudessa viitataan usein muihin

normijärjestelmiin (esimerkiksi hallinnollisiin säännöksiin), kunhan viittaus on riittävän täsmällinen. Näin ollen palkkataso voitaisiin ankkuroida esimerkiksi yleissitoviin työehtosopimukseen tai työsopimukseen.

On huomattava, että alipalkkaus ei ole Suomessa täysin “rikosoikeuden ulkopuolella”. Tietyissä tilanteissa se voi jo nykyisin täyttää rikoksen tunnusmerkistön. Tällaisia rikoksia ovat muun muassa: kiskonnantapainen työsyryntä, petos ja ihmiskauppa vakavimmissa tapauksissa. Tämä tarkoittaa, että rikosoikeudellinen puuttuminen alipalkkaukseen ei ole uusi ajatus, vaan kyse on enemmänkin siitä, pitäisikö säätää erillinen, suoraan alipalkkaukseen kohdistuva rikosnimike.

Nykytilanteen ongelma on, että nämä rikosnimikkeet edellyttävät usein lisäelementtejä, kuten erityistä hyväksikäyttöä, harhauttamista tai pakottamista. Pelkkä systemaattinen alipalkkaus ei aina täytä niiden tunnusmerkistöä.

Suomen työmarkkinamalli perustuu vahvasti työehtosopimukseen. Tämä on keskeinen ero moniin maihin, joissa minimipalkka on säädetty lailla. Kriminalisoinnin kannalta tämä tarkoittaa, että palkkataso ei ole yksiselitteinen, eri aloilla on erilaiset TES:t ja sopimusten tulkinta voi olla monimutkaista. Tämä lisää riskiä siitä, että rikosoikeudellinen sääntely ulottuisi tilanteisiin, jotka ovat tosiasiaa työoikeudellisia riitoja. Tämän vuoksi kriminalisoinnin kynnyksen tulee olla riittävän korkea.

Kriminalisointi ei ole pelkästään juridinen kysymys, vaan myös kriminaalipoliittinen valinta. On arvioitava, tuoko uusi rikosnimike lisäarvoa suhteessa nykyisiin keinoihin. Yksi keskeinen huoli on ollut, että uusi rikosnimike voisi ohjata viranomaisia käyttämään lievempää rikosnimikettä vakavammissa tapauksissa ja heikentää esimerkiksi ihmiskauppaa koskevien säännösten soveltamista. Toisaalta voidaan argumentoida, että uusi rikosnimike täyttäisi aukon tilanteissa, joissa nykyiset rikokset eivät sovellu, mutta joissa toiminta on silti selvästi moitittavaa.

Suomessa ei ole sellaista oikeudellista estettä, joka kategorisesti estäisi alipalkkauksen kriminalisoinnin. Haasteet liittyvät ennen kaikkea rikosoikeudellisen täsmällisyyden vaatimukseen, työehtosopimusjärjestelmän monimutkaisuuteen sekä rikos- ja työoikeuden väliseen rajapintaan. Kysymys on siten ensisijaisesti lainvalmistelun laadusta ja poliittisesta tahdosta, ei juridisesta mahdollisuudesta.

2. Mahdolliset pykälät ja niiden arviointi

2.1. Palkkavarkaus ja törkeä palkkavarkaus

Mahdollisen palkkavarkautta koskevan rikossäännöksen muotoilu on ratkaisevaa sen toimivuuden kannalta. Seuraavaksi tarkastellaan sekä perusmuotoista että törkeää palkkavarkautta sekä arvioidaan niiden toimivuutta suomalaisessa oikeusjärjestelmässä.

Perusmuotoinen palkkavarkaus

”Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta jättää maksamatta työntekijälle vähintään lain, työehtosopimuksen, yleissitovan työehtosopimuksen tai työsopimuksen mukaisen palkan tai sen olennaisen osan, on tuomittava palkkavarkauksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.”

Tämä muotoilu täyttää useita keskeisiä vaatimuksia: Täsmällisyys: viittaus työehtosopimukseen ja työsopimukseen. Syyksiluettavuus: tahallisuus tai törkeä huolimattomuus, Rajaus: “palkan tai sen olennaisen osan”. Keskeinen etu on, että rikos ei kohdistu kaikkiin virheisiin, vaan vain merkittäviin ja moitittaviin tapauksiin.

Rikosoikeudessa pitää tietää tarkasti, mikä on kiellettyä. Tässä ratkaisu on: viitataan työehtosopimukseen (TES) tai työsopimukseen eli ei tarvitse säätää yhtä minimipalkkaa laissa. Pelkkä kirjanpito- tai virhe ei riitä rikokseen Rikos kohdistuu tilanteisiin, joissa työnantaja tietää maksavansa liian vähän tai jättää velvoitteet räikeästi huomioimatta. “Olennainen osa” on tärkeä

ilmaus. Ilman sitä jokainen pieni palkkalaskennan virhe voisi olla rikos. Sen kanssa rikos koskee merkittäviä alipalkkaustapauksia.

Törkeä palkkavarkaus

”Jos palkkavarkaudessa

1. tavoitellaan huomattavaa taloudellista hyötyä,
2. rikoksen kohteena on useita työntekijöitä tai erityisen haavoittuvassa asemassa oleva työntekijä,
3. teko on suunnitelmallinen tai pitkäkestoinen,
4. taikka rikos tehdään käyttämällä hyväksi työntekijän riippuvaista asemaa, tietämättömyyttä tai taloudellista ahdinkoa,

ja palkkavarkaus on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, tekijä on tuomittava törkeästä palkkavarkaudesta vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään neljäksi vuodeksi.”

Törkeä tekomuoto voisi sisältää esimerkiksi seuraavat kvalifiointiperusteet: huomattava taloudellinen hyöty, useita työntekijöitä ja pitkäkestoisuus tai suunnitelmallisuus.

Törkeä tekomuoto on käytännössä välttämätön, koska vakavat hyväksikäyttötapaukset edellyttävät ankarampaa seuraamusta ja se mahdollistaa rikosten porrastamisen. Ilman tätä kaikki tapaukset jäisivät samaan kategoriaan, mikä heikentäisi sääntelyn uskottavuutta.

Miksi tämä muotoilu toimii?

1) “Jos palkkavarkaudessa...” lähtökohta edellyttää, että perusmuotoinen rikos täyttyy ensin (tyypillinen rakenne RL:ssa).

2) Kvalifiointiperusteet (1–4 kohdat) vastaavat suomalaisen rikoslain vakiotyylisiä (vrt. törkeä petos, törkeä kavallus). Huomattava taloudellinen hyöty → kohdistuu taloudelliseen motivaatioon. Useita työntekijöitä → laajamittaisuus. Haavoittuva asema → työperäinen hyväksikäyttö. Suunnitelmallisuus / pitkäkestoisuus → järjestelmällisyys.

3) “kokonaisuutena arvostellen törkeä” edellytys estää liian mekaanisen soveltamisen ja antaa tuomioistuimelle harkintavaltaa

4) Rangaistusasteikko (4 kk – 4 v) on linjassa monien talous- ja omaisuusrikosten kanssa ja mahdollistaa myös ehdollisen vankeuden lievemmissä törkeissä tapauksissa

Tätä voisi vielä säätää riippuen lainsäätäjän tavoitteista: Jos halutaan korostaa työperäistä hyväksikäyttöä, painotetaan kohtia 2 ja 4. Jos halutaan puuttua “harmaan talouden” ilmiöihin, painotetaan kohtia 1 ja 3. Jos halutaan varoa päällekkäisyyttä ihmiskaupan kanssa, lisätään perusteluihin selkeä rajanveto

Keskeiset riskit

On olemassa riski, että tavalliset palkkariidat siirtyvät rikosoikeuden piiriin. Tätä voidaan ehkäistä korkealla kynnyksellä (olennaisuus, tahallisuus) ja viranomaiskäytännöllä. Palkkavarkaus voi myös osittain päällekkäistyä muiden rikosten kanssa. Tämä ei kuitenkaan ole poikkeuksellista rikosoikeudessa. Näyttöongelmat yleistyvät. Keskeisiä kysymyksiä ovat: mikä on oikea palkkataso ja mitä työnantaja tiesi

Hyvin muotoiltu palkkavarkaussäännös on mahdollinen ja voisi täyttää nykyisen sääntelyn aukkoja. Sen onnistuminen riippuu kuitenkin tarkasta rajauksesta, oikeuskäytännön kehittymisestä ja viranomaisten soveltamiskäytännöstä.

2.2. LUONNOS: Hallituksen esityksen perustelut

Perusteluilla lainsäätäjät pyrkii rajaamaan palkkarikoksen vakaviin ja moitittaviin tapauksiin, estämään työriitojen siirtymisen rikosoikeuteen ja varmistamaan yhteensopivuuden muun rikoslain kanssa

1 § Palkkavarkaus

Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi uudesta rikosnimikkeestä, palkkavarkaudesta. Säännöksen tarkoituksena on vahvistaa työntekijöiden rikosoikeudellista suojaa tilanteissa, joissa työnantaja jättää maksamatta työntekijälle kuuluvan palkan tai sen olennaisen osan. Nykyisin tällaiset teot voivat tietyissä olosuhteissa tulla rangaistaviksi esimerkiksi kiskonnantapaisena työsyryntänä, petoksena tai ihmiskauppana. Kaikki alipalkkaustilanteet eivät kuitenkaan täytä näiden rikosten tunnusmerkistöä, vaikka niitä voidaan pitää moitittavina ja työntekijän oikeuksia loukkaavina. Säännöksellä pyritään täyttämään tämä sääntelyaukko ja selkeyttämään oikeustilaa.

Säännöksellä suojataan työntekijän oikeutta saada työstä sovittu ja oikeudellisesti määräytyvä palkka. Samalla suojataan työmarkkinoiden toimivuutta ja reilua kilpailua sekä ehkäistään harmaata taloutta ja työperäistä hyväksikäyttöä.

Rikos täyttyy, jos työnantaja tai tämän edustaja jättää maksamatta työntekijälle vähintään sovellettavan työehtosopimuksen tai työsopimuksen mukaisen palkan tai sen olennaisen osan.

Sovellettavalla työehtosopimuksella tarkoitetaan normaali- tai yleissitovaa työehtosopimusta. Jos alalla ei ole edes yleissitovaa työehtosopimusta, arviointi perustuu työsopimukseen ja muuhun sovellettavaan sääntelyyn.

Pelkkä palkanmaksun viivästyminen ei yleensä täytä rikoksen tunnusmerkistöä, ellei viivästys ole olennainen ja siihen liity muita rikoksen tunnusmerkistöä osoittavia seikkoja. Säännöksessä edellytetään, että maksamatta jätetty palkka tai sen osa on olennainen. Tällä rajataan rikosoikeudellisen vastuun ulkopuolelle vähäiset ja satunnaiset virheet, jotka kuuluvat ensisijaisesti työoikeudellisen riidanratkaisun piiriin. Olennaisuutta arvioitaessa voidaan ottaa huomioon muun muassa maksamatta jätetyn palkan määrä suhteessa kokonaispalkkaan, teon kesto sekä työntekijän asema ja olosuhteet.

Rangaistavuus edellyttää tahallisuutta tai törkeää huolimattomuutta. Tahallisuutena voidaan pitää tilannetta, jossa työnantaja tietoisesti maksaa palkkaa alle velvoittavan tason tai jättää palkkaa maksamatta. Törkeä huolimattomuus voi tulla kyseeseen esimerkiksi silloin, kun työnantaja laiminlyö olennaisesti velvollisuutensa selvittää sovellettava palkkataso. Tavallinen huolimattomuus ei riitä rikosvastuun syntymiseen.

Säännöstä ei ole tarkoitettu sovellettavaksi tavanomaisiin palkkausta koskeviin erimielisyyksiin, joissa on kyse työehtosopimuksen tulkinnasta tai epäselvästä oikeustilasta. Tällaiset tilanteet kuuluvat lähtökohtaisesti työoikeudellisen riidanratkaisun piiriin.

Säännös ei syrjäytä muiden rikosten soveltamista. Jos teko täyttää esimerkiksi ihmiskaupan tai kiskonnantapaisen työsyryntän tunnusmerkistön, sovelletaan näitä säännöksiä ensisijaisesti.

2 § Törkeä palkkavarkaus

Pykälässä säädetään palkkavarkauden törkeästä tekemuodosta. Törkeän tekemuodon tarkoituksena on mahdollistaa ankarampi rangaistus sellaisissa tapauksissa, joissa teko on erityisen moitittava.

Pykälässä luetellaan tilanteita, joissa palkkavarkaus voi olla törkeä. Näitä ovat:

- 1) Huomattava taloudellinen hyöty. Arvioinnissa otetaan huomioon rikoksella tavoiteltu tai saatu hyöty kokonaisuutena. Kyse voi olla esimerkiksi merkittävistä säästöistä palkkakustannuksissa.
- 2) Useita työntekijöitä tai haavoittuva asema. Rikos voi olla törkeä, jos se kohdistuu useisiin

työntekijöihin tai erityisen haavoittuvassa asemassa olevaan henkilöön, kuten ulkomaalaiseen työntekijään, joka on riippuvainen työnantajastaan.

3) Suunnitelmallisuus tai pitkäkestoisuus. Törkeyttä voi osoittaa se, että alipalkkaus on järjestelmällistä ja jatkuu pitkän ajan.

4) Riippuvuussuhteen hyväksikäyttö. Kyse voi olla tilanteista, joissa työntekijän heikko asema, tietämättömyys tai taloudellinen ahdinko käytetään hyväksi.

Törkeän tekemuodon soveltaminen edellyttää, että teko on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä. Tämä estää sen, että yksittäinen kvalifointiperuste johtaisi automaattisesti törkeän tekemuodon soveltamiseen.

Jos teko täyttää vakavamman rikoksen, kuten ihmiskaupan tunnusmerkistön, sovelletaan ensisijaisesti kyseistä säännöstä. Törkeä palkkavarkaus on tarkoitettu erityisesti tilanteisiin, joissa teko ei täytä näiden rikosten tunnusmerkistöä mutta on silti vakava.

Rangaistusasteikoksi ehdotetaan vankeutta vähintään neljä kuukautta ja enintään neljä vuotta. Asteikko vastaa muita törkeitä talous- ja omaisuusrikoksia.

2.3. Pykäläkohtaiset esimerkitapaukset

1 § Palkkavarkaus

Esimerkkejä, joissa tunnusmerkistö täyttyy

Esimerkki 1: Tietoinen alipalkkaus TES-tason alapuolella

Rakennusalan yritys maksaa työntekijöille järjestelmällisesti palkkaa, joka on noin 30 prosenttia alle sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen tason. Työnantaja on tietoinen TES:n velvoitteista mutta perustelee menettelyä kilpailutilanteella. Kyse on tahallisesta ja olennaisesta alipalkkauksesta, joka täyttää palkkavarkauden tunnusmerkistön.

Esimerkki 2: Palkanosien systemaattinen pois jättäminen

Ravintola-alan työnantaja maksaa peruspalkan oikein, mutta jättää maksamatta ilta- ja viikonloppulisät usean kuukauden ajan. Työnantaja on tietoinen lisien maksamisvelvollisuudesta. Maksamatta jätetty osa muodostaa olennaisen osan palkasta, ja teko on tahallinen.

Esimerkki 3: Törkeä huolimattomuus palkkatason selvittämisessä

Pieni siivousyritys palkkaa ulkomaisia työntekijöitä, mutta ei selvitä lainkaan sovellettavaa työehtosopimusta ja maksaa selvästi sen mukaista palkkatasoa alempaa palkkaa. Työnantajalla olisi ollut velvollisuus selvittää vähimmäisehdot. Menettely voi täyttää törkeän huolimattomuuden kriteerin.

Esimerkkejä, joissa tunnusmerkistö ei täyty

Esimerkki 4: Yksittäinen laskuvirhe

Työnantaja maksaa työntekijälle yhden kuukauden palkassa virheellisesti liian vähän ylityökorvauksia laskuvirheen vuoksi ja korjaa virheen viivytyksettä. Kyse on vähäisestä ja satunnaisesta virheestä, eikä rikos täyty.

Esimerkki 5: Aito tulkintaerimielisyys

Työnantaja ja työntekijä ovat erimielisiä siitä, kuuluuko tietty lisä palkkaan sovellettavan työehtosopimuksen perusteella. Asia on oikeudellisesti epäselvä. Kyse on työoikeudellisesta riidasta, ei rikoksesta.

Esimerkki 6: Tilapäinen maksuviive

Yritys joutuu maksuvaikeuksiin ja viivästyttää palkkojen maksua muutamalla päivällä, mutta maksaa ne kokonaisuudessaan myöhemmin. Pelkkä viivästys ei täytä rikoksen tunnusmerkistöä ilman muita moitittavia piirteitä.

2 § Törkeä palkkavarkaus

Esimerkkejä, joissa törkeä tekemuoto täyttyy

Esimerkki 7: Laajamittainen järjestelmällinen alipalkkaus

Rakennusalan yritys maksaa useille kymmenille työntekijöille vuosien ajan palkkaa selvästi alle TES-tason ja saavuttaa merkittävää taloudellista hyötyä. Menettely on suunnitelmallista. Useat kvalifiointiperusteet täyttyvät ja teko on kokonaisuutena törkeä.

Esimerkki 8: Haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden hyväksikäyttö

Työnantaja palkkaa ulkomaisia työntekijöitä, jotka eivät tunne oikeuksiaan, ja maksaa heille huomattavasti alle työehtosopimuksen mukaisen palkan. Työnantaja käyttää hyväksi työntekijöiden riippuvaista asemaa. Teko on törkeä riippuvuussuhteen hyväksikäytön ja haavoittuvan aseman vuoksi.

Esimerkki 9: Pitkäkestoinen alipalkkaus yhdelle työntekijälle

Työnantaja maksaa yhdelle työntekijälle usean vuoden ajan merkittävästi liian alhaista palkkaa tietoisesti. Kokonaisuutena maksamatta jäänyt määrä on huomattava. Vaikka kyse on yhdestä työntekijästä, teon pitkäkestoisuus ja taloudellinen merkittävyys voivat tehdä siitä törkeän.

Esimerkkejä, joissa törkeä tekemuoto ei täyty

Esimerkki 10: Yksittäinen mutta olennainen alipalkkaus

Työnantaja maksaa työntekijälle usean kuukauden ajan liian alhaista palkkaa, mutta kyse ei ole laajamittaisesta tai suunnitelmallisesta toiminnasta eikä taloudellinen hyöty ole huomattava. Kyse voi olla perusmuotoisesta palkkavarkauksesta, mutta ei törkeästä.

Esimerkki 11: Epäselvä huolimattomuustilanne

Työnantaja on laiminlyönyt selvittää palkkatason huolellisesti, mutta virhe ei ole ilmeinen eikä menettely osoita törkeää huolimattomuutta tai suunnitelmallisuutta. Ei täytä törkeän tekemuodon edellytyksiä.

Yhteinen huomio

Kaikissa tapauksissa arviointi on kokonaisharkintaa. Yksittäisen seikan täytyminen ei automaattisesti johda rikosvastuuseen tai törkeän tekemuodon soveltamiseen, vaan ratkaisevaa on teon moitittavuus, laajuus ja kesto ja tekijän syällisyysaste.

2.4. Rajatapauksia (oikeustapaustyyppinen tarkastelu)

Tapaus 1: TES-tulkinnan raja

Teknologia-alan yritys maksaa työntekijälle palkkaa, joka perustuu työnantajan tulkintaan siitä, että työntekijä kuuluu alemman vaativuusluokan tehtäviin. Työntekijä katsoo kuuluvansa korkeampaan luokkaan, jolloin palkka olisi noin 20 % korkeampi. Työnantaja on perustanut tulkintansa alan vakiintuneeseen käytäntöön, mutta asiasta ei ole yksiselitteistä oikeuskäytäntöä. Onko kyse palkkavarkauksesta vai työoikeudellisesta tulkintaerimielisyydestä? Tapaus todennäköisesti jäisi rikosoikeuden ulkopuolelle. Tahallisuutta ei ole selvästi osoitettavissa.

Oikeustila on epäselvä. Kyse olisi todennäköisesti siviilioikeudellisesta riidasta. Korostaa, että rikosvastuu ei saa ulottua aitoihin TES-tulkintakiistoihin.

Tapaus 2: “Tietoinen riskinotto”

Ravintola-alan yrittäjä tietää, että työehtosopimuksen mukaan työntekijälle tulisi maksaa iltalisää, mutta jättää sen maksamatta vedoten siihen, että “käytäntö vaihtelee” ja että valvonta on vähäistä. Työnantaja tiedostaa riskin mutta ei ole varma oikeudellisesta lopputuloksesta. Onko kyse tahallisesta palkkavarkaudesta vai törkeästä huolimattomuudesta? Tapaus on rajalla: Jos työnantajan tietoisuus veloitteesta voidaan näyttää → tahallisuus. Muussa tapauksessa → törkeä huolimattomuus. Todennäköisesti rikos täyttyisi, mutta syyksiluettavuuden aste olisi keskeinen kiistanaihe. Testaa tahallisuuden ja törkeän huolimattomuuden välistä rajaa.

Tapaus 3: Pitkäkestoinen mutta määrältään rajallinen alipalkkaus

Työnantaja maksaa yhdelle työntekijälle usean vuoden ajan hieman liian alhaista tuntipalkkaa (noin 5 % alle TES-tason). Kokonaisuudessaan maksamatta jäänyt summa kasvaa merkittäväksi ajan myötä. Onko kyse törkeästä palkkavarkaudesta vai perusmuodosta? Yksittäinen alitus on vähäinen. Kokonaiskesto on pitkä. Kokonaisvahinko merkittävä. Ratkaisu riippuisi kokonaisarviointista. Mahdollinen KKO-linjaus: pitkäkestoisuus voi korottaa teon törkeäksi, vaikka yksittäinen alitus on pieni. Kysymys “määrä vs. kesto” -painotuksesta.

Tapaus 4: Ulkomainen työntekijä ja “hiljainen suostumus”

Ulkomainen työntekijä suostuu kirjallisesti palkkaan, joka on alle TES-tason. Työnantaja vetoaa sopimusvapauteen. Työntekijä ei ole ollut tietoinen oikeuksistaan. Poistaako työntekijän suostumus rikosvastuun? Ei poista. TES on pakottavaa oikeutta. Työntekijän tietämättömyys ja riippuvuus korostuvat. Mahdollisesti jopa törkeä palkkavarkaus, jos hyväksikäyttöä voidaan osoittaa. Vahvistaa periaatetta, että työntekijän suostumus ei oikeuta alipalkkaukseen.

Tapaus 5: Konsernirakenne ja vastuun kohdentaminen

Alihankintaketjussa pääyritys käyttää alihankkijaa, joka maksaa työntekijöille liian alhaista palkkaa. Pääyritys on tietoinen käytännöstä, mutta ei itse maksa palkkoja. Voiko pääyrittäjän johto syyllistyä palkkavarkauteen? Epävarma ja merkittävä rajatapaus. Edellyttää rikosoikeudellista vastuun kohdentamista. Mahdollisesti osallisuus (avunanto tai yllytys). Todennäköisesti vaatisi korkeimman oikeuden kannanoton. Testaa rikosvastuun ulottumista alihankintaketjuihin.

Tapaus 6: Maksukyvyttömyys vs. rikos

Yritys ajautuu taloudellisiin vaikeuksiin ja jättää maksamatta osan palkoista. Johto toivoo tilanteen korjaantuvan, mutta ei kykene maksamaan palkkoja ajallaan tai täysimääräisesti. Onko kyse rikoksesta vai liiketoimintariskistä? Riippuu näyttökysymyksistä: Jos maksamatta jättäminen on pakon sanelemaa, ei rikos. Jos toimintaa jatketaan tietoisesti ilman maksukykyä, voi olla rikos. Rajanveto rikosoikeuden ja maksukyvyttömyysoikeuden välillä.

Tapaus 7: “Luova palkkarakenne”

Työnantaja maksaa osan palkasta “kulukorvauksina” tai muina erinä, jotka eivät vastaa todellisia kuluja, jolloin varsinainen palkka jää alle TES-tason. Onko kyse palkkavarkaudesta vai sallituista palkkajärjestelyistä? Jos järjestely on keinotekoinen, rikos, jos sillä on todellinen peruste, ei rikos. Testaa muodon ja sisällön välistä eroa.

Näitä rajatapauksia yhdistää kolme keskeistä jännitettä: Rikos vs. työriita, tahallisuus vs. huolimattomuus ja yksittäinen teko vs. kokonaisuus. Todennäköisesti juuri tämän tyyppiset tapaukset muodostaisivat tulevan oikeuskäytännön ytimen ja määrittelisivät, kuinka laajasti palkkavarkaussäännöksiä käytännössä sovelletaan.

3. Norjan palkkavarkautta koskeva sääntely ja sen toiminta

Norja tarjoaa kiinnostavan ja usein esiin nostetun vertailukohdan palkkavarkauden kriminalisointia koskevassa keskustelussa. Sen merkitys suomalaisessa oikeuspoliittisessa debatissa perustuu ennen kaikkea maiden rakenteelliseen samankaltaisuuteen. Kummassakaan maassa ei ole yleistä lakisääteistä minimipalkkaa, vaan palkkataso määräytyy pitkälti työehtosopimusten ja niiden yleissitovuuden kautta. Tästä huolimatta Norja on päättänyt kriminalisoimaan alipalkkauksen tietyissä tilanteissa. Tämä ratkaisu osoittaa, että rikosoikeudellinen puuttuminen ei edellytä minimipalkkalakia, mutta samalla Norjan kokemukset havainnollistavat, millaisia käytännön vaikutuksia tällaisella sääntelyllä on.

Norjassa palkkavarkautta koskeva sääntely tuli voimaan vuonna 2022. Uudistuksen taustalla oli huoli työperäisestä hyväksikäytöstä, erityisesti aloilla, joilla käytetään ulkomaista työvoimaa ja alihankintaketjut ovat monimutkaisia. Lainsäätäjän tavoitteena ei ollut niinkään muuttaa koko työmarkkinajärjestelmää, vaan täydentää olemassa olevaa sääntelyä. Ennen uudistusta alipalkkaustilanteisiin voitiin puuttua esimerkiksi petos- tai hyväksikäyttörikoksia koskevien säännösten kautta, mutta nämä eivät kattaneet kaikkia tilanteita, joissa työntekijälle maksettiin selvästi liian alhaista palkkaa. Uusi rikosnimike pyrki täyttämään tämän väliin jäävän alueen.

§ 395.Lønnstyveri

Den som utilbørlig og med forsett om en uberettiget vinning for seg selv eller andre misligholder plikt til å yte lønn, feriepenger eller annen godtgjøring som arbeidstaker har rett til etter avtale eller bestemmelse i lov eller forskrift, straffes med bot eller fengsel inntil 2 år.

§ 396.Grovt lønnstyveri

Grovt lønnstyveri straffes med bot eller fengsel inntil 6 år. Ved avgjørelsen av om tyveriet er grovt, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen gjelder en betydelig verdi, har et systematisk eller organisert preg eller av andre grunner er særlig krenkende eller samfunnsskadelig.

Norjan sääntely perustuu ajatukseen, että työnantajan on maksettava vähintään se palkka, joka määräytyy sovellettavien normien perusteella. Näitä normeja voivat olla työehtosopimukset, erityislainsäädäntö tai muut velvoittavat säännökset. Keskeistä on, että rikos ei edellytä yhden yhtenäisen minimipalkan olemassaoloa, vaan palkkatason arviointi voidaan ankkuroida olemassa olevaan normikehikkoon. Tämä ratkaisu on erityisen merkityksellinen Suomen kannalta, koska se osoittaa, että rikosoikeudellinen sääntely voidaan sovittaa yhteen kollektiiviseen sopimusjärjestelmään perustuvan mallin kanssa.

Käytännössä Norjan palkkavarkaussäännöstä on sovellettu varsin varovaisesti. Tämä ei ole poikkeuksellista, sillä uudet rikosnimikkeet vakiintuvat yleensä vähitellen oikeuskäytännössä. Viranomaiset ovat alkuvaiheessa suhtautuneet pidättyvästi tilanteisiin, joissa kyse on voinut olla myös työoikeudellisesta riidasta. Monet tapaukset ratkaistaan edelleen hallinnollisen valvonnan tai siviilioikeudellisten menettelyjen kautta. Tämä heijastaa laajempaa periaatetta, jonka mukaan rikosoikeus on viimesijainen keino ja sitä tulee käyttää vain riittävän moitittavissa tilanteissa.

Norjassa on korostettu sääntelyn niin sanottua signaalivaikutusta. Kun alipalkkaus määritellään rikokseksi, se muuttaa normatiivista kehystä, jossa työmarkkinat toimivat. Työnantajille viestitään, että kyse ei ole pelkästä sopimusriidasta tai hallinnollisesta rikkomuksesta, vaan mahdollisesti rikosoikeudellisesti rangaistavasta teosta. Tämä voi vaikuttaa ennaltaehkäisevästi ja lisätä lain noudattamista erityisesti riskialoilla.

Säännöksen käytännön soveltaminen on kohdistunut ennen kaikkea tilanteisiin, joissa alipalkkaus on ollut selvästi moitittavaa. Tyypillisiä tapauksia ovat olleet tilanteet, joissa työnantaja on järjestelmällisesti maksanut useille työntekijöille selvästi liian alhaista palkkaa tai käyttänyt hyväksi työntekijöiden haavoittuvaa asemaa. Näissä tilanteissa rikosoikeudellinen puuttuminen on ollut luontevaa, koska teot ylittävät selvästi tavanomaisen työriidan rajat ja lähestyvät työperäisen hyväksikäytön ydintä.

Samalla Norjan kokemus osoittaa, että rajanveto rikosoikeuden ja työoikeuden välillä säilyy keskeisenä haasteena. Epäselvissä tilanteissa, joissa palkkataso riippuu työehtosopimuksen tulkinnasta tai oikeustila on muuten avoin, rikosoikeudellista vastuuta ei yleensä synny. Tämä on tärkeä havainto myös Suomen näkökulmasta, sillä se korostaa, että kriminalisointi ei automaattisesti laajenna rikosoikeuden soveltamisalaa kaikkiin alipalkkaustilanteisiin.

Toinen keskeinen kysymys liittyy siihen, onko palkkavarkaussäännös vaikuttanut muiden rikosten soveltamiseen. Suomessa on esitetty huoli siitä, että uusi rikosnimike voisi syrjäyttää vakavampien rikosten, kuten ihmiskaupan, soveltamista. Norjan kokemusten perusteella tällaista merkittävää syrjäytymisvaikutusta ei ole havaittu. Vakavimmat tapaukset käsitellään edelleen niiden luonteen mukaisesti esimerkiksi ihmiskauppana. Palkkavarkaus toimii pikemminkin täydentävänä rikosnimikkeenä, joka kattaa lievemmat mutta silti moitittavat tapaukset.

Norjan mallin keskeinen opetus on, että palkkavarkauden kriminalisointi ei ole yksittäinen ratkaisu kaikkiin työmarkkinoiden ongelmiin. Sen vaikutukset ovat pikemminkin asteittaisia ja kohdentuvat rajattuihin tilanteisiin. Sääntely ei poista tarvetta tehokkaalle valvonnalle, työoikeudellisille mekanismeille tai viranomaisten yhteistyölle. Se voi kuitenkin täydentää näitä keinoja ja tarjota lisävälineen erityisesti vakavan hyväksikäytön torjuntaan.

Norjan kokemus osoittaa, että palkkavarkauden kriminalisointi on mahdollista toteuttaa järjestelmässä, joka muistuttaa Suomea. Samalla se osoittaa, että sääntelyn merkitys on ennen kaikkea laadullinen eikä määrällinen. Se muuttaa oikeudellista kehystä ja tarjoaa uuden työkalun, mutta sen käytännön vaikutukset riippuvat siitä, miten sitä sovelletaan ja millaiseksi oikeuskäytäntö kehittyy.

4. Yhteenveto

Alipalkkauksen kriminalisointi Suomessa on oikeudellisesti mahdollista, mutta edellyttää poikkeuksellisen huolellista sääntelyä. Kysymys ei ole ensisijaisesti siitä, voidaanko palkkavarkaus säätää rikokseksi, vaan siitä, millä tavoin sääntely voidaan toteuttaa niin, että se täyttää rikosoikeuden laillisuusperiaatteen vaatimukset ja säilyttää selkeän rajan rikosoikeuden ja työoikeudellisen riidanratkaisun välillä.

Tässä tarkasteltu sääntelymalli, joka perustuu työehtosopimukseen ja työsopimukseen ankkuroituun palkkavelvoitteeseen sekä tahallisuutta tai törkeää huolimattomuutta edellyttävään vastuunmuotoon, on lähtökohtaisesti yhteensopiva suomalaisen rikosoikeusjärjestelmän kanssa. Olennaisuusvaatimus ja törkeän tekemuodon kvalifiointiperusteet muodostavat keskeiset välineet, joilla rikosoikeudellinen vastuu voidaan rajata koskemaan vain vakavia ja moitittavia tapauksia.

Keskeiset tulkinnalliset jännitteet liittyvät kuitenkin kolmeen kysymykseen, jotka tulevat käytännössä määrittämään sääntelyn soveltamisalan. Ensinnäkin rajanveto rikoksen ja työoikeudellisen riidan välillä on keskeinen: rikosoikeudellisen vastuun ei tule ulottua tilanteisiin, joissa kysymys on aidosta työehtosopimuksen tulkintaerimielisyydestä. Toiseksi tahallisuuden ja törkeän huolimattomuuden välinen ero on ratkaiseva erityisesti tilanteissa, joissa työnantaja toimii tietoisessa oikeudellisessa epävarmuudessa. Kolmanneksi yksittäisten palkkaerien vähäisyys ja teon pitkäkestoisuus voivat olla keskenään jännitteisessä suhteessa, mikä korostaa kokonaisharkinnan merkitystä.

Norjan kokemus osoittaa, että palkkavarkauden kriminalisointi voidaan toteuttaa ilman yleistä minimipalkkalainsäädäntöä ja että se voi toimia tarkoituksenmukaisena täydentävänä välineenä työperäisen hyväksikäytön torjunnassa. Samalla se osoittaa, että sääntelyn vaikutukset ovat luonteeltaan rajattuja ja kohdistuvat ennen kaikkea selkeisiin ja vakaviin tapauksiin. Rikosoikeudellinen sääntely ei korvaa työoikeudellisia mekanismeja, vaan toimii niiden rinnalla.

Kokonaisuutena arvioiden palkkavarkaussäännös voisi täyttää nykyisessä sääntelyssä olevan aukon tilanteissa, joissa alipalkkaus on järjestelmällistä ja moitittavaa, mutta ei täytä nykyisten rikosten tunnusmerkistöä. Sääntelyn onnistuminen riippuu kuitenkin ratkaisevasti siitä, kuinka selkeästi rikoksen tunnusmerkistö rajataan ja miten tuomioistuimet tulevat sitä soveltamaan.

Näin ollen keskeinen johtopäätös ei ole pelkästään se, että kriminalisointi on mahdollista, vaan että sen hyväksyttävyyys ja toimivuus riippuvat sääntelyn tarkkarajaisuudesta ja siitä, että rikosoikeus säilyy viimesijaisena keinona puuttua vain kaikkein moitittavimpiin alipalkkaustilanteisiin.

Kirjoita Edilexiin <<http://www.edilex.fi/kirjoita>>

- Mikäli Sinulla on ajankohtainen juridinen aihe josta haluaisit kirjoittaa artikkelin **Lakikirjasto** <<https://www.edilex.fi/lakikirjasto>> tai vaikkapa lyhyen kolumnin **Vierashuoneeseen** <<http://www.edilex.fi/uutiset/vierashuone>>, ota yhteyttä **Edilex-toimitukseen** <<https://www.edilex.fi/yhteystiedot/toimitus>> (**toimitus@edilex.fi**).
Lue lisää <<http://www.edilex.fi/kirjoita>>

Toimittaja: Jani Surakka, Edilex-toimitus (**jani.surakka@edilex.fi**)