

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till ändring av lagstiftningen om utnyttjande av arbetskraft

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det ändringar i strafflagen, lagen om näringsförbud, tvångsmedelslagen, lagen om offentlig upphandling och koncession, lagen om upphandling och koncession inom sektorerna vatten, energi, transporter och posttjänster, lagen om offentlig försvars- och säkerhetsupphandling, straffregisterlagen, lönegarantilagen, lagen om ordnande av arbetskraftsservice och diskrimineringslagen.

Strafflagens bestämmelse om ockerliknande diskriminering i arbetslivet ska enligt förslaget ersättas med en ny bestämmelse om ocker i arbetslivet. Ett annat nytt brott som föreslås bli straffbart är grovt ocker i arbetslivet, för vilket straffet ska vara fängelse i minst fyra månader och högst fyra år. Juridiska personers straffansvar ska utvidgas till att också omfatta ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet.

Enligt förslaget ska lagen om näringsförbud ändras så att näringsförbud kan meddelas en person som vid drivandet av rörelse har gjort sig skyldig till ocker i arbetslivet eller grovt ocker i arbetslivet. I tvångsmedelslagen föreslås det en sådan ändring att grovt ocker i arbetslivet fogas till förteckningen över brott som möjliggör teleavlyssning. Därtill föreslås det att sådana ändringar som behövs till följd av ändringarna i strafflagen görs i den övriga lagstiftningen.

Genom de föreslagna ändringarna förverkligas föresatsen i regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering om skärpta straff i syfte att förhindra utnyttjande av arbetstagare. Genom lagändringarna genomförs samtidigt också de åtgärder inom strafflagstiftningen som ingår i åtgärdsprogrammet mot utnyttjande av arbetskraft.

Lagarna avses träda i kraft hösten 2026.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING.....	4
1 Bakgrund och beredning.....	4
1.1 Bakgrund.....	4
1.2 Beredning.....	4
2 Nuläge och bedömning av nuläget	6
2.1 Arbetsrelaterat utnyttjande som fenomen	6
2.1.1 Allmänt	6
2.1.2 Statistikuppgifter och fenomenbild.....	8
2.2 Lagstiftning och praxis	14
2.2.1 Arbetsrelaterat utnyttjande.....	14
2.2.2 Juridiska personers straffansvar.....	29
2.2.3 Näringsförbud	29
2.3 Internationella förpliktelser och EU-rätten	30
2.4 Bedömning av nuläget	31
3 Målsättning	38
4 Förslagen och deras konsekvenser	38
4.1 De viktigaste förslagen	38
4.1.1 Ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet.....	38
4.1.2 Juridiska personers straffansvar.....	39
4.1.3 Näringsförbud	39
4.1.4 Tvångsmedelslagen.....	39
4.1.5 Övrig lagstiftning.....	39
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna.....	40
5 Alternativa handlingsvägar.....	47
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser	47
5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet	51
6 Remissvar	54
6.1 Allmänt om yttrandena	54
6.2 Ocker i arbetslivet.....	55
6.3 Grovt ocker i arbetslivet	58
6.4 Övriga frågor	59
7 Specialmotivering.....	62
7.1 Strafflagen.....	62
7.2 Lagen om näringsförbud	71
7.3 Tvångsmedelslagen.....	71
7.4 Lagen om offentlig upphandling och koncession	72
7.5 Lagen om upphandling och koncession inom sektorerna vatten, energi, transporter och posttjänster	72
7.6 Lagen om offentlig försvars- och säkerhetsupphandling.....	73
7.7 Straffregisterlagen.....	73
7.8 Lönegarantilagen	74
7.9 Lagen om ordnande av arbetskraftsservice.....	74
7.10 Diskrimineringslagen.....	74

8 Ikraftträdande	75
9 Förhållande till andra propositioner	75
9.1 Samband med andra propositioner	75
9.2 Förhållande till budgetpropositionen	75
10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning	75
LAGFÖRSLAG	83
1. Lag om ändring av 11 och 47 kap. i strafflagen	83
2. Lag om ändring av 3 § i lagen om näringsförbud	85
3. Lag om ändring av 10 kap. 3 § i tvångsmedelslagen	86
4. Lag om ändring av 80 § i lagen om offentlig upphandling och koncession	87
5. Lag om ändring av 84 § i lagen om upphandling och koncession inom sektorerna vatten, energi, transporter och posttjänster	88
6. Lag om ändring av 47 § i lagen om offentlig försvars- och säkerhetsupphandling	89
7. Lag om ändring av 6 b § i straffregisterlagen	90
8. Lag om ändring av 5 a § i lönegarantilagen	91
9. Lag om ändring av 58 § i lagen om ordnande av arbetskraftsservice	92
10. Lag om ändring av 3 § i diskrimineringslagen	93
BILAGOR	94
PARALLELLTEXTER	94
1. Lag om ändring av 11 och 47 kap. i strafflagen	94
2. Lag om ändring av 3 § i lagen om näringsförbud	96
3. Lag om ändring av 10 kap. 3 § i tvångsmedelslagen	97
4. Lag om ändring av 80 § i lagen om offentlig upphandling och koncession	98
5. Lag om ändring av 84 § i lagen om upphandling och koncession inom sektorerna vatten, energi, transporter och posttjänster	99
6. Lag om ändring av 47 § i lagen om offentlig försvars- och säkerhetsupphandling	100
7. Lag om ändring av 6 b § i straffregisterlagen	101
8. Lag om ändring av 5 a § i lönegarantilagen	102
9. Lag om ändring av 58 § i lagen om ordnande av arbetskraftsservice	103
10. Lag om ändring av 3 § i diskrimineringslagen	104

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Ett viktigt mål i regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering är att stärka arbetsmarknaden.

I programmet för Petteri Orpos regering anges att ”För att förhindra utnyttjande av arbetstagare skärps straffen för missbruk avsevärt och övervakningen effektiviseras. Åtminstone följande reformer genomförs: Straffbarheten för utnyttjande i arbetslivet höjs genom att den nuvarande paragrafen om ockerliknande diskriminering i arbetslivet ersätts med paragrafer om ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet. Det föreskrivs att minimistraffet för den grova gärningsformen av brottet är fängelse. Lagstiftningen ändras så att gärningsmannen i fråga om dessa brott utöver att dömas till straff även kan meddelas näringsförbud. Juridiska personers straffansvar utvidgas till att gälla ocker och grovt ocker i arbetslivet.” (Regeringsprogrammet, s. 216).

Arbets- och näringsministeriet tillsatte i september 2023 en arbetsgrupp med uppgiften att utarbeta ett åtgärdsprogram mot utnyttjande av arbetskraft (VN/24556/2023, TEM107:00/2023). En förvaltningsövergripande styrgrupp tillsattes för att följa genomförandet av åtgärdsprogrammet (Arbets- och näringsministeriets publikationer 2024:4). Åtgärdsprogrammet bygger på statsrådets principbeslut om en strategi för att förebygga och bekämpa utnyttjande av arbetskraft, som godkändes den 9 mars 2023 (Statsrådets publikationer 2023:28).

Åtgärdsprogrammet mot utnyttjande av arbetskraft innehåller 33 åtgärder som bildar fem olika helheter. Enligt åtgärdsprogrammet ska utnyttjandet bekämpas på bred front, och det kräver många olika slag av åtgärder. Med denna proposition genomförs åtgärd 26 som gäller straffbarhet för utnyttjande i arbetslivet, och som till innehållet motsvarar skrivningen i regeringsprogrammet. De övriga åtgärderna genomförs i samband med olika projekt.

Justitieministeriet och arbets- och näringsministeriet lät göra en utredning om utnyttjande av arbetstagare som bygger på allvarlig lönedumpning och om ingripande i det. Utredningen publicerades den 4 april 2023 (Lauri Luoto – Tiina Turunen – Jalo Vatjus-Anttila – Jasmin Hannonen – Tatu Hyttinen – Natalia Ollus, Utnyttjande av arbetstagare baserat på allvarlig lönedumpning och ingripande i det. Straffrättslig utredning. Justitieministeriets publikationer, Utredningar och anvisningar 2023:19, presentationsblad på svenska).¹ I utredningen granskades särskilt hur det är möjligt att ingripa i allvarlig lönedumpning utifrån de gällande bestämmelserna i strafflagen och om strafflagen bör utvecklas för att man på ett effektivare sätt än i nuläget ska kunna ingripa i lönedumpning. I slutledningarna konstaterades det bland annat att den straffrättsliga regleringshelhet som är tillämplig på lönedumpning inte utgör en särskilt systematisk helhet. Det betraktades också som motiverat att göra fortsatta utredningar om att utvidga juridiska personers straffansvar till att gälla ockerbrott enligt 36 kap. i strafflagen (769/1990).

¹ <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-606-4>

1.2 Beredning

Justitieministeriet tillsatte den 23 september 2024 en arbetsgrupp för att bereda ett förslag till ändringar i strafflagen i fråga om utnyttjande av arbetskraft. Arbetsgruppen hade till uppgift att bedöma den straffrättsliga regleringen av utnyttjandet av arbetskraft och att med stöd av en föresats i regeringsprogrammet bereda förslag till behövliga bestämmelser för att skärpa straffen för missbruk. Arbetsgruppen hade till uppgift att bereda även andra lagändringar som föranleds av de föreslagna ändringarna i strafflagen. Arbetsgruppen skulle utarbeta sitt betänkande i form av en regeringsproposition.

Arbetsgruppen lämnade sitt enhälliga betänkande den 6 juni 2025. Arbetsgruppens betänkande publicerades den 25 juni 2025 (Justitieministeriets publikationer, Betänkanden och utlåtanden 2025:35). Betänkandet (med presentationsblad på svenska) finns bakom länken:

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-373-5>

I betänkandet föreslog arbetsgruppen att den straffbestämmelse som gäller ockerliknande diskriminering i arbetslivet ska ersättas med en ny bestämmelse om ocker i arbetslivet. Ett annat nytt brott som föreslås bli straffbart är grovt ocker i arbetslivet, för vilket straffet ska vara fängelse i minst fyra månader och högst fyra år. Juridiska personers straffansvar ska utvidgas till att också omfatta ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet.

Enligt förslaget ska lagen om näringsförbud ändras så att näringsförbud kan meddelas en person som vid drivandet av rörelse har gjort sig skyldig till ocker i arbetslivet eller grovt ocker i arbetslivet. I tvångsmedelslagen föreslås det en sådan ändring att grovt ocker i arbetslivet fogas till förteckningen över brott som möjliggör teleavlyssning. Därtill föreslås det att sådana ändringar som behövs till följd av ändringarna i strafflagen görs i den övriga lagstiftningen.

Arbetsgruppens betänkande var ute på remiss mellan den 25 juni och 31 augusti 2025. Yttrande begärdes av 52 organisationer och inkom från 31. Yttrande lämnades av Akava, arbets- och näringsministeriet, Brottsofferjouren, Brottspåföljdsverket, centralkriminalpolisen, diskrimineringsombudsmannen, Europeiska institutet för kriminalpolitik (HEUNI), Finlands Advokater, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC, Finlands näringsliv EK, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Företagarna i Finland rf, Helsingfors tingsrätt, Industrifacket rf, inrikesministeriet, juridiska institutionen vid Östra Finlands universitet, Migrationsverket (Hjälpssystemet för offer för människohandel, förläggningen i Joutseno), polisinrättningen i Helsingfors, polisinrättningen i Sydvästra Finland, Polisstyrelsen, professor Minna Kimpimäki (Laplands universitet, Regionförvaltningsverket i Norra Finland (ansvarsområdet för arbetarskyddet), Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland (ansvarsområdet för arbetarskyddet), Regionförvaltningsverket i Södra Finland (ansvarsområdet för arbetarskyddet), Servicefacket PAM, STTK, Suomen Syyttäjähdistys ry, Suomen tuomariliitto - Finlands domareförbund ry, och Åklagarmyndigheten.

Högsta domstolen, Finlands Polisorganisationers Förbund SPJL rf, Domstolsverket och försvarsministeriet meddelade att de inte har något att yttra.

Ett sammandrag av yttrandena (Justitieministeriets publikationer, Betänkanden och utlåtanden 2025:46) publicerades den 6 oktober 2025. En redogörelse för remissvaren och hur de beaktats i den fortsatta beredningen finns nedan i avsnitts 6 om remissvaren. Sammandraget av remissyttrandena finns bakom länken nedan:

Efter remissbehandlingen har propositionen färdigställt vid justitieministeriet.

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Arbetsrelaterat utnyttjande som fenomen

2.1.1 Allmänt

Enligt den definition som bland annat arbetarskyddsmyndigheten använder är utnyttjande av arbetskraft eller arbetskraftsexploatering verksamhet där arbetstagare som befinner sig i en sårbar position och är okunniga om sina rättigheter utnyttjas för ekonomisk vinning. Arbetsrelaterat utnyttjande eller arbetskraftsexploatering syftar till exempel på fall där en arbetstagare har dåliga arbetsvillkor, har för mycket arbete, får för liten lön eller arbetar i dålig eller otrygg arbetsmiljö så att han eller hon har mycket begränsade möjligheter att förändra situationen. Vid utnyttjande kan det vara fråga om lindrigare brott mot arbetsvillkoren eller om allvarigare gärningar, varvid arbetstagaren kan ha blivit vilseledd eller hotad eller hållits i förhållanden som kränker människovärdet (Anniina Jokinen – Natalia Ollus – Anna-Greta Pekkarinen, Katsaus työperäisen ihmiskaupan vastaisen toiminnan kehitykseen Suomessa. Poliisiammattikorkeakoulun katsauksia 24 2022; Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2013:19, s. 10–11, på finska, presentationsblad på svenska).

I utländsk litteratur hänvisas det ibland till ett ”kontinuum” av utnyttjande av arbetskraft, varvid det avses att formerna för utnyttjande kan vara mycket olika och variera från allvarligt utnyttjande till lindrigare former för utnyttjande, som kan förekomma också i drägligt arbete (eng. Decent work, se till exempel Klara Skrivankova, Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation. Joseph Rowntree Foundation 2010). Arbetsrelaterat utnyttjande är således ett begrepp som omfattar mer än ett enskilt tillvägagångssätt och som kan innehålla gärningar av olika grad. De allvarligaste formerna av utnyttjande av arbetskraft hänför sig till människohandel som kriminaliseras i 25 kap. 3 § i strafflagen och med grov människohandel. Denna proposition gäller utnyttjande av arbetskraft som är lindrigare än människohandel och som hittills har kunnat vara straffbart exempelvis som ockerliknande diskriminering i arbetslivet, ocker eller grovt ocker.

I samband med utnyttjande av arbetskraft behandlas också närliggande begrepp som beskriver företeelsen, såsom lönedumpning. Trots att formerna för utnyttjande av arbetskraft är många har det ansetts att de i allmänhet är förknippade med lönedumpning i en eller annan form. I allvarliga fall kan lönen innehållas helt och i lindrigare fall kan arbetsgivaren till exempel ha underlåtit att betala ut olika tillägg eller ersättningar (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 18, på finska, presentationsblad på svenska).

I forskningslitteraturen har också lönedumpning getts varierande betydelseinnehåll, som i allmänhet är förknippade med lön som ligger under vad som anges i ett bindande kollektivavtal (till exempel Matti Hautala, Ulkomaalaisten alipalkkaus harmaan talouden ilmiönä Suomessa – oikeustapaanalyysi. Selvitys 5/2020. Verohallinto, Harmaan talouden selvitysyksikkö 2020). Även om begreppet lönedumpning saknar etablerad definition i rättskällor eller forskningslitteratur har följande typiska kännetecken konkretiserats för begreppet i litteraturen: 1) Gärningen riktas i allmänhet mot personer som är utlänningar eller har utländsk bakgrund. 2) Offrens okunnighet om sina rättigheter enligt lag och andra normer utnyttjas. 3) Offrens ekonomiska beroende eller annat slag av beroende i förhållande till gärningsmannen möjliggör utnyttjandet. 4) Gärningsmannen är ofta finländare eller en person med samma nationella eller

språkliga bakgrund som offret. 5) Typiskt är att man försöker utplåna existensen av ett anställningsförhållande (Lauri Luoto – Tiina Turunen – Jalo Vajus-Anttila – Jasmin Hannonen – Tatu Hyttinen – Natalia Ollus, Alipalkkaukseen perustuva työperäinen hyväksikäyttö ja rikosoikeus – kiskonnantapaista työsyryntää, kiskontaa työelämässä vai vain kiskontaa? Lakimies 3–4/2024, s. 411–436, 413–415).

Ett annat närliggande begrepp som ofta kopplas till utnyttjande av arbetskraft är tvångsarbete. Med tvångsarbete avses vilket som helst arbete eller vilken som helst tjänst där människor tvingas att arbeta med hot om straff. Enligt artikel 2 stycke 1 i ILO:s konvention om tvångsarbete, som antogs 1930 ska vid tillämpningen av konventionen med beteckningen ”tvångs- eller obligatoriskt arbete” förstås varje arbete eller tjänst, som avfordras en person under hot om något slag av straff och till vars utförande ifrågavarande person inte har erbjudit sig av fri vilja. I stycke 2 i artikeln konstateras det vad som inte avses med ”tvångs- eller obligatoriskt arbete”. T.ex. har man undantagit arbete och tjänst som hänför sig till militärtjänst, vissa domstolsavgöranden och fall av force majeure (se närmare i RP 103/2014 rd, s. 33–38).

Definitionen av tvångsarbetet är viktig när man bedömer skillnaden mellan människohandel och andra former av utnyttjande av arbetskraft. Internationella arbetsorganisationen ILO har i sitt arbete utvecklat indikatorer för tvångsarbete med vilkas hjälp det går att sluta sig till om det i ett fall som undersöks eventuellt är fråga om människohandel. Till indikatorerna hör utnyttjande av en persons sårbara ställning, givande av vilseledande löften, begränsning av personens rörelsefrihet, isolering, fysiskt och sexuellt våld, skrämsel och hot, konfiskering av personhandlingar, innehållning av löner, skuldslaveri, oskäligen arbets- och levnadsförhållanden samt överdrivet övertidsarbete (ILO Indicators of Forced Labours, broschyr 2012, se också RP 103/2014 rd, s. 35). Om någon av dessa faktorer förekommer i fallet ska en bedömning göras av om det är fråga om människohandel. Det ska dock noteras att det kan vara fråga om arbetsrelaterad människohandel också när målsäganden har försatts i andra omständigheter som kränker människovärdet än tvångsarbete.

I rättspraxis och rättslitteraturen har som gränsbildande faktor mellan tvångsarbete och andra former av utnyttjande av arbetskraft betraktats huruvida den arbetstagare som blivit utsatt för utnyttjande har haft den rätt och de möjligheter som i normala fall hör till ett anställningsförhållande att avböja uppgifterna eller upphöra att utföra dem (HD 2022:2, punkt 14–16; Åbo hovrätts beslut 19.7.2023 nr 478; Minna Kimpimäki, Ulkomaisten työntekijöiden hyväksikäyttö: ihmiskauppaa, kiskonnantapaista työsyryntää vai alipalkkausta? Lakimies 5/2021, s. 800; Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 24, på finska, presentationsblad på svenska).

Som fenomen är arbetskraftsexploatering nära förknippat bland annat med den strukturella omvälvningen i fråga om arbete och arbetsvillkor, omvandlingen i de ekonomiska systemen samt utvidgningen av Europeiska unionen under de senaste årtiondena. Vid sidan av de traditionella anställningsförhållandena har under de senaste åren uppkommit nya former för arbete, såsom hyrning av arbetskraft, lättföretagande och nolltimmeavtal. Det har uppdagats fall till exempel i byggbranschen, där arbetstagare med utländsk bakgrund utan att veta om det verkar med företagarsstatus, trots att arbetet ser ut att uppfylla kännetecknen för anställning i arbetsavtalsförhållande. I bakgrunden ligger då ofta arbetsgivarens strävan efter ekonomisk vinning, eftersom företagen är skyldiga att sköta sina egna lagstadgade avgifter i stället för arbetsgivaren. Dessutom faller företagare utanför den arbetsrättsliga reglering som är avsedd att skydda arbetstagare (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 10–11, på finska presentationsblad på svenska).

Arbetsrelaterat utnyttjande är förknippat också med ökat anlitande av utländsk arbetskraft. Antalet arbetstagare med invandrarbakgrund som kommit till Finland från utlandet har ökat under hela 2000-talet. Samtidigt har också de kända fallen av oklarheter och missbruk i samband med löner och arbetsvillkor ökat i fråga om arbetstagare med utländsk bakgrund. Arbetsrelaterat utnyttjande förekommer framför allt i städ-, restaurang-, service-, lantbruks-, bygg-, bärplocknings- och trädgårdsbranscherna och lönedumpning är den vanligaste formen av utnyttjande. Okunnighet bland arbetstagare med utländsk bakgrund om de egna rättigheterna har konstaterats vara den viktigaste riskfaktorn i fråga om utnyttjande. Utnyttjande möjliggörs också till exempel av osäkra anställningsförhållanden, arbetstagarens svåra ekonomiska situation, beroende av arbetsgivaren i synnerhet när det gäller att få uppehållstillstånd, låg utbildningsnivå samt att arbetstagaren inte kan något språk som talas i arbetslandet (Anniina Jokinen – Natalia Ollus, ”Tuulikaapissa on tulijoita”: Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö ravintola- ja siivouspalvelualoilla. HEUNI Publication Series No. 76 2014, s. 114–127; se närmare i undersökningarna och utredningarna i Luoto m.fl. 2024, s. 413–415; Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 10–14, på finska presentationsblad på svenska).

I denna proposition har uppdraget varit att bedöma den straffrättsliga regleringen när det gäller exploatering av arbetskraft och utifrån föresatserna i regeringsprogrammet (s. 215) bereda de förslag till bestämmelser som behövs för att skärpa straffen för missbruk. Med utnyttjande av arbetskraft avses i detta sammanhang utnyttjande av arbetstagare som är lindrigare än människohandel och som inte uppfyller till exempel definitionen av tvångsarbete. Det är med andra ord framför allt fråga om missbruk som hänför sig till lönesättning, betalning av tillägg eller ersättningar, efterlevnad av arbetstider och arbetsvillkor, där till exempel arbetstagarens okunnighet om sina egna rättigheter utnyttjas i syftet att få ekonomisk vinning. Således handlar det i regel om ett förfarande som i nuläget kan komma att bedömas som ockerbrott enligt 36 kap. i strafflagen eller ockerliknande diskriminering i arbetslivet som avses i 47 kap. 3 a §.

2.1.2 Statistikuppgifter och fenomenbild

Statistikuppgifterna visar att de behandlade fall som i samband med utnyttjande av arbetskraft eventuellt uppfyller brottsbeskrivningen har varit rätt få på årsnivå. Antalet fall av brott som kommit till myndigheternas kännedom, i synnerhet ockerliknande diskriminering i arbetslivet, har emellertid ökat tydligt under de senaste åren. Det är ytterst sällsynt att näringsförbud eller samfundsbrot påförs för utnyttjande av arbetskraft. Det går inte att utifrån statistiken om ockerbrott, diskriminering i arbetslivet och människohandel sluta sig till hur stor del av brotten som årligen har hänfört sig till utnyttjande av arbetskraft.

De tillgängliga statistikuppgifterna visar att största delen av de brott som kommit till myndigheternas kännedom inte tas till domstolsbehandling. Förundersökning inleds inte om inte tröskeln för skäl att misstänka överskrids. Det kan finnas olika orsaker till att ärendet inte sänds vidare från förundersökningen till åklagaren. Ett ärende överförs inte till åtalsprövning om undersökningen visar att inget brott har begåtts. Samtidigt kan orsaken vara till exempel att ingen kan åtalas exempelvis för att åtalsrätten har preskriberats. Av den brottslighet som kommit till polisens kännedom och som analyseras här överförs bara en liten andel till domstolsbehandling.

Tabell 1. Ockerliknande diskriminering i arbetslivet

År	Brott som kommit till förundersökningsmyndigheternas kännedom	Till åklagaren anmällda	Brott som tillräknats svaranden	Förkastade åtal	Näringsförbud	Samfundsbrot
2014	36	29	7	12	0	0
2015	16	17	4	7	0	0
2016	62	6	2	2	0	0
2017	33	20	8	0	1	0
2018	36	8	3	1	0	0
2019	46	22	7	0	0	0
2020	58	8	6	3	0	1
2021	79	24	3	1	0	0
2022	108	68	5	3	0	0
2023	131	69	10	2	0	0

Tabell 2. Ocker.

År	Brott som kommit till förundersökningsmyndigheternas kännedom	Till åklagaren anmällda	Brott som tillräknats svaranden	Förkastade åtal
2014	13	10	2	4
2015	10	7	5	6
2016	8	7	6	3
2017	55	46	5	4
2018	7	4	40	1

2019	11	2	3	1
2020	4	6	0	2
2021	7	4	3	2
2022	8	6	4	2
2023	19	4	1	0

Tabell 3. Grovt ocker.

År	Brott som kommit till förundersökningsmyndigheternas kännedom	Till åklagaren anmälda	Brott som tillräknats svaranden	Förkastade åtal
2014	15	13	9	25
2015	9	18	4	3
2016	8	10	5	6
2017	4	10	1	4
2018	9	5	2	2
2019	8	10	1	4
2020	10	6	5	5
2021	14	7	2	2
2022	17	4	2	0
2023	10	15	18	3

Tabell 4. Diskriminering i arbetslivet.

År	Brott som kommit till förundersökningsmyndigheternas kännedom	Till åklagaren anmälda	Brott som tillräknats svaranden	Förkastade åtal
2014	64	39	13	15
2015	70	27	30	3

2016	59	31	8	7
2017	56	40	13	9
2018	53	40	18	5
2019	52	29	8	21
2020	43	35	7	6
2021	57	15	12	4
2022	70	27	9	9
2023	66	18	7	4

Tabell 5. Människohandel.

År	Brott som kommit till förundersökningsmyndigheternas kännedom	Till åklagaren anmällda	Brott som tillräknats svaranden	Förkastade åtal	Näringsförbud	Samfundshot
2014	16	2	0	0	0	0
2015	23	7	5	0	0	0
2016	63	4	5	2	4	0
2017	71	5	0	3	0	0
2018	76	13	31	4	1	1
2019	69	10	5	0	0	0
2020	97	19	7	1	0	0
2021	106	1	1	3	0	0

2022	107	47	8	0	2	2
2023	139	48	9	2	0	0

Tabell 6. Grov människohandel.

År	Brott som kommit till förundersökningsmyndigheternas kännedom	Till åklagaren anmälda	Brott som tillräknats svaranden	Förkastade åtal	Samfundsbrot
2014	4	0	0	4	0
2015	6	4	2	0	0
2016	5	3	1	0	0
2017	3	7	1	0	0
2018	3	2	1	0	0
2019	10	3	1	0	0
2020	12	18	0	2	0
2021	23	11	1	5	0
2022	45	15	3	16	0
2023	9	162	6	95	0

(Statistikcentralen: Brott och tvångsmedel; Åtalade, dömda och straff.)

Arbetskyddsmyndigheterna gjorde 2023 mer än 2 200 inspektioner hos företag som anlitar utländsk arbetskraft (Työsuojeluhallinnon vuosikertomus, Työsuojeluhallinto 2024). Enligt

arbetarskyddsförvaltningens årsberättelse observerades många brister i minimivillkoren för anställningar, till exempel lönesättningen och tillämpningen av arbetstider. Brister i lönesättningen uppdagades i nästan hälften av de inspektioner där detta bedömdes. Ofta var det fråga om att grundlönen var för liten eller att olika tillägg inte betalades eller var för små. Det förekom många brister också i arbetstidshandlingarna.

Vid tillsynen stötte man enligt årsberättelsen allt oftare på situationer där en anställning hade maskerats som företagararbete, till exempel som så kallat lättföretagande. Fenomenet framträdde tidigare i synnerhet inom bygg- och servicebranscherna, men det har spritt sig också till industrin och skogsbranschen. Fenomenet är förknippat också med så kallat tvångsföretagande, vilket avser bland annat att det ovannämnda bytet av status görs utan arbetstagarens vetskap.

Den enkät som Skatteförvaltningens delegation för lägesbild över den grå ekonomin och den ekonomiska brottsligheten i februari 2025 riktade till myndigheter, ministerier och organisationer utredde myndigheternas och organisationernas observationer om ändringar i omvärlden i fråga om grå ekonomi och ekonomisk brottslighet. I synnerhet sken- och tvångsföretagande hade observerats mer än tidigare. Enkäten visar att risken för sken- och tvångsföretagande är större bland utländska arbetstagare som ofta har svagare språkkunskaper och bristfällig förståelse av de egna rättigheterna och skyldigheterna inom företagsverksamhet. Enligt enkäten presenterar en del av underleverantörerna lättföretagare som egna anställda. Också betalning av tröskelpeng för en arbetsplats har enligt enkäten blivit vanligare. Det finns mycket utländsk arbetskraft i arbetskraftsintensiva branscher, såsom restaurang-, bygg-, städ-, skönhetsvårds- och transportbranschen samt lantbruket och i annat säsongarbete. Utöver sken- och tvångsföretagande observerades bland annat lönedumpning och svart lönebetalning (Skatteförvaltningen, Lägesbilsredaktionen för grå ekonomi och ekonomisk brottslighet, 19.5.2025, Lägesbild.²

Under beredningen har man vid justitieministeriet försökt komplettera statistikuppgifterna genom att begära information som gäller fenomenbilden över utnyttjande av arbetskraft av regionförvaltningsverken, centralkriminalpolisen och polisinrättningen i Helsingfors. Enligt myndigheterna har utnyttjande av arbetskraft som fenomen ökat under de senaste åren och blivit mer yrkesmässigt. Under de senaste åren har man observerat också en relativ ökning av andelen utnyttjande av arbetskraft av den människohandel som kommer till myndigheternas kännedom.

Enligt uppgifter från myndigheterna utnyttjas i utnyttjande av arbetskraft för närvarande liknande medel som tidigare, men också nya medel har dykt upp i synnerhet i och med den senaste tidens omvälvning i arbetslivet, när det till exempel vid sidan av traditionellt arbete med anställningsförhållande har uppkommit nya sätt att arbeta. Sett till branscherna förekommer utnyttjande av arbetskraft i Finland för närvarande framför allt i städ-, bygg-, trädgårds- och omsorgsbranscherna. Därtill har det förekommit många fall i säsongarbete. Som traditionella medel identifieras vilseledande av en person samt utnyttjande av personens oförstånd, svåra situation eller till exempel skuldsättning. Det är vanligt att övertids- eller söndagsarbete inte ersätts i pengar eller ledighet, vilket ofta är förknippat med att arbetsgivaren försummar arbetstidsbokföringen. Också grundlönen kan vara lägre än det kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren förutsätter.

² <https://www.vero.fi/globalassets/harmaa-talous-ja-talousrikollisuus/ilmi%C3%B6tiedostot/havaintoja-harmaan-talouden-jatalousrikollisuuden-toimintaymp%C3%A4rist%C3%B6st%C3%A4-2025-sv.pdf>

Till utnyttjande av arbetskraft hör enligt myndigheterna att olika olagliga avgifter tas ut i olika skeden av processen för utnyttjande. Ett allmänt identifierat fenomen är betalning av så kallade tröskelpengar för att den utnyttjade personen över huvud taget ska få komma till Finland för att arbeta. Med tröskelpengar avses en avgift som betalas utan vederlag eller som i förhållande till vederlaget är klart oproportionerlig och som har syftet att leda till arbetsplats och uppehållstillstånd. Tröskelpengar kan visa sig de facto sakna vederlag om den som debiterat pengarna inte alls har haft för avsikt att förbinda sig till ett anställningsavtal. Samtidigt kan i tillståndprocessen som mellanhand användas företag som inte de facto har någon affärsverksamhet eller där det inte finns någon avsikt att placera en arbetstagare som kommit till Finland.

Brytningsskedet i arbetslivet har skapat nya former för arbete och det har lett till att utnyttjande förekommer också på nya sätt. Myndigheterna har identifierat i synnerhet fenomenet skenföretagande, där rättsförhållandet mellan en person och en arbetsgivare faktiskt uppfyller kriterierna för ett anställningsförhållande, men det som har ingåtts med personen utan hans eller hennes vetskap är ett uppdragsavtal. Arbetsgivaren kan på detta sätt kringgå både arbetsgivarens utgiftsrisk och allmänna arbetsgivarskyldigheter och på så sätt uppnå affärsekonomisk vinning.

Arbetsrelaterat utnyttjande kommer inte alltid till myndigheternas eller andra instansers kännedom, eftersom arbetstagare som råkat ut för det inte av olika orsaker vill, vågar eller kan söka hjälp. Arbetstagarna kan vara rädda för myndigheter och för att bli utvisade och för att anställningen upphör om de klagar på sina arbetsförhållanden. De vet inte heller alltid var de kan få hjälp eller inser inte nödvändigtvis att de är offer för utnyttjande. Ett hinder för att fenomenet ska uppdagas är också att tillsynsmyndigheternas möjligheter att identifiera fall av utnyttjande kan vara begränsade. En del av det arbetsrelaterade utnyttjandet är så kallad dold brottslighet, det vill säga brott eller missbruk som åtminstone till en del faller utanför den officiella statistiken (Justitieministeriets publikationer, Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 10, på finska, presentationsblad på svenska). Utifrån statistik och uppgifter från myndigheterna kan man dock sluta sig till att utnyttjande av arbetskraft under den senaste tiden både har blivit vanligare och ett mer mångfacetterat fenomen än tidigare. Det torde åtminstone delvis vara fråga om också att utnyttjande av arbetskraft uppdagas mer än tidigare.

2.2 Lagstiftning och praxis

2.2.1 Arbetsrelaterat utnyttjande

Det finns inte någon etablerad och exakt avgränsad juridisk definition för utnyttjande av arbetskraft. Exempelvis i lönegarantilagen (866/1998) har emellertid 5 a § rubriken allvarlig exploatering av arbetskraft. I paragrafen nämns särskilt de brott som avses i 25 kap. 3 och 3 a §, 36 kap. 6 och 7 § samt 47 kap. 3 och 3 a § i strafflagen. Utnyttjande av arbetskraft kan komma att beaktas genom flera olika brottsbeskrivningar beroende exempelvis på hur utnyttjandet har skett och gärningens kontext, följder och allvarlighetsgrad. Utnyttjandet kan också kränka flera skyddsintressen, det vill säga intressen som skyddas av straffrätten.

Ocker

Granskat genom skyddsintressen kan utnyttjande av arbetskraft kränka till exempel det egendomsskydd som tryggas i 15 § 1 mom. i grundlagen. Utnyttjandet kan således bedömas bland annat som ocker enligt 36 kap. 6 § i strafflagen. Enligt 36 kap. 6 § 1 mom. i strafflagen ska den som, genom att utnyttja någon annans ekonomiska trångmål eller annars trängda läge, beroende ställning, oförstånd eller lättsinne, vid ett avtal eller någon annan rättshandling för sig eller någon annan utverkar eller betingar en ekonomisk förmån som står i uppenbart

missförhållande till vederlaget, för ocker dömas till böter eller fängelse i högst två år. Momentet innehåller den grundläggande brottsbeskrivningen för så kallad sakocker.

Bestämmelserna om ocker skyddar framför allt förmögenhet hos en person i underordnat förhållande. Avsikten med förslagen till ockerstadganden är att hindra att den som är i trångmål eller annars befinner sig i en svagare ställning än sin motpart blir ekonomiskt utnyttjad i avtalsförhållanden (RP 66/1988 rd, s. 123; RP 64/2009 rd, s. 7).

Till systematiken är strafflagens 36 kap. 6 § 1 mom. uppbyggt på fem rekvisit: att en annan persons ekonomiska eller psykiska underordnande ställning utnyttjas, att utnyttjandet tidsmässigt infaller i samband med ett avtal eller någon annan rättshandling, att ekonomisk förmån utverkas eller betingas för en själv eller någon annan, att den ekonomiska förmånen står i uppenbart missförhållande till vederlaget och att gärningen är avsiktlig. För att det ska vara fråga om ansvar för ocker ska alla förutsättningar uppfyllas.

Utnyttjande är den aspekt som gör ocker till ett brott. Gärningsmannen utnyttjar omständigheter som gör att målsäganden inte jämlikt förmår förhandla om villkoren i en rättshandling. Ett villkor för att brottsbeskrivningen ska uppfyllas är alltså att gärningsmannen har utnyttjat målsägandens ekonomiska trångmål eller annars trängda läge, beroende ställning, oförstånd eller lättsinne.

Ekonomiskt trångmål eller annars trängt läge

Frågan om huruvida det är fråga om ekonomiskt trångmål som avses i brottsbeskrivningen för ocker bedöms från fall till fall. Det väsentliga är att den ekonomiska ställningen är försvagad till den grad att den som blir utnyttjad inte förmår köpslå eller vidta andra rättshandlingar på ett jämbördigt sätt. Det ekonomiska trångmålet kan också vara tillfälligt, förutsatt att det råder vid tidpunkten för gärningen. Annars trängt läge än ekonomiskt trångmål avser i brottsbeskrivningen för ocker att en person exempelvis råkar i fara för liv eller hälsa, vilket en annan person utnyttjar för ekonomisk vinning (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2013:19, s. 36–37, på finska, presentationsblad på svenska).

Beroende ställning

Brottsbeskrivningen för ocker kan uppfyllas om gärningspersonen utnyttjar målsägandens beroende ställning. Gärningsmannen kan utnyttja målsägandens beroende ställning i förhållande till såväl gärningsmannen som en tredjepart. Grunden för beroendeförhållandet kan vara normativ, till exempel förhållandet mellan en arbetsgivare och arbetstagare som uppkommer genom arbetsavtalet, eller faktisk, till exempel förhållandet mellan två personer som bygger på bekantskap. Beroendeförhållandet kan vara grundat också på enbart ekonomiska faktorer. Ett beroendeförhållande kan också uppkomma som en blandning av normativa, funktionella och ekonomiska element. I rättspraxis har det ansetts att det inte alltid är entydigt hur ekonomiskt trångmål och beroende ställning ska hållas isär (HD 2020:15, punkt 10, Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 18, 35–37, på finska, presentationsblad på svenska).

Oförstånd

Med oförstånd avses i brottsbeskrivningen för ocker att en person saknar förmåga att bedöma betydelsen av faktorer relaterade till en rättshandling. Det kan vara fråga om allmänt försvagad bedömningsförmåga, till exempel demens, eller oförstånd som gäller ett visst specialområde. I fall av den första typen är det framför allt fråga om en brist i personens psykiska funktionsförmåga, som emellertid inte behöver vara av permanent karaktär. I fall av den senare

typen är det ofta samtidigt fråga om oförstånd som beror på brist på erfarenhet (Kaarlo Hakamies, RL 36: Petos ja muu epärehellisyys, s. 1195–1259 i verket Tapio Lappi-Seppälä – Kaarlo Hakamies – Dan Helenius – Sakari Melander – Kimmo Nuotio – Timo Ojala – Ilkka Rautio, Rikosoikeus. 5 reviderade upplagan. Alma Talent 2022, s. 1246).

Lättsinne

Brottsbeskrivningen för ocker kan uppfyllas om gärningsmannen utnyttjar målsägandens lättsinne. Vid lättsinne är det i brottsbeskrivningen för ocker komprimerat fråga om att målsäganden förhåller sig likgiltigt eller sorglöst till en förbindelse som han eller hon ingått, även om han eller hon i sig är medveten om alla relevanta faktorer som påverkar förbindelsens innehåll och följderna av den. Att utnyttja lättsinne kan emellertid leda till att brottsbeskrivningen för ocker är tillämplig endast i mycket exceptionella omständigheter (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 40–42, på finska, presentationsblad på svenska).

Lättsinne kopplas till exempel till alkoholpåverkat tillstånd, annat berusningstillstånd eller spelbegär, som möjliggör ekonomiskt utnyttjande (HD 2015:62 punkterna 7 och 17). Ofta verkar lättsinne vara kopplat uttryckligen till tillfällig störning i medvetenheten, chock- eller tvångstillstånd eller motsvarande som gärningsmannen utnyttjar. Lättsinne kan emellertid också vara mer varaktigt till karaktären, och till exempel utnyttjande av målsägandens unga ålder har tolkats så att det uppfyller brottsbeskrivningen för ocker (Hakamies 2022, s. 1246–1247).

Koppling mellan utnyttjande och avtal eller annan rättshandling

För att ocker ska vara straffbart förutsätts det att den ekonomiska förmån som står i missförhållande till vederlaget utverkas eller betingas i samband med avtal eller annan rättshandling. Den kan ingå i själva avtalsvillkoren eller också kan den erhållas under avtalsförhandlingarna eller annars i samband med att avtalet ingås (RP/1988 rd, s. 134). Om det vid utnyttjandet saknas en sådan koppling till avtal eller annan rättshandling uppfylls inte brottsbeskrivningen för ocker.

Utverkande eller betingande av ekonomisk förmån för en själv eller någon annan

Det är karaktäristiskt för ocker att gärningsmannen utverkar eller betingar en ekonomisk förmån för sig själv. Det är emellertid fråga om ocker också när någon utverkar eller betingar en ekonomisk förmån för någon annan, till exempel gärningsmannens nära anhöriga. Det är också möjligt att målsäganden ingår avtal med en juridisk person som gärningsmannen företräder, varvid den juridiska personen får en ekonomisk förmån som avses i brottsbeskrivningen (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 45, på finska, presentationsblad på svenska).

Enligt förarbetena till lagen innebär utverkande av förmån att förmånen tas i slutlig besittning. Med betingande avses avtal om en förmån, även om förmånen inte omedelbart förfaller till betalning. I lagens förarbeten konstateras det att förmånen kan vara inkluderad i avtalsvillkoren, men att den också kan fås under avtalsförhandlingarna eller annars i samband med att avtalet ingås. Ocker förutsätter således inte att den ekonomiska förmånen omedelbart förfaller till betalning (RP 66/1988 rd, s. 134).

Utverkad eller betingad ekonomisk förmån ska kunna jämföras med vederlaget eller motprestationen (HD 2015:62, punkterna 7 och 15). En ekonomisk förmån kännetecknas begreppsmässigt av att åtminstone någon form av ekonomiskt värde kan anges för parternas

prestationer. I annat fall är det inte möjligt att jämföra prestationerna med varandra (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 45, på finska, presentationsblad).

Uppenbart missförhållande mellan den ekonomiska förmånen och vederlaget

Det kan handla om ocker endast om det finns ett uppenbart missförhållande mellan den ekonomiska förmån som gärningsmannen utverkat eller betingat för sig själv eller någon annan och motprestationen (HD 2015:62, punkt 7). Om det inte råder ett uppenbart missförhållande mellan den ekonomiska förmånen och vederlaget bedöms saken i regel som civilrättsligt tvistemål. Kravet på uppenbart missförhållande mellan den ekonomiska förmånen och vederlaget är förknippat med att avsikten med att kriminalisera ocker är att ingripa endast i grovt missbruk i situationer med prestationer och motprestationer (RP 66/1988 rd, s. 126–127). Bedömningen av disproportionen kan emellertid inte göras fristående från bedömningen av om de övriga rekvisiten för ocker uppfylls. Ju allvarigare utnyttjandet har varit och ju fler av de omständigheter som nämns i paragrafen som har utnyttjats, desto mindre kan den ekonomiska förmån vara som står i uppenbart missförhållande till vederlaget. Inom rättsvetenskapen har det ansetts att en ekonomisk förmån som mäts i tiotals euro kan stå i uppenbart missförhållande till vederlaget till exempel när det att en annan person är i nöd utnyttjas (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 46–47, på finska, presentationsblad på svenska).

Grovt ocker

Bestämmelser om grovt ocker finns i 36 kap. 7 § i strafflagen. Om vid ocker 1) eftersträvas avsevärd vinning, 2) vållas avsevärd eller synnerligen kännbar skada, 3) gärningsmannen på ett hänsynslöst sätt utnyttjar någon annans särskilda svaghet eller annars skyddslösa läge eller 4) brottet begås särskilt planmässigt och ockret även bedömt som en helhet är grovt, ska gärningsmannen för grovt ocker dömas till fängelse i minst fyra månader och högst fyra år. Ocker kvalificeras som grovt om minst en av de skärpningsgrunder som nämns i 7 § är tillämplig (kvalificeringsgrunder) och gärningen som helhet bedöms vara grov.

Den första kvalificeringsgrunden för grovt ocker är att avsevärd vinning eftersträvas genom ockergärningen. Huruvida vinningen är avsevärd bedöms vid ocker ur ett objektiva perspektiv (RP 66/1988 rd, s. 130, 135). I avgörandet HD 2015:52 (punkt 10) ansågs det dessutom att avsikten när lagen stiftades var att tolkningen av avsevärd vinning i stor utsträckning ska vara lika som vid andra brott.

I avgörandet HD 2015:52 (punkt 15) betraktades en vinning på 10 079,83 euro inte som avsevärd på det sätt som förutsätts i brottsbeskrivningen för grovt bedrägeri. I avgörandet HD 2010:62 betraktades i sin tur 14 000 euro som en avsevärd ekonomisk vinning. I avgörandet HD 2019:33 (punkterna 15–17) om grovt bedrägeri ansågs förskingring av penningmedel på 17 333 euro gälla stora tillgångar samt med beaktande av målsägandens omständigheter ha orsakat denne synnerligen kännbar skada. Med hänsyn till avsikten att förenhetliga tolkningen av avsevärd vinning i olika brott ska ett belopp på 17 000 euro också vid ocker och bedrägeri betraktas som avsevärd vinning (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 53–54, på finska, presentationsblad på svenska; Kimpimäki 2021, s. 802, på finska; Luoto m.fl. 2024, s. 431–432).

Enligt det andra kvalificeringsgrunden är ockret grovt om genom gärningen orsakas avsevärd eller synnerligen kännbar skada. Huruvida skadan är avsevärd bedöms objektiva på samma sätt som huruvida vinningen är avsevärd enligt den första skärpningsgrunden. Liksom ovan konstateras om avsevärd ekonomisk vinning kan det enligt rättslitteraturen handla om avsevärd ekonomisk skada om den skada som orsakats är i storleksklassen 15 000–17 000 euro

(Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2013:19, s. 55–56, på finska, presentationsblad på svenska).

Huruvida skadan är synnerligen kännbar bedöms däremot i förhållande till offrets egna förmögenhetsomständigheter (RP 66/1988 rd, s. 130, 135). Bedömningen av huruvida skadan är synnerligen kännbar får således subjektiva drag, eftersom målsägandens personliga ekonomiska situation inverkar på om skadan kan betraktas som synnerligen kännbar. I samband med bedrägeri betraktas en skada på 7 500–9 000 euro ofta som en sådan skada som när en privatperson är målsägande kan anses uppfylla skärpningsgrunden för synnerligen kännbar skada. I fråga om låginkomsttagare kan beloppet också vara mindre (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2013:19, s. 55–56, på finska, presentationsblad på svenska).

Den tredje skärpningsgrunden är förknippad med synnerligen klandervärt gärningssätt. Hänsynslösheten framträder som exceptionellt grova fall av utnyttjande av en annans ekonomiska trångmål eller annat trängt läge, beroende ställning, oförstånd eller lättsinne. Brottsförövaren kan utnyttja särskilda omständigheter som råder för motparten i rättshandlingen eller för en person som är närstående till denne (RP 66/1988 rd, s. 135).

Den fjärde skärpningsgrunden, det vill säga synnerlig planmässighet, täcker bland annat fall av utövande av yrkesmässigt eller vanemässigt ocker. Planmässigheten är emellertid en mer omfattande grund än den ovannämnda, eftersom sådant kan förekomma också i samband med ocker som är en engångsföreteelse. Särskild planmässighet kan ta sig uttryck till exempel i omsorgsfulla brottsförberedelser och arrangemang som syftar till att förhindra att brottet uppdagas (RP 66/1988 rd, s. 135). Också exempelvis förfarande som pågår länge tyder på planmässighet, och i rättspraxis har en gärning som pågått i mer än ett år betraktats som planmässig (Kristiina Koivukari – Heli Korkka-Knuts – Venus Mahmood – Sakari Melander, Människohandel och närrelaterade brott Tillämpningspraxis av straffbestämmelser. Publikationsserien för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2022: 18, s. 217, på finska, presentationsblad på svenska).

Innehållet i bedömningen av hur grovt ett brott som helhet är bestäms i första hand på grundval av särdragen i brottet och brottstypen. Att en gärning som helhet ska betraktas som grov stöds av om fler än en kvalificeringsgrund är tillämplig. Exempelvis i avgörandet HD 2020:15 (punkt 15) ansågs ockret som helhet vara grovt på den grunden att den ekonomiska vinningen (24 800 euro) måste betraktas som betydande och brottet också hade begåtts särskilt planmässigt. I rättspraxis har grovt ocker tillämpats också när den ekonomiska vinning som eftersträvats har varit betydande (bedömt ur ett objektiva perspektiv) och gärningen samtidigt har orsakat målsäganden synnerligen kännbar skada (bedömt ur ett subjektivt perspektiv) (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2013:19, s. 58–59, på finska, presentationsblad på svenska); se allmänt om helhetsbedömning av grovt ocker också i HD 2013:57, punkterna 6–7; RP 66/1988 rd, s. 18).

Diskriminering i arbetslivet

Enligt 47 kap. 3 § i strafflagen ska en arbetsgivare eller en företrädare för denne som vid annonsering om en arbetsplats, vid valet av arbetstagare eller under ett anställningsförhållande utan vägande och godtagbart skäl försätter en arbetssökande eller arbetstagare i ofördelaktig ställning 1) på grund av ras, nationellt eller etniskt ursprung, medborgarskap, hudfärg, språk, kön, ålder, familjeförhållanden, sexuell inriktning, genetiskt arv, funktionsnedsättning eller hälsotillstånd eller 2) på grund av religion, samhälleliga åsikter, politisk eller facklig verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet ska för diskriminering i arbetslivet dömas till böter eller fängelse i högst sex månader.

Bestämmelsen om diskriminering i arbetslivet skyddar i första hand jämlikheten (RP 151/2003 rd, s. 17). Avsikten med förbuden mot diskriminering i lagstiftningen är att tillgodose människors rätt till jämlik behandling i olika livsområden. Den konstitutionella grunden för förbuden mot diskriminering är 6 § i grundlagen, enligt vilken människor är lika inför lagen (RP 94/1993 rd, s. 25).

Vid diskriminering i arbetslivet är det fråga om särskild kriminalisering i förhållande till diskriminering enligt 11 kap. 11 § i strafflagen. Bestämmelsen om diskriminering i arbetslivet är en specialbestämmelse som åsidosätter den allmänna bestämmelsen om diskriminering. På ett allmänt plan är det vid diskriminering fråga om bemötande som kränker jämlikheten och där en person i förhållande till andra försätts i en olik eller ofördelaktig ställning utan godtagbar orsak.

Bestämmelsen i 47 kap. 3 § i strafflagen om diskriminering i arbetslivet innehåller en beskrivning av situationer där förbuden diskriminering kan förekomma. Dessa situationer sträcker sig från annonsering om en arbetsplats till anställningsförhållandets slut. Enligt förarbetena till lagen har diskrimineringssituationerna oftast samband med bemötandet av arbetstagarna när arbetsgivaren utövar sin rätt att tolka anställningsvillkoren, organisera arbetet och besluta om arbetsmetoderna (RP 94/1993 rd, s. 168).

När bestämmelsen om diskriminering tillämpas är det alltid förknippat med en viss jämförelse, eftersom en förutsättning för straffbarhet är att den arbetssökande eller arbetstagaren försätts i en ofördelaktig ställning. Enligt förarbetena till lagen kan som jämförelseobjekt i allmänhet användas andra arbetssökande eller andra arbetstagare i arbetsgivarens tjänst som arbetar i samma uppgifter eller annars i likadana förhållanden som den diskriminerade. Samtidigt är det inte alltid en straffbarhetsförutsättning att ett individualiserat jämförelseobjekt ska kunna påvisas bland arbetsgivarens övriga arbetstagare. Något sådant jämförelseobjekt finns till exempel inte i det fall att arbetsgivaren riktar disciplinära åtgärder mot hela sin personal för att den deltagit i en laglig arbetskonflikt. Bestämmelsens ordalydelse "i en ofördelaktig ställning" kan även tillämpas så att till utgångspunkt för jämförelsen tas sådana arbetssökande och arbetstagare som andra arbetsgivare bemöter lagligt och opartiskt. I samtliga fall förutsätts det dock att arbetssökanden eller arbetstagaren enligt en objektiv bedömning försätts i en sämre ställning än andra. Enbart det att olika personer bemöts olika räcker inte för att göra en gärning straffbar (RP 94/1993 rd, s. 168).

Att någon på det sätt som nämns i paragrafen försätts i en ofördelaktig ställning är inte straffbart, om det finns ett vägande och godtagbart skäl till detta. I allmänhet ska detta skäl på ett eller annat sätt ansluta sig till arbetet. I vissa fall kan ett godtagbart skäl vara en integrerande del av ett förfarande varmed arbetsgivaren medvetet försöker förbättra ställningen för vissa arbetstagare som är i behov av särskilt skydd på bekostnad av andra. I rättslitteraturen och i förarbetena har det ansetts att till exempel så kallad positiv särbehandling som har syftet att främja jämställdhet mellan könen i vissa fall och, om det genomförs lagenligt, kan förta straffbarheten i försättande i olika ställning (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2013:19, s. 24–25, på finska, presentationsblad på svenska). Det ska i samtliga fall finnas ett vägande skäl för att ojämnt bemötande ska kunna godtas. I detta avseende skiljer sig kriminaliseringen av diskriminering i arbetslivet från strafflagens allmänna diskrimineringskriminalisering och ger uttryck åt behovet av ett effektiviserat diskrimineringsskydd inom detta livsområde (RP 94/1993 rd, s. 169).

Försättandet i ofördelaktig ställning ska dessutom ha skett på diskrimineringsgrund. Exempelvis tyder enbart strävan efter ekonomisk vinning inte nödvändigtvis på diskrimineringsgrund om en lön som underskrider kollektivavtalet har betalats till hela personalen (RP 94/1993 s. 171;

Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2013:19, s. 24–25, på finska, presentationsblad på svenska). I 1 punkten anges diskrimineringsgrunder som är markerat anknutna till arbetstagarens person och därmed på ett eller annat sätt ligger utanför arbetstagarens egna påverkningsmöjligheter. Enligt 2 punkten är förbjudna diskrimineringsgrunder olika faktorer som hänger samman med medborgerliga friheter. Gemensamt för tolkningen av de diskrimineringsgrunder som nämns i 1 och 2 punkten är att en förutsättning för att diskriminering ska vara straffbar inte är uttrycklig diskrimineringsavsikt som beror på grunderna i fråga. Motivet för arbetsgivarens eller dennes företrädarens förfarande kan vara exempelvis ekonomisk vinning eller trygghet av att arbetet löper smidigt, men trots det är till exempel uppsägning av en arbetstagare på grund av graviditet enligt paragrafen straffbart. Diskriminering i arbetslivet kan emellertid vara uppsåtlig och sålunda straffbar enligt 3 § endast när gärningsmannen har varit medveten om diskrimineringsgrunden (RP 94/1993 rd, s. 170).

Ockerliknande diskriminering i arbetslivet

Straffbestämmelsen om ockerliknande diskriminering i arbetslivet som avses i 47 kap. 3 a § i strafflagen skyddar på samma sätt som bestämmelsen om diskriminering i arbetslivet i första hand jämlikheten, men samtidigt har den utarbetats uttryckligen som skydd för den svagare parten. Avsikten med bestämmelsen är att förebygga att den som befinner sig i en sämre ställning utnyttjas (RP 151/2003 rd, s. 11).

Enligt 47 kap. 3 a § i strafflagen ska om en arbetssökande eller arbetstagare vid diskriminering i arbetslivet försätts i märkbart ofördelaktig ställning genom att arbetssökandens eller arbetstagarens ekonomiska trångmål eller annars trängda läge, beroende ställning, oförstånd, lättsinne eller okunnighet utnyttjas, gärningsmannen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe i lag, för ockerliknande diskriminering i arbetslivet dömas till böter eller fängelse i högst två år.

Tillämpningen av ockerliknande diskriminering i arbetslivet förutsätter alltså att brottsbeskrivningen för diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 § i strafflagen uppfylls. En förutsättning för att ockerliknande diskriminering i arbetslivet ska vara tillämplig är med andra ord alltid att det finns en diskrimineringsgrund. Brottsbenämningen ockerliknande diskriminering i arbetslivet kan, liksom diskriminering i arbetslivet, bli tillämplig under anställningsförhållandet, arbetsplatsannonseringen och valet av arbetstagare (RP 151/2003 rd, s. 17–18).

Det finns ytterligare två förutsättningar för att brottsbeskrivningen för ockerliknande diskriminering i arbetslivet ska uppfyllas; försättande i märkbart ofördelaktig ställning samt utnyttjande av arbetssökandens eller arbetstagarens ekonomiska trångmål eller annars trängda läge, beroende ställning, oförstånd, lättsinne eller okunnighet.

Att bestämmelsen ska vara tillämplig förutsätter för det första att arbetssökanden eller arbetstagaren försätts i märkbart ofördelaktig ställning, medan det i 3 § i kapitlet, som gäller diskriminering i arbetslivet, förutsätts att arbetssökanden eller arbetstagaren försätts i ofördelaktig ställning. Till denna del är tillämpningströskeln högre när det gäller ockerliknande diskriminering i arbetslivet (RP 151/2003 rd, s. 18). Ofördelaktig ställning kan till exempel innebära betydligt lägre lön jämfört med de andra arbetstagarna eller oskäligen långa arbetstider.

Ockerlikande diskriminering i arbetslivet skiljer sig från människohandel så att ockerliknande diskriminering i arbetslivet på grundval av förarbetena är avsedd att tillämpas främst i situationer som gäller lönebetalning och arbetstider, medan det i människohandel är fråga

tvångsarbete eller andra förhållanden som kränker människovärdet (RP 103/2014 rd, s. 35). Märkbart ofördelaktig ställning kan bedömas syfta framför allt på lönedumpning.

I bestämmelsen finns en uttömmande förteckning över förhållanden för arbetstagaren som ska utnyttjas för att brottsbeskrivningen ska uppfyllas. Enligt förarbetena till lagen är det fråga om ekonomiskt trångmål och utnyttjande av detta exempelvis när arbetstagaren inte har någon möjlighet till utkomst om han eller hon inte utför det krävda arbetet. Att utnyttja ett annars trängt läge kan det vara fråga om när man utnyttjar att en arbetstagare har en sjukdom och är i behov av mediciner eller en arbetstagares bostadslöshet. Det ekonomiska trångmål eller annars trängda läge som avses i strafflagens 47 kap. 3 a § har anknytning till det skyddslösa läge som nämns i bestämmelsen om människohandel, men i det senare fallet verkar det dock vara fråga om ett allvarligare trångmål än det som avses vid ockerliknande diskriminering i arbetslivet (RP 103/2014 rd, s. 13).

En beroende ställning kan följa till exempel av släkt- eller familjeförhållanden, skuldförhållanden eller av vistelse på anstalt. Det kan även avse en drogmissbrukares beroende av den som levererar narkotikan. En arbetssökande eller arbetstagare kan hamna i beroende ställning även genom hotelser om att man för myndigheterna kommer att avslöja brott som han eller hon har begått eller att han eller hon vistas illegalt i landet. En beroende ställning kan dessutom uppkomma till exempel genom att man överlämnar en persons resedokument till en annan person. Strafflagens 47 kap. 3 a § förutsätter inte att en arbetssökande eller arbetstagare står i ett beroendeförhållande till arbetsgivaren, utan det kan också handla om ett beroendeförhållande till någon annan person (RP 103/2014 rd, s. 13).

Oförstånd hänför sig framför allt till en utländsk arbetstagares anställningsvillkor och arbetsförhållanden samt till okunskap om och bristande erfarenhet av den finska arbetslagstiftningen. Oförstånd kan också följa av att en person till exempel på grund av bristfälliga språkkunskaper är oförmögen att bedöma innehållet i och betydelsen av ett arbetsavtal som han eller hon har ingått. Lättsinne i samband med strafflagens 47 kap. 3 a § betyder främst att en arbetssökande eller arbetstagare inte ens kommer att tänka på de närmare anställningsvillkoren eller arbetsförhållandena, eftersom han eller hon är glad över att ha fått ett arbete och de eventuella möjligheter till en bättre utkomst som följer av detta. Med okunnighet hänvisas direkt till okunskap om arbetsförhållandena eller arbetsvillkoren.

Bestämmelsens ordalydelse motsvarar i tillämpliga delar ordalydelsen i 36 kap. 6 § strafflagen, som gäller ocker. Bestämmelsen om ockerliknande diskriminering i arbetslivet är dock en specialbestämmelse i förhållande till straffbestämmelsen om ocker och ska således tillämpas i första hand RP 151/2003 rd, s. 16–17). I bestämmelsen om ockerliknande diskriminering i arbetslivet ingår en subsidiaritetsklausul, enligt vilken bestämmelsen inte ska tillämpas, om ett strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe i lag. Med stöd av subsidiaritetsklausulen ska bestämmelsen om ockerliknande diskriminering i arbetslivet inte tillämpas, om gärningen ska bedömas till exempel som grovt ocker enligt 36 kap. 7 §, människohandel enligt 25 kap. 3 § eller grov människohandel.

Bedrägeri

Bestämmelserna om bedrägeri skyddar framför allt förmögenhet. Bestämmelserna har tolkats skydda också det förtroende som ekonomiska prestationer och motprestationer förutsätter. Enligt förarbetena till lagen är avsikten med straffbestämmelserna i 36 kap. i strafflagen att skapa förutsättningar för förtroendefulla relationer i det rättsliga livet och på så sätt trygga omsättningen av varor och tjänster samt fullgörandet av ekonomiska och juridiska uppdrag också på andras vägnar (RP 66/1988 rd, s. 123).

Enligt 36 kap. 1 § 1 mom. i strafflagen ska den som för att bereda sig eller någon annan orättmätig ekonomisk vinning eller för att skada någon annan, genom att vilseleda eller utnyttja misstag, förmår någon att göra eller underlåta något och därigenom orsakar ekonomisk skada för den som misstagit sig eller den vars intressen han kunnat förfoga över, för bedrägeri dömas till böter eller fängelse i högst två år.

En förutsättning för att bedrägeri ska vara straffbart är att den ekonomiska vinning som eftersträvas är orättmätig till sin karaktär. Tillämpning av paragrafen förutsätter inte att vinning fås, utan redan avsikten till vinning eller utnyttjande är tillräcklig. Bedrägeri är straffbart också när det begås i syfte att skada annan (RP 66/1988 rd, s. 126).

Bedrägeri begås genom att vilseleda den person som är motpart att ingå avtal eller att utföra en prestation antingen i avtalsförhållandet eller utanför det. De grundläggande rekvisit som bedrägeri förutsätter är i detta fall att någon vilseleds, att ett misstag uppstår, att en disposition vidtas under inflytande av misstaget och att en skada uppkommer (RP 66/1988 rd, s. 123).

Enligt 36 kap. 1 § 1 mom. är metoder för att begå bedrägeri för det första antingen att vilseleda en annan person eller att utnyttja den andras misstag. Enligt förarbetena till lagen kan vilseledandet bestå antingen i att gärningsmannen framhåller ett falskt sakförhållande eller i att han eljest uppträder på ett sätt som i en given situation är ägnat att vilseleda någon annan. Utnyttjande av misstag jämföras med vilseledande. För bedrägeri kan således dömas den som efter att ha observerat en möjlighet att lyfta för mycket pengar har underlåtit att anmärka på betalningsmisstaget (RP 66/1988 rd, s. 126–127).

En förutsättning för straffbart bedrägeri är vidare att den som misstagit sig uttryckligen som följd av misstaget vidtar en åtgärd eller underlåter något som han eljest skulle ha gjort. Detta förutsätts orsaka den som misstagit sig eller någon annan ekonomisk skada. En underlåtelse kan bestå till exempel i att en borgenär vilseleds att avstå från indrivning av en laglig fordran (RP 66/1988 rd, s. 17).

Vid bedrägeri förutsätts det att ekonomisk skada uppkommer. Ekonomisk skada ska enligt förarbetena förstås som ett mera omfattande begrepp än förlust i gods eller penningar. Skadan kan bestå antingen i en direkt förmögenhetsminskning eller i en utebliven ekonomisk förmån. Redan omedelbar fara för förlust av pengar eller vara kan ofta innebära sådan försämring av den ekonomiska ställningen att det kan betraktas som sådan ekonomisk skada som avses i brottsbeskrivningen, trots att någon slutlig förlust ännu inte har uppkommit (se RP 66/1988 rd, s. 128).

Enligt 36 kap. 1 § 3 mom. i strafflagen är försök till bedrägeri straffbart. Det är fråga om försök till bedrägeri från och med att vilseledandet av en annan person har påbörjats.

Grovt bedrägeri

Enligt 36 kap. 2 § i strafflagen är det fråga om grovt bedrägeri om vid bedrägeri 1) eftersträvas avsevärd vinning, 2) vållas avsevärd eller synnerligen kännbar skada, 3) brottet begås med utnyttjande av särskilt förtroende som grundar sig på en ansvarsfull ställning, eller 4) gärningen sker med utnyttjande av någon annans särskilda svaghet eller annars skyddslösa läge, och bedrägeriet även bedömt som en helhet är grovt. Gärningsmannen ska för grovt bedrägeri dömas till fängelse i minst fyra månader och högst fyra år. Enligt 2 mom. är försök straffbart.

Vid grovt bedrägeri tillämpas fyra kvalificeringsgrunder. Av dem ska minst en uppfyllas för att gärningsmannen ska kunna dömas för grovt bedrägeri. Dessutom ska bedrägeriet också som helhet bedömt vara grovt för att det ska vara fråga om grovt bedrägeri.

Enligt förarbetena räcker det enligt 1 punkten att avsevärd vinning har eftersträövats. I brottsbeskrivningen för bedrägeri förutsätts inte att någon vinning faktiskt erhålls (RP 66/1988 rd, s. 130). Som avsevärd ekonomisk vinning som avses i den första kvalificeringsgrunden har i rättspraxis och rättslitteraturen också i samband med grovt bedrägeri betraktats vinning på minst 17 000 euro eller mer. Också i samband med grovt bedrägeri bedöms hur avsevärd vinningen har varit ur ett objektvt perspektiv (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 71, på finska, presentationsblad på svenska).

I den andra punkten krävs det att den skada som faktiskt orsakats genom bedrägeriet har varit avsevärd eller synnerligen kännbar. När vinningens eller skadans avsevärda storlek bedöms ska en allmän måttstock tillämpas, det vill säga det ska vara fråga om en objektiv bedömning. Också vid grovt bedrägeri ska storleken av den avsevärda skadan placeras på samma nivå som den avsevärda ekonomiska vinningen. Som väsentlig ekonomisk skada kan således betraktas åtminstone en skada på 17 000 euro eller mer. Ur offrets perspektiv kan skadan däremot vara synnerligen kännbar även om den enligt den ovannämnda grunden inte är avsevärd. Bedömningen av om skadan är synnerligen kännbar görs med andra ord i relation till offrets egna förmögenhetsomständigheter. I juridiken har det ansetts att en skada på 7 500–9 000 euro kan betraktas som en sådan skada som, när målsäganden är en privatperson, uppfyller kvalificeringsgrunden (RP 66/1988 rd, s. 130, 135; Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2013:19, s. 72, på finska, presentationsblad på svenska).

Den tredje kvalificeringsgrunden för grovt bedrägeri förutsätter utnyttjande av särskilt förtroende som grundar sig på en ansvarsfull ställning. Utnyttjande av ett särskilt förtroende som grundar sig på en ansvarsfull ställning kan förekomma till exempel om verksamheten på ett eller annat sätt står under offentlig tillsyn (RP 66/1988 rd, s. 130).

Utnyttjande av annans särskilda svaghet eller annars skyddslösa ställning kan åter komma i fråga till exempel när sjuka och äldre blir bedragna (RP 66/1988 rd, s. 130).

Högsta domstolen har vid allmän bedömning av kvalificeringsgrunder och av hur grovt bedrägeri som helhet har varit ansett att kvalificeringsgrunden ibland tar sig så skadligt eller farligt uttryck att den redan som sådan ger orsak att bedöma att brottet också som helhet betraktat är grovt.

Lindrigt bedrägeri

Enligt 36 kap. 3 § i strafflagen ska om bedrägeriet, med beaktande av den eftersträövade vinningens eller den vållade skadans storlek eller andra omständigheter vid brottet, bedömt som en helhet är ringa, gärningsmannen för lindrigt bedrägeri dömas till böter.

Enligt förarbetena till lagen betraktas som typiska fall av lindrigt bedrägeri mindre restaurang- och taxirelaterade bedrägerier samt bedrägerier av motsvarande typ (RP 66/1988 rd, s. 131–132). I praktiken tillämpas lindrigt bedrägeri i regel när värdet av den vinning som eftersträövats eller den skada som vållats är under 500 euro. Omfattningen av den vinning som eftersträövats och den skada som vållats ändrar emellertid inte ensam brottsbenämningen till lindrigt bedrägeri, utan bedrägeriet ska, för att vara lindrigt, också som helhet bedömt vara lindrigt. I regel döms fall där värdet av den vållade skadan är klart under 500 euro som bedrägeri om

gärningen till exempel är förknippad med planmässighet (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2013:19, s. 73, på finska, presentationsblad på svenska).

Människohandel

I 25 kap. 3 § i strafflagen föreskrivs det om människohandel. Enligt paragrafens 1 mom. ska den som genom att 1) utnyttja någon annans beroende ställning eller skyddslösa läge eller genom att utöva påtryckning mot någon annan, 2) vilseleda någon annan eller genom att utnyttja att någon vilseletts, 3) betala ersättning till en person som utövar makt över en annan person, eller 4) ta emot en sådan ersättning utövar makt över någon eller rekryterar, överlåter, transporterar, tar emot eller inhyser någon i syfte att göra personen till föremål för sexuellt utnyttjande i enlighet med 20 kap. 10 § 1 mom. 1 punkten eller därmed jämförbart sexuellt utnyttjande, tvångsarbete, tvångsäktenskap eller något därmed jämförbart förbund eller andra förhållanden som kränker människovärdet, eller i syfte att avlägsna organ eller vävnader, för människohandel dömas till fängelse i minst fyra månader och högst sex år.

För kriminalisering av människohandel kan läggas fram grunder som framför allt går tillbaka på bestämmelserna om personlig frihet, integritet och trygghet enligt 7 § 1 mom. i grundlagen. Bestämmelsens centrala syfte är att skydda människors frihet, vilket är ett skyddsintresse som är oskiljaktig från personen. Ett väsentligt skyddsintresse är också målsägandens självbestämmanderätt (HD 2022:2, punkterna 14–16).

Definitionen av människohandel innehåller tre delområden: de medel som använts vid gärningen, de olika gärningssätten och gärningens syfte. För att det ska vara fråga om människohandel som avses i 3 § 1 mom. ska alla tre rekvisit i brottsbeskrivningen uppfyllas – medlen, gärningssättet och syftet. Dessutom krävs det att det ska finnas ett samband mellan delfaktorerna. För att det ska vara fråga om människohandel ska just de medel som avses i momentet ha lett till att gärningssätten i momentet användes. Dessutom ska avsiktligheten gälla alla delfaktorer. I fråga om gärningens syfte är kravet på avsiktlighet hög; gärningsmannen ska ha agerat uttryckligen i syfte att försätta en annan i omständigheter enligt momentet (RP 34/2004 rd, s. 89–90).

Medel som använts vid gärningen

Straffbara medel som använts vid gärningen är för det första att utnyttja någon annans beroende ställning eller skyddslösa läge. Inom människohandel kan en beroende ställning följa till exempel av familje-, släkt-, arbets-, hyres- eller skuldförhållanden eller av vistelse på anstalt. En person kan hamna i beroende ställning även genom hotelser om att man för myndigheterna kommer att avslöja brott som han eller hon har begått eller att han eller hon vistas illegalt i landet. Ett beroendeförhållande till en annan person uppkommer också om den som är föremål för människohandel har varit tvungen att överlämna sitt pass eller något annat viktigt dokument till någon annan. Det är också fråga om att utnyttja en annans beroendeförhållande då en människa görs till föremål för människohandel genom utnyttjande av en beroendeställning hos hans eller hennes nära anhöriga. Skyddslöst läge kan följa till exempel av en persons ekonomiska situation, bostadslöshet, allvarliga sjukdom, rusmedelsmissbruk, unga ålder eller flyktingskap. På en allmän nivå avses med både beroende ställning och skyddslöst läge en obalans mellan gärningsmannen och offret på grund av gärningsmannens dominerande ställning över offret och missbruk av offrets sårbarhet (RP 34/2004 rd, s. 90; RP 103/2014 rd, s. 6–7).

Också utövande av påtryckning som nämns i 1 punkten gäller ofta en situation där förövaren har en dominerande ställning i förhållande till offret och på den grunden kraftfullt påverkar denne. Påverkandet ska vara så kraftfullt att det med beaktande av gärningsomständigheterna

och omständigheter som gäller målsägandens person kan anses påverka viljebildningen hos honom eller henne. Påtryckningen kan närma sig utnyttjande av någon annans beroende ställning eller skyddslösa läge, som nämns i 1 mom. De personer på vilka påtryckning utövas är ofta i en sådan ställning eller ett sådant läge, och påtryckningen kan bedömas leda till resultat uttryckligen när den riktas mot den som befinner sig i en sådan ställning eller ett sådant läge. Påtryckningen behöver inte, liksom inte heller de övriga medel som nämns i de numrerade punkterna i momentet, användas genast från början, utan gärningen kan senare anta formen av människohandel om till exempel en person som ursprungligen frivilligt samtyckte till verksamheten vill upphöra med den (RP 103/2014 rd, s. 51).

Som andra medel nämns vilseledande av någon annan. Med vilseledande avses också att utnyttja ett misstag, vilket exempelvis i strafflagens 36 kap. 1 § som handlar om bedrägeri jämföras med vilseledande. Vilseledandet måste höra samman med omständigheter som är viktiga för helheten. Enbart smärre avvikelser i fråga om lönen betyder till exempel inte ännu i sig att personen har vilseletts och att rekvisitet för människohandel uppfylls (RP 34/2004 rd, s. 90).

Som ett tredje medel anges betalande av ersättning till en person som har kontroll över en annan person. Även om brottet rubriceras människohandel i de internationella instrumenten är betalande av ersättning vid överförande av kontrollen över en människa inte ett absolut krav. Till följd av ersättningen överlåter en person som har kontrollen över en annan person denna person till betalaren eller till en mellanhand som betalaren anlitar. Det är fråga om sådan ersättning också i de fall där ersättningen lämnas till någon annan än till den som har kontrollen över föremålet för människohandel, om ersättningen leder till att personen i fråga ger sitt samtycke. Ett villkor för straffbarhet är att ersättningen har lett till att personen överlämnats (RP 34/2004 rd, s. 91).

Som en fjärde tänkbar situation nämns att den som har kontrollen över en annan person tar emot en ersättning och därför samtycker till att överföra kontrollen över personen, vilket leder till att personen överlämnas.

Metoder

Som metoder anges att någon bemäktigar sig en annan person eller rekryterar, överlåter, transporterar, tar emot eller inhyser en person. Med tanke på gärningens allvarlighet och klandervärdhet är det inte heller annars av avgörande betydelse huruvida målsäganden har förlorat sin frihet, utan det väsentliga är att målsäganden har förlorat möjligheten att handla på ett sätt som han eller hon själv vill. När någon utövar makt över en målsägande genom att använda ett medel för människohandel handlar det om psykisk kontroll av målsäganden. Det går inte alltid att sluta sig till att gärningsmannen utövar makt över målsäganden av de yttre omständigheterna. Medlen för psykisk kontroll syns dock inte nödvändigtvis utåt och begränsar inte alltid heller målsägandens liv i övrigt. Underkuvandet kan innebära psykisk påtryckning eller psykiskt tvång som är mer subtilt och svårare att upptäcka och som leder till att offret på grund av rädsla inte är i stånd att handla enligt sin egen vilja (RP 34/2004 rd, s. 89; RP 103/2014 rd, s. 52; LaUB 15/2014 rd, s. 3).

Rekrytering innebär att någon lockas eller ombeds bli föremål för människohandel. Rekryteringen genomförs först då personen i fråga ger sitt samtycke därtill. Det kan anses att en person samtycker till att bli föremål för människohandel först i det skedet då han eller hon vidtar åtgärder som avser människohandel, till exempel beger sig ut på en resa som avser att transportera honom eller henne till utlandet för att utnyttjas sexuellt. Under tidigare skeden av verksamheten är det fråga om straffbart försök.

En person kan överlåtas till människohandel av den som har kontrollen över honom eller henne eller av en tredje person. Överlåtelsen kan ske mot betalning eller utan betalning. Transportering betyder alla slag av överförande av en person från en plats till en annan under samtliga skeden av resan, alltså också överföring från utgångsstället till någon mellanetapp. Emottagande av en person avser på samma sätt mottagande under mellanetapperna och på den slutliga destinationsorten. Att inhysa en person kommer i fråga under resan och vid slutpunkten (RP 34/2004 rd, s. 92).

Syfte

Som tredje rekvisit i brottsbeskrivningen enligt momentet anges gärningens syfte. Som syfte räknas att en person görs till föremål för sexuellt utnyttjande i enlighet med 20 kap. 10 § 1 mom. 1 punkten eller därmed jämförbart sexuellt utnyttjande, tvångsarbete, tvångsäktenskap eller något därmed jämförbart förbund eller andra förhållanden som kränker människovärdet, eller i syfte att avlägsna organ eller vävnader.

Det krävs inte att personen i fråga blivit föremål för till exempel sexuellt utnyttjande eller tvångsarbete för att rekvisitet ska bli uppfyllt. Det räcker att gärningsmannen har haft för avsikt att göra personen till föremål för dessa förhållanden (RP 34/2004 rd).

Som ett syfte anges avsikten att göra en person till föremål för tvångsarbete. Då är det fråga om arbetsrelaterad människohandel. Det tvångsarbetsbegrepp som avses i bestämmelsen täcker alla slags arbeten eller tjänster som med hot om straff krävs av en person och som denna person inte frivilligt erbjudit sig att utföra (RP 34/2004 rd, s. 93).

Som syfte nämns också att en människa utsätts för förhållanden som kränker människovärdet. Begreppet "förhållanden som kränker människovärdet" kan anses vara beroende av tiden och kulturen. Som dylika förhållanden kan man åtminstone betrakta med slaveri jämförbara system och förfaranden som har omnämnts i Förenta nationernas år 1956 antagna tilläggskonvention om undertryckande av slaveri, slavhandel samt med slaveri jämförbara institutioner och sedvänjor (FördrS 17/1959). Förhållanden som kränker människovärdet kan vara relaterade också till arbetsrelaterad människohandel och det kan till exempel handla om att en person tvingas utföra betydande mängder overtidsarbete mot liten lön eller utan lön under dåliga arbetsförhållanden, men utan att rekvisitet för tvångsarbete uppfylls (Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2022:18, s. 39, på finska, presentationsblad på svenska). Att bestämmelsen om människohandel är tillämplig på utnyttjande av arbetskraft förutsätter alltså inte nödvändigtvis att målsäganden uttryckligen har utsatts för tvångsarbete.

Enligt 3 mom. är försök till människohandel straffbart. Brottsbeskrivningen för människohandel uppfylls i ett relativt tidigt skede eftersom straffbarheten inte förutsätter att en person faktiskt redan råkat ut för till exempel prostitution eller tvångsarbete. Att försök är straffbart har större räckvidd än så, vilket kan exemplifieras med resultatlöst försök till köp av en person (RP 34/2004 rd, s. 95–96).

Grov människohandel

I 25 kap. 3 a § i strafflagen föreskrivs det om kvalificeringsgrunderna för grov människohandel. Enligt 1 mom. 1 punkten kvalificeras människohandel som grov för det första om våld, hot eller list används i stället för eller utöver de medel som avses i 3 §. Det förutsätts alltså inte att man utöver medlen enligt 3 §, till exempel utnyttjande av någon annans beroende ställning, använt sig av allvarigare medel, utan det är tillräckligt om ett av dem använts ensamt (RP 34/2004 rd, s. 98).

Som en annan tänkbar kvalificeringsgrund anges i 2 punkten att någon genom människohandelsbrott uppsåtligt eller genom grov oaktsamhet tillfogas svår kroppsskada eller allvarlig sjukdom, försätts i livshotande läge eller utsätts för därmed jämförbart synnerligen kännbart lidande. En förutsättning för att grunden ska tillämpas är att gärningen har en sådan följd. Särskilt kännbart fysiskt eller psykiskt lidande kan till exempel orsakas av att offret för människohandel blivit föremål för exceptionellt omfattande sexuellt utnyttjande, särskilt ansträngande tvångsarbete eller exceptionellt dåliga boendeförhållanden (RP 34/2004 rd, s. 99).

Som tredje kvalificeringsgrund anges i 3 punkten att brottet riktas mot ett barn som är yngre än 18 år eller mot en person som vars förmåga att försvara sig själv är väsentligt nedsatt. Som framgår av 3 § förutsätter uppfyllelse av brottsbeskrivningen för människohandel inte när det är fråga om en person under 18 år att osakliga medel har använts. Att offret är under 18 år räcker inte ensamt för att göra brottet grovt, utan brottet ska dessutom bedömt som en helhet vara grovt. Kvalifikationsgrunden är tillämplig också på brott som har riktats mot personer vars förmåga att försvara sig själva är väsentligt nedsatt. En sådan väsentligt nedsatt förmåga att försvara sig kan vara förknippad exempelvis med en funktionsnedsättning (RP 34/2004 rd, s. 103; LaUB 4/2004 rd, s. 8).

Som fjärde kvalificeringsgrund anges i 4 punkten att brottet begås som ett led i en i 6 kap. 5 § 2 mom. avsedd organiserad kriminell sammanslutnings verksamhet.

I samtliga fall förutsätts dessutom att brottet även som helhet anses vara grovt. För grov människohandel döms enligt 2 mom. också den som utsätter någon annan för slaveri eller håller någon annan i slaveri, transporterar slavar eller handlar med slavar, om gärningen bedömd som en helhet är grov. Enligt 3 mom. är försök straffbart. Den som gjort sig skyldig till grov människohandel ska dömas till fängelse i minst två och högst tio år.

Utpressning

Enligt 31 kap. 3 § 1 mom. ska den som med annat hot än som avses i 1 § tvingar någon att avstå från en ekonomisk förmån som gärningsmannen eller den för vilken han handlar inte har laglig rätt till för utpressning dömas till böter eller fängelse i högst två år. Enligt 2 mom. är försök straffbart.

I brott av utpressningstyp är metoden ocker, vilket innebär att den som utsätts för utpressning tvingas avstå från egendom eller annars att besluta överlåta egendom eller förmån till gärningsmannen. För utpressning straffas en person som genom annat än i bestämmelsen om rån (31 kap. 1 §) avsett hot tvingar någon annan att avstå från en ekonomisk förmån som gärningsmannen eller den för vilken han handlar inte har laglig rätt till (RP 66/1988 rd).

Utpressning kan förövas till exempel genom hot om användande av våld någon gång i framtiden eller genom hot om ett brott som inte innebär våld på person. Utpressning kan också förövas till exempel genom att gärningsmannen hotar att för en tredje person, till exempel den hotades make, arbetsgivare eller vän röja en sådan omständighet som åsamkar den hotade skada eller lidande eller som eljest är ofördelaktig för honom. Ett utpressningsbrott kan också bestå i att någon tvingas att avstå från pengar genom hot om att ange honom för något brott. Det hot som används vid utpressning behöver således inte nödvändigtvis vara rättsstridigt. Hotet behöver inte heller rikta sig mot den som det är avsett att påverka (RP 66/1988 rd, s. 96).

Den ekonomiska förmån som eftersträvas genom utpressningen ska vara sådan att antingen gärningsmannen själv eller den för vilken han handlar inte har laglig rätt till den. I rättslitteraturen förstås med ekonomisk förmån i första hand pengar antingen som kontanter

eller som medel på konto. Det är fråga om en annan typ av ekonomisk förmån när offret tvingas gå med på ett ofördelaktigt avtal. I detta sammanhang kan nämnas ett sådant arbetsavtal där man avtalar om en ersättning som är klart större än gängse ersättning för motsvarande arbete (Heli Korkka-Knuts – Dan Frände – Markus Wahlberg, Kiristys, i verket Keskeiset rikokset. 5 reviderade upplagan. Edita 2023, s. 604–605).

Grov utpressning

Enligt 31 kap. 4 § 1 mom. ska om vid utpressning 1) hotas med allvarligt brott som skulle äventyra någon annans liv eller hälsa eller medföra avsevärd skada på någon annans egendom, 2) gärningsmannen på ett hänsynslöst sätt utnyttjar någon annans särskilda svaghet eller annars skyddslösa läge, 3) den ekonomiska förmån som den andra tvingas avstå från är synnerligen värdefull eller 4) den drabbade, med beaktande av hans förhållanden, vållas synnerligen kännbar ekonomisk skada, och utpressningen även bedömd som en helhet är grov, gärningsmannen för grov utpressning dömas till fängelse i minst fyra månader och högst fyra år. Enligt 2 mom. i paragrafen är försök straffbart.

Utpressning kan anses vara grov endast när gärningen uppfyller någon av de förutsättningar som avses ovan och dessutom är grov bedömd som en helhet. De omständigheter som väger tyngst i helhetsbedömningen är hotets art och styrka, men samtidigt borde uppmärksamhet fästas också vid de ekonomiska förmåner som eftersträvas genom brottet samt vid de förluster och skador som det förorsakar (RP 66/1988 rd, s. 98).

Olaga tvång

Enligt 25 kap. 8 § i strafflagen ska den som orättmätigt med våld eller hot tvingar någon att göra, tåla eller underlåta något, om strängare straff för gärningen inte stadgas på något annat ställe i lag, för olaga tvång dömas till böter eller fängelse i högst två år.

Bestämmelsen om olaga tvång påminner om rekvisitet för utpressning, men skiljer sig från utpressning i att bestämmelsen om olaga tvång skyddar människors frihet att agera i allmänhet. Tillämpningsområdet för bestämmelsen om olaga tvång är inte i sig på samma sätt som utpressning kopplad till ekonomiska förmåner, utan avsikten med olaga tvång är att få någon annan att ”göra, tåla eller underlåta att göra något”. Som specialbestämmelse åsidosätter bestämmelsen om utpressning emellertid den allmänna bestämmelsen om olaga tvång (RP 66/1988 rd, s. 97).

Tvånget ska ske genom våld eller hot. Våldet behöver inte vara straffbart som ett våldsbrott och hotet behöver inte avse våld mot person. Det finns många orättmätiga påtryckningsmedel som kan komma i fråga, till exempel ekonomiska påtryckningar. Tvånget kan också bestå av ett hot om att någon närstående till den som ska tvingas kommer att tillfogas något ont. Väsentligt är att påtryckningsmedlet kan påverka någons vilja så att denne gör eller tål något som gärningsmannen eftersträvar eller på grund av tvånget underlåter att göra något han eller hon själv skulle vilja göra (RP 94/1993 rd, s. 109).

Tvånget ska vara orättmätigt. Orättmätigheten hänför sig till påtryckningsmedlet, det som eftersträvas genom tvånget eller förhållandet mellan dessa. Orättmätigheten ska uttryckligen tolkas utgående från om det är förbjudet att använda just det påtryckningsmedlet som använts för att hos den utsatte framkalla just det beteendet som eftersträvats (RP 94/1993 rd, s. 109).

Bestämmelsen om olaga tvång är en allmän bestämmelse som åsidosätts alltid om ett strängare straff föreskrivs för gärningen någon annanstans i lag.

Arbetsbrottsbrott

I 47 kap. 2 § i strafflagen föreskrivs det om arbetsbrottsbrott. Enligt paragrafen ska en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligt eller av grov oaktsamhet 1) till en arbetstagares nackdel försummar att föra bok över arbetstider eller semestrar, för sådan bok oriktigt, ändrar, döljer eller förstör bokföringen eller gör den oläslig eller 2) trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, order eller förbud förfar på ett sätt som är straffbelagt enligt arbetsbrotts- eller semesterlagstiftningen ska för arbetsbrottsbrott dömas till böter eller fängelse i högst sex månader.

Arbetsbrottsbrott kan begås på två sätt. Förbudet är för det första att försumma att föra bok över arbetstider eller semestrar eller anknytande andra missbruk som uppräknas i bestämmelsen. För det andra är det straffbart att trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, order eller förbud förfara på ett sätt som är straffbart enligt arbetsbrotts- eller semesterlagstiftningen. Straffbarheten är i detta sammanhang knuten till en skyldighet att förfara på ett annat sätt som påförts av en arbetarskyddsmyndighet. En gärning som gäller arbetsbrottsbokföring är straffbar endast när den har utförts till en arbetstagares nackdel. I rättslitteraturen har det ansetts att till exempel övertidsarbete som utförts av arbetstagarnas egen vilja och för vilket har betalats korrekt förhöjd lön, inte har varit till nackdel för arbetstagarna. Samtidigt räcker inte arbetstagarens samtycke ensamt för att utplåna rättsstridigheten i en gärning som bryter mot arbetarskyddet, även om samtycket kan beaktas när straffet mäts ut (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2013:19, s. 75–79, på finska, presentationsblad på svenska).

2.2.2 Juridiska personers straffansvar

Enligt 47 kap. 9 § i strafflagen tillämpas på arbetarskyddsbrott och ockerliknande diskriminering i arbetslivet vad som föreskrivs om juridiska personers straffansvar. Enligt 25 kap. 10 § i strafflagen tillämpas på människohandel och grov människohandel vad som föreskrivs om juridiska personers straffansvar. Enligt 36 kap. 9 § tillämpas på bedrägeri vad som avses i 1 § 2 mom. i detta kapitel och på grovt bedrägeri som har begåtts så som anges i det momentet tillämpas vad som föreskrivs om straffansvar för juridiska personer. Det som föreskrivs om straffansvar för juridiska personer tillämpas även på brott som avses i 1 och 2 § i detta kapitel, om gärningen utgör ett sådant bedrägeri som riktar sig mot unionens finansiella intressen som avses i artikel 3.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2017/1371 om bekämpande genom straffrättsliga bestämmelser av bedrägeri som riktar sig mot unionens finansiella intressen.

2.2.3 Näringsförbud

Bestämmelser om syftet med näringsförbud finns i 1 § i lagen om näringsförbud (1059/1985). Enligt den kan i syfte att förhindra att otillbörlig och skadlig rörelse drivs samt för att bevara förtroendet för näringsverksamheten näringsförbud meddelas enligt den lagen.

Enligt 3 § 1 mom. i lagen om näringsförbud kan näringsförbud meddelas den som avses i 2 § 1) om han eller hon vid drivandet av rörelse av någon annan orsak än betalningsoförmåga väsentligen har åsidosatt de lagstadgade skyldigheter som hänför sig därtill, eller 2) om han eller hon vid drivandet av rörelse har gjort sig skyldig till brottsligt förfarande som inte kan anses ringa. En ytterligare förutsättning är att hans eller hennes verksamhet som helhet bedömd ska anses skadlig för borgenärer, avtalsparter, den offentliga ekonomin eller en sund och fungerande ekonomisk konkurrens.

Enligt 2 mom. ska det vid bedömning av om åsidosättandet är väsentligt enligt 1 mom. 1 punkten särskilt beaktas om åsidosättandet varit systematiskt, hur länge det pågått och om det

upprepats samt beloppet av de skador som orsakats av åsidosättandet och beloppet av den ekonomiska vinning som eftersträfvats.

Enligt 3 mom. kan dessutom en person som avses i 2 § meddelas näringsförbud, om han eller hon vid drivandet av rörelse har gjort sig skyldig till vissa brott, såsom människohandel, grov människohandel eller ockerliknande diskriminering i arbetslivet.

Enligt 4 mom. kan vid bedömningen av en persons verksamhet som helhet med stöd av 1 mom. också ett förbud att driva rörelse eller delta i drivande av rörelse som meddelats personen i en stat som hör till Europeiska ekonomiska samarbetsområdet beaktas, om grunden för förbudet är ett åsidosättande av skyldigheter eller ett brottsligt förfarande som motsvarar det som avses i det momentet samt det att personen i ovan nämnda stat gjort sig skyldig till brottsligt förfarande som motsvarar det som avses i 2 punkten i det momentet.

2.3 Internationella förpliktelser och EU-rätten

Lagstiftningen om utnyttjande av arbetskraft grundar sig på många internationella avtal och EU-rättsliga instrument. De internationella förpliktelserna hänför sig särskilt till bekämpning av arbetsrelaterad människohandel. Den under Förenta nationerna (FN) lydande Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention om tvångsarbete (FördrS 44/1935) trädde i kraft i Finland 1937. Tvångsarbetsbegreppet i konventionen täcker alla slags arbeten eller tjänster som med hot om straff krävs av en person och som denna person inte frivilligt erbjudit sig att utföra. De indikatorer för tvångsarbete som ILO tagit fram behandlas ovan i avsnitt 2.1.

I artikel 4 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (nedan Europakonventionen) föreskrivs förbud mot slaveri och tvångsarbete. Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna (Europadomstolen) har meddelat prejudikat om människohandel i tvångsarbets syfte (till exempel Chowdury m.fl. mot Grekland, 2188/15, 30.3.2017).

Vid millennieskiftet trädde FN:s konvention mot gränsöverskridande organiserad brottslighet, som också går under namnet Palermokonventionen (FördrS 20/2004) i kraft, och likaså tilläggsprotokollet om handel med människor (FördrS 71/2006). Tilläggsprotokollet till Palermokonventionen innehåller en kriminaliseringsskyldighet i fråga om människohandel och det har skapat en grund för en bredare lagstiftning mot handel med människor och relaterade brott.

År 2012 trädde Europarådets konvention om bekämpande av människohandel (FördrS 43/2012) i kraft i Finland. Med hjälp av konventionen strävar man efter att skydda de mänskliga rättigheterna för offer för människohandel samt att säkerställa effektiv utredning av människohandelsbrott och effektivt åtalande. Där fastställs också de grundläggande principerna för att skydda och hjälpa offer och vittnen. Som ett särskilt mervärde i konventionen i förhållande till andra internationella dokument som gäller människohandel har man betraktat att ansatsen är människorättsorienterad och att skyddet för offren poängteras.

Genomförandet av Europarådets konvention om bekämpande av människohandel övervakas av expertgruppen GRETA. I GRETA:s landsspecifika bedömningsrapporter analyseras åtgärderna mot människohandel i landet i fråga och situationen i detta avseende. Rapporterna innehåller också förslag om hur genomförandet av konventionen kan stärkas. I rapporten om den senaste bedömningsomgången som gällde Finland 2024 rekommenderade GRETA bland annat att Finland säkerställer att man i samtliga fall som uppfyller brottsbeskrivningen för människohandel, också i samband med utnyttjande av arbetskraft, identifierar fallen som

människohandel och behandlar dem effektivt (GRETA 2024 Third evaluation Report: Finland. Access to justice and effective remedies for victims of trafficking in human beings).

I artikel 83.1 om tillnärmningsåtgärder i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) och i artikel 5.3 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna finns bestämmelser om människohandel. Inom EU-rätten har man försökt harmonisera medlemsstaternas åtgärder mot människohandel genom 2002 års rambeslut 2002/629/RIF och det ersättande direktivet (2011/36/EU) om förebyggande och bekämpande av människohandel och skydd av dess offer. Direktivet innehåller bestämmelser till exempel om skydd av och hjälp för offer för människohandel. Människohandelsdirektivet innehåller en egentlig kriminaliseringsskyldighet, men kriminaliseringen av människohandel enligt den finska strafflagens 25 kap. 3 § bygger på rambeslutet som föregick direktivet och på tilläggsprotokollet till Palermokonventionen, som gäller handel med människor.

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/1712 om ändring av direktiv 2011/36/EU om förebyggande och bekämpande av människohandel och om skydd av dess offer antogs sommaren 2024. Direktiv 2011/36/EU ändrades för att det ska gå att ingripa i de nya inriktningarna inom människohandel och i brister som Europeiska kommissionen upptäcker samt att ytterligare effektivisera åtgärderna för att bekämpa sådana brott. Bestämmelserna i direktivet om ändring av människohandelsdirektivet gäller bland annat kriminaliseringsskyldigheten i fråga om användningen av tjänster som tillhandahålls av offer för människohandel, systemet för insamling av uppgifter, nationella mekanismer som syftar till att i ett tidigt skede nå och identifiera offer för människohandel samt specialiserad hjälp och särskilt stöd till offer för människohandel. Ändringsdirektivet är i Finland för närvarande i genomförandeskedet (OM002:00/2025).

Arbetsrelaterat utnyttjande som är lindrigare än människohandel regleras på EU-nivå för det första i direktivet om utstationering av arbetstagare (1996/71/EG), som har syftet att bekämpa så kallad social dumpning. Med stöd av direktivet tillämpas på anställningsförhållanden för utstationerade arbetstagare samma centrala minimivillkor som på anställningsförhållanden för egna arbetstagare i arbetslandet. Behovet av reglering grundade sig på observationer om att sämre arbetsvillkor som gäller till exempel lönesättningen tillämpades på utstationerade arbetstagare från låglöneländer än på medborgarna i ett arbetsland med hög lönenivå.

I syftet att trygga likabehandling och bekämpa diskriminering har Europaparlamentets och rådets förordning (EU) Nr 492/2011 antagits. Där förbjuds exempelvis att en medborgare i en medlemsstat på grund av nationalitet försätts i annan ställning än inhemska arbetstagare. Regleringen mot nationell diskriminering har därtill påverkats av likabehandlingsdirektivet (2000/43/EG) och direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78/EG).

2.4 Bedömning av nuläget

Den straffrättsliga regleringen som kan vara tillämplig vid olika former av utnyttjande av arbetskraft består i nuläget av flera olika bestämmelser, som har utfärdats för olika situationer och olika skyddsintressen. Den allvarligaste formen av utnyttjande av arbetskraft är människohandel. I bestämmelserna om människohandel och ockerliknande diskriminering i arbetslivet föreskrivs det delvis överlappande bland annat om de medel som används vid brotten. Bestämmelserna om utnyttjande av arbetskraft löper således från ockerliknande diskriminering i arbetslivet till grovt ocker och vidare till människohandel i fråga om i hurdan ställning offret har försatts och hurdana medel som har använts i gärningen.

I förarbetena till lagen har man emellertid uttryckligen försökt poängtera hur människohandel skiljer sig exempelvis från ockerliknande diskriminering i arbetslivet. På det ovannämnda sättet kan utnyttjande av arbetskraft anses utgöra ett slags kontinuum med brott av olika allvarlighetsgrad och olika gärningssätt. Vid människohandel är det tydligare fråga om ett brott mot offrets frihet och självbestämmanderätt, medan bestämmelsen om ockerliknande diskriminering i arbetslivet liksom bestämmelsen om diskriminering i arbetslivet har syftet att skydda jämlikhet och den svagare parten. Det skyddsintresse som tryggas med bestämmelsen om ocker är för sin del ekonomiska förmåner för en person i underställd position. Utöver skyddsintressena skiljer sig människohandel från annat utnyttjande av arbetskraft som avses här bland annat i fråga om hur allvarliga gärningarna är liksom när det gäller i hurdana omständigheter målsägandena hamnar. Bestämmelserna om diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet är förknippade framför allt med problem som gäller lönesättning och tillämpning av arbetstider, medan målsäganden i människohandelsbrott utnyttjas mer övergripande. I rättspraxis har den faktiska möjligheten för målsäganden att upphöra med arbetet blivit en gränsbildande faktor mellan tvångsarbete och andra former av utnyttjande av arbetskraft (HD 2024:66, punkterna 15–19; RP 103/2014 rd, s. 33–38; Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2013:19, s. 24, på finska presentationsblad på svenska).

Således kan de allvarligaste formerna i kontinuumet av utnyttjande av arbetskraft komma att bedömas som människohandel, så bestämmelsen täcker inte fenomenet i sin helhet. De övriga bestämmelser som är tillämpliga på utnyttjande av arbetskraft grundar sig på behovet av att ingripa också i lindrigare utnyttjande där det inte förekommer exempelvis indikatorer för tvångsarbete.

När det gäller gärningsformer enligt 47 kap. i strafflagen är utnyttjande av arbetskraft som är straffbart som brott starkt förknippat med ett element av förbjuden diskriminering. I fråga om diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet ska gärningen även uppfylla rekvisitet för diskriminering, det vill säga basera sig på en i lagen nämnd diskrimineringsgrund. Då försätts en person i ofördelaktigare ställning än andra på grund av någon i straffbestämmelserna angiven grund, såsom nationalitet eller etniskt ursprung.

Bland annat i arbetarskyddsmyndighetens verksamhet har det observerats att det i vissa situationer med utnyttjande av arbetskraft kan vara svårt att bevisa ett orsakssammanhang mellan ofördelaktig ställning och en diskrimineringsgrund. Så kan det vara i till exempel när alla arbetstagare är utlänningar och endast en del av dem får en alltför liten lön. Det kan då vara svårt att påvisa ett orsakssammanhang mellan utnyttjandet och diskrimineringsgrunden (se RP 303/2022 rd, s. 14). Om orsakssambandet är oklart kan brottsmisstanken resultera i ett beslut att begränsa förundersökningen eller ett beslut om åtalseftergift, varvid ärendet inte behandlas i domstol (Hautala 2020, s. 19). Också med stöd av den utredning som justitieministeriet publicerat har det visat sig vara i någon mån utmanande att använda diskrimineringsantagandet som rekvisit (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2013:19, s. 173, på finska, presentationsblad på svenska).

Bestämmelsen om ockerliknande diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 a § i strafflagen skyddar liksom den bestämmelse om diskriminering i arbetslivet som avses i 3 § i första hand jämlikhet. Trots att avsikten med bestämmelsen enligt förarbetena är att förebygga att den som befinner sig i en sämre ställning utnyttjas (RP 151/2003 rd, s. 10), kan det sistnämnda inte i nuläget anses uppfyllas på ett ändamålsenligt och effektivt sätt. Straffbarheten av utnyttjande av arbetskraft ska inte heller på ett mer allmänt plan vara förknippad med diskrimineringsgrunden utan med utnyttjandet i sig. Det viktiga är att förebygga att en person som är i nöd eller på annat sätt har en svagare ställning än sin avtalspart utnyttjas ekonomiskt i

avtalsförhållandet oavsett om utnyttjandet samtidigt innebär diskriminering. Den som har en svagare ställning ska skyddas och utnyttjande som sådant ska förebyggas i synnerhet med tanke på att exempelvis bestämmelsen om diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 § i strafflagen i nuläget samtidigt är tillämplig på diskrimineringsituationer. Diskriminering kan ske utan utnyttjande och tvärtom.

Straffbestämmelsen om ockerliknande diskriminering i arbetslivet har antagits uttryckligen som ett sätt att ingripa i utnyttjande av arbetstagare, men kriminaliseringen har inte i praktiken till alla delar uppfyllt detta mål effektivt och på ett ändamålsenligt sätt. Behovet av särskild kriminalisering av diskriminering också när det gäller diskriminering i arbetslivet anknöt till den samtidiga reformen av utlänningslagen och till att det i praktiken hade förekommit fall där utländska arbetstagares okunnighet eller annars svagare ställning hade utnyttjats när villkoren för anställningsförhållanden hade slagits fast. I dessa situationer var det huvudsakligen fråga om strävan efter ekonomisk vinning genom att en människa i svagare ställning försattes i olikvärdig ställning. Därför ansågs det att man behöver anta en specialbestämmelse som uttryckligen gäller saken (RP 151/2003 rd, s. 9). Det finns emellertid på det sätt som konstaterats ovan observationer om att just diskrimineringselementet har visat sig vara ett problematiskt rekvisit i myndigheternas praktiska verksamhet och avgöranden.

Den nuvarande lagstiftningshelheten är dessutom otydlig framför allt eftersom exempelvis brottsbeskrivningen för ockerbrott som avses i 36 kap. i strafflagen och brottsbeskrivningen för ockerliknande diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 a § annars är rätt lika, men de förstnämnda förutsätter inte, för att uppfyllas, ett element av diskriminering. Brottsbeskrivningen för ocker kan med andra ord uppfyllas i fall där rekvisitet för ockerliknande diskriminering i arbetslivet inte uppfylls, eftersom diskrimineringsaspekten saknas (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2013:19, s. 24–31, på finska, presentationsblad på svenska).

Oklarhet i det nuvarande rättsläget orsakas ytterligare av att brottsbeskrivningen för grovt ocker har kunnat tillämpas i fall som är allvarigare än vanlig ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Detta kan ha lett till en uppfattning om att grovt ocker är en grov form av ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Ocker innehåller emellertid inte, ens i grov form, något element av diskriminering som rekvisit. Därmed förutsätts inte heller bevis på diskriminering i allvarliga fall, men nog i lindrigare fall. Detta gäller också tillämpningen av bestämmelsen om människohandel.

Av de ovannämnda orsakerna finns det skäl att ändra lagstiftningen så att det blir möjligt att utdöma straff för utnyttjande av arbetskraft som är lindrigare än människohandel oavsett om det faktiskt är fråga om diskriminerande förfarande. I den nuvarande formen skyddas bestämmelsen om ockerliknande diskriminering i arbetslivet framför allt jämlikhet, som skyddas också genom bestämmelsen om diskriminering i arbetslivet. När det handlar om utnyttjande av arbetskraft i betydelsen skydd för den svagare parten behövs däremot ett starkare skydd.

I detta sammanhang ska det också noteras att exempelvis bestämmelserna om ocker i 36 kap. i strafflagen i nuläget har tillämpats också i situationer relaterade till anställningsförhållanden och underavlönning (RP 303/2022 rd, s. 13–14). En person kan göra sig skyldig till ocker enligt 36 kap. 6 § i strafflagen till exempel genom att utnyttja någon annans oförstånd i samband med ett avtal och på det sättet förvärva sig ekonomisk förmån som står i klart missförhållande till vederlaget. Det kan således vara fråga om exempelvis en situation med lönedumpning, där det förekommer ett klart missförhållande mellan arbetsprestationen och det lönevederlag som betalas för den i och med utnyttjandet av oförståndet. Även om bestämmelserna om ocker i sig är tillämpliga åtminstone på en del fall med utnyttjande av arbetskraft är det samtidigt

problematiskt framför allt att det inte alltid i praktiken har identifierats att ocker är tillämpligt (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 78–79, 196, på finska, presentationsblad på svenska).

I fråga om de allmänna bestämmelserna om ocker ska det ytterligare noteras att tillämpningsområdet delvis är snävare än i fråga om ockerliknande diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 a § i strafflagen. I brottsbeskrivningen för ocker nämns målsägandens oförstånd samt lättsinne som omständigheter som gärningsmannen inte får utnyttja. I brottsbeskrivningen nämns däremot inte på det sätt som vid ockerliknande diskriminering i arbetslivet målsägandens okunnighet som en sådan omständighet.

Gränsdragningen mellan oförstånd och okunnighet är i nuläget oklar (se Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 39–40, på finska, presentationsblad på svenska). Detta har i rättslitteraturen ansetts försämra tillämpligheten av ocker på kännetecknen för utnyttjande av arbetskraft. Att omständigheten okunnighet saknas i brottsbeskrivningen för ocker har i kontexten av utnyttjande av arbetskraft ansetts vara en brist med tanke på att arbetstagarnas okunnighet om de egna rättigheterna i många utredningar som gäller utnyttjande har ansetts vara den viktigaste riskfaktor och omständighet som talar för att det är fråga om utnyttjande. Utnyttjande av arbetskraften är verksamhet där arbetstagare som befinner sig i en sårbar position och som är okunniga om sina rättigheter utnyttjas för ekonomisk vinning. Eftersom okunnighet inte uttryckligen i brottsbeskrivningen för ocker nämns som en omständighet för utnyttjande har det ansetts att beaktande av okunnighet i nuläget förutsätter en expansiv tolkning där också gränserna för den straffrättsliga legalitetsprincipen provas (Luoto m.fl. 2024, s. 428–429, 434).

Trots att okunnighet i den praktiska lagtillämpningen allmänt har ansetts höra till området för oförstånd åtminstone så att indelningen veterligen inte ofta har lett till att åtal förkastats är gränsdragningen, som ovan konstateras, i nuläget delvis oklar. Därför finns det i samband med ändring av strafflagstiftningen skäl att säkerställa att utnyttjande som grundar sig på offrets okunnighet uttryckligen kan vara en grund för straffbarhet vid utnyttjande av arbetskraft. Att utnyttjande av okunnighet skrivs in på lagnivå gör det till en faktor som uttryckligen utgör grund för straffbarhet, vilket samtidigt främjar också uppfyllelsen av kraven enligt legalitetsprincipen.

Det är möjligt att bedöma utnyttjande av arbetskraft som bedrägeri exempelvis när arbetsgivaren klart har vilselett arbetstagaren. Enligt 36 kap. 1 § i strafflagen ska för bedrägeri dömas bland annat den som för att bereda sig orättmätig ekonomisk vinning genom att vilseleda eller utnyttja misstag, förmår någon att göra eller underlåta något och därigenom orsakar ekonomisk skada för den som misstagit sig. Det kan vara fråga om det här exempelvis när arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att ett arbete ska utföras mot en viss ersättning, men arbetsgivaren inte alls haft för avsikt att betala den överenskomna ersättningen för arbetet. Trots att utnyttjande av arbetskraft på det sätt som konstateras ovan kan grunda sig på arbetstagarens okunnighet eller rentav på direkt vilseledande, har arbetsgivaren vid utnyttjande av arbetskraft i allmänhet inte dömts för bedrägeri eller grovt bedrägeri, framför allt därför att åtal för bedrägeribrott inte har väckts (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 79, på finska, presentationsblad på svenska, RP 303/2022 rd, s. 14).

Trots att rekvisitet för bedrägeri är tillämpligt åtminstone på en del fall räcker det inte ensamt för att täcka det fenomen som behandlas här. Tillämpningsområdet för bedrägeribrott har ansetts vara begränsat vid ingripande i utnyttjande av arbetskraft. Bedrägeribrott kommer i fråga främst när det är fråga om en specialsituation med utnyttjande av arbetskraft. Bedrägeribrott bygger på misstag från målsägandens sida och på den fara för ekonomisk skada som detta orsakar honom eller henne. Enbart okunnighet eller avsaknad av föreställning om situationen uppfyller dock

inte i alla fall rekvisitet för misstag enligt bestämmelsen om bedrägeri (HD 2004:109, punkterna 14–16; Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 65–68, 196–197, presentationsblad på svenska).

Det bör samtidigt observeras att upprätthållandet av ett misstag exempelvis genom hemlighållande enligt förarbetena kan vara en grund för bedrägeriansvar åtminstone när den som utnyttjar har haft en särskild rättslig skyldighet att avlägsna motpartens felaktiga föreställning (RP 66/1988 rd, s. 126–127). Även om arbetsgivaren anses ha en sådan skyldighet kan enbart okunnighet eller avsaknad av föreställning om någon företeelse emellertid inte betraktas som ett misstag om begreppet misstag tolkas snävt utan att man går utöver det allmänspråkliga betydelseinnehållet (se HD 2004:109, punkterna 14–16). I fall med utnyttjande av arbetskraft leder en snäv ordagrann tolkning till att bedrägeri inte ofta är tillämpligt (Justitieministeriets publikationer, Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 65–68, 196–197, presentationsblad på svenska).

Bestämmelserna om ocker och bedrägeri är allmänt kriminaliserande och kan vara tillämpliga också på gärningar i arbetslivet. Arbetslivet är emellertid förknippat med vissa särdrag som skiljer det från andra avtalssituationer och situationer med prestationer och motprestationer (bl.a. RP 94/1993 rd, s. 167–168). Avtal som ingås i arbetslivet och inom ramen för arbetsavtalslagen avviker till många delar från de allmänna utgångspunkterna i lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område och från de avtal som den lagen omfattar. Området för avtalsfrihet är mer avgränsat än vanligt i arbetslivskontexten på grund av det arbetsrättsliga skyddet för arbetstagare. Anställningsförhållanden är också i regel långvarigare jämfört med mer tillfälliga och punktuella rättshandlingar, såsom prestation och motprestation. Dessutom är avsikten med bestämmelserna om ocker och bedrägeri enligt 36 kap. i strafflagen att skydda offret framför allt mot ekonomiskt utnyttjande och inte egentligen mot utnyttjande av arbetskraft exempelvis på grund av oskäligen arbetsvillkor. Föremålen för skydd mot arbetsrelaterade brott enligt bestämmelserna i 47 kap. i strafflagen avviker således åtminstone delvis exempelvis från föremålen för skydd av förmögenhet enligt bestämmelserna i 36 kap. i strafflagen. Som allmänna kriminaliseringar understryker ocker- och bedrägeribrotten således inte uttryckligen särdragen i missbruk som sker i arbetslivet och inte heller de skyddsintressen de kränker.

Detta framhävs då hänsyn tas till att arbetsgivaren enligt arbetslagstiftningen har ett markerat ansvar bland annat för arbetsförhållanden och arbetsvillkoren. Motsvarande lagstiftningsmässigt tvingande, markerade skyldigheter förekommer inte i regel i andra avtalsförhållanden. Arbetslivet är på så sätt förknippat med skyldigheter som avviker från den allmänna avtalsfriheten och brott mot dem ska betraktas som särskilt klandervärda. Genom ocker som sker inom arbetslivet kränks utöver avtalsfriheten den tvingande arbetslagstiftning som antagits som skydd för arbetstagaren. Uppmärksamhet ska ägnas också åt att arbetsgivaren i allmänhet har en markerad maktställning i förhållande till arbetstagaren till exempel i och med direktionsrätten. Till skillnad från andra avtalsförhållanden har arbetstagaren i regel en osjälvständig och underordnad ställning och det är inte fråga om likvärdiga partner, vilket i allmänhet avses till exempel i situationer med prestationer och motprestationer (se RP 215/2022 rd, s. 29). Den maktobalans som är kännetecknande för ett anställningsförhållande och klandervärde i att utnyttja detta understryks när det för den ena parten är fråga om att skaffa nödvändig försörjning. Samtidigt ska det noteras att det i och med förändringsutvecklingen på arbetsmarknaden kan förekomma maktkonstellationer av samma typ som i anställningsförhållanden också i uppdragsförhållanden. Om uppdragsgivaren i ett uppdragsavtal har direktionsmakt i relation till uppdragstagaren tyder detta emellertid på att det är fråga om ett anställningsförhållande som definieras i arbetslagstiftningen.

Utifrån de statistikuppgifter som behandlas ovan i avsnitt 2.1 kan det noteras att i synnerhet fallen av ockerliknande diskriminering i arbetslivet har ökat klart under de senaste åren och att mera ockerliknande diskriminering i arbetslivet än ocker kommer till myndigheternas kännedom. Statistikuppgifterna om ockerbrott enligt 36 kap. i strafflagen torde emellertid påverkas av att deras tillämplighet på fall av utnyttjande av arbetskraft inte alltid har identifierats (se Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 78–79, presentationsblad på svenska). De allmänt ökade antalen fall visar inte nödvändigtvis enbart att fenomenet med utnyttjande av arbetskraft har ökat, utan de kan också ha att göra med att utnyttjande av arbetskraft under de senaste åren har undersökts mycket i Finland, och att myndigheterna har fått utbildning i att utreda detta. Utifrån statistikuppgifterna kan man emellertid bedöma att ockerliknande brott är vanliga uttryckligen i arbetslivet.

Den praktiska betydelsen av allmänna kriminaliseringar av utpressning och olaga tvång i kontexten av utnyttjande av arbetskraft är mycket begränsad, och bestämmelserna om dessa brott har veterligen inte tillämpats på fall av utnyttjande av arbetskraft framför allt för att inga åtal har väckts.

Av de ovan beskrivna brottsrekvisiten är juridiska personers straffansvar tillämpligt endast på ockerliknande diskriminering i arbetslivet, människohandel och grov människohandel samt på bedrägeri och grovt bedrägeri som avses i 36 kap. 1 § 2 mom. i strafflagen när gärningen har utförts på det sätt som föreskrivs i momentet. Det som föreskrivs om straffansvar för juridiska personer tillämpas även på brott som avses i 36 kap. 1 och 2 § i strafflagen, om gärningen utgör ett sådant bedrägeri som riktar sig mot unionens finansiella intressen som avses i artikel 3.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2017/1371 om bekämpande genom straffrättsliga bestämmelser av bedrägeri som riktar sig mot unionens finansiella intressen.

Det nuvarande tillämpningsområdet för juridiska personers straffansvar inom ramen för utnyttjande av arbetskraft är inte till alla delar ändamålsenligt. När rekvisitet för ockerliknande diskriminering i arbetslivet inte uppfylls på grund av att en diskrimineringsgrund saknas kan förfarandet uppfylla brottsbeskrivningen för ocker. Med andra ord kan också gärningar som inte uppfyller rekvisitet för ockerliknande diskriminering i arbetslivet komma att bedömas som grovt ocker. Trots att grovt ocker inte är en grov form av ockerliknande diskriminering i arbetslivet är grovt ocker till straffskalan ett brott som är betydligt allvarligare än ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Mot denna bakgrund är det inte ändamålsenligt att juridiska personers straffansvar inte kan tillämpas på grovt ocker som innehåller en avsevärt strängare straffskala. Detta understryks när hänsyn tas till de ovannämnda tillämpningsproblemen, såsom kraven om diskrimineringsgrund, som är förknippade med ockerliknande diskriminering i arbetslivet när man ingriper i utnyttjande av arbetskraft. Regleringen om juridiska personers straffansvar bör ändras så att samfundsbot kan dömas ut också för förfarande som leder till strängare straff än ockerliknande diskriminering i arbetslivet och som kan uppträda bland annat i form av att gärningen är särskilt planmässig.

Samfundsbot är ett särskilt motiverat straff för verksamhet som planeras relativt omsorgsfullt, eftersom den preventiva effekten då är som störst (RP 95/1993 rd). Arbetsrelaterat utnyttjande är verksamhet som syftar på ekonomisk förmån och typiskt för verksamheten är att gärningen utförs inom en juridisk person, betydande ekonomiska intressen kan vara knutna till den och brotten ofta baserar sig på en avvägning av fördelar och nackdelar. De gärningar som granskas i denna proposition kan i många fall anses visa på en sådan grad av förhållandevis betydande planmässighet att det är ändamålsenligt att utsträcka samfundsansvaret till vissa gärningar som är lindrigare än grovt ocker. Eftersom kontexten för gärningen typiskt är en juridisk persons verksamhet understryks ändamålsenligheten i straffansvaret.

Detta poängteras ytterligare då hänsyn tas till att juridiska personers straffansvar för arbetsbrott enligt 47 kap. i strafflagen för närvarande är tillämpligt på arbetarskyddsbrott och ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Det sistnämnda brottet är på basis av sin straffskala det allvarligaste brottet i 47 kap. i strafflagen. I samband med ändring av strafflagstiftningen är det således ändamålsenligt att säkerställa att juridiska personers straffansvar är tillämpligt också på utnyttjande som är jämförbart med ockerliknande diskriminering i arbetslivet.

Näringsförbud

I fråga om näringsförbud är situationen delvis densamma som i fråga om juridiska personers straffansvar. Enligt 3 § 3 mom. i lagen om näringsförbud kan näringsförbud meddelas den som gjort sig skyldig till ockerliknande diskriminering i arbetslivet (och bland annat människohandel) utan bedömning av förutsättningarna enligt 3 § 1 mom. Meddelande av näringsförbud exempelvis för grovt ocker förutsätter däremot bland annat att den näringsverksamhet där någon gjort sig skyldig till brottsligt förfarande som helhet bedömt ska betraktas som skadlig med tanke på borgenärerna, avtalspartnerna, de offentliga finanserna eller en sund och fungerande ekonomisk konkurrens.

Trots att näringsförbud under vissa förutsättningar redan i nuläget kan meddelas också för andra brott än sådana som uttryckligen nämns i 3 § är nuläget liksom när det gäller juridiska personers straffansvar inte ändamålsenligt. Förutsättningarna i 1 mom. är förknippade med att verksamheten som helhet bedömd är att betrakta som skadlig för borgenärerna, avtalspartnerna, de offentliga finanserna eller en sund och fungerande ekonomisk konkurrens. Trots att utnyttjande av arbetskraft har ett samband också med dessa intressen är skadlighetsförutsättningarna inte direkt och som sådana relaterade till skyddet för arbetstagare.

Det finns tänkbara situationer där skadlighetsförutsättningarna i 3 § 1 mom. inte uppfylls trots att verksamheten kränker arbetstagarnas rättigheter på ett avsevärt sätt.

Att skydda arbetstagarnas rättigheter mot betydande kränkningar kan emellertid inte betraktas som ett intresse som behöver skyddas mindre än de intressen som näringsförbudet i nuläget enligt 1 § huvudsakligen används för. Enligt 1 § kan näringsförbud meddelas för att förhindra att otillbörlig och skadlig rörelse drivs samt för att bevara förtroendet för näringsverksamheten. Samtidigt är utnyttjande av arbetskraft verksamhet som redan som sådan har ett samband med brott mot reglerna för näringsverksamhet samt med möjligheterna till sund och fungerande ekonomisk konkurrens. Arbetsrelaterat utnyttjande har likaså ett samband med förtroendet för näringsverksamheten samt också med andra intressen, det vill säga i detta fall tillgodoseendet av arbetstagarnas rättigheter (RP 103/2014 rd, s. 45–47).

På grund av dessa faktorer är det motiverat att det fenomen som behandlas i denna proposition i sin helhet räknas in i den grupp av brott som, när de begås i näringsverksamhet, berättigar till meddelande av näringsförbud enbart på grund av att ett sådant brott begåtts. Förteckningen över brott som möjliggör meddelande av näringsförbud som sådana bör med andra ord kompletteras så att den täcker brott som till allvarlighetsgraden motsvarar såväl grovt ocker som ockerliknande diskriminering i arbetslivet.

3 Målsättning

Avsikten med de föreslagna lagändringarna är att förtydliga straffbarhetsförutsättningarna för utnyttjande av arbetskraft samt skärpa straffen för missbruk i enlighet med föresatsen i regeringsprogrammet. Det föreslås att straffbestämmelsen om ockerliknande diskriminering i arbetslivet ersätts med bestämmelser om ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet, eftersom kopplingen av straffbarheten till diskrimineringselementet på ett oändamålsenligt sätt gör det svårare att ingripa i utnyttjande. Genom att uttryckliga bestämmelser antas om utnyttjande av arbetskraft förtydligas strafflagen och ingripandet i utnyttjande av arbetskraft kan effektiviseras. Med de föreslagna bestämmelserna tas också bättre hänsyn till den samhälleliga utvecklingen, som har lett till att arbetstagarnas behov av skydd mot utnyttjande har blivit större.

Lagändringarna avses stärka det straffrättsliga skyddet för flera rättsobjekt. Sådana skyddsintressen är i synnerhet skyddet av den svagare parten mot oskäligen rättshandlingar, egendomsskyddet och rätten att skaffa sig försörjning genom arbete som man valt fritt. De nya lagändringar som uttrycker straffbarheten tydligare syftar också till att förebygga att nya brott begås och till ett effektivare skydd av de skyddsintressen som skyddas. Detta gäller såväl straffens allmänprevention (allmän brottsförebyggande effekt) som effekter som hindrar en redan dömd gärningsman från att begå nya brott (specialprevention). Allmänprevention handlar framför allt om i vilken mån medborgarna upplever att systemet fungerar effektivt och rättvist.

Avsikten med lagförslagen i propositionen är också att utvidga det straffrättsliga ansvar som följer av utnyttjande av arbetskraft till juridiska personer samt att förhindra att fysiska personer som gjort sig skyldiga till de föreslagna brotten fortsätter med sin näringsverksamhet under en viss tid. Målet är att förhindra otillbörlig och skadlig rörelse för att trygga förtroendet för näringsverksamheten och jämlika konkurrensmöjligheter.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

Propositionen innehåller förslag till ändringar i strafflagen och lagen om näringsförbud. Genom ändringarna genomförs regeringsprogrammets föresats om en skärpning av straffen för utnyttjande av arbetstagare i syftet att förhindra utnyttjande. Dessutom utsträcks juridiska personers straffansvar och näringsförbud till de nämnda missbruken (regeringsprogrammet, s. 216). Därtill föreslås det att sådana ändringar som behövs till följd av ändringarna i strafflagen görs i den övriga lagstiftningen.

4.1.1 Ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet

I 47 kap. 3 a § i den gällande strafflagen föreskrivs det om ockerlikande diskriminering i arbetslivet. Det föreslås att paragrafen ändras så att 3 a § i fortsättningen innehåller en ny straffbestämmelse som gäller ocker i samband med anställningsförhållande. Ockerliknande diskriminering i arbetslivet ersätts med andra ord med den nya brottsbenämningen ocker i arbetslivet. Det föreslås också att en ny 3 b § fogas till kapitlet. Den gäller grov form av den föreslagna brottsbenämningen och rubriceras grovt ocker i arbetslivet.

Det föreslås att strafflagens 11 kap. 11 § som handlar om diskriminering ändras så att hänvisningen till ockerlikande diskriminering i arbetslivet, som föreslås bli ersatt, stryks, eftersom lagen inte längre kommer att ha en straffbestämmelse om ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Det är fråga om en ändring av teknisk natur.

4.1.2 Juridiska personers straffansvar

Det föreslås att strafflagens 47 kap. 9 § som gäller juridiska personers straffansvar ändras. För det första stryks hänvisningen till ockerliknande diskriminering i arbetslivet, som föreslås bli ersatt, eftersom lagen inte längre kommer att innehålla den straffbestämmelsen. För det andra föreslås det att det som redan i nuläget föreskrivs om juridiska personers straffansvar vid arbetarskyddsbrott tillämpas också på de brottsbenämningar som nu föreslås, det vill säga på ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet.

4.1.3 Näringsförbud

Enligt förslaget ska 3 § 3 mom. 5 punkten i lagen om näringsförbud ändras så att näringsförbud kan meddelas en person som vid drivandet av rörelse har gjort sig skyldig till ocker i arbetslivet eller grovt ocker i arbetslivet. Punkten hänvisar i nuläget till ockerliknande diskriminering i arbetslivet som enligt förslaget i denna proposition ska ersättas. I och med ändringarna utgår alltså ockerliknande diskriminering i arbetslivet som en förutsättning för meddelande av näringsförbud. I fortsättningen ska det i 3 § 3 mom. 5 punkten i lagen om näringsförbud som förutsättningar för meddelande av näringsförbud hänvisas till 47 kap. 3 a och 3 b, där det föreskrivs om ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet.

4.1.4 Tvångsmedelslagen

Det föreslås att 10 kap. 3 § 2 mom. 13 punkten i tvångsmedelslagen ändras så att teleavlyssning i fortsättningen kan användas inte bara vid brottsutredningar om grovt bedrägeri eller grovt ocker utan också vid brottsutredningar om grovt ocker i arbetslivet. Förutsättningarna för teleavlyssning är desamma som i nuläget till exempel i fråga om grovt ocker.

4.1.5 Övrig lagstiftning

Lagen om offentlig upphandling och koncession

Det föreslås att 10 kap. 80 § 2 mom. i lagen om offentlig upphandling och koncession ändras så att bestämmelsen inte längre hänvisar till ockerliknande diskriminering i arbetslivet som föreslås bli ersatt, eftersom lagen inte längre kommer att innehålla någon straffbestämmelse om ockerliknande diskriminering i arbetslivet. I stället för till ockerliknande diskriminering i arbetslivet ska bestämmelsen innehålla en hänvisning till de nya straffbestämmelserna ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet som föreslås i denna proposition.

Lagen om upphandling och koncession inom sektorerna vatten, energi, transporter och posttjänster

Det föreslås att 9 kap. 84 § 2 mom. i lagen om upphandling och koncession inom sektorerna vatten, energi, transporter och posttjänster ändras så att bestämmelsen inte längre hänvisar till ockerliknande diskriminering i arbetslivet som föreslås bli ersatt, eftersom lagen inte längre kommer att innehålla någon straffbestämmelse om ockerliknande diskriminering i arbetslivet. I stället för till ockerliknande diskriminering i arbetslivet ska bestämmelsen innehålla en hänvisning till de nya brottsbestämmelserna ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet som föreslås i denna proposition.

Lagen om offentlig försvars- och säkerhetsupphandling

Det föreslås att 8 kap. 47 § 1 mom. 6 punkten i lagen om offentlig försvars- och säkerhetsupphandling ändras så att bestämmelsen inte längre hänvisar till ockerliknande diskriminering i arbetslivet som föreslås bli ersatt, eftersom lagen inte längre kommer att innehålla någon straffbestämmelse om ockerliknande diskriminering i arbetslivet. I stället för till ockerliknande diskriminering i arbetslivet ska bestämmelsen innehålla en hänvisning till de nya straffbestämmelserna ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet som föreslås i denna proposition.

Straffregisterlagen

Det föreslås att 6 b § 2 mom. 8 punkten i straffregisterlagen ändras så hänvisningen till ockerliknande diskriminering i arbetslivet som föreslås bli ersatt stryks. Dessutom föreslås det att paragrafen ändras så att de i denna proposition föreslagna nya brotten, det vill säga ocker i arbetslivet (StraffL 47:3a) och grovt ocker i arbetslivet (StraffL 47:3b) nämns i 2 mom. 8 punkten. Ändringarna är av teknisk natur och de förutsätts av de ändringar som görs i de upphandlingslagar som nämns i 6 b § 1 mom.

Lönegarantilagen

Det föreslås att 2 kap. 5 a § 1 mom. 1 punkten i lönegarantilagen ändras så att till bestämmelsen fogas en ny hänvisning till 47 kap. 3 b §, där det föreskrivs om grovt ocker i arbetslivet. I och med tillägget hänvisas det i 5 a § 1 mom. 1 punkten i lönegarantilagen med andra ord i stället för till ockerliknande diskriminering i arbetslivet till de nya straffbestämmelserna, det vill säga ocker i arbetslivet (StraffL 47:3a) och grovt ocker i arbetslivet (StraffL 3b).

Lagen om ordnande av arbetskraftsservice

Det föreslås att 6 kap. 58 § 4 mom. i lagen om ordnande av arbetskraftsservice ändras så att hänvisningen till ockerliknande diskriminering i arbetslivet stryks, eftersom den straffbestämmelsen inte längre ska ingå i lagen. Ändringen är av teknisk natur.

Diskrimineringslagen

Det föreslås att 3 § 2 mom. i diskrimineringslagen ändras så att hänvisningen till ockerliknande diskriminering i arbetslivet som föreslås bli ersatt stryks, eftersom lagen inte längre kommer att innehålla någon brottsbestämmelse om ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Det är fråga om en ändring av teknisk natur.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

Samhälleliga konsekvenser

Genom de föreslagna ändringarna i lagstiftningen genomförs regeringsprogrammets föresats om skärpta straff, förtydligas straffbarheten i utnyttjande av arbetskraft, underlättas ingripande i utnyttjande och främjas ställningen och rättsskyddet för personer som blivit offer för utnyttjande. Ändringarna kompletterar med straffrättsliga medel andra åtgärder som vidtas i enlighet med handlingsprogrammet mot utnyttjande av arbetskraft (Arbets- och näringsministeriets publikationer 2024:3)

De nya bestämmelserna om ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet utvidgar inte i sig straffbarhetsområdet. Bestämmelserna förtydligar emellertid straffbarheten i utnyttjande av arbetskraft. Hittills har utnyttjande av arbetskraft behandlats i domstolarna främst som ockerliknande diskriminering i arbetslivet när det inte har varit fråga om människohandel. Tillämpningen av bestämmelsen om ockerliknande diskriminering i arbetslivet har emellertid i synnerhet varit förknippad med problem med bevisföringen (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 177, presentationsblad på svenska).

De nya bestämmelser som nu föreslås kan tillämpas också på sådana fall av utnyttjande av arbetskraft som är lindrigare än människohandel och där det inte är fråga om diskriminering eller där det inte kan bevisas att det straffbara förfarandet har berott på diskriminering. Samtidigt har den allmänna kriminaliseringsbestämmelsen om ocker hittills kunnat tillämpas på sådana fall. De nya bestämmelserna kan emellertid i någon mån antas underlätta ingripande i utnyttjande av arbetskraft i synnerhet tillsammans med andra åtgärder i enlighet med handlingsprogrammet, eftersom förutsättningarna för straffbarheten av ocker i arbetslivet blir tydligare än i nuläget.

Minimistraflet för brott som uppfyller brottsbeskrivningen för grovt ocker i arbetslivet är fängelse. Att de nya bestämmelserna placeras i 47 kap. i strafflagen understryker ockrets synnerliga klandervärdhet i arbetslivskontexten.

Arbetsrelaterat utnyttjande kränker många grundläggande fri- och rättigheter, som behandlas närmare i de avsnitt som gäller dem. I ett bredare perspektiv kan man tänka sig att utnyttjande av arbetskraft är ägnat att snedvrider den lagliga marknadens funktion. I förarbetena för kriminalisering av ocker konstateras det att i synnerhet yrkesmässigt ocker kan kränka inte bara enskildas utan också samhällets intressen (RP 66/1988 rd, s. 123). Genom att straffbarheten i utnyttjande av arbetskraft förtydligas kan man inverka inte bara på ställningen för personer som riskerar att bli utnyttjade utan också mer omfattande på förutsättningarna för att arbetsmarknaden ska fungera lagenligt.

De föreslagna ändringarna kan främja myndigheternas verksamhet mot utnyttjande av arbetskraft och stärka ställningen och rättsskyddet för offer för utnyttjande av arbetskraft. Om ändringarna genomförs kan de ha också en mer omfattande positiv inverkan på verksamheten på arbetsmarknaden och på samhällsekonomin, eftersom medlen för utnyttjande av arbetskraft när straffbarhetsområdet förtydligas inte längre ser lika lockande ut med tanke på strävan efter vinning. På så sätt kan ändringarna ha en positiv inverkan också på företag och arbetsgivare som verkar lagligt samt förebygga grå ekonomi.

Konsekvenser för de offentliga finanserna och för myndigheternas verksamhet

De föreslagna nya bestämmelserna skapar ingen ny brottstyp och utvidgar inte i egentlig mening straffbarhetsområdet. Det nuvarande rekvisitet för ockerliknande diskriminering i arbetslivet upphävs samtidigt som en bestämmelse om ocker i arbetslivet och en bestämmelse om grovt ocker i arbetslivet som ersätter ockerliknande diskriminering i arbetslivet fogas till 47 kap. i strafflagen. Bestämmelsen om ocker i arbetslivet är en specialbestämmelse i förhållande till ocker enligt 36 kap. i strafflagen, och bestämmelsen om grovt ocker i arbetslivet är en specialbestämmelse i förhållande till grovt ocker i 36 kap. i strafflagen.

I och med ändringarna lindras emellertid förutsättningarna för straffbarhet i någon mån och införandet av bestämmelser om den nya grova formen av ocker styr till strängare straff än i nuläget för utnyttjande av arbetskraft på det sätt som förutsätts i regeringsprogrammet. Antalet ovillkorliga fängelsestraff som ska verkställas kan öka. Det kan bedömas att om en grov form av ocker i arbetslivet införs med en straffskala som löper från fängelse i fyra månader till fängelse i fyra år, och 20–50 procent av brotten döms som grova, meddelas 1–3 domar per år för den grova gärningsformen. Medellängden av dessa domar kan antas i stora drag följa de straff som i nuläget döms ut för grovt ocker, varvid medellängden för fängelsestraffen blir 5,4 månader och för de ovillkorliga straffen 18 månader. Cirka 30 procent av fängelsestraffen är antagligen ovillkorliga, det vill säga 1 straff per år. Att en bestämmelse om grovt ocker i arbetslivet antas kan bedömas årligen lägga till högst cirka 1–2 år i fängelse. Den uppskattade ökningen av fängplatser är 1–2 platser från och med 2028. Brottspåföljdsverkets kostnader som motsvarar ökningen av antalet fängplatser är cirka 120 000–240 000 euro från och med 2028.

Ändringarna bedöms i någon mån inverka på straffprocessen i dess olika skeden. Den förundersökning som krävande arbetsbrott förutsätter och den relaterade arbetsbördan har ökat under 2020-talet, och trenden förutspås fortsätta. Undersökningar av fall av utnyttjande av arbetskraft kräver i allmänhet samarbete mellan flera olika myndigheter. Att fallen uppdagas och att utreda dem kräver i synnerhet att polisen och arbetarskyddsmyndigheten har tillräckliga förutsättningar för att undersöka dem. En betydande del av fallen av utnyttjande av arbetskraft bedöms vara dolda brottsligheter, det vill säga brottsligheter som inte kommer till myndigheternas kännedom.

Avsikten med lagändringarna är att förtydliga och underlätta tillämpningen av bestämmelser som är tillämpliga på utnyttjande av arbetskraft. Detta kan öka myndigheternas behov av resurser i och med att antalet fall ökar. Utifrån fenomendata som är tillgängliga om utnyttjande av arbetskraft är myndigheterna i sina undersökningar tvungna att oftare än tidigare utreda exempelvis om kriterierna för ett anställningsförhållande uppfylls. Därför kan undersökningarna kräva mycket tid. Samtidigt kan bestämmelsen göra myndigheternas arbete smidigare och snabbare, eftersom existensen av en diskrimineringsgrund inte längre behöver utredas i straffprocessen i samma utsträckning som i nuläget och inte heller sekundära brottsbenämningar. Att juridiska personers straffansvar utvidgas till att gälla de nya kriminaliseringsbestämmelserna kan i någon mån öka undersökningskostnaderna exempelvis i fråga om ansvarsparterna och ansvarskedjorna i undersökningen. Det är emellertid inte fråga

om några betydande öknings, eftersom dessa frågor undersöks redan i och med den gällande regleringen.

Det är svårt att bedöma de exakta ekonomiska konsekvenserna av lagändringar, eftersom ändringarnas självständiga konsekvens inte helt kan särskiljas från konsekvenser som hänger samman med att utnyttjande av arbetskraft blivit vanligare och att fenomenbilderna förändras. Undersökningen av arbetsbrott är ofta krävande och tidskrävande, och dessutom finns det tecken som tyder på att brottsligheten i anslutning till utnyttjande av arbetskraft fortsätter att öka. Samtidigt påverkar de ändringar som nu föreslås troligtvis endast måttligt antalet uppdagade fall, eftersom straffbarhetsområdet inte utvidgas.

Lagändringarnas konsekvenser för de offentliga finanserna och myndigheternas verksamhet kan bedömas med hjälp av förändringarna i antalet förundersökningar. Det kan antas att tillämpningen av de nya straffbestämmelserna på fall av utnyttjande av arbetskraft i någon mån blir enklare än det i nuläget är att tillämpa bestämmelsen om ockerlikande diskriminering i arbetslivet. Den nya bestämmelsen om ocker i arbetslivet förutsätter inte utredning av diskrimineringsgrunden. Därför är det möjligt att förundersökning i fortsättningen mer sannolikt görs i fråga om sådana fall där förundersökning inte tidigare hade gjorts av den anledningen att ärendet på grund av avsaknad av bevis om diskrimineringsselekt bedömdes vara exempelvis ett tvistemål. Detta kan visa sig som att antalet utförda förundersökningar ökar i någon mån. Också arbetarskyddsmyndigheten har en central roll i att uppdaga och utreda utnyttjande av arbetskraft. Det är möjligt att arbetarskyddsmyndigheten i och med ändringarna gör fler polisanmälningar än i nuläget. Den nya bestämmelsen om ocker i arbetslivet förutsätter inte att diskrimineringsgrunden utreds. Därmed har arbetarskyddsmyndigheten oftare än tidigare sannolika grunder för misstanke om brott. Lagändringarna bedöms därigenom ha måttliga självständiga konsekvenser för ökningen av antalet fall och således på myndigheternas verksamhet. Det är emellertid av betydelse att arbetarskydds- och förundersökningsmyndigheternas resurstilldelning är tillräcklig med tanke på att fall av utnyttjande av arbetskraft ska kunna uppdagas och utredas effektivt.

Brottsbenämningar i anslutning till utnyttjande av arbetskraft, såsom ockerliknande diskriminering i arbetslivet, grovt ocker och människohandel, har på årsnivå tillämpats rätt lite i domstolarna. Detta ger emellertid inte en heltäckande bild av mängden brottslighet, utan av hur många brott som kommer till myndigheternas kännedom och hur de framskrider i straffprocessen. Handlingsprogrammet mot utnyttjande av arbetskraft har syftet att effektivisera uppdagandet av brott och att de förs vidare i de olika skedena i straffprocessen. De ändringar som nu föreslås i strafflagen är ett led i denna åtgärdshelhet. Ändringarna kan på det sätt som konstateras ovan antas i någon mån öka antalet mål och således också åklagarmyndighetens, domstolarnas och rättsbiträdenas arbetsmängd. Det är dock mycket svårt att göra en exaktare bedömning av hur mycket arbetsmängden ökar.

Konsekvenser för brottsligheten

Det går inte att i förväg på ett tillförlitligt sätt kvantitativt uppskatta de brottsförebyggande effekterna av ändringarna i strafflagen. Försiktiga och riktgivande bedömningar kan göras på basis av tidigare undersökningar om den så kallade straffelasticiteten, som dock är förknippad med betydande osäkerhetsfaktorer. En etablerad uppfattning som grundar sig på kriminalpolitiska forskningsdata är att man inte genom ändringar i straffnivån i någon betydande grad kan styra brottslighetens omfattning. Strafflagstiftningens brottsförebyggande effekt beror enligt forskningsdata i hög grad på risken för att åka fast och sannolikheten för straff.

Med begreppet straffelasticitet avses hur många procent det brottsliga beteendet ändras om straffen skärps med en procent (s.k. marginalprevention). Om elasticiteten är exempelvis -1, innebär en höjning av straffen med 33,3 procent att brotten minskar med 33,3 procent.

I praktiken är brottsbeteendet emellertid betydligt mer oelastiskt. Förändringarna i brottsbeteendet är förhållandevis betydligt mindre än ändringarna i straffen. I forskningslitteraturen har det gjorts många uppskattningar av storleken på straffelasticiteten i fråga om brott. I vissa översikter har det bedömts att elasticiteten kan vara i storleksklassen -0,2...-0,4, men i enskilda undersökningar har också större värden noterats, ända upp till -0,7. Samtidigt visar många undersökningar på betydligt mindre minskningar på -0,1...-0,2. De minsta elasticiteter som har observerats är i storleksklassen -0,05. Utifrån forskningsbaserad information kan man dra den slutsatsen att det inte finns tillräckliga vetenskapliga bevis för att slå fast ett exakt värde (se till exempel undersökningarna Chalfin, A., & McCrary, J. (2017). Criminal deterrence: A review of the literature. *Journal of Economic Literature*, 55(1), 5–48. Särskilt sidorna 23–33; Al Weswasi, E., Sivertsson, F., Bäckman, O., & Nilsson, A. (2022). Does sentence length affect the risk for criminal recidivism? A quasi-experimental study of three policy reforms in Sweden. *Journal of Experimental Criminology*; Barbarino, A., & Mastrobuoni, G. (2014). The incapacitation effect of incarceration: Evidence from several Italian collective pardons. *American Economic Journal: Economic Policy*, 6(1), 1–37).

De ändringar som nu föreslås kan emellertid väntas ha främst indirekta konsekvenser för nivån av straff som döms ut för utnyttjande av arbetskraft, eftersom avsikten inte är att höja de tillämpliga straffskalorna. Skärpningen av straffen ska ta sig uttryck i att en grov gärningsform införs och placeras i 47 kap. som gäller arbetsbrott, vilket styr lagtillämparna till att överväga att döma ut strängare straff än vad som i nuläget varit möjligt att utdöma för ockerliknande diskriminering i arbetslivet.

För ockerliknande diskriminering i arbetslivet (StraffL 47:3a) tillräknades svaranden 2023 tio brott för vilka fyra personer dömdes till bötesstraff. Medeltalet för antalet dagsböter var 67,5 och medianen 70. Straffskalan för brottet löper från böter till två års fängelse.

För grovt ocker (StraffL 36:7) var 2023 antalet brott som tillräknades svaranden 18, för vilka två personer dömdes till ovillkorligt fängelse. Fängelsestraffets längd var i genomsnitt 24 månader. Straffskalan för brotten löper från fyra månader till fyra år i fängelse. Av statistiken kan inte utläsas om domarna i fråga var relaterade just till utnyttjande av arbetskraft.

Antalet i domstol behandlade fall i samband med utnyttjande av arbetskraft som eventuellt uppfyllt brottsbeskrivningarna har varit rätt få på årsnivå. Det ringa antalet fall gör det svårare att bedöma straffelasticiteten som också till andra delar är ett osäkert sätt att bedöma vilken inverkan skärpta straff har på mängden brottslighet.

Med beaktande av forskningen om straffelasticitet kan man sluta sig till att konsekvenserna av de ändringar som nu föreslås på brottsligheten genom att straffnivån höjs blir små. De föreslagna ändringarna kan emellertid inverka på sannolikheten för straff, eftersom förutsättningarna för att utnyttjande av arbetskraft ska vara straffbart förtydligas och blir lättare att tillämpa än i nuläget. Risken för att åka fast och sannolikheten för straff är enligt en etablerad kriminalpolitisk uppfattning viktigare faktorer som påverkar brottsligheten än höjning av straffnivån. Också juridiska personers straffansvar och utvidgningen av näringsförbudet kan inverka minskande på mängden brottslighet. Det går ändå inte att göra någon tillförlitlig kvantitativ uppskattning av hur stor inverkan blir. Inverkan är delvis beroende av de resurser som myndigheterna har tillgång till och av hur omfattande tillsynsverksamheten är.

I rättslitteratur som behandlar regleringen av utnyttjande av arbetskraft har det förts fram en oro för att lagstiftning som gör lindrigare gärningsformer än människohandel och andra allvarigare former av utnyttjande av arbetskraft separat straffbara kan leda till en situation där tillämpningsområdet för brottsbeskrivningen för allvarigare brott blir smalare (Kimpimäki 2021, s. 805). Ett fenomen av den typen har kunnat observeras i Sverige, där människoexploatering, som är en lindrigare form av människohandel, kriminaliserades 2018. Förutsättningarna för uppfyllelse av brottsbeskrivningen både för människoexploatering och i synnerhet brottsbeskrivningen för människohandel har i rättspraxis hamnat relativt högt (Märta Johansson, Människohandel och människoexploatering på den svenska arbetsmarknaden: En översikt. Council of the Baltic Sea States 2020; Justitieministeriets publikationer, Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 96, presentationsblad på svenska). Det är möjligt att en ändring av regleringen om utnyttjande av arbetskraft på det föreslagna sättet har negativa effekter av den här typen på tillämpningen av regleringshelheten och således indirekt också på brottsligheten. Man kan försöka förebygga en sådan inverkan på lagstiftningsnivå genom att tillräckligt tydligt hålla isär bestämmelserna om människohandel och den lindrigare brottslighet som gäller utnyttjande, vilket har gjorts i denna proposition.

Grundläggande fri- och rättigheter samt mänskliga rättigheter

De föreslagna ändringarna kan antas ha huvudsakligen positiva konsekvenser för tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna.

Arbetsrelaterat utnyttjande kan direkt eller indirekt kränka många grundläggande fri- och rättigheter och mänskliga rättigheter. I de allvarligaste fallen kan gärningen kränka den rätt till personlig frihet som tryggas i 7 § i grundlagen eller det förbud mot slaveri och tvångsarbete som tryggas i artikel 4 i Europakonventionen. Genom att de olika formerna av utnyttjande av arbetskraft görs straffbara kan de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna skyddas.

Enligt 18 § i grundlagen har var och en i enlighet med lag rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. Arbetsrelaterat utnyttjande kan kränka denna rätt i synnerhet om lönen är särskilt liten i förhållande till arbetsmängden eller arbetskvaliteten eller om den utnyttjade personens faktiska möjligheter att söka annat arbete på grund av utnyttjandet är ringa. Arbetsrelaterat utnyttjande kan kränka också det egendomsskydd som tryggas i 15 § i grundlagen. Genom bestämmelserna om ocker skyddas i synnerhet förmögenhet och ekonomiska förmåner för en person i underordnad ställning (se RP 66/1988 rd, s. 123; HD 2024:66, punkt 15). Genom att göra ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet straffbara kan man bättre skydda dessa grundläggande fri- och rättigheter.

Dessutom kan utnyttjande av arbetskraft kränka den jämlikhet som tryggas i 6 § i grundlagen, eftersom det riktas huvudsakligen mot utländska arbetstagare, som på arbetsmarknaden i Finland ofta har en sårbarare ställning än andra. Skyddet för jämlikhet inverkar i synnerhet i bakgrunden till kriminalisering av diskriminering i arbetslivet (RP 28/2003 rd, s. 16; HD 2024:66, punkt 15). Också de nya bestämmelser som nu föreslås kan skydda jämlikheten, eftersom det blir lättare att tillämpa bestämmelserna.

I ett bredare perspektiv kan man tänka sig att utnyttjande av arbetskraft är ägnat att snedvrider verksamheten på den lagliga marknaden. I förarbetena för kriminalisering av ocker konstateras det att i synnerhet yrkesmässigt ocker kan kränka inte bara enskildas utan också samhällets intressen (RP 66/1988 rd, s. 123).

När straffbarhetsområdet för utnyttjande av arbetskraft blir tydligare kan detta ha positiva konsekvenser för tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna för personer som befinner sig i en sårbar position och som därmed är utsatta för utnyttjande. Risken för att bli offer för utnyttjande minskar och den i grundlagen tryggade rätten för en person att skaffa sig sin försörjning genom arbete som han eller hon valt fritt tillgodoses bättre än i nuläget.

De föreslagna ändringarna har positiva konsekvenser i synnerhet för tillgodoseendet av utländska arbetstagares grundläggande fri- och rättigheter, eftersom offren för utnyttjande av arbetskraft i Finland huvudsakligen har varit utlänningar. Den bestämmelse som kriminaliserar ockerliknande diskriminering i arbetslivet antogs en gång i tiden med syftet att förhindra diskriminering av utlänningar på arbetsmarknaden, men på grundval av rättspraxis har just påvisandet av ett diskrimineringsmoment visat sig vara problematiskt till exempel i fall där ett företags alla arbetstagare är utlänningar och ocker riktas mot dem alla (se Hautala 2020; RP 303/2022 rd). I fortsättningen är utnyttjande av arbetskraft tydligare straffbart också när inget element av diskriminering kan bevisas. Samtidigt blir genom ändringen också ocker som riktas mot andra än utländska arbetstagare tydligare straffbart.

Utöver att bestämmelser om nya kriminaliseringar införs föreslås det att bestämmelsen om ockerliknande diskriminering i arbetslivet upphävs. Under beredningen bedömdes det om någon gärning som inte uppfyller rekvisitet för ocker i arbetslivet kan vara straffbar som ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Brottbeskrivningen för ockerliknande diskriminering i arbetslivet är inte avgränsat till något som tar sig uttryck i ett disproportionellt vederlag eller till lönedumpning, utan det gäller i ett bredare perspektiv försättande i en märkbart ofördelaktig ställning. Utifrån rättspraxis och forskning har ockerliknande diskriminering i arbetslivet emellertid nästan alltid formen av lönedumpning. Hänsyn ska också tas till att den vanliga formen för diskriminering i arbetslivet fortfarande ska ingå i strafflagen. Ändringarna väntas därför inte ha några negativa konsekvenser för jämlikheten.

De föreslagna kriminaliseringsbestämmelserna kan inte i någon nämnvärd grad anses begränsa de grundläggande fri- och rättigheterna. Begränsningarna i avtalsfriheten och näringsfriheten är marginella, eftersom ocker inte kan anses omfattas av dessa. Det är i och för sig möjligt att fall där det är oklart om ett avtalsvillkor omfattas av vanlig avtalsfrihet eller om det kan anses vara oskäligt eller till och med straffbart förfarande tas upp i straffprocessen. Det är dock snarare en fråga som gäller bevisning och bevisvärdering än en fråga om tillgodoseende av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna.

Konsekvenser för brottsoffers rättigheter

De föreslagna ändringarna kan ha indirekta negativa konsekvenser för tillgodoseendet av rättigheterna för människor som faller offer för utnyttjande av arbetskraft, om ändringarna gör att tillämpningsområdet för bestämmelsen om människohandel blir snävare. Ställningen för offer för människohandel kan både i straffprocessen och i tjänster utanför processen vara något annorlunda än för personer som blivit offer för lindrigare utnyttjande av arbetskraft. Avsikten är inte att med de föreslagna ändringarna ändra eller begränsa tillämpningsområdet för bestämmelsen om människohandel.

I 2 kap. 1 a § i lagen om rättegång i brottmål (689/1997) anges under vilka förutsättningar domstolen kan förordna ett rättegångsbiträde för att bistå målsäganden under förundersökningen och rättegången. Enligt bestämmelsen kan rättegångsbiträde förordnas i ett mål som gäller brott mot liv, hälsa eller frihet, om ett förordnande ska anses befogat med hänsyn till hur allvarligt brottet är, målsägandens personliga förhållanden och övriga omständigheter. Då betalas

biträdets arvode med statsmedel. Med stöd av bestämmelsen har rättegångsbiträde kunnat förordnas i mål som gäller människohandel. När det gäller andra bestämmelser om utnyttjande av arbetskraft förutsätter förordnande av biträde däremot med stöd av lagen om rättegång i brottmål prövning från fall till fall. Högsta domstolen har konstaterat att målsäganden med stöd av bestämmelsen inte ska ha förordnats rättegångsbiträde i mål som gäller ockerliknande diskriminering i arbetslivet, eftersom detta inte är ett brott mot friheten (HD 2024:66).

I praktiken varierar emellertid situationen med utnyttjande av arbetskraft och exempelvis ockerliknande diskriminering i arbetslivet kan täcka en mycket mångsidig uppsättning olika gärningar som kan vara så allvarliga att de påminner om människohandel. Också målsäganden i mål som gäller ockerliknande diskriminering i arbetslivet har även efter HD:s avgörande med stöd av lagen kunnat förordnas rättegångsbiträde. Av avgörandet kan utläsas att det finns skäl för prövning i ett enskilt fall om det är fråga om en situation med utnyttjande av arbetskraft som är lindrigare än människohandel. I mål som gäller grovt ocker med koppling till utnyttjande av arbetskraft har biträde regelmässigt förordnats med stöd av lagen, eftersom fallen till sin allvarlighet ligger nära människohandel.

När det föreslås nya straffbestämmelser som ska gälla utnyttjande av arbetskraft som är lindrigare än människohandel ska hänsyn tas till risken för att offret för utnyttjandet i vissa fall inte kan förordnas rättegångsbiträde med stöd av lagen om rättegång i brottmål. De föreslagna bestämmelserna om ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet täcker emellertid till sin allvarlighet gärningar av olika grad, och i det praktiska livet är det inte alltid klart vilket brott det handlar om. I denna proposition ändras inte lagen om rättegång i brottmål och avsikten är inte att ändra de etablerade grunderna och förfarandena för tillämpning av lagen. Prövning från fall till fall är alltså även i fortsättningen av betydelse vid bedömningen av om biträde behövs när det är fråga om en rubricering av utnyttjande av arbetskraft som är lindrigare än människohandel.

Offer för människohandel har också vissa andra rättigheter som inte nödvändigtvis gäller målsägande i lindrigare brott som rubriceras utnyttjande av arbetskraft. Till exempel hjälpsystemet för offer för människohandel erbjuder i regel tjänster för offer för människohandel, men i praktiken tar hjälpsystemet ofta också emot klienter som är offer för människohandelsrelaterade brott, om det i deras omständigheter upptäcks tecken på människohandel. Enligt 35 § 1 mom. i lagen om mottagande av personer som söker internationellt skydd och om identifiering av och hjälp till offer för människohandel (746/2011) ska en person för vars del det har gjorts en framställning om upptagning i hjälpsystemet upptas i systemet och identifieras som offer för människohandel om personen med hänsyn till omständigheterna kan bedömas vara offer för människohandel och han eller hon är i behov av hjälpinsatser. Prövningen av målsägandens situation som helhet i ett enskilt fall är alltså av betydelse också med tanke på att få tjänster i hjälpsystemet. Det att en person upptas i hjälpsystemet visar att det, enligt en myndighet som specialiserat sig på identifiering av och hjälp till människohandelsoffer, är fråga om ett offer för människohandel (RP 220/2022 rd, s. 28).

Huruvida en brottshelhet undersöks som människohandel eller under någon annan beteckning kan påverka en utländsk målsägandes uppehållsrätt i Finland. Målsäganden i fråga om människohandel kan under vissa förutsättningar med stöd av 52 a § i utlänningslagen (301/2004) beviljas tillfälligt uppehållstillstånd som offer för människohandel. Dessutom kan ett offer för människohandel som är i Finland utan lagenligt uppehållstillstånd med stöd av 52 b § i utlänningslagen ges betänketid. Under betänketiden kan offret lagligt vistas i Finland i 1–6 månader, och kan inte under den tiden avlägsnas från landet mot sin vilja.

Om tillämpningsområdet för människohandel i och med de nya bestämmelserna begränsas på ett oändamålsenligt sätt kan detta ha konsekvenser för hur uppehållsrätten tillgodoses för offer för människohandel. Samtidigt föreskrivs det i 52 d § i utlänningslagen om beviljande av tillfälligt uppehållstillstånd under vissa förutsättningar också till offer för annat utnyttjande av arbetskraft. Den typen av uppehållstillstånd kommer emellertid i fråga bara när det gäller sådana offer som har arbetat under olaglig vistelse i landet. I praktiken har de flesta som fallit offer för människohandel med koppling till utnyttjande av arbetskraften vistats i Finland lagligt.

Med stöd av 5 kap. 6 § i skadeståndslagen (412/1974) kan målsäganden ha rätt till ersättning för lidande som orsakats av vissa typer av brott. Dessa är brott som kränker frihet, frid, heder eller privatliv, diskrimineringsbrott, brott som kränker den personliga integriteten och brott som kränker människovärdet. Rätt till ersättning för lidande kan således uppkomma exempelvis för offer för människohandel eller diskriminering i arbetslivet. Däremot utgör ekonomiska brott i regel inte grund för rätt till ersättning för lidande. Skadeståndsskyldighet kan uppstå även om brottet mot ett i bestämmelsen nämnt skyddsintresse inte tillräknas svaren som ett separat brott utan anses ingå i något annat brott. I exempelvis ett bedrägeribrott kan det ingå olaga tvång, varvid offret får rätt till ersättning för det lidande som kränkningen av dennes frihet orsakar (RP 167/2003 rd, s. 52). Också till exempel arbetsrelaterat grovt ocker kan utgöra grund för rätt till ersättning för lidande (till exempel Helsingfors förvaltningsdomstol 30.11.2026 R 15/2558). Således kan rätt till ersättning för lidande med stöd av allmänna rättsprinciper uppkomma också i fall där det är fråga om ocker i arbetslivet eller grovt ocker i arbetslivet.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

Vid beredningen av propositionen övervägdes alternativet att lägga till ocker med koppling till arbetslivet som en ny skärpningsgrund för grovt ocker. Denna handlingsmodell skulle understödjas av att bestämmelsen om allmän kriminalisering av ocker redan i regel är tillämplig på förfarande som i denna proposition föreslås bli kriminaliserande (se också RP 151/2003 rd, s. 11–12). Om en koppling till arbetslivet läggs till skärpningsgrunderna för grov gärningsform styr det till att i regel bedöma utnyttjande av arbetskraft som grovt ocker, vilket skulle underlätta tillämpningen av den grova gärningsformen och skärpa straffpraxis. Även om en helhetsbedömning inte exempelvis tyder på grovt ocker skulle skärpningsgrunden göra kopplingen till arbetslivet till en uttrycklig hållpunkt för att skärpa straffet också vid bedömning av normalgraden av ocker.

En sådan handlingsmodell skulle emellertid inte påverka tillämpningsförutsättningarna för normalgraden av ocker, varvid gärningar som man med denna proposition vill ingripa i skulle kunna falla helt utanför straffansvaret. Om delfaktorerna i den bestämmelse som är avsedd för allmän kriminalisering nyanteras så att de lämpar sig endast för vissa slag av avtalsförhållanden skulle det dessutom vara problematiskt med tanke på den inbördes konsekvensen i paragraferna om ocker. De traditionella skärpningsgrunderna lämpar sig däremot allmänt och i regel i alla situationer och avgörande är till exempel följderna av en gärning och gärningssättet, till exempel särskild planmässighet samt orsakande av kännbar eller synnerligen kännbar skada.

Vid beredningen övervägdes också som en handlingsmodell en ändring av paragrafen om ocker i normalgraden på så sätt att utnyttjande av offrets okunnighet skulle läggas till tillämpningsförutsättningarna. För modellen talar bland annat den i totalreformen av strafflagen tillämpade principen om att detaljerade bestämmelser om liknande gärningar om möjligt ska undvikas. I enlighet med det synsättet är det ofta onödigt att kriminalisera specialfall om en

bestämmelse i strafflagen med ett mer allmänt tillämpningsområde som sådan eller kompletterad är tillämplig på den gärning som man överväger att särskilt kriminalisera.

Det är dock skäl att observera att om okunnighet läggs till vid sidan av lättsinne och oförstånd skulle brottsbeskrivningen för ocker täcka tre närliggande begrepp. Som det ovan konstateras har okunnighet i den praktiska lagtillämpningen allmänt ansetts höra till området för oförstånd åtminstone så att indelningen veterligen inte ofta har lett till att åtal förkastats. Samtidigt finns det skäl att poängtera att brottsbeskrivningen för ockerliknande diskriminering i arbetslivet, som har upprättats uttryckligen med tanke på utnyttjande av arbetskraft, omfattar okunnighet och att utnyttjande av denna okunnighet har betraktats som ett ytterst typiskt gärningssätt uttryckligen i arbetslivskontexten. Därmed finns det i samband med ändring av strafflagstiftningen skäl att säkerställa och förtydliga att utnyttjande som grundar sig på offrets okunnighet uttryckligen kan var en grund för straffbarhet vid utnyttjande av arbetskraft. Det är inte ändamålsenligt att till denna del inskränka det skydd som bestämmelserna om ockerliknande diskriminering i arbetslivet redan i nuläget ger. Om utnyttjande av okunnighet skrivs in på lagnivå skulle det bli en faktor som uttryckligen utgör grund för straffbarhet, vilket samtidigt skulle främja också uppfyllelsen av kraven enligt legalitetsprincipen.

Den allmänna kriminaliseringen av ocker kan emellertid i regel tillämpas på alla rättshandlingar. Den är med andra ord tillämplig också på avtal och rättshandlingar utanför arbetslivet. En utvidgning av tillämpningsförutsättningarna för en sådan allmän kriminalisering med obegränsat tillämpningsområde kan utvidga området för straffbart förfarande också till andra situationer än de som avses i denna proposition. Av kriminaliseringsprinciperna följer att straffrätten kan användas och nya kriminaliseringar införas samt utvidgas bara när det är nödvändigt (kravet på nödvändighet och ultima ratio-principen). En utvidgning av det här slaget skulle också kunna ha oförutsedda följder som inte eftersträvas med denna proposition. Avsikten med bestämmelsen om ocker har varit att ingripa bara i grovt missbruk i situationer med prestationer och motprestationer. Annars skulle ekonomiska prestationer och motprestationer bli alltför begränsade (Justitieministeriet. Utredningar och anvisningar 2023:19, s. 46, på finska, presentationsblad på svenska; RP 66/1988 rd, s. 126. Alternativet skulle inte heller genomföra föresatsen i regeringsprogrammet, som förutsätter att nya kriminaliseringar införs.

Vid beredningen övervägdes också bestämmelser om separat kriminalisering av lönedumpning. Som modell kunde användas exempelvis den bestämmelse om lönestöld som antagits i Norge och som presenteras nedan i avsnitt 5.2. En fördel med alternativet är bland annat att straffbarheten inte skulle förutsätta exempelvis utnyttjande av arbetstagarens oförstånd, utan underlåtelse att betala ut lön skulle som sådan vara straffbar.

Alternativet är emellertid förknippat med utmaningar med tanke på den straffrättsliga legalitetsprincipen. Innehållet i straffbart förfarande ska i regel framgå av en bestämmelse på lagnivå. Lönesättningen grundar sig emellertid i Finland centralt på kollektivavtalssystemet. De utnyttjandesätt som föreslås i bestämmelsen skulle dessutom göra förfarandet tydligare klandervärt i straffrättsligt avseende genom att utnyttjandet skulle hållas isär exempelvis från meningsskiljaktigheter och tolkningsskillnader som gäller lönen och andra arbetsvillkor. Alternativet skulle inte heller uppfylla propositionens mål om att genomföra den bakomliggande föresatsen i regeringsprogrammet.

Vid beredningen övervägdes också handlingsvägar som täcker också förvärvsarbete som utförs på annat sätt än i anställningsförhållande (inklusive offentligrättsliga tjänsteförhållanden), till exempel arbete som utförs som företagare (självständig yrkesutövare). Fördelen med ett sådant angreppssätt är exempelvis att former för utförande av arbete som nära påminner om arbete med

anställningsförhållande skulle ingå i den reglering som föreslås. Det är inte i alla situationer enkelt att göra åtskillnad mellan arbete med anställningsförhållande och företagararbete.

Näringsverksamhet omfattar emellertid situationer och verksamhetsmodeller som är mycket olika, och det är inte motiverat att inbegripa dem alla i det område för klandervärdhet som är förenat med skärpt straff. Detta är inte heller möjligt att genomföra på ett ändamålsenligt sätt (till exempel RP 244/2022 rd, s. 149, 154–155). Näringsidkande eller yrkesutövande kan bygga exempelvis på prestationer och motprestationer vilket redan i nuläget skyddas bland annat med kriminalisering av ocker och bedrägeri. Till rättsförhållandena inom området för arbetslagstiftning hör däremot särdrag som arbetsgivarens direktionsrätt och arbetstagarens i detta avseende underställda och osjälvständiga ställning, vilka talar för en allmänt taget strängare attityd till missbruk än i allmänna avtalsförhållanden och allmänna kriminaliseringar (RP 94/1993 rd, s. 167–168). Det beror på principen om arbetsrättsligt skydd för arbetstagaren och den relaterade tvingande lagstiftningen att området för avtalsfrihet är mer begränsat än vanligt i arbetslivskontexten.

Grundlagens 18 § 1 mom. innehåller dessutom en särskild skyldighet i anslutning till arbetslivet, enligt vilken det allmänna ska sörja för skyddet av arbetskraften. Brott mot rättigheter i arbetslagstiftningen och mot arbetsgivarskyldigheterna är med andra ord förknippade med särskild klandervärdhet som kan motivera straffrättslig speciallagstiftning. Eftersom utnyttjande av företagararbete, som faller utanför detta, fortfarande skulle kunna vara straffbart exempelvis som bedrägeri- och ockerbrott enligt 36 kap. i strafflagen och det på det sättet inte skulle vara fråga om förfarande som förblir obestraftat, är det motiverat att hänvisa till det etablerade tillämpningsområdet för arbetsbrott i strafflagens 47 kap. (bland annat 8 §). Det ska också beaktas att om ett avtalsförhållande benämns uppdrag eller arbete definieras som företagararbete är detta inte avgörande med tanke på tillämpningen av rekvisitet för anställningsförhållande om detta de facto uppfylls.

Som ett alternativ övervägdes också en straffbestämmelse med öppet och allmänt gärningsmannarekvisit till skillnad från specialbrott med en begränsad gärningsmannakrets, där gärningsmannen endast kan vara arbetsgivaren eller dennes företrädare. Eftersom man vid beredningen på det sätt som konstaterats ovan stannade för att använda begreppet anställningsförhållande, avgränsar rekvisitet redan i sig de potentiella ansvarssubjekten så att gärningsmannen i praktiken närmast kan vara arbetsgivaren eller dennes företrädare. När den etablerade systematiken i strafflagens 47 kap. beaktas bland annat i fråga om definitionerna (8 §) och ansvarsfördelningen (7 §), finns det, på grund av det som konstateras ovan, ingen orsak att i detta sammanhang avvika från deras etablerade utgångspunkter.

En alternativ handlingsväg skulle också vara att i ockerparagrafen lägga till ett nytt moment om arbetsrelaterat ocker. Fördelen med det alternativet skulle vara att de olika grader av klandervärdhet som i regel gäller för ockersituationer som placerats i olika moment samt de olika tillämpningsförutsättningarna skulle avspeglade sig både på valet av tillämplig bestämmelse och på utmätningen av straff (jfr RP 66/1988 rd, s. 37–38). Särskild klandervärdhet i förhållande till arbetsrelaterat ocker i allmän bemärkelse och de delvis avvikande tillämpningsförutsättningarna skulle på detta sätt beaktas åtminstone i någon mån.

Den ovannämnda lösningen skulle emellertid vara förknippad med straffrättsligt systematiska problem. I samband med utnyttjande av arbetskraft har som ett teoretiskt problem med kriminalisering av ocker betraktats det skyddsintresse som kriminaliseringen skyddar, det vill säga förmögenhet. Avsikten med bestämmelsen om ocker är att skydda offret mot ekonomiskt utnyttjande och inte egentligen mot utnyttjande av arbetskraft exempelvis på grund av oskäliga arbetsvillkor (Luoto m.fl. s. 417). Att de rättsintressen som i allmänhet hör till strafflagens 47

kap. inordnas i den allmänna egendomsskyddande bestämmelsen om ocker i strafflagens 36 kap. skulle inte vara helt förenligt med den inbördes konsekvensen i strafflagen. Dessutom skulle lösningen inte tillräckligt genomföra föresatsen i regeringsprogrammet.

Som en handlingsväg övervägdes också att ändra den gällande bestämmelsen om ockerliknande diskriminering i arbetslivet bland annat så att kravet på diskriminering i arbetslivet som har konstaterats vara problematiskt stryks i brottsbeskrivningen. Till systematiken och strukturen är paragrafen emellertid så centralt uppbyggd kring diskriminering i arbetslivet att en sådan lösning inte kan betraktas som lagtekniskt och systematiskt motiverad. Sådan lagstiftning ska inte tillgripas om det finns andra alternativ som är lagstiftningstekniskt enklare och bättre passar in i systematiken i strafflagen.

Som ett alternativ bedömdes dessutom att ocker i arbetslivet skulle göras straffbart endast i normalgraden och att ingen grov gärningsform ska införas. Lösningen skulle göra tydligare skillnad mellan människohandel och lindrigare utnyttjande av arbetskraft, eftersom grovt ocker i arbetslivet innehåller rekvisit som redan delvis överlappar brottsbeskrivningen för människohandel. Lösningen skulle dock inte vara förenlig med föresatsen i regeringsprogrammet. Regleringshelheten skulle dessutom fortsättningsvis vara splittrad, eftersom bestämmelsen i strafflagens 36 kap. om grovt ocker fortfarande skulle kunna tillämpas på utnyttjande av arbetskraft. Med tanke på systematiken i strafflagen är det tydligare att brottsbenämningarna för utnyttjande av arbetskraft som är lindrigare än människohandel ingår i samma kapitel i strafflagen.

Vid den fortsatta beredningen bedömdes i och med remissvaren också om bestämmelsen om den grova gärningsformen borde skrivas så att kvalificeringsgrunderna inte kommer för nära de medel som används i människohandel och som specificerats i paragrafen om människohandel. I en del yttranden ansågs detta gälla i synnerhet 3 punkten, enligt vilken kvalificeringsgrunden är om gärningsmannen hänsynslöst utnyttjar någon annans särskilda svaghet eller annars skyddslösa läge.

En fördel med alternativet är att det tydligare skulle understryka gränsdragningen mellan människohandel och ocker i arbetslivet. Lösningen skulle emellertid vara problematisk med tanke på den interna konsekvensen i strafflagen, när ordalydelser av det slaget används i bestämmelserna om grovt ocker, grovt bedrägeri och grov utpressning. Därmed skulle grovt ocker eventuellt kunna tillämpas trots att villkoren för grovt ocker i arbetslivet inte skulle uppfyllas. Eventuella problem med gränsdragningen mellan människohandel och andra straffbestämmelser skulle alltså inte lösas och dessutom skulle grovt ocker i arbetslivet stå i inkonsekvent relation till grovt ocker, grovt bedrägeri och grov utpressning.

Människohandel skiljer sig dessutom från de föreslagna straffbestämmelserna redan i fråga om den grundläggande brottsbeskrivningen. Utöver de medel som använts vid gärningen förutsätter uppfyllelsen av villkoren för människohandel vissa gärningssätt (till exempel att bemäktiga sig en annan person) och visst syfte med gärningen (såsom försättande i tvångsarbete). Till exempel villkoret att syftet varit att försätta någon i tvångsarbete skiljer redan i sig på ett centralt sätt människohandel från ocker. Kvalifikationsgrunden har således ett eget självständigt tillämpningsområde också vid grovt ocker i arbetslivet. Det finns med andra ord en plats för kvalificeringsgrunden, eftersom den poängterar gärningens klandervärdhet och möjliggör tillämpning av den grova gärningsformen i fall där brottsbeskrivningen för människohandel inte uppfylls. Identifierings- och undersökningsproblem som eventuellt uppträder i fråga om människohandel kan inte lösas genom ändringar i en annan straffbestämmelse. Det föreslagna alternativet kan således betraktas som motiverat.

Vid beredningen övervägdes ytterligare att tillämpningsområdet för juridiska personers straffansvar skulle utsträckas till bedrägeri- och ockerbrott som avses i strafflagens 36 kap. Mot alternativet talar emellertid bland annat det att de som allmänna kriminaliseringar omfattar gärningar av väldigt olika slag och juridiska personers straffansvar kan inte i fråga om dem alla betraktas som motiverat. Samtidigt skulle det vara möjligt att foga juridiska personers straffansvar endast till vissa typer av ocker, såsom fall av ocker i arbetslivet. Eftersom förslaget ändå är att en ny separat straffbestämmelse med rubriken ocker i arbetslivet antas i enlighet med föresatsen i regeringsprogrammet är det motiverat att avgränsa användningsområdet för samfundsbot till den bestämmelsen. Det är möjligt att utvidga området för straffbarhet på det sätt som konstateras ovan endast när det är nödvändigt (kravet på nödvändighet och ultima ratio-principen). Alternativet kan inte i detta sammanhang betraktas som ett motiverat sätt att ingripa i sådant utnyttjande av arbetskraft som är föremål för granskning i denna proposition.

Vid beredningen bedömdes också lindrigare metoder än ändringar i strafflagen för att göra ingripanden i utnyttjande av arbetskraft effektivare. Sådana metoder kunde vara exempelvis att förbättra myndigheternas verksamhetsföresättningar, göra det lättare att identifiera människohandel och annat utnyttjande av arbetskraft samt att vidta förebyggande åtgärder som riktas mot personer med förhöjd risk att falla offer för utnyttjande av arbetskraft. Svårigheterna med att ingripa i utnyttjande av arbetskraft beror inte entydigt på lagstiftningen, utan på att det är svårt att genomföra den effektivt i praktiken. Med tanke på att uppdaga och effektivt utreda utnyttjande av arbetskraft skulle en klar ökning av arbetarskyddsmyndighetens och förundersökningsmyndigheternas resurser kunna effektivisera ingripandet i utnyttjande av arbetskraft. Dessa metoder är viktiga, men genomför inte som sådana föresatsen i regeringsprogrammet.

Med hänsyn till det som konstateras ovan kan det alternativ som föreslås i propositionen betraktas som det bästa sättet att genomföra föresatsen i regeringsprogrammet om utnyttjande av arbetskraft.

5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

Sverige

I Sveriges brottsbalk innehåller 4 kap. 1 b § i ett europeiskt perspektiv en relativt unik bestämmelse om kriminalisering av människoexploatering. Enligt bestämmelsen döms den som genom olaga tvång, vilseledande eller utnyttjande av någons beroendeställning, skyddslöshet eller svåra situation exploaterar en person i tvångsarbete, arbete under uppenbart orimliga villkor eller tiggeri, för människoexploatering till fängelse i högst fyra år. Är brottet att anse som grovt döms för grov människoexploatering till fängelse i lägst två och högst tio år. Exploateringsbestämmelsen har i Sverige tillämpats endast i liten utsträckning liksom bestämmelsen om människohandel i samband med utnyttjande av arbetskraft. Också med hjälp av den nya bestämmelsen har det varit svårt att ställa arbetsgivare till svars för utnyttjande, vilket i litteraturen har bedömts bero delvis på att kriterierna för ”uppenbart oskäligen” arbetsvillkor är oklart (Luoto m.fl. 2024 s. 419–420).

I brottsbalken föreskrivs det också om ocker (BrB 9:5) och bedrägeri (BrB 9:1). Bestämmelsen om ocker skulle i princip kunna tillämpas på lönedumpning, men i kontexten av utnyttjande av arbetskraft har ett problem med ocker ansetts vara att rekvisitet inte är tillämpligt när inget anställningsförhållande existerar eller kan påvisas (Luoto m.fl. S. 417).

Norge

I Norge trädde 2022 en bestämmelse som kriminaliserar lönestöld (lønnstyveri) i kraft. Enligt 395 § i strafflagen (Lov om Straff) ska för lönestöld dömas den som underlåter att betala lön, semesterpenning eller annan ersättning som en arbetstagare med stöd av lag eller avtal har rätt till, om gärningens avsikt är att få otillbörlig ekonomisk vinning. Att syftet med gärningen är strävan efter ekonomisk vinning utgör således ett centralt rekvisit. Arbetsavtalet ska därtill i Norge vara skriftligt. Straffet för lönestöld är böter eller fängelse i högst två år. Är brottet grovt kan enligt 396 § i strafflagen dömas till böter eller fängelse i högst sex år. Kvalifikationsgrunderna för den grova gärningsformen är strävan efter avsevärd vinning, att brottet begås systematiskt eller som en del av en organiserad brottslig grupp eller att den skada som orsakas enskilt eller allmänt intresse är synnerligen stor.

Det finns ännu inte någon egentlig rättspraxis om tillämpningen av bestämmelserna. Norges rundradiobolag NRK publicerade 2023 en utredning, enligt vilken största delen av polisanmälningarna om lönestöld inte når straffprocessen.³

År 2015 ströks en bestämmelse i Norges strafflag som kriminaliserade ocker. I lagen om prisåtgärder (Lov om pristiltak) förbjöds emellertid uttag eller krävande av eller avtalande om oskäligen priser. Det är inte heller med stöd av lagen tillåtet att kräva, avtala om eller upprätthålla avtalsvillkor som är oskäligen mot den andra parten eller som uppenbart står i strid med allmänintresset. I bestämmelsen avses med pris också lön. För brott mot förbudet uppsåtligt eller av oaktsamhet kan utdömas böter eller högst tre år i fängelse. Bestämmelsen är således tillämplig också exempelvis på lönedumpning.

Danmark

Enligt 28 kap. 282 § i Danmarks strafflag (straffeloven) föreskrivs det om ocker (åger), som har varit en central bestämmelse vid ingripande i lönedumpning. Enligt strafflagen är det möjligt att för ocker döma ut böter eller fängelse i högst ett år och sex månader. Ett skyddsintresse som kriminaliseringen skyddar, det vill säga förmögenhet, har ansetts vara ett teoretiskt problem med kriminaliseringen: avsikten med bestämmelserna om ocker är att skydda offret mot ekonomiskt utnyttjande och inte egentligen mot utnyttjande av arbetskraft på grund av oskäligen arbetsvillkor (Luoto m.fl. 2024, s. 417).

I de allvarligaste fallen av lönedumpning har man tillämpat en bestämmelse som kriminaliserar människohandel (26 kap. 262 a §). I Danmark beslöt man sig emellertid 2022 för att till strafflagen föga en ny bestämmelse som kriminaliserar människoexploatering (26 kap. 262 b §). Rekvisitet i bestämmelsen kan uppfyllas om offret har utnyttjats genom att uppenbart oskäligen arbetsvillkor har slagits fast för honom eller henne. Till denna del påminner bestämmelsen om Sveriges motsvarande kriminalisering. Rekvisitet uppfylls i regel om den lön som betalats ut är 50 procent av eller mindre än lönen enligt kollektivavtalet för branschen. Bestämmelsen är tillämplig också på fall där den lön som betalats ut har varit större än så om lönen uppenbart ska betraktas som för låg eller om lönen i kombination med andra arbetsvillkor utgör en uppenbart oskäligen helhet (Luoto m.fl. 2024 s. 418–419). För människoexploatering kan utdömas fängelse i höst sex år.

Storbritannien

³ https://www.nrk.no/dokumentar/xl/norges-nye-lov-mot-lonnstyveri_-90-prosent-av-ferdige-politisaker-er-henlagt-1.16654353

I Storbritannien har man närmat sig regleringen av utnyttjande av arbetskraft genom ett modernt begrepp för slaveri. År 2015 trädde en lag mot modernt slaveri i kraft (Modern Slavery Act). Den gäller slaveri och tvångsarbete samt människohandel enligt artikel 4 i Europakonventionen. Utöver kriminaliseringarna innehåller lagen bestämmelser som ålägger företag att vidta åtgärder mot människohandel.

Genomförandet av lagen bedömdes i en rapport som publicerades hösten 2024. Enligt den har Storbritannien hamnat på efterkälken i förhållande till andra länder i kampen mot utnyttjande av arbetskraft (The Modern Slavery Act 2015: becoming world-leading again). Bara en liten del av fallen av utnyttjande av arbetskraft leder till åtal och framskrider till domstolsbehandling (se Pekkarinen, Anna-Greta – Jokinen, Anniina – Rantala, Annareetta – Ollus, Natalia – Näsi, Roosa (HEUNI) 2021, Utredning av metoder för bekämpning av utnyttjande av utländsk arbetskraft i olika länder. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2021:55, s. 58–75 (på finska, presentationsblad på svenska).

Tyskland

I Tyskland kan bestämmelserna i strafflagen (Strafgesetzbuch) om människohandel, ocker och bedrägeri tillämpas på utnyttjande av arbetskraft. Strafflagens 291 § som kriminaliserar ocker kan tillämpas om exempelvis lönedumpning inte är förknippat med tvångsarbete eller vilseledande. För den normala gärningsformen av ocker kan utdömas böter eller fängelse i högst tre år. Om ockret är särskilt allvarligt kan det utdömas fängelse i minst sex månader och högst tio år. Tyskland har inga specialkriminaliseringar som gäller utnyttjande av arbetskraft.

I rättspraxis har det varit rätt sällsynt att bestämmelsen om ocker tillämpats i samband med utnyttjande av arbetskraft, och största delen av ockerdomarna handlar om hyresocker. Tysklands högsta domstol (Bundesgerichtshof) har emellertid tillämpat ockerbestämmelsen på lönedumpning och på grundval av rättslitteraturen skulle bestämmelsen i vid bemärkelse vara tillämplig på lönedumpning i anställningsförhållanden (Luoto m.fl. 2024, s. 416–417).

Estland

I Estland har man identifierat klart mindre utnyttjande av arbetskraft än i de övriga länderna i jämförelsen. Dessutom har man i Estland inte kriminaliserat lindrigare former av utnyttjande än människohandel. Inom arbetarskyddsmyndighetens förvaltningsområde verkar en arbetstvistikommitté (Töövaidluskomisjon), som behandlar tvister mellan arbetstagare och arbetsgivare, främst i fråga om lönesättning. Arbetstvistikommitténs behandling är en snabb och för parterna gratis kanal för att avgöra lönetvister. Kommitténs avgöranden är juridiskt bindande, och de lönefordringar som påförs i ett avgörande kan drivas in genom utsökning. Också utländska arbetstagares lönetvister kan behandlas i kommittén, och behandlingen har tillämpats med framgång också i situationer där utländska arbetstagare har utnyttjats (Arbets- och näringsministeriets publikationer 2021:55, på finska, presentationsblad på svenska).

Sammandrag

I de centrala jämförelseländerna förekommer både allmän kriminalisering av ockerliknande gärningar och specialkriminalisering med syftet att ingripa i utnyttjande av arbetskraft. Under de senaste åren har det varit relativt allmänt med nya kriminaliseringar med tanke på arbetsrelaterade fall av utnyttjande som inte uppfyller brottsbeskrivningen för människohandel. Tillämpningen av specialkriminaliseringar är emellertid förknippad med praktiska utmaningar.

6 Remissvar

6.1 Allmänt om yttrandena

Yttrande om arbetsgruppsbetänkandet (Justitieministeriets publikationer, Betänkanden och utlåtanden 2025:35, på finska, presentationsblad på svenska) begärdes av 52 aktörer. Yttrande lämnades av 31 aktörer.

Största delen av remissinstanserna understödde de föreslagna straffbestämmelserna ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet samt ansåg att propositionen allmänt förtydligar regleringen i anslutning till utnyttjande av arbetskraft. Majoriteten ansåg att reformen är motiverad och behövs.

Största delen understödde att förutsättningen om diskriminering utesluts ur de föreslagna brottsbeskrivningarna och ansåg detta vara en viktig ändring jämfört med nuläget. Också att förteckningen av brott i fråga om juridiska personers straffansvar och näringsförbud utsträcks till de nya bestämmelserna ansågs vara motiverat. Även förslagen till ändring av tvångsmedelslagen betraktades allmänt som motiverade.

En del av remissinstanserna förhöll sig samtidigt reserverat till förslagen om ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet och till möjligheterna att genom förslagen svara på alla de uppställda målen. En del av remissinstanserna föreslog att man i stället för de föreslagna bestämmelserna separat skulle föreskriva om kriminalisering av lönedumpning.

Flera remissinstanser ansåg att den föreslagna regleringen delvis överlappar andra straffbestämmelser (i synnerhet regleringen om människohandel), och tog fasta på att de nya bestämmelserna eventuellt kan inskränka tillämpningsområdet för bestämmelsen om människohandel. I flera yttranden lyfte man också fram behovet av att i regeringens slutliga proposition beskriva rekvisiten för de nya bestämmelserna och de relaterade begreppen så tydligt och konkret som möjligt.

En del av remissinstanserna fäste uppmärksamhet vid frågor om tillämpning av de föreslagna bestämmelserna i situationer med konstgjort företagande. I dessa yttranden efterlystes också exaktare motivering om bedömningen av konstgjort företagande med tanke på de nya brottsbenämningarna.

Flera remissinstanser ansåg att ändringarna antagligen kommer att öka myndigheternas arbetsmängd. I dessa yttranden upprepades observationen om att myndigheterna måste garanteras tillräckliga resurser för det arbete som lagändringarna förutsätter.

Vid den fortsatta beredningen gjordes flera ändringar i motiveringen till propositionen. Ändringarna är till sin karaktär huvudsakligen förtydligande och de gäller inte grundläggande lösningar eller ordalydelserna i paragrafer.

Nedan sammanfattas de centrala remissvaren och hur dessa beaktats i den fortsatta beredningen av propositionen. En sammanfattning av remissvaren publicerades den 6 oktober 2025 (Justitieministeriets publikationer, Betänkanden och utlåtanden 2025:64, presentationsblad på svenska). Publikationen finns på adressen

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-341-4>

De ursprungliga yttrandena finns i statsrådets projektregister på adressen

6.2 Ocker i arbetslivet

En del av remissinstanserna fäste uppmärksamhet vid frågor om tillämpning av de föreslagna bestämmelserna i situationer med konstgjort företagande. I en del av yttrandena ansågs det till exempel att man i situationer där en anställning avsiktligt maskeras uttryckligen ska tillämpa de föreslagna bestämmelserna om ocker i arbetslivet eller grovt ocker i arbetslivet, eftersom avsiktligt maskering av en anställning har syftet att kringgå arbetstagarens lagstadgade skydd och rättigheter samt skaffa ekonomisk vinning genom utnyttjande av arbetstagarna. I dessa yttranden efterlystes också exaktare förarbete i fråga om bedömningen av konstgjort företagande med tanke på de nya brottsrubriceringarna.

I den föreslagna straffbestämmelsen och motiveringen till den används termen anställningsförhållande. I motiveringen konstateras det att bedömningen till denna del utgår från att rekvisitet för anställning enligt 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001) uppfylls. Om de faktiska villkoren och omständigheterna visar att rekvisitet för anställning faktiskt uppfylls skulle den nya regleringen oavsett namnet kunna tillämpas också i sådana fall. Således får en form av rättsförhållande (rubriceringen av ett avtal) som överenskommits exempelvis genom utnyttjande av oförstånd hos den som utför arbetet, och som inte motsvarar verkligheten, inte avgörande betydelse eller rättsskydd.

Den definition av anställningsförhållande som avses i den föreslagna bestämmelsen täcker således också exempelvis skenbara uppdragsförhållanden. I motiveringen kopplas definitionen av anställningsförhållande dessutom till de etablerade utgångspunkterna för kapitlet om arbetsbrott. De exaktare bedömningskriterierna bygger däremot som konstaterats på arbetsavtalslagen och arbetslagstiftningen, som det finns hänvisningar till i motiveringen till propositionen. Eftersom bedömningen bygger på redan befintlig lagstiftning och till de grundläggande utgångspunkterna på etablerad tolkningspraxis, ansågs det inte vid den fortsatta beredningen ändamålsenligt att i det här sammanhanget upprepa detta mer än i nuläget.

I en del av yttrandena efterlystes noggrannare behandling i motiveringen, med olika exempel av i hurdana situationer en förmånekan anses vara klart disproportionerlig i förhållande till vederlaget.

I motiveringen till propositionen konstateras det att det inte går att ge fasta eller schablonmässiga anvisningar som lämpar sig för alla situationer i fråga om hur stor disproportionalitet som krävs för att gärningen ska vara straffbar. Huruvida det är fråga om uppenbar disproportionalitet ska bedömas i varje enskilt fall med hänsyn till alla omständigheter i fallet. Bedömningen av disproportionaliteten påverkas således också av hurdan den utnyttjades trångmål eller andra motsvarande rekvisit är samt hur stora gärningsmannens och offrets prestationer är. Detta bygger på de etablerade utgångspunkterna för ockerbestämmelsen, och tolknings- och tillämpningspraxis för den skulle i tillämpliga delar kunna utnyttjas också här. Det är alltid i sista hand fråga om prövning i varje enskilt fall som hör till rättskiparen.

Vid den fortsatta beredningen preciserades motiveringen emellertid med praktiska exempel så att bedömningen ska kunna bygga framför allt på ett

kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren samt på skälig och sedvanlig lön som är förenlig med arbetsavtalslagen och som ska betalas till arbetstagare om noggrannare föreskrift saknas. I motiveringen angavs således tolkningskriterier som i detta sammanhang preciserar utgångspunkterna för bestämmelsen om ocker och det är inte med hänsyn till betydelsen av prövning i enskilda fall ändamålsenligt att ange noggrannare fasta kriterier – exempelvis belopp.

I vissa yttranden lyftes det fram att parterna i ett anställningsförhållande i praktiken kan komma överens om faktorer som är nära förknippade med anställningen och som ändå inte är prestationer som direkt är kopplade till anställningen. Arbetsgivaren kan till exempel ordna bostad för arbetstagaren och ta ut hyra för den. Hyran kan dras av från lönen, varvid det inte är fråga om en naturaförmån för arbete som betalas i form av vederlag. I motiveringen borde ställning tas också till hur olika naturaförmåner som ges till arbetstagarna ska bedömas i olika situationer.

Motiveringen till propositionen har till denna del modifierats och förtydligats på grundval av remissvaren.

I en del av yttrandena ansågs det att den föreslagna straffbestämmelsen fortfarande kommer att innehålla många termer som är öppna för värdering eller många tolkningar (till exempel annat trängt läge, okunnighet, lättsinne). I enlighet med det som framfördes i yttrandena skulle det underlätta tillämpningen om förutsättningarna för annat trängt läge skulle beskrivas noggrannare. Enbart ett anställningsförhållande orsakar inte heller automatiskt beroende ställning på det sätt som avses i straffbestämmelsen. Därför skulle det vara motiverat att noggrannare beskriva när en beroende ställning som bygger på anställningsförhållandet kan uppstå i situationer där det inte finns exempelvis någon koppling mellan arbetet och ett uppehållstillstånd. Det finns skäl att precisera motiveringen också så att en arbetstagares lättsinne skulle vara fastare knutet till sådana i praktiken uppdagade situationer med utnyttjande där lättsinnet inte är en följd bara av arbetstagarens egen oaktsamhet, utan beror på de omständigheter som helhet som har lett till utnyttjandet. Också motiveringen om okunnighet kunde med fördel kompletteras och beskrivas mer konkret.

Vid den fortsatta beredningen modifierades och preciserades motiveringen i denna riktning.

I yttrandena påpekades det också att även om befintlig rättspraxis som gäller utnyttjande av arbetskraft huvudsakligen handlar om situationer med utnyttjande som riktas mot utländska arbetstagare är de föreslagna bestämmelserna tillämpliga också på andra än utländska arbetstagare. Därför borde också andra grupper beaktas i motiveringen, såsom personer som på grund av ålder eller någon annan omständighet löper risk för utnyttjande.

Motiveringen till propositionen har till denna del modifierats och förtydligats på grundval av remissvaren.

I ett yttrande ifrågasätts om det är motiverat att i den nya bestämmelsen ta med formuleringen ”...för sig eller någon annan utverkar eller betingar en ekonomisk förmån ...” från bestämmelsen om ocker. En tydligare och ur ett allmänspråkligt perspektiv begripligare formulering skulle vara ”för att skaffa” (...som utnyttjar...för att skaffa sig själv eller någon annan en ekonomisk förmån...).

Vid den fortsatta beredningen ansågs det att ställningstagandena om tolkning av och rättspraxis i fråga om den gällande regleringen till många delar kan utnyttjas också när den nya föreslagna regleringen tillämpas. Den föreslagna formuleringen är till denna del etablerad och således tydlig med tanke på tolkningen och tillämpningen. Med hänsyn till detta är det inte motiverat att ändra den föreslagna formuleringen.

I några yttranden ansågs det att motiveringen i anslutning till ställningen som gärningsman borde kompletteras. Enligt yttrandena kommer tolkningen av definitionen av den företrädare för arbetsgivaren som avses i rekvisitet sannolikt att vara oklar och svår att bedöma med tanke på bevisning i synnerhet om det är fråga om den som agerar i arbetsgivarens ställe. De som utnyttjar kan också vara personer som inte officiellt är arbetsgivarens företrädare. Det skulle vara motiverat att ta ställning till förhållandet mellan begreppen ”företrädare” och exempelvis den i brottsbeskrivningen för bokföringsbrott avsedda ”den som utövar faktisk beslutanderätt”. När det gäller utnyttjande av arbetskraft borde tillämpningen styras effektivare mot allmänna läror om uppbyggnaden av ansvarskretsen.

Vid den fortsatta beredningen förtydligades motiveringen till den del att ansvarsställning kan uppstå på grund av en persons faktiska uppgifter och befogenheter att fatta beslut. Exempelvis en viss yrkesbeteckning eller formell beslutandemakt ska alltså inte vara ett villkor. Motsvarande utgångspunkt är tillämplig till exempel på bokföringsbrott och på förutsättningarna för juridiska personers straffansvar. Vid den fortsatta beredningen ansågs det att motiveringen innehåller tillräckligt tydliga hänvisningar till de allmänna bestämmelserna om ansvarsfördelning och gärningsmannarekvisit.

Vad gäller bevisningssvårigheterna är det klart att det inte i alla situationer helt går att undvika sådana. Oskuldspresumtionen samt skuldprincipen och legalitetsprincipen förutsätter emellertid att det finns övertygande bevis på klandervärt förfarande för att straff ska kunna utdömas. Den bevisning som förutsätts för straff bedöms i varje enskilt fall enligt de allmänna läror och principer som gäller i fallet. Vid den fortsatta beredningen förtydligades emellertid specialmotiveringen på ett sätt som understryker att det redan i nuläget är fråga om en relativt heltäckande definition.

En remissinstans för fram oro över att den föreslagna regleringen i vissa situationer kan försämra möjligheterna för offret för diskriminering att få sin rätt. Enligt arbetsgruppsbetänkandet (s. 88) kan man i fråga om diskriminering i arbetslivet hamna i en situation där två rekvisit måste uppfyllas för att det ska vara möjligt att utdöma straff för ”grov gärningsform” i fråga om diskriminering i arbetslivet.

I motiveringen konstateras det att samma gärningshelhet i vissa fall kan omfatta både ocker i arbetslivet och diskriminering i arbetslivet. Vid den fortsatta beredningen ansågs det att det blir enklare att ingripa i klandervärt förfarande när ett element av diskriminering inte längre behöver bevisas som villkor för tillämpning av den straffbestämmelse som innehåller ett hot om strängare straff. Diskrimineringselementen kan tas i beaktande i samma gärningshelhet som exempelvis diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 § i strafflagen eller som straffskärpningsgrund enligt 6 kap. 5 § 1 mom. 4 punkten.

6.3 Grovt ocker i arbetslivet

I ett yttrande ingår en uppmaning om att bedöma om exempelvis motiveringen till 47 kap. 3 b § i strafflagen borde preciseras så att ”gärningsmannen på ett hänsynslöst sätt utnyttjar någon annans särskilda svaghet eller annars skyddslösa läge” kan avse avvikande behandling av en person på de (diskriminerings)grunder som ingår i 3 §.

Vid den fortsatta beredningen bedömdes det att diskrimineringsgrunderna inte som sådana kan tillämpas som medel för utnyttjande som avses i paragrafen. Ocker i arbetslivet skyddar dessutom framför allt förmögenhet, medan bestämmelsen om diskriminering i arbetslivet i första hand skyddar jämlikhet. Diskrimineringselementen kan tas i beaktande i samma gärningshelhet som exempelvis diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 § i strafflagen eller som straffskärpningsgrund enligt 6 kap. 5 § 1 mom. 4 punkten.

I ett yttrande observeras den andra kvalificeringsgrunden för grov gärningsform. Kvalifikationsgrunden uppfylls om ocker i arbetslivet orsakar avsevärd eller synnerligen avsevärd skada. Skada syftar i detta sammanhang framför allt på ekonomiskt trångmål. I yttrandet konstateras det att den föreslagna bestämmelsen således inte innehåller någon annan kännbar eller synnerligen kännbar skada som förfarandet kan orsaka offret för brottet till exempel på grund av osakliga arbetstider. Om brottsbeskrivningen för människohandel inte uppfylls och det inte handlar om utnyttjande av särskild svaghet eller skyddslöst läge verkar brottsbeskrivningen för grovt ocker i arbetslivet inte uppfyllas i en situation där offret orsakas annan synnerligen kännbar skada (lidande) än ekonomisk. Att lägga till skada i den andra kvalificeringsgrunden skulle enligt vad som framförs i yttrandet minska eventuella tolkningssvårigheter och skulle vara motiverat med tanke på den straffrättsliga legalitetsprincipen.

Vid den fortsatta beredningen ansågs det att de föreslagna straffbestämmelserna framför allt skyddar offrets ekonomiska intressen. Detta är en följd av de föreslagna bestämmelsernas systematiska kopplingar till exempelvis (och framför allt) bestämmelserna om ocker. Fall av utnyttjande av arbetskraft handlar också i allmänhet på ett eller annat sätt om att utverka ekonomisk förmån, till exempel om lönedumpning. Med tanke på konsekvensen i strafflagen skulle det vara problematiskt om ett rekvisit som i väsentlig grad bygger på begrepp som gäller ekonomisk vinning och disproportionalitet i det avseendet innehåller avvikande utgångspunkter till skillnad från andra rekvisit som påminner om detta.

Om de faktorer som ska beaktas vid bedömningen utsträcks också till området för andra skyddsobjekt kan det dessutom skapa en risk för att ocker i arbetslivet utvidgas på ett oändamålsenligt sätt till området för andra brottsbeskrivningar, såsom människohandel. Samtidigt är det inte kategoriskt uteslutet att beakta omständigheter att detta slag exempelvis vid bedömning av hur grov eller klandervärd en gärning varit som helhet.

I några yttranden lyftes det fram att det i betänkandets avsnitt om grovt bedrägeri (s. 36) konstateras att det i förarbetena om kriminalisering av grovt bedrägeri särskilt anmärks (med hänvisning till RP 66/1988 rd, s. 130) att denna kvalificeringsgrund inte kräver att avsevärd vinning uppnås utan endast att sådan eftersträvas. Eftersom detta kan vara en betydande faktor i bedömningen till exempel av fall där utnyttjandet har varit allvarligt men inte har hunnit pågå

länge borde denna samma observation tydligt införas också i förarbetena även för regleringen av grovt ocker i arbetslivet.

Vid den fortsatta beredningen preciserades motiveringen till denna del.

I yttrandena konstateras också att det skulle vara bra att i motiveringen ta ställning till om planmässighet påvisas exempelvis av att i ett arbetsavtal som ska lämnas till den myndighet som handlägger uppehållstillståndsärendet har införts lagenliga villkor för anställningen, men dessa inte i praktiken har uppfyllts eller att arbetstidsbokföringen förfalskas på ett sådant sätt att arbetstiderna verkar lagenliga.

Vid den fortsatta beredningen preciserades motiveringen i denna riktning. Det bör dock noteras att de förfarande som beskrivits i vissa fall kan uppfylla också brottsbeskrivningen för förfalskning eller arbetstidsbrott.

I ett yttrande föreslås det att man i lagens förarbeten som planmässighet skulle betrakta också situationer där arbetsgivaren riktar ”småskaligt” och eventuellt kortvarigt utnyttjande mot en stor grupp arbetstagare, varvid en enskild arbetstagares fordran inte är stor, men det sammanlagda beloppet av alla arbetstagares fordringar blir avsevärt.

Vid den fortsatta beredningen ansågs det att synpunkten är förknippad med och avgörs med stöd av principerna om individualisering av brott.

I några yttranden konstateras det att grovt ocker i arbetslivet i fråga om kvalificeringsgrunderna närmar sig bestämmelsen om människohandel. Detta ansågs gälla i synnerhet det tredje kvalificeringskriteriet, enligt vilket en gärning är grov om gärningsmannen hänsynslöst utnyttjar någon annans särskilda svaghet eller annars skyddslösa läge. I yttrandena poängteras behovet av tydlig gränsdragning mellan regleringen om människohandel och lindrigare utnyttjande. I detta avseende kunde det finnas skäl att överväga om bestämmelsen om grov gärningsform borde skrivas så att kvalificeringskriterierna inte överlappar de medel för människohandel som specificeras i paragrafen om människohandel.

Vid den fortsatta beredningen bedömdes kvalificeringsgrunden i samband med behandlingen av de olika handlingsalternativen i avsnitt 5.1. På de grunder som framgår av avsnittet har den föreslagna paragrafformuleringen inte ändrats. I motiveringen har emellertid införts preciserande och förtydligande exempel på innehållet i kvalificeringsgrunden samt på faktorer som ska beaktas vid tillämpningsprövningen.

6.4 Övriga frågor

I några yttranden tog man fasta på att målen i allmänhet inte nås genom ändring av en enskild brottsbenämning. Förändringar i arbetslivet, såsom plattformsekonomi, tröskelpengar eller skenbara uppdragsavtal eller andra företagaravtal samt arbetskraftens ökade globala rörlighet, utvecklar kontinuerligt arbetslivet och utmanar den traditionella synen på arbete. Strafflagstiftningen om utnyttjande av arbetskraft borde revideras mer övergripande och i relation till den övriga regleringsutveckling som gäller arbetslivet.

Att göra en sådan mer övergripande ändring av strafflagen och arbetslagstiftningen skulle vara en mer omfattande reform än denna proposition har som mål, och det ansågs därför inte ändamålsenligt att bedöma detta alternativ mer ingående vid den fortsatta beredningen av propositionen.

I en del av yttrandena konstateras det att kriminalisering av lönedumpning exempelvis i form av brottsbenämningen lönestöld inte har föreslagits.

En bestämmelse om lönestöld enligt den norska modellen har granskats i samband med behandlingen av lagstiftningslösningar i jämförelsestater. Vid den fortsatta beredningen betraktades det inte som motiverat att ändra den föreslagna grundläggande lösningen, men behandlingen av kriminalisering av lönedumpning har lagts till som en separat del av övervägandet av handlingsalternativen. I motiveringen konstateras det att handlingsvägen skulle vara förknippad med vissa utmaningar med tanke på den straffrättsliga legalitetsprincipen om straffbarheten som sådan kopplas exempelvis till lönesättning enligt kollektivavtal. Innehållet i straffbart beteende bör fastställas med stöd av lag och samtidigt finns det inte något bindande kollektivavtal inom alla branscher och på alla arbetsplatser. Alternativet skulle inte heller uppfylla propositionens mål om att genomföra den bakomliggande föresatsen i regeringsprogrammet.

I arbetsgruppens betänkande framfördes dock på flera punkter att målet för de föreslagna straffbestämmelserna är uttryckligen att täcka – och att de täcker – lönedumpningssituationer. Vid den fortsatte beredningen preciserades motiveringen dessutom med praktiska exempel så att bedömningen av uppenbar disproportionalitet som avses i den föreslagna straffbestämmelsen ska kunna bygga framför allt på ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren samt på skälig och sedvanlig lön som är förenlig med arbetsavtalslagen och som ska betalas till arbetstagare om en noggrannare föreskrift saknas.

I flera yttranden anses det att ändringarna kan ha indirekta negativa konsekvenser för tillgodoseendet av rättigheterna för människor som faller offer för utnyttjande av arbetskraft, om ändringarna gör att tillämpningsområdet för bestämmelsen om människohandel blir snävare. Detta kan inverka exempelvis på uppehållsrätten eller möjligheten att få stöd av hjälpsystemet för offer för människohandel.

I motiveringen till propositionen konstateras det uttryckligen att bestämmelsen om grovt ocker i arbetslivet åsidosätts om bestämmelsen om människohandel eller grov människohandel ska tillämpas på ett fall. De ändringar som nu föreslås begränsar inte och ändrar inte heller på andra sätt tillämpningsområdet för bestämmelserna om människohandel. Vid den fortsatta beredningen modifierades och preciserades motiveringen till bestämmelserna om människohandel. I motiveringen poängteras tydligare än tidigare att de föreslagna straffbestämmelserna och bestämmelserna om människohandel är separata i förhållande till varandra. På det sätt som framgår av styckena nedan har motiveringen modifierats också till den del det är fråga om offrens rättigheter och stödsystem.

I ett yttrande ansågs det att det på sidan 70 i arbetsgruppens betänkande vilseledande konstateras att hjälpsystemet för offer för människohandel ofta tar emot klienter som är offer för människohandelsrelaterade brott, om det i deras omständigheter upptäcks tecken på människohandel. I regeringens proposition RP 220/2022 (avsnitt 4.1) om mottagningslagen, som reglerar hjälpsystemets verksamhet konstateras det emellertid tydligt att ”det att en person upptas i hjälpsystemet visar i fortsättningen mer entydigt att det, enligt en myndighet som specialiserat sig på identifiering av och hjälp till människohandelsoffer, är fråga om ett offer för

människohandel”. I lagens förarbeten borde finnas en tydlig hänvisning till denna lagstiftning om hjälpsystemet för offer för människohandel och till förarbetena.

Vid den fortsatta beredningen preciserades motiveringen i denna riktning.

I några yttranden påpekas att det enligt betänkandet samtidigt i 52 d § i utlänningslagen föreskrivs om beviljande av tillfälligt uppehållstillstånd under vissa förutsättningar också till offer för annat utnyttjande av arbetskraft. Till denna del skulle det vara skäl att föra fram att den typen av uppehållstillstånd i praktiken bara kommer i fråga om offren har arbetat medan de vistats olagligt i landet. I praktiken har de flesta som fallit offer för människohandel med koppling till utnyttjande av arbetskraften vistats i Finland lagligt.

Vid den fortsatta beredningen preciserades motiveringen till denna del.

Ett yttrande tog upp möjligheten att kombinera bestämmelserna om ocker och ocker i arbetslivet. Då skulle man vid förundersökning undvika att ett ärende behöver undersökas mot alternativa bestämmelser. Förundersökningen är alltid som effektivast när man inte behöver överväga alternativa brottsbenämningar. En sammanslagning av bestämmelserna skulle således ha positiva konsekvenser med tanke på förundersökning, även om också negativa tolkningar kan framföras med tanke på systematiken i strafflagen. Med en sådan lösning skulle rekvisit som hör till arbetsbrott ingå också i 36 kap. i strafflagen.

Vid den fortsatta beredningen ansågs det att ett sådant alternativ redan har bedömts tillräckligt på det sätt som framgår i avsnittet om alternativa handlingsvägar.

I några yttranden konstateras det att oavsett brottsbenämningen kräver undersökning och processering av fallen resurser av såväl polisen och Åklagarmyndigheten som domstolarna. Dessutom ska tillräckliga resurser säkerställas för arbetarskyddet. Också finansieringen för organisationer som tillhandahåller lågtröskeltjänster till hjälp för offer måste tryggas.

Vid den fortsatta beredningen bedömdes det att de föreslagna ändringarna inte i sig ökar antalet fall eller de resurser som behandlingen av dem kräver. Ändringarna ökar med andra ord inte behovet av ytterligare resurser.

I några yttranden anses det att lagen om rättegång i brottmål bör ändras så att målsäganden utan separat prövning förordnas biträde åtminstone i fråga om grova gärningsformer. I yttrandena sågs det också som oroväckande att de nya brottsbenämningarna, till skillnad från ockerlikande diskriminering i arbetslivet, inte i regel berättigar till ersättning för lidande. Det avsnitt i betänkandet som behandlar ersättningar för lidande bör utvidgas och exempel läggas till om situationer med utnyttjande av arbetskraft där bestämmelsen blir tillämplig.

Ändringarna om förordnande av biträde och om ersättningar skulle innebära en mer omfattande reform än vad som eftersträvas med denna proposition och detta alternativ bedömdes därför inte mer ingående vid den fortsatta beredningen. I motiveringen till propositionen förs emellertid uttryckligen fram att förordnandet om biträde samt rätten till ersättning för lidande med stöd av allmänna rättsprinciper kan uppkomma också i fall där det är fråga om ocker i arbetslivet eller grovt ocker i arbetslivet. De föreslagna ändringarna försämrar inte situationen jämfört med nuläget. Vid den fortsatta beredningen ansågs det också att de kriterier som ska användas vid bedömningen av dessa faktorer, med hänsyn

till de bestämmelser som ska ändras, framgår av motiveringen på ett ändamålsenligt sätt.

I ett yttrande påpekas det att arbetsgruppens betänkande helt saknar hänvisningar till 50 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. I paragrafen föreskrivs det om skyldigheten att bereda arbetarskyddsmyndigheten tillfälle att bli hörd vid förundersökningen, om åklagarens skyldighet att bereda arbetarskyddsmyndigheten tillfälle att avge utlåtande innan åtalsprövningen avslutas samt om arbetarskyddsmyndighetens rätt att närvara och yttra sig vid den muntliga förhandlingen i ärendet vid domstol. Utöver detta förutsätter den föreslagna lagändringen också att den nya 47 kap. 3 b § fogas till förteckningen över brott i lagens 50 § 1 mom., om vilka arbetarskyddsmyndigheten är skyldig att göra polisanmälan.

Vid beredningen föreslogs ingen ändring av lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, eftersom lagens 50 § som sådan täcker alla gärningar som är straffbara enligt 47 kap. i strafflagen (frånsett 6 a §). De föreslagna 47 kap. 3 a och 3 b § i strafflagen ska således höra till tillämpningsområdet för paragrafen i fråga redan av den anledningen att de placeras i kapitlet om arbetsbrott.

7 Specialmotivering

7.1 Strafflagen

11 kap. Om krigsförbrytelser och brott mot mänskligheten

11 §. Diskriminering. Straffbestämmelsen om diskriminering innehåller en subsidiaritetsklausul där ockerliknande diskriminering i arbetslivet nämns. Bestämmelsen föreslås bli ändrad så att ockerliknande diskriminering i arbetslivet inte nämns, eftersom lagen inte längre ska ha någon straffbestämmelse om detta. Det är fråga om en teknisk ändring. Det föreslås med andra ord inga ändringar i sak i det nuvarande tillämpningsområdet för straffbestämmelsen om diskriminering.

47 kap. Om arbetsbrott

3 a §. Ocker i arbetslivet. Den gällande 3 a § innehåller en bestämmelse om ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Det föreslås att paragrafen får en ny straffbestämmelse som gäller ocker vid anställningsförhållanden. Bestämmelsen om ockerliknande diskriminering i arbetslivet ersätts med andra ord med en ny bestämmelse om ocker i arbetslivet.

Till ocker i arbetslivet gör sig en arbetsgivare eller en företrädare för denne skyldig som, genom att utnyttja en arbetstagares ekonomiska trångmål eller annars trängda läge, beroende ställning, oförstånd, lättsinne eller okunnighet, vid ett anställningsförhållande för sig eller någon annan utverkar eller betingar en ekonomisk förmån som står i uppenbart missförhållande till vederlaget.

Bestämmelsen om ocker i arbetslivet ska vara en specialbestämmelse i förhållande till ocker enligt 36 kap. 6 § i strafflagen. En förutsättning för straffbarhet är på samma sätt som i fråga om ocker att gärningsmannen utnyttjar omständigheter som gör att målsäganden inte jämlikt kan förhandla om villkoren för en rättshandling. Den föreslagna paragrafen om ocker i arbetslivet innehåller en uttömmande förteckning över de omständigheter som straffbarheten kan grunda sig på. Som sådana omständigheter nämns i den föreslagna brottsbeskrivningen

ekonomiskt trångmål eller annars trängt läge, beroende ställning, oförstånd, lättsinne och okunnighet. Dessa omständigheter motsvarar brottsbeskrivningen för ocker enligt 36 kap. 6 § i strafflagen, med den skillnaden att utnyttjande av målsägandens okunnighet uttryckligen nämns som en grund för straffbarhet i den föreslagna paragrafen. I fråga om övriga omständigheter kan vid bedömningen samma aspekter tillämpas som vid bedömningen av den allmänna bestämmelsen om ocker (RP 66/1988 rd, s. 133–134). De omständigheter som utnyttjas motsvarar dessutom brottsbeskrivningen för ockerliknande diskriminering i arbetslivet, som nu föreslås bli ersatt. Därmed går det vid bedömningen också att stödja sig på etablerade utgångspunkter för tillämpningen av den beskrivningen och på förarbetena till lagen (RP 103/2014 rd, s. 13–14).

Det kan vara fråga om *ekonomiskt trångmål* och utnyttjande av det till exempel när en arbetstagare inte har någon möjlighet till försörjning om arbetstagaren inte utför det krävda arbetet eller något annat arbete med motsvarande villkor. Ett *annars trängt läge* kan exempelvis var något som närmar sig ekonomiskt trångmål i fråga om konsekvenserna. Det kan dessutom handla om trångmål i anslutning till sociala orsaker, såsom hot om hemlöshet, som gör att en person behöver vilket arbete som helst. Ett annars trängt läge kan i vissa situationer också hänföra sig exempelvis till att bostadslöshet utnyttjas och alltför hög hyra tas ut om arbetstagaren inte har en faktisk möjlighet att få någon annan bostad som arbetstagaren behöver för att utföra sitt arbete, till exempel på grund av att arbetet utförs i glesbygden. Det kan också vara fråga om att utnyttja ett annars trängt läge bland annat när en arbetstagares behov av mediciner på grund av sjukdom utnyttjas (RP 103/2014 rd, s.13).

En *beroende ställning* kan följa exempelvis av ett släkt- eller familjeförhållande, ett skuldförhållande eller ett beroende som hänför sig direkt till själva arbetet, såsom ett uppehållstillstånd som är kopplat till arbetet (om det inte är fråga om människohandel). Ett anställningsförhållande innebär ändå inte i sig automatiskt att arbetstagaren är i en beroende ställning på det sätt som avses i brottsbeskrivningen. För att en gärning ska vara straffbar förutsätts det däremot föreligga omständigheter som avviker från ett vanligt anställningsförhållande eller en vanlig situation och som innebär att arbetstagaren är beroende av anställningsförhållandet eller arbetsgivaren.

En person kan hamna i beroende ställning även genom hotelser om att man för myndigheterna kommer att avslöja exempelvis brott som har begåtts eller illegal vistelse i landet. En beroende ställning kan dessutom uppkomma exempelvis genom att man överlämnar en persons resedokument till en annan person. En beroende ställning förutsätter inte att en arbetstagare står i ett beroendeförhållande till arbetsgivaren, utan det kan också handla om ett beroendeförhållande till någon annan person (RP 103/2014 rd, s. 13).

Lättsinne innebär att en arbetstagare förhåller sig nonchalant till ett åtagande, även om arbetstagaren i sig är medveten om alla väsentliga omständigheter som påverkar innehållet i och konsekvenserna av åtagandet. Lättsinne kan visa sig exempelvis genom att en arbetstagare inte ens kommer att tänka på de närmare anställningsvillkoren eller arbetsförhållandena, eftersom arbetstagaren är glad över att ha fått ett arbete och de eventuella möjligheter till en bättre försörjning som följer av detta. Att utnyttja ungdomligt lättsinne kan också betraktas som sådan verksamhet som avses i brottsbeskrivningen. En ung person som har fått sitt första arbete kommer till exempel inte nödvändigtvis att tänka på sina anställningsvillkor och kan löpa större risk att bli utnyttjad än erfarna arbetstagare.

Lättsinne handlar emellertid inte enbart om arbetstagarens egen nonchalans, utan vid bedömningen ska också omständigheterna i den situation som lett till utnyttjandet kunna beaktas som en helhet. Som rekvisit har lättsinne också samband med oförstånd och okunnighet, som

behandlas nedan, och med delfaktorer i fråga om dem. Utnyttjande av någons lättsinne ska emellertid endast under mycket exceptionella omständigheter kunna leda till att brottsbeskrivningen tillämpas.

Med *oförstånd* avses i brottsbeskrivningen för ocker enligt 36 kap. 6 § i strafflagen att en person permanent eller tillfälligt saknar förmåga att bedöma betydelsen av omständigheter i anslutning till en rättshandling. Det kan vara fråga om en allmän försämring av bedömningsförmågan, såsom bristande psykisk funktionsförmåga, eller oförmåga att förstå ett visst specialområde. I den föreslagna straffbestämmelsen kan oförstånd också hänföra sig exempelvis till en utländsk arbetstagares bristande förståelse av den finländska arbetslagstiftningen. Oförstånd kan också följa av att en person till exempel på grund av bristfälliga språkkunskaper, ålder eller funktionsnedsättning är oförmögen att bedöma innehållet i och betydelsen av ett arbetsavtal som personen har ingått (RP 103/2014 rd, s.14).

Det finns ett samband mellan *okunnighet* och det ovan beskrivna begreppet oförstånd. Exempelvis vid bedömningen av ocker enligt 36 kap. 6 § i strafflagen har okunnighet och det likartade begreppet bristande erfarenhet i vissa situationer kunnat ligga till grund för sådant oförstånd som avses i brottsbeskrivningen. Också i förarbetena till den bestämmelse om ockerliknande diskriminering i arbetslivet som nu föreslås bli ersatt sägs det att oförstånd hänför sig till en utländsk arbetstagares anställningsvillkor och arbetsförhållanden samt till okunskap om och bristande erfarenhet av den finska arbetslagstiftningen. Okunnighet har konstaterats hänvisa direkt till okunskap om arbetsförhållandena eller arbetsvillkoren (RP 103/2014 rd, s.14).

I förarbetena till lagen och i den praktiska tillämpningen av den har det med andra ord inte gjorts någon central och noggrant avgränsad skillnad mellan begreppen. Det är inte heller meningen att med okunnighet i här avsedd bemärkelse ändra eller begränsa omfattningen av de nämnda rekvisiten. Avsikten är framför allt att förtydliga att ocker i arbetslivet till denna del till sitt tillämpningsområde omfattar dels ockerliknande diskriminering i arbetslivet, som benämningen ersätter, dels ocker i allmän bemärkelse.

Som självständigt rekvisit hänvisar okunnighet samtidigt tydligare än oförstånd exempelvis till bristande erfarenhet i fråga om anställningsförhållandet samt till mer konkreta och detaljerade uppfattningar (eller brist på sådana) om anställningsvillkoren. Okunnighet kan exempelvis hänga samman med arbetstagarens ungdom eller någon annan slags brist på erfarenhet av arbetsmarknaden. Vid bedömningen ska det bland annat också kunna fästas vikt vid om arbetsavtalet har översatts till ett språk som arbetstagaren förstår. Ju bättre faktiska möjligheter målsäganden har att känna till anställningsvillkoren och betydelsen av omständigheter i anslutning till en rättshandling, desto högre blir straffbarhetströskeln.

Det är ändå framför allt fråga om en ändring som preciserar lagens lydelse och gör området för straffbarhet tydligare med tanke på legalitetsprincipen, och inte om att eftersträva ändringar i sak i det allmänt vedertagna tillämpningsområdet för de nämnda rekvisiten genom att lägga till okunnighet. När den föreslagna brottsbeskrivningen läses som en helhet är det centrala med andra ord att utnyttjandet på ett eller annat sätt grundar sig på bristfällig kunskap om eller förståelse för exempelvis den finländska arbetslagstiftningen och arbetstagarens rättigheter.

Med uttrycket anställningsförhållande i den föreslagna straffbestämmelsen avses både ett arbetsavtalsförhållande och ett tjänsteförhållande eller därmed jämförbart offentligrättsligt anställningsförhållande. Enligt en etablerad utgångspunkt för kapitlet om arbetsbrott används uttrycken anställningsförhållande, arbetstagare, arbetsgivare och arbetsgivarens företrädare enhetligt oberoende av om det är fråga om ett privaträttsligt eller offentligrättsligt

anställningsförhållande. Enligt förarbetena till kapitlet om arbetsbrott är det meningen att arbetsavtalsförhållanden och tjänsteförhållanden i så stor utsträckning som möjligt ska jämföras med varandra (RP 94/1993 rd, s. 161, 174). Den föreslagna bestämmelsen om ocker i arbetslivet innebär till denna del inga ändringar i sak.

En förutsättning för tillämpningen av den föreslagna straffbestämmelsen är således att det finns ett anställningsförhållande. Rättsförhållandets karaktär ska i enlighet med de gällande bestämmelserna bedömas i enlighet med bestämmelserna om arbetslagstiftningens tillämpningsområde. Utgångspunkt för bedömningen är då de kännetecken för ett anställningsförhållande som avses i 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001; RP 93/1994 rd, s. 174). Avgörande vid bedömningen är de faktiska villkoren och förhållandena för utförandet av arbetet. Exempelvis avtalets rubrik (såsom uppdragsavtal, konsultavtal, partnerskapsavtal eller annat avtal med en lättföretagare) kan visa avtalsparternas avsikt, men avtalets rubrik i sig har inte någon avgörande betydelse för hur rättsförhållandets karaktär ska tolkas. Om avtalets rubrik skiljer sig från hur och under vilka förhållanden arbetet har utförts under avtalstiden, förbigås den avsikt med rättsförhållandets karaktär som härletts från avtalets rubrik vid bedömningen. Om rättsförhållandets form (avtalets rubrik) har överenskommit till exempel genom att den som ska utföra arbetet har vilseletts eller genom att dennes oförstånd har utnyttjats och formen inte motsvarar verkligheten, får den således ingen avgörande betydelse och inget juridiskt skydd (se RP 215/2022 rd, s. 30–31, HD 2008:99).

Eftersom den föreslagna straffbestämmelsen endast ska vara tillämplig när utnyttjandet sker i samband med anställningsförhållanden, är det bara arbetsgivaren eller dennes företrädare som kan göra sig skyldig till ocker i arbetslivet. Dessa gärningsmannarekvisit anges i 47 kap. 8 § i strafflagen. Enligt 1 mom. 1 punkten i paragrafen avses med arbetsgivare den som låter utföra arbete i ett arbetsavtalsförhållande eller i ett tjänsteförhållande eller därmed jämförbart offentligrättsligt anställningsförhållande samt den som faktiskt utövar den beslutanderätt som tillkommer arbetsgivaren. Enligt 2 punkten avses med arbetsgivarens företrädare en medlem i ett lagstadgat eller annat beslutande organ hos en juridisk person som är arbetsgivare samt den som i arbetsgivarens ställe leder eller övervakar arbetet.

I den föreslagna straffbestämmelsen är kretsen av gärningsmän med andra ord begränsad. Vid ocker i arbetslivet är det fråga om ett så kallat specialbrott där endast arbetsgivaren eller dennes företrädare kan vara gärningsman. Utifrån det kan en utomstående person i enlighet med 5 kap. 7 § 2 mom. i strafflagen endast dömas som medhjälpare eller anstiftare, även om personens delaktighet motsvarar medgärningsmannaskap. Då ska brottet emellertid ha begåtts av någon som uppfyller gärningsmannarekvisitet (RP 44/2002 rd, s. 158).

I samband med utnyttjande av arbetskraft kan det i praktiken vara oklart vem som företräder arbetsgivaren. Då kan det med stöd av 47 kap. 8 § i strafflagen bedömas vem som de facto utövar arbetsgivarens behörighet att fatta beslut, leda eller övervaka. När hyrd arbetskraft anlitas är det exempelvis möjligt att arbetsledningsrätten fördelas mellan olika aktörer. Ett villkor är inte heller till exempel en viss yrkesbeteckning eller formell beslutanderätt. En ansvarsställning kan med andra ord avgöras med ledning av personens faktiska uppgifter och beslutsbefogenheter. Motsvarande utgångspunkt lämpar sig också exempelvis med tanke på bokföringsbrott och villkoren för juridiska personers straffansvar (se RP 94/1993 rd, s. 174, och RP 53/2002 rd).

I anslutning till det ovan sagda bör det noteras att det är möjligt att begå ockerbrott genom att utverka en ekonomisk förmån såväl för sig själv som för någon annan, exempelvis en nära anhörig. Det kan exempelvis hända att målsäganden ingår ett avtal med en juridisk person som företräds av gärningsmannen och som får en sådan ekonomisk förmån som avses i

brottsbeskrivningen. Då är det i sig möjligt att skilja den som begår den konkreta gärningen från den som får den ekonomiska nyttan, såsom arbetsgivaren. Det är värt att notera att gärningsmannen också då ska omfattas av definitionsbestämmelsen i 47 kap. 8 § i strafflagen. För att handlingen ska vara straffbar förutsätts således också då att gärningsmannen de facto utövar den beslutanderätt som arbetsgivaren har eller i arbetsgivarens ställe leder eller övervakar arbetet. Det viktigaste kriteriet på ansvarsställning är något slags chefsställning, som refererar till allt från verkställande direktör till lägre arbetsledare (RP 44/2002 rd, s. 168).

Närmare bestämmelser om ansvarsfördelningen finns i 47 kap. 7 § i strafflagen. Enligt paragrafen ska till straff för ett i kapitlet om arbetsbrott straffbelagt förfarande av en arbetsgivare eller dennes företrädare den dömas som genom gärningen eller försummelsen ska anses ha brutit mot sina förpliktelser. Vid bedömningen av detta ska man beakta arten och omfattningen av personens uppgifter och befogenheter samt hur klart de är definierade, personens yrkeskvalifikationer och även i övrigt personens andel i att den lagstridiga situationen uppkommit eller fortgått. Den huvudsakliga grunden för ansvarsfördelningen är således att arbetsgivaren eller dennes företrädare genom ett sådant förfarande som avses i brottsrekvisitet har brutit mot förpliktelser som ankommer just på denna person. Förpliktelserna kan i sin tur vara av varierande ursprung, men i allmänhet bestäms de dock på basis av arbetsgivarorganisationens interna arrangemang. Chefernas skyldigheter har kunnat bestämmas exempelvis i deras arbetsavtal eller i kompletterande befattningsbeskrivningar, i offentliga samfunds reglementen eller instruktioner eller också följer de av vedertagen praxis. Tillämpningen av grunderna för ansvarsfördelningen behöver inte betyda att endast en person kan anses skyldig till ett visst brott (RP 94/1993 rd, s. 173–174).

Ocker i arbetslivet ska vara straffbart endast när det riktar sig mot en arbetstagare. Arbetstagare definieras i 47 kap. 8 § 1 mom. 3 punkten i strafflagen så att alla de som utför arbete och står i anställningsförhållande till sådana arbetsgivare som avses i 1 punkten betraktas som arbetstagare. När det i definitionen talas om att utföra arbete i ett anställningsförhållande avses arbetstagarställningen som sådan, vilket innebär att tillämpningen av kapitlet inte begränsas enbart till den tidpunkt då arbetet utförs (RP 93/1994 rd, s. 175). Den arbetstagarställning som avses här uppkommer genom att ett avtal om arbete ingås muntligen, skriftligen eller genom konkludent handlande (det vill säga genom att en ekonomisk förmån utverkas eller betingas) även om arbetet ännu inte har påbörjats.

En sådan ekonomisk förmån som avses i den föreslagna straffbestämmelsen ska utverkas eller betingas i samband med anställningsförhållandet. Att utverka en förmån innebär i analogi med paragrafen om ocker att slutgiltigt ta den i sin besittning. Att betinga en förmån innebär att avtala om den, även om den inte förfaller till betalning omedelbart (RP 66/1988 rd, s. 134). Den ekonomiska förmånen kan ingå i själva arbetsavtalsvillkoren, men den kan också fås vid avtalsförhandlingar eller på något annat sätt i samband med att arbetsavtalet ingås.

Även om utnyttjandet inte sker i anslutning till att arbetsavtalet ingås och den ekonomiska förmånen inte uttryckligen utverkas eller betingas i samband med det, ska ocker i arbetslivet vara straffbart också när det sker på något annat sätt i anslutning till anställningsförhållandet. När arbetsavtalet ingicks kom parterna till exempel inte nödvändigtvis överens om lönen, vilket innebär att utnyttjandet och betingandet av den ekonomiska förmånen kan ske senare och även hänga samman med andra villkor än de som uttryckligen nämns i arbetsavtalet. De anställningsvillkor som ska tillämpas vid anställningsförhållanden kan däremot bestämmas utifrån flera olika normkällor, såsom arbetslagstiftning, kollektivavtal, villkor i arbetsavtalet och bestämmelser som arbetsgivaren ger enligt sin behörighet. Således kan exempelvis också ett fall där ett arbetsavtal i och för sig har ingåtts på tillbörliga villkor men situationen i praktiken blir sådan att de avtalade villkoren inte iaktas, omfattas av straffbarheten. Det centrala med

tanke på det straffbara området är alltså att den ekonomiska förmån som utverkas eller betingas genom utnyttjande är kopplad till rättshandlingen som helhet inom anställningsförhållandet.

En ekonomisk förmån som utverkats eller betingats genom utnyttjande av en arbetstagare ska stå i uppenbart missförhållande till vederlaget. I ett anställningsförhållande kan arbetsprestation och penninglön vanligen jämföras med varandra. Enligt kännetecknen för ett arbetsavtal förbinder sig en arbetstagare att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning mot lön eller annat vederlag. Det vederlag som arbetsgivaren betalar för arbetet kan bestå av exempelvis en kombination av dels penninglön, dels en vara eller naturaförmån. En naturaförmån är lön som betalas i form av något annat vederlag än pengar, eller en förmån som ges utöver penninglön och som arbetstagaren får på grundval av anställningsförhållandet. Således ska också naturaförmåner kunna beaktas i en helhetsbedömning som görs från fall till fall. Det centrala är att vederlagen betalas till arbetstagaren mot dennes motprestation.

Motprestationen för lön är i regel och framför allt arbetstagarens arbete. Som en ekonomisk förmån som arbetsgivaren utverkar eller betingar kan emellertid också andra prestationer av arbetstagaren betraktas, förutsatt att de har ett samband med anställningsförhållandet och det är möjligt att visa åtminstone något slags ekonomiskt värde för dem. Eftersom den föreslagna bestämmelsen om ocker i arbetslivet alltid i viss mån överlappar exempelvis den bestämmelse om ocker som finns i 36 kap. 6 § i strafflagen, blir det vid valet av vilken straffbestämmelse som ska tillämpas i sista hand fråga om en tolkning från fall till fall. Det centrala vid bedömningen ska vara huruvida prestationerna (den ekonomiska förmånen) kan anses ha samband med anställningsförhållandet och dess grundvederlag (alltså med arbetet och den lön eller annat vederlag som betalas för det).

Avgifter som betalas till exempel för att få ett anställningsförhållande kan hänga samman med anställningsförhållandet, om de kan betraktas som vederlag som betalats mot lön (arbetstillfälle). Bestämmelsen om ocker i arbetslivet kan således vara tillämplig när sådana avgifter (eller andra slags skulder) drivs in, om det inte är fråga om människohandel. En ekonomisk förmån som har utverkats i samband med anställningsförhållandet kan då exempelvis bestå av en kombination av arbete mot lön och avgift mot lön (arbetstillfälle).

Bedömningen av vederlagen påverkas på motsvarande sätt också till exempel av om den nämnda avgiften eller andra avgifter tas ut direkt genom avdrag från lönen. Avdrag av bland annat hyra eller skulder från arbetstagarens lön ska kunna beaktas i helhetsbedömningen. Som det påpekas ovan ska det centrala vid bedömningen vara huruvida prestationerna (den ekonomiska förmånen) kan anses ha samband med anställningsförhållandet och vederlagen i anslutning till det. Det centrala med tanke på det straffbara området är alltså att den ekonomiska förmån som utverkas eller betingas genom utnyttjande är kopplad till rättshandlingen som helhet inom anställningsförhållandet. Det avgörande vid bedömningen av vederlagen ska med andra ord vara det faktiska innehållet i och den faktiska karaktären hos en rättshandling eller helhet av rättshandlingar, inte den yttre formen.

Olika former av övertidsarbete samt söndagsarbete ska exempelvis också kunna beaktas vid bedömningen av en disproportion så att det, i enlighet med vad som föreskrivs i lag eller i tillämpliga kollektivavtal, för dem ska betalas ett förhöjt vederlag jämfört med ersättningen för det sedvanliga arbetet. Då kan en sådan underlåtelse att betala övertidstillägg som innebär att en arbetstagare utnyttjas leda till en disproportion mellan vederlagen.

Vederlag som inte alls hänför sig till anställningsförhållandet ska däremot inte omfattas av tillämpningsområdet. Ett arbetsgivare–arbetstagare-förhållande mellan parterna betyder exempelvis inte i sig att det är fråga om ocker i arbetslivet när arbetsgivaren och arbetstagaren

utför prestationer och motprestationer i en situation där det inte handlar om anställningsförhållandet.

Huruvida en ekonomisk förmån står i uppenbart missförhållande till vederlaget ska bedömas på motsvarande sätt som vid ocker enligt 36 kap. 6 § i strafflagen. Frågan om det mellan en prestation och en motprestation med beaktande av parternas förhållanden råder en klar disproportion ska bedömas från fall till fall (RP 66/1988 rd, s. 134).

När det gäller hur stor disproportionen ska vara för att en gärning ska vara straffbar går det inte att ge några fasta eller schematiska anvisningar som lämpar sig för alla situationer. Arbetslivskontexten och det faktum att lönedumpning är ett vanligt tillvägagångssätt vid utnyttjande av arbetskraft leder till en jämförelse av definitionen av vad som är en uppenbar disproportion till exempel med lönen enligt ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren genom sin allmänt bindande verkan eller normalt bindande verkan. Denna bedömning av en disproportion är emellertid inte helt uttömmande. Det finns exempelvis branscher och arbetsplatser där inga kollektivavtal tillämpas. Då kan man vid bedömningen beakta till exempel den sedvanliga och skäliga lön som avses i 2 kap. 10 § i arbetsavtalslagen och som ska betalas till arbetstagaren när det inte finns någon närmare bestämmelse. I ett sådant fall ska den lön som på arbetsmarknaden normalt betalas till dem som utför liknande arbete inom samma bransch och som anses skälig i första hand tas som jämförelseobjekt.

I varje enskilt fall ska en uppenbar disproportion dessutom bedömas separat med beaktande av alla omständigheter i fallet. Bedömningen av en disproportion påverkas således också av arten av det trångmål som utnyttjas eller av arten av andra motsvarande rekvisit samt av omfattningen av gärningsmannens och offrets prestationer. Exempelvis kan utnyttjandets allvarlighetsgrad med andra ord i viss mån kompensera för att beloppet av den ekonomiska förmånen inte blir stort. Samtidigt tyder rekvisiten för grovt utnyttjande ofta på att det är fråga om ett allvarligare brott, såsom grovt ocker i arbetslivet eller människohandel. Huruvida gärningen motsvarar brottsbeskrivningen eller inte bör med andra ord bedömas utifrån den helhet som de olika rekvisiten bildar.

Vid bedömningen av förhållandet mellan den ekonomiska förmånen och vederlaget ska prestationernas marknadsvärde beaktas. Det avgörande ska vara prestationernas ekonomiska värde när gärningen begås, i praktiken alltså vid tidpunkten för rättshandlingen. Eftersom det emellertid i enlighet med det ovan sagda är fråga om en helhetsbedömning från fall till fall, kan man beroende på fallets särdrag också fästa vikt exempelvis vid målsägandens ekonomiska eller andra personliga förhållanden. Förhållandet mellan prestationerna ska med andra ord bedömas med beaktande av parternas förhållanden (RP 66/1988 rd, s. 130, 134–135).

En här avsedd gärning kan i vissa fall också motsvara brottsbeskrivningen för något annat än ocker i arbetslivet. Beroende på varje enskild situation kan i princip också brottsbeskrivningen för ocker, bedrägeri eller diskriminering i arbetslivet passa in på samma gärning. I sådana fall ska de allmänna utgångspunkterna och principerna för brottskonkurrens och individualisering av brott iakttas. Ocker i arbetslivet skiljer sig från bedrägeribrott och brott som gäller diskriminering i arbetslivet dels i fråga om rekvisiten, dels i fråga om de skyddsintressen som skyddas genom kriminalisering. Samma gärningshelhet kan i vissa fall omfatta både ocker i arbetslivet och bedrägeri eller diskriminering i arbetslivet.

Bestämmelsen om ocker i arbetslivet ska inte begränsa tillämpningsområdet för bestämmelsen om människohandel i 25 kap. 3 § i strafflagen. Det finns överlappningar mellan rekvisiten i bestämmelserna eftersom också människohandel omfattar bland annat utnyttjande av någon annans beroende ställning. Bestämmelserna gäller ändå olika gärningar. Bestämmelsen om

ocker i arbetslivet är ett arbetsbrott som framför allt kommer i fråga i fall som gäller lönebetalning och iakttagande av arbetstider och där det inte finns några andra rekvisit för människohandel (såsom olika gärningssätt och syftet med gärningen). Till denna del motsvarar bestämmelsen det som i förarbetena har sagts om ockerliknande diskriminering i arbetslivet (RP 103/2014 rd). I de grövsta fallen av utnyttjande av arbetskraft behöver det också bedömas om bestämmelsen om grovt ocker i arbetslivet ska tillämpas. Vid bedömningen är det centrala om gärningen uppfyller någon av kvalificeringsgrunderna i bestämmelsen om grovt ocker i arbetslivet.

När det gäller bestämmelsen om ocker i arbetslivet överlappar rekvisiten så gott som helt och hållet rekvisiten för ocker, som kriminaliseras i 36 kap. 6 § i strafflagen. Om en gärning motsvarar vardera brottsbeskrivningen i samma fall, har bestämmelsen om ocker i arbetslivet i sin egenskap av specialbestämmelse företräde framför bestämmelsen om ocker. Om det inte är fråga om ett rättsförhållande som uppfyller kriterierna för ett anställningsförhållande utan exempelvis om prestationer och motprestationer mellan företagare, kan straffbarheten för utnyttjande bedömas som ocker enligt 36 kap. 6 § i strafflagen.

Den som gör sig skyldig till ocker i arbetslivet ska dömas till böter eller fängelse i högst två år.

3 b §. Grovt ocker i arbetslivet. De skärpningsgrunder (kvalificeringsgrunder) som gäller ocker i arbetslivet hänför sig till den vinning som eftersträvas genom gärningen, den skada som vållas, gärningssättets särskilda klandervärdhet och brottets särskilda planmässighet. För att ockret i arbetslivet ska vara grovt måste minst en av de skärpningsgrunder som nämns i paragrafen föreligga. En ytterligare förutsättning för att denna bestämmelse ska tillämpas är att brottet även bedömt som en helhet är grovt.

Bestämmelsen om grovt ocker i arbetslivet ska vara en specialbestämmelse i förhållande till grovt ocker enligt 36 kap. 7 § i strafflagen. De föreslagna skärpningsgrunderna motsvarar i sak skärpningsgrunderna för grovt ocker. Eftersom ocker i arbetslivet i stor utsträckning bygger på brottsbeskrivningen för ocker och därmed utgör ett slags specialfall av ocker, är det motiverat att i tillämpliga delar sträva efter konsekvens vid utformningen och tillämpningen av skärpningsgrunderna. Tolkningen av överensstämmande rekvisit bör i regel också i hög grad ha samma innehåll när det gäller de aktuella bestämmelserna (RP 66/1988 rd, s. 135, 158–159; HD 2015:52).

Den första skärpningsgrunden föreslås vara att avsevärd vinning eftersträvas med gärningen. Skärpningsgrunden har samma innehåll som i bestämmelserna om grovt ocker och grovt bedrägeri. Bedömningen av om vinningen är avsevärd ska också i detta fall vara objektiv. Det räcker att avsevärd vinning eftersträvas. Det förutsätts med andra ord inte att någon vinning faktiskt erhålls för att grunden ska uppfyllas (RP 66/1988 rd, s. 130, 135).

Den föreslagna skärpningsgrunden enligt 2 punkten är att ocker i arbetslivet vållar avsevärd eller synnerligen kännbar skada. Bedömningen av om skadan är avsevärd ska också i detta fall vara objektiv. Det är motiverat att omfattningen av en avsevärd skada i regel bedöms på samma grunder som omfattningen av avsevärd ekonomisk vinning som avses i 1 punkten. Bedömningen av om skadan är synnerligen kännbar ska ske utgående från den drabbades egna förmögenhetsförhållanden (RP 66/1988 rd, s. 130, 135). Denna bedömning får således subjektiva drag eftersom målsägandens personliga ekonomiska situation inverkar på om skadan kan anses vara synnerligen kännbar.

Bestämmelsen i 3 punkten handlar om att gärningsmannen på ett hänsynslöst sätt utnyttjar någon annans särskilda svaghet eller annars skyddslösa läge. Det är fråga om att brottet har begåtts på

ett särskilt klandervärt sätt. Hänsynslösheten kan yppa sig som exceptionellt grova fall av sådant utnyttjande som avses i den föreslagna 3 a §. Också gärningsmannens hänsynslöshet mot den drabbade tillmäts betydelse vid bedömningen. Det är fråga om att på ett hänsynslöst sätt utnyttja någon annans särskilda svaghet eller annars skyddslösa ställning till exempel när gärningsmannen med beräkning och utan att sky några medel utnyttjar den drabbade på ett sätt som gärningsmannen vet att den drabbade är särskilt försvarslös mot. Som exempel på brottsoffer som avses i denna punkt kan nämnas personer som saknar språkkunskaper, minderåriga och personer med funktionsnedsättning, om de på grund av sina personliga egenskaper eller sin skyddslösa ställning har blivit utsatta för hänsynslöst ocker. Det bör noteras att en särskild svaghet eller ett annars skyddslöst läge inte nödvändigtvis behöver gälla offret, alltså motparten i anställningsförhållandet. Gärningsmannen kan med andra ord också utnyttja de särskilda förhållanden som en person som står motparten nära har (se RP 66/1988 rd, s. 97, 135).

Att på ett hänsynslöst sätt utnyttja någon annans särskilda svaghet eller annars skyddslösa läge närmar sig i sak rekvisiten för människohandel enligt 25 kap. 3 § i strafflagen. Till denna del förutsätter gränsdragningen mellan bestämmelsen om grovt ocker i arbetslivet och bestämmelsen om människohandel en helhetsbedömning av omständigheterna i fallet. Ockerbrott är framför allt ekonomiska brott som riktar sig mot någon annans förmögenhet och egendomsskydd. Om det exempelvis är möjligt att betala för liten lön genom att utnyttja någon annans särskilda svaghet eller annars skyddslösa läge men utnyttjandet inte sträcker sig längre än till lönebetalning eller arbetstider, ska fallet i regel bedömas som grovt ocker i arbetslivet. Däremot ska tecken på gärningssätt (exempelvis att ta bestämmanderätt över någon annan) och syften (såsom att sätta någon i tvångsarbete) som tyder på människohandel leda till en bedömning av om den bestämmelse som gäller människohandel och leder till strängare straff ska tillämpas på fallet.

Den föreslagna skärpningsgrunden enligt 4 punkten är att brottet begås särskilt planmässigt. Särskild planmässighet täcker bland annat de fall där det är fråga om yrkesmässigt eller vanemässigt ocker. Att förfarandet är långvarigt kan också bedömas med tanke på särskild planmässighet. Planmässighet är emellertid också ett mer omfattande kriterium än vad som nämns ovan eftersom sådan kan förekomma även i samband med ett enstaka ockerfall. Särskild planmässighet kan ta sig uttryck exempelvis i omsorgsfulla brottsförberedelser och arrangemang som syftar till att förhindra att brottet uppdragas (RP 66/1988 rd, s. 135).

Tecken på detta kan i vissa fall exempelvis vara att anställningsvillkor som följer lagen eller kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren har skrivits in i ett arbetsavtal som lämnats till myndigheten, men att villkoren de facto inte uppfylls. Det bör ändå noteras att bland annat förfalskningsbrott enligt 33 kap. i strafflagen eller arbetstidsbrott enligt 47 kap. 2 § i den lagen också kan begås samtidigt. Genom prövning från fall till fall ska således de allmänna utgångspunkterna och principerna för brottskonkurrens och individualisering av brott iakttas.

För att ockret i arbetslivet ska vara grovt måste minst en av de skärpningsgrunder som nämns i paragrafen föreligga. En ytterligare förutsättning för att denna bestämmelse ska tillämpas är att brottet även bedömt som en helhet är grovt. Något som talar för att gärningen bedömd som en helhet är grov är till exempel att flera skärpningsgrunder än en samtidigt kan tillämpas på gärningen.

När det gäller bestämmelsen om grovt ocker i arbetslivet överlappar rekvisiten så gott som helt och hållet rekvisiten för grovt ocker, som kriminaliseras i 36 kap. 7 § i strafflagen. På samma sätt som det ovan påpekas i fråga om ocker i arbetslivet, har bestämmelsen om grovt ocker i arbetslivet i sin egenskap av specialbestämmelse företräde framför bestämmelsen om grovt

ocker, om gärningen motsvarar vardera brottsbeskrivningen i samma fall. Om det inte är fråga om ett rättsförhållande som uppfyller kriterierna för ett anställningsförhållande utan exempelvis om prestationer och motprestationer mellan företagare, kan straffbarheten för utnyttjande bedömas som grovt ocker enligt 36 kap. 7 § i strafflagen.

Bestämmelsen om grovt ocker i arbetslivet åsidosätts om bestämmelsen om människohandel enligt 25 kap. 3 § i strafflagen eller dess grova gärningsform (25 kap. 3 a §) ska tillämpas på fallet. Gränsdragningen mellan bestämmelserna ska bedömas i enlighet med de allmänna lärorna om detta på samma sätt som det hittills har gjorts vid bedömningen av gränsdragningen mellan grovt ocker enligt 36 kap. 7 § i strafflagen och människohandel. De ändringar som nu föreslås begränsar eller ändrar inte heller på något annat sätt tillämpningsområdet för bestämmelserna om människohandel.

Den som gör sig skyldig till grovt ocker i arbetslivet ska dömas till fängelse i minst fyra månader och högst fyra år.

9 §. Juridiska personers straffansvar. Det föreslås en sådan ändring av paragrafen att hänvisningen till ockerliknande diskriminering i arbetslivet stryks eftersom den straffbestämmelsen inte längre ska finnas kvar i lagen. Dessutom föreslås det en sådan komplettering att ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet utöver arbetarskyddsbrott också nämns som sådana brott på vilka bestämmelserna om juridiska personers straffansvar tillämpas. Närmare bestämmelser om straffansvar för juridiska personer finns i 9 kap. i strafflagen, där det bland annat föreskrivs om förutsättningar för straffansvar (2 §), förhållandet mellan gärningsmannen och den juridiska personen (3 §) samt samfundsbotens belopp och grunder för fastställande av samfundsbot (5 och 6 §).

7.2 Lagen om näringsförbud

3 §. Förutsättningarna för näringsförbud. Det föreslås en sådan ändring av 3 mom. 5 punkten att det där nämns brott som är straffbara enligt 47 kap. 3 a eller 3 b § i strafflagen, det vill säga ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet. Efter denna ändring kan näringsförbud meddelas en person som avses i 2 § i lagen om näringsförbud, om personen vid drivandet av rörelse har gjort sig skyldig till de nämnda brotten. I och med ändringen av 47 kap. 3 a § i den gällande strafflagen slopas ockerliknande diskriminering i arbetslivet som en av förutsättningarna för näringsförbud.

Förutsättningarna för näringsförbud framgår på ett uttömmande sätt av den föreslagna bestämmelsen. Ingen vikt behöver alltså fästas vid de omständigheter som anges i 1 och 2 mom. Däremot är flera andra bestämmelser i lagen om näringsförbud tillämpliga också i dessa fall. Detta gäller till exempel näringsförbudets personkrets (2 §), förbudets innehåll (4 §), förbudets varaktighet (5 §), meddelande av näringsförbud (6 §) och tiden för anhängiggörande (8 §).

Att någon gör sig skyldig till ocker i arbetslivet eller grovt ocker i arbetslivet, vilka nämns i den ändrade 5 punkten, eller till medverkan till det innebär att personen redan har dömts för detta brott eller kommer att dömas för det i samband med att näringsförbud meddelas. Om ett mål som gäller näringsförbud undantagsvis behandlas separat från ett brottmål, ska en förutsättning för meddelande av förbud inte vara att en dom i brottmålet har vunnit laga kraft eller får verkställas på samma sätt som en lagakraftvunnen dom. Om en person bara är misstänkt eller åtalad kan tillfälligt näringsförbud meddelas med stöd av 11 § 1 mom. Bestämmelser om medverkan finns i 5 kap. i strafflagen. Alla former av medverkan ska omfattas av paragrafen.

7.3 Tvångsmedelslagen

10 kap. Hemliga tvångsmedel

3 §. *Teleavlyssning och dess förutsättningar.* Enligt 2 mom. 13 punkten kan förundersökningsmyndigheten ges tillstånd att rikta teleavlyssning mot en teledress eller teleterminalutrustning som en misstänkt innehar eller annars kan antas använda, om den misstänkte är skäligen misstänkt för grovt bedrägeri eller grovt ocker. Det föreslås en sådan ändring av bestämmelsen att det i den utöver de nämnda brotten också hänvisas till den nya straffbestämmelse som föreslås i denna proposition och som kallas grovt ocker i arbetslivet (strafflagen 47 kap. 3 b §). Tillämpningsområdet för 10 kap. 3 § 2 mom. 13 punkten i tvångsmedelslagen utvidgas med andra ord till att utöver grovt bedrägeri och grovt ocker även omfatta grovt ocker i arbetslivet. Utan detta tillägg till förteckningen över brott kan teleavlyssning inte längre användas för utredning av brott i sådana situationer där teleavlyssning enligt bestämmelsen för närvarande kan användas för utredning av grovt ocker.

Förundersökningsmyndigheten kan med anledning av förslaget ges tillstånd att rikta teleavlyssning mot en teledress eller teleterminalutrustning som en misstänkt innehar eller annars kan antas använda, om den misstänkte är skäligen misstänkt för brottet i fråga. En förutsättning är i enlighet med 10 kap. 2 § i tvångsmedelslagen att användningen av teleavlyssning kan antas ge information som behövs för att utreda ett brott. Dessutom får teleavlyssning användas bara om det kan antas vara av synnerlig vikt för utredning av brottet i fråga. När teleavlyssning används ska man också alltid särskilt beakta proportionalitetsprincipen och principen om minsta olägenhet, vilka avses i 1 kap. 2 och 3 § i tvångsmedelslagen. Av proportionalitetsprincipen följer att man vid bedömningen av förutsättningarna för att använda tvångsmedel ska beakta hur allvarlig förbrytelsen i sin konkreta form är. Enligt 10 kap. 5 § i tvångsmedelslagen fattas beslut om teleavlyssning av domstolen.

I och med den föreslagna ändringen blir grovt ocker i arbetslivet med stöd av 10 kap. 4 § 1 mom. också ett brott som utgör grund för inhämtande av information i stället för teleavlyssning och med stöd av 27 § 2 mom. i det kapitlet ett brott som utgör grund för täckoperationer.

7.4 Lagen om offentlig upphandling och koncession

80 §. *Obligatoriska grunder för uteslutning.* Paragrafen innehåller bestämmelser om förutsättningarna för uteslutning från anbudsförfarande. I 2 mom. hänvisas det bland annat till ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Bestämmelsen föreslås bli ändrad i fråga om den hänvisningen eftersom lagen inte längre ska ha någon straffbestämmelse om ockerliknande diskriminering i arbetslivet. I stället föreslås det att momentet får en hänvisning till de nya straffbestämmelserna ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet som föreslås i denna proposition. Tillämpningsområdet för 2 mom. utvidgas med andra ord till att också omfatta ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet.

Den nämnda ändringen är dock i första hand av teknisk natur. Den bestämmelse om ockerliknande diskriminering i arbetslivet som föreslås bli ersatt har delvis samma tillämpningsområde som de nya brottsbenämningar som ska tas in i lagen. Dessutom nämns i 2 mom. redan nu på ett heltäckande sätt arbetsbrott enligt 47 kap. i strafflagen. Ett av syftena med grunderna för uteslutning är bland annat att säkerställa att ekonomiska aktörer vid fullgörande av offentliga kontrakt iakttar tillämpliga social- och arbetsrättsliga skyldigheter som har fastställts till exempel i nationell rätt eller i kollektivavtal (RP 108/2016 rd, s. 187).

7.5 Lagen om upphandling och koncession inom sektorerna vatten, energi, transporter och posttjänster

84 §. *Obligatoriska grunder för uteslutning.* Paragrafen innehåller bestämmelser om förutsättningarna för uteslutning från anbudsförfarande. I 2 mom. hänvisas det bland annat till ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Bestämmelsen föreslås bli ändrad så att den hänvisningen stryks eftersom lagen inte längre ska ha någon straffbestämmelse om ockerliknande diskriminering i arbetslivet. I stället föreslås det att momentet får en hänvisning till de nya straffbestämmelserna ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet som föreslås i denna proposition. Tillämpningsområdet för 2 mom. utvidgas med andra ord till att också omfatta ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet.

Den nämnda ändringen är dock i första hand av teknisk natur. Den bestämmelse om ockerliknande diskriminering i arbetslivet som föreslås bli ersatt har delvis samma tillämpningsområde som de nya brottsbenämningar som ska tas in i lagen. Dessutom nämns i 2 mom. redan nu på ett heltäckande sätt arbetsbrott enligt 47 kap. i strafflagen. Ett av syftena med grunderna för uteslutning är bland annat att säkerställa att ekonomiska aktörer vid fullgörande av offentliga kontrakt iakttar tillämpliga social- och arbetsrättsliga skyldigheter som har fastställts till exempel i nationell rätt eller i kollektivavtal (RP 108/2016 rd, s. 187, 282).

7.6 Lagen om offentlig försvars- och säkerhetsupphandling

47 §. *Uteslutning av anbudssökande och anbudsgivare som gjort sig skyldiga till vissa brott.* Paragrafen innehåller bestämmelser om förutsättningarna för uteslutning från anbudsförfarande. I 1 mom. 6 punkten hänvisas det till ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Bestämmelsen föreslås bli ändrad så att den hänvisningen stryks eftersom lagen inte längre ska ha någon straffbestämmelse om ockerliknande diskriminering i arbetslivet. I stället föreslås det att momentet får en hänvisning till de nya straffbestämmelserna ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet som föreslås i denna proposition. Tillämpningsområdet för 1 mom. 6 punkten utvidgas med andra ord till att också omfatta ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet.

Den nämnda ändringen är dock i första hand av teknisk natur. I samband med att grunderna för uteslutning skrevs in i lagen ansågs det att en fängelsedom för ockerliknande diskriminering i arbetslivet är ett bevis på att arbetsgivaren medvetet har utnyttjat det nödställda läge en arbetstagare av till exempel utländsk härkomst och med bristande språkkunskaper befinner sig i, och jämfört med övriga arbetstagare tillämpat betydligt sämre arbetsvillkor för denne än vad lagen och kollektivavtalen förutsätter (RP 76/2011 rd, s. 99). Den bestämmelse om ockerliknande diskriminering i arbetslivet som föreslås bli ersatt har delvis samma tillämpningsområde som de nya brottsbenämningar som ska tas in i lagen. Dessutom kan de nya straffbestämmelserna anses uppfylla kriterierna bakom den ovan beskrivna grunden för uteslutning.

7.7 Straffregisterlagen

6 b §. Paragrafen innehåller bestämmelser om utlämnande av uppgifter ur straffregistret för utredning av förutsättningarna för uteslutning i anslutning till offentlig upphandling och om de brottsbenämningar som ska antecknas i ett straffregisterutdrag som lämnas för detta ändamål. Enligt 2 mom. 8 punkten ska det i utdraget antecknas uppgifter om lagakraftvunna beslut genom vilka personen har dömts för arbetarskyddsbrott med stöd av 47 kap. 1 § i strafflagen, arbetstidsbrott med stöd av 47 kap. 2 §, diskriminering i arbetslivet med stöd av 47 kap. 3 §, ockerliknande diskriminering i arbetslivet med stöd av 47 kap. 3 a §, kränkning av arbetstagares

organisationsfrihet med stöd av 47 kap. 5 § eller anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd med stöd av 47 kap. 6 a §.

Bestämmelsen i 2 mom. 8 punkten föreslås för det första bli ändrad så att hänvisningen till ockerliknande diskriminering i arbetslivet stryks. För det andra ska de nya straff som föreslås i denna proposition, alltså ocker i arbetslivet (strafflagen 47 kap. 3 a §) och grovt ocker i arbetslivet (strafflagen 47 kap. 3 b §), i stället nämnas i 8 punkten. Ändringarna är av teknisk natur och behövs på grund av de ändringar som görs i de upphandlingslagar som nämns i 6 b § 1 mom. Den bestämmelse om ockerliknande diskriminering i arbetslivet som föreslås bli ersatt har dessutom delvis samma tillämpningsområde som de nya brottsbenämningar som ska tas in i lagen. Därtill omfattar 2 mom. 8 punkten redan nu på ett heltäckande sätt arbetsbrott enligt 47 kap. i strafflagen.

7.8 Lönegarantilagen

5 a §. *Allvarlig exploatering av arbetskraft.* Paragrafen innehåller bestämmelser om vissa särskilda fall i anslutning till betalning av lönegaranti. Enligt 1 mom. 1 punkten hindrar tidsfristen enligt 5 § inte att lönegaranti betalas bland annat om arbetsgivaren eller dennes företrädare har gjort sig skyldig till ett brott enligt 36 kap. 6 eller 7 § eller 47 kap. 3 eller 3 a § i strafflagen mot arbetstagaren och det ansöks om betalning enligt lönegarantin av fordringar som grundar sig på anställningsförhållandet och som dömts ut genom en fällande dom i brottmål eller på dem grundad brottskadeersättning.

Den i 1 mom. 1 punkten nämnda 47 kap. 3 a § i strafflagen gäller för närvarande ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Till paragrafen föreslås det bli fogat en ny hänvisning till strafflagens 47 kap. 3 b §, som ska innehålla bestämmelser om grovt ocker i arbetslivet. I och med tillägget hänvisas det i 5 a § 1 mom. 1 punkten i lönegarantilagen med andra ord i stället för till ockerliknande diskriminering i arbetslivet till de nya straffbestämmelserna ocker i arbetslivet (strafflagen 47 kap. 3 a §) och grovt ocker i arbetslivet (strafflagen 47 kap. 3 b §). Tillämpningsområdet för 1 mom. 1 punkten utvidgas med andra ord till att också omfatta ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet.

Den nämnda ändringen är dock i första hand av teknisk natur. Den bestämmelse om ockerliknande diskriminering i arbetslivet som föreslås bli ersatt och ockerbrotten enligt 36 kap. i strafflagen har redan nu till stor del samma tillämpningsområde som de nya brottsbenämningar som ska tas in i lagen. Med tanke på att syftet med 5 a § är att trygga ställningen för en person som råkat ut för allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande samt förbättra dennes möjligheter att få sina fordringar som grundar sig på anställningsförhållande enligt lönegarantin (RP 173/2022 rd, s. 20), är det konsekvent och ändamålsenligt att ta med ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet bland de tillämpningsföresättningar som anges i 1 mom. 1 punkten. Utan tillägget skulle ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet inte göra det möjligt att betala lönegaranti i sådana situationer där garanti för närvarande kan betalas i enlighet med bestämmelsen i fall av ocker och grovt ocker.

7.9 Lagen om ordnande av arbetskraftsservice

58 §. *Rättslig ställning för den som deltar i arbetsprövning samt ansvar för arbetarskydd och dataskydd.* I 4 mom. föreskrivs det bland annat att bestämmelser om straff för diskriminering, diskriminering i arbetslivet, ockerliknande diskriminering i arbetslivet, arbetarskyddsbrott, personregisterbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott finns i strafflagen. Det föreslås att hänvisningen till ockerliknande diskriminering i arbetslivet stryks ur paragrafen eftersom den

straffbestämmelsen inte längre ska finnas kvar i lagen. Ändringen är av teknisk natur. Eftersom det inte är möjligt att betala lönevederlag vid arbetsprövning som avses i paragrafen, föreslås det att ocker i arbetslivet inte fogas till förteckningen med informativa hänvisningar.

7.10 Diskrimineringslagen

3 §. Förhållande till annan lagstiftning. Enligt 2 mom. finns bestämmelser om straff för diskriminering, diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet samt för hets mot folkgrupp och grov hets mot folkgrupp i strafflagen. Det föreslås att hänvisningen till ockerliknande diskriminering i arbetslivet stryks ur paragrafen eftersom den straffbestämmelsen inte längre ska finnas kvar i lagen. Ändringen är av teknisk natur.

8 Ikraftträdande

Det föreslås att lagarna träder i kraft hösten 2026.

9 Förhållande till andra propositioner

9.1 Samband med andra propositioner

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om offentlig upphandling och koncession och till lagar som har samband med den (RP 2/2026 rd) är under behandling i riksdagen. I propositionen föreslås det ändringar av samma bestämmelser som i denna proposition. Sådana är 80 § 2 mom. i lagen om offentlig upphandling och koncession, 84 § 2 mom. i lagen om upphandling och koncession inom sektorerna vatten, energi, transporter och posttjänster samt 6 b § 2 mom. 8 punkten i straffregisterlagen. Vid riksdagsbehandlingen av denna proposition ska dessa tidigare gjorda ändringar beaktas när de har trätt i kraft.

9.2 Förhållande till budgetpropositionen

Propositionen har inga konsekvenser för statsbudgeten.

10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet

Syftet med de föreslagna ändringarna är att skydda de grundläggande och mänskliga rättigheterna och att främja tillgodoseendet av dem. Bestämmelser om dessa rättigheter och skyldigheter finns förutom i grundlagen också i flera internationella och europeiska regleringsinstrument som är förpliktande för Finland. Innehållet i dem behandlas i avsnitt 2.3.

De begränsningar för straffbestämmelserna som följer av grundlagen gäller framför allt de grundläggande fri- och rättigheterna. De fastställer konstitutionella gränser inte bara för vilka gärningar som kan straffbeläggas, utan även för hurdana straff som kan förenas med brotten. Straffbestämmelserna ska uppfylla de allmänna förutsättningarna för inskränkning av de grundläggande fri- och rättigheterna och de eventuella särskilda förutsättningar som följer av respektive bestämmelse om de grundläggande fri- och rättigheterna. Även om den gärning som ska beläggas med straff inte i sig gäller åtgärder som uttryckligen tillåts i grundlagen, innebär bötesstraff i alla fall intrång i den dömdes egendom och fängelsestraff att man inkräktar i någons personliga frihet. Sammantaget gäller grundlagsutskottets praxis när det gäller förutsättningarna för inskränkningar av de grundläggande fri- och rättigheterna den straffrättsliga lagstiftningen

rent generellt (se t.ex. GrUU 48/2017 rd, s. 6–8, GrUU 15/2010 rd, s. 4, GrUU 17/2006 rd, s. 2/II, GrUU 20/2002 rd, s. 5/II–6/I och GrUU 23/1997 rd, s. 2/–3/I).

Genom de föreslagna ändringarna skapas inte i sig någon helt ny typ av brott, och området för straffbarhet utvidgas inte heller i någon väsentlig grad. De nya kriminaliseringarna sänker emellertid tröskeln för straffbarhet, så för att de ska vara godtagbara måste de uppfylla kraven i kriminaliseringsprinciperna. Som det har konstaterats inkräktar kriminaliseringar också alltid på de grundläggande fri- och rättigheterna senast när det kommer till straffen.

För en kriminalisering måste det finnas ett vägande samhälleligt behov och en grund som också är godtagbar med avseende på de grundläggande fri- och rättigheterna (se t.ex. GrUU 23/1997 rd, GrUU 61/2014 rd och GrUU 9/2016 rd). En sådan grund kallas skyddsintresse eller skyddsobjekt. Grundlagsutskottet har ofta tagit ställning till vad som utgör godtagbara grunder för kriminalisering. Till exempel skydd av offret (se GrUU 6/2014 rd, s. 2) och skydd av vissa andra utsatta grupper (se GrUU 17/2006 rd, s. 3/I) har utgjort godtagbara grunder för att överväga kriminalisering. Även den granskning av klandervärdheten och av straffsystemet som helhet som proportionalitetskravet förutsätter innebär bland annat en jämförelse av olika skyddsintressen. Ju viktigare det intresse är som ska skyddas och ju mer intresset kränks av gärningen eller försummelsen, desto strängare straffhot kan motiveras. Grunden för inskränkning av en grundläggande fri- eller rättighet ska dessutom vara godtagbar med hänsyn till systemet för de grundläggande fri- och rättigheterna som helhet. En godtagbar begränsningsgrund i den straffrättsliga regleringen kan till exempel vara en strävan att skydda tillgodoseendet av någon annan grundläggande fri- eller rättighet än den som är föremål för inskränkningen eller att uppnå något annat sådant mål som med hänsyn till systemet för de grundläggande fri- och rättigheterna som helhet enligt en objektiv bedömning är godtagbart i normativt hänseende (GrUU 9/2016 rd och GrUU 61/2014 rd, s. 2/II–3).

Via skyddsintressen kan utnyttjande av arbetskraft tolkas ur flera synvinklar. I avsnitt 4.2 behandlas de grundläggande och mänskliga rättigheter som kan kränkas när arbetskraft utnyttjas. De kriminaliseringar som nu föreslås skyddar i huvudsak samma rättsintressen som kriminaliseringarna av ocker och grovt ocker enligt 36 kap. i strafflagen. De ska särskilt skydda personer i svagare förhandlingsposition och deras förmögenhet mot oskäligen rättshandlingar. Genom kriminaliseringarna skyddas dessutom vars och ens rätt att skaffa sig sin försörjning genom fritt valt arbete.

Bestämmelserna i grundlagen skyddar de rättsojekt som avses där mot åtgärder från det allmänna själv och förutsätter att staten med lagstiftningsåtgärder skyddar rättigheterna mot yttre kränkningar (GrUU 26/2014 rd, s. 2). Också 22 § i grundlagen innehåller en bestämmelse om statens skyldighet att trygga de grundläggande fri- och rättigheterna. Enligt paragrafen ska det allmänna se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses. Det går också att ur Europakonventionen härleda för staten positiva förpliktelser att skydda de ovannämnda rättigheterna [Özgür Gündem mot Turkiet (2000), Manole m.fl. mot Moldavien (2009)]. I 18 § 1 mom. i grundlagen ingår det dessutom en särskild skyldighet i anslutning till arbetslivet, nämligen att det allmänna ska sörja för skyddet av arbetskraften.

Genom de nya straffbestämmelserna fullgörs således statens skyldighet att genom lagstiftningsåtgärder trygga bland annat iakttagandet av 15 och 18 § i grundlagen, och det finns därmed godtagbara grunder för bestämmelserna. Syftet med propositionen är att förebygga brott på det sätt som avses i grundlagsutskottets utlåtande GrUU 9/2016 rd (s. 5). De föreslagna bestämmelserna handlar om att förebygga utnyttjande av arbetskraft.

De nya kriminaliseringarna kan i viss mån anses begränsa avtalsfriheten och därför är förslaget relevant med tanke på de grundläggande fri- och rättigheter som ligger till grund för avtalsfriheten, såsom näringsfriheten och egendomsskyddet. I och med förslagen är det möjligt att också avtalsvillkor som omfattas av avtalsfriheten kan bli föremål för en myndighetsundersökning eller rentav en straffprocess. Begränsningarna är dock små eftersom oskäligen rättshandlingar inte omfattas av avtalsfriheten. Av den arbetsrättsliga principen om skydd för arbetstagare och av tvingande lagstiftning som hänför sig till den följer dessutom att området för avtalsfrihet i en arbetslivskontext är mer begränsat än vanligt. Därtill förutsätts det för att en gärning ska vara straffbar exempelvis att målsägandens beroende ställning utnyttjas på det sätt som beskrivs i bestämmelsen. I enlighet med det ovannämnda är det inte heller fråga om att utvidga området för straffbarhet i och med att sådana gärningar redan nu definieras som brott, till exempel som ocker enligt 36 kap. 6 § i strafflagen. Förslaget anses således inte begränsa ett område som är skyddat genom de grundläggande fri- och rättigheterna, exempelvis avtals- och näringsfriheten och egendomsskyddet.

Grundlagsutskottet har i sin utlåtandepaxis (t.ex. GrUU 29/2001 rd, s. 4 och GrUU 5/2009 rd, s. 3) påpekat att strafflagen inte bör utnyttjas för ett symboliskt syfte. Syftet med symboliska kriminaliseringar är snarare att förmedla ett visst budskap än att konkret påverka ett samhälleligt problem. En kriminalisering kan vara symbolisk till exempel när den överlappar en annan kriminalisering och därför saknar ett eget tillämpningsområde. Med andra ord bör detaljerade bestämmelser om liknande gärningar undvikas. Kriminalisering som gäller specialfall är enligt denna synpunkt ofta onödig, om en bestämmelse i strafflagen med ett mer allmänt tillämpningsområde kan tillämpas som sådan eller kompletterad på en gärning för vilken särskild kriminalisering övervägs. Kravet kan ses som ett uttryck för principen om så kallad inre ultima ratio.

De nu föreslagna bestämmelserna om ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet överlappar så gott som helt och hållet de allmänna bestämmelserna om ocker och grovt ocker. Enligt den skrivning i regeringsprogrammet som ligger till grund för förslaget höjs straffbarheten för utnyttjande i arbetslivet genom ändringen. Avsikten är således också att förmedla ett budskap om det klandervärda i att människor utnyttjas i arbetslivet. De nya kriminaliseringarna föreslås emellertid också ha ett självständigt tillämpningsområde i förhållande till de allmänna kriminaliseringarna av ocker och grovt ocker. De ska exempelvis uttryckligen omfatta utnyttjande av okunnighet och är i större utsträckning tillämpliga vid utnyttjande som sker i samband med ett anställningsförhållande. De täcker långvarigt ocker i anslutning till rättshandlingen som helhet bättre än allmänna kriminaliseringar som gäller ocker och grovt ocker, vilka inom juridiken har ansetts lämpa sig framför allt vid vissa enskilda gärningar. De föreslagna bestämmelserna kan således anses medföra den exakthet som den straffrättsliga legalitetsprincipen förutsätter bättre än kriminaliseringar med allmän räckvidd, och dessutom kan det till stöd för dem läggas fram grunder som gäller strävan att skapa klarhet i rättsläget (t.ex. LaUB 16/2022 rd). På de grunder som anges ovan och nedan kan bestämmelserna inte anses strida mot ultima ratio-principen.

Enligt den straffrättsliga ultima ratio-principen ska kriminaliseringar användas först som en sista utväg för att ingripa i samhälleliga problem, när lindrigare metoder inte är tillräckliga. Utnyttjande av arbetskraft har varit ett ständigt växande problem under de senaste åren, och det behövs många olika åtgärder för att ingripa i det. De ändringar som nu föreslås är en del av ett mer omfattande arbete mot utnyttjande av arbetskraft som länge har pågått inom olika förvaltningsområden och av det nya åtgärdsprogrammet mot utnyttjande av arbetskraft. Syftet med ändringarna är framför allt att klargöra när utnyttjande av arbetskraft är straffbart och göra det lättare att ingripa.

Ultima ratio-principen hänför sig också till straffrättens inre konsekvens och till kravet på proportionalitet, som hör till de allmänna grunderna för begränsning av de grundläggande fri- och rättigheterna (se GrUB 25/1994 rd). De föreslagna ändringarna i strafflagen handlar i sak framför allt om att skärpa straffen och göra bestämmelserna tydligare. Genom de föreslagna ändringarna skapas inte i sig någon ny typ av brott, och området för straffbarhet utvidgas inte heller i någon väsentlig grad. Enligt grundlagsutskottet sätter grundlagen inte några strikta gränser för skärpning av straffen (GrUU 9/2016 rd, s. 5). När det gäller straffen och deras stränghet är framför allt kravet på proportionalitet av betydelse. Proportionalitetskravet förutsätter en bedömning av om samma syfte kan nås på något annat sätt som innebär ett mindre ingrepp i de grundläggande fri- och rättigheterna än en straffbestämmelse. Denna bedömning har gjorts i avsnitt 5.1.

Också straffpåföljdens stränghet har samband med proportionalitetskravet (se t.ex. GrUU 20/2002 rd, s. 6/I och GrUU 23/1997 rd, s. 2/II). Straffpåföljdens stränghet måste stå i rätt proportion till gärningens klandervärdhet och till straffskalorna för andra brott, och straffsystemet måste genomgående uppfylla proportionalitetskravet (GrUU 9/2016 rd, s. 2, GrUU 56/2014 rd, s. 2–3, GrUU 16/2013 rd, s. 2/I och GrUU 23/1997 rd, s. 2/II). Straffskalan i den nu föreslagna bestämmelsen om ocker i arbetslivet är densamma som för ockerliknande diskriminering i arbetslivet och för allmänt kriminaliserat ocker, vilket är förenligt med proportionalitetsprincipen. Likaså motsvarar straffskalan i bestämmelsen om grovt ocker i arbetslivet straffskalan för allmänt kriminaliserat grovt ocker. Dessutom är skalan lägre jämfört med straffskalan för det allvarigare brottet människohandel. Med beaktande av dessa omständigheter kan de föreslagna bestämmelserna också anses vara förenliga med proportionalitetskravet.

I 8 § i grundlagen och 3 kap. 1 § i strafflagen finns det bestämmelser om legalitetsprincipen, vars centrala innehåll är att ingen får dömas till straff för en gärning som inte uttryckligen var straffbar när den begicks. Med tanke på propositionen behöver särskild vikt fästas vid det krav på exakthet och noggrann avgränsning som ingår i legalitetsprincipen. Enligt grundlagsutskottets praxis måste brottsrekvisitet anges tillräckligt exakt så att det utifrån bestämmelsens lydelse går att förutse om en viss handling eller försummelse är straffbar. Kärnan i legalitetsprincipen är densamma i Europadomstolens och EU-domstolens praxis, där man har betonat strafflagstiftningens förutsebarhet, det vill säga att det utifrån en bestämmels lydelse ska gå att förutse vad som är straffbart (se t.ex. GrUU 20/2022 rd, stycke 11, GrUU 12/2021 rd, stycke 57, GrUU 20/2018 rd, s. 2, GrUU 10/2016 rd, GrUU 56/2014 rd, s. 2/II och GrUU 6/2014 rd, s. 2–3).

Rekvisiten för den nu föreslagna bestämmelsen om ocker i arbetslivet uppfylls, om någon genom en gärning som i övrigt uppfyller brottsrekvisiten för sig eller någon annan har betingat en förmån som står i uppenbart missförhållande till vederlaget. Definitionen av när en förmån står i uppenbart missförhållande till vederlaget är inte alldeles noggrant avgränsad, utan för att slå fast detta fordras en bedömning från fall till fall. Frågan behandlas närmare i avsnitt 7.1. Begreppet uppenbart missförhållande är dock ett juridiskt begrepp som redan används i den gällande strafflagen och som kan anses vara etablerat. Dessutom förutsätter gärningen som helhet att också flera andra rekvisit som är kännetecknande för utnyttjande av arbetskraft uppfylls. Därför kan det utifrån bestämmelsens lydelse skäligen förutses hurdan verksamhet som kan komma att bedömas som ocker i arbetslivet. Också i specialmotiveringen hänvisas det till denna del som riktgivande utgångspunkt till etablerade begrepp i den övriga strafflagstiftningen. Vid tolkningen av definitionerna kan i tillämpliga delar också samma rättskällor utnyttjas. Detta gäller också bland annat begreppen anställningsförhållande, arbetsgivare och arbetsgivarens företrädare samt olika former av utnyttjande. Den föreslagna

bestämmelsen är således förenlig med den övriga lagstiftningen. På dessa grunder kan bestämmelsen anses uppfylla legalitetsprincipens krav på exakthet och noggrann avgränsning.

Juridiska personers straffansvar

Frågor som gäller juridiska personers straffansvar behöver också granskas utifrån de allmänna kriminaliseringsprinciperna. Utgångspunkten för bedömningen av en utvidgning av straffansvarets materiella område är att straffsystemet ska användas som det sista alternativet (ultima ratio-principen). En allmän förutsättning för att utsträcka samfundsbot till en viss brottstyp har ansetts vara att det i princip är fråga om relativt allvarlig och planmässig brottslighet i fråga om vilken individuellt ansvar inte kan anses vara tillräckligt (RP 95/1993 rd och RP 258/2016 rd, s. 9–11).

Ocker i arbetslivet är verksamhet som syftar till en ekonomisk förmån. Kännetecknande är att gärningen begås inom en juridisk person, att betydande ekonomiska intressen eventuellt har kopplingar till ett brott och att brottet ofta grundar sig på en avvägning mellan fördelar och nackdelar. Samfundsboten är ett särskilt motiverat straff i sådan verksamhet som planeras relativt noggrant, eftersom påföljdens preventiva effekt på brottsligheten då är som störst. De brott som föreslås i denna proposition kan ofta anses visa på förhandsorganisering och relativt betydande planmässighet i den grad att införande av straffansvar för juridiska personer i fråga om sådana gärningar kan anses vara motiverat.

I fråga om arbetsbrott enligt 47 kap. i strafflagen kan straffansvar för juridiska personer för närvarande tillämpas på arbetarskyddsbrott och ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Eftersom det i denna proposition föreslås att den sistnämnda straffbestämmelsen ska ersättas, är det konsekvent att juridiska personers straffansvar ska utsträckas till att gälla den brottstyp som kommer i stället. De brott som föreslås hör dessutom vad straffskalan beträffar till de allvarligaste brotten enligt 47 kap. i strafflagen. Grovt ocker i arbetslivet kan leda till ett fängelsestraff på högst fyra år, vilket kan anses vara en relativt sträng påföljd också sett till den allmänna straffnivån enligt strafflagen. De föreslagna straffbestämmelserna kan således anses uppfylla det kriterium som ställdes upp i samband med att bestämmelser om straffansvar för juridiska personer togs in i lagen (RP 95/1993 rd) och enligt vilket samfundsbot ska användas som en påföljd för relativt allvarliga brottstyper. Samfundsbot kan dessutom dömas ut för flera gärningar som kan leda till fängelse i högst två år och även för lindrigare brott än så, och därför kan förslaget anses vara proportionerligt också med tanke på strafflagen som helhet.

Samfundsbot är ett förmögenhetsstraff som riktar sig mot en sammanslutning. Brott som riktar sig mot arbetstagare och arbetslivet har i regel på ett eller annat sätt samband med näringsverksamhet. Förslaget tangerar sålunda egendomsskyddet samt rätten till arbete och näringsfriheten, även om de föreslagna bestämmelserna uttryckligen gäller juridiska personers ansvar. Den föreslagna lagen påverkar endast i obetydlig omfattning de nämnda rättigheterna, och utvidgningen av juridiska personers straffansvar till att omfatta ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet är dessutom på ovannämnda grunder behövlig och proportionerlig.

Bestämmelser om straffrättsligt ansvar och straffrättsliga påföljder ska upprättas på ett noggrant avgränsat sätt i enlighet med legalitetsprincipen. Införandet av straffansvar för juridiska personer i samband med en viss brottstyp är i regel inte förenat med problem med tanke på det krav på exakt avgränsning som ingår i den straffrättsliga legalitetsprincipen, eftersom ansvar fogas till en viss strafftyp genom att det i strafflagens särskilda del införs en bestämmelse om att bestämmelserna i 9 kap. i strafflagen är tillämpliga på brottstypen i fråga. Utvidgandet av juridiska personers straffansvar till att gälla ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet ska

enligt förslaget genomföras på sedvanligt sätt genom att 47 kap. 9 § i strafflagen kompletteras så att dessa brott nämns, vilket uppfyller kraven enligt legalitetsprincipen.

Näringsförbud

Som det konstateras ovan är allmänna förutsättningar för begränsning av de grundläggande fri- och rättigheterna bland annat att det som grund för begränsningen finns ett vägande samhälleligt behov, att begränsningen är nödvändig för att nå ett godtagbart syfte samt att det skyddsobjekt som skyddas av de grundläggande fri- och rättigheterna och det intresse som begränsningen gäller står i rätt proportion till varandra.

Genom meddelande av näringsförbud begränsas framför allt den näringsfrihet som det föreskrivs om i 18 § i grundlagen. Nu handlar det ändå inte om att införa bestämmelser om en ny typ av åtgärd som begränsar näringsfriheten. I 3 § 3 mom. i lagen om näringsförbud anges redan nu exempelvis ockerliknande diskriminering i arbetslivet och människohandelsbrott som redan i sig berättigar till att meddela näringsförbud, om de har begåtts vid drivandet av rörelse. De lagändringar som gällde momentet har inte ansetts vara problematiska med tanke på skyddet för näringsfriheten (RP 103/2014 rd, RP 282/2010 rd och RP122/2011 rd).

Att de föreslagna straffbestämmelserna fogas till 3 § 3 mom. i lagen om näringsförbud innebär inte någon betydande utvidgning av näringsförbudets område, eftersom näringsförbud i vilket fall som helst kan meddelas på grund av dessa brott under de förutsättningar som anges i paragrafens 1 mom. Att skydda arbetstagarnas rättigheter mot allvarliga kränkningar kan inte heller betraktas som ett mindre viktigt skyddsintresse än de intressen för vilka näringsförbud i regel används i dag enligt lagens 1 §. Enligt paragrafen kan näringsförbud meddelas i syfte att förhindra att otillbörlig och skadlig rörelse drivs samt för att bevara förtroendet för näringsverksamheten. De straffbestämmelser som nu föreslås omfattar dessutom också ett brottsligt förfarande som är betydligt mer klandervärt och skadligt än ockerliknande diskriminering i arbetslivet.

Enligt villkoren för begränsning av de grundläggande fri- och rättigheterna ska det dessutom sörjas för ett adekvat rättsskydd. Också i övrigt ska man vid bedömningen av saken fästa vikt vid innehållet i bestämmelserna i lagen om näringsförbud, vilket är av betydelse med tanke på förbudets kännbarhet och de konsekvenser som gäller utövandet av näringsfriheten. Enligt lagens 6 § meddelas näringsförbud av domstol, som fattar sitt beslut på basis av prövning och som när den meddelar förbudet kan begränsa omfattningen av förbudet i det enskilda fallet med stöd av 4 § 3 mom. Näringsförbud meddelas alltid för viss tid, enligt 5 § för minst tre och högst sju år. Enligt 15 § kan domstolen på ansökan av den som meddelats näringsförbud upphäva förbudet helt eller delvis, om förändrade förhållanden eller andra särskilda omständigheter föranleder detta.

Med beaktande det som sagts här kan också det förslag som gäller näringsförbud anses vara förenligt med proportionalitetskravet. Det kan likaså anses att det finns godtagbara grunder för begränsningarna och ett vägande samhälleligt behov av dem.

Tvångsmedelslagen

I tvångsmedelslagens 10 kap., som gäller hemliga tvångsmedel, föreslås det vissa ändringar som är av betydelse med tanke på begränsningarna av de grundläggande fri- och rättigheterna. I kapitlets 3 §, som gäller förutsättningarna för teleavlyssning, föreslås grovt ocker i arbetslivet bli fogat till förteckningen över brott i 2 mom. 13 punkten. Samtidigt blir detta brott med stöd av 10 kap. 4 § 1 mom. också ett brott som utgör grund för inhämtande av information i stället

för teleavlyssning och med stöd av 27 § 2 mom. i det kapitlet ett brott som utgör grund för täckoperationer.

Enligt 10 § 1 mom. i grundlagen är vars och ens privatliv, heder och hemfrid tryggade. Skyddet för privatlivet tryggas också i artikel 8 i Europakonventionen och i artikel 7 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Enligt 10 § 2 mom. i grundlagen är brev- och telefonhemligheten samt hemligheten i fråga om andra förtroliga meddelanden okränkbar. Enligt paragrafens 3 mom. kan genom lag föreskrivas om åtgärder som ingriper i hemfriden och som är nödvändiga för att brott ska kunna utredas, och enligt 4 mom. kan genom lag föreskrivas om sådana begränsningar i meddelandehemligheten som är nödvändiga vid utredning av brott som äventyrar individens eller samhällets säkerhet.

Att utvidga befogenheterna för teleavlyssning till att i vissa situationer gälla bland annat de grövsta ekonomiska brotten har ansetts motiverat särskilt med tanke på aspekter i anslutning till utredningen av professionell och organiserad ekonomisk brottslighet. Ju större vinning som har eftersträfvats med ett ekonomiskt brott, desto större är det samhällsliga intresset av att utreda det, och ju mer planmässigt ett ekonomiskt brott begås, desto svårare är det att utreda det med traditionella metoder (GrUU 36/2002 rd, s. 4–5).

Den föreslagna brottsbenämningen kan på sådana godtagbara grunder som krävs i systemet för de grundläggande fri- och rättigheterna tas med bland de brott som utgör grund för teleavlyssning. Det är fråga om ett relativt allvarligt brott, för vilket den föreskrivna straffskalan är fängelse i minst fyra månader och högst fyra år. Den föreslagna straffskalan ska vara jämförbar med grovt bedrägeri och grovt ocker, som det hänvisas till i 2 mom. 13 punkten. Det är fråga om brottsbenämningar genom vilka flera grundläggande fri- och rättigheter skyddas på det sätt som anges ovan. Benämningarna avser brott som det finns ett viktigt samhällsligt intresse att utreda, särskilt med beaktande av hur allvarliga de är. Det är särskilt viktigt att detta tvångsmedel tas med bland tillgängliga metoder till exempel för att fall ska kunna utredas i realtid och överlag för att misstänkta brott ska kunna avslöjas. Denna metod är med andra ord särskilt viktig för att man effektivare ska kunna avslöja brott.

Tryggandet av de grundläggande fri- och rättigheterna, såsom egendomsskyddet och skyddet av arbetskraften, talar för att möjligheten till teleavlyssning ska utvidgas till att gälla grovt ocker i arbetslivet också av den anledningen att den föreslagna brottsbestämmelsen delvis har samma tillämpningsområde som bestämmelsen om grovt ocker. Om grovt ocker i arbetslivet inte fogas till förteckningen över brott, kan teleavlyssning inte längre användas för utredning av brott i sådana situationer där teleavlyssning enligt bestämmelsen för närvarande kan användas för utredning av grovt ocker. Det är skäl att sörja för att tvångsmedel av samma slag även i fortsättningen står till förfogande vid undersökningen av brott av liknande karaktär. Förslaget har således sitt ursprung i skyddet för de grundläggande fri- och rättigheterna och kan anses vara förenligt med proportionalitetskravet.

Enligt villkoren för begränsning av de grundläggande fri- och rättigheterna ska det dessutom sörjas för ett adekvat rättsskydd. Med tanke på vad det innebär att ingripa i de grundläggande fri- och rättigheterna bör det noteras att det faktum att ett brott är ett brott som berättigar till teleavlyssning inte automatiskt leder till att teleavlyssning får användas för utredning av varje misstänkt sådant brott. Det kan beaktas att en förutsättning i enlighet med 10 kap. 2 § i tvångsmedelslagen ska vara att användningen av teleavlyssning kan antas ge information som behövs för att utreda ett brott. Dessutom får teleavlyssning användas bara om det kan antas vara av synnerlig vikt för utredning av brottet i fråga. När teleavlyssning används ska man också alltid särskilt beakta proportionalitetsprincipen och principen om minsta olägenhet, vilka avses i 1 kap. 2 och 3 § i tvångsmedelslagen. Av proportionalitetsprincipen följer att man vid

bedömningen av förutsättningarna för att använda tvångsmedel ska beakta hur allvarlig förbrytelsen i sin konkreta form är. Det bör dessutom noteras att beslut om teleavlyssning alltid fattas av domstolen. Dessa omständigheter har betydelse också vid bedömningen av hur det allmänna proportionalitetskravet uppfylls.

Med beaktande av de nämnda omständigheterna kan också det förslag som gäller teleavlyssning anses vara förenligt med proportionalitetskravet. Det kan likaså anses att det finns godtagbara grunder för förslaget och ett vägande samhälleligt behov av det. En inskränkning av en grundläggande fri- och rättighet ska grunda sig på en noggrant avgränsad och exakt bestämmelse i lag. En utvidgning av kretsen av brott som utgör grund för teleavlyssning till att gälla grovt ocker i arbetslivet kan således inte som helhet betraktat anses problematisk med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna.

Med stöd av det ovan sagda kan lagförslagen behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag

om ändring av 11 och 47 kap. i strafflagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i strafflagen (39/1889) 11 kap. 11 § samt 47 kap. 3 a och 9 §, sådana de lyder, 11 kap. 11 § i lag 885/2009 samt 47 kap. 3 a § i lag 302/2004 och 47 kap. 9 § i lag 1177/2014, och fogas till 47 kap. en ny 3 b § som följer:

11 kap.

Om krigsförbrytelser och brott mot mänskligheten

11 §

Diskriminering

Den som i näringsverksamhet, yrkesutövning, betjäning av allmänheten, tjänsteutövning eller något annat offentligt uppdrag eller vid anordnande av en offentlig tillställning eller ett allmänt möte utan godtagbart skäl

- 1) inte betjänar någon viss person på gängse villkor,
 - 2) förvägrar någon tillträde till tillställningen eller mötet eller avlägsnar någon därifrån, eller
 - 3) försätter någon i en uppenbart ojämlik eller väsentligt sämre ställning än andra
- på grund av dennes ras, nationella eller etniska ursprung, hudfärg, språk, kön, ålder, familjeförhållanden, sexuella läggning, genetiska arv, funktionsnedsättning eller hälsotillstånd eller religion, samhälleliga åsikter, politiska eller fackliga verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet ska, om inte gärningen utgör diskriminering i arbetslivet, för diskriminering dömas till böter eller fängelse i högst sex månader.

47 kap.

Om arbetsbrott

3 a §

Ocker i arbetslivet

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som, genom att utnyttja en arbetstagares ekonomiska trångmål eller annars trängda läge, beroende ställning, oförstånd, lättsinne eller okunnighet, vid ett anställningsförhållande för sig eller någon annan utverkar eller betingar en ekonomisk förmån som står i uppenbart missförhållande till vederlaget, ska för ocker i arbetslivet dömas till böter eller fängelse i högst två år.

3 b §

Grovt ocker i arbetslivet

Om vid ocker i arbetslivet

- 1) eftersträvas avsevärd vinning,
 - 2) vållas avsevärd eller synnerligen kännbar skada,
 - 3) gärningsmannen på ett hänsynslöst sätt utnyttjar någon annans särskilda svaghet eller annars skyddslösa läge, eller
 - 4) brottet begås särskilt planmässigt
- och ockret i arbetslivet även bedömt som en helhet är grovt, ska gärningsmannen för grovt ocker i arbetslivet dömas till fängelse i minst fyra månader och högst fyra år.

9 §

Juridiska personers straffansvar

På arbetarskyddsbrott, ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet tillämpas vad som föreskrivs om juridiska personers straffansvar.

Denna lag träder i kraft den 20 .

2.

Lag

om ändring av 3 § i lagen om näringsförbud

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om näringsförbud (1059/1985) 3 § 3 mom. 5 punkten, sådan den lyder i lag
1179/2014, som följer:

3 §

Förutsättningarna för näringsförbud

Dessutom kan en person som avses i 2 § meddelas näringsförbud, om han eller hon vid
drivandet av rörelse har gjort sig skyldig till

5) ett brott som är straffbart enligt 47 kap. 3 a eller 3 b § i strafflagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av 10 kap. 3 § i tvångsmedelslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i tvångsmedelslagen (806/2011) 10 kap. 3 § 2 mom. 13 punkten, sådan den lyder i lag
515/2025, som följer:

10 kap.

Hemliga tvångsmedel

3 §

Teleavlyssning och dess förutsättningar

Förundersökningsmyndigheten kan ges tillstånd att rikta teleavlyssning mot en teleadress eller
teleterminalutrustning som en misstänkt innehar eller annars kan antas använda, om den
misstänkte är skäligen misstänkt för

13) grovt bedrägeri, grovt ocker eller grovt ocker i arbetslivet,

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag

om ändring av 80 § i lagen om offentlig upphandling och koncession

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om offentlig upphandling och koncession (1397/2016) 80 § 2 mom. som följer:

80 §

Obligatoriska grunder för uteslutning

Den upphandlande enheten ska genom sitt beslut utesluta en anbudssökande eller anbudsgivare ur anbudsförfarandet, om den upphandlande enheten fått kännedom om att en ledamot i anbudssökandens eller anbudsgivarens förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan eller en person som är behörig att företräda, fatta beslut om eller kontrollera anbudssökanden eller anbudsgivaren genom en lagakraftvunnen dom som framgår av straffregistret dömts för arbetarskyddsbrott enligt 47 kap. 1 § i strafflagen, arbetstidsbrott enligt 47 kap. 2 §, diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 §, ocker i arbetslivet enligt 47 kap. 3 a §, grovt ocker i arbetslivet enligt 47 kap. 3 b §, kränkning av arbetstagares organisationsfrihet enligt 47 kap. 5 § eller anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt 47 kap. 6 a §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 84 § i lagen om upphandling och koncession inom sektorerna vatten, energi, transporter och posttjänster

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om upphandling och koncession inom sektorerna vatten, energi, transporter och posttjänster (1398/2016) 84 § 2 mom. som följer:

84 §

Obligatoriska grunder för uteslutning

Den upphandlande enheten ska genom sitt beslut utesluta en anbudssökande eller anbudsgivare ur anbudsförfarandet, om enheten fått kännedom om att en ledamot i anbudssökandens eller anbudsgivarens förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan eller en person som är behörig att företräda, fatta beslut om eller kontrollera anbudssökanden eller anbudsgivaren genom en lagakraftvunnen dom som framgår av straffregistret dömts för arbetarskyddsbrott enligt 47 kap. 1 §, arbetstidsbrott enligt 47 kap. 2 §, diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 §, ocker i arbetslivet enligt 47 kap. 3 a §, grovt ocker i arbetslivet enligt 47 kap. 3 b §, kränkning av arbetstagares organisationsfrihet enligt 47 kap. 5 § eller anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt 47 kap. 6 a § i strafflagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om ändring av 47 § i lagen om offentlig försvars- och säkerhetsupphandling

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig försvars- och säkerhetsupphandling (1531/2011) 47 § 1 mom. 6
punkten som följer:

47 §

Uteslutning av anbudssökande och anbudsgivare som gjort sig skyldiga till vissa brott

Den upphandlande enheten ska besluta att utesluta en anbudssökande eller anbudsgivare ur
anbudsförfarandet, om enheten fått kännedom om att den sökande eller anbudsgivaren eller en
person i dess ledning eller en person som är behörig att företräda, fatta beslut om eller
kontrollera anbudssökanden eller anbudsgivaren genom en lagakraftvunnen dom som framgår
av straffregistret dömts för något av följande brott:

6) ocker i arbetslivet enligt 47 kap. 3 a § eller grovt ocker i arbetslivet enligt 47 kap. 3 b § i
strafflagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 6 b § i straffregisterlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i straffregisterlagen (770/1993) 6 b § 2 mom. 8 punkten, sådan den lyder i lag
1399/2016, som följer:

6 b §

I utdraget antecknas uppgifter om lagakraftvunna beslut genom vilket personen har dömts för

8) arbetarskyddsbrott med stöd av 47 kap. 1 § i strafflagen, arbetstidsbrott med stöd av 47
kap. 2 §, diskriminering i arbetslivet med stöd av 47 kap. 3 §, ocker i arbetslivet med stöd av 47
kap. 3 a §, grovt ocker i arbetslivet med stöd av 47 kap. 3 b §, kränkning av arbetstagares
organisationsfrihet med stöd av 47 kap. 5 § eller anlitande av utländsk arbetskraft som saknar
tillstånd med stöd av 47 kap. 6 a §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 5 a § i lönegarantilagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lönegarantilagen (866/1998) 5 a § 1 mom. 1 punkten, sådan den lyder i lag 896/2022,
som följer:

5 a §

Allvarlig exploatering av arbetskraft

Tidsfristen enligt 5 § hindrar inte att lönegaranti betalas, om

1) arbetsgivaren eller dennes företrädare har gjort sig skyldig till ett brott enligt 25 kap. 3 eller 3 a §, 36 kap. 6 eller 7 § eller 47 kap. 3, 3 a eller 3 b § i strafflagen (39/1889) mot arbetstagaren och det ansöks om betalning enligt lönegarantin av fordringar som grundar sig på anställningsförhållandet och som dömts ut genom en fällande dom i brottmål eller på dem grundad brottsskadeersättning, eller

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 58 § i lagen om ordnande av arbetskraftsservice

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023) 58 § 4 mom. som följer:

58 §

Rättslig ställning för den som deltar i arbetsprövning samt ansvar för arbetarskydd och dataskydd

Bestämmelser om straff för arbetarskyddsförseelser finns i 63 § i arbetarskyddslagen. Bestämmelser om straff för arbetstidsförseelser finns i 44 § i arbetstidslagen. Bestämmelser om straff för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet finns i 24 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Bestämmelser om straff för diskriminering, diskriminering i arbetslivet, arbetarskyddsbrott, personregisterbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott finns i strafflagen (39/1889).

Denna lag träder i kraft den 20 .

10.

Lag

om ändring av 3 § i diskrimineringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i diskrimineringslagen (1325/2014) 3 § 2 mom. som följer:

3 §

Förhållande till annan lagstiftning

Bestämmelser om straff för diskriminering, diskriminering i arbetslivet, hets mot folkgrupp
och grov hets mot folkgrupp finns i strafflagen (39/1889).

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 12 mars 2026

Statsminister

Petteri Orpo

Justitieminister Leena Meri

1.

Lag

om ändring av 11 och 47 kap. i strafflagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i strafflagen (39/1889) 11 kap. 11 § samt 47 kap. 3 a och 9 §, sådana de lyder, 11 kap. 11 § i lag 885/2009 samt 47 kap. 3 a § i lag 302/2004 och 47 kap. 9 § i lag 1177/2014, och fogas till 47 kap. en ny 3 b § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

11 kap.

Om krigsförbrytelser och brott mot mänskligheten

11 §

Diskriminering

Den som i näringsverksamhet, yrkesutövning, betjäning av allmänheten, tjänsteutövning eller något annat offentligt uppdrag eller vid anordnande av en offentlig tillställning eller ett allmänt möte utan godtagbart skäl

1) inte betjänar någon viss person på gängse villkor,

2) förvägrar någon tillträde till tillställningen eller mötet eller avlägsnar någon därifrån, eller

3) försätter någon i en uppenbart ojämlik eller väsentligt sämre ställning än andra

på grund av dennes ras, nationella eller etniska ursprung, hudfärg, språk, kön, ålder, familjeförhållanden, sexuella läggning, genetiska arv, funktionsnedsättning eller hälsotillstånd eller religion, samhällsliga åsikter, politiska eller fackliga verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet ska, om inte gärningen utgör diskriminering i arbetslivet *eller ockerliknande diskriminering i arbetslivet*, för *diskriminering* dömas till böter eller fängelse i högst sex månader.

11 kap.

Om krigsförbrytelser och brott mot mänskligheten

11 §

Diskriminering

Den som i näringsverksamhet, yrkesutövning, betjäning av allmänheten, tjänsteutövning eller något annat offentligt uppdrag eller vid anordnande av en offentlig tillställning eller ett allmänt möte utan godtagbart skäl

1) inte betjänar någon viss person på gängse villkor,

2) förvägrar någon tillträde till tillställningen eller mötet eller avlägsnar någon därifrån, eller

3) försätter någon i en uppenbart ojämlik eller väsentligt sämre ställning än andra

på grund av dennes ras, nationella eller etniska ursprung, hudfärg, språk, kön, ålder, familjeförhållanden, sexuella läggning, genetiska arv, funktionsnedsättning eller hälsotillstånd eller religion, samhällsliga åsikter, politiska eller fackliga verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet ska, om inte gärningen utgör diskriminering i arbetslivet, för *diskriminering* dömas till böter eller fängelse i högst sex månader.

47 kap.

Om arbetsbrott

3 a §

Ockerliknande diskriminering i arbetslivet

Om en arbetssökande eller arbetstagare vid diskriminering i arbetslivet försätts i märkbart ofördelaktig ställning genom att arbetssökandens eller arbetstagarens ekonomiska trångmål eller annars trängda läge, beroende ställning, oförstånd, lättsinne eller okunnighet utnyttjas, skall gärningsmannen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe i lag, för ockerliknande diskriminering i arbetslivet dömas till böter eller fängelse i högst två år.

(ny)

9 §

Juridiska personers straffansvar

På arbetarskyddsbrott och ockerliknande diskriminering i arbetslivet tillämpas vad som föreskrivs om juridiska personers straffansvar.

47 kap.

Om arbetsbrott

3 a §

Ocker i arbetslivet

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som, genom att utnyttja en arbetstagares ekonomiska trångmål eller annars trängda läge, beroende ställning, oförstånd, lättsinne eller okunnighet, vid ett anställningsförhållande för sig eller någon annan utverkar eller betingar en ekonomisk förmån som står i uppenbart missförhållande till vederlaget, ska för ocker i arbetslivet dömas till böter eller fängelse i högst två år.

3 b §

Grovt ocker i arbetslivet

Om vid ocker i arbetslivet

- 1) eftersträvas avsevärd vinning,
 - 2) vållas avsevärd eller synnerligen kännbar skada,
 - 3) gärningsmannen på ett hänsynslöst sätt utnyttjar någon annans särskilda svaghet eller annars skyddslösa läge, eller
 - 4) brottet begås särskilt planmässigt
- och ockret i arbetslivet även bedömt som en helhet är grovt, ska gärningsmannen för grovt ocker i arbetslivet dömas till fängelse i minst fyra månader och högst fyra år.

9 §

Juridiska personers straffansvar

På arbetarskyddsbrott, ocker i arbetslivet och grovt ocker i arbetslivet tillämpas vad som föreskrivs om juridiska personers straffansvar.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2.

Lag

om ändring av 3 § i lagen om näringsförbud

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om näringsförbud (1059/1985) 3 § 3 mom. 5 punkten, sådan den lyder i lag 1179/2014, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

3 §

Förutsättningarna för näringsförbud

Förutsättningarna för näringsförbud

Dessutom kan en person som avses i 2 §
meddelas näringsförbud, om han eller hon vid
drivandet av rörelse har gjort sig skyldig till

Dessutom kan en person som avses i 2 §
meddelas näringsförbud, om han eller hon vid
drivandet av rörelse har gjort sig skyldig till

5) ett brott som är straffbart enligt 47 kap. 3
a § i strafflagen.

5) ett brott som är straffbart enligt 47 kap. 3
a *eller 3 b* § i strafflagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av 10 kap. 3 § i tvångsmedelslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i tvångsmedelslagen (806/2011) 10 kap. 3 § 2 mom. 13 punkten, sådan den lyder i lag
515/2025, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

10 kap.

10 kap.

Hemliga tvångsmedel

Hemliga tvångsmedel

3 §

3 §

Teleavlyssning och dess förutsättningar

Teleavlyssning och dess förutsättningar

Förundersökningsmyndigheten kan ges
tillstånd att rikta teleavlyssning mot en
teleadress eller teleterminalutrustning som en
misstänkt innehar eller annars kan antas
använda, om den misstänkte är skäligen
misstänkt för

Förundersökningsmyndigheten kan ges
tillstånd att rikta teleavlyssning mot en
teleadress eller teleterminalutrustning som en
misstänkt innehar eller annars kan antas
använda, om den misstänkte är skäligen
misstänkt för

13) grovt bedrägeri *eller grovt ocker*,

13) grovt bedrägeri, *grovt ocker eller grovt
ockar i arbetslivet*,

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag

om ändring av 80 § i lagen om offentlig upphandling och koncession

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig upphandling och koncession (1397/2016) 80 § 2 mom. som följer:

Gällande lydelse

80 §

Obligatoriska grunder för uteslutning

Den upphandlande enheten ska genom sitt beslut utesluta en anbudssökande eller anbudsgivare ur anbudsförfarandet, om den upphandlande enheten fått kännedom om att en ledamot i anbudssökandens eller anbudsgivarens förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan eller en person som är behörig att företräda, fatta beslut om eller kontrollera anbudssökanden eller anbudsgivaren genom en lagakraftvunnen dom som framgår av straffregistret dömts för arbetarskyddsbrott enligt 47 kap. 1 § i strafflagen, arbetstidsbrott enligt 47 kap. 2 §, diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 §, *ockerliknande diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 a §*, kränkning av arbetstagares organisationsfrihet enligt 47 kap. 5 § eller anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt 47 kap. 6 a §.

Föreslagen lydelse

80 §

Obligatoriska grunder för uteslutning

Den upphandlande enheten ska genom sitt beslut utesluta en anbudssökande eller anbudsgivare ur anbudsförfarandet, om den upphandlande enheten fått kännedom om att en ledamot i anbudssökandens eller anbudsgivarens förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan eller en person som är behörig att företräda, fatta beslut om eller kontrollera anbudssökanden eller anbudsgivaren genom en lagakraftvunnen dom som framgår av straffregistret dömts för arbetarskyddsbrott enligt 47 kap. 1 § i strafflagen, arbetstidsbrott enligt 47 kap. 2 §, diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 §, *ocker i arbetslivet enligt 47 kap. 3 a §, grovt ocker i arbetslivet enligt 47 kap. 3 b §*, kränkning av arbetstagares organisationsfrihet enligt 47 kap. 5 § eller anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt 47 kap. 6 a §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 84 § i lagen om upphandling och koncession inom sektorerna vatten, energi, transporter och posttjänster

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om upphandling och koncession inom sektorerna vatten, energi, transporter och posttjänster (1398/2016) 84 § 2 mom. som följer:

Gällande lydelse

84 §

Obligatoriska grunder för uteslutning

Den upphandlande enheten ska genom sitt beslut utesluta en anbudssökande eller anbudsgivare ur anbudsförfarandet, om den fått kännedom om att en ledamot i anbudssökandens eller anbudsgivarens förvaltnings-, lednings- eller styrelseorgan eller en person som är behörig att företräda, fatta beslut om eller kontrollera anbudssökanden eller anbudsgivaren genom en lagakraftvunnen dom som framgår av straffregistret dömts för arbetarskyddsbrott enligt 47 kap. 1 §, arbetstidsbrott enligt 47 kap. 2 §, diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 §, *ockerliknande diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 a §*, kränkning av arbetstagares organisationsfrihet enligt 47 kap. 5 § eller anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt 47 kap. 6 a § i strafflagen.

Föreslagen lydelse

84 §

Obligatoriska grunder för uteslutning

Den upphandlande enheten ska genom sitt beslut utesluta en anbudssökande eller anbudsgivare ur anbudsförfarandet, om enheten fått kännedom om att en ledamot i anbudssökandens eller anbudsgivarens förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan eller en person som är behörig att företräda, fatta beslut om eller kontrollera anbudssökanden eller anbudsgivaren genom en lagakraftvunnen dom som framgår av straffregistret dömts för arbetarskyddsbrott enligt 47 kap. 1 §, arbetstidsbrott enligt 47 kap. 2 §, diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 §, *ocker i arbetslivet enligt 47 kap. 3 a §*, *grovt ocker i arbetslivet enligt 47 kap. 3 b §*, kränkning av arbetstagares organisationsfrihet enligt 47 kap. 5 § eller anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt 47 kap. 6 a § i strafflagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om ändring av 47 § i lagen om offentlig försvars- och säkerhetsupphandling

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig försvars- och säkerhetsupphandling (1531/2011) 47 § 1 mom. 6
punkten som följer:

Gällande lydelse

47 §

*Uteslutning av anbudssökande och
anbudsgivare som gjort sig skyldiga till vissa
brott*

Den upphandlande enheten ska besluta att utesluta en anbudssökande eller anbudsgivare ur anbudsförfarandet, om enheten fått kännedom om att den sökande eller anbudsgivaren eller en person i dess ledning eller en person som är behörig att företräda, fatta beslut om eller kontrollera anbudssökanden eller anbudsgivaren genom en lagakraftvunnen dom som framgår av straffregistret dömts för något av följande brott:

6) ockerliknande diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 a § i strafflagen.

Föreslagen lydelse

47 §

*Uteslutning av anbudssökande och
anbudsgivare som gjort sig skyldiga till vissa
brott*

Den upphandlande enheten ska besluta att utesluta en anbudssökande eller anbudsgivare ur anbudsförfarandet, om enheten fått kännedom om att den sökande eller anbudsgivaren eller en person i dess ledning eller en person som är behörig att företräda, fatta beslut om eller kontrollera anbudssökanden eller anbudsgivaren genom en lagakraftvunnen dom som framgår av straffregistret dömts för något av följande brott:

6) ocker i arbetslivet enligt 47 kap. 3 a § eller grovt ocker i arbetslivet enligt 47 kap. 3 b § i strafflagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 6 b § i straffregisterlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i straffregisterlagen (770/1993) 6 b § 2 mom. 8 punkten, sådan den lyder i lag 1399/2016, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

6 b §

6 b §

I utdraget antecknas uppgifter om lagakraftvunna beslut genom vilket personen har dömts för

I utdraget antecknas uppgifter om lagakraftvunna beslut genom vilket personen har dömts för

8) arbetarskyddsbrott med stöd av 47 kap. 1 § i strafflagen, arbetstidsbrott med stöd av 47 kap. 2 §, diskriminering i arbetslivet med stöd av 47 kap. 3 §, *ockerliknande diskriminering i arbetslivet med stöd av 47 kap. 3 a §*, kränkning av arbetstagares organisationsfrihet med stöd av 47 kap. 5 § eller anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd med stöd av 47 kap. 6 a §.

8) arbetarskyddsbrott med stöd av 47 kap. 1 § i strafflagen, arbetstidsbrott med stöd av 47 kap. 2 §, diskriminering i arbetslivet med stöd av 47 kap. 3 §, *ocker i arbetslivet med stöd av 47 kap. 3 a §, grovt ocker i arbetslivet med stöd av 47 kap. 3 b §*, kränkning av arbetstagares organisationsfrihet med stöd av 47 kap. 5 § eller anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd med stöd av 47 kap. 6 a §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 5 a § i lönegarantilagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lönegarantilagen (866/1998) 5 a § 1 mom. 1 punkten, sådan den lyder i lag 896/2022,
som följer:

Gällande lydelse

5 a §

Allvarlig exploatering av arbetskraft

Tidsfristen enligt 5 § hindrar inte att lönegaranti betalas, om

1) arbetsgivaren eller dennes företrädare har gjort sig skyldig till ett brott enligt 25 kap. 3 eller 3 a §, 36 kap. 6 eller 7 § eller 47 kap. 3 eller 3 a § i strafflagen (39/1889) mot arbetstagaren och det ansöks om betalning enligt lönegarantin av fordringar som grundar sig på anställningsförhållandet och som dömts ut genom en fällande dom i brottmål eller på dem grundad brottsskadeersättning, eller

Föreslagen lydelse

5 a §

Allvarlig exploatering av arbetskraft

Tidsfristen enligt 5 § hindrar inte att lönegaranti betalas, om

1) arbetsgivaren eller dennes företrädare har gjort sig skyldig till ett brott enligt 25 kap. 3 eller 3 a §, 36 kap. 6 eller 7 § eller 47 kap. 3, 3 a eller 3 b § i strafflagen (39/1889) mot arbetstagaren och det ansöks om betalning enligt lönegarantin av fordringar som grundar sig på anställningsförhållandet och som dömts ut genom en fällande dom i brottmål eller på dem grundad brottsskadeersättning, eller

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 58 § i lagen om ordnande av arbetskraftsservice

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023) 58 § 4 mom. som följer:

Gällande lydelse

58 §

*Rättslig ställning för den som deltar i
arbetsprövning samt ansvar för arbetarskydd
och dataskydd*

Bestämmelser om straff för arbetarskyddsförseelser finns i 63 § i arbetarskyddslagen. Bestämmelser om straff för arbetstidsförseelser finns i 44 § i arbetstidslagen. Bestämmelser om straff för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet finns i 24 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Bestämmelser om straff för diskriminering, diskriminering i arbetslivet, ockerliknande diskriminering i arbetslivet, arbetarskyddsbrott, personregisterbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott finns i strafflagen (39/1889).

Föreslagen lydelse

58 §

*Rättslig ställning för den som deltar i
arbetsprövning samt ansvar för arbetarskydd
och dataskydd*

Bestämmelser om straff för arbetarskyddsförseelser finns i 63 § i arbetarskyddslagen. Bestämmelser om straff för arbetstidsförseelser finns i 44 § i arbetstidslagen. Bestämmelser om straff för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet finns i 24 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Bestämmelser om straff för diskriminering, diskriminering i arbetslivet, arbetarskyddsbrott, personregisterbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott finns i strafflagen (39/1889).

Denna lag träder i kraft den 20 .

10.

Lag

om ändring av 3 § i diskrimineringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i diskrimineringslagen (1325/2014) 3 § 2 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

3 §

Förhållande till annan lagstiftning

Förhållande till annan lagstiftning

Bestämmelser om straff för diskriminering,
för diskriminering i arbetslivet och
ockerliknande diskriminering i arbetslivet
samt för hets mot folkgrupp och grov hets mot
folkgrupp finns i strafflagen (39/1889).

Bestämmelser om straff för diskriminering,
diskriminering i arbetslivet, hets mot
folkgrupp och grov hets mot folkgrupp finns i
strafflagen (39/1889).

Denna lag träder i kraft den 20 .
