

Asia: VN/25570/2023

Arviomuistio välimiesmenettelylain uudistamisesta

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä

STTK:lla ei ole huomautettavaa arviomuistiossa esitettyihin ehdotuksiin välimiesmenettelylain täsmentämiseksi. STTK tuo esille muita lain kehittämiseen liittyviä näkökulmia kohdassa 11.

2. Välityssopimus

-

3. Välimiesoikeuden kokoonpano

-

4. Välimiesoikeuden toimivalta

-

5. Turvaamistoimet ja väliaikais määräykset

-

6. Asian käsittely välimiesmenettelyssä

-

7. Välitystuomio

-

8. Välitystuomion mitättömyys ja kumoaminen

-

9. Välitystuomion tunnustaminen ja täytäntöönpano

-

10. Oikeudenkäyntikulut

-

11. Onko välimiesmenettelylakia muilta osin tarvetta uudistaa tai täydentää?

Välityslausekkeitä käytetään myös työsopimuksissa hyvin erilaisissa ja erityyppisissä tehtävissä. Pääpaino on todennäköisesti asiantuntija- ja johtotason tehtävissä, mutta lausekkeitä on käytetty myös ns. suorittavan työn sopimuksissa.

Työsopimuksia tehdessään työntekijät eivät välttämättä kiinnitä ehtoon huomiota eikä välimiesmenettelyn merkitystä ja siitä aiheutuvaa kustannusriskiä ymmärretä. Kyseessä on samankaltainen tilanne kuin kilpailukieltosopimuksissa, joissa ehto konkretisoituu vain tiettyjen edellytysten täytyessä.

Etenkin vuokratyössä käytetään enenevässä määrin ns. puite- tai runkosopimuksia, joissa sovitaan työntekijän ja työnantajan välillä myöhemmin erikseen sovittavan työn ehdoista. Kyseessä ei ole vielä työsuhde, vaan se syntyy vasta työtä tosiasiallisesti tehdessä. Työtä tehdään siis itsenäisissä määräaikaissuhteissa. Edellä kuvatuissa puitesopimuksissa on alkanut esiintyä välityslausekkeitä. Yksittäisistä työsuhteista aiheutuneita riitoja pitäisi siis ratkoa välimiesmenettelyssä.

Välimiesmenettelylain esitöissä on todettu, että työsopimussuhteissa välityslauseke on usein ehto, jota ”ei voida pitää soveliaana” (HE 202/1991 vp s. 3). Ehto ei ole kuitenkaan itsessään pätemätön, vaan mahdollinen pätemättömyys todetaan tapauskohtaiseen harkintaan perustuen. Ongelmallisuutta havainnollistaa esimerkiksi korkeimman oikeuden tuomio (KKO 2024:36), josta ilmenee punninta välityslausekkeen ehdon kohtuuttomuudesta.

Kun työsopimuksessa olevan välityslausekkeen ehdon kohtuullisuudesta tulee riitaa osapuolten välille, voi seurauksena olla usean vuoden ja oikeusasteen esiprosessi siitä asiakysymyksestä, missä menettelyssä asia pitäisi ylipäättään käsitellä. Kulut kasvavat ja työntekijän saatavien kanneaika on voinut jo kuluja umpeen sinä aikana, kun välityslausekkeen pätevyydestä on riideltä. Jos tässä tilanteessa työntekijä häviää esikiistansa välityslausekkeen kohtuuttomuudesta, on työntekijälle voinut aiheutua pysyviä oikeudenmenetyksiä kanneaikojen päätymisen vuoksi.

Välimiesmenettely on hyvin kallista suhteessa normaaliin siviiliprosessuaaliseen oikeudenkäyntiin. Tilannetta ei voida pitää tyydyttävänä sopimussuhteen taloudelliselta asemaltaan heikommalle osapuolelle eli työntekijälle. Tämä kyseenalaistaa oikeuden oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin ja sen suojan tehokkuuden, jos työsopimuksissa saa sopia vakiosopimusluonteisesti välityslausekkeista, ja tapauskohtaisesti jää arvioitavaksi onko ehto pätevä vai ei.

Kun vuonna 2008 uudistettiin oikeudenkäymiskaaren oikeudenkäynnin forumsäännöksiä, säädettiin samassa yhteydessä oikeudenkäymiskaaren 10 luvun 19 § 2 momentin rajoite oikeuspaikkasopimusten kiellosta työsopimussuhteessa ennen riidan syntymistä. Säännöstä perusteltiin tarkoituksella suojata tyypillisesti vastapuolta heikommassa asemassa olevia henkilöryhmiä (HE 70/2008 vp s. 40). Tässä yhteydessä olisi työsopimuslaissa tullut säätää välityslausekkeen pätemättömyydestä. Oikeuspaikkasopimuksen merkitys on vain siinä, missä alioikeudessa asia tulee käsitellä – ja toissijaisesti hovioikeudessa. Sopimuksen vaikutus oikeudenkäynnin keston, kustannuksiin ja muihin tekijöihin on vähäisempi kuin välityslausekkeen. Tämän vuoksi on epäloogista, että työntekijää suojataan oikeuspaikkasopimusten tekemiseltä ennen riidan syntymistä näillä perusteilla, mutta ei välityslausekkeilta.

STTK katsoo, että olisi syytä selvittää välityslausekkeiden käytön kieltämistä niin, että työntekijä ja työnantaja eivät voisi pätevästi sopia välityslausekkeesta ennen riidan syntymistä. Vastaavanlaisia sopimista rajoittavia säännöksiä on myös muualla lainsäädännössä, kuten kuluttajasopimuksissa kuluttajansuojalain 12 luvun 1 d § 1 momentissa ja edellä kuvatussa oikeuspaikkasopimuksia koskevassa oikeudenkäymiskaaren 10 luvun 19 § 2 momentissa.

Lisätietoja: Inka Douglas, juristi, inka.douglas@sttk.fi

Gylling Päivi
STTK ry.