

Asia: VN/25570/2023-OM-54

Lausuntopyyntö työryhmän mietinnöstä; uusi välitysmenettelylaki

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä

Työryhmän mietinnössä on käsitelty välityslausekkeen kieltämistä mikro- ja pienyrittäjien ja työntekijöiden tekemissä sopimuksissa. Mietinnössä on päädytty kielteiseen lopputulokseen. Työsopimusten kohdalla kantaa on perusteltu sillä, että välityslausekkeitä käytetään lähinnä johtavassa asemassa ja asiantuntijatehtävissä olevien sopimuksissa, jolloin käsillä saattaa olla salassapitointressejä. Lisäksi on katsottu, että koska välityslauseke voidaan katsoa työsopimuslain 10.2:n perusteella kohtuuttomaksi, ei tarvetta työntekijän suojaamiselle jatkossakaan ole.

Välityslauseke heikentää heikomman osapuolen mahdollisuuksia saada tuomio riita-asiassa, koska lähtökohtaisesti osapuolet vastaavat omista asianajokuluistaan ja lisäksi yhteisvastuullisesti välitysoikeuden kuluista, jotka voivat olla huomattavat. Välityslauseke asettaa näin ollen vahvemmassa taloudellisemmassa asemassa olevan osapuolen etulyöntiasemaan heikompaan verrattuna. Vaikka lähtökohtaisesti kulujen jaosta voidaan poiketa, on kyseessä kuitenkin merkittävä riski työntekijäasemassa olevalle henkilölle. Välityslauseke voi estää heikompa osapuolta, työsopimuksissa työntekijää, hakemasta riitaansa tuomiota. Tällaisena välityslauseke sopii huonosti työoikeuden kontekstiin, missä peruseriaatteena on heikomman osapuolen suojeleminen.

Se seikka, että välityslausekkeitä kenties käytetäänkin tällä hetkellä vain rajoitetuissa tyyppitapauksissa, ei tarkoita sitä, etteikö niiden käyttö voisi laajentua myös muihin työsopimuksiin. Nykyhetki ei ole tae tulevaisuudesta ja jokainen työsopimukseen otettu välityslauseke on työntekijän näkökulmasta riski, joka voi käytännössä estää työsuhteeseen liittyvän asian riittävää ratkaisemista.

Liikesalaisuuksien suojeleminen ei työoikeusriidoissa välttämättä edellytä välitysmenettelyä. Oikeudenkäynti voidaan pitää suljetuin ovin ja aineisto voidaan määrätä salaiseksi, jos liikesalaisuuksia käsitellään.

Mahdollinen päätös sopimusehdon kohtuuttomuudestaan ei suojaa heikossa asemassa olevaa työntekijää. Kohtuuttomuusarviointi tehdään tuomioistuimessa. Tämä on kantajalle vaivalloista ja merkitsee jo itsessään kantajalle kuluriskiä. Ratkaisu mahdollisesta kohtuuttomuudesta tehdään laajalla kokonaisarvioinnilla. Työntekijä ei voi etukäteen tietää missä hänen työsuhderiitansa ratkaistaan ja millainen kuluriski hänellä prosessista on. Huolimatta mahdollisuudesta saada välityslauseketta koskeva ehto jätettyä kohtuuttomana soveltamatta, välityslauseke saattaa estää tuomion saamisen riidassa työntekijän ollessa kantajaosapuolena.

Jotta työoikeudellinen heikomman osapuolen suoja toteutuisi, olisi välityslausekkeiden käyttö työsopimuksissa kiellettävä kokonaan.

2. 1 luku Yleiset säännökset

-

3. 2 luku Välityssopimus

-

4. 3 luku Välitysoikeuden kokoonpano

-

5. 4 luku Välitysoikeuden toimivalta

-

6. 5 luku Asian käsittely välitysmenettelyssä

-

7. 6 luku Välitystuomio

-

8. 7 luku Välitystuomion kumoaminen

-

9. 8 luku Välitystuomion tunnustaminen ja täytäntöönpano

-

10. 9 luku Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

-

11. Pääasialliset vaikutukset (mietinnön luku 4.2)

-

12. Muut huomiot

-

Kuusela Heikki
Suomen Hammaslääkäriliitto ry