

Asia: VN/25570/2023-OM-54

Lausuntopyyntö työryhmän mietinnöstä; uusi välitysmenettelylaki

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä

Työryhmän mietinnössä on (sivut 37-39) arvioitu tarvetta säätää työntekijöiden suojaksi kuluttajansuojalain 1 d §:ää vastaava poikkeus. Työryhmä on päätenyt siihen, ettei tällaiselle poikkeukselle ole tarvetta. Tehy katsoo työryhmän kannasta poiketen, että työsopimuslakiin tulisi lisätä säännös, jonka mukaan ennen riidan syntymistä tehdyn sopimuksen välityslauseke ei sitoisi työntekijää. Toissijaisesti tulisi säätää, etteivät työainsäädännön mukaiset kanneajat kulu sillä aikaa, kun tuomioistuimessa on vireillä kysymys välityslausekkeen pätevydestä.

Mietinnössä todetaan, että työsopimuksissa välityslausekkeitä käytetään käytännössä yleensä vain, jos työntekijä on johtavassa asemassa tai sellaisissa asiantuntijatehtävissä, joihin liittyy erityisiä salassapitointressejä. Valitettavasti Tehyn havainnot sote-alalta eivät tue tätä käsitystä. Muutaman viime vuoden aikana välityslausekkeitä on ruvennut näkymään yhä useammin yksityisten sote-yritysten työsopimus pohjissa silloinkin, kun työsopimuksella on sovittu suorittavan tason tehtävistä. Yhteistä näille tapauksille on, ettei työntekijä ole tiennyt välityslausekkeesta tai ymmärtänyt sen sisältöä, vaan välityslauseke on noussut esille vasta juristin käydessä työsopimusta läpi erimielisyyden ollessa käsillä.

Mietinnössä todetaan edelleen, että ”asianosaiset valitsevat välitysmenettelyn riidanratkaisukeinoksi usein siihen liittyvien etujen, kuten menettelyn luottamuksellisuuden ja nopeuden takia.” Toteamus on todellisuudelle vieras. Tehyn kokemusten perusteella sellaista välityslauseketta ei ainakaan sote-alan työsopimuksissa ole olemassa, jonka ”valitsemiseen” työntekijä olisi millään tavalla osallistunut. Käytännössä kyse on sopimussuhteen vahvemman osapuolen, työnantajan, yksipuolisesti sopimus pohjaan lisäämästä ehdosta, josta ei ole käyty minkäänlaista keskustelua saati neuvottelua. Jos osapuolet todella haluaisivat yhdessä valita välitysmenettelyn eri vaihtoehtojen joukosta, valinta voitaisiin tehdä riidan jo synnyttyä, kuten kuluttajansuojalain 1 d §:n mukaan on mahdollista.

Tehyn näkemyksen mukaan välityslausekkeitä koskevan työ sopimuksia koskevan poikkeuksen säätämiseksi on painavimmat perusteet kuin säätämättä jättämiselle. Työryhmän mietinnössä mainitaan salassapitointressit ilmeisesti välityslausekkeiden laajan sallittavuuden puolesta puhuvana seikkana. Tehyn näkemyksen mukaan on päin vastoin aiheellista, että työoikeudelliset riita-asiat käydään julkisesti yleisissä tuomioistuimissa tai työtuomioistuimissa. Suomessa oikeus julkiseen oikeudenkäyntiin kuuluu perusoikeuksiin ja mahdollisuuden julkiseen oikeudenkäyntiin epäviin lausekkeisiin tulisi yksityishenkilön ollessa toisena osapuolena suhtautua korostetun pidättyvästi. Mikäli työoikeudellisen riita-asian yhteydessä on tarve käsitellä yrityksen liike- tai ammattisalaisuuksia, oikeudenkäynnin julkisuutta koskeva lainsäädäntö mahdollistaa nykyisinkin asioiden käsittelyn suljetuin ovin tältä osin sekä tuomioiden ja todisteiden salaamisen tarpeellisilta osin.

Välityslauseke saattaa käytännössä estää työntekijää saamasta asiaansa käsitellyksi tuomioistuimessa jo kustannussyistä. Välitysmenettelyn kustannusten jako sopii huonosti esimerkiksi työsuhteen päättämistä koskeviin riitoihin, joissa päättämiskorvauksen eli riidan intressin määrä on lain mukaan harkinnanvarainen. Yleisessä tuomioistuimessa kuluriskiin ei vaikuta, kuinka monen kuukauden palkkaa vastaava korvausta kanteella vaaditaan suhteessa siihen, monenko kuukauden palkkaa vastaava korvaus tuomitaan. Toisin kuin yleisessä tuomioistuimessa, välitysmenettelyssä kuluriskin suuruus riippuu osin siitä, mikä on vaaditun korvauksen määrä. Sama epäkohta koskee eri lakien (esim. yhteistoimintalaki) mukaisia hyvityksiä, joiden määrät ovat harkinnanvaraisia.

Tehy pitää erittäin huolestuttavana sitä, että tämä tietoinen valinta sallia välityslausekkeet työ sopimuksiin laajalti myös kannustaa työnantajia käyttämään niitä enemmän. Käytännössä työntekijöillä on kustannussyistä vain harvoin mahdollisuus saada asia ratkaistuksi välitysmenettelyssä. Tämä johtaisi oikeuden saatavuuden heikkenemiseen.

Kohtuuttomuusarviointiin perustuva välityslausekkeen pätevyyttä koskeva nykyinen oikeustila on epätydyttävä. Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisun KKO:2024:36 mukaisten arvioinnissa eri suuntiin vaikuttavien seikkojen perusteella on yleensä käytännössä mahdotonta etukäteen päätellä, mihin tuomioistuin yksittäistapauksessa päätyisi arvioidessaan, onko työ sopimuksen välityslauseke pätevä.

Työoikeudellisissa asioissa – toisin kuin lähes kaikissa muissa riita-asioissa – noudatetaan kanneaikoja, jotka eivät ole vapaamuotoisesti katkaistavissa. Kun työntekijä haluaa riitauttaa työsuhteensa päättämisen perusteen, kanne on nostettava toimivaltaisessa tuomioistuimessa kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Ei siis riitä, että työntekijä esittää korvausvaatimuksen entiselle työnantajalleen. Jos työntekijä katsoo välityslausekkeen olevan pätemätön ja nostaa kanteen kärjäoikeudessa, kanneaika kuluu useimmiten umpeen ennen kuin kysymys välityslausekkeen pätevyydestä on lainvoimaisesti ratkaistu. Jos yleinen tuomioistuin päätyy katsomaan, että välityslauseke on pätevä, työntekijä on menettänyt mahdollisuutensa saattaa asiaa välitystuomioistuimen ratkaistavaksi, koska kanneaika on umpeutunut.

Yhdenvertaisuuslaissa on säännös, jonka mukaan ”asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa katkaisee 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi.” Lausuntopalvelussa parhaillaan olevassa luonnoksessa hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta esitetään tasa-arvolakiin vastaavaa säännöstä. Tehy esittää, että jos työsopimuslakiin ei lisätä kuluttajansuojalain 1 d §:ää vastaavaa säännöstä, lisätään kanneajoja sisältäviin työlakeihin säännös, jonka mukaan välityslausekkeen pätevyyttä koskevan asian vireilletulo yleisessä tuomioistuimessa keskeyttää kanneajan kulumisen kunnes asia on lainvoimaisesti ratkaistu. Säännösteknisesti muutos ei olisi vaikea toteuttaa, kun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntamenettelyä koskeva vastaava säännös on toisaalla lainsäädännössä jo olemassa.

2. 1 luku Yleiset säännökset

Ottaen huomioon pääkaupunkiseudun käräjäoikeuksien jo valmiiksi pahasti ruuhkautunut tilanne tulisi tarkemmin arvioida, onko mielekästä keskittää Länsi-Uudenmaan käräjäoikeuteen välitysmenettelyä koskevien tai muidenkaan asioiden käsittelyä.

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

-

Nyman Matias
Tehy ry