

Asia: VN/28937/2021

Arviomuistio pienriitamenettelystä

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Yleisesti muistion lähtökohdista

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry kannattaa pienehköjä rahamääriä koskeville riidoille tarkoitettua yksinkertaistettua ja kevennettyä oikeudenkäyntimenettelyä. Ehdotettu pienriitamenettely olisi merkittävä parannus työriitojen, käytännössä pienehköjä palkkasaatavia koskevien riitojen ratkaisemisessa. Palkkasaatavariidat ovat lukumääräisesti suurin yksittäinen asiaryhmä SAK-laisten liittojen hoitamissa työoikeusriidoissa.

Pienriitamenettelyllä useita etuja työoikeudellisissa asioissa

Työperäinen hyväksikäyttö ja alipalkkaus on kasvava ongelma Suomessa. Erityisesti ilmiö koskee haavoittuvassa asemassa olevia työntekijöitä, kuten ulkomaalaisia tai vasta työelämäään tulleita nuoria. Useimmiten palkanmaksuun liittyvät ongelmat koskevat SAK-laisilla aloilla toimivia, matalapalkkaisia työntekijöitä. Samalla sekä työntekijöiden että työnantajien järjestäytyminen vähenee. Järjestäytymättömien työpaikkojen palkkoja koskevat työriidat on hoidettava yleisessä tuomioistuimessa normaalien prosessisääntöjen mukaan, mikäli asiaa ei muutoin saada kuntoon. Olisi tärkeää, että työoikeudellisten saatavien turvaamiseksi kehitetään matalamman oikeussuojan keinoja.

Pienriitamenettely on jo käytössä useassa EU-valtiossa. Pienriitamenettelyn tarkoituksena on tehdä pienehköjen riita-asioiden käsittelystä tuomioistuimessa asianosaisille täysimittaista oikeudenkäyntiä helpompaa, halvempaa ja nopeampaa. Erityisesti työoikeudellisille riidoille on tyypillistä riidat palkkasaatavista. Useimmiten palkkasaatavien perusteet ovat selkeät sekä

lainsäädännössä että työehtosopimuksissa, mutta palkkaa ei ole kuitenkaan maksettu oikeamääräisenä tai sen maksaminen on myöhästynyt.

Pidentyneet oikeusprosessit vaikeuttavat merkittävästi työntekijöiden toimeentuloedellytyksiä, mikäli palkkasaatavia joudutaan odottamaan kuukausia. Työntekijät joutuvat hakemaan toimeentulotukea odottaessaan laillisia palkkasaataviaan. Oikeuskäsittelyjen kustannukset oikeudenkäyntimaksuineen ja asianajokuluineen ovat nousseet merkittävästi, jolloin pienipalkkaisilla työntekijöillä ei ole taloudellisia resursseja lähteä käynnistämään kalliita oikeusprosesseja. Työoikeudelliset riidat on myös säännönmukaisesti rajattu esimerkiksi kotivakuutuksiin kuuluvien oikeusturvavakuutusehtojen ulkopuolelle. Järjestäytyneet työntekijät saavat toki oikeusapua omasta ammattiliitostaan, mutta kaikki työntekijät eivät ole järjestäytyneitä.

Oikeusaputoimistoissa on myös pitkät jonot ja tulorajat maksuttomalle/osittaiselle oikeusavulle. Aluehallintoviranomaiset valvovat myös palkkausasioita lakisääteisten ja yleissitovien työehtosopimuksien palkkamääräysten osalta, mutta sielläkin on resurssipulaa. Oletettavaa on, että merkittävä osa nimenomaan pienehköistä palkkasaatavariidoista jää kokonaan ratkaisematta, koska työntekijällä ei ole käytännössä mahdollisuuksia lähteä vaatimaan oikeuksiaan em. syistä. Näin ollen pienriitamenettely olisi omiaan parantamaan työoikeudellisten säännösten noudattamista palkkamääräysten noudattamisen osalta, kun työntekijöiden mahdollisuus hakea oikeuksiaan paranisi.

Ehdotetun pienriitamenettelyn käsittelyedellytyksistä

Pienriitamenettelyn käytettävyyden osalta merkittävin kysymys on sen soveltamisedellytysten euromääräinen raja. Muistiosta on pääteltävissä, että Suomessa mahdollisesti ajateltava euromääräinen soveltamisedellytys pienriitamenettelylle olisi noin 3.000–5.000 euroa. Eurooppalaista käytäntöä on kuitenkin myös jopa 10.000 euroon saakka. Tältä osin lausumme, että noin 3.000–5.000 euron määrä saattaa olla ajallisesti pidempiä palkanmaksuriitoja käsittävissä riidoissa alimittainen. Toisaalta tuolloin voidaan toki ajatella, että kyse ei ole enää pienehköstä tai vähäisestä riidasta, mikäli saatava on jo useammalta palkanmaksukaudelta. Tämän seikan määrittäminen vaatii vielä lisäselvitystä, jossa olemme mielellämme mukana keskeisimpänä työntekijöitä edustavana työmarkkinakeskusjärjestönä.

Muistiossa esitettyjä mahdollisuuksia muutoksenhaun rajoittamisesta pienriitamenettelyn kohteena olevien asioiden osalta lausumme, että ensisijainen tavoite tulisi tässäkin menettelyssä olla oikeusvarmuus. Tämän vuoksi ehdottomat tai tiukat muutoksenhakuoikeuden rajoitukset eivät ole kannatettavia.

Muistiossa on myös pohdittu mahdollisuutta rajata asianosaisten maksettavaksi tuomittavien oikeudenkäyntikulujen määrää. Tämän osalta lausumme, että työoikeudellisille riidoille on

tyypillistä, että työnantajapuolen asiamiehenä toimii usein yksityinen asianajotoimisto, joiden kustannukset ovat viime vuosina nousseet merkittävästi. Työoikeudellisissa riidoissa voidaan työntekijää pelotella etukäteen mahdollisesti oikeusprosessista koituvilla suurilla oikeudenkäyntikulukorvauksilla. Näin ollen oikeudenkäyntikulukorvausten rajaaminen edistäisi osaltaan oikeusturvan toteutumista. Niin ikään haluamme tuoda esille, että usein yksinkertaisissa palkan maksamatta jättämisestä koskevilla riidoissa ei välttämättä edes tarvita asiamiestä. Oikeudenkäyttöjärjestelmää tulisi kehittää siten, että tämän tyyppiset asiat voitaisiin selvittää ja ratkaista mahdollisimman helposti ja kustannustehokkaasti oikeusistuinprosessissa.

Sovittelun ottamisesta alkuvaiheen menettelytavaksi lausumme, että pakollinen sovittelu saattaisi olla omiaan pidentämään riitojen ratkaisemista.

Työoikeudelliset riidat pienehköjen palkkariitojen osalta saattavat olla joskus varsin monimutkaisia itse työsuhteen tunnusmerkistön, sovellettavan työehtosopimuksen tai työaika- tai palkanmaksumääräysten soveltamisen osalta. Tämän vuoksi lausumme, että asianosaisilla tulisi lähtökohtaisesti olla aina oikeus vaatia riita käsiteltäväksi täysimittaisessa oikeusprosessissa pienriitamenettelyn sijaan.

Jatkovalmistelussa esille otettavia asioita

Muistiossa on ansiokkaasti pohdittu eri vaihtoehtoja olemassa olevan oikeusjärjestelmän osalta. Esitämme kuitenkin lisäksi jatkovalmisteluun seuraavaa asiaa:

Haluamme esittää jatkovalmistelussa selvitettäväksi ammattiliittojen kanneoikeuden ottamisen osaksi Suomen oikeusjärjestelmää työoikeudellisissa riita-asioissa. Ammattiliittojen kanneoikeus parantaisi merkittävästi työoikeudellisten säännösten noudattamista, koska ammattiliitoilla on tosiasiallisesti parhaat edellytykset tunnistaa ja ajaa työoikeudellisia riitoja tilanteissa, jolloin pienehkö oikeusriita koskee useampia työntekijöitä.

Muistiossa on useassa kohdassa todettu tarve käyttää olemassa olevia oikeudenkäyttöresursseja tehokkaammin ja laajemmin oikeusturvaa parantaen. Tältä osin lausumme, että nimenomaan ammattiliittojen kanneoikeus olisi omiaan lisäämään kansalaisten oikeusturvaa varsinkin tilanteissa, kun isoa työntekijämäärää koskevia työriitoja saataisiin ratkaistua kerralla. Asianomaisilla työntekijöillä ei olisi pelkoa suurista oikeudenkäyntikuluista, eikä heidän tarvitsisi yksilöinä olla kantajina prosessissa. Sekä oikeuslaitoksen oikeudenkäyttökulut että asianosaisten oikeudenkäyntikulut jäisivät murto-osaan verrattuna erillisten prosessien kokonaiskustannuksiin. Ammattiliittojen kanneoikeuden omaksuminen osaksi suomalaista oikeusjärjestelmää säästäisi merkittävästi oikeuslaitoksen resursseja. Olemme mielellämme tämän asian selvittämisen ja jatkovalmistelun osalta käytettävissä.

Latvatalo Eveliina
SAK ry - Työehdot-osasto päälakimies Timo Koskinen