

Asia: VN/28937/2021

Arviomuistio pienriitamenettelystä

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Oikeusministeriö on pyytänyt Akava ry:ltä lausuntoa pienriitamenettelyä koskevasta arviomuistiosta. Akava ry kiittää mahdollisuudesta esittää kantansa asiassa ja esittää lausuntonaan seuraavaa.

Yleistä

Yksittäisellä työntekijällä on korkea kynnys lähteä ajamaan asiaansa oikeusteitse työnantajaansa vastaan. Asian käsittely voi viedä useita vuosia, varsinkin jos asiaan haetaan muutosta ylemmissä oikeusasteissa. Oikeudenkäyntikuluriski kasvaa usein liian suureksi yksittäiselle työntekijälle. Lisäksi huoli, miten asian käsittely tuomioistuimessa vaikuttaisi työntekijän työsuhteen jatkuvuuteen tai työuraan, ovat seikkoja, jotka vaikuttavat monen työntekijän päätökseen olla viemättä myös sinänsä selkeitä työsuhteisiin liittyviä riitoja eteenpäin oikeuden ratkaistavaksi.

Akava kannattaa toimia, jotka edistävät oikeuden parempaa saavutettavuutta. Pienriitamenettely soveltuisi erityisesti euromäärältään pienempiin työsuhteriitoihin, joihin ei liity suuria näyttö- tai tulkintakysymyksiä. Pienriitamenettely todennäköisesti madaltaisi kynnystä saattaa esimerkiksi palkkasaatavaa koskeva riita tuomioistuimen ratkaistavaksi, kun riski mahdollisista oikeudenkäyntikuluista ei muodostuisi liian merkittäväksi.

Pienriitamenettelyyn liittyy vielä useita avoimia kysymyksiä, joita on tarpeen arvioida vielä tarkemmin. Mahdollisessa jatkovalmistelussa on tärkeää pystyä turvaamaan toisaalta oikeuden saatavuus ja oikeus oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin. Menettelyn toimivuutta suhteessa työsuhteita koskeviin erilaisiin riita-asioihin olisi hyvä arvioida tarkemmin muun muassa työsuhtesaatavien määrän ja niissä huomioon otettavien seikkojen osalta sekä todistelun vastaanottamisen ja prosessin johdon näkökulmasta.

Pienriitamenettelyä koskeva arviomuistio on huolellisesti ja kattavasti laadittu. Akava pitää erittäin tärkeänä, että myös ammattiliittojen kanneoikeuteen liittyvät kysymykset selvitetään tulevalla hallituskaudella. Ammattiliittojen kanneoikeus parantaisi työntekijöiden oikeussuojaa erityisesti niissä tilanteissa, joissa työpaikalla on esimerkiksi useita syrjinnän kohteeksi joutuneita työntekijöitä.

Pienriitamenettelystä

Muistiossa on esitetty erilaisia vaihtoehtoja, miten pienriitamenettelystä voitaisiin säätää. Ennakoitavuuden näkökulmasta ensimmäinen vaihtoehto, jossa tietyn eurorajan alittavat asiat, sekä muut mahdolliset soveltamisalan piiriin kuuluvat asiat, käsiteltäisiin lähtökohtaisesti pienriitamenettelyssä, voisi olla toimiva ratkaisu joissakin työsuhteita koskevissa riita-asioissa. Tämä ei voi olla kuitenkaan poikkeukseton toimintatapa, kuten muistiossakin on todettu. Työsuhteita koskeviin riita-asioihin voi liittyä oikeuskysymyksiä, jotka vaativat laintulkintaa, vaikka riita-asia ei olisi euromäärältään kovin suuri.

Akava pitää tärkeänä, että mahdollisuus todistajien kuulemiseen, asian ajamiseen suullisesti ja muutoksenhakuun huomioidaan, kun arvioidaan, miten pienriitamenettelyyn liittyvää prosessia voitaisiin yksinkertaistaa. Pääkäsittelyn toimittaminen videoyhteydellä tulisi jatkossakin edellyttää asianosaisen suostumusta, koska kaikilla ei ole mahdollisuuksia osallistua videoyhteyden välityksellä.

Työntekijän näkökulmasta myös oikeudenkäyntikuluriski on olennainen kysymys. Jos tuomioistuimella olisi harkintavaltaa sen suhteen käsitelläkö asiaa pienriitamenettelyssä, asianosaisen olisi saatava tieto tuomioistuimen päätöksestä ja mahdollisuus perääntyä, jos asia siirrettäisiin normaalissa riita-asian prosessissa käsiteltäväksi.

Pienriitamenettelyn myötä tuomioistuinten käsittelemät juttumäärät tulisivat hyvin todennäköisesti lisääntymään. Tuomioistuinten riittävät resurssit tulisikin turvata riippumatta siitä, käsitelläkö osa riita-asioista kevyemmässä menettelyssä.

Akava ry

Hannele Fremer

Johtava asiantuntija

Fremer Hannele
Akava ry