Niklas Bruun
Professori emeritus
Hanken
Helsinki 20.5.2022

HE 60/2022 vp

Asia: HE 60/2022, Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöön panemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Eduskunnan työ- ja tasa-arvovaliokunnassa on käsiteltävänä hallituksen esitys HE 60/2022 työehtodirektiivin täytäntöön panemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. Valiokunta on kutsunut allekirjoittaneen kuultavaksi hallituksen esityksen johdosta. Tämän vuoksi esitän kunnioittavasti lausuntonani seuraavan.

Hallituksen esityksellä pyritään Suomessa toteuttamaan Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoivista työehdoista Euroopan unionissa (ns. työehtodirektiivi). Lisäksi esitys sisältää joitakin säännöksiä, jotka pyrkivät parantamaan vaihtelevalla työajalla työskentelevien työntekijöiden asemaa. Lainsäädäntöhankkeella on sikäli kiire, että työehtodirektiivin implementointiaika päättyy 1.8.2022.

Yleisvaikutelmaksi jää esityksen perusteella, että se on perusteellisesti ja huolellisesti valmisteltu. Tästä johtuen haluan huomauttaa vain yhdestä, periaatteellisesti tärkeästä asiasta.

Direktiivin 9 artiklan mukaan työnantaja ei saisi kieltää työntekijää ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta eikä kohdistaa työntekijään epäsuotuisaa kohtelua, jos tämä niin tekee. Sivutyön tekemistä voitaisiin kuitenkin rajoittaa tilanteissa, joissa se on perusteltua esimerkiksi liikesalaisuuksien suojelun tai eturistiriitojen välttämisen kaltaisilla oikeutetuilla syillä.

Tämä direktiivin artikla tuo selkeästi esiin sen, että sivu- tai rinnakkaistyön salliminen on pääsääntö, josta voidaan poiketa tietyissä erityistilanteissa kuten liikesalaisuuksien suojaamiseksi tms.

Hallituksen esityksessä lähdetään siitä, että sivutyötä koskevasta direktiivin 9 artiklasta ei aiheudu tarvetta muuttaa kansallista lainsäädäntöä. Esityksessä huomautetaan, että kilpailevaa toimintaa koskevan työsopimuslain 3 luvun 3 §:n mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa

noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Lain esitöiden mukaan kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus ei tarkoita, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Esimerkiksi osa-aikatyötä tekevällä olisi oikeus hakeutua toisellekin työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonteesta johtuisi muuta (HE 157/2000 vp, s. 79). Direktiivissä ei edellytetä täysin rajoituksetonta kilpailevan toiminnan sallimista. Direktiivissä sallitaan jäsenvaltioiden säätävän siitä, millä edellytyksillä työnantajat voivat rajoittaa kilpailevaa toimintaa objektiivisten syiden perusteella.

Suomen työsopimuslaissa (3:3) säädetään tällä hetkellä, että työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema voidaan pitää hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Käytännössä työnantaja saattaa usein kieltää työntekijää työsuhteen aikana työskentelemästä muille työnantajille jopa silloin kun kyse on osa-aikaisesta työstä.

Tätä taustaa vasten laissa pitäisi selkeästi ilmaista työehtodirektiivin pääsääntö, jonka mukaan sivu- tai rinnakkaistyön tekeminen on sallittu, ellei sitä erityisin perustein kielletä. Tämä olisi direktiivin mukaista ja myös informatiivista. Työsopimuslakiin voitaisiin 3:2 säännöksen jälkeen ottaa työehtodirektiivin 9 artiklan mukainen säännös, joka voisi olla seuraavanlainen:

2a §. *Rinnakkainen työsopimus*. Työnantaja ei ilman erityistä perusteltua syytä voi kieltää työntekijää solmimasta työsopimusta toisen työnantajan kanssa.