

JOHTAJA OHJAA LAUMAANSA:

**DIREKTIO-OIKEUS
JA SEN RAJAT**



MITÄ TARKOITTAA DIREKTIO-OIKEUS?

- Työnjohto-oikeus eli direktio-oikeus on työnantajalle työlain takaama oikeus johtaa työtä ja antaa työnjohdollisia ohjeita ja määräyksiä työntekijöille: työnantaja päättää **mitä, miten, missä, mihin aikaan ja ketkä työtä tekevät**. (Lähde: Wikipedia)
- Työnantajalla on oikeus valvoa ja johtaa työtä eli päättää: **miten, missä, milloin** ja **millä välinein** työtä tehdään. Tätä kutsutaan työnantajan direktio-oikeudeksi. (Lähde: Tehy)
- Työnantaja saa määrätä, **mitä työtä** yrityksessä tehdään, **miten sitä tehdään, missä ja milloin sitä tehdään** ja **ketkä tekevät**. (Lähde: Erto)
- Direktio – säänneltyä isäntävaltaa. Työnantajalla on työsopimuslain mukaan direktiovalta eli oikeus päättää, milloin, miten ja missä työtä tehdään. (Lähde: SAK)

A tiger is partially visible in a dark, dense forest, surrounded by bamboo. The tiger's orange and black stripes are visible, and its face is partially obscured by the bamboo leaves. The overall scene is dimly lit, with the tiger being the primary light source in the frame.

**DIREKTIO-OIKEUS
= VIIDAKON LAIT?**

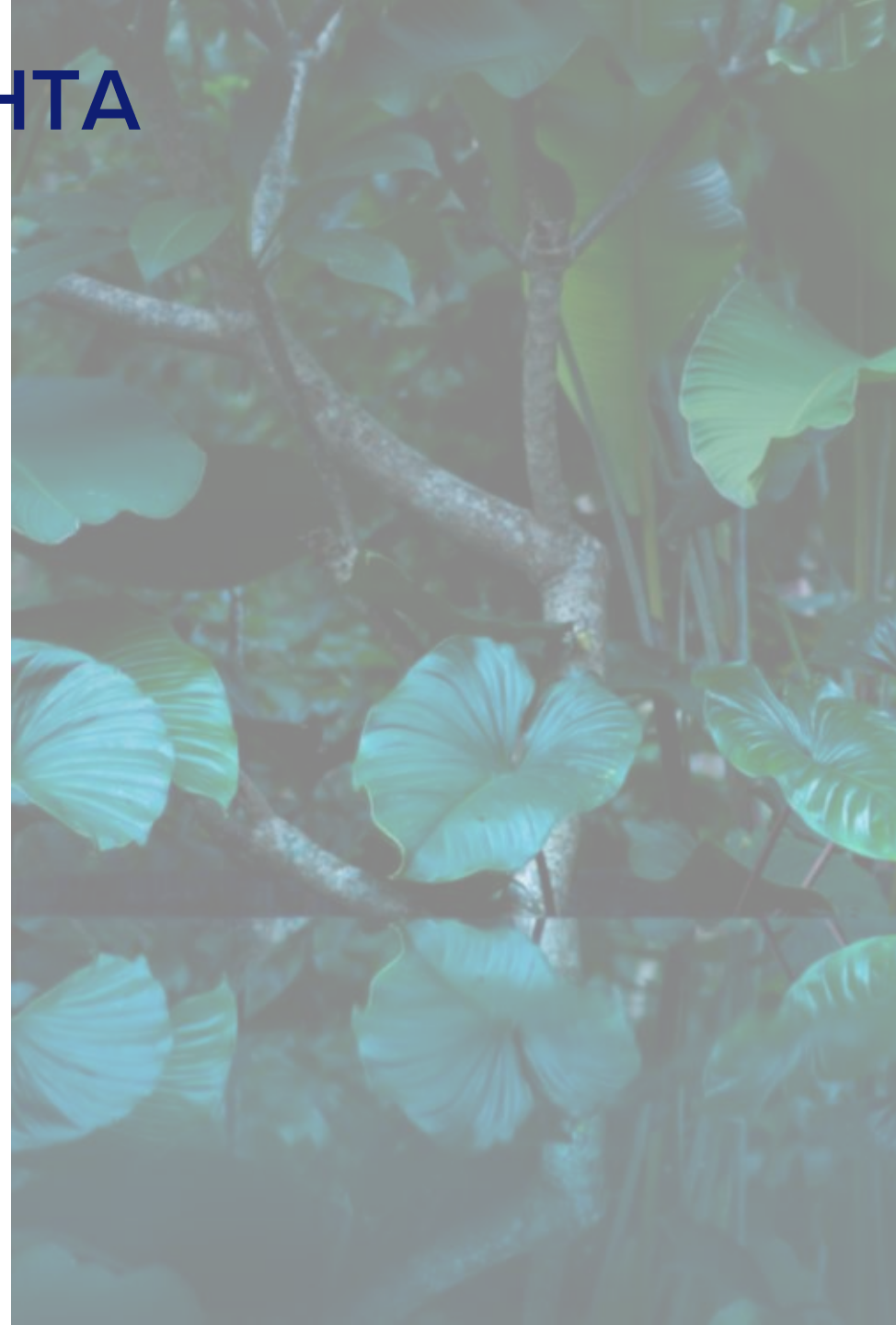
A dark, atmospheric photograph of two long-bearded monkeys, likely from the movie 'The Monkey King', perched on a tree branch. The monkey on the left is looking upwards with a surprised expression, while the one on the right looks directly at the camera. The background is dark and out of focus, emphasizing the monkeys and the overlaid text.

DIREKTIO-OIKEUDEN RAJAT

DIREKTIO-OIKEUDEN LÄHTÖKOHTA

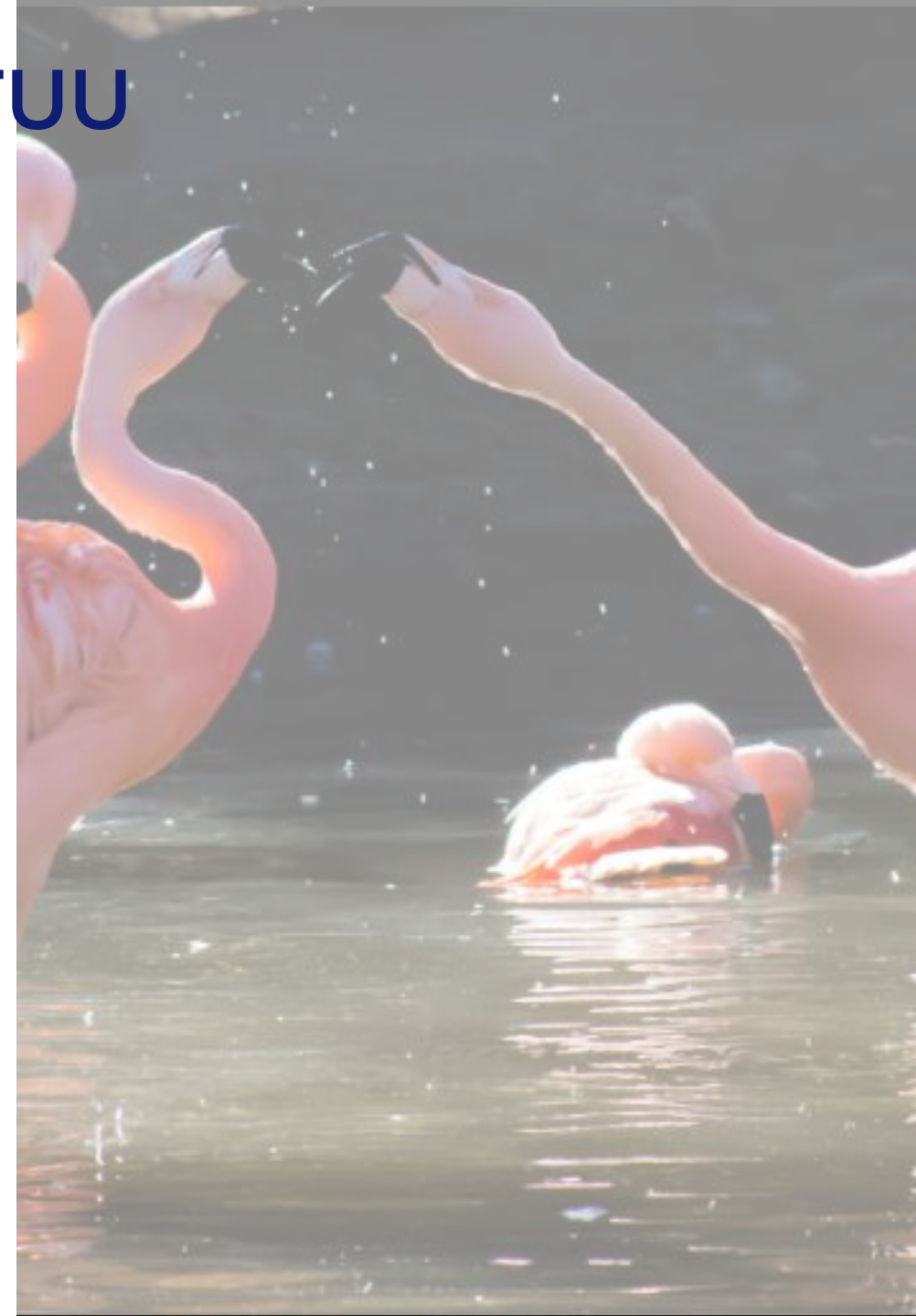
- Direktiovaltaan kuuluu, että työnantajan tulkinta työsopimuksesta on pätevä, ellei työntekijä riitautu sitä käräjäoikeudessa.
- Työnantajan tulkinta myös direktio-oikeuden laajuudesta on lähtökohtaisesti pätevä.

= Tulkintaetuoikeus.



MIHIN DIREKTIO-OIKEUS ULOTTUU

- Selvää on, että direktio-oikeus ei ulotu vapaa-aikaan
 - Työnantajan työjohto-oikeus => Rajoittuu selvästi oikeuteen johtaa työtä
- Vrs. Työntekijän lojaliteettivelvollisuus (työsopimuslaki 3:1) ulottuu kuitenkin vapaa-aikaan
- ENSIMMÄINEN RAJAUS: Vain työjohtoon



MIHIN DIREKTIO-OIKEUS ULOTTUU

- Mihin aikaan = työsopimus; työehtosopimus
 - Työnantajan todellinen ”johto-oikeus” varsin rajattu
- Miten ja mitä = melko vapaa tulkinta
- TOINEN RAJAUS: arviointi tapauskohtaista; työsopimuksella olennainen merkitys
 - työntekijän työtehtävät kannattaa määritellä työsopimuksessa yleensä suhteellisen laajoiksi, jolloin työnantaja voi käyttää työnjohto-oikeuttaan vapaammin

TYÖSOPIMUKSEN VAIKUTUS

- Työpaikalla työntekijä ja työnantaja voivat sopia rajoitetusti erinäisistä työn tekemisen muodoista ja työsuhteen ehdoista.
- Hyvä muistaa:
 - Pakottavan lainsäädännön vastaisesti tehty sopimus, jolla työntekijä luopuu pakottavan lainsäädännön mukaisista oikeuksistaan, ei päde
- Ovatko seuraavat kirjaukset ok?
 - ”työtä tehdään työnantajan kulloinkin osoittamassa toimipisteessä Suomessa”
 - ”työntekijä velvollinen tekemään kaikki muut työnantajan kulloinkin osoittamat tehtävät”



MISSÄ TYÖTÄ TEHDÄÄN

- Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisu S 15/286
- Tapauksessa oli kyse kahdesta työntekijästä, jotka olivat olleet työnantajayhtiön palveluksessa 11 ja 14 vuotta. He olivat koko työsuhteidensa ajan työskennelleet työnantajan tietyllä paikkakunnalla sijaitsevassa toimipisteessä. Työsopimuksissa ei ollut sovittu mitään työntekopaikasta.
- Työnantaja siirsi toimintansa toiselle paikkakunnalle, joka sijaitsi asfalttitietä pitkin 83 kilometrin ja sora-päällysteistä tietä pitkin 56 kilometrin päässä.
- Ratkaisu perustui pääasiassa siihen, **ettei työsopimuksissa ollut sovittu mitään työntekopaikasta** ja siihen, että työsopimusten solmimisaikana ja työsuhteiden voimassaoloaikana työnantajalla oli kuitenkin tosiasiallisesti ollut vain yksi toimipiste yhdellä paikkakunnalla. Kun vielä otettiin huomioon työsuhteiden pitkät kestot, hovioikeus katsoi, että **alkuperäinen työntekopaikkakunta oli vakiintunut työntekijöiden työsuhteiden ehdoksi**.
- Muutto toiselle paikkakunnalle merkitsi olennaista muutosta työntekopaikkaan työmatkan huomattavan pidentymisen vuoksi.
- KOLMAS RAJAUS: Huomioi mahdollinen työsuhteen ehdon vakiintuminen

MITÄ TYÖTÄ

- KKO 2010:60
- Työntekijä oli toiminut työnantajayhtiön kuntosalilla pääasiassa siivoojana, jolloin hänen tehtäviinsä oli kuulunut noin 600 neliömetrin suuruisten tilojen siivoaminen. Yhtiö oli sittemmin yksipuolisesti määrännyt työntekijän siivottavaksi lisäksi yhtiön hallintaan uusina tiloina siirtyneen noin 400 neliömetrin budosalin sosiaalitylöineen. Työntekijän kieltäytyttyä lisätyöstä yhtiö oli irtisanonut hänen työsopimuksensa.
- Koska mainitun kokoisten lisätilojen siivousvelvoite olisi olennaisesti muuttanut työsuhteen ehtoja, yhtiöllä ei ollut työnjohto-oikeutensa nojalla oikeutta määrätä lisätyöstä eikä oikeutta lisätyöstä kieltäytymisen perusteella työsuhteen päättämiseen.
- KKO perusteluista: ”hänen työmääränsä olisi lisääntynyt huomattavasti aikaisempaan työvelvoitteeseen nähden ja hänen työnsä olisi muuttunut osaksi laadultaan vaativammaksi aikaisempaan työhön verrattuna”
- NELJÄS RAJAUS: Työ ei saa muuttua laadultaan



MITÄ TYÖTÄ

- KKO 1990:152
- Työntekijä oli toiminut autonkuljettajana kuljetus- ja asiointitehtävissä sekä suorittanut varastomiehen tehtäviä ja siivoustöitä. Työnantaja oli lisäksi määrännyt myös lumityöt työntekijän tehtäväksi. Koska työntekijän työsuhteen ehtojen mukaan hänen toimenkuvaansa ei ollut rajattu koskemaan vain tiettyjä työtehtäviä, työnantajalla oli työnjohto-oikeutensa nojalla ollut oikeus tällaisen määräyksen antamiseen. Työntekijän kieltäydyttyä varoituksesta huolimatta lumitöiden suorittamisesta, katsottiin työnantajalla olleen tärkeä syy työsopimuksen purkamiseen.



NYRKKISÄÄNTÖ

- Direktio-oikeus ulottuu (yhden k:n ja neljän m:n -sääntö):
 - Kuka
 - Mitä
 - Miten
 - Missä
 - Milloin
- Direktio-oikeutta rajoittavat:
 - Työsopimus
 - Soveltuva työehtosopimus
 - Työlainsäädäntö siitä johtuvine periaatteineen

YLEISPERIAATTEET

- Kun työnantaja käyttää työnjohtovaltaansa, hänen on noudatettava seuraavia periaatteita:
 - työnjohto-oikeus koskee vain työaika
 - lain tai hyvän tavan vastaiset määräykset ovat kiellettyjä (huomioi erityisesti tasapuolisen kohtelun vaatimus)
 - työntekijän fyysiset ja ammatilliset edellytykset suoriutua annetusta tehtävästä on huomioitava
 - työntekijän asemaan olennaisesti vaikuttavissa muutoksissa on käytävä yhteistoimintamenettelyn mukaiset neuvottelut
 - työntekijän yksityisyyden suojaa ei saa loukata.

LEXIA

Legal Excellence

