

Työsopimus, työsuhteen ehdot ja työnantajan direktio-oikeus

Riikka Jäntti

Vastaava juristi, Rakennustuoteteollisuus RTT ry

Työsuhteen tunnusmerkit

- Tunnusmerkit:
 - työnantajan ja työntekijän keskinäinen sopimus
 - sopimuksen kohteena työn tekeminen
 - työ tehdään henkilökohtaisesti
 - työtä tehdään toiselle (työnantajalle)
 - työ tapahtuu työnantajan johdon ja valvonnan alaisena
 - palkka/muu vastike
- Alihankinta: toimeksiantosopimukseen perustuvan työsuorituksen tekeminen ennalta sovittua vastiketta vastaan
- Vuokratyö: vuokrausyritys tarjoaa vastiketta vastaan työntekijöitään suorittamaan työtä käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena

Työsopimus

- Työnantajan ja työntekijän välinen sitova sopimus
- Sopimusvapaus lukuun ottamatta osittain pakottavaa lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia
- Sopimuksen rikkomisesta saattaa seurata vahingonkorvausvelvollisuus
- Suullinen, kirjallinen tai sähköinen -> suositus, että sopimus aina kirjallisesti

Työsopimuksen ehdot

- Työnantajan velvollisuus antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista, jos työsopimus on tehty suullisesti, tarkemmin annettavista tiedoista säädetään TSL 2 luku 4 §
 - Selvitystä ei tarvitse antaa, jos työntekijän työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana.
 - Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.
 - Työsuhteen ehtoa voidaan muuttaa ainoastaan sopimalla tai irtisanomisperusteella
 - Miten tarkkaan ehdot määritellään sopimuksessa - vaikutus työnantajan direktioon
- "muut työnantajan määräämät työt"

Työsuhteen kesto

- Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus pääsääntö, ellei muuta ja perustellusti ole sovittu
- Määräaikainen työsopimus
 - Sidottu määräaikaan tai määrättyä työtä koskevaksi
- Määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen oltava perusteltu syy:
 - työn luonne (esim. kausiluonteisuus)
 - sijaisuus
 - harjoittelu
 - muu näihin rinnastettava syy
 - yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä syy
- Päättyy määräajan päätyttyä tai sovitun työn valmistuttua
- Mahdollinen muutos lakiin tulossa? - enintään vuoden pituinen sopimus mahdolliseksi ilman perusteltua syytä, valmistelu ei ole vielä alkanut

Työsuhteen kesto

- Työnantajalla on riitatapauksessa näyttövelvollisuus määräaikaisuuden perusteen olemassaolosta
- Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.
- Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena. (esim. vuosiloma, TES:n palvelusaikalisä jne.)

Työllistämissopimus

- Jos palkattava henkilö on ollut TE-toimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan, määräaikaiseen työsopimukseen ei tarvita perusteltua syytä
- Työnantajalla oltava TE-toimiston ilmoitus palkattavan henkilön pitkäaikaistyöttömyydestä
- Enintään kahden viikon pituinen työsuhde ei katkaisisi työttömyyden yhdenjaksoisuutta (työnantaja ei arvioi työttömyyden kestoa, vaan TE-toimisto)
- Työnantaja voi luottaa TE-toimiston tietoihin. Siitä, milloin henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana, säädetään työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 3 §:ssä. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2023/20230380#P3>
- Ma. sopimuksen tekemistä ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on pysyvää (=saa palkata useita peräkkäin samaan työhön)
- Mutta tämä rajoitus on muistettava, jos työllistämissopimuksen jälkeen palkataan tavalliseen ma. työsuhteeseen

Työllistämissopimus

- Ma. työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.
- Jos esimerkiksi puolen vuoden pituinen määräaikainen työsopimus on alkanut 1.6.2023, voisi uuden puolen vuoden pituisen määräaikaisen työsopimuksen tehdä alkavaksi viimeistään 31.5.2024.

Työsuhteen kesto

- Sopimuksen hiljainen pidentyminen
 - Työsuhde jatkuu toistaiseksi voimassaolevana, mikäli työntekijän annetaan jatkaa työskentelyään sen jälkeen, kun määräaikainen työsopimus on päättynyt tai toistaiseksi voimassaoleva työsopimus on irtisanottu ja irtisanomisaika on kulunut loppuun.
- Määräaikaiseen työsopimukseen voidaan sopia irtisanomisehto, jolloin kyse sekamuotoisesta työsopimuksesta.
- Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen on mahdollista ainoastaan, jos määräaikaisuuden peruste on sijaisuus ja vakituinen työntekijä olisi mahdollista lomauttaa samalla perusteella.

Koeaika

- Sopivuuden ja soveltuvuuden arvioimiseksi
- Soveltuu sekä toistaiseksi voimassa oleviin että määräaikaisiin työsopimuksiin
- Max 6 kk toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa (esim. rakennusalan tes 3 kk)
- 12 kk lyhyemmissä määräaikaisissa työsuhteissa koeaika voi olla enintään puolet työsuhteen pituudesta.
- Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.
- Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.
- Edellyttää erikseen sopimista, voimassa molemmin puolin.

Koeaika

- Voidaan käyttää vain työsuhteen alussa ja lähtökohtaisesti vain kerran samalle työntekijälle.
- Poikkeuksia: työsuhteiden välillä pitkä aika, merkittävä muutos tehtävissä, tosiasiallinen peruste soveltuvuuden arvioimisen tarpeellisuudelle, (huom! Rak.ala 5 v)
- Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin/samankaltaisiin tehtäviin, vähennetään koeajan enimmäispituudesta se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen
- Koeajan kuluessa työnantajalla ja työntekijällä mahdollisuus työsuhteen purkuun ilman työsopimuslain mukaisia irtisanomis- tai purkuperusteita
- Ei kuitenkaan oikeutta purkaa epäasiallisella perusteella
- TSL:n kuulemismenettely
- Purkuperusteeksi ilmoitetaan koeaika (sopimattomuus työhön)
- Työsuhde päättyy välittömästi

TT:2011-134

- Viisi kuukautta vuokratyöntekijänä työskennellyt työntekijä oli palkattu käyttäjäyrityksen palvelukseen lähes välittömästi vuokratyösuhteen päättymisen jälkeen. Työsopimuksessa sovittiin neljän kuukauden koeajasta.
- Työntekijän tehtävät olivat osittain samoja ja kokonaisuutena vähemmän ammattitaitoa vaativia kuin työt, joita työntekijä oli vuokratyösuhteen aikana tehnyt. Työnantajalla oli siten ollut mahdollisuus arvioida työntekijän suoriutumista jo vuokratyösuhteen aikana. Tehtävät katsottiin työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla samankaltaisiksi, joten perustetta koeaikaehdon sopimiselle ei ole ollut.
- Työnantajan esiin tuomat rikkeet eivät olleet sellaisia, että työntekijän työsopimuksen purkamiselle tai edes irtisanomiselle olisi ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettua perustetta.

TT:2009-2

- Näyttämättä oli jäänyt, että rakennusalan työntekijän työsopimuksen purkaminen koeaikana olisi johtunut työntekijän toimimisesta työsuojeluvaltuutettuna.
- *“A on ollut luvattomasti poissa työstä koko päivän 12.6.2007 ilmoittamatta poissaolosta työmaan käytännön mukaisesti heti samana päivänä työnjohdolle. A ei ole toimittanut työnantajalle sairauslomatodistusta poissaolostaan. A on rakennuksen seinien valuvaiheessa kieltäytynyt valumuotin niin sanotun stopparilaudoituksen tekemisestä työnjohtajan pyydettyä häntä tekemään työn. A:lla. A:lla on edelleen selvitetty olleen koeaikana työmotivaatioon ja aloitekykyyn liittyviä puutteellisuuksia, joiden takia hänet oli jo ennen työsuhteen päättämistä siirretty toisiin tehtäviin.”*
- Purkaminen syynä olivat hänen työskentelyssään havaitut laiminlyönnit ja muun muassa luvaton poissaolo.
- Purkamiseen oli siten ollut työehtosopimuksessa ja työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 4 momentissa tarkoitettu asiallinen peruste.
- Työnantajajärjestöt eivät olleet laiminlyöneet valvontavelvollisuuttaan asiassa.

Vaihtelevan työajan sopimukset

- Vaihtelevaa työaika koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä, taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.
 - Sääntely koskee työaikaehto, jonka mukaan työaika vaihtelee vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä (esimerkiksi 0-40 t/vk tai 10-30 t/vk).
 - Sääntely koskee myös työntekijöitä, jotka kutsutaan työhön tarvittaessa. Työajasta ei ole tällaisissa sopimuksissa sovittu lainkaan.
- Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoiman tarve on kiinteä. - työntekijän aloitteesta sopiminen on mahdollista.
- Niin sanotut puitesopimusjärjestelyt, joissa sovitaan erikseen työvuoron mittaisista määräaikaista sopimuksista, eivät ole sääntelyn piirissä -> jokaiselle määräaikaiselle työsopimukselle on oltava lain vaatima perusteltu syy (esim. sijaisuus) eikä määräaikaisilla työsopimuksilla voida paikata työnantajan pysyvää työvoimatarvetta.
- Määräaikainen työsopimus ei ole vaihtelevan työajan sopimus, vaikka olisi tehty useita sopimuksia peräkkäin ja työaika vaihtelisi viikoittain; ei myöskään suoritepalkkainen eikä keskimääräinen työaika

Vaihtelevan työajan sopimukset

- Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää.
- Työnantajan on vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista.
- Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan on kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta siten, että se vastaa tarkastelun tulosta.
- Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta ja työntekijän tai hänen edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista.
- Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt. (nollatuntisopimukset)

Selvitys työntekijöiden keskeisistä ehdoista

- Kirjallisessa selvityksessä työsuhteen ehdoista kerrottava noudatettavan työajan lisäksi työnantajan aloitteesta sovitun vaihtelevan työajan osalta, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta
- Työaika voidaan edelleen ilmoittaa vaihteluvälinä
- Tilanteet voivat olla esim. vakinaisen henkilöstön poissaoloja, asiakastilauksia yms.
- Arvion avulla työntekijän tulisi kyetä arvioimaan työn ajallista sitovuutta ja tulevaa tulotasoaan
- Arvio voidaan antaa pidemmälle aikavälille

Lisätyön teettäminen ja työntekijän kuuleminen

- Lisätyötä voidaan teettää työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi vain työntekijän suostumuksella.
- Suostumusta on rajoitettu ja se voidaan antaa vain
 - kutakin työkertaa varten tai
 - lyhyehköä ajanjaksoa varten (esim. ruuhkahuiput).
- Työntekijän suostumus työvuoroluetteloon merkittävistä työvuoroista
- Vähimmäistyöajan (esim. 10-30 t/vko) osalta työntekijän asema vastaa kiinteää työaikaan noudattavan työntekijän asemaa.
- Vaihtelevan työajan sopimusten osalta työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttää työntekijän suostumusta, jos työaika:
 - sijoittuisi työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 3 momentin 9 kohdassa tarkoitettujen viikonpäivien tai kellonaikojen ulkopuolelle
 - ylittäisi vaihtelevan työajan sopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan määrän.

Lisätyön teettäminen ja työntekijän kuuleminen

- Suostumukselle ei ole asetettu määrämuotoa.
- Työntekijä voi esimerkiksi ilmoittaa työnantajalleen olevansa valmis ottamaan määrättynä ajanjaksona työvuoroja vastaan niiden kellonaikojen tai viikonpäivien ulkopuolella, jotka hänelle on ilmoitettu työnteon ehtoja koskevassa kirjallisessa selvityksessä.
- Lisäksi hän voi antaa työnantajalle suostumuksen ottaa vastaan työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan ylittäviä työtunteja.
- Työntekijällä on oikeus myös asettaa suostumukselleen reunaehdot, kuten ilmoittaa, että tiettyyn ajankohtaan sijoittuvat työvuorot eivät hänelle sovi.
- Jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaisesti peruuttaa työvuoroluetteloon merkityn tai muutoin sovitun työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkamista, eikä työntekijällä katsota olevan oikeutta palkkaan tai korvaukseen työsopimuslain 2 luvun 12 §:n, työehtosopimuksen tai sovitun työvuoron sitovuuden perusteella, on työntekijälle maksettava kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuvasta haitasta.

Vaihteleva työaika ja sairausajan palkka

- Sairausajan palkka maksettava sellaisilta työvuoroilta, jotka
 - on merkitty työvuoroluetteloon,
 - on muutoin sovittu
 - taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä
- Ei riitä pelkkä hypoteettinen mahdollisuus työtilaisuudesta, vaan työvuoron oltava selvillä
- Palkan määrä ja maksuaika riippuu työsuhteen kestosta ja sovellettavasta työehtosopimuksesta.

Vaihteleva työaika ja irtisanomisajan palkka

- Jos työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetys
- Maksettava siis vähintään 12 viikon keskimääräinen palkka irtisanomisajalta, ellei tarjota vastaavaa määrää työtä - ei tarvitse maksaa erotusta, jos tt kieltäytyy tarjotusta lisätyöstä.
- Ei sovelleta, jos työsuhde on ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

- Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 6 luvun 6 §:stä riippumatta.
- Jos työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa

- Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä.
- Käyttäjäyrityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.
- Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa.
- Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa pyynnöstä, ja pyynnön toistuessa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät ole muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen.
- Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei ole, jos työntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai työntekijän edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

Työsopimuksen virheitä

- Työsopimus
 - Ei ollenkaan kirjallista sopimusta tai työnantajan selvitystä työsuhteen ehdoista
 - Ei sovittu kaikista tarvittavista ehdoista tai kirjattu tarpeettomia ehtoja
- Työsuhteen kesto
 - Työsopimus tehty toistaiseksi, vaikka työtä tarjolla vain määräajaksi
 - Määräaikainen sopimus perusteetta
 - Liian pitkä määräaikaisuus -> voi ilmaantua tarve lomauttaa tai irtisanoa
 - Työsopimuslomakkeeseen rastittu sekä toistaiseksi voimassa olevaksi että määräaikaiseksi -> katsotaan lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa olevaksi
- Palkkaus
 - Toimihenkilöllä tuntipalkka
 - Työntekijällä kk-palkka

Työsopimuksen virheitä

- Koeaika
 - Ei ole sovittu koeaikaa, sovittu liian lyhyeksi/liian pitkäksi
 - Työntekijän arviointi tapahtuu vasta koeajan jälkeen
 - Työhöntulotarkastus liian myöhään (tehtävä koeaikana, jotta koeaikapurku mahdollinen, jos ei sovellu kyseiseen työhön)
- Työsopimuksen muutostilanteet
 - Muutos käytännön töissä, mutta unohtunut tehdä muutokset työsopimukseen
 - Muutos yksipuolisesti ilman toisen osapuolen suostumusta
 - Epäselvät muutoskirjaukset -> tulisi laatia molempien osapuolten allekirjoituksin ja päiväyksin
- Ylityöt
 - Ylityökorvaukset sisällytetty kokonaispalkkaan -> mahdollisuus sopia erillisenä kiinteänä korvauksena kk-palkan päälle lain sallimissa tapauksissa (työaikalaki 38 § 1) hlö jonka pääasiallisena tehtävänä on johtaa ja valvoa muiden työntekijöiden työtä; tai 2) joka on tehnyt 13 §:n mukaisen sopimuksen joustotyöstä

Esimiehen muistilista

- Kun teet sopimusta, mieti aina mikä on työvoiman tarve, onko peruste määräaikaiselle sopimukselle olemassa, mikä on työtehtävä/työnantajan direktio-oikeus määrätä muuhun työhön.
- Älä kirjaa sopimusehtoja niin ahtaasti, että ehto kaventaa työnjohtovaltaa, (esim. työaikaehto)
- Muutostilanteet
 - siirtyminen osa-aikaiseen työhön, päivitä aina työsopimus
 - muutos työntekijä/toimihenkilö, päivitä aina työsopimus
 - muiden työsopimuksista poikkeavat ehdot - muista yhdenvertaisuus
 - Kysy tarvittaessa neuvoa oman yrityksen HR/työnantajaliitto

Työnjohtovalta

Työnjohtovalta

- Työnantajan työnjohtovallasta on säännelty työsopimuslaissa (TSL)
 - *TSL 3:1 §:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa (lojaliteettivelvoite).*
- Työnjohtovallan täsmällisiä rajoja ei ole missään säännelty.
- Oikeuskirjallisuudessa työsuhde määritellään työntekijän työskentelyksi työnantajan johdon ja valvonnan alaisena.
- Työnantajan työnjohtovallan sisältö suhteessa työntekijään perustuu ensi kädessä työsopimukseen.
- Työntekijä sitoutuu toimimaan työnantajan lukuun työsopimuksen ehtojen osoittamalla tavalla ja työnantaja sitoutuu antamaan työsopimuksessa sovittua vastiketta tästä hyvästä.

Työnjohtovalta

Työsopimuksella työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena.

- Työntekijä luovuttaa työvoimansa käyttöoikeuden työnantajalle.
- Työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluu lähtökohtaisesti oikeus järjestellä töitä ja työmenetelmiä.
- Työnantajalla on oikeus työnjohtovaltaansa käyttäen määrätä
 - Mitä (työn sisältö),
 - Miten (työn suoritustapa),
 - Milloin (työvuoro) ja
 - Missä työtä tehdään (työpaikka) sekä siitä, kuka johtaa työtä.
- Kääntäen työnantaja saa myös määrätä mitä, miten, milloin ja missä jotakin työtä ei saa tehdä.

Työnjohtovalta

- Työnantajan tulee työnjohtovaltaa käyttäessään katsoa, että hänen toimintansa on
 1. lainmukaista,
 2. hyvän tavan mukaista,
 3. tasapuolista sekä
 4. työnantajan säännölliseen toimialaan kuuluvaa.
- Yksilön kannalta työnantajan tulee ottaa huomioon työntekijän työsopimuksen sisältö, ammattipätevyys ja työturvallisuus.

Työnjohtovallan rajat

1. Objektiiviset rajat

- Työntekijä ei voi työsopimuksella luopua kokonaan tai olennaisesti henkilökohtaisista perusoikeuksistaan.

2. Sopimusedellytys

- Työntekijä on yleensä velvollinen tekemään niitä töitä, joista hän on sopinut tai joita hänen voidaan edellyttää tekevän.
- Se, mitä on sovittu tai mitä voidaan edellyttää, on ratkaistava tapauskohtaisesti.
- Työnantajan tulee työnjohtovaltaa käyttäessään ottaa huomioon työntekijän olosuhteet ja kompetenssi kokonaisuutena.

Työnjohtovallan rajat

- 3. Oikeuskäytännön rajanvetokriteeri
 - Työtuomioistuinin 4/1969 : Työnantajan työnjohto-oikeuden yleinen periaate on, että työntekijä on työnantajan määräyksestä velvollinen suorittamaan työtä, joka välittömästi liittyy hänen varsinaiseen työhönsä ja jonka tekeminen ei olennaisesti muuta hänen työnsä luonnetta. Koska työnjohtovalta pohjautuu työsopimukseen, on asia aina ratkaistava tapauskohtaisen kokonaisharkinnan perusteella.
 - KKO 1990:152: Autonkuljettaja - lumentöiden tekeminen -> Toimenkuvaa ei ollut rajattu tiettyihin töihin vaan sisälsi erilaisia töitä, mm. autonkuljetusta ja siivousta -> työnjohtovalta ulottui myös lumentöihin.
 - TT 2011:49: Autopeltisepän korvaava työ ohjeistustehtävissä -> työsopimuksessa ei mainittu työtehtäviä, ohjeistustehtävät katsottiin yleisesti ottaen kuuluvan autopeltisepän tehtäviin ja tämä oli myös yrityksen käytäntö -> työnjohtovalta ulottui myös ohjeistustehtäviin.
- Muistettava työsopimusta tehtäessä - direktioin laajuus

TT:2011-49

- Työterveyslääkärin kirjoittaman lääkärintodistuksen mukaan työntekijä oli rintalihaksen revähdyksen johdosta työkyvytön fyysiseen autopeltisevän työhönsä, mutta ohjeistus- ja ohjaustyön teettäminen oli sairauden puolesta mahdollista.
- Kun työntekijä oli kieltäytynyt työnantajan hänelle tarjoamasta hänen työkykynsä kannalta soveltuvasta uuden työntekijän ohjaus- ja opastustyöstä, työnantajalla on ollut peruste kieltäytyä sairausajan palkan maksamisesta.(Ään.)
- <https://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2011/20110049>

KKO:2010:60

- *Työntekijä oli toiminut työnantajayhtiön kuntosalilla pääasiassa siivoajana, 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 sosiaalituloineen. 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.*
- Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän tulee tehdä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Säännökseen perustuvan työnjohto-oikeutensa nojalla työnantajalla on oikeus järjestellä ja valvoa työtä ja työmenetelmiä sekä antaa työntekijän noudatettavaksi tarpeellisia määräyksiä muun muassa siitä, mitä työtä tehdään ja missä sitä tehdään.

KKO:2010:60

- Keskeinen peruste työnantajan työnjohto-oikeuden laajuuden arvioinnille on työsopimuksen sisältö. Mitä yksityiskohtaisemmin työtehtävät ja niiden suoritustapa on työsopimuksessa määritelty, sitä rajoitetumpi on lähtökohtaisesti työnantajan oikeus poiketa niistä työnjohto-oikeuden nojalla. Vastaavasti työtehtävien yleisluonteinen määrittely voi puoltaa laajaakin työnjohto-oikeuteen perustuvaa määräysvaltaa.
- Työsopimuksen määräysten niukkuus tai puutteellisuus sinänsä ei kuitenkaan voi suoraan laajentaa työnjohto-oikeutta, vaan tällöin tulee arvioinnissa antaa merkitystä muulle selvitykselle asianosaisten tarkoituksesta ja työsuhteen aikana sovelletusta käytännöstä. Tietyt ehdot voivat tulla noudatettaviksi myös työsuhteessa vakiintuneen käytännön perusteella (ks. KKO 1992:25).
- Lisätilat sijaitsivat A:n työsopimuksen mukaisen työtekopaikan yhteydessä tai ainakin sen välittömässä läheisyydessä. Siten lisätilojen siivoaminen ei olisi merkinnyt muutosta A:n työskentelyolosuhteisiin työmatkan muuttumisen taikka toiseen toimipisteeseen siirtymisen muodossa. 600 neliömetrin siivousalan lisääntyminen 400 neliömetrin lisätiloilla on jo sellaisenaan merkittävästi lisännyt A:n siivoustehtäviä. Lisäksi yhtiölle siirtyneen budosalin siivoukseen olisi kuulunut salissa olevan tatamimaton puhtaanapito, joka asiassa esitetyn todistelun mukaan olisi edellyttänyt tavanomaisesta siivouksesta osin poikkeavia toimenpiteitä. Siten myös työn vaativuus olisi ilmeisesti jonkin verran lisääntynyt, vaikka kysymys on siivoustyönä ollut laadullisesti samankaltaisesta työstä kuin A:n aikaisemmissa työtehtävissä.

KKO:2010:60

- A:n työtehtäviin olisi jäänyt vain yhtiön kaikkien tilojen siivous ja hänet olisi vapautettu muista aikaisemmista tehtävistään. A:lle osoitetut uudet siivoustehtävät olisivat kuitenkin merkinneet sitä, että hänen työmääränsä olisi lisääntynyt huomattavasti aikaisempaan työvelvoitteeseen nähden ja että hänen työnsä olisi muuttunut osaksi laadultaan vaativammaksi aikaisempaan työhön verrattuna. A:n palkkausta ei olisi kuitenkaan muutettu. Lisäksi hänen säännöllinen työaikansa olisi pysynyt entisenä.
- Näissä olosuhteissa lisätilojen siivousvelvoite olisi olennaisesti muuttanut A:n työsuhteen ehtoja hänen aikaisempiin työtehtäviinsä verrattuna.
- <https://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2010/20100060>
- ! Työsopimuksessa työnkuva kannattaa kirjata siten, että työnantajan direktio-oikeus on mahdollisimman laaja *"muut työnantajan määräämät työtehtävät"*

Pätevän työnjohtokäskyn noudattamatta jättämisen seurauksia

- Huomautus (ei juridista merkitystä)
- Jos rikkomus on hyvin lievä, eikä voisi toistuessaan johtaa irtisanomiseen, työnantajan tulee antaa työntekijälle suullinen/kirjallinen huomautus
- Varoitus: jos rikkomus on niin vakava, että se voisi toistuessaan johtaa irtisanomiseen, työnantajan tulee antaa työntekijälle (kirjallinen) varoitus sisältäen irtisanomisuhan
- Irtisanominen / purku + mahdollinen vahingonkorvaus
- Irtisanominen varoituksen jälkeen rikkomuksen toistuessa tai ilman varoitusta, jos rikkomus niin vakava, ettei varoitusta tarvita
- Purku, jos rikkomus erittäin vakava -> ei varoitusta, työsuhde päättyy välittömästi
- Mahdollinen vahingonkorvausvastuu työnantajalle aiheutuneesta vahingosta
- Lakko -> hyvityssakko
 - Jos työntekijät kollektiivina kieltäytyvät noudattamasta työnantajan pätevää työnjohtokäskyä, saatetaan tilannetta arvioida laittomana työtaistelutoimenpiteenä, josta työtuomioistuimella voi määrätä hyvityssakon

Työnjohtovallan ylittyminen

- Mikäli työnantajan yksittäinen työnjohtokäsäky ei ole hänen toimivaltansa piirissä, ei työntekijän tarvitse sitä noudattaa.
- Mikäli työnantaja haluaa muuttaa työntekijän toimenkuvaa tai siirtää hänet kokonaan toisiin tehtäviin, tulee asiasta joko päästä sopimukseen työntekijän kanssa tai työnantajalla on oltava irtisanomisperuste ja noudatettava irtisanomisaikaa muutoksen tekemiseksi yksipuolisesti.

Esimerkkejä

Tupakkatauot / tupakointi

- Työnantaja voi työnjohtovaltansa puitteissa antaa määräyksiä tupakoinnista.
- Työnantaja voi kieltää tupakkataukojen pitämisen työaikana ja kehottaa tupakoivia työntekijöitä käyttämään kahvi/ruokataukojaan, mikäli haluavat tupakoida.
- Tupakoinnin työtehtäviä tehdessä voi ja tulisikin kieltää, sillä se vaarantaa työturvallisuutta.

Kännykkään puhuminen

- Kännykän käyttämisen henkilökohtaisiin asioihin voi työaikana kieltää. Tauot ovat sitä varten.

Radion kuuntelu

- Radion kuuntelun voi kieltää, mikäli se saattaa vaarantaa työturvallisuutta (esim. työntekijä ei kuule annettuja ohjeita/määräyksiä) tai haittaa työntekoa muuten.

WC –tauot

- WC –tauoja ei tulisi rajoittaa, ellei siihen ole painavaa perusteltua syytä

Menettelytavat

- Työnantaja päättää linjat työnjohtovaltansa piirissä olevissa asioissa (esim. tupakointi, kännykän käyttö työaikana).
- Työnantaja tiedottaa linjat selkeästi ja ymmärrettävästi kaikille työntekijöille. Lisäksi ne on syytä kirjata ainakin mahdolliseen yrityksen henkilöstöoppaaseen.
- YT-lain ja muun lainsäädännön velvoitteet huomioitava