

**VALMENTAJASOPIMUS TYÖSOPIMUKSENA.
TUTKIMUS SOPIMISEN VAPAUDESTA - ERITYISESTI
JALKAPALLOVALMENTAJAN JA URHEILUSEURAN VÄLISESSÄ
TYÖSUHTEESSA**

Ville Heininen (508684)

Turun yliopiston oikeustieteellinen
tiedekunta

Pro gradu -tutkielma

Velvoiteoikeus

Lokakuu 2018

TIIVISTELMÄ

TURUN YLIOPISTO

Oikeustieteellinen tiedekunta

VILLE HEININEN: Valmentajasopimus työsopimuksena. Tutkimus sopimisen vapaudesta – erityisesti jalkapallovalmentajan ja urheiluseuran välisessä työsuhteessa

Pro gradu -tutkielma, 83 sivua., 20 liitesivua

Velvoiteoikeus

Lokakuu 2018

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -järjestelmällä.

Tutkielman kohteena on laajassa mittakaavassa joukkueurheilun valmentajasopimus. Tutkimuksessa keskitytään erityisesti jalkapallovalmentajan ja urheiluseuran välillä sovittuun valmentajasopimukseen. Lähes poikkeuksetonta on, että valmentajan tekemä työ täyttää työsopimuslaissa olevan työsuhteen tunnusmerkistön. Tällöin sopimuksen osapuolten, urheiluseuran ja valmentajan, oikeuksia ja velvollisuuksia säännellään työoikeudellisen normiston kautta. Tämän vuoksi tutkimuksessa tarkastellaan valmentajasopimusta työsopimuksena ja oikeussuhdetta työsuhteena.

Tarkoituksena on selvittää niitä ehtoja, joista valmentajasopimuksessa sovitaan. Tutkimuksessa arvioidaan, voidaanko valmentajan ja seuran välisessä työsuhteessa sopia valmentajasopimus joukkueurheilun asettamien vaatimusten mukaiseksi. Työoikeudellisen lainsäädännön tarkoituksena on tasapainottaa sopimuspuolten asemaa. Tämä tapahtuu niiden pakottavien lainsäädännösten kautta, joista osapuolet eivät voi sopia työntekijän etuja heikentäen. Tällainen suoja voi kuitenkin olla liian vahvaa joukkueurheilun toimintaympäristössä. Tutkimuksessa pyritään lisäksi selvittämään, rajoittaako työoikeudellinen lainsäädäntö valmentajan ja seuran välistä oikeussuhdetta enemmän kuin olisi tarpeellista ja tuleeko työlainsäädäntöä kehittää urheilun tarpeita vastaavaksi. Tämän vuoksi tutkimuksen lopussa tehdään vertailu sellaisiin eurooppalaisiin valtioihin, joissa on olemassa erityislainsäädäntö urheilun työsuhteille. Tavoitteena on tuoda esiin vaihtoehtoisia tapoja järjestää joukkueurheilun työsuhteiden sekä myös yleisesti urheilun työsuhteiden sääntely.

Tutkimuksessa on käytetty lähdeaineistona jalkapallovalmentajan ja seuran välillä tehtyjä valmentajasopimuksia. Valmentajasopimusten lisäksi muu lähdemateriaali muodostuu pääosin oikeustieteellisestä kirjallisuudesta, artikkeleista, virallislähteistä ja oikeuskäytännöstä. Tutkimuksessa on painotettu velvoiteoikeudellista lähdeaineistoa enemmän työoikeudellista lähdeaineistoa, koska näkökulmana on tarkastella valmentajasopimusta työsopimuksena ja oikeussuhdetta työsuhteena. Koska tutkimus tapahtuu urheilun kontekstissa, tutkimuksessa on lisäksi hyödynnetty urheilua koskevaa oikeuskirjallisuutta ja urheilua koskevia tutkielmia.

Asiasanat: sopimusvapaus, työsopimus, työsuhde, urheilu, valmentaja

SISÄLLYS

LÄHTEET	V
LYHENTEET	XII
1. JOHDANTO	1
1.1 Urheilun asemasta oikeusjärjestyksessä	1
1.1.1 Taustaksi	1
1.1.2 Urheilutoimintaan sovellettavista normeista	2
1.2 Tutkimuskohteen määrittäminen	4
1.3 Tutkimuksen metodi ja tutkimuksessa käytettävistä lähteistä	8
1.4 Tutkimuksen rajaukset	9
1.5 Tutkimuksen rakenne	9
2. TYÖSOPIMUSLAIN SOVELTUMISESTA VALMENTAJAN JA SEURAN VÄLISEEN OIKEUSSUHTEESEEN	10
2.1 Yleistä	10
2.2 Työsuhteen tunnusmerkkien täyttyminen valmentajan ja seuran välisessä oikeussuhteessa	11
2.2.1 Sopimus	11
2.2.2 Sopimus työnteosta	12
2.2.3 Työn tekeminen työnantajan lukuun	13
2.2.4 Vastikkeellisuus	16
2.2.5 Työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena	18
2.2.6 Yhteenvedo	22
3. SOPIMUSVAPAUS JA SEN TOTEUTUMINEN TYÖSUHTEESSA	23
3.1 Työsopimus ja työsopimuslaki osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien lähtökohtana työsuhteessa	23
3.2 Yleistä sopimusvapauden periaatteesta	24
3.3 Työsopimuslaki ja muu työoikeudellinen lainsäädäntö osapuolten sopimusvapautta rajoittavana sääntelynä	27

4. SOPIMUSVAPAUDEN ULOTTUVUUDEN ARVIOINTIA VALMENTAJAN JA SEURAN VÄLISESSÄ TYÖSUHTEESSA	29
4.1 Määräaikaisuudesta sopiminen.....	29
4.2 Valmentajan työsuhteen ennenaikainen päättäminen.....	34
4.3 Lajiliiton kurinpito.....	38
4.3.1 Valmentajan sitouttaminen lajiliiton kurinpitösäännöksiin	38
4.3.2 Seuran mahdollisuudet reagoida valmentajan työnteon estymiseen	40
4.3.2.1 Johdannoksi	40
4.3.2.2 Valmentajan lomauttaminen.....	41
4.3.2.3 Valmentajan palkan alentaminen ja seuran oikeus pidäytyä palkanmaksusta .	42
4.3.2.4 Valmentajan korvausvelvollisuus seuralle ja korvausvelvollisuudesta sopiminen.....	49
4.3.2.5 Sopimussuhteen päättäminen	54
4.4 Valmentajan salassapitovelvollisuudesta sopiminen.....	55
4.5 Muut työ sopimukset ja kilpaileva toiminta työsuhteen aikana	56
4.6 Valmentajan työnteon rajoittaminen työsuhteen jälkeen kilpailukieltosopimuksella	59
4.7 Työajasta ja ylityökorvauksista sopiminen.....	65
4.8 Vuosilomasta sopiminen.....	68
4.9 Välityslauseke valmentajasopimuksessa	70
4.10 Yhteenveto.....	75
5. URHEILUN TYÖSUHTEIDEN SÄÄNTELY ERÄISSÄ EUROOPPALAISISSA VERTAILUMAISSA	77
5.1 Taustaksi.....	77
5.2 Italia	78
5.3 Portugali	79
5.4 Espanja	81
5.5 Johtopäätöksiä	82
LIITE : VALMENTAJASOPIMUKSIA.....	84

LÄHTEET

KIRJALLISUUS

Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria. Yleisen oikeustieteen oppikirja. WSOY. Juva 1989. (*Aarnio* 1989)

Alho, Jari-Pekka – Isotupa, Sirpa – Talari, Pekka: Toimitusjohtajasopimukset. Edita. Helsinki 2003. (*Alho-Isotupa-Talari* 2003)

Aine, Antti: Välimiesmenettely urheilussa ja urheilun oikeusturvalautakunnassa. Defensor Legis 4/2017, s. 632-646. (*Aine* 2017)

Botica Santos, Rui: Employment Relationships at National Level: Portugal. Teoksessa: Regulating Employment Relationships in Professional Football (toim. Colucci, Michele – Hendrickx, Frank). A Comparative Analysis. International Sports Law and Policy Bulletin 1/2014. Sports Law and Policy Centre 2014, s. 269-289. (*Botica Santos* 2014)

Colucci, Michele: Employment Relationships at National Level: Italy. Teoksessa: Regulating Employment Relationships in Professional Football (toim. Colucci, Michele – Hendrickx, Frank). A Comparative Analysis. International Sports Law and Policy Bulletin 1/2014. Sports Law and Policy Centre 2014, s. 201-216. (*Colucci* 2014)

de Dios Crespo Pérez, Juan: Employment Relationships at National Level: Spain. Teoksessa: Regulating Employment Relationships in Professional Football (toim. Colucci, Michele – Hendrickx, Frank). A Comparative Analysis. International Sports Law and Policy Bulletin 1/2014. Sports Law and Policy Centre 2014, s. 367-387. (*Dios Crespo Pérez* 2014)

Elomaa, Liisa: Urheiluseuran direktio-oikeus ja sopimusvapaus ammattivalmentajan työsuhteessa. Pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto 2017. (*Elomaa* 2017)

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2., uudistettu painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki 2013. (*Engblom* 2013)

Gomez Abeilleira, Francisco: Spain. Artikkelissa: Study on the legal framework on employment contracts in 4 EU Member States (Germany, Spain, Great Britain and Italy) for sport workers not being professional sportsmen and –women. Planet Labor. Employment Relations Intelligence. s. 18-26. (https://www.cebrelab.cz/dokuments/raw/planet_labor_study.pdf), luettu 10.10.2018. (*Gomez Abeilleira*)

Halila, Heikki: Oikeudellistuva urheilu. Talentum. Helsinki 2006. (*Halila* 2006)

Halila, Heikki: Urheilutoiminnan kovaa ja pehmeää sääntelyä. Teoksessa: Juhlajulkaisu Ari Saarnilehto 1947 - 21/11 - 2007. Jyväskylä 2007. (*Halila* 2007)

Halila, Heikki – Hemmo, Mika: Sopimustyytit. 2., uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2008. (*Halila-Hemmo* 2008)

Halila, Heikki – Norros, Olli: Urheiluoikeus. Alma Talent. Helsinki 2017. (*Halila-Norros* 2017)

Heiskanen, Jussi: Kilpailukieltosopimuksen edellytykset työsopimuslain mukaan. Teoksessa: Kirjoituksia työoikeudesta (toim. Jalanko, Risto – Siiki, Maria). Helsingin hovioikeuden julkaisuja. Hakapaino Oy. Helsinki 2009, s. 129-143. (*Heiskanen* 2009)

Heiskanen, Saana: Oikeuskäytäntöä työoikeudellisista kilpailukieltosopimuksista – erityiskoulutuksen merkitys. Oikeustieto 1/2015, s. 20-22. (*Heiskanen* 2015)

Hemmo, Mika: Sopimusoikeus 1. 2., uudistettu painos. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 2003. (*Hemmo* 2003)

Hemmo, Mika: Vahingonkorvauksen sovittelu ja moderni korvausoikeus. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. A-sarja N:o 209. Helsinki 1996. (*Hemmo* 1996)

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. 4. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2008. (*Hietala-Kaivanto* 2008)

Jalanko, Risto: Määräaikainen työsopimus. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1991. (*Jalanko* 1991)

Järvinen, Taija: Sopiminen työsuhteen päättämisestä ja sen oikeusvaikutukset. Pro gradu – tutkielma. Edilex 9.4.2010. (<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/opinnaytetyot/6941.pdf>), luettu 17.9.2018. (*Järvinen* 2010)

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. 2. uudistettu painos. Työelämän Tietopalvelu Oy. Raisio 2009. (*Kairinen* 2009)

Kaisto, Janne – Kallio, Ilari: Työsopimuksen tunnusmerkit. Lakimiesliiton kustannus. Hämeenlinna 2011. (*Kaisto-Kallio* 2011)

Kinnunen, Essi: Dopingrikos urheilun ja rikosoikeuden leikkauspisteessä. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. A-sarja N:o 305. Helsinki 2012. (*Kinnunen* 2012)

Knuutila, Heidi: Työsopimuslain soveltuminen ja tavanomainen harrastustoiminta kolmannella sektorilla, erityisesti urheiluseuroissa. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto 2004. (*Knuutila* 2004)

Koivujoki, Mia – Anttila, Rainer: Seurajohtajan käsikirja – Päätä oikein. Valo ry. Helsinki 2016. (<http://storage.googleapis.com/valo-production/2017/01/paata-oikein-opas.pdf>), luettu 18.9.2018. (*Koivujoki-Anttila* 2016)

Koskinen, Seppo: Johtavassa asemassa olevien yhteistyökyvyttömyys ja luottamuspula (työ)sopimuksen päättämisperusteina. Teoksessa: Vilpittömästi mielestä (toim. Ari Saarnilehto). Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Turku 1997. s. 109-176. (*Koskinen* 1997)

Koskinen, Seppo: Kilpaileva toiminta. Edilex 2002. (<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/artikkelit/269.pdf>), luettu 14.9.2018. (*Koskinen* 2002)

Koskinen, Seppo: Työnantajan direktio-oikeus ja tupakointikielto. Edilex 23.3.2011. (<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/artikkelit/7695.pdf>), luettu 15.9.2018. (*Koskinen* 2011)

Koskinen, Seppo: Oikeus kohtuulliseen korvaukseen, palkkaan tai palkkioon. Edilex 3.2.2012. (<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/artikkelit/8610.pdf>), luettu 15.9.2018. (*Koskinen* 2012)

- Koskinen, Seppo*: Sovitun työntekopaikan muuttamisesta työnantajan toimesta. Edilex 6.6.2014 (<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/artikkelit/13520.pdf>), luettu 15.9.2018. (*Koskinen* 2014)
- Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa*: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Edita. Helsinki 2012. (*Koskinen-Ullakonoja* 2012)
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. WSOY pro. Helsinki 2008. (*Koskinen-Nieminen-Valkonen* 2008)
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työsuhteen päättäminen. 2., uudistettu painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki 2012. (*Koskinen-Nieminen-Valkonen* 2012)
- Koulu, Risto*: Väilyssopimus välimiesmenettelyn perustana. Helsinki 2008. (*Koulu* 2008)
- Kröger, Tarja*: Oikeustapauskommentti KKO 2016:13. Teoksessa: KKO:n ratkaisut kommentein 2016:I (toim. Pekka Timonen). Talentum Media Oy. Helsinki 2016. (*Kröger* 2016)
- Kröger, Tarja*: Sopimusvapaus työntekosopimuksissa. Uudet velvoiteoikeudelliset työntekosopimukset työntekosopimuksia koskevassa järjestelmässä. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1995. (*Kröger* 1995)
- Moilanen, Juha-Matti*: Sopimukset työsuhteen päättyessä. Talentum. Helsinki 2010. (*Moilanen* 2010)
- Murto, Jari*: Määräaikainen työsopimus ja korvaus perusteettomasta päättämisestä. Oikeustieto 1/2006, s. 8-12. (*Murto* 2006)
- Mustonen, Maria*: Työntekijän osaamisen sitouttaminen sopimuksella. Lakimies 2/2014, s. 236-255. (*Mustonen* 2014)
- Möller, Gustaf*: Välimiesmenettelyn perusteet. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1997. (*Möller* 1997)
- Ollila, Aki*: Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus implisiittisenä velvollisuutena. Defensor Legis 6/2017, s. 905-925. (*Ollila* 2017)
- Paanetoja, Jaana*: Työlainsäädännön soveltamisalasta. Tutkimus direktiotunnusmerkistä työsuhteen kriteerinä. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1993. (*Paanetoja* 1993)
- Palmgren, Mika*: Joukkueurheilijan työoikeudellinen oikeusasema ja kansallinen siirtokorvausjärjestelmä. Työoikeudellinen tutkimus. Licensiaatintyö. Turun yliopisto 1997. (*Palmgren* 1997)
- Pekkanen, Raimo*: Sekatyypinen työsopimus. Vammala 1966. (*Pekkanen* 1966)
- Rauste, Olli*: Urheiluoikeus. Jyväskylä 1997. (*Rauste* 1997)
- Riitesuo, Risto*: Erottaminen ja kurinpito yhdistyksessä. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 2001. (*Riitesuo* 2001)
- Ruohonen, Tiina*: Väilyslausekkeen pätevyys lajiliittojen säännöissä ja pelaajasopimuksissa. Pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto. Julkaistu Edilexissä 14.8.2015. (www.edilex.fi/opinnaytetyot/14931), luettu 17.9.2018 (*Ruohonen* 2015)
- Saarinen, Mauri*: Lomauttaminen. Perusteet, menettelytavat sekä työ- ja sosiaali-oikeudelliset seuraamukset. Talentum. Helsinki 2009. (*Saarinen* 2009)

- Saarnilehto, Ari*: Sopimusoikeuden perusteet. 7., uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2009. (*Saarnilehto* 2009)
- Saarnilehto, Ari*: Pelaajasopimukset ja välimiesmenettely. Urheilu ja oikeus 2016, s. 93-105. (*Saarnilehto* 2016)
- Saarnilehto, Ari*: Vahingonkorvauslaki. Käytännön kommentaari. Edita Publishing Oy. Helsinki 2007. (*Saarnilehto* 2007)
- Schön, Esa*: Joukkueurheilijan pelaajasopimus velvoiteoikeudellisena sopimustyyppinä. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Urheilu-oikeuden sarja. Turku 2010. (*Schön* 2010)
- Siitari, Sini*: Urheilun erityispiirteet ja joukkueurheilijan pelaajasopimuksen purkaminen. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Urheilu-oikeuden sarja. Turku 2014. (*Siitari* 2014)
- Soares de Sousa, Luis*: Portugal. Teoksessa: The Sports Law Review (toim. András Gurovits). Law Business Research Ltd 2017, s. 211-222. (*Soares de Sousa* 2017)
- Spolander, Peik*: Joukkueurheilijan ja urheiluseuran välinen oikeussuhde. Teoksessa: Kirjoituksia työoikeudesta (toim. Jalanko, Risto – Siiki, Maria). Helsinki 2009. s. 11-22. (*Spolander* 2009)
- Tala, Jyrki*: Lakien laadinta ja vaikutukset. Edita. Helsinki 2005. (*Tala* 2005)
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja*: Työsopimusoikeus. 6., uudistettu painos. Helsinki 2012. (*Tiitinen-Kröger* 2012)
- Timonen, Pekka*: Urheilun oikeudellistumisesta urheilu-oikeuteen oikeudenalana. Teoksessa: Urheilu ja oikeus 2004. Urheilu-oikeuden yhdistys 10 vuotta. Jyväskylä 2004. s. 280-295. (*Timonen* 2004)
- Viljanen, Mika*: Vahingonkorvauksen määrä. Tutkimus vahingoista ja rahoista. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. A-sarja N:o 287. Helsinki 2008. (*Viljanen* 2008)
- Weatherill, Stephen*: Principles and practice in EU Sports Law. Oxford University Press 2017. (*Weatherill* 2017)
- Wilhelmsson, Thomas*: Vakiosopimus. Sopimussidonnaisuudesta ja kohtuuttomista sopimusehdoista. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1995. (*Wilhelmsson* 1995)
- Wilhelmsson, Thomas*: Välityslausekkeen sovittelu elinkeinonharjoittajien välisessä suhteessa. Teoksessa: Juhlajulkaisu Esko Hoppu 1935 – 15/1- 2005. Helsinki 2005. s. 411-423. (*Wilhelmsson* 2005)

VIRALLISLÄHTEET

HE 187/1973 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle vahingonkorvausta koskevaksi lainsäädännöksi.

HE 34/1996 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 238/2004 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 135/2010 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työeläkelakien yrittäjän määritelmää koskeviksi säännöksiksi.

HE 49/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle liikesalaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

KM 1975:54. Merimiesasiain neuvottelukunnan mietintö. Ehdotus merimieslaiksi. Helsinki 1975.

KM 1993:34. Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean loppumietintö. Helsinki 1993.

TEM 054:00/2018. Hallituksen lakiluonnos vuosilomalain muuttamisesta 29.6.2018. Säädösvalmistelu.

MUUT LÄHTEET

Akavan selvitys 2017: Kilpailukieltosopimukset akavalaisilla.

(https://www.akava.fi/files/22520/Kilpailukieltosopimukset_akavalaisilla_2017.pdf), luettu 15.9.2018. (Akavan selvitys 2017)

Helsingin Jalkapalloklubi: Uutiset. (<https://www.hjk.fi/uutiset/Miehet-2372>), luettu 22.11.2017. (HJK.fi/Uutiset)

Kalevan uutinen: Yoben jalkapalloveljeksille kansainvälinen pelikielto.

(<https://www.kaleva.fi/urheilu/yoben-jalkapalloveljeksille-kansainvalinen-pelikielto/566433/>), luettu 4.10.2018. (Kaleva.fi/urheilu)

Keskuskauppakamarin verkkopalvelu: Välimieslautakunnan laskuri.

(<https://arbitration.fi/fi/valimiesmenettely/valimiesmenettelyn-kustannukset/laskuri-2017/>), luettu 10.9.2018. (Keskuskauppakamarin välimieslautakunnan laskuri)

Suomen Liikunta ja Urheilu: Työsuhdetyöryhmän mietintö 5.10.1999. (SLU 1999)

Suomen Liikunta ja Urheilu: Valmentajien työsuhdetyöryhmän mietintö 29.10.2002. (SLU 2002)

Suomen Palloliitto: Kaikki Pelaa –säännöt.

(<http://seuraohjelma.fi/seuranhallinto/jalkapalloelamankouluna/respect/seurakasvuympraiston/kaikkipelaa/kaikkipelaa-saannot>), luettu 10.5.2018. (SPL: Kaikki Pelaa –säännöt.)

Suomen Palloliitto: Lisenssit. Säännöt ja määräykset: Club Licensing Regulations for Participation in the UEFA Club Competitions,

(https://www.palloliitto.fi/sites/default/files/Lisenssit/faf_uefa_club_licensing_regulations_edition_2016_nettiin.pdf), luettu 10.5.2018. (SPL/lisenssit)

Suomen Palloliitto: Pelaajasopimus. (<https://www.palloliitto.fi/jalkapalloperhe/saannot-ja-maaraykset/seuratoiminta/pelaajasopimus-spelarkontrakt-player-contract>), luettu 17.5.2018 (SPL/pelaajasopimus)

Suomen Palloliitto: Rangaistusmääräykset 2018,

(<https://www.palloliitto.fi/jalkapalloperhe/saannot-ja-maaraykset/kuripito/rangaistusmaaraykset-straffbestimmelser>), luettu 10.5.2018. (SPL/rangaistusmääräykset)

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu: Palkka. (<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/palkka>), luettu 11.5.2018. (Työsuojelu.fi/palkka)

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu: Työaika. (<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika>), luettu 10.5.2018. (Työsuojelu.fi/työaika)

Urheilun oikeusturvalautakunnan verkkopalvelu: Lautakunta välimiesoikeutena.

(<http://www.oikeusturvalautakunta.fi/lautakunta-valimiesoikeutena/>), luettu 20.9.2018. (Oikeusturvalautakunta.fi/Lautakunta välimiesoikeutena)

YLE Urheilun uutinen: Kautoselle potkut – SJK:n valmentajaruletti jatkuu. (<https://yle.fi/urheilu/3-10217141>), luettu 17.9.2018. (YLE.fi/uutiset 2018)

YLE Urheilun uutinen: Rautakorvelle toimitsijakielto. (<https://yle.fi/urheilu/3-5926895>), luettu 4.10.2018. (YLE.fi/uutiset 1999)

OIKEUSTAPAUKSET JA MUUT VIRANOMAISRATKAISUT

Korkein oikeus

KKO 1952 – I – 7

KKO 2012:2

KKO 1962 – II – 66

KKO 2014:98

KKO 1993:42

KKO 2016:13

KKO 1993:69

KKO 1996:27

KKO 1996:49

KKO 2003:60

KKO 2011:73

Hovioikeudet

Kouvolan HO 30.11.2005 S 04/1112

Helsingin HO 8.11.2010 S 09/3148

Helsingin HO 8.11.2010 S 09/3149

Turun HO 10.11.2017 S 16/1983

Työneuvoston päätökset ja lausunnot

TN 1172-85. Työneuvoston päätös työaikalain soveltamisesta yhtiön osakkeenomistajana ja hallituksen jäsenenä toimivaan henkilöön.

TN 1293-93. Työneuvoston päätös vuosilomalain soveltamisesta kielenopettajan suorittamaan työhön.

TN 1411-06. Työneuvoston lausunto vuosilomalain 1 §:n tulkinnasta.

TN 1423-07. Työneuvoston lausunto työaikalain 8 luvun 39 §:n momentin soveltamisesta ylempiin toimihenkilöihin.

Vakuutusoikeus

VakO 31.3.1987/290:87

VakO 15.9.1994/5122:93

Eläketurvakeskus

ETK 6.11.1987/1190. Johtava asema osakeyhtiössä.

Urheilun oikeusturvalautakunta

UOL 20/2014

UOL 19/2015

Euroopan yhteisöjen tuomioistuin

Asia C-415/93. Union royale belge des sociétés de football association ASBL v Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA v Jean-Marc Bosman and others and Union des associations européennes de football (UEFA) v Jean-Marc Bosman. (1995)

LYHENTEET

CAS	Court of Arbitration for Sport
FIFA	Fédération Internationale de Football Association
HE	hallituksen esitys
HJK	Helsingin Jalkapalloklubi
HO	hovioikeus
KKO	korkein oikeus
OikTL	laki varallisuus oikeudellisistä oikeustoimista
SAVAL	Suomen Ammattivalmentajat
SJK	Seinäjoen Jalkapallokerho
SLU	Suomen Liikunta ja Urheilu
SPL	Suomen Palloliitto
TAL	työaikalaki
TEM	työ- ja elinkeinoministeriö
TN	työneuvosto
TSL	työsopimuslaki
UEFA	Union of European Football Associations
UOL	Urheilun oikeusturvalautakunta
VakO	vakuutuslaki
VLL	vuosilomalaki
vp	valtiopäivät
YLE	Yleisradio

1. JOHDANTO

1.1 Urheilun asemasta oikeusjärjestyksessä

1.1.1 Taustaksi

Järjestettyä urheilutoimintaa on Euroopassa järjestetty jo yli sadan vuoden ajan. Tästä huolimatta ajatus oikeusjärjestyksen soveltumisesta urheiluun on syntynyt vasta aivan viime vuosikymmeninä. Urheilu on perinteisesti nähty muusta yhteiskunnasta erillisenä saarekkeena, johon oikeussääntöjen ei ole katsottu soveltuvan.¹ Urheilutoiminnassa on lähtökohtana ollut, että urheiluliike itse asettaa omat norminsa. Urheiluliike on soveltanut ja kontrolloinut normejaan omassa piirissään mieltämättä olevansa tekemisissä oikeudellisten normien kanssa.²

Nykyisin ajatusta urheilun ja oikeuden erottamisesta voidaan pitää epärealistisena. Urheilun ja oikeuden suhteessa tapahtuneen muutoksen nähdään olevan osa laajempaa yhteiskunnallista oikeudellistumista. Oikeusjärjestys on tunkeutunut sellaisille aloille, joiden normeja ei ole aiemmin koettu oikeudellisiksi ja joiden piirissä on uskottu vallitsevan laaja itsemääräämisoikeus.³ Myös urheilutoiminnassa tapahtuneet muutokset ovat merkittävällä tavalla edistäneet oikeuden ulottumista urheiluun. Urheilu ja varsinkin huippu-urheilu on ammattimaistunut, kaupallistunut ja viihteellistynyt viime vuosikymmeninä.⁴ Urheilun kehittyminen ammattimaiseksi elinkeinotoiminnaksi on tehnyt välttämättömäksi esimerkiksi kaupallista toimintaa säätelevien lakien soveltamisen urheiluun.⁵ Sama koskee myös niitä sääntöjä, jotka työlainsäädäntö asettaa työsuhteen edellytykseksi. Työsopimuslaissa (TSL, 55/2001) ei ole olemassa sellaista urheilupoikkeusta, joka rajaisi ammattimaisessa urheilussa tapahtuvan työnteon työsopimuslain ulkopuolelle.⁶

Urheilun ja oikeuden yhteensovittaminen ei ole edennyt vielä niin pitkälle, että voitaisiin erottaa ”urheiluoikeus” itsenäiseksi oikeudenalaksi. Tämä perustuu siihen, että urheiluoikeus ei täytä

¹ Rauste 1997, s. 1-2.

² Halila-Norros 2017, s. 4.

³ Halila 2006, s. 1.

⁴ Kinnunen 2012, s. 51.

⁵ Timonen 2004, s. 294.

⁶ Työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jää kuitenkin ”tavanomainen harrastustoiminta”. Lain esitöiden mukaan tavanomaisena harrastustoimintana lain soveltamisalan ulkopuolelle jää urheileminen ja urheiluseuran piirissä tapahtuva vapaaehtoinen lasten ja nuorten ohjaaminen, jos sitä ei tehdä ammattimaisesti eikä ansiotarkoituksessa. Ks. HE 157/2000 vp, s. 59.

itsenäiselle oikeudenalalle asetettavia vaatimuksia. Urheiluoikeudelle ei ole osoitettavissa merkittävällä tavalla omatyypisiä yleisiä oppeja, periaatteita, käsitteitä ja teorioita. Lisäksi urheilutoiminnan sääntely on ollut melko vähäistä. Urheilun ja sen oikeuskysymysten sijoittuminen suomalaiseen oikeusjärjestelmään on siten varsin hajanaista. Urheilun oikeuskysymyksiä tulee arvioida sen oikeudenalan yleisillä opeilla ja periaatteilla, josta kulloisessakin tapauksessa on kysymys.⁷

Lainsäädännön sovittaminen yhteen urheilun kanssa ei ole kuitenkaan aina ongelmaton. Urheilutoiminnalle on osoitettavissa sellaisia erityispiirteitä, jotka poikkeavat perinteisinä pidettyjen oikeudenalojen yleisesti vallitsevasta käsityksestä oikeussuhteiden hahmottamisessa. Urheilun ja oikeuden yhteensovittamisessa yksi keskeisistä kysymyksistä on selvittää, missä määrin oikeusjärjestys ja lainsäädäntö soveltuvat sellaisenaan urheiluun ja sen toimijoihin.⁸

1.1.2 Urheilutoimintaan sovellettavista normeista

Urheilun oikeuskysymyksiä tarkasteltaessa tulee huomioida myös se normijärjestelmä, johon urheilutoiminta perustuu. Urheilutoimintaan sovellettava sääntely jakautuu legaalinormein tapahtuvaan sääntelyyn ja urheilun itsesääntelyyn.⁹ Normihierarkiassa legaalinormein tapahtuva sääntely on urheilun itsesääntelyn yläpuolella.

Legaalinormeilla tapahtuvaa sääntelyä voidaan antaa globaalilla, eurooppalaisella ja kansallisella tasolla.¹⁰ Esimerkiksi Euroopan unioni sai 1.12.2009 voimaan tulleen Lissabonin sopimuksen myötä nimenomaisen toimivallan urheiluasioissa. Tämä ei kuitenkaan vielä korvannut urheilua koskevaa kansallista lainsäädäntöä, sillä unionin säädöksillä ei voida yhdenmukaistaa jäsenvaltioiden urheilua koskevia lakeja ja asetuksia.¹¹ Vaikka unionin toimielimet eivät suoraan ohjaa kansallista urheilutoimintaa, unioni vaikuttaa urheiluun yleisen lainsäädäntönsä kautta. Unionin perustamissopimuksessa turvatut periaatteet tavaroiden, palveluiden, työntekijöiden ja pääomien vapaasta liikkuvuudesta soveltuvat

⁷ Halila 2006, s. 10 -11.

⁸ Halila 2006, s. 8.

⁹ Halila 2007, s. 74.

¹⁰ Halila-Norros 2017, s. 10.

¹¹ Kinnunen 2012, s. 37.

urheilutoimintaan.¹² Lisäksi unionin tuomioistuinten ratkaisuilla on ollut merkittävä vaikutus urheilutoiminnan rakenteisiin.¹³

Vielä toistaiseksi urheilua spesifisti koskeva lainsäädäntö on Suomessa vähäistä. Laki urheilijoiden tapaturma- ja eläketurvasta (276/2009) on ainoa pelkästään urheiluun sovellettava laki. Tämän vuoksi urheilutoiminnassa joudutaan soveltamaan eri oikeudenaloille asettuvia säännöksiä. Urheilun kannalta merkittävästä sääntelystä voidaan mainita kotimaiselta tasolta kilpailulaki (948/2011), työsopimuslaki (55/2001), rikoslaki (39/1889) ja vahingonkorvauslaki (412/1974).¹⁴

Urheilu tunnustetaan erityislaatuiseksi, koska sille on ominaista muista yhteiskunnan aloista ominaiset toimintaperiaatteet ja normit. Urheilulle on ominaista, että se pyrkii itse sääntelemään omaa toimintaansa.¹⁵ Toinen urheiluun sovellettava normijärjestelmä kytkeytyy urheilun itsesääntelyyn. Urheilun itsesääntelyä ilmentävät esimerkiksi lajiliittojen kilpailusäännöt ja urheilulajien säännöt.

Urheilun itsesääntelyjärjestelmä on kansainvälistä. Urheilutoiminta edellyttää, että sen säännöt ovat sovellettavissa kaikkialla. Siksi urheilun sisäinen normijärjestelmä ja toimintatavat ovat globaaleja. Kansainvälisten lajiliittojen säännöt koskevat kaikkia lajiin osallistuvia tahoja. Myös itse lajiin sisältyvät säännöt ovat samanlaisia kaikissa valtioissa. Esimerkiksi jalkapallon paitsiosääntö on samanlainen niin Suomessa kuin Boliviassa.¹⁶

Myös urheilun itsesääntelyjärjestelmässä voidaan erottaa globaali taso, eurooppalainen taso ja kansallinen taso.¹⁷ Esimerkiksi jalkapallossa voidaan lajiliitot ryhmitellä seuraavasti; globaalia tasoa edustaa Kansainvälinen jalkapalloliitto (FIFA), eurooppalaista tasoa edustaa Euroopan jalkapalloliitto (UEFA) ja Suomessa jalkapallon kansallisena lajiliittona on Suomen Palloliitto (SPL). Kansalliset lajiliitot ovat velvollisia noudattamaan hierarkiassa ylempänä olevia kansainvälisten lajiliittojen sääntöjä. Lajiliittojen alaisiin sarjoihin osallistuvat valmentajat ja

¹² Rauste 1997, s. 13. Toisaalta urheilua pidetään erityisenä alana unionin tasolla. Urheilun elimille annetaan mahdollisuus osoittaa, miksi ja miten urheilun erityispiirteet tulisi huomioida EU-oikeuden soveltamisessa. Ks. tästä *Weatherill* 2017, s. 356-362.

¹³ Esimerkiksi belgialaisen jalkapalloilijan *Jean-Marc Bosmanin* oikeudenkäynti muutti urheilun toimintamalleja merkittäväällä tavalla. Euroopan yhteisöjen tuomioistuin katsoi joukkueurheilussa maksetut pelaajien siirtomaksut lainvastaisiksi. Ks. tapauksesta tarkemmin: Asia C-415/93, Union royale Belge des sociétés de football association ASBL ym. v. Jean-Marc Bosman.

¹⁴ *Halila-Norros* 2017, s. 10.

¹⁵ *Weatherill* 2017, s. 1-7.

¹⁶ Urheilun ylikansallista sääntelyjärjestelmää kutsutaan oikeuskirjallisuudessa termillä ”lex sportiva”. Termiä käytetään usein kuvaamaan urheilun erityislaatuisuutta oikeusjärjestyksen sisällä. Etenkin urheilun kansainvälisen vetoomustuomioistuimen CAS:n on katsottu ratkaisuihinsa kehittävän edelleen lex sportivaa. CAS:n ratkaisukäytännöllä katsotaan olevan on keskeinen osa urheiluun sisältyvien periaatteiden muodostumisessa. Ks. *Weatherill* 2017, s. 1-7.

¹⁷ *Halila-Norros* 2017, s. 11.

urheiluseurat ovat velvollisia noudattamaan lajiliittojen antamia sääntöjä ja määräyksiä. Tämän tutkimuksen kannalta oleellimmat määräykset sisältyvät Suomen Palloliiton kurinpitösäännöksiin.

Urheilun itsesääntelyn perustana on ollut, että urheilun normit annetaan, niitä sovelletaan ja niihin liittyvät riidat ratkaistaan urheilun sisällä.¹⁸ Urheilun itsesääntely ulottuu siten myös urheilun riidanratkaisuun. Urheilun riidanratkaisuelimet tulkitsevat niitä sääntöjä, jotka ovat syntyneet urheilun omassa sääntelyjärjestelmässä. Suomessa urheilun oikeusturvalautakunta ratkaisee urheiluelämässä syntyvistä päätöksistä ja määrättävistä sanktioista tehtäviä muutoksenhakuja. Urheilun oikeusturvalautakunta antaa kuitenkin vain suosituksia, elleivät osapuolet ole sopineet lautakunnan toimimisesta välimiesoikeutena.¹⁹ Sen antamat ratkaisut eivät siten ole samassa asemassa kuin tuomioistuinratkaisut.²⁰

Urheilu ei voi kuitenkaan toimia pelkästään sen omien sääntöjen mukaan. Vaikka urheilun oikeudellistuminen ei ole vienyt itsesääntelyltä pohjaa pois, itsesääntelyjärjestelmän perusteet on kuitenkin jouduttu rakentamaan uudelleen.²¹ Urheilun itsesääntelyjärjestelmän oikeudellisen tuen on katsottu perustuvan urheilun autonomiaan ja yhdistysautonomiaan. Urheilun itsesääntelyjärjestelmä ei tarvitse lainsäädännön institutionaalista tukea, sillä urheilutoiminnassa voidaan tulla toimeen ilman valtion täytäntöönpanokoneistoa.²² Esimerkiksi valmentajan toimitsijakiellon toimeenpano ei vaadi tuekseen julkisen vallan toimia. Siltä osin kun itsesääntelyn normit ovat oikeudellisia, joudutaan kuitenkin arvioimaan itsesääntelyn oikeudellista luonnetta.²³ Erityisesti luvussa 4.3 arvioidaan tarkemmin urheilun omien sääntöjen oikeudellisia ulottuvuuksia valmentajan ja seuran välisessä työsuhteessa.

1.2 Tutkimuskohteen määrittäminen

Urheiluun liittyvien sopimusten tutkimuksessa perustyyppinä on säilynyt joukkueurheilun pelaajasopimus, jota myös käytännössä pidetään urheilun sopimuksista tärkeimpänä.²⁴ Pelaajasopimukseen liittyvää tutkimusta on siten myös varsin paljon verrattuna muihin urheiluun liittyviin sopimuksiin. Vielä toistaiseksi pelaajasopimuksia vähäisemmälle huomiolle

¹⁸ Halila 2007, s. 75.

¹⁹ Halila 2006, s. 79 ja 106.

²⁰ Halila-Norros 2017, s. 13.

²¹ Halila 2007, s. 75-76.

²² Halila 2007, s. 76.

²³ Halila 2006, s. 12-13.

²⁴ Halila 2006, s. 188.

on oikeudellisessa tutkimuksessa jäänyt joukkueurheilussa toimivien valmentajien sopimukset, vaikka myös valmentajien oikeudelliseen asemaan liittyvien kysymysten selvittäminen on koettu tarpeelliseksi.²⁵

Valmentajasopimuksista ei ole olemassa erityislainsäädäntöä minkään urheilulajin kohdalla. Lähes poikkeuksetonta on, että joukkueurheilun valmentajan tekemä työ täyttää työsopimuslaissa olevan työsuhteen tunnusmerkistön. Valmentajasopimus on siten työsopimus. Tällöin sopimuksen osapuolten, urheiluseuran ja valmentajan, oikeuksia ja velvollisuuksia säännellään työoikeudellisen normiston kautta. Tämän vuoksi tutkimuksessa tarkastellaan valmentajasopimusta työsopimuksena ja oikeussuhdetta työsuhteenä. Tutkimuksessa keskitytään erityisesti jalkapallovalmentajan ja urheiluseuran edustusjoukkueen (jäljempänä seura) työsuhteeseen ja osapuolten välillä solmittuun työsopimukseen. Tutkimus on kuitenkin yleistettävissä myös muiden joukkueurheilussa toimivien valmentajien työsopimussuhteisiin, koska joukkueurheilun erityispiirteet ovat varsin samanlaisia yli lajirajojen.

Työoikeudellisen lainsäädännön toimivuus voidaan kyseenalaistaa valmentajan työssä. Valmentajan työssä on olemassa piirteitä, jotka erottavat sen tavallisista työsuhteista. Selkeimmät erot muihin työsuhteisiin tulevat ilmi niissä joukkueurheilun toimintatavoissa, joita voidaan pitää poikkeuksellisina menettelytapoina työoikeudellisen lainsäädännön näkökulmasta. Ne koskevat esimerkiksi työsuhteen kestolle asetettavia vaatimuksia. Valmentajien sopimukset tehdään lähes poikkeuksetta määräaikaisiksi, sillä määräaikaiset sopimukset soveltuvat toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia paremmin joukkueurheilussa tehtävään työhön.²⁶ Työsopimuslain lähtökohtana on kuitenkin toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Tästä voidaan poiketa ainoastaan silloin, jos on olemassa työsopimuslain mukainen *perusteltu syy* määräaikaisen sopimuksen tekemiselle. Työsopimuslain mukainen *perusteltu syy* edellyttää sellaisia perusteita, joiden osoittaminen valmentajan ja seuran oikeussuhteessa on epäselvää.

Poikkeuksellisena voidaan pitää myös valmentajan työsuhteen ennaikaiseen päättämiseen liittyviä perusteita. Valmentajien työsuhde päätetään yleensä sellaisilla perusteilla, jotka ovat harvinaisempia muissa työsuhteissa.²⁷ Työsopimuslain mukaiset työsuhteen päättämistä koskevat säännökset soveltuvat huonosti niihin tilanteisiin, joiden perusteella valmentajan

²⁵ Halila 2006, s. 197. SLU asetti vuonna 2001 työryhmän, jolle annettiin tehtäväksi selvittää erityisesti ammattivalmentajien oikeudellista asemaa. Työryhmän painopistealueiksi muodostui valmentajien työsuhteisiin, sopimusasemaan ja kurinpitoon liittyvät kysymykset. Työryhmän toiminta oli jatkoa vuonna 1999 mietintönsä luovuttaneelle urheilijoiden työsuhdetyöryhmän työlle. Ks. SLU 2002, s. 3.

²⁶ Schön 2010, s. 10.

²⁷ Ks. tämän tutkimuksen luku 4.2, jossa on esimerkkiluettelo niistä perusteista, joilla yleensä työsuhteet päätetään.

työsuhde yleensä päätetään. Valmentajan työtä arvioidaan ensisijaisesti sen perusteella, kuinka hyvin joukkue onnistuu urheilullisesti. Tämän vuoksi valmentaja varsin usein erotetaan, mikäli joukkue ei menesty etukäteen asetettujen odotusten mukaisesti. Työsopimuslaki korostaa kuitenkin työnantajan velvollisuutta ylläpitää työsuhteita. Tämän vuoksi työsuhteen päättämiskynnys on asetettu varsin korkeaksi sellaisia tilanteita varten, joissa työnantaja päättää työsuhteen.²⁸ Valmentajaa ei siten voida erottaa joukkueurheilun työn luonteeseen soveltuvilla perusteilla. Tämän vuoksi seura joutuu maksamaan alkuperäisesti sovitun vastikkeen sopimuskauden loppuun asti.

Valmentajan työn erilaiset lähtökohdat näkyvät myös muissa työsuhteeseen sovellettavista säännöksistä. Valmentajan ja seuran välisessä työsuhteessa joudutaan poikkeamaan niistä lähtökohdista, jotka työaikalaki (605/1996) ja vuosilomalaki (162/2005) asettavat työsuhteelle. Valmentajan työaika ja vuosiloman ajankohta eivät noudata normaaleja ja yleisesti työsuhteessa olevia käytänteitä. Valmentajan työajan seuraaminen on käytännössä hyvin hankalaa, jolloin epäselväksi voi jäädä työaikalailta asetettavien tavoitteiden toteutuminen. Loman pitäminen vuosilomalaissa määrättyinä loma-ajankohtana voi myös aiheuttaa käytännön hankaluuksia varsinkin jalkapallossa, koska Suomessa jalkapallon sarjapelit sijoittuvat kesäaikaan.

Urheilun itsesääntelyn myötä arvioitavaksi tulee myös valmentajaan kohdistuva kurinpito. Valmentajaan kohdistuva kurinpito perustuu lajiliiton itsensä asettamien säännösten varaan, sillä yleistä lainsäädäntöä kurinpitotoimista ei urheilussa ole. Muilla työn tekemisen aloilla kurinpidosta on määrätty tavallisesti lainsäädäntötasoisesti.²⁹ Lisäksi lajiliiton asettamat kurinpitosäännökset ilmentävät urheilun reilun pelin periaatteen mukaisia arvoja, joita voidaan luonnehtia enemmän eettisiksi kuin oikeudellisiksi normeiksi.³⁰ Oleellista on siten arvioida niitä perusteita, joilla valmentaja voidaan sitouttaa lajiliiton kurinpitoon. Tavallisin kurinpitotoimi valmentajan kohdalla on toimitsijakielto. Tämän seurauksena valmentaja ei voi osallistua seuran otteluihin eikä voi tehdä työsopimuksessa sovittua työtään. Arvioitavaksi tulee siten lisäksi se, miten työnantajana oleva seura voi reagoida valmentajan työnteon keskeytymiseen.

Vaikka tutkimuksessa keskitytään valmentajan ja seuran työsuhteeseen, voidaan myös muissa joukkueurheilun työsuhteissa löytää samanlaisia yhteensovittamisongelmia työolainsäädännön

²⁸ Koskinen-Nieminen-Valkonen 2012, s. 8.

²⁹ Ks. esim. Halila 2006, s. 380-383, jossa on lueteltu eri ammattiryhmien kurinpidon perusteista.

³⁰ Halila 2006, s. 66-73.

kanssa.³¹ Urheilu ja sen toimintamallit ovat muihin elämäntilanteisiin verrattuna erityisiä.³² Työsopimuslaissa ja muussa työlainsäädännössä ei ole otettu huomioon kaikkia urheiluun liittyviä erityispiirteitä. Siksi esillä on ollut ajatus joukkueurheilun oman työsopimuslain säätämisestä.³³

Vaikka tällainen lainsäädäntöhanke on jäänyt toteutumatta, on se kuitenkin ajatuksena kiinnostava. Työsuhteiden erillissääntely ei ole myöskään aivan poikkeuksellista työlainsäädännössä. Tällaisesta erityislainsäädännöstä voidaan esimerkkinä mainita erityisessä sovellettava erityislaissa (756/2011). Erityislainsäädäntö on koettu erityisessä tarpeelliseksi, sillä työsopimuslakiin liitettävien erityismääräysten lukumäärä muodostuisi varsin suureksi.³⁴ Tällainen työnteko tapahtuu myös työsuhteessa, ja erityislailla on ainoastaan otettu huomioon alan omat erityispiirteet.³⁵

Epäselväksi on kuitenkin jäänyt, miten joukkueurheilun työsopimuslaki toteutettaisiin tai mitä tällainen lainsäädäntö sisältäisi. Joukkueurheilun työsopimuslaki olisi myös kansainvälisesti vertaillen poikkeuksellinen, koska pelkästään joukkueurheilun työsuhteita koskevaa erityislainsäädäntöä ei ole tietyssä olemassa missään valtiossa.³⁶ Urheilun työsuhteita kokonaisuudessaan koskeva erityislainsäädäntö ei ole kuitenkaan aivan poikkeuksellista. Tutkimuksen lopussa tehdään vertailu sellaisiin eurooppalaisiin valtioihin, joissa on olemassa erityislainsäädäntö urheilun työsuhteille. Tavoitteena on tuoda esiin vaihtoehtoisia tapoja järjestää joukkueurheilun työsuhteiden sekä myös yleisesti urheilun työsuhteiden sääntely.

Edellä esitetyn perusteella tutkittavat kysymykset voidaan jäsentää seuraavasti:

- 1) Voidaanko valmentajan ja seuran välisessä työsuhteessa sopia valmentajasopimus joukkueurheilun asettamien vaatimusten mukaiseksi?
- 2) Rajoittaako työlainsäädäntö valmentajan ja seuran työsuhdetta enemmän kuin olisi tarpeellista?
- 3) Tarvitseeko työlainsäädäntöä kehittää urheilun tarpeita vastaavaksi?

³¹ Ks. esim. *Timonen* 2004, s. 290.

³² *Weatherill* 2017, s. 1-7.

³³ *Halila* 2006, s. 58.

³⁴ Ks. edeltävän erityislaissa (423/1978) komiteamietintö 1975:54, s. 2.

³⁵ *Kröger* 1995, s. 160.

³⁶ *Halila* 2006, s. 58.

1.3 Tutkimuksen metodi ja tutkimuksessa käytettävistä lähteistä

Tutkimuksen metodi on lainopillinen eli tehtävänä on tulkita ja systematisoida voimassa olevaa oikeutta.³⁷ Koska valmentajan ja seuran tekemää valmentajasopimusta pidetään työsopimuksena, tutkimuksessa tarkastellaan valmentajan ja seuran oikeussuhdetta niistä lähtökohdista, jotka työoikeudellinen lainsäädäntö asettaa oikeussuhteelle.

Urheilua koskevaa säädettyä oikeutta on vielä toistaiseksi varsin vähän, jolloin urheilua koskevalle lainopilliselle tutkimukselle on ominaista, että tutkimus muodostuu usein ongelmalähtöiseksi.³⁸ Myös tämän tutkimuksen lähestymistapaa voidaan luonnehtia ongelmalähtöiseksi. Tutkimuksessa pyritään arvioimaan kuinka hyvin työoikeudellinen lainsäädäntö soveltuu valmentajan työhön. Kyse on myös sen arvioimisesta, rajoittaako työoikeudellinen lainsäädäntö valmentajan ja seuran välistä oikeussuhdetta enemmän kuin olisi tarpeellista.

Tutkimuksen lähdeaineistona on käytetty jalkapallovalmentajan ja seuran välillä tehtyjä valmentajasopimuksia. Koska jalkapallovalmentaja ja seura eivät sovi työsuhteen ehdoista minkään työehtosopimuksen mukaisesti, eikä Suomen Palloliitto edellytä tietyn mallin mukaisia valmentajasopimuksia³⁹, valmentajasopimus ja siinä olevat ehdot sovitaan yksilötasoisesti.⁴⁰ Tutkimuksen lopussa on liitteenä esimerkkejä sopimuksista, joita on käytetty tutkimuksen lähteinä.

Valmentajasopimusten lisäksi muu lähdemateriaali muodostuu oikeustieteellisestä kirjallisuudesta, artikkeleista, virallislähteistä ja oikeuskäytännöstä. Tutkimuksessa on painotettu velvoiteoikeudellista lähdeaineistoa enemmän työoikeudellista lähdeaineistoa, koska näkökulmana on tarkastella valmentajasopimusta työsopimuksena ja oikeussuhdetta työsuhteena. Koska tutkimus tapahtuu urheilun kontekstissa, tutkimuksessa on myös hyödynnetty urheilua koskevaa oikeuskirjallisuutta ja urheilua koskevia tutkielmia. Lisäksi oikeuskäytännöstä on pyritty löytämään ratkaisuja, jotka liittyvät urheiluun. Tosin on todettava, että vielä toistaiseksi valmentajia koskevia ratkaisuja on yleisissä tuomioistuimissa olemassa varsin vähän.

³⁷ Ks. lainopista tarkemmin esimerkiksi *Aarnio* 1989, s. 48.

³⁸ *Schön* 2010, s. 2 ja *Timonen* 2004, s. 295.

³⁹ Pelaajien kohdalla tilanne on toisin. Suomen Palloliiton hyväksymän pelaajasopimusmallin käyttäminen on pakollista kaikissa Suomen Palloliiton alaisissa sarjoissa. Ks. SPL/pelaajasopimus.

⁴⁰ Tähän tutkimukseen on saatu valmentajasopimuksia asianajaja Hannu Kalkakselta.

1.4 Tutkimuksen rajaukset

Tutkielman kohteena on laajassa mittakaavassa joukkueurheilun valmentajasopimus.⁴¹ Tutkimuksessa keskitytään kuitenkin erityisesti jalkapallovalmentajan⁴² ja seuran⁴³ välillä sovittuun valmentajasopimukseen. Valmentajasopimusta tarkastellaan työsopimuksena ja oikeussuhdetta työsuhteena. Valmentaja on työntekijä ja seura on työnantaja.

Näillä perusteilla tutkimuksen ulkopuolelle rajautuu yksilöurheilussa toimivat valmentajat, maajoukkuevalmentajat ja sellaiset valmentajat, joiden työnteko ei ole päätoimista valmentamista eivätkä he toimi ansiotarkoituksessa. Tarkennuksena on syytä vielä todeta, että tutkimuksessa ei käsitellä junioriurheilussa toimivia valmentajia, vaikka myös nämä voivat toimia työsuhteessa. Junioriurheilussa valmentaja työskentelee nuorten parissa ja valmentajan työ on luonteeltaan kasvatuksellista. Juniorivalmentajaa ohjaavat lisäksi sellaiset säännöt, joita ei ole edustusjoukkueen valmentajan työssä. Esimerkiksi Suomen Palloliitolla on olemassa Kaikki Pelaa-säännöt, jotka on jaoteltu Leikki- (alle 12-vuotiaat), Kaveri- (12–15-vuotiaat) ja Tulevaisuusmaailmaan (16–20-vuotiaat). Säännöissä on muun muassa keskeiset ikävaiheeseen liittyvät yleisohjeet, ohjeet peluuttamisesta sekä ohjeet joukkueen sisäisistä pelisäännöistä.⁴⁴

1.5 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen aluksi selvitetään niitä edellytyksiä, joiden perusteella valmentajasopimusta pidetään työsopimuksena. Työsopimuslain soveltamisen edellytyksenä on, että työsopimuslain mukaiset työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät työnantajan ja työntekijän välisessä oikeussuhteessa. Työsuhteen tunnusmerkkien arvioinnissa työnantajan direktio-oikeus tunnusmerkin täytyminen muodostuu tärkeimmäksi, koska valmentaja toimii johtavassa asemassa. Olennaista on selvittää, mitä on sovittu työn tekemisestä ja suorittamisesta sekä missä määrin seura puuttuu valmentajan työn tekemiseen.

Luvussa 3 tarkastellaan yleisellä tasolla sopimusvapauden periaatetta ja sen rajoittamisen edellytyksiä. Työsopimukseen tulee sovellettavaksi monia pakottavia sääntöjä, joista

⁴¹ Joukkueurheilulajeja ovat esimerkiksi jalkapallo, jääkiekko ja koripallo.

⁴² Jalkapallovalmentaja valmentaa jalkapallojoukkuetta.

⁴³ Kuten edellä on todettu, tutkimuksessa seuralla tarkoitetaan urheiluseuran edustusjoukkuetta. Urheiluseura on urheilua harjoittava seura.

⁴⁴ SPL: Kaikki Pelaa –säännöt.

työnantaja ja työntekijä eivät voi sopia toisin. Luvun tarkoituksena on toimia pohjana sopimusvapauden arvioinnille valmentajan ja seuran välisessä työsuhteessa.

Luvussa 4 tarkastellaan sopimusvapauden ulottuvuutta valmentajan ja seuran välisessä työsuhteessa. Tarkoituksena on selvittää valmentajasopimuksissa yleensä sovittavia ehtoja sekä arvioida, missä laajuudessa osapuolet voivat sopia työsuhteensa työn luonteen mukaiseksi. Arviointi kohdistuu myös siihen, johtuuko lainsäädännöstä joitakin rajoitteita sopimisen vapaudelle. Tutkimuskysymykset sijoittuvat merkittävältään osin tähän lukuun. Luvussa 5 tuodaan esimerkinomaisesti esille muiden valtioiden tapa järjestää urheilun työsuhteet. Tavoitteena on tuoda esiin vaihtoehtoisia tapoja järjestää joukkueurheilun työsuhteiden ja myös yleisesti urheilun työsuhteiden sääntely.

2. TYÖSOPIMUSLAIN SOVELTUMISESTA VALMENTAJAN JA SEURAN VÄLISEEN OIKEUSSUHTEESEEN

2.1 Yleistä

Valmentaja solmii seuran kanssa sopimuksen, jossa sovitaan joukkueen valmentamisesta sopimuksessa määrätyin ehdoin.⁴⁵ Tavallisesti sovitaan sopimuskauden pituudesta, osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista, riidanratkaisusta sekä muista sopimusehdoista, kuten sitoutumisesta lajiliiton kurinpitosäännöksiin ja kurinpitomenettelyyn. Varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annettu laki (OikTL, 228/1929) on yleislaki, joka sääntelee sopimuksen syntymistä, pätemättömyyttä ja sopimussuhteisiin liittyvää valtuutusta. Kuitenkaan sellaisista sopimusoikeuden keskeisistä kysymyksistä, kuten sopimusvelvoitteiden sisällöstä, sopimusrikkomuksista ja niihin liittyvistä oikeuskeinoista ei ole olemassa yleislakia. Pääosa sopimusoikeudellisesta lainsäädännöstä onkin muodostunut sopimustyyppikohtaiseksi.⁴⁶

⁴⁵ Halila-Hemmo 2008, s. 291.

⁴⁶ Saarnilehto 2009, s. 3 ja Hemmo 2003, s. 28.

Erityislainsäädäntöä sovelletaan sopimukseen, jos sopimus täyttää lain soveltamisalaa koskevan tunnusmerkistön.⁴⁷ Esimerkiksi TSL 1:1:ssä säädetään työsuhteen tunnusmerkistöstä. Sen mukaan lakia sovelletaan ”*sopimukseen, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan*”. Sopimus on sinänsä pätevä, vaikka jokin tunnusmerkistöedellytys ei täytyisikään, mutta sopimussuhteen katsominen työsuhteiseksi edellyttää kaikkien tunnusmerkkien täyttymistä.⁴⁸

Valmentajat toimivat johtavassa asemassa, sillä heidän työssään korostuu joukkueen ohjaaminen ja heidän päätäntävaltansa on suuri ainakin joukkueen pelillisissä asioissa. Johtavassa asemassa olevien työntekijäasemaa määrittävistä tunnusmerkistötekijöistä ongelmallisimmin on työnantajan työn johto ja valvonta eli direktio-oikeus.⁴⁹ Yleensä muihin tunnusmerkkeihin ei liity samanlaista epäselvyyttä. Kysymys työsuhteen olemassaolosta tehdään kuitenkin kokonaisuarkinnalla, jolloin on tarkoituksenmukaista selvittää myös muiden työsuhteen perustunusmerkkien täytyminen valmentajan ja seuran välisessä oikeussuhteessa.

2.2 Työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen valmentajan ja seuran välisessä oikeussuhteessa

2.2.1 Sopimus

TSL 1:3:n mukaan työ sopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työsopimus voi syntyä myös hiljaisesti, konkludenttisesti. Työsopimus voidaan siten tehdä ilman määrätyn muodon käyttämistä. Riittävää on, että osapuolten välillä vallitsee yhteisymmärrys asiasta.⁵⁰ Työsopimuksen syntytavalla ei ole myöskään vaikutusta työsuhteesta johtuviin oikeusvaikutuksiin.

Valmentajien sopimukset laaditaan pääosin kirjallisena. Työsopimuslain esitöissä työsuhteen tekoa kirjallisesti suositellaan.⁵¹ Kirjallisen työsuhteen voidaan katsoa olevan sekä työnantajan että työntekijän edun mukaista. Esimerkiksi valmentajasopimusten

⁴⁷ Pekkanen 1966, s. 136.

⁴⁸ Halila-Hemmo 2008, s. 15.

⁴⁹ Koskinen 1997, s. 135.

⁵⁰ Kairinen 2009, s. 72.

⁵¹ HE 157/2000 vp, s. 60.

ehdot voivat olla varsin yksilökohtaisia ja yleisistä työehtokäytännöistä poikkeavia. Suullisesti sovittujen sopimusehtojen todentaminen voi olla näissä tapauksissa vaikeaa.⁵² Kirjallisen työsopimuksen merkitystä korostaa vielä TSL 2:4, jonka mukaan selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista on tehtävä kirjallisesti.⁵³

Sopimuksen nimellä ei ole merkitystä arvioitaessa sopimustunnusmerkin täyttymistä.⁵⁴ Muutoin todellisuudessa vahvemmassa asemassa olevalla työn teettäjällä olisi mahdollisuus välttää työlainsäädännön velvoitteet, mikäli osapuolet voisivat vapaasti valita sovellettavan sopimustyyppin.⁵⁵ Työsopimuslain säännökset ovat pakottavaa oikeutta, ja työsuhteen tunnusmerkkien täytyessä työtä katsotaan tehtävän työsuhteessa.⁵⁶ Sopimustunnusmerkin merkitys jää vähäiseksi valmentajien kohdalla, sillä harvoin syntyy epäselvyyttä siitä, onko tehty sopimus seuran ja valmentajan kesken. Valmentajien sopimukset tehdään pääosin kirjallisena, joka toimii vahvana näyttönä sopimuksen voimassaolosta.

Valmentaja ja seura voivat sopimukseen otettavilla ehdoilla vaikuttaa oikeussuhteen sisältöön. Osapuolten oikeudet ja velvollisuudet voidaan sopia hyvinkin yksityiskohtaisiksi esimerkiksi valmentajan käyttäytymisvelvoitteiden tai valmentajalle maksettavien korvausten suhteen. Työsuhteessa ei kuitenkaan voida sopia työntekijän vahingoksi työsopimuslakia heikommista työsuhteen ehdoista.

2.2.2 Sopimus työnteosta

Työsuhde edellyttää sellaisen työn tekemistä, jolla on taloudellista arvoa. Työnteko voi olla sekä aktiivista että passiivista toimintaa. Jälkimmäisestä voidaan esimerkkinä mainita taiteilijan mallina oleminen.⁵⁷ Valmentajan työllä on taloudellista arvoa. Ainakin ylimmillä sarjatasoilla ottelut ovat lähes poikkeuksetta maksullisia tapahtumia. Seura ja valmentaja voivat sopia siitä, että valmentaja on velvollinen edesauttamaan ja noudattamaan seuran tekemiä mainossopimuksia. Seuralla voi olla myös oikeus käyttää valmentajan kuvaa omassa markkinoinnissaan. Joukkueen urheilullisesta menestyksestä palkitaan myös rahallisesti.

⁵² SLU 2002, s. 9.

⁵³ Selvitysvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työsuhde on voimassa alle kuukauden.

⁵⁴ Ks. VakO 15.9.1994/5122:93, jossa katsottiin, että pelaajan ja seuran välisessä sopimuksessa olevalla toteamuksella, että sopimus ei ole työsopimus, ei katsottu olevan merkitystä, koska työsuhteen kaikki tosiasialliset tunnusmerkit täyttyivät.

⁵⁵ *Knuutila* 2004, s. 32.

⁵⁶ HE 157/2000 vp, s. 6.

⁵⁷ HE 157/2000 vp, s. 56.

Esimerkiksi UEFA maksoi vuonna 2014 HJK:lle Eurooppa-liigan lohkovaiheeseen pääsystä noin 1,3 miljoonaa euroa palkintorahaa.⁵⁸

Työtä tehdään tyypillisesti ansiotarkoituksessa. Työlainsäädännön soveltamisen edellytyksenä ei kuitenkaan ole, että työntekijä ansaitsisi koko elantonsa sopimussuhteesta. Ansiot voivat olla peräisin myös muista sopimussuhteista.⁵⁹ Jalkapallovalmentajat työskentelevät pääosin kokoaikaisesti, jolloin valmentajien sopimussuhde seuraan muodostuu tärkeimmäksi tulonlähteeksi. Mahdollista on myös, että valmentajat työskentelevät valmentamisen ohella muun työnantajan palveluksessa. On varsin yleistä, että tunnettu valmentaja on asiantuntijana televisio-otteluissa.

Työntekijän tulee olla henkilökohtaisesti sitoutunut työn tekemiseen. Sitouttaminen tapahtuu työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella, jossa asetetaan työntekijälle henkilökohtainen työntekovelvoite. Henkilökohtaista työntekovelvollisuutta korostaa vielä se, että työntekijä ei voi siirtää omaa sopimuksen mukaista työntekovelvollisuuttaan kolmannen tehtäväksi, jos työnantaja ei anna siihen suostumustaan.⁶⁰ Valmentajan työ edellyttää henkilökohtaista työpanosta, koska valmentajalla on varsin vastuullinen rooli joukkueen ohjaamisessa. Valmentajan vastuiden ja velvoitteiden siirtäminen toiselle henkilölle ei olisi siten tarkoituksenmukaista joukkueen toiminnan kannalta.⁶¹

2.2.3 Työn tekeminen työnantajan lukuun

Työsuhteen edellytyksenä on, että työnantaja ja työntekijä sopivat työn tekemisestä työnantajan lukuun. Työstä tulevan välittömän hyödyn on tarkoitus koitua työnantajan hyväksi.⁶² Työntekijä saa välillisesti hyötyä sovitun vastikkeen muodossa. Työnantajalle koitua hyöty määräytyy sen mukaan, miten hän onnistuu siinä taloudellisessa toiminnassa, jossa työntekijän työtä käytetään.⁶³

⁵⁸ HJK.fi/Uutiset.

⁵⁹ HE 157/2000 vp, s. 56.

⁶⁰ *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 13.

⁶¹ Turun hovioikeuden ratkaisussa 10.11.2017 (S 16/1893) arvioitiin muun muassa valmentajan henkilökohtaisen työntekovelvoitteen merkitystä. Tapauksessa Veikkausliigaseuran päävalmentaja oli ollut pois harjoituksista ja peleistä televisiokomentaattorin työhön liittyvien velvollisuuksiensa vuoksi. Päävalmentaja oli seuran tietämättä delegoinut muille valmentajille sellaisia tehtäviä, jotka kuuluivat päävalmentajalle. Hovioikeus totesi ratkaisussaan, että valmentajalla on varsin tärkeä rooli liigaotteluissa ja valmentajan poissaoloa on lähtökohtaisesti pidettävä työsuhteesta johtuvan työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavana velvoitteen rikkomisena. Ks tapauksesta myös tämän tutkimuksen luku 4.6.2.

⁶² HE 157/2000 vp, s. 56.

⁶³ *Pekkanen* 1966, s. 35.

Itselle, omaksi hyväksi tai omaan lukuun tehtävässä työssä ei sovelleta työoikeudellista lainsäädäntöä.⁶⁴ Pekkasen mukaan työn tuloksen koituminen yhteiseksi hyväksi ei myöskään perusta työsuhdetta työn tekijälle. Tällaisessa asemassa ovat esimerkiksi kommandiittiyhtiön ja avoimen yhtiön osakkaat. Mikäli heidän tekemänsä työ perustuu osakkuuteen tällaisessa yhteisössä, tulos koituu yhteiseksi hyväksi. Myös oikeushenkilön organin jäsenenä tehty työ on yhteiseksi hyväksi tehtyä työtä. On kuitenkin mahdollista, että myös tällaisessa asemassa olevat henkilöt voivat olla työsuhteessa asianomaiseen yhteisöön, mikäli työsuhteen tunnusmerkistö täyttyy.⁶⁵ On syytä tarkentaa, että arviointi työsuhteen olemassaolosta tehdään tosiasiallisen aseman perusteella, jolloin esimerkiksi henkilön työ ”toimitusjohtajana” ei vielä sellaisenaan sulje pois työsuhteen olemassaolon mahdollisuutta.⁶⁶ Johtavassa asemassa olevien yhtiön osakkaiden kohdalla eniten huomiota on kiinnitettävä direktiotunnuksen täyttymiseen.

Merkittävä osakeomistus tai vastaava määräysvalta voi kuitenkin asiallisesti merkitä sitä, että kysymys ei ole työsopimuslaisia tarkoitettua työstä.⁶⁷ Eläketurvakeskus on päätöksessään 6.11.1987 ottanut kantaa johtavassa asemassa osakeyhtiössä toimineen henkilön oikeudelliseen asemaan.

ETK 6.11.1987: Henkilö X omisti osakeyhtiön koko osakekannan. Yhtiön hallituksen ainoa jäsen oli X:n puoliso. X työskenteli osakeyhtiössä sivutoimisesti pääasiassa puhelinpäivystäjänä. X oli osakeyhtiössä työskennellessään johtavassa asemassa, koska hän omisti yhtiön koko osakekannan ja oli ainoa henkilö, joka käytti yhtiökokouksessa ääni- ja määräamisvaltaa. X:ään oli sovellettava Yrittäjän eläkelakia. Hän ei ollut työsuhteessa yhtiöön.

Periaatteessa on mahdollista, että valmentajalla on merkittävä osakeomistus tai vastaava määräysvalta seurassa. Tällöin jouduttaisiin tekemään rajanvetoa työsopimuslain soveltamisesta myös tämän tunnuksen osalta. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että joukkueurheilijalla ei pääsääntöisesti voi missään suhteessa olla sellaista määräysvaltaa seurassa, että työlainsäädäntöä ei tällä perusteella voitaisi soveltaa hänen ja seuraorganisaation välisessä suhteessa.⁶⁸ Joukkueurheilijoiden asema poikkeaa kuitenkin jonkin verran valmentajan asemasta seurassa, sillä joukkueurheilijat ovat pääosin suorittavia työntekijöitä. Joukkueurheilijoiden työsuhteen syntymisen kannalta ratkaisevassa asemassa on yleensä se, voidaanko vastiketunnuksen katsoa täyttyneen. Valmentajilla ja etenkin päävalmentajilla on luonnostaan enemmän työnjohdollista määräysvaltaa, jolloin heidän työsuhteen olemassaolon

⁶⁴ Kairinen 2009, s.74.

⁶⁵ Pekkanen 1966, s. 36.

⁶⁶ Ks. KKO 1996:49, jossa toimitusjohtajan katsottiin olevan työsuhteessa yhdistykseen.

⁶⁷ Tiitinen-Kröger 2012, s. 14.

⁶⁸ Spolander 2009, s. 22.

arviointissa painottuvat eri tunnusmerkistötekijät. Rajanvetotilanteissa lähtökohdaksi voitaisiin ottaa työntekijän eläkelain (TyEL, 395/2006) 7 §, jossa säädetään johtavassa asemassa olevan henkilön oikeudesta lain mukaiseen eläkkeeseen. Sen ensimmäisen kohdan mukaan henkilö on oikeutettu TyEL:n mukaiseen eläketurvaan, vaikka hän ei ole työsuhteessa osakeyhtiöön tai muuhun yhteisöön, jos:

”osakeyhtiössä johtavassa asemassa työskentelevä osakas omistaa yksin yhtiön osakkeista enintään 30 prosenttia tai hän ja hänen perheenjäsenensä yhdessä omistavat enintään 50 prosenttia yhtiön osakkeista ja tästä hänen oma omistusosuutensa on enintään 30 prosenttia taikka hänellä on yksin enintään 30 prosenttia tai hänellä ja hänen perheenjäsenillään on yhdessä enintään 50 prosenttia yhtiön osakkeiden tuottamasta äänimäärästä ja tästä hänen oma äänimääränsä on enintään 30 prosenttia.”⁶⁹

Selkeää johtopäätöstä on kuitenkin vaikeaa tehdä siitä, kuinka suuri osakeomistus tai määräysvalta katsottaisiin omaan lukuun tehdyksi työksi. Työsuhteen olemassaolo tehdään kokonaisarviointin perusteella, jolloin oikeussuhde tulisi ottaa kokonaisuutena huomioon. Työneuvosto on päätöksessään TN 1172-85 katsonut seuraavaa:

TN 1172-85: A omisti yhtiön osakkeista 25 % ja toimi yhtiön hallituksen jäsenenä. A oli suorittanut yhtiössä hitsaustöitä, hankkinut yhtiölle tilauksia sekä allekirjoittanut yhtiön puolesta eräitä ilmoituksia ja sopimuksia. A sai toiminnastaan kuukausipalkkaa. Työneuvosto katsoi, että yhtiömiehet olivat ”tasavertaisessa asemassa toisiinsa nähden” eikä A:n katsottu työskennelleen yhtiössä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. X Oy:n palveluksessa hitsaustöitä suorittanut A ei ollut siten työsopimuslain 1 §:n tarkoittamassa työsuhteessa yhtiöön eikä häneen ollut sovellettava työaikalakia.

Vaikka A:lla oli alle 30 prosentin omistusosuus, hänen ei katsottu olleen työsuhteessa. Työneuvosto katsoi, että työsuhteen tunnusmerkistö ei täyttynyt, sillä ei voitu osoittaa A:n työskentelevän työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Tapauksesta on myös huomioitava, että se on annettu ennen nykyisin voimassaolevaa TyEL:a. Vuonna 1985 voimassaolleeseen TyEL:iin ei sisältynyt nykyisin voimassaolevassa TyEL:ssä olevaa 7 §:ää vastaavaa säännöstä. Työsuhteen olemassaolo ratkeaa kuitenkin kaikkien TSL 1:1:ssä olevien tunnusmerkkien perusteella, jolloin TyEL:n säännös antaa enintään tukea työsuhteen rajanvetotilanteissa.

Edellä esitetystä huolimatta voidaan työnantajan lukuun tehtävän työn tekemisen tunnusmerkin yleensä osoittaa valmentajien osalta täyttyvän varsin helposti. Joukkueurheilussa valmentajat

⁶⁹ Ks. HE 135/2010 vp, s. 5. Lakimuutoksen taustalla oli ajatus siitä, että ne yrityksen johtavassa asemassa olevat henkilöt, joilla on merkittävää määräämisvaltaa tai omistavat merkittävän osan yrityksestä saatettaisiin Yrittäjän eläkelain (YEL, 1272/2006) tai Maatalousyrittäjän eläkelain (MYEL, 1280/2006) soveltamisalan piiriin ja näin saattaa heidät tasa-arvoiseen asemaan suhteessa nykyisiin YEL:n ja MYEL:n soveltamisalaan kuuluviin yrittäjiin.

eivät edusta itseään vaan seuraansa. Lisäksi seuran menestymisestä johtuva positiivinen mielikuva kertyy ensisijaisesti seuran hyväksi. Seura saa hyväkseen otteluiden pääsylipputulot ja otteluista tulevat sarjapisteet. Seuran maksama palkka on välillistä hyötyä valmentajalle.⁷⁰

2.2.4 Vastikkeellisuus

Työsuhteeseen kuuluu olennaisena osana vastikkeellisuus. Ilman vastiketta tehtyä työtä ei voida pitää työsuhteessa tehtynä työnä eikä tällaista sopimusta työsopimuksena.⁷¹ Myös työsopimuslakiin sisältyy legaalinen oletama vastikkeellisuudesta. TSL 1:1.2:n mukaisesti työ on korvattava, vaikka vastikkeesta ei ole mitään sovittu, jos tosiseikoista ei käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Tunnusmerkin täyttymiseksi ei siis edellytetä nimenomaista sopimusehtoa.⁷² Riitatilanteissa työnantajalla on katsottu olevan näyttövastuu siitä, että työ oli sovittu tehtäväksi ilman palkkaa.⁷³

Vastikkeena voi olla mikä tahansa etu, jolla on taloudellista arvoa. Työsopimuslain 1:1.1:n säännöksessä ei aseteta vastikkeen laadulle tai suuruudelle edellytyksiä. Lain esitöissä on vastikkeesta mainittu esimerkkeinä raha, tavara, asunto tai mahdollisuus rahan ansaitsemiseen.⁷⁴ Oikeuskäytännössä on työsuhteen edellyttämäksi vastikkeeksi katsottu esimerkiksi neljä purkkia hunajaa ja täysihoito.⁷⁵ Vastikkeena voi myös olla toisen sopijapuolen suorittama työ.⁷⁶ Lainsäädäntö ja työehtosopimukset asettavat kuitenkin rajoituksia sopimisen vapaudelle. Työsuhteen ehdot määräytyvät työlainsäädännön, työehtosopimuksen ja työsääntöjen mukaisesti. Yleistä on, että työehtosopimus asettaa alalla maksettavat vähimmäispalkat.⁷⁷

Ammattimaisessa joukkueurheilussa on kuitenkin harvinaista, että valmentajien palkka määräytyisi työehtosopimusten mukaan. Ammattivalmentajien edunvalvontajärjestönä toimiva SAVAL on liitetty lisäpöytäkirjalla urheilujärjestöjä koskevaan työehtosopimukseen. Sopimus ei kuitenkaan velvoita seuroja soveltamaan työehtosopimusta valmentajien työsuhteisiin.⁷⁸

⁷⁰ Palmgren 1997, s. 46, jossa on selvitetty tunnusmerkin täyttymistä pelaajien osalta.

⁷¹ Pekkanen 1966, s. 69.

⁷² HE 157/2000 vp, s. 57.

⁷³ Kairinen 2009, s. 75-76.

⁷⁴ HE 157/2000 vp, s. 56.

⁷⁵ Ks. VakO 31.3.1987/290:87 ja KKO 1962- II-66

⁷⁶ KKO 1952-I-7, jossa vastavuoroisessa työssä sattunut tapaturma määrittiin tapaturmavakuutuslain mukaan korvattavaksi.

⁷⁷ Pekkanen 1966, s. 87.

⁷⁸ Koivujoki-Anttila 2016, s. 22. Ks. myös Elomaa 2017, s. 12.

Käytännössä työehtosopimusta ei noudateta valmentajien työsuhteissa, sillä työehtosopimuksen on katsottu olevan suunnattu ennemminkin seurojen hallintoon, eikä sitä pidetä käytännön valmennustyöhön soveltuvana.⁷⁹

Työehtosopimuksen puuttuessa sovellettavaksi tulee TSL 2:10. Siinä säädetään vähimmäispalkasta silloin, kun työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus, eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta. Tällöin työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Tavanomaisen ja kohtuullisen palkan arviointiin vaikuttavat esimerkiksi tehdyn työn määrä, työn luonne ja kesto, palkkaus vastaavissa tehtävissä kyseisellä paikkakunnalla ja mahdollinen muu työstä saatu vastike.⁸⁰ Palkan määräytymisessä voitaisiin hyödyntää myös erilaisia palkkatilastoja.⁸¹

Tavanomaisen ja kohtuullisen palkan arviointi voi valmentajien kohdalla aiheuttaa hankaluuksia. Valmentaja ja seura sopivat yksilökohtaisesti vastikkeen määrästä, jolloin ei ole olemassa mitään yleisesti noudatettavaa palkan määräytymisen perustetta. Lisäksi valmentajasopimuksissa yleensä sovitaan salassapitolausekkeesta, jonka vuoksi vastikkeet ovat eräänlaisia liikesalaisuuksia. Myös palkkatilastojen käyttäminen on käytännössä mahdotonta, koska valmentajien saama vastike on harvoin julkista tietoa.

Vaikka tavanomaista ja kohtuullista palkkaa ei voida valmentajan työssä käytännössä määrittää, voidaan vastiketunnusmerkin täytyminen valmentajien kohdalla kuitenkin osoittaa varsin helposti. Valmentajasopimuksissa vastikkeeksi sovitaan yleensä kiinteä kuukausipalkka. Kuukausipalkan suuruus vaihtelee kuitenkin melko paljon eri valmentajien kohdalla. Lähteenä käytetyistä valmentajasopimuksista ilmenee, että pienin kuukausipalkka on 1800 euroa ja suurin 8750 euroa. Valmentaja ja seura usein sopivat myös sellaisista menestysbonuksista, jotka on sidottu joukkueen urheilulliseen onnistumiseen. Tällaisena voidaan esimerkiksi mainita joukkueen menestyminen kansainvälisissä kilpailuissa. Lisäksi seura yleensä korvaa muita työnteosta aiheutuvia kustannuksia, kuten puhelinkulut ja matkakulut.

⁷⁹ Elomaa 2017, s. 12.

⁸⁰ Koskinen 2012, s. 15.

⁸¹ Työsuojelu.fi/palkka.

2.2.5 Työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena

Työsopimuslain 3:1:stä ilmenee työnantajan johto- ja valvontaoikeus. Sen mukaan ”*työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta*”.⁸² Tunnusmerkki tunnetaan myös direktio-oikeuden nimellä. Työsopimuslain esitöiden mukaan arvio siitä, tehdäänkö työtä työn teettäjän johdon ja valvonnan alaisena, olisi tehtävä tosiasiallisten työskentelyolosuhteiden perusteella ottaen huomioon myös työsopimuksessa sovitut työn tekemisen ja teettämisen ehdot.⁸³

Työntekijällä on työsuhteessa myös *epäitsenäinen asema* työtä koskevissa asioissa. Työntekijä on velvollinen noudattamaan niitä ohjeita ja määräyksiä, joita työnantaja oman toimivaltansa rajoissa työntekijälle antaa. Työnantaja voi määrätä miten, missä ja milloin työ tulee suorittaa. Lisäksi hänellä on myös oikeus valvoa sekä työntekoa että lopputuloksen laatua.⁸⁴ Rajoituksia työnantajan direktio-oikeuteen tuovat ehdottomat lainsäännökset, tehty työsopimus, työnantajaa sitova työehtosopimus sekä ns. vakiintuneet käytännöt.⁸⁵

Valmentajan tekemä työ on luonteeltaan varsin *itsenäistä*. Seura ei juurikaan puutu valmennukseen ja joukkueen ohjaamiseen. Valmentaja palkataankin juuri hänen ammattitaitonsa ansiosta ja sen vuoksi, että hän huolehtii urheilullisesta onnistumisesta. Valmentajasopimuksissa yleensä nimenomaisesti sovitaan joukkueen ohjaamiseen liittyvistä tehtävistä, joista valmentaja vastaa itsenäisesti tai yhdessä muun valmennusjohdon kanssa. Tällaisia tehtäviä voivat olla muun muassa: *joukkueen valmennustoiminnan ohjelmointi, joukkueesta vastaaminen sarja- ja muissa otteluissa, pelitaktiikan laatiminen ja pelaajavalintojen suorittaminen otteluihin*.

Huolimatta siitä, että seura ei kohdistaa valmentajan työhön sisällöllistä ohjausta, ei valmentaja kuitenkaan ole täysin seuran määräysvallan ulottumattomissa. Sopimuksissa valmentaja yleensä sitoutetaan käyttämään otteluissa, harjoituksissa ja edustustilaisuuksissa seuran hyväksymää asua ja varusteita seuran johdon antamien ohjeiden mukaisesti. Valmentajasopimuksissa voidaan sopia myös pääasiallisesta työntekopaikasta. Tällainen ehto valmentajasopimuksessa ei ole välttämättä tarkoituksenmukainen, sillä joukkue pelaa noin puolet otteluistaan muussa paikassa kuin missä seuran kotipaikkakunta sijaitsee. Lisäksi

⁸² Koskinen 2011, s. 2.

⁸³ HE 157/2000 vp, s. 56.

⁸⁴ HE 157/2000 vp, s. 56.

⁸⁵ Koskinen 2014, s. 2.

sopimusta tehtäessä ei ole välttämättä tiedossa, missä joukkue tulee pelaamaan sopimuskauden aikana.

Valmentajasopimuksissa sovitaan myös sellaisista käyttäytymisvelvoitteista, jotka ulottuvat valmentajan vapaa-aikaan. Valmentajan tulee käyttäytyä siten, että hänen elämäntapansa tai muu käyttäytyminen ei vaaranna hänen toimintavireytään eikä aiheuta seuralle tai lajille negatiivista julkisuutta. Valmentajan on yleensä muutenkin otettava seuran etu huomioon esimerkiksi edesauttamalla seuran tekemiä mainossopimuksia ja edustamaan seuraa erilaisissa lehdistö- ja pr-tilaisuuksissa.

Edellä mainitun valossa on siis selvää, että seura asettaa tiettyjä velvoitteita, joita valmentajan tulee noudattaa. Mutta ovatko nämä velvoitteet riittävä osoitus työn johto- ja valvontaoikeuden toteutumisesta? Rajanvetotilanteissa direktiotunnusmerkin täyttymistä koskeva arviointi on tehtävä juuri epäitsenäisessä asemassa tehtävän työsuhteisen työn ja itsenäisessä asemassa tehtävän työn välillä. Oikeussuhteen erityispiirteet voivat vaikuttaa direktiotunnusmerkin arviointiin, sillä työnantajan johto- ja valvontaoikeuden laajuus voi vaihdella eri työsuhteissa.

Työn suorittajan itsenäinen asema ei automaattisesti merkitse sitä, etteikö itsenäistä päätösvaltaa sisältävää työtä voitaisi tehdä työsuhteessa.⁸⁶ Työneuvosto on esimerkiksi lausunnossaan *TN 1411-06* katsonut, että myös sellainen itsenäinen asiantuntijatyö, joka ei vaadi työnantajan sisällöllistä ohjausta ja valvontaa, täyttää direktiotunnusmerkin. Tapauksessa oli olennaista lisäksi se, että asiantuntijalääkäri oli tehnyt työtä työn teettäjän välineillä ja tiloissa virka-aikana eikä hän voinut vapaasti määrätä työn tekemisen paikkaa ja aikaa. Ohjaus ja valvonta olivat kohdistuneet työn *ulkoisiin puitteisiin*.⁸⁷

Työneuvosto totesi lausunnossaan myös, että lääkärin tekemä asiantuntijatyö oli luonteeltaan sellaista, ettei se vaatinut työnantajan konkreettista johtoa ja valvontaa. Oikeuskirjallisuudessakin on varsin laajasti omaksuttu näkemys, että työ voi olla direktiotunnusmerkin alaista, vaikka työnantaja ei lainkaan puutu työn tekniseen suoritukseen. Pelkkä oikeus johtoon ja valvontaan riittää täyttämään tunnusmerkin, jos työtä tehdään sellaisissa olosuhteissa, jotka muutoin täyttävät työsuhteen kriteerit.⁸⁸ Toisaalta direktio-oikeudelle muodostunut sisältö on niin laaja, että täysin yksiselitteistä määritelmää olisi vaikea antaa.⁸⁹

⁸⁶ *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 20 - 21.

⁸⁷ Ks. myös *TN 1293-93*, jossa katsottiin, että työn johto- ja valvontatunnusmerkin täytyminen ei edellyttänyt yksityiskohtaista työn sisältöä koskevaa ohjausta.

⁸⁸ HE 157/2000 vp, s. 57. Ks. myös *Paanetoja* 1993 ja s. 6 ja *Hietala-Kaivanto* 2008, s. 39.

⁸⁹ *Paanetoja* 1993, s. 97.

Myös valmentajien kohdalla voi olla epäselvyyttä siitä, miten direktio-oikeus toteutuu. Toisaalta joissakin sopimuksissa jopa nimenomaisesti mainitaan työnantajan direktio-oikeus seuraavasti: ”Tällä sopimuksella valmentaja sitoutuu suorittamaan seuran johdon ja valvonnan alaisena seuraavat työtehtävät”. Voidaan katsoa, että tällaisella nimenomaisella maininnalla on haluttu korostaa tehtyä sopimusta työsopimuksena. *Paanetojan* mukaan pääsääntönä voidaan kuitenkin pitää, ettei tällaista sopimista edellytetä direktiotunnusmerkin täyttymiseksi.⁹⁰ Aina ei myöskään näin selkeästi sovita työnantajan direktio-oikeudesta. Silloin työn johto- ja valvontaoikeus joudutaan päättelemään muista tekijöistä.

Lain esitöissä on listattu sellaisia työn suorittajan asemaan vaikuttavia ehtoja, joilla sopijapuolet voivat osoittaa oikeussuhteen luonnetta koskevan tarkoituksensa. Näiden ehtojen perusteella olisi pääteltävissä, onko työ tarkoitettu tehtäväksi työnantajan johdon ja valvonnan alaisena vaiko itsenäisessä asemassa ammatinharjoittajana. Näitä ehtoja ovat esimerkiksi:

- 1) työkohteen määrittely,
- 2) työn suoritustapa,
- 3) työn tekemisen aika ja paikka,
- 4) työn suorittajan asema työn teettäjän organisaatiossa,
- 5) työn suorittajalle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet,
- 6) korvauksen rakenne,
- 7) osapuolten oikeudet, kuten esimerkiksi oikeudet muiden toimeksiantojen ja tehtävien suorittamiseen sekä
- 8) osapuolten velvollisuudet, kuten esimerkiksi velvollisuus omien työvälineiden ja tarveaineiden käyttöön.⁹¹

Valmentajien kohdalla yleensä sovitaan kohdista 1, 2, 3, 6, 7 ja 8. Tavallisesti sovitaan siitä, että valmentajan tehtävänä on toimia seuran edustusjoukkueen valmentajana. Lisäksi sovitaan pääasiallisesta työntekopaikasta, työajasta, palkkauksesta sekä osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista. Valmentajien kohdalla direktiotunnusmerkin täyttymisen arvioinnin kannalta selkeimmin sovittavat ehdot liittyvät kuitenkin kohtiin 6, 7 ja 8. Muissa kohdissa ei voida samalla tavalla arvioida johdon ja valvonnan alaisuutta. Valmentajien työssä ei voida esimerkiksi työajan ja pääasiallisen työntekopaikan perusteella juurikaan päätellä

⁹⁰ *Paanetoja* 1993, s. 116.

⁹¹ HE 157/2000 vp, s. 57.

työnsuorittajan itsenäistä tai epäitsenäistä asemaa, koska joukkueurheilussa tällaisia ehtoja voidaan pitää varsin samanlaisina sekä pelaajien että valmentajien sopimuksissa.

Valmentajille maksettavasta korvauksesta sovitaan usein varsin yksityiskohtaisesti. Valmentaja ja seura sopivat yleensä siitä, että valmentajalle maksetaan kiinteä kuukausipalkka. Tällaisen aikapalkkauksen on katsottu puoltavan direktiotunnusmerkin olemassaoloa. Varsin yleistä on myös, että valmentajalle maksetaan erilaisia bonuksia, mikäli joukkue menestyy. Tulokseen perustuva palkkaus ei välttämättä osoita enää samanlaista johto ja valvontaoikeuden toteutumista.⁹² Toisaalta, vaikka valmentajan saamat bonukset voivat olla varsin merkittäviäkin, eivät ne kuitenkaan muodosta enintään osaa valmentajan saamasta vastikkeesta, eikä valmentajan saama vastike ole pelkästään tulokseen sidottua. Palkkaustapa ei ole kuitenkaan sellainen kriteeri, jonka avulla voitaisiin suoraan tehdä johtopäätös direktio-oikeuden täyttymisestä tai täyttymättä jäämisestä.

Osapuolten oikeudet ja velvollisuudet antavat yleensä laajemman kuvan siitä, millaiseksi osapuolet ovat halunneet oikeussuhteensa järjestyvän. Valmentajan työssä ei ole tarkoituksenmukaista, että seura antaisi työhön liittyvää sisällöllistä ohjausta. Valmentajan itsenäistä asemaa rajoitetaan pelkästään työn ulkoisesta ohjauksesta annettavilla määräyksillä, kuten millaisia varusteita valmentajan tulee käyttää tai miten valmentajan tulee käyttäytyä. Vaikka työnantajan tosiasiallinen mahdollisuus työn konkreettiseen johtoon ja valvontaan olisi rajallista, sen ei ole kuitenkaan katsottu merkitsevän, etteikö myös itsenäistä työtä voitaisi tehdä työsuhteessa.⁹³

Merkityksellistä direktiotunnusmerkin täyttymisessä on, että työntekijä on velvoittautunut tekemään työtä epäitsenäisessä asemassa. Valmentaja sitoutuu edustamaan seuraa sen antamien määräysten mukaisesti ja valmentaja toimii ensisijaisesti seuran hyväksi eikä omaan lukuunsa. Valmentaja on lisäksi henkilökohtaisesti velvoittautunut tekemään työtä seuralle. Työsopimukset voidaan tyypillisimmin erottaa muista sopimustyypeistä juuri sen perusteella, että sopimusvelvoitteiden täyttämiseen velvoitetaan henkilökohtaisesti.⁹⁴ Seura yleensä haluaakin pidättää valmentajan työpanoksen itsellään ja yleensä sovitaan, että valmentajan tulee saada seuralta kirjallinen suostumus, mikäli valmentaja ottaa vastaan muuta palkattua työtä. Vaikka työnantaja ei voi yksinään määrätä työntekijän muista työsopimuksista, voi sivutyö tulla

⁹² *Kaisto-Kallio* 2011, s. 65-66.

⁹³ *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 20.

⁹⁴ *Engblom* 2013, s. 78.

arvioitavaksi työntekijän yleisen lojaliteettivelvoitteen loukkauksena, mikäli sivutyö olennaisesti haittaa päätyön tekemistä.⁹⁵

Edellä mainituilla perusteilla on katsottava, että direktiotunnusmerkki täyttyy seuran ja valmentajan oikeussuhteessa. Valmentajan työssä on enemmän epäitsenäiseen työntekemiseen liittyviä piirteitä, vaikka valmentajan työ edellyttää itsenäisyyttä. Valmentajan asema olisi merkityksetön silloin, jos seura puuttuisi joukkueen ohjaamiseen ja pelillisiin asioihin. Valmentaja palkataankin juuri hänen ammattitaitonsa ansiosta ja sen vuoksi, että hän huolehtii urheilullisesta onnistumisesta. Työn luonteen vuoksi seuran antamat määräykset liittyvät kuitenkin enemmän työn ulkoiseen ohjaukseen. Valmentajan velvollisuutena on toimia seuran antamien ulkoisten puitteiden rajoissa. Vaikka valmentaja saa varsin vapaasti päättää työn toteuttamisen tavasta, voidaan seuralla kuitenkin katsoa olevan viimekätinen oikeus päättää mitä, milloin ja missä työtä tehdään.

2.2.6 Yhteenveto

Työsuhteen olemassaolo edellyttää kaikkien TSL:ssä määriteltyjen tunnusmerkkien täyttymistä. Rajatapauksissa korostuu kokonaisharkinta, jolloin työntekijäaseman määrittäminen on tehtävä kussakin oikeussuhteessa ilmenevien oikeustositseikkojen kokonaisuuden perusteella.⁹⁶ Valmentajan ja seuran oikeussuhteessa sekä olosuhteet että sopimuksessa sovitut ehdot osoittavat tunnusmerkkien täyttymistä. Kyseessä on siis työsuhteessa tehtävä työ.

On esitetty, että TSL 1:1 voitaisiin uudistaa siten, että työsuhteen kokonaisarviointiin huomioitaisiin työntekijän tosiasialliset sosiaaliset ja taloudelliset riippuvuussuhteet.⁹⁷ *Paanetoja* on luonnostellut tällaisen malliin perustuvaa työsuhteen määrittelyä seuraavasti: ”*Työntekijä on henkilö, joka tekee sopimuksen perusteella työtä työnantajan lukuun vastiketta vastaan ja joka tosiasiallisen asemansa perusteella on sosiaalisen ja taloudellisen suojan tarpeessa.*”⁹⁸

⁹⁵ Tiitinen-Kröger 2012, s. 330. Ks. myös tämän tutkimuksen luku 4.5.

⁹⁶ Tiitinen-Kröger 2012, s. 24.

⁹⁷ Kaisto-Kallio 2011, s. 122-123.

⁹⁸ *Paanetoja* 1993, s. 151. Paanetojan tutkimuksessa keskitytään direktiotunnusmerkin arviointiin, jolloin Paanetojan mukaan tällaisella määrittelyllä muutettaisiin ainoastaan työsuhteen johto ja valvonta –tunnusmerkkiä. Tällaisella määrittelyllä olisi kuitenkin vaikutuksia johtavassa asemassa olevien työsuhteen rajanvetotilanteissa, sillä työsuhteen tunnusmerkeistä eniten epäselvyyttä aiheutuu juuri direktio-oikeuden täyttymisessä. Tällaisen määrittelyn avulla voitaisiin paremmin arvioida niitä sosiaalisia ja taloudellisia riippuvuussuhteita, joita työntekijällä tosiasiallisesti on.

Työsuhteen ymmärtäminen tällaisen määritelmän mukaiseksi voisi tuoda uudenlaisia rajanvetotilanteita ainakin sellaisissa oikeussuhteissa, joissa lähtökohdat ovat työlainsäädännöllä tavoiteltaviin periaatteisiin nähden erilaisia. Vaikka valmentaja on TSL:n 1:1:n määritelmän mukaisesti työsuhteinen työntekijä, se ei välttämättä ole osoitus siitä, että valmentaja olisi myös työoikeudellisella lainsäädännöllä tavoiteltavan sosiaalisen ja taloudellisen suojan tarpeessa. Työoikeudellisen lainsäädännön perusajatuksena on tehostaa heikomman osapuolen eli työntekijän suojaa. Tämän vuoksi työsuhteessa tehtävä työ asettaa omia rajoituksia sille, missä määrin valmentaja ja seura voivat sopia oikeussuhteensa urheilun erityispiirteitä vastaaviksi. Valmentajan työn luonne kuitenkin eroaa sellaisista olosuhteista, jotka ovat tyypillisiä ”normaaleille” työsuhteille.

Seuraavassa luvussa tarkastellaan yleisellä tasolla työlainsäädännön asettamia reunaehtoja työnantajan ja työntekijän väliselle työsuhteelle. Luvussa 4 on tarkoitus tarkemmin arvioida sopimusvapauden ulottuvuutta valmentajan ja seuran välisessä työsuhteessa. Sopimusvapautta tarkastellaan pääosin niiden ehtojen kautta, joista valmentaja ja seura yleensä sopimuksessa sopivat. Tarkoitus on arvioida seuran ja valmentajan mahdollisuutta sopia työsuhde työn olosuhteita vastaavaksi.

3. SOPIMUSVAPAAUS JA SEN TOTEUTUMINEN TYÖSUHTEESSA

3.1 Työsopimus ja työsopimuslaki osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien lähtökohtana työsuhteessa

Valmentajasopimuksista ei ole olemassa omaa erityislainsäädäntöä. Niiden katsotaan sijoittuvan työoikeuden alaan ja sopimusta lähtökohtaisesti pidetään työsopimuksena. Vaikka työsopimusta voidaan pitää velvoiteoikeudellisena sopimuksena, sitä ei voida täysin rinnastaa muihin velvoiteoikeudellisiin sopimuksiin. Työsuhteelle on tyypillistä henkilökohtaisuus, jonka aste vaihtelee työtehtävien ja henkilön mukaan. Työn arvoa ei voida mitata pelkästään rahassa, sillä työ merkitsee sen tekijälle muutakin kuin taloudellista toimintaa. Myös työnantaja

saattaa kokea työsuhteen henkilökohtaisemmaksi kuin muunlaisen sopimussuhteen.⁹⁹ Työn henkilökohtaisuus ilmenee myös TSL:n työsuhteen tunnusmerkistökuvauksessa, jossa edellytetään, että työtä on tehtävä henkilökohtaisesti. Lähtökohtaisesti henkilö ei siis voi tehdä työsuhteen mukaisesta avustajan käyttämisestä, jossa työnsuorittajana olisi muu kuin työsuhteen tehnyt henkilö. TSL 1:8:n mukaisesti avustajan käyttö on kuitenkin sallittua työnantajan luvalla.

Työsopimuslaki sääntelee merkittävästään osin niitä oikeuksia ja velvollisuuksia, joita osapuolten on työsuhteessa noudatettava. Työnantajalle syntyy oikeus muun muassa määrätä työntekijän työntekovelvoitteen täyttämistä. Työntekijälle syntyy puolestaan oikeus saada palkkaa tai muuta vastiketta tekemästään työstä.¹⁰⁰ Työsopimuslain soveltumisella ja työsuhteen olemassaololla on merkitystä myös muiden lakien soveltumiseen osapuolten oikeussuhteessa. Mikäli työsuoritusta edellyttävään oikeussuhteeseen on sovellettava työsuhteen lakia, on siihen sovellettava myös muuta työlainsäädäntöä, ellei näissä laeissa ole nimenomaisesti säädetty toisin.¹⁰¹ Nämä lait täydentävät niitä oikeuksia ja velvollisuuksia, jotka tulevat osapuolten välillä sovellettavaksi.

Työnantajan ja työntekijän suhde voi olla kuitenkin monimuotoisempi kuin mihin työoikeudellisten lakien säätämällä on pyritty. Vaikka sopimusvapauden periaate lähtökohtaisesti koskee myös työsuhtea, työsuhteen sisältöä rajoittavat kuitenkin monet työntekijän suojaksi säädetty normit.¹⁰² Esimerkiksi valmentajan ja seuran välinen työsuhte on luonteeltaan sellainen, että työoikeudellisten lakien soveltaminen sellaisenaan ei välttämättä huomioi kaikkia niitä erityispiirteitä, jotka ovat urheilulle ominaisia. Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan sopimusvapauden periaatetta ja sen toteutumista työsuhteessa tehtävässä työssä.

3.2 Yleistä sopimusvapauden periaatteesta

Sopimusvapauden periaatteella on tärkeä merkitys velvoiteoikeuden alueella ja länsimaisten oikeusjärjestyksien katsotaan velvoiteoikeuden osalta rakentuvan sopimusvapauden periaatteelle. Mahdollisuus sopimusten tekoon ei edellytä nimenomaista sopimuskelpuutusta. Yksityisillä on siten mahdollisuus tehdä velvoittavia sopimuksia kaikissa niissä tapauksissa,

⁹⁹ Engblom 2013, s. 77-78.

¹⁰⁰ Koskinen-Ullakonoja 2012, s. 5.

¹⁰¹ Tiitinen-Kröger 2012, s. 38.

¹⁰² Engblom 2013, s. 79.

joissa sitä ei ole lain rajoittavilla määräyksillä kielletty.¹⁰³ Sopimusvapautta voidaankin pitää lähtökohtana sopimusten syntymisessä.¹⁰⁴

Sopimusvapaudella on myös keskeinen merkitys länsimaisen yhteiskunnan vaihdantajärjestelmässä ja sen juuret ovat yhteydessä liberalismiin aatteen kansalaisten tasavertaisuutta korostavissa opeissa.¹⁰⁵ Sopimusvapaus perustuu lähtökohtaisesti siihen, että yhdenvertaiset sopijapuolet voivat parhaiten huolehtia omista eduistaan. Sopimus on siten kummankin osapuolen intressien yhteensovittamisen tulos. Osapuolten välinen yhdenvertaisuus sopimuksentekotilanteissa ei kuitenkaan aina toteudu. Osapuolten tasavertainen asema vaarantuu, mikäli toisella sopijapuolella on mahdollisuus hyödyntää ylivertaista asemaansa tavalla, joka vähentää toisen osapuolen sopimusvapauden piiriä. Sopimusoikeuden järjestelmässä onkin olemassa sopijapuolten tasavertaista asemaa turvaavia säännöksiä. Esimerkiksi OikTL sisältää yleissäännöksiä sopimuksen pätemättömyydestä pakottamisen, petollisen viettelyn, kiskomisen sekä kunnianvastaisen ja arvottoman menettelyn osalta.¹⁰⁶

Sopimusvapauden käsite voidaan jakaa eri elementteihin tai alakäsitteisiin. Sopimusvapauden käsite koostuu näin ollen useista erilaatuisista vapauksista, joista voidaan erottaa seuraavia elementtejä:

- 1) **sopimuksen päätäntä vapaus**, jolla tarkoitetaan yksilöiden oikeutta järjestää sopimuksin välisensä oikeussuhteet oikeuksineen ja velvollisuuksineen.;
- 2) **sopimuskumppanin valitsemisvapaus**; jolla tarkoitetaan oikeutta vapaasti päättää, kenen kanssa sopimus solmitaan;
- 3) **sisältö vapaus**; jolla tarkoitetaan sopijapuolten oikeutta harkintansa mukaan määrätä solmimansa sopimuksen sisältö;
- 4) **muoto vapaus**, jolla tarkoitetaan oikeutta solmia sopimus ilman määrämuotojen noudattamista, sekä;
- 5) sopimuksen **purkamisvapaus**, jolla tarkoitetaan oikeutta päättää sopimussuhde.¹⁰⁷

Sopimuspuolet voivat lähtökohtaisesti määrätä sopimuksen oikeusvaikutuksista eivätkä ole sidottuja käyttämään ainoastaan nimenomaan sallittuja tai laissa erityisesti säänneltyjä

¹⁰³ Pekkanen 1966, s. 147. Ks. myös Kröger 1995, s. 73.

¹⁰⁴ Hemmo 2003, s. 69.

¹⁰⁵ Hemmo 2003, s. 70. Ks. myös Kröger 1995, s. 74 ja Pekkanen 1966, s. 148.

¹⁰⁶ Kröger 1995, s. 74.

¹⁰⁷ Ks. Kröger 1995, s. 75-76, jossa sopimusvapauden elementit on jaoteltu Max Fischerin esittämien tavoin.

sopimustyyppejä. Tämä tunnetaan myös tyyppivapautena eli vapautena sopimustyyppeihin nähden. Tyyppivapauden vastakohtana oleva tyyppipakko taas tarkoittaa, että saadaan käyttää ainoastaan nimenomaan sallittuja ja laissa erityisesti säänneltyjä sopimustyyppejä. *Pekkanen* katsoo, että tyyppipakolla voidaan nähdä olevan jossain määrin merkitystä Suomen sopimusoikeudessa, sillä jotkin oikeusvaikutukset voidaan sopimuksella saavuttaa ainoastaan tiettyä sopimustyyppiä käyttäen. Esimerkiksi työlainsäädännön soveltuminen osapuolten väliseen oikeussuhteeseen voidaan aikaansaada vain sellaisella sopimuksella, joka täyttää työsuhteen tunnusmerkistön.¹⁰⁸

Sopimusvapauden periaate koskee lähtökohtaisesti myös työsuhdetta. Sopimusvapaus ja sen elementit ovat kuitenkin jääneet työoikeuden yleisissä opeissa taustalle, koska työsuhteet ovat melko erityyppisiä sopimuksia kuin varallisuus- ja oikeudelliset sopimukset yleensä. Työsuhteesta koskeekin lähtökohtaisesti rajoittamattomasti vain vapaus päättää sopimuksen tekemisestä.¹⁰⁹ Myös muotovapaus on laajaa, sillä pätevä työsuhteeseen voidaan tehdä TSL 1.3.1:n mukaan myös suullisesti ja sähköisesti. Työnantaja on kuitenkin TSL 2:4:n mukaan velvollinen tekemään selvityksen keskeisistä työsuhteen ehdoista kirjallisesti, jos työsuhte on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden mittaisen määräajan.

Sisältövapauden rajoittaminen tulee selkeimmin esiin sellaisissa sopimussuhteissa, joissa osapuolten väliset voimasuhteet ovat epätasa-arvoisessa asemassa. Sopimusoikeudellista lainsäädäntöä on myös yleisesti jossain määrin sävyttänyt suojeluperiaate ja monia lainsäädäntötoimia on perusteltu sopimussuhteen heikomman osapuolen suojelun tavoitteella.¹¹⁰ Työlainsäädännössä sopimusvapauden ja erityisesti sisältövapauden rajoitukset on toteutettu heikomman sopijapuolen eli työntekijän aseman turvaamiseksi.¹¹¹ Selkeimmin tämä näkyy niissä absoluuttisissa säännöksissä, joista työsuhteen osapuolet eivät voi sopia työntekijän haitaksi. Suomen työlainsäädännössä toisin sopiminen onkin yleensä mahdollista vain silloin, kun sopijapuolina ovat työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset. Tällaisen semidispositiivisen sääntelyn taustalla on pariteettiperiaate. Sen mukaan työsuhteen osapuolten välillä toteutuu riittävä sopimustasapaino, kun neuvotteluosapuolina ovat työnantaja- ja työntekijäliitot.¹¹²

¹⁰⁸ *Pekkanen* 1966, s. 155-159.

¹⁰⁹ *Engblom* 2013, s. 79.

¹¹⁰ *Wilhelmsson* 1995, s. 7.

¹¹¹ *Kröger* 1995, s. 145.

¹¹² *Engblom* 2013, s. 39-40.

3.3 Työsopimuslaki ja muu työoikeudellinen lainsäädäntö osapuolten sopimusvapautta rajoittavana sääntelynä

Sopimusvapaus rajoittamattomassa merkityksessä perustui siis liberalistisen sopimusopin mukaan ajatukseen siitä, että sopimuspuolten käyttäytymistä ohjasivat vapaa ja järkevä tahto. Katsottiin, että yksityisautonomia ja sopimusvapaus olivat omiaan johtamaan kohtuullisiin ja tasapainoisiin sopimussuhteisiin. Yksilöiden nähtiin itse parhaiten huolehtivan omista eduistaan. Sellainen sopimus, johon kumpikin osapuoli oli vapaaehtoisesti ryhtynyt, täytyi käsittää oikeudenmukaiseksi kompromissiksi heidän vastakkaisten etujen välillä.¹¹³ Tällaiseen laajaan sopimusvapauteen perustuvassa järjestyksessä esimerkiksi työn tekemiseen perustuvat oikeussuhteet olivat varsin vapaita oikeudellisesta sääntelystä. Työntekosuhdetta pidettiin puhtaaseen velvoiteoikeudelliseen sopimukseen perustuvana oikeussuhteena, jolloin osapuolet saattoivat varsin vapaasti sopia sopimuksen sisällöstä.¹¹⁴

Oikeudellisen ja yhteiskunnallisen kehityksen myötä työntekosuhteiden sääntelyssä tapahtui muutos 1900-luvun aikana. Yhteiskunnallisessa ajattelussa korostui pyrkimys eriarvoisuuden vähentämiseen ja sosiaalisten epäkohtien rajoittamiseen. Lainsäädäntötasolla tämä näkyi puuttumisena sopimuksen sisältövapauteen sellaisten sopimustyyppien kohdalla, joilla oli suuri sosiaalinen merkitys.¹¹⁵ Työsuhteiden luonne muuttui aikaisemmasta vapaasta sopimussuhteesta lainsäädäntötasolla säännellyksi sopimustyyppiksi. Työsuhteen sääntelyssä tärkeäksi nähtiin työntekijän taloudellista ja sosiaalista asemaa turvaavat normit. Työsopimukseen ei siis liittynyt enää sellaista sisältöneutraaliutta, jossa sopimuksen ehdot ja osapuolten sopimussidonnaisuus määräytyisivät pelkästään osapuolten sopimuksentekohetkellä antamien tahdonilmaisujen mukaan.¹¹⁶

Työoikeus on eriytynyt yleisestä sopimusoikeudesta omaksi oikeudenalakseen, jossa sosiaalisilla aineksilla on ollut merkittävä asema.¹¹⁷ Työoikeuden lähtökohtana voidaan pitää työntekijän suojelemisen periaatetta. Työsopimus onkin sisältövapauden osalta yksi rajoitetuimmista sopimustyypeistä.¹¹⁸ Monet työntekijän suojaksi annetut pakottavat säännökset merkitsevät osapuolten sopimusvapauden huomattavaa rajoittamista.¹¹⁹

¹¹³ *Wilhelmsson* 1995, s. 4.

¹¹⁴ *Kairinen* 2009, s. 17. Ks. myös *Kröger* 1995, s. 82.

¹¹⁵ *Wilhelmsson* 1995, s. 7. Ks. myös *Kröger* 1995, s. 77.

¹¹⁶ *Kröger* 1995, s. 151.

¹¹⁷ *Kröger* 1995, s. 77.

¹¹⁸ *Hemmo* 2003, s. 73.

¹¹⁹ *Kröger* 1995, s. 77.

Sopijakumppaneita ei pidetä tasavertaisina eikä sopimusoikeuden yleisten periaatteiden katsota riittävällä tavalla turvaavan oikeudenmukaisuutta osapuolten välillä.¹²⁰ Esimerkiksi TSL 13:6.1:n mukaan sellainen sopimus, jolla vähennetään työntekijälle työsopimuslain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön. Työnantaja ja työntekijä eivät siten esimerkiksi voi pätevästi sopia koeajasta, joka ylittää työsopimuslaissa säädetyn ajan.

Sopimusvapautta rajoitetaan erityisesti niissä tapauksissa, joissa sopijapuolten aseman epätasapaino ilman absoluuttista lainsäädännöstä johtaisi sopimustasapainon kannalta epätyytyttävään tulokseen.¹²¹ Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean loppumietinnössä on listattu työsopimuslain absoluuttisia säännöksiä. Näitä ovat muun muassa koeaikapurun säännökset, määräaikaisen työsopimuksen tekoa rajoittavat säännökset, sairausajan palkkaa koskevat säännökset, työsuhteen päättämistä koskevat säännökset sekä rangaistussäännökset. Sopimukset, joilla vähennetään työntekijälle näiden normien mukaan kuuluvia oikeuksia tai suojaa, ovat mitättömiä ja sopimusehtojen sijasta käyvät noudatettaviksi lain säännökset.¹²²

Työsopimuslain absoluuttisilla säännöksillä on pyritty vaikuttamaan työsuhteessa noudatettavien ehtojen vähimmäistasoon. Vaikka työsopimuslaki rakentuu pakottavuuden varaan, on osapuolille kuitenkin jätetty jonkinlaista liikkumavaraa, minkä luonteiseksi sopimussuhde muotoutuu sisällöltään.¹²³ Edellä on työnantajan direktio-oikeutta koskevaa tunnusmerkkiä käsittelevässä jaksossa selvitetty ehtoja, joilla osapuolet voivat vaikuttaa oikeussuhteen luonteeseen. Näitä olivat esimerkiksi työkohteen määrittely, työn suoritus tapa sekä työn tekemisen aika ja paikka. Osapuolten sopimusvapautta ei siis ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi rajoittaa sellaisissa asioissa, jotka voidaan katsoa kuuluvaksi työnantajalle kuuluvan työnjohtovallan käyttämiseksi. Mitään estettä ei tietenkään ole sille, että osapuolet sopivat ehdoista, jotka ovat työntekijälle edullisempia kuin laista johtuvat oikeudet ja etuudet. Työoikeudellisen lainsäädännön katsotaan toimivan myös välineenä osapuolten sopimusvapauden ja työntekijän suojeluperiaatteen yhteensovittamisessa¹²⁴.

Osapuolet eivät voi kuitenkaan sopia siitä, miten sopimuksen oikeudellista luonnetta arvioidaan. Muuten työntekijän suojaksi säädetty lainsäädäntö muuttuisi luonteeltaan dispositiiviseksi. Mikäli osapuolten välisessä oikeussuhteessa täyttyvät työsuhteen tunnusmerkit, sopimusta arvioidaan työsopimuksena. Osapuolet eivät voi esimerkiksi

¹²⁰ Koskinen-Ullakonoja 2012, s. 190.

¹²¹ Kröger 1995, s. 104.

¹²² Komiteanmietintö 1993:34, s. 42-43.

¹²³ Kröger 1995, s. 104. Ks. myös Koskinen-Ullakonoja 2012, s. 190.

¹²⁴ Koskinen-Ullakonoja 2012, s. 190.

sopimuksen nimeä muuttamalla mitätöidä työsuhteesta johtuvia oikeuksia ja velvollisuuksia. Tosiasiallisten työnteon ehtojen ja työnteke-olosuhteiden tulee myös vastata valittua sopimusnimikettä. Sopimusvapaus koskee siis ainoastaan yksittäisiä sopimusehtoja mutta ei kuitenkaan kokonaistilanteen arviointia.¹²⁵

4. SOPIMUSVAPAUDEN ULOTTUVUUDEN ARVIOINTIA VALMENTAJAN JA SEURAN VÄLISESSÄ TYÖSUHTEESSA

4.1 Määräaikaisuudesta sopiminen

Valmentajien sopimukset tehdään lähes poikkeuksetta määräaikaisiksi, koska määräaikaisten sopimusten on katsottu soveltuvan toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia paremmin joukkueurheilussa tehtävään työhön. Schönin mukaan seurojen mahdollisuus urheilullisen menestymisen tavoittelemiseen olisi olennaisesti rajoitetumpaa, jos sopimukset olisivat voimassa toistaiseksi.¹²⁶ Määräaikaiset sopimukset soveltuvat paremmin myös siksi, koska työtä tehdään usein pätkätyöluonteisesti. Joukkueurheilussa tehtävässä työssä työntekijöiden vaihtuvuus eri seurojen välillä on muihin työsuhteisiin nähden melko vilkastakin. Valmentajia ei haluta sitouttaa liian pitkäksi aikaa, koska ei ole varmaa, onnistuuko valmentaja tehtävässään.¹²⁷ Liitteenä olevissa valmentajasopimuksissa työsuhteen kesto vaihtelee vuoden ja viiden vuoden välillä. Tosin viiden vuoden sopimuksia voidaan pitää jo poikkeuksellisen pitkinä ja tavanomaisesti sopimuksen kestoksi sovitaan 1-2 vuotta.¹²⁸

Työsuhteissa pääsääntönä pidetään kuitenkin toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia. Työsopimuslaki rajoittaa sellaisia määräaikaisia työsopimuksia, jotka tehdään työnantajan aloitteesta. Tällöin toistaiseksi voimassa olevasta sopimuksesta on mahdollista poiketa ainoastaan silloin, kun työnantaja voi esittää määräaikaisuudelle olevan työsopimuslain 1:3.2:n

¹²⁵ Kröger 1995, s. 106-107.

¹²⁶ Schön 2010, s. 94, jossa on muun muassa tutkittu määräaikaisten sopimusten käyttöä joukkueurheilijoiden osalta.

¹²⁷ Valmentajasopimuksissa toisinaan sovitaan siitä, että molemmilla osapuolilla on ensisijainen optio jatkaa sopimusta. Tällaisilla lausekkeilla varataan mahdollisuus sopimussuhteen jatkamiseen myös varsinaisen sopimuskauden jälkeen.

¹²⁸ Ks. liitteenä olevat sopimukset.

edellyttämä *perusteltu syy*. Säännös on luonteeltaan pakottava, jolloin osapuolet eivät voi keskinäisellä sopimuksellaan poiketa perustellun syyn vaatimuksesta. Lähtökohtaisesti työnantajan tulisi osoittaa perusteet määräaikaisuuden käytölle, koska määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksiä koskevat säännökset ovat työntekijän suojaksi säädettyä oikeutta.¹²⁹ Toisaalta, jos määräaikaisuudesta aidosti sovitaan työntekijän aloitteesta, perusteltua syytä ei tarvitse osoittaa.¹³⁰

Kuten todettua, valmentaja ja seura lähes poikkeuksetta sopivat valmentajasopimuksen määräaikaiseksi. Pelkästään vakiintunutta tapaa ei voida kuitenkaan pitää riittävänä perusteena sopimuksen määräaikaisuudelle.¹³¹ Määräaikaisen työsopimuksen perustellun syyn punninnassa on tullut ottaa huomioon kunkin yksittäistapauksen koko tosiseikasto ja sen mahdollinen muuttuminen ajan kuluessa. Työnantajan tulisi arvioida perusteellisesti, onko työsopimuksessa tarkoitettua työtä tarjolla melko varmasti tai hyvin todennäköisesti vain rajoitetun ajan.¹³² Lain esitöiden mukaan määräaikaisten sopimusten käyttöä ei voida pitää sallittuna, mikäli työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve. Tällaisia sopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.¹³³ Myös oikeuskäytännössä on omaksuttu varsin kielteinen kanta määräaikaisten sopimusten tekemiselle, mikäli työvoiman tarve on pysyvä.¹³⁴ Seurat osallistuvat lajin kilpailutoimintaan säännöllisesti, jolloin niillä on myös kaudesta toiseen jatkuva pysyvä työvoiman tarve valmentajien osalta.¹³⁵ Lähtökohtaisesti tulisi siis suhtautua kielteisesti määräaikaisten työsopimusten käytölle valmentajan ja seuran välisessä työsuhteessa.

Määräaikaisten sopimusten käyttöä ei kuitenkaan rajoitettaisi silloin, kun on olemassa laissa tarkoitettu syy. Työsopimuslain säännös määräaikaisen työsopimuksen edellytyksistä on laadittu edeltäjästään poiketen yleislausekkeeksi.¹³⁶ Voimassaolevan työsopimuslain esitöiden mukaan perustellun syyn vaatimusta arvioitaessa olisi kuitenkin otettava huomioon edeltävän työsopimuslain (VTSL, 320/1970, kumottu 1.6.2001) 2 §:n 2 momentin säännös, jossa esimerkinomaisesti mainitaan työsopimuksen määräaikaisuuden perusteiksi työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai

¹²⁹ HE 157/2000 vp, s. 60-61. Esitöissä todetaan lisäksi nimenomaisesti, että todistustaakka määräaikaisuuden lainmukaisesta perusteesta on työnantajalla.

¹³⁰ Schön 2010, s. 88.

¹³¹ Schön 2010, s. 89.

¹³² Tiitinen-Kröger 2012, s. 122.

¹³³ HE 157/2000 vp, s. 60.

¹³⁴ Ks. esim. KKO 2011:73 ja KKO 2012:2

¹³⁵ Schön 2010, s. 90-91.

¹³⁶ Tiitinen-Kröger 2012, s. 121.

suoritettavaan työhön liittyvä peruste.¹³⁷ VTSL:n säännöksen taustalla oli ajatus siitä, että aina kun työelämän tarpeet sitä edellyttivät, määräaikaisen työsopimuksen tekeminen oli sallittua.¹³⁸

Voidaan katsoa, että myös voimassaolevassa työsopimuslaissa on tarkoitus huomioida työelämän tarpeet arvioitaessa perusteltua syytä. Työsopimuslain esitöiden mukaan määräaikaisten työsopimusten käyttö olisi mahdollista silloin, jos se on työnantajan toiminnan ja teetettävien töiden kannalta perusteltua eikä tarkoituksena ole kiertää työntekijän suojaksi säädettyjä irtisanomissuojasäännöksiä.¹³⁹ Perustellun syyn edellytysten täyttymistä voidaan lisäksi verrata vaakakupeissa tapahtuvaan punnintaan. Toisessa päässä olisivat siten ne työelämän tarpeet, joilla tarkoitettaisiin työnantajan tarvetta käyttää määräaikaisia työsopimuksia. Vastakkaisessa kupissa painaisi toistaiseksi voimassa olevasta sopimuksesta johtuvat työntekijälle kuuluvat oikeudet ja etuudet.¹⁴⁰

Määräaikaisten sopimusten oikeudellisen hyväksyttävyyden arvioinnissa tulee ottaa huomioon myös ne perusteet, jotka lain esitöiden mukaan osoittavat käytännön työelämän vaatimuksia työsuhteen kestolle. Esitöiden mukaan huomiota olisi kiinnitettävä sekä työn erityisluonteeseen että työn erityispiirteisiin kunkin työnantajan kannalta.¹⁴¹ Oikeuskirjallisuudessa perustellun syyn täyttymistä joukkueurheilun toimijoiden työsopimuksissa perustellaan lähinnä työn luonteeseen ja alan vakiintuneeseen käytäntöön liittyvillä tekijöillä.¹⁴² TSL:n esitöissä pidetään työn luonteesta johtuvana perusteltuna syynä jonkin määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemistä tai sellaista lyhytaikaiseksi määrättyä työtä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Lisäksi määräaikainen sopimus voidaan tehdä, mikäli työ on kausiluontoista.¹⁴³

Valmentajan tekemää työtä ei voida pitää TSL:n esitöissä esitettyjen perusteiden mukaisena. Vaikka pelikausi ajoittuu vain osalle vuotta, on valmentajan kuitenkin oltava työnantajan käytettävissä myös pelikauden ulkopuolella. Pelikauden ulkopuolella tehtävässä työssä esimerkiksi valmennetaan joukkuetta seuraavaan pelikauteen. Seuralla on myös pysyvä työvoiman tarve valmentajien osalta, sillä joukkue osallistuu lajin kilpailutoimintaan

¹³⁷ HE 157/2000 vp, s. 60.

¹³⁸ *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 121.

¹³⁹ HE 157/2000 vp, s. 61. Se, kuinka laajasti työelämän tarpeiden arviointi otettaisiin huomioon, jää epäselväksi. Lain esitöissä todetaan seuraavasti: ” *Toisaalta, kuten hallituksen esityksessä työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi (HE 205/1983 vp) todetaan, määräaikaisten sopimusten käyttöä ei rajoitettaisi silloin, kun siihen on laissa tarkoitettu syy. Säännös on kirjoitettu siten työmarkkinoiden ja käytännön työelämän tarpeet huomioon ottavalla tavalla*”.

¹⁴⁰ Ks. *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 121-122, jossa todetaan, että työntekijällä olisi intressi vain mahdollisimman vakaasti jatkuvaan työsuhteeseen. Määräaikaista sopimusta tulisi kuitenkin verrata toistaiseksi voimassa olevaan sopimukseen kokonaisuudessaan, kuten työsuhdeturvaan ja muihin työntekijän asemaan vaikuttaviin tekijöihin.

¹⁴¹ HE 157/2000 vp, s. 60.

¹⁴² *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 131.

¹⁴³ HE 157/2000 vp, s. 60. Ks. myös *Schön* 2010, s. 90.

säännöllisesti. Varsin usein joukkue pelaa virallisia otteluita myös varsinaisen sarjakauden ulkopuolella. Valmentajan tekemää työtä ei siten voida pitää sellaisena lyhytaikaisena työnä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti.¹⁴⁴ Ei voida myöskään ajatella, että valmentajan työ olisi esitöissä mainittua määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemistä. Valmentajan työn kesto on hyvin epävarmaa. Osapuolet eivät ole edes sopimuskauden aikana varmoja siitä, kuinka kauan valmentaja seurassa valmentaa. Työn kesto on sidoksissa joukkueen urheilulliseen onnistumiseen. Jos valmentajan on katsottu onnistuneen, yleensä seura haluaa valmentajan jatkavan seurassa.¹⁴⁵

Tällöin epäselväksi jäävät ne perusteet, joilla määräaikaista työsopimuksia voidaan oikeudellisesti kestäväällä tavalla perustella valmentajan ja seuran työsuhteessa. *Tiitinen* ja *Kröger* esittävätkin varovaisen arvion siitä, että työn luonne yhdessä alan vakiintuneen käytännön kanssa voisi olla perusteltu syy tehdä työsopimukset määräaikaistena poikkeuksellisissa töissä. Esimerkkeinä poikkeuksellisista töistä mainitaan juuri urheilun parissa tehtävät työt, kuten joukkueen valmentaminen.¹⁴⁶ Seuralla on kuitenkin tosiasiallisesti tarjota valmentajalle sopimuksen mukaista työtä varsin säännönmukaisesti ympäri vuoden. Koska työlainsäädännön soveltamisala koskee kaikkea sellaista työtä, joka täyttää työsuhteen tunnusmerkistön, tulisi myös työlainsäädännön soveltamista koskevien tulkintaperiaatteiden olla yhteneväisiä. Pysyvää työvoiman tarvetta koskevaa linjausta määräaikaistuuksien sallittavuudessa tulisi siten soveltaa myös poikkeuksellisissa töissä.

Osapuolilla ei voida katsoa olevan yhtä suuria intressejä tehdä sopimus määräaikaiseksi työoikeudellisessa kontekstissa. Lyhyen aikaa voimassa olevien määräaikaisten valmentajasopimusten voidaan katsoa olevan ensisijaisesti seuran etujen mukaisia. Työn kilpailuhenkisen luonteen vuoksi pidempiaikaiset sopimukset aiheuttavat enemmän riskitekijöitä joukkueen urheilulliselle onnistumiselle tulevaisuudessa. Valmentajia ei haluta sitouttaa pitkäksi aikaa, sillä seuralla ei ole varmuutta siitä, onnistuuko valmentaja toivotulla tavalla.

On myös joitakin perusteita katsoa, että määräaikaistuuksia tehdään irtisanomissuojan kiertämiseksi. Yli viiden vuoden valmentajasopimuksia ei tehtäne senkään vuoksi, koska työsopimuslain 6:1.3:n mukaan tällaisia sopimuksia pidetään toistaiseksi voimassa olevina. Seura tarvitsee toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen päättämiseen aina työsopimuslain

¹⁴⁴ *Schön* 2010, s. 90-91.

¹⁴⁵ Kuten edellä on todettu, valmentaja ja seura toisinaan sopivat jo valmentajasopimuksessa mahdollisuudesta jatkaa sopimussuhdetta alkuperäisesti sovitun sopimuskauden jälkeen. Ks. alaviite 127.

¹⁴⁶ *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 130-131.

mukaisen erityisen irtisanomisperusteen. Työnantajalla on oikeus työsopimuslain 7:1:n mukaisesti irtisanoa työsopimus vain *asiallisesta ja painavasta syystä*. Lisäksi irtisanomisessa tulee noudattaa työsopimuslaissa säädettyjä irtisanomisaikoja. Työsuhde päättyy vasta irtisanomisajan viimeisenä päivänä. Määräaikaiset sopimukset päättyvät sovittuna ajankohtana. Sopimussuhteen päättäminen ei tämän ajankohdan jälkeen edellytä seuralta erityisiä toimia.

Toistaiseksi voimassa olevista sopimuksista seuraavat oikeusvaikutukset ovat edullisempia työntekijäasemassa olevien kohdalla. Työntekijä ei tarvitse toistaiseksi voimassa olevissa sopimuksissa erityistä perustetta tai syytä työsuhteen päättämiseksi. Valmentaja voi siten esimerkiksi paremman sopimustarjouksen saatuaan irrottautua entisestä seurastaan melko helposti verrattuna tilanteeseen, jossa hänen täytyisi osoittaa purkuedellytysten olemassaolo määräaikaisissa sopimuksissa. Tosin myös määräaikaiseen sopimukseen otettavalla irtisanomislausekkeella voidaan oikeuttaa valmentaja päättämään sopimuksen ilman erityistä perustetta. Irtisanomislausekkeista sopimatta jättäminen on kuitenkin yleisempää ja mikäli niistä sovitaan, on irtisanomiseen käytettävä ajanjakso yleensä rajoitettu.¹⁴⁷

On jossakin määrin epäselvää, voidaanko perustellun syyn vaatimuksen katsoa täyttyvän valmentajan ja seuran työsuhhteessa, etenkin kun huomioidaan työsopimuslain luonne työntekijän oikeudellista suojaa korostavana lainsäädäntönä. Lisäksi valmentajasopimuksissa on harvinaista, että määräaikaisuuden peruste kirjattaisiin tehtyyn työsopimukseen.¹⁴⁸ Selkeää oikeudellista perustetta määräaikaisuuksien hyväksyttävyydelle ei ole olemassa, vaikka joukkueurheilun tarpeet vaativat sopimusten kestolle tiettyjä vaatimuksia. Oikeuskirjallisuudessa esitetyt perusteet määräaikaisuuksien sallittavuudelle joukkueurheilussa perustuvat enemmän jonkinlaiseen tarkoituksenmukaisuusharkintaan siitä, millainen sopimuksen keston tulisi joukkueurheilussa tehtävässä työssä olla kuin niihin perusteisiin, joita työsopimuslaissa todellisuudessa edellytetään.¹⁴⁹

¹⁴⁷ Sopimoslauseke voi olla muotoiltu esimerkiksi seuraavasti: ”Valmentajalla on 1.9 - 31.11.2015 välisenä aikana yksipuolinen oikeus irtisanoa tämä työsopimus päätymään 31.12.2015”.

¹⁴⁸ Oikeuskäytännössä ei liene kuitenkaan yhtäkään oikeustapausta, jossa olisi riitautettu valmentajan määräaikainen työsopimus. Tämä toisaalta osoittaa sen, että molemmat osapuolet hyväksyvät tällaisen järjestelyn. Tällaisena syynä voi tosin olla, että valmentaja saisi hankalan maineen ja työtarjouksia ei jatkossa enää tulisi, jos määräaikaisuus riitautettaisiin.

¹⁴⁹ Ks. esimerkiksi Schön 2010, s. 95. Schön katsoo, että määräaikaisuuden sallittavuus perustuu siihen, etteivät toistaiseksi voimassa olevat sopimukset sovellu joukkueurheiluun sen omalajisuutensa takia. Ks. myös Jalanko 1991, s. 87, jossa määräaikaisuuden sallittavuus kytetään joukkueurheilun poikkeaviin työnteke-olosuhteisiin.

4.2 Valmentajan työsuhteen ennenaikainen päättäminen

On varsin yleistä, että valmentaja erotetaan ennen sopimuskauden päättymistä.¹⁵⁰ Joukkueurheilussa varsin vakiintuneena käytäntönä on, että valmentaja vaihdetaan huonon urheilumenestyksen seurauksena. Yleensä se nähdään tehokkaimpana keinona muuttaa joukkueen kurssia parempaan suuntaan. Valmentajan henkilökohtaisen työpanoksen voidaan katsoa olevan merkittävästi suurempi kuin työsuhteissa yleensä, sillä valmentaja kantaa suurimman vastuun joukkueen urheilullisesta onnistumisesta.

Työsopimuslaki asettaa kuitenkin rajoituksia sille, miten työsuhde voidaan päättää ennenaikaisesti. Seura ei voi lähtökohtaisesti päättää määräaikaista sopimusta TSL 8:1.1:n säädetyistä purkuedellytyksistä poikkeavasti. TSL 8:1.1:n mukaan: *”työnantaja saa purkaa työsuhteen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsuhteen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä”*. Työsopimuslain mukaan erityisen painavana syynä voidaan pitää *”työsuhteesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa”*. Seuran oikeus purkaa määräaikaista sopimusta siten edellyttää, että valmentaja on vakavasti rikkonut tai laiminlyönyt työsuhteesta tai laista johtuvia velvoitteitaan.

Vielä edeltävässä työsuhteissa oli purkamista koskevassa säännöksessä luettelo perusteista, jotka saattoivat oikeuttaa työsuhteen purkamiseen. Työsopimuslain uudistuksella ei ollut kuitenkaan tarkoitus muuttaa tältä osin vanhan lain mukaisia lähtökohtia. Työnantaja saattoi, mikäli asianhaarat eivät antaneet aihetta muuhun arviointiin, purkaa sopimuksen erityisesti seuraavissa tapauksissa:

- 1) kun työntekijä on sopimusta tehtäessä olennaisissa kohdissa johtanut harhaan työnantajaa,
- 2) kun työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla, esiintyy siellä päihtyneenä tai siellä vastoin kieltoa käyttää päihdyttäviä aineita,
- 3) kun työntekijä törkeästi loukkaa työnantajan, tämän perheenjäsenen, työnantajan sijaisen tai työtoverinsa kunniaa tai tekee heille väkivaltaa,

¹⁵⁰ Esimerkiksi Veikkausliigaseura SJK vaihtoi 15 kuukauden sisällä neljä kertaa valmentajaa kausien 2017 ja 2018 aikana. Ks. YLE.fi/urheilu 2018.

- 4) kun työntekijä törkeällä tavalla rikkoo liike- ja ammattisalaisuuksien kieltoa tai kilpailevan toiminnan kieltoa,
- 5) kun työntekijä on jatkuvasta syystä kykenemätön työhön,
- 6) kun työntekijä tahallaan tai huolimattomuudesta jättää työvelvoitteensa täyttämättä ja varoituksesta huolimatta jatkaa laiminlyöntiään.¹⁵¹

Vaikka edellä mainittu luettelo ei ole tyhjentävä niistä henkilökohtaisista perusteista, joilla työsopimus voidaan päättää, edustanee se kuitenkin merkittävää osaa työsuhteissa yleensä käytettävistä päättämisperusteista. Edellä mainitut esimerkit soveltuvat kuitenkin huonosti joukkueurheilussa tehtävään työhön, sillä sopimukset päätetään useimmiten heikon urheilumenestyksen vuoksi. Tällainen peruste ei sellaisenaan riitä työsopimuksen purkamiseen tai irtisanomiseen, sillä työsopimuslain mukaisten päättämisperusteiden harkinnassa olennainen merkitys annetaan sille työntekijän toiminnalle, joka on johtanut työntuloksen heikentymiseen.

Myös oikeuskäytännössä on katsottu, että joukkueen heikko urheilumenestys ei ole sellaisenaan peruste purkaa valmentajan työsopimus. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1993:69 arvioitiin, oliko seura voinut purkaa valmentajan työsuhteen muun muassa sillä perusteella, että seura ei ollut menestynyt odotetusti ja oli ajautunut putoamisvaaraan. Joukkueen menestys ei ollut täyttänyt seuran johdon asettamia tavoitteita. Korkein oikeus tuo perusteluissaan esiin sen lähtökohdan, että valmentajan tekemää työtä on arvioitava ennen kaikkea hänen valmentamansa joukkueen menestyksen kannalta. Valmentajan ei ollut kuitenkaan näytetty epäonnistuneen tehtävässään. Joukkueen menestys ei ollut olennaisesti poikennut joukkueen aiempina vuosina saavuttamasta menestyksestä. Lisäksi valmentajan työsuhteen kesto oli ollut niin lyhyt, ettei sen perusteella voitu päätellä valmentajan epäonnistuneen tehtävässään. Seuralla ei ollut oikeutta purkaa työsopimusta.¹⁵²

Käytännössä seuran mahdollisuus päättää valmentajasopimus työsopimuslain mukaisesti on erittäin vaikeaa. Siksi seura joutuu maksamaan valmentajalle sopimuskauden jäljelle jäävän vastikkeen. Seura ja valmentaja toisinaan sopivatkin jo työsopimuksessa, että seura maksaa sopimuksessa sovitut palkkiot ja korvaukset koko sopimuskauden ajalta, mikäli seura vapauttaa valmentajan tehtävistään ennen sopimuskauden päättymistä. Sopimuksissa voidaan myös asettaa seuralle sopimussakko sopimuksen enneaikaisen päättämisen varalta. Tällainen sopimussakko on sidottu siihen kuukausittaiseen vastikkeeseen, joka on valmentajan ja seuran

¹⁵¹ Koskinen-Nieminen-Valkonen 2012, s. 67-69.

¹⁵² Ks. tapauksen osalta myös Rauste 1997, s. 179.

välillä sovittu. Tällaisen sopimussakon erityispiirteenä on, että siinä sovitaan tietty vähimmäiskorvaus, joka maksetaan riippumatta siitä, milloin valmentaja erotetaan.

Työsopimuslaki rajoittaa myös valmentajan mahdollisuutta purkaa sopimus kesken sopimuskauden. TSL 8:1.2:n mukaan ”(t)yöntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa”. Valmentajan purkuoikeus edellyttää siten vastaavalla tavalla sitä, että sopimusosapuolena oleva seura on vakavasti rikkonut tai laiminlyönyt työsopimuksesta tai laista johtuvia velvoitteitaan.

Työntekijän purkuoikeuden katsotaan syntyvän esimerkiksi silloin, kun työtehtävät muuttuvat olennaisesti siitä, mitä työsopimuksessa edellytetään. Korkeimman oikeuden tapauksessa 1993:69 katsottiin, että jalkapalloseuran edustusjoukkueen valmentajaa ei voitu siirtää seuran farmijoukkueen tai juniorijoukkueen valmentajaksi, kun asiasta ei oltu työsopimuksessa sovittu. Seura ja valmentaja olivat sopineet siitä, että valmentajan ensisijaisena tehtävänä oli edustusjoukkueen valmentaminen. Seuralla ei siten ollut oikeutta siirtää valmentajaa juniorijalkapallojoukkueen valmentajaksi, koska asiasta ei ollut työsopimuksessa sovittu. Valmentajalla oli ollut oikeus purkaa työsopimus.

Toisin kuin työsuhteissa yleensä, valmentajan työhön ei sovelleta sellaista työehtosopimusta, jossa säädettäisiin palkasta ja sen määräytymisen perusteista. Valmentaja ja seura sopivat maksettavasta vastikkeesta yksilötasoisesti. Siksi valmentamisesta saatu vastike voi vaihdella eri joukkueiden välillä. Valmentajan intressi purkaa sopimus liittyykin yleensä tilanteisiin, joissa valmentaja on saanut toiselta seuralta paremman sopimustarjouksen. Tällaiseen perusteeseen vetoaminen ei kuitenkaan oikeuta purkamaan sopimusta.¹⁵³ Valmentajan tulisi lisäksi osoittaa, että seura on rikkonut tai laiminlyönyt työsopimuksesta tai laista johtuvia velvoitteitaan.

Pääsääntöisesti valmentaja voikin vapautua sopimuksesta vain sillä edellytyksellä, että seura suostuu siihen.¹⁵⁴ Valmentajasopimuksissa toisinaan sovitaan valmentajan siirtymisestä muun joukkueen valmentajaksi sopimuskauden aikana. Tällaisen ehdon mukaan valmentajan ja seuran tulee aloittaa yhteiset neuvottelut, mikäli valmentaja saa sopimustarjouksen toiselta

¹⁵³ Ks. myös tapaus KKO 1993:42, jossa arvioitiin pelaajan mahdollisuutta purkaa määräaikainen sopimus sillä perusteella, että hän oli saanut paremman sopimustarjouksen toiselta seuralta. Ratkaisussa katsottiin, että pelaajalla ei ollut työsopimuslain mukaista perustetta sopimuksen purkamiselle, kun pelaaja ei ollut esittänyt muuta syytä kuin paremman vastikkeen saaminen toisessa koripallojoukkueessa.

¹⁵⁴ Rauste 1997, s. 150.

seuralta. Sopimus on purettavissa, jos valmentaja ja seura pääsevät yhteisymmärrykseen ja seura saa kohtuulliseksi katsottavan korvauksen.¹⁵⁵ Työsopimuksessa sovittavalla irtisanomislausekkeella on myös mahdollista sopia, että valmentaja voi irrottautua sopimuksesta ilman erityistä syytä irtisanomisaikaa käyttäen. Tällöin valmentaja ei tarvitse seuran suostumusta siirtyessään toiseen seuraan. Irtisanomislausekkeista sopimatta jättäminen on kuitenkin yleisempää ja mikäli niistä sovitaan, on irtisanomiseen käytettävä ajanjakso yleensä rajoitettu.¹⁵⁶

Osapuolet voivat varsin vapaasti sopimusten päättämisestä, mikäli työsopimukseen otettavat ehdot sovitaan työntekijän eduksi. Tällöin seura ja valmentaja voivat pätevästi sopia esimerkiksi siitä, että valmentajalla on mahdollisuus purkaa määräaikainen sopimus, mikäli seura putoaa kesken sopimuskauden alemmalle sarjatasolle. Tällainen purkamisoikeus edellyttää, että asiasta on nimenomaisesti sovittu.¹⁵⁷ On harvinaista, että valmentajasopimuksissa sovitaan tällaisista ehdoista.

Seuran oikeus purkaa sopimus joukkueen pudotessa alemmalle sarjatasolle ei ole lähtökohtaisesti mahdollista, koska tällainen peruste ei selkeästi osoita valmentajan olevan kykenemätön jatkamaan tehtävässä. Määräaikainen sopimus ei ole purettavissa ilman henkilökohtaista perustetta edes irtisanomislausekkeella. Toisaalta irtisanomislausekkeella työnantaja voi irtisanoa sopimuksen työnantajan omien toimintaedellytysten muuttumisen vuoksi.¹⁵⁸ Sopimus olisi purettavissa, jos seura esimerkiksi ajautuisi talousvaikeuksiin joukkueen pudotessa sarjaporrasta alemmas. Tällainen ehto ei ole valmentajasopimuksissa kuitenkaan kovin yleinen. Ainakaan lähteenä käytetyissä valmentajasopimuksissa ei sovittu tällaisesta ehdosta. Jos irtisanomislausekkeista sovitaan, ne sovitaan yksipuolisella ehdolla siten, että ainoastaan valmentajalla on oikeus irtisanoa määräaikainen sopimus.

Työsuhteen aikana osapuolet voivat sopia työsuhteen päättämisestä myös erillisellä päättymissopimuksella. Päättymissopimuksen tarkoituksena on sopia lopullisesti kaikista työsuhteeseen ja sen päättymiseen liittyvistä asioista niin, ettei niihin tarvitse enää palata.¹⁵⁹ Kun työsopimus päätetään yhteisellä sopimuksella, irtisanomis- tai purkuperustetta ei tarvita. Työsopimuslain pakottavuudesta seuraa kuitenkin se, että työntekijä ei voi pätevästi luopua kaikista työsuhteeseen ja sen jälkeiseen aikaan kuuluvista oikeuksistaan. Työntekijä ei voi

¹⁵⁵ *Rauste* on katsonut, että korvattavaa vahinkoa voivat olla ainakin uuden valmentajan hankkimisesta aiheutuvat neuvottelukustannukset, matkakustannukset sekä mahdollisen agentin palkkio. Ks. *Rauste* 1997, s. 182.

¹⁵⁶ Ks. alaviite 147.

¹⁵⁷ *Rauste* 1997, s. 156.

¹⁵⁸ *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 486.

¹⁵⁹ *Moilanen* 2010, s. 271.

esimerkiksi työsuhteen aikana luopua sellaisista korvauksista, jotka seuraavat työaikalain ja vuosilomalain soveltamisesta.¹⁶⁰ Työnantajan ja työntekijän välinen sopimus tai yksittäinen sopimusehto, joka on ristiriidassa lain pakottavan säännöksen kanssa, on mitätön riippumatta siitä, onko sopimus tehty työsuhteen solmittaessa vai myöhemmin työsuhteen kestäessä.¹⁶¹ TSL:n esitöiden mukaan myös sellaiset järjestelyt, jotka tehdään työsuhteen säännösten kiertämiseksi, ovat mitättömiä.¹⁶²

Järvisen mukaan työsuhteen vastaisena voitaisiin pitää sellaista päättämissopimusta, joka tehdään työsuhteturvasäännösten ja työsuhteen päättämistä koskevien menettelytapasäännösten kiertämiseksi eikä työntekijä ole saanut päättämissopimuksessa lainkaan korvausta tai kohtuuttoman pienen korvauksen oikeuksistaan luopumisesta.¹⁶³ Tavallisesti seura maksaa erotetulle valmentajalle palkan alkuperäisesti sovitun sopimuskauden loppuun. Tällaista järjestelyä voitaneen pitää hyväksyttävänä, koska se ei olennaisesti heikennä sitä työntekijän taloudellista suojaa, jota työlainsäädännöllä ja työsuhteturvalla tavoitellaan työsuhteen päättämistilanteissa. Työntekijän kannalta olennaisena voidaan pitää sitä, että hänelle kuuluvaa vastiketta ei vähennetä sopimuskauden ajaksi siitä, mitä työsuhteturvassa on sovittu.¹⁶⁴

4.3 Lajiliiton kurinpito

4.3.1 Valmentajan sitouttaminen lajiliiton kurinpitosäännöksiin

Valmentajasopimuksissa on yleensä lauseke lajiliiton kurinpidosta. Lajiliiton kurinpidolla tarkoitetaan lajiliiton rangaistussääntöjen rikkomisen perusteella asetettavia rangaistuksia.¹⁶⁵ Valmentajien ja muiden urheilun toimijoiden kurinpito ei perustu lain säännöksiin. Kurinpitotoimien perustana on urheilun omien eettisten sääntöjen rikkominen.¹⁶⁶ Joukkuelajeissa kilpailutoimintaa ohjaavat yksityisoikeudelliset yhdistykset, joiden

¹⁶⁰ *Moilanen* 2010, s. 276.

¹⁶¹ *Koskinen – Valkonen* 2012, s. 767.

¹⁶² HE 157/2000 vp, s. 126.

¹⁶³ *Järvinen* 2010, s. 32-33.

¹⁶⁴ Ks. Kouvolan HO 30.11.2005 S 04/1112, jossa hovioikeus katsoi, että kohtuullinen korvaus A:n työsuhteen päättämistä oli määrä, joka vastaisi jäljellä olevan sopimuskauden palkkaa. Ks. tapauksesta myös *Murto* 2006, s. 8-12.

¹⁶⁵ *Siitari* 2014, s. 28.

¹⁶⁶ *Halila* 2006, s. 57.

kilpailutoiminnassa noudatetaan lajiliiton antamia sääntöjä. Nämä kilpailusäännöt sisältävät oman rangaistus- ja sääntelyjärjestelmän.¹⁶⁷ Kurinpidon erityispiirteenä on, että kurinpitomääräyksiä ei anna työnantajana oleva seura vaan lajiliitto.¹⁶⁸ Valmentajat eivät ole jäsenyysuhteessa lajiliittoihin ja siksi kurinpito edellyttää erityisiä sitouttamistoimia.

Lähtökohtaisesti yhdistyksen määräykset sitovat ainoastaan sen jäseniä. Kurinpito voidaan perustaa sääntöjen ketjuttamiseen, jos kurinpitoa käyttää yhdistys, johon seuraamuksen kohteeksi joutuva on vain välillisesti jäsenyysuhteessa. Tämän mukaisesti kurinpidosta tulisi määrätä sekä lajiliiton että seuran säännöissä, mikäli rangaistus kohdistetaan seuran jäsenenä olevaan valmentajaan. Sääntöketjutus ei kuitenkaan sovellu työsuhteessa olevien valmentajien kurinpitoon, sillä valmentajat eivät yleensä ole seurojen jäseniä.¹⁶⁹ Sääntöketjutus on siis käytännössä lähes mahdoton järjestely toteuttaa valmentajan kurinpito oikeudellisesti kestäväällä tavalla.

Sääntöketjutuksen sijasta lajiliiton kurinpidon on voitu katsoa toteutuvan sopimusperusteisesti. Myös silloin, kun kurinpito perustuu sopimusjärjestelyihin, lajiliiton on määrättävä kurinpidosta säännöissään, jotta myös sen oma sitoutuminen kurinpitotoimiin olisi asianmukaisessa järjestyksessä.¹⁷⁰ Työsopimuksen on katsottu olevan valmentajien kohdalla selkein tapa sitouttaa valmentaja lajiliiton kurinpitosäännöksiin. Valmentajien sopimuksissa on yleensä lauseke, jossa todetaan: ”*Valmentaja on sitoutunut noudattamaan lajiliiton kurinpitosäännöstöjä ja kurinpitomenettelyä*”. Käytännössä kyse on lajiliiton yksipuolisesti laatimista vakioehdoista, jotka tulevat osaksi valmentajan ja seuran sopimusta.

Sopimusoikeuden doktriinissa on katsottu, että vakiosopimus voi tulla sitovaksi pelkän tietoisuuden ja alan käytännön perusteella.¹⁷¹ Kurinpitotoimet merkitsevät kuitenkin puuttumista työntekijän mahdollisuuksiin harjoittaa elinkeinoaan. Työsuhteessa olevan valmentajan sitouttamiseksi voitaisiin edellyttää vähintään sitä, että valmentajalle annetaan tosiasialliset mahdollisuudet tutustua kurinpitosääntöihin ennen niihin sitoutumista. Olennaista kurinpitotoimiin sitouttamisessa on lisäksi se, että valmentaja on henkilökohtaisesti sitoutunut kurinpitoon ja kurinpitoon alistumista tarkoittava tahdonilmaisu kohdistetaan oikealle taholle.¹⁷²

¹⁶⁷ *Siitari* 2014, s. 2.

¹⁶⁸ *Halila* 2006, s. 57.

¹⁶⁹ SLU 1999, s. 17. Lisäksi enemmistö joukkueurheilun seuroista toimii osakeyhtiömuotoisesti. Osakeyhtiöissä ei voi olla jäseniä.

¹⁷⁰ SLU 1999, s. 19.

¹⁷¹ *Hemmo* 2003, s. 158-161. Ks. myös *Halila* 2006, s. 370.

¹⁷² *Halila* 2006, s. 369.

Kurinpitotoimiin sitouttamiseen voi liittyä ongelmia silloin, jos kurinpitosäännöksiä muutetaan kesken sopimuskauden. Vakioehtojen katsotaan sitovan vastapuolta siinä muodossa, jossa ne olivat sopimuksen solmimishetkellä. Myöhemmät muutokset eivät tule vastapuolta sitoviksi, ellei hän niihin suostu.¹⁷³ On kuitenkin erittäin harvinaista, että valmentajasopimuksissa sovittaisiin lajiliiton oikeudesta muuttaa kilpailusäännöstöä kesken sopimuskauden. Kyseenalaiseksi voidaan asettaa sellaiset kurinpitomääräykset, jotka on tehty sopimuksen solmimisen jälkeen. Pelkkä viittaus kurinpitosääntöihin alkuperäisessä sopimuksessa ei olisi riittävää, sillä valmentajan ei voida ilman erillistä sopimista osoittaa sitoutuneen uusiin sääntöihin.

4.3.2 Seuran mahdollisuudet reagoida valmentajan työnteon estymiseen

4.3.2.1 Johdannoksi

Vaikka kurinpitomääräyksistä päättäminen on joukkueurheilussa lajiliiton vastuulla, seurat asetetaan kuitenkin vastuuseen valmentajan toimitsijakiellon noudattamisesta. Tällaista järjestelyä voidaan kurinpidon toteuttamisen kannalta pitää tehokkaimpana järjestelynä työsuhteessa¹⁷⁴, sillä työntekijän velvollisuutena on TSL 3.1:n mukaan tehdä ”*työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta*”.

Valmentajalle määrättävää toimitsijakieltoa voidaan pitää tavanomaisimpana kurinpitotoimena jalkapallossa. Jalkapallossa toimitsijakielto on yleensä ottelukohtainen.¹⁷⁵ Toimitsijakiellon aikana valmentajalla ei ole oikeutta osallistua seuran otteluihin.¹⁷⁶ Kurinpitotoimien seurauksena valmentaja ei voi täyttää niitä velvollisuuksia, joita häneltä työsopimuksen ja työläinsäädännön perusteella edellytetään. Oleellista on siten arvioida millaisin toimenpitein työnantajana oleva seura voi reagoida valmentajan väliaikaiseen työnteon estymiseen. Arvioinnissa tarkastellaan niitä keinoja, joita työnantaja voi työsopimussuhteessa käyttää työntekijän jättäessä täyttämättä sopimuksen mukaisia velvoitteitaan.

¹⁷³ Riitesuo 2001, s. 56.

¹⁷⁴ Timonen 2004, s. 290.

¹⁷⁵ Toimitsijakielto voidaan määrätä korkeintaan kahdeksan (8) ottelun ajaksi. Myös määräaikainen tai väliaikainen toimitsijakielto on mahdollinen. Ks. SPL/rangaistusmääräykset.

¹⁷⁶ Kiellettyä ei ole kuitenkaan pelin seuraaminen katsomossa. Ks. SPL/rangaistusmääräykset.

4.3.2.2 Valmentajan lomauttaminen

Työntekijän kurinpidollinen lomauttaminen oli vielä edeltävän työsopimuslain mukaan mahdollista. Nykyisen työsopimuslain mukaan ainoastaan työehtosopimuksella voidaan sopia kurinpidollisesta lomauttamisesta.¹⁷⁷ Jalkapallossa tai joukkueurheilussa yleisesti ei ole kuitenkaan olemassa sellaista sitovaa työehtosopimusta, joka velvoittaisi seurat soveltamaan työehtosopimusta työntekijöidensä työsuhteisiin.¹⁷⁸ Valmentajien työsopimukset ja siinä soveltavat ehdot solmitaan yksilötasoisesti eikä kollektiivitasolla. Seura ei siten voi lomauttaa valmentajaa kurinpidollisena toimenpiteenä.

Työnantaja voi työsopimuslain mukaisesti lomauttaa työntekijän myös muilla perusteilla. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän lomauttaminen on rajoitetusti mahdollista TSL 5.2.2:n perusteella. Sen mukaan ”(t)yönantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä”.

Koska valmentaja ei tee työtä kenenkään sijaisena, on valmentajan lomauttaminen työsopimuslain 5.2.2:n mukaisesti mahdotonta toteuttaa. Sen sijaan määräaikaisen työsopimuksen tehneelle työntekijälle syntyy lain esitöiden mukaan oikeus purkaa työsopimus TSL:n 8.1.2:n perusteella, mikäli työnantaja lomauttaa työntekijän. Varsin kieltävä suhtautuminen määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän lomauttamiseen perustuu esitöiden mukaan siihen, että sopijapuolet ovat työsopimuksen tehdessään sitoutuneet täyttämään sopimuksesta johtuvat velvoitteensa koko sovitun määräajan. Työnantajalla on velvollisuus tarjota työtä ja maksaa palkkaa koko sopimuskauden ajan.¹⁷⁹

Valmentajan lomauttaminen tulee kyseeseen vain silloin, kun seuralla on olemassa peruste työsuhteen päättämiseksi. Ankarampaan toimenpiteeseen oikeuttava peruste mahdollistaa myös lievemmän toimenpiteen toteuttamisen.¹⁸⁰ Lomauttamisesta olisi mahdollista myös sopia niiden tilanteiden varalle, joissa seuralla on oikeus työsuhteen päättämiseen työsopimuslain mukaisesti. Koska valmentajasopimus on määräaikainen työsopimus, seuran tulisi osoittaa erityisen painava syy, jotta lomauttaminen voitaisiin toteuttaa. Käytännössä seuran mahdollisuus lomauttaa valmentaja toimitsijakiellon ajaksi voinee toteutua vain, jos toimitsijakielto kestää poikkeuksellisen pitkään tai jos sääntörikkomus on erittäin vakava.

¹⁷⁷ Saarinen 2009, s. 49.

¹⁷⁸ Koivujoki-Anttila 2016, s. 22. Ks. myös Elomaa 2017, s. 12.

¹⁷⁹ HE 157/2000 vp, s. 87.

¹⁸⁰ Kairinen 2009, s. 46.

Esimerkiksi ottelumanipulaatio on SPL:n rangaistussääntöjen mukaan vakava rike, josta voidaan määrätä väliaikaiseen toimitsijakieltoon jo pelkän epäilyn perusteella.¹⁸¹ Tällaisesta rikkeestä annettava toimitsijakielto voi olla myös kestoaltaan varsin pitkä.¹⁸²

4.3.2.3 Valmentajan palkan alentaminen ja seuran oikeus pidättää palkanmaksusta

Työnantajan edun mukaisena ei voida pitää, että työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa, vaikka työntekijä ei tee sopimuksessa sovittua työtä. Työsopimussuhteessa yleisenä periaatteena on, että palkka maksetaan vain tehdystä työstä.¹⁸³ Lähtökohtaisesti työnantaja on velvollinen maksamaan palkan vain silloin, jos työntekijä täyttää oman päävelvoitteen eli työn tekemisen. Tästä on kuitenkin olemassa poikkeuksia. Eräissä tilanteissa työntekijällä on oikeus palkkaansa, vaikka hän ei ole tehnyt työsopimuksessa sovittua työtä. Työntekijän oikeus palkkaan ilman, että hänen täytyy suorittaa työtä, perustuu joko lain erityissääntöön (esimerkiksi vuosilomalain mukainen vuosiloma tai työnantajan velvollisuus sairausajan palkan maksamiseen) tai erikseen yleensä työehtosopimuksessa sovittuun tilanteeseen (esimerkiksi merkkipäivät).¹⁸⁴

TSL 2:12:ssä säädetään työntekijän oikeudesta palkkaansa työnteon estyessä. Se on poikkeus edellä mainittuun palkka tehdystä työstä -periaatteeseen. TSL 2:12:n ensimmäisessä momentissa säädetään tilanteista, joissa työntekijällä on oikeus saada täysi palkka, vaikka työntekijä ei tee työsopimuksessa sovittua työtä. TSL 2:12.1:n mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan rajoittamattoman ajan täyden palkan työnteon estyessä työnantajasta johtuvasta syystä. Lisäksi edellytyksenä on, että työntekijä on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä. Yleensä tämä merkitsee työpaikalla oloa.¹⁸⁵

TSL:n esitöiden mukaan työnantajasta johtuvia syitä voi olla kahdenlaisia. Ensimmäinen työntekijän työsuorituksen estyminen voi välittömästi johtua työnantajan toimenpiteistä tai toimimattomuudesta. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi huonot työjärjestelyt sekä tarvikkeiden ja raaka-aineiden puuttuminen. Toiseksi työnantajasta johtuvana työnteon

¹⁸¹ SPL/rangaistussäännöt.

¹⁸² Esimerkiksi vuonna 2011 Suomen Palloliitto langetti ottelumanipulaatioon syyllistyneille pelaajille kahden vuoden pelikiellon. Vaikka kyse oli pelaajista, sääntörikkomuksen vakavuutta arvioidaan samalla tavalla myös valmentajien kohdalla. Ks. Kaleva.fi/urheilu. Ks. myös SPL/rangaistussäännöt.

¹⁸³ *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 300.

¹⁸⁴ *Koskinen-Ullakonoja* 2012, s. 93.

¹⁸⁵ *Koskinen-Ullakonoja* 2012, s. 101.

estymisen syynä ovat tilanteet, joissa työntekijän työnteon estyminen olisi ollut vältettävissä ilman olennaisia vaikeuksia. Kyse on yleensä yritystoimintaan kuuluvista tavanomaisista häiriöistä, kuten koneen rikkoutuminen. Mikäli este ei ole poistettavissa kohtuullisin toimenpitein, se ei ole työnantajasta johtuva syy.¹⁸⁶

TSL 2:12.1 on dispositiivinen. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia säännöksestä toisin. Koska kyse ei ole pakottavasta säännöksestä, sopia voidaan myös työntekijän etuja heikentäen. TSL 13:6:n mukaan ”*sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista muuta johdu*”. Työsopimuksella voidaan siten poiketa myös työntekijän etuja heikentäen, jos työsopimuslaissa nimenomaisesti annetaan siihen oikeus. Sopimusvapautta rajoittaa kuitenkin TSL 10:2:n säännös kohtuuttomista ehdoista. Sen mukaan työsopimuksen ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta, jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta. Lisäksi työoikeuden yleisenä lähtökohtana oleva työntekijän suojelun periaate tulisi ottaa huomioon sopimusvapautta rajoittavana tekijänä silloin, jos työntekijän etuja heikennetään. Työsopimuksen ehto, joka heikentää työntekijälle laista muutoin johtuvia palkkaoikeuksia, tarvitsee siten painavia perusteita.

Toisaalta säännöksen dispositiivisuuden tarkoituksena lienee ollut, että työnantaja ja työntekijä voisivat työsopimuksessa tarkemmin määritellä mitä ”*täydellä palkalla*” tarkoitetaan kussakin työsuhteessa työnteon estyessä. Työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta voitaisiin sopia toisin esimerkiksi silloin, jos työntekijä saisi työnteon estyessä myös sellaisia korvauksia, jotka normaalitilanteessakin perustuvat todelliseen työntekoon. Esitöiden mukaan työnantajalla olisi oikeus vähentää työntekijälle maksettavasta palkasta erilaiset olosuhdelisät, kuten vuorotyö-, sunnuntaityö- ja juhlapyhäkorvaukset, jos työntekijän oikeus tällaisiin palkanlisiin perustuisi todelliseen työntekoon.¹⁸⁷

Osapuolet voisivat siten jo työsopimuksessa tarkemmin määritellä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta työnteon estymisen tilanteissa. *Tiitinen ja Kröger* esittävät, että tällainen sopimus voisi siten ainakin osin syrjäyttää TSL 2:12.3:ssä säädetyn.¹⁸⁸ TSL 2:12.3:n mukaan ”*(t)önantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta*”. TSL 2:12.2:ssä säädetty täydentää työnantajan vastuun piiriä. Työnantajalla on ajallisesti rajoitettu velvollisuus

¹⁸⁶ HE 157/2000 vp, s. 76. Ks. myös *Koskinen-Ullakonoja* 2012, s. 101.

¹⁸⁷ HE 157/2000 vp, s. 76.

¹⁸⁸ *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 302.

maksaa palkkaa työnteon estyessä myös sopijapuolista riippumattomista syistä. Tällaisia syitä ovat ylivoimaiset esteet, kuten poikkeuksellinen luonnontapahtuma, sekä työn estyminen työtaistelutoimenpiteiden johdosta.

Työsopimuslaissa ei ole säännöksiä työnteon estymisestä työntekijän laiminlyönnistä johtuvasta syystä. Siksi seuran mahdollisuutta alentaa valmentajan palkkaa toimitsijakiellon ajaksi on tarkasteltava sen kautta, mitä TSL 2:12:ssä säädetään. Ensinnäkin on arvioitava sitä, kuuluuko valmentajan työnteon estyminen 1 ja 2 momentissa säädettyihin työnantajan vastuupiiriin lukeutuviin tilanteisiin. Tällöin seuralla olisi olemassa palkan vähennysoikeus laissa mainituissa tilanteissa.

Mikäli työnteon estyminen ei ole työnantajan vastuun piirissä, työnteon estyminen johtuu työntekijästä johtuvasta syystä. Tällöin tulisi arvioida, noudatetaanko TSL 2:12.3:n säännöksiä myös silloin, jos työnteon estyminen on luettava valmentajan syyksi. Laissa ei nimenomaisesti säädetä työnantajan vähennysoikeudesta, jos syy on ollut työntekijän vastuupiirissä. Tällöin seuran oikeus alentaa valmentajan palkkaa tulisi kytkeä muuhun perusteeseen.

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työntekijälle syntyy oikeus saada palkkansa vain, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä. Työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen suhtaudutaan varsin kielteisesti, jos työntekijän käyttäytyminen on johtanut työnteon estymiseen.¹⁸⁹ Valmentaja on kuitenkin estynyt tekemään työtään vain pienen osan työajasta. Vaikka valmentajan läsnäolo otteluissa on sinänsä tärkeää, suurin osa valmentajan työtehtävistä ajoittuu otteluiden ulkopuoliseen aikaan ja otteluihin valmistautumiseen. Valmentaja voi täyttää valtaosan sopimuksessa sovituista muista velvoitteistaan. Kyse on siten siitä, kuinka paljon seura voisi alentaa valmentajan palkkaa.

Valmentaja määrätään toimitsijakieltoon, koska hän on rikkonut lajiliiton rangaistussääntöjä. Toimitsijakielto on seurausta valmentajan omasta moitittavasta menettelystä. Ei ole perusteita katsoa, että työnantaja olisi laiminlyönyt omia työsopimuksen tai työläinsäädännön mukaisia velvoitteitaan. Kyse ei ole myöskään tilanteesta, joka olisi TSL 2:12.2:ssä säädettyin tavoin osapuolista riippumaton syy. TSL 2:12.2:ssä mainituissa tilanteissa edellytetään jonkinlaista yllätyksellisyyttä.¹⁹⁰ Valmentaja on oikeudellisesti pätevällä tavalla sitoutettu lajiliiton rangaistussääntöjen noudattamiseen. Tällaiset säännöt ja niiden rikkomisen seuraukset eivät voi tulla yllätyksenä valmentajalle. Valmentajan työnteon estyminen on siten luettava valmentajan syyksi.

¹⁸⁹ Koskinen-Ullakonoja 2012, s. 101. Ks. myös Kairinen 2009, s. 402.

¹⁹⁰ Kairinen 2009, s. 395.

Ei ole kuitenkaan selvää, kuinka paljon seura voi alentaa valmentajan palkkaa työn ollessa keskeytyneenä valmentajasta johtuvasta syystä. Työsopimussuhteessa on pääsääntönä, että palkka maksetaan vain tehdystä työstä. Lähtökohtana on, että työnantaja on velvollinen maksamaan palkan vain silloin, jos työntekijä tekee sopimuksen mukaista työtään. Kuten todettua, tästä voidaan poiketa, jos toisin säädetään tai toisin sovitaan. TSL 2:12 on poikkeussäännös palkka tehdystä työstä -periaatteeseen. Siinä säädetään tilanteista, jotka kuuluvat työnantajan vastuun piiriin. TSL 2:12.3:n mukaan työnantajan vähennysoikeus koskee vain TSL 2:12. 1 ja 2 momentissa olevia työnestymisen tilanteita. Lain perusteella työnantaja ei siten voi ainakaan lähtökohtaisesti vähentää työntekijän palkkaa TSL 2:12.3:ssä säädettyjen perusteiden mukaisesti, jos kyseessä on työntekijästä johtuva syy.

Koska ei olemassa poikkeussäännöstä niiden tilanteiden varalle, joissa työnestyminen on johtunut työntekijästä johtuvasta syystä, ei työnantajalla ole velvollisuutta maksaa palkkaa. Työntekijän sopimusrikkomuksen seurauksena työnantaja on lähtökohtaisesti oikeutettu pidättymään omasta palkanmaksuvelvollisuudestaan. Työnantajan pidättymisoikeutta rajoittavat kuitenkin muun muassa kohtuus- ja lojaliteettiperiaatteet.¹⁹¹ Palkan alentamisen tulisi olla oikeassa suhteessa sopimusrikkomuksen laatuun sekä sopimusrikkomuksen merkitykseen työsopimussuhteessa kokonaisuudessaan.

Lojaliteettiperiaatteen mukaisesti kummankin työsuhteen osapuolten on omia velvoitteitaan täyttäessään ja oikeuksia käyttäessään otettava huomioon sopimuskumppanin edut. Oikeuskäytännössä on katsottu, että työsuhteessa lojaliteettivelvoitetta ilmentävät esimerkiksi ne työsopimuslain säännökset, joissa työnantajalle on säädetty velvollisuus selvittää, voitaisiinko työntekijä, joka on vaarassa jäädä pysyvästi tai tilapäisesti vaille työtä, sijoittaa muuhun työhön. Tällaiset säännökset sisältyvät esimerkiksi työsopimuslain 7 lukuun, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta tarjota muuta työtä sekä henkilö- että kollektiiviperusteisen irtisanomisen välttämiseksi.

Muun työn tarjoamisvelvollisuuden laajuutta arvioitiin ratkaisussa KKO 2016:13. Tapauksessa arvioitiin työnantajan oikeutta pidättäytyä palkanmaksusta työntekijän työnteon väliaikaisesti keskeytyessä työntekijän henkilöön liittyvän syyn vuoksi. Työntekijältä oli otettu väliaikaisesti pois henkilökortti, jonka voimassaolo oli edellytyksenä turvatarkastajana työskentelylle. Työnantaja oli keskeyttänyt työntekijän työnteon, kunnes hän sai henkilökortin takaisin. Työntekijälle ei maksettu palkkaa työnteon keskeytyksen ajalta.

¹⁹¹ Schön 2010, s. 134.

Työsopimuslaissa ei ole säännöstä, jonka mukaan työnantaja olisi velvollinen selvittämään, voidaanko työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten muuttumisesta johtuva työnteon väliaikainen keskeyttäminen välttää sijoittamalla hänet muuhun kuin hänen työsopimuksensa mukaiseen työhön. Nimenomaisten säännösten puuttuessa korkein oikeus sovelsi työsuhdetta koskevia yleisiä periaatteita ja käytti vertailukohtana muita työnantajan työntarjoamisvelvollisuutta koskevia työsopimuslain säännöksiä.¹⁹²

Tapauksessa työnantajan muun työn tarjoamisvelvollisuus kytkettiin osin lojaliteettivelvoitteeseen. KKO:n mukaan lojaliteettivelvoitetta ilmentävät työsopimuslain säännökset, joissa työnantajalle on säädetty velvollisuus selvittää, voitaisiinko työntekijä, joka on vaarassa jäädä pysyvästi tai tilapäisesti vaille työtä, sijoittaa muuhun työhön. Näillä säännöksillä pyritään turvaamaan työsopimuksen tarkoituksen toteutumista ja erityisesti työsuhteen jatkuvuutta.

KKO:n mukaan työnantajan muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskevia TSL 7 luvun säännöksiä oli sovellettava esillä olevassa tapauksessa. Ratkaisun perusteluissa todetaan, että olisi epä johdonmukaista, jos työnantajalla ei olisi tällaista velvollisuutta harkittaessa työnteon keskeyttämistä vain väliaikaisesti, kun työnantajalla on muun työn tarjoamisvelvollisuus harkittaessa työsopimuksen irtisanomista tai työntekijän lomauttamista.

Ratkaisun mukaan työnantajalla oli velvollisuus selvittää, voitaisiinko työntekijä, joka on vaarassa jäädä pysyvästi tai tilapäisesti vaille työtä, sijoittaa muuhun työhön. Koska työnantaja ei ollut riittävästi selvittänyt työntekijän sijoittamista muuhun työhön, oli työnantaja laiminlyönyt omia työsopimussuhteessa olevia velvoitteitaan. Työnantaja velvoitettiin korvaamaan työntekijän ansionmenetykset.

Myös seuran tulisi siten lähtökohtaisesti selvittää, voidaanko valmentaja sijoittaa toimitsijakiellon ajaksi muuhun työhön. TSL 7:4:n mukaan *”(t)yöntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä”*. Vaikka valmentajan työsopimuksessa sovitut työtehtävät liittyvät suurelta osin joukkueen valmentamiseen¹⁹³, yleensä seura ja valmentaja myös sopivat muista työtehtävistä.¹⁹⁴ Valmentajasopimuksessa

¹⁹² Kröger 2016, s. 120.

¹⁹³ Valmentajan valmentamiseen liittyviä tehtäviä ovat esimerkiksi pelitavan ja -taktiikan valinta ja kehittäminen, valmennustiimin johtaminen, joukkue- ja pelaajakehitykseen tähtäävän yksilöharjoittelun toteutus ja ohjaus yhdessä muun valmennustiimin kanssa, pelaajakeskustelut ja muut palaverit sekä joukkueen ja pelaajakohtaisen valmennussuunnitelman laadinta ja dokumentointi yhdessä muun valmennusryhmän kanssa.

¹⁹⁴ Tällaisia ovat esimerkiksi seuraavat työtehtävät: Joukkueen rakentaminen ja pelaajien valinta pelaajabudjetin mukaisesti, pelaaja- ja vastustajatarkkailu yhdessä muun valmennustiimin kanssa, toiminnan raportointi hallituksen kokouksissa ja seuran johdon määräämät muut tehtävät, joiden voidaan katsoa liittyvän seuran valmentajan toimenkuvaan.

sovittavat muut työtehtävät eivät kuitenkaan välttämättä ole yhtä olennaisia valmentajan pääasiallisten velvoitteiden kannalta. Valmentajan läsnäoloa otteluissa voidaan pitää olennaisena osana niistä työn tekemisen velvoitteista, joista seura ja valmentaja sopivat. Valmentajan pääasiallisena tehtävänä on valmennuksesta huolehtiminen.¹⁹⁵ Valmentaja ei voi toteuttaa tätä velvoitetta, jos hän on pois otteluista. Seuran oikeutta pidättyä palkan maksamisesta voi kuitenkin jossakin määrin rajata se, jos seuralla olisi tosiasiallisesti tarjota muuta työsopimuksen mukaista työtä toimitsijakiellon ajaksi. Koska asia jää vielä jokseenkin epäselväksi, arvioinnin tueksi voidaan ottaa myös muita seikkoja.

Voidaan ajatella, että työnantajan velvollisuudet työntekijää kohtaan ovat laajemmat työnteon edellytysten muuttuessa työnantajan vastuulla olevasta syystä kuin niiden muuttuessa työntekijän henkilöön liittyvästä syystä.¹⁹⁶ Korkein oikeus totesi ratkaisussaan myös, että muun työn tarjoamisvelvollisuus ei ole täysin ehdoton työntekoedellytysten menettämistilanteissa. Velvollisuuden syntymistä on aina arvioitava ottaen huomioon työntekoedellytysten puuttumisen taustalla olevat seikat. Arvioinnissa voidaan siten kiinnittää huomiota siihen, millainen työntekijän henkilöön liittyvä seikka on antanut aiheen harkita työnteon keskeyttämistä.¹⁹⁷

Valmentajan toimitsijakielto on lähes poikkeuksetta seurausta siitä, että valmentaja on menetellyt moitittavasti. Tällainen menettely voidaan lukea valmentajan vastuulla olevaksi syyksi. Olisi kohtuutonta edellyttää, että seuran tulisi tarjota mitä tahansa muuta työsopimuksessa sovittua työtä. Muun työn tarjoamisvelvollisuuden ei voida katsoa olevan tällaisessa tilanteessa yhtä laaja-alaista kuin se olisi, jos työnteko on estynyt työnantajasta johtuvasta syystä.

Arvioinnissa olisi siten kokonaisuutena kiinnitettävä huomiota siihen, kuinka moitittavana valmentajan menettelyä pidettäisiin. Mitä enemmän moitittavaa menettelyä pidettäisiin työsuhteen purkamiseen oikeuttavana perusteena, sitä kielteisemmin tulisi suhtautua seuran velvollisuuteen tarjota muuta työtä. Työsuhteen purkutilanteessa työnantajalla ei lähtökohtaisesti ole työsopimuslain mukaista muun työn tarjoamisvelvollisuutta. Sopimuksen purkamiseen liittyvät tilanteet ovat sellaisia, jotka horjuttavat osapuolten välistä luottamussuhdetta niin olennaisella tavalla, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.¹⁹⁸

¹⁹⁵ Yleensä sovitaan, että valmentajan pääasiallisena tehtävänä on edustusjoukkueen valmentaminen.

¹⁹⁶ Ks. eri mieltä olevan jäsenen lausunto ratkaisussa KKO 2016:13.

¹⁹⁷ KKO 2016:13, kohta 19. Ks. myös Kröger 2016, s. 120.

¹⁹⁸ *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 559.

Vaikka seuralla ei olisi muun työn tarjoamisvelvollisuutta, seuran pidättymisoikeutta voi kuitenkin rajoittaa kohtuusarviointi. Sopimustyypillä on merkitystä kohtuullisuuden arvioinnissa.¹⁹⁹ Työsopimussuhteessa osapuolten suorituksia ei tarkastella samalta viivalta. Työnantajan tulee sopimussuhteen vahvempana osapuolena sietää tiettyyn rajaan asti työntekijän laiminlyöntejä. Kohtuullisuuden arvioinnissa merkitystä tulee siten antaa työntekijän laiminlyönnin asteelle.

Työsopimussuhteessa tällainen kohtuusarviointi ilmenee selkeästi työntekijän vahingonkorvausvastuuta koskevista säännöksistä. Pääsääntönä on kohtuullinen korvaus²⁰⁰. Vahingonkorvauslain 4:1.1:n mukaan työntekijä *”on velvollinen korvaamaan määrän, joka harkitaan kohtuulliseksi ottamalla huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausta ole tuomittava.”* Lisäksi vahingonkorvauslain 4:1.2:n mukaan: *”Jos vahinko on aiheutettu tahallisesti, on täysi korvaus tuomittava, jollei erityisistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa korvausta.”*

Kohtuusarviointi on siten eräänlaista sovitteluharkintaa. Mikäli työntekijän menettely arvioidaan muuksi kuin lieväksi tuottamukseksi, työntekijän korvausvelvollisuutta sovitellaan. Huomioon otetaan toisaalta työntekijän laiminlyönnin laatu ja hänen asemansa työntekijänä ja toisaalta vahingon suuruus, työnantajan tarve ja muut olosuhteet. Erityistä huomiota kiinnitetään työntekijän ansiotuloihin ja taloudellisiin oloihin.²⁰¹

Seuran oikeus pidättyä palkanmaksusta ja mahdollisen palkan alentamisen määrä voidaan siten selkeimmin rakentaa työntekijän vahingonkorvausta koskevien säännösten kautta. Seuran oikeus palkanmaksusta pidättymiseen ei tulisi olla laajempaa kuin työntekijän korvausvastuuta koskevien säännösten perusteella voidaan katsoa kohtuulliseksi. Seura ei siten voisi pidättää valmentajan palkasta enempää kuin mitä työntekijän korvausvastuusta säädetään. Valmentaja ja seura toisinaan sopivatkin vahingonkorvauslausekkeesta valmentajasopimuksessa. Seuraavaksi tarkastellaan valmentajan vahingonkorvausvelvollisuutta ja korvausvelvollisuudesta sopimisen rajoja työsuhteessa.

¹⁹⁹ *Wilhelmsson* 1995, s. 162.

²⁰⁰ *Hemmo* 1996, s. 14.

²⁰¹ *Koskinen-Ullakonoja* 2012, s. 280.

4.3.2.4 Valmentajan korvausvelvollisuus seuralle ja korvausvelvollisuudesta sopiminen

Jotta voidaan arvioida valmentajan korvausvelvollisuutta ja korvausvelvollisuudesta sopimisen rajoja, on ensin selvitettävä, mihin työntekijän vahingonkorvausvelvollisuus perustuu. Työntekijän korvausvastuu työnantajalle aiheutetuista vahingoista perustuu työsopimuslakiin. TSL 12:1.3:n mukaan ” (t)yöntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työ sopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain 4 luvun 1§:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.” Säännös koskee työntekijän työsuorituksessa tai työhön liittyvissä olosuhteissa työnantajalle aiheutettuja vahinkoja. Vahingonkorvausvelvollisuus voi siten seurata työ sopimuksella sovittujen velvollisuuksien vastaisesta menettelystä tai työ sopimuslaista johtuvien velvollisuuksien vastaisesta menettelystä.²⁰²

TSL 12:1.3 on pakottavaa oikeutta. Työntekijän korvausvastuuta ei voida laajentaa laissa säädetystä. Työ sopimuksella tai edes työehtosopimuksella ei voida lisätä työntekijän vahingonkorvausvastuuta. TSL 12:1.3:n kanssa ristiriidassa olevat sopimusehdot ovat mitättömiä TSL 13:6:n perusteella. Viittaus vahingonkorvauslakiin merkitsee, että työntekijän korvausvelvollisuudelta edellytettävästä tuottamuksen asteesta, korvauksen määrän sovittelumahdollisuudesta ja korvauksen sovittelussa huomioon otettavista seikoista ei voida poiketa työntekijän haitaksi.²⁰³

Valmentajasopimuksessa oleva vahingonkorvauslauseke voi olla muotoiltu esimerkiksi seuraavasti: ”Jos valmentaja tai seura rikkoo tämän sopimuksen ehtoja, on rikkonut sopijapuoli velvollinen korvaamaan sopimusrikkomuksesta aiheutuneen vahingon”. Tällainen ehto voi olla ristiriidassa pakottavan lainsäädännön kanssa. Työntekijä ei aina joudu korvaamaan vahinkoa, vaikka työntekijä olisi rikkonut sopimuksen ehtoja. Edellä on todettu, että työntekijä ei ole vahingonkorvauslain 4:1:n mukaisesti korvausvastuussa vahingoista, jotka on aiheutettu lievällä tuottamuksella. Tämä tarkoittaa, että työntekijän menettelyn tulee ilmentää vähäistä suurempaa huolimattomuutta. Mikäli työntekijän menettely arvioidaan muuksi kuin lieväksi tuottamukseksi, työntekijän korvausvelvollisuutta sovitellaan.²⁰⁴ Lähtökohtaisesti työntekijän

²⁰² Tiitinen-Kröger 2012, s. 753.

²⁰³ HE 157/2000 vp, s. 117.

²⁰⁴ Koskinen-Ullakonoja 2012, s. 280.

korvausvastuu ei ole siten täysimääräistä.²⁰⁵ Vahingonkorvausta voidaan erityisestä syystä sovitella myös silloin, jos vahinko on aiheutettu tahallisesti.

Urheilun itsesääntelynormeja voidaan hyödyntää arvioitaessa valmentajan toiminnan tuottamuksellisuutta.²⁰⁶ Valmentajan toimitsijakielto on seurausta siitä, että valmentaja on rikkonut lajiliiton kurinpidon perustana olevia rangaistussääntöjä. Lajiliiton kurinpitosäännösten rikkominen liittyy yleensä epäasialliseen käyttäytymiseen. Lajiliitto voi määrätä kurinpitorangeistuksen myös sellaisten käyttäytymisvelvoitteiden rikkomisesta, jotka eivät välttämättä olisi rikkomuksia normaaleissa työsuhteissa. Kurinpitosäännösten mukaan valmentajaa voidaan rangaista esimerkiksi silloin, jos valmentaja on käyttäytynyt epäurheilijamaisesti.²⁰⁷ Tällaisena voidaan esimerkiksi mainita asiaton kielenkäyttö otteluissa.²⁰⁸ Lisäksi kurinpitosäännökset sisältävät myös urheilun itsesääntelyjärjestelmään sisällä olevia määräyksiä, jotka ovat harvinaisia urheilun ulkopuolella. Valmentajaa voidaan esimerkiksi rangaista silloin, jos hän on syyllistynyt dopingrikkomukseen.²⁰⁹

SPL:n rangaistussääntöjen 2 §:ssä säädetään rikkomuksen laadusta. Vakavia sääntörikkomuksia ovat rangaistussääntöjen d, h ja i kohdissa mainitut rikkeet. Näiden kohtien mukaan rangaista voidaan sitä,

d) joka kilpailussa tai siihen liittyvässä harjoitustoiminnassa puuttuu erotuomariston fyysiseen koskemattomuuteen tai syyllistyy erotuomariston uhkaamiseen,

h) joka yrittää pelata, pelaa tai ehdottaa pelaamista ennakolta sovittuun lopputulokseen pyrkien tai muulla tavoin manipuloi tai pyrkii manipuloimaan ottelutapahtumia tai laiminlyö tällaista toimintaa koskevan tiedonantovelvollisuuden liitolle tai seuralle.

i) joka syyllistyy pelikentällä tai sen ulkopuolella rasistiseen käytökseen tai laiminlyö liiton sääntöihin ja määräyksiin perustuvan velvollisuuden puuttua tällaiseen käytökseen”.

Tällaisia sääntörikkkeitä pidetään siten jo lähtökohtaisesti vakavina. Valmentajan menettelyn voitaneen ainakin näiden rikkeiden osalta katsoa olevan sellaista, joka osoittaa vähäistä suurempaa huolimattomuutta. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu työntekijän korvausvastuun syntyvän, jos työntekijä on ymmärtänyt tai hänen olisi tullut ymmärtää velvoitteita rikkoessaan

²⁰⁵ Schön 2010, s. 144.

²⁰⁶ Halila-Norros 2017, s. 481.

²⁰⁷ Ks. SPL/rangaistusmääräykset.

²⁰⁸ Esimerkiksi ratkaisussa UOL 20/2014 Veikkausliigaseuran valmentajalle määrättiin epäasiallisesta kielenkäytöstä kahden ottelun toimitsijakielto. Valmentaja oli peliajan jälkeen erotuomareiden kättelyn yhteydessä kritisoinut lisääjän pituutta käyttäen epäasiallisina pidettäviä ilmaisuja. Poistuessaan paikalta hän oli kohdistanut erotuomariin vielä ilmaisun ”vitun urpo”.

²⁰⁹ Ks. SPL/rangaistusmääräykset.

sen, että hänen menettelystään voi seurata työnantajalle vahinkoa ja velvoitteen rikkomista tai laiminlyöntiä ei pidetä anteeksiannettavana.²¹⁰

Edellä mainittujen sääntörikkomusten osalta valmentajan käytös ilmentää sellaista toimintaa, jota ei voida lähtökohtaisesti pitää hyväksyttävänä missään olosuhteissa. Tällainen toiminta myös poikkeaa olennaisesti niistä velvollisuuksista, joita valmentajalta työsopimuslain tai työsopimuksen perusteella edellytetään. TSL 3.1:n mukaan *”(t)yöntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa”*.²¹¹ Sääntörikkomuksia ei voida perustellusti arvioida vähäisiksi ylilyönneiksi. Valmentaja ei voi siten vedota myöskään siihen, ettei hän ole tiennyt näiden rikkomusten olevan kiellettyä. Valmentajan on katsottava olevan tietoinen siitä, että rikkomukset johtavat toimitsijakieltoon ja mahdollisen vahingon aiheutumiseen työnantajana olevalle seuralle.

Muiden sääntörikkomusten osalta on erikseen arvioitava, onko valmentajan huolimattomuus vähäistä suurempaa. Vahingonaiheuttajan lievänä huolimattomuutena voidaan pitää menettelyä, jossa vahingonaiheuttaja poikkeaa vain vähän häneen kohdistuvista huolellisuusvaatimuksista.²¹² Valmentajan moitittavaa menettelyä tulisi myös arvioida oikeassa suhteessa teon vahingollisuuteen ja vakavuuteen. Mitä enemmän menettely olisi perusteltavissa vähäisenä ylilyöntinä, sitä kielteisemmin tulisi suhtautua valmentajan vahingonkorvausvelvollisuuteen. Esimerkiksi epäasiallista kielenkäyttöä pelitilanneratkaisuja kritisoitaessa ei lähtökohtaisesti voitane katsoa kovinkaan vakavaksi rikkeeksi. Poikkeuksena tietenkin sellainen kielenkäyttö, joka voitaisiin objektiivisesti arvioida loukkaavaksi tai uhkaavaksi. Toisin sanoen, mitä vähemmän epäasiallista käyttäytymistä voidaan verrata tavanomaisena pidettävään huolimattomuuteen tai laiminlyöntiin, sitä moitittavampana menettelyä pidettäisiin.²¹³

Arvioinnissa merkitystä tulisi antaa myös sille, millaista käyttäytymistä valmentajalta tulisi odottaa. Valmentaja ja seura toisinaan sopivat yleisellä tasolla valmentajan käyttäytymisvelvoitteista. Valmentaja sitoutuu käyttäytymään siten, ettei hänen elämäntapansa tai muu käyttäytyminen vaaranna hänen toimintavireyttään, eikä valmentaja aiheuta seuralle tai

²¹⁰ *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 754-755.

²¹¹ Valmentaja ja seura voivat sopivat yleisellä tasolla valmentajan käyttäytymisvelvoitteista. Valmentaja sitoutuu käyttäytymään siten, ettei hänen elämäntapansa tai muu käyttäytyminen vaaranna hänen toimintavireyttään, eikä valmentaja aiheuta seuralle tai lajille negatiivista julkisuutta. Lisäksi valmentaja ja seura yleensä sopivat rahapeleihin osallistumisesta. Valmentaja yleensä sitoutuu siihen, ettei hän toimi tavalla, joka asettaa hänen toimintansa tai työnantajan aseman suhteessa vedonlyöntiin kyseenalaiseksi.

²¹² *Hemmo* 1996, s. 110.

²¹³ Ks. esimerkiksi YLE.fi/uutiset 1999. Valmentajalle määrättiin viiden ottelun toimitsijakielto uhkaavasta kielenkäytöstä. Valmentaja oli huutanut tuomarille: ”Varo, ettei talos pala”.

lajille negatiivista julkisuutta. Esimerkiksi dopingriike on katsottavissa sellaiseksi rikkomukseksi, joka lähtökohtaisesti voitaisiin lukea valmentajan korvausvastuun piiriin. Yleensä valmentajasopimuksissa sovitaan siitä, että valmentaja sitoutuu noudattamaan dopingsäännöstöjä. Ei siten liene todennäköistä, että valmentaja voi vahingossa ja ilman omaa moitittavaa menettelyään sotkeutua dopingiin²¹⁴. Doping ei kuulu myöskään urheilun reilun pelin mukaisiin eettisiin arvoihin ja aiheuttaa negatiivista mainetta valmentajalle, seuralle ja koko urheiluyhteisölle.²¹⁵

Edellä todetun perusteella on katsottavissa, että valmentaja voi ainakin joissakin tapauksissa olla korvausvastuussa. Vahingonkorvauslain 4:1:n mukaan kohtuullisen korvauksen määrää harkittaessa huomioon otetaan *vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet*. Säännös on pakottava. Osapuolet eivät voi siten voi sopia korvauksen kohtuullistamisesta ja siinä huomioon otettavista seikoista työntekijän vahingoksi.²¹⁶

Velvollisuus korvaukseen edellyttää aina, että on syntynyt vahinkoa.²¹⁷ Työnantajalle aiheutunut vahinko on se vertailukohta, johon työntekijän kohtuulliseksi katsottava korvausvastuu kytketään. Kohtuullista korvauksen määrää voidaan siten arvioida sen kautta, millainen vahinko työnantajana olevalle seuralle aiheutuu valmentajan toimitsijakiellosta. Seuralle koitua vahinko valmentajan toimitsijakiellosta on lähtökohtaisesti se, että valmentaja ei voi osallistua seuran otteluihin. Seura ei voi täysimääräisesti hyödyntää valmentajan työpanosta. Työnantajan edellytetään kuitenkin sopimussuhteen vahvempana osapuolena varautuvan erilaisiin vahinkoriskeihin ja näin ollen myös suojautuvan erilaisia vahinkotilanteita vastaan.²¹⁸ Tavallisesti joukkueessa toimii useita valmentajia. Seuralle ei siten tuota vaikeuksia saada valmentajan tilalle muu valmentaja johtamaan joukkuetta. Seuralle ei tämän perusteella aiheudu vahinkoa siitä, että valmentaja on estynyt olemaan paikalla otteluissa.

Toisaalta ei voida pitää hyväksyttävänä, että valmentajan korvausvastuu poistuu kokonaan vain sen perusteella, että seura käyttää omia työntekijöitään.²¹⁹ On otettava jossakin määrin huomioon, että valmentajan toimitsijakiello aiheuttaa ylimääräistä työtä seuran muille valmentajille. Lisäksi voidaan katsoa, että valmentajan poissaolo voi mahdollisesti aiheuttaa haittaa seuran urheilulliselle menestykselle. Urheilullinen menestymättömyys voi olla

²¹⁴ Halila 2006, s. 308.

²¹⁵ Ks. dopingista laajemmin Kinnunen 2012.

²¹⁶ Tiitinen-Kröger 2012, s. 756.

²¹⁷ Saarnilehto 2007, s. 23.

²¹⁸ Hemmo 1996, s. 314.

²¹⁹ Viljanen 2008, s. 215.

merkittävä taloudellinen takaisku seuralle. Tämän osoittaminen valmentajan toimitsijakiellosta johtuvaksi syyksi on kuitenkin hankalaa, koska valmentajan poissaolosta aiheutunutta haittaa on erittäin vaikeaa mitata. Ei voida selkeällä tavalla osoittaa, että juuri valmentajan poissaolo oli syynä joukkueen heikkoon pelisuoritukseen.

Toimitsijakiellosta mahdollisesti seuraava negatiivinen julkisuus voi jossain määrin vähentää seuran mainetta. Tällaisen mainetappion mittaaminen on kuitenkin erittäin hankalaa, sillä valmentajalle määrätyn toimitsijakiellon voidaan harvoin katsoa haittaavan työnantajana olevan seuran taloudellista toimintaa. Selkeimmin valmentajan toimitsijakiellosta seuraava vahinko on osoitettavissa, jos seuralle määrätään sakkorangaistus valmentajan viaksi luettavasta menettelystä.

Edellä todetun perusteella on katsottavissa, että seuralle voi aiheutua vahinkoa valmentajan toimitsijakiellon seurauksena. Tällaisen vahingon suuruus on yleensä sidoksissa valmentajan rikkeen laatuun ja toimitsijakiellon pituuteen. Jos vahinko on katsottava aiheutetun vähäistä suuremmalla huolimattomuudella, korvausta sovitellaan. Myös tahallisesti aiheutettuja vahinkoja voidaan sovittaa, jos on olemassa erityinen syy alentaa korvausta. Vahingonkorvauslain esitöiden mukaan työntekijän taloudelliset olot olisivat keskeisessä asemassa arvioitaessa kohtuullista korvauksen määrää. Kohtuullinen korvaus ei voisi nousta työntekijän ansiotuloihin nähden kohtuuttomaksi. Lisäksi työntekijän ja hänen perheensä toimeentulomahdollisuudet ja elinolosuhteet tulisi ottaa arvioinnissa huomioon.²²⁰

Kohtuullista korvauksen määrää arvioitaessa voidaan siten edellä mainitun valossa jonkinlaisena vertailukohtana käyttää valmentajalle sopimuksen mukaan maksettavan vastikkeen määrää. Tämä osoittaa jossakin määrin valmentajan taloudellista kantokykyä vastata vahingoista. Lisäksi voidaan katsoa, että valmentaja ja seura sopivat vastikkeeksi määrän, joka vastaa valmentajan työn arvoa. Valmentajan työn arvon voidaan katsoa vähentyvän, mikäli valmentaja on estynyt tekemään työtään. Mitä enemmän vahingonkorvauksen suhteellinen osuus on valmentajalle maksettavasta vastikkeesta, sitä kielteisemmin tulisi siihen suhtautua. Kohtuullisena ei voida pitää, että valmentaja veloitettaisiin maksukykyynsä nähden liian suuriin korvauksiin.

Yhteenvetona voidaan todeta, että vahingonkorvaus voi olla jossakin määrin perusteltua tilanteissa, joissa menettely perustuu työntekijän omaan moitittavaan käyttäytymiseen. Työnantajan edun mukaisena ei voida pitää, jos työntekijä ei voi täyttää sopimuksessa sovittuja velvoitteitaan. Vahingonkorvauksen laajuus ei saa kuitenkaan olla kohtuuton. Sen tulisi olla

²²⁰ HE 187/1973 vp, s. 21.

myös oikeassa suhteessa työnantajalle aiheutettuun haittaan. Tällainen haitta ei ole kuitenkaan aina selkeästi todettavissa. On myös huomioitava, että toimitsijakiellon seurauksena valmentaja on estynyt suorittamaan työtään vain pienen osan työajasta. Vaikka valmentajan läsnäolo otteluissa on sinänsä tärkeää, suurin osa valmentajan työtehtävistä ajoittuu otteluiden ulkopuoliseen aikaan ja otteluihin valmistautumiseen. Valmentaja voi toimitsijakiellon aikanakin täyttää valtaosan sopimuksessa sovitusta velvoitteistaan. Toimitsijakiellon seurauksena koitua vahingonkorvausvelvollisuus ei siten voi ainakaan lähtökohtaisesti olla kovinkaan korkea. Tämä aiheuttaa rajoitteita myös vahingonkorvauksesta sopimiselle, koska valmentajan korvausvastuu on vain harvoissa tilanteissa täysimääräistä.

4.3.2.5 Sopimussuhteen päättäminen

Valmentajalle langettu toimitsijakielto on harvoin peruste päättää sopimussuhde. Edellä on todettu, että lähtökohtaisesti valmentajasopimusten päättämiseen tarvitaan TSL 8.1:n mukainen erityisen painava syy. Yleensä valmentajalle määrätyt toimitsijakiellot ovat varsin lyhytaikaisia, eivätkä ne estä valmentajaa toimimasta työsopimuksen mukaisissa tehtävissä ottelutapahtuman ulkopuolella. Erityisen painavan syyn ei voida katsoa täyttyvän tällaisissa tilanteissa. Lähtökohtaisesti valmentajan toimitsijakielto ei ole sellainen olosuhteiden muutos, jonka johdosta seuralta ei enää voitaisi edellyttää sopimussuhteen jatkamista.²²¹

Poikkeustapauksissa valmentajalle langettu toimitsijakielto voisi oikeuttaa seuran päättämään sopimussuhteen. Mitä kauempana valmentajan rangaistukseen johtanut teko on yleisesti hyväksyttävänä pidettävästä käyttäytymisestä, sitä herkemmin se voidaan katsoa perusteeksi päättää työsopimussuhde. Edellä on todettu ne rikkeet, jotka SPL:n rangaistussääntöjen mukaan osoittavat vakavaa sääntörikkomusta. Tällaisten rikkeiden kohdalla päättämiskynnys voisi olla alempana kuin muissa sääntörikkomuksissa. Lisäksi tulisi ottaa huomioon toimitsijakiellon kesto. Mitä pidempään valmentaja on toimitsijakiellossa, sitä enemmän seuralta on perusteita päättää sopimussuhde.²²²

²²¹ Rauste 1997, s. 145.

²²² Rauste 1997, s. 146.

4.4 Valmentajan salassapitovelvollisuudesta sopiminen

Salassapitolausekkeista sopiminen työnantajan ja työntekijän välillä on yleistä. Euroopan komission vuonna 2013 tekemän selvityksen mukaan salassapitoehtojen määrä vaihtelee toimialoittain, mutta karkeasti arvioiden noin puolet palkansaajista ovat sopineet salassapitoehdosta. Ammattiliitto Akavan vuonna 2017 tekemän selvityksen mukaan vastaava osuus on 74 prosenttia akavalaisessa kentässä.²²³ Myös valmentajasopimuksissa varsin usein sovitaan salassapitolausekkeista. Salassapitolausekkeella valmentaja sitoutetaan olemaan ilmaisematta tai käyttämättä hyväkseen luottamuksellisia tietoja.

Työsopimuslakiin sisältyy yleissäännös työntekijän salassapitovelvollisuudesta. Työsopimuslain 3:4:n mukaan *”(t)yöntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia”*. Työsopimuslaissa ei ole kuitenkaan pyritty täsmällisesti määrittelemään mitä työnantajan liikesalaisuuksilla tarkoitetaan. Tarkoituksena on ollut, että työsopimuslain liikesalaisuuksia koskeva säännös saa tarkemman sisältönsä liikesalaisuuslaista (595/2018). Työsopimuslaissa on viittaus liikesalaisuuslakiin (595/2018), jossa säädetään liikesalaisuuden määritelmästä ja liikesalaisuuden sisällöstä.²²⁴

Liikesalaisuuslain 2 §:ssä säädetään liikesalaisuuden määritelmästä. Lain mukaan liikesalaisuudella tarkoitettaisiin tietoa:

”a)joka ei ole kokonaisuutena tai osiensa täsmällisenä kokoonpanona ja yhdistelmänä tällaisia tietoja tavanomaisesti käsitteleville henkilöille yleisesti tunnettua tai helposti selville saatavissa;

b) jolla a alakohdassa tarkoitettun ominaisuuden vuoksi on taloudellista arvoa elinkeinotoiminnassa; ja

c) jonka laillinen haltija on ryhtynyt kohtuullisiin toimenpiteisiin sen suojaamiseksi;

Lain esitöiden mukaan liikesalaisuuden sisältö voi olla lähtökohtaisesti mitä tahansa taloudellista tai teknistä tietoa, jos tieto täyttää liikesalaisuuden tunnusmerkit. Tiedon on kuitenkin oltava salaista. Liikesalaisuuksia voivat esimerkiksi olla valmistustiedot,

²²³ HE 49/2018 vp, s. 74.

²²⁴ HE 49/2018 vp, s. 1. Liikesalaisuuslain säätämisen tarkoituksena on ollut, että lainsäädännössä käytettäisiin johdonmukaisesti käsitettä liikesalaisuus. Tästä syystä esimerkiksi viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetusta laista sekä työsopimuslaista käsite liike- ja ammattisalaisuus ja rikoslaista käsite yrityssalaisuus muutetaan liikesalaisuuksiksi.

testitulokset, liikeideat, hinnoittelutiedot, taitotieto, markkinaselvitykset, talousennusteet, kilpailija-analyysit, asiakasrekisterit ja yritysten hallinnollis-organisatoriset tiedot. Sellaiset vähäpätöiset tiedot sekä kokemus ja taidot, jotka työntekijät ovat hankkineet osana tavanomaista työskentelyään, eivät täyttäisi liikesalaisuuden määritelmää. Myös sellaiset tiedot, jotka ovat yleisesti tunnettuja tai helposti selville saatavissa jäisivät määritelmän ulkopuolelle.²²⁵

Valmentajasopimuksissa sovitaan vaihtelevasti salassa pidettävän tiedon sisällöstä. Toisinaan sovitaan siitä, että pelkästään valmentajasopimuksessa sovittavia tietoja ei saa ulkopuolisille. Toisinaan taas sovitaan laajemmasta salassapitovelvollisuudesta. Liikesalaisuutena ei voitane kovinkaan helposti pitää sellaista tietoa, joka liittyy pelkästään urheilullisiin perusteisiin. Esimerkiksi joukkueen pelitapa ja joukkueen kokoonpano ovat varsin helposti muiden selvitettävissä, koska joukkueen ottelut ja harjoitukset ovat harvoin ulkopuolisilta suljettuja. Toisaalta sellaiset tiedot, jotka liittyvät esimerkiksi seuran talouteen, strategiaan ja seuran tekemisiin sopimukseen ovat nähtävissä tiedoiksi, joita salassapitolausekkeella voitaisiin suojata.²²⁶ Tällaisia tietoja valmentajasopimuksessa olevilla salassapitolausekkeella joskus suojataan.²²⁷

4.5 Muut työsopimukset ja kilpaileva toiminta työsuhteen aikana

Työntekijän oikeutta kilpailevaan toimintaan rajoitetaan TSL 3:3.1:n säännöksellä. Sen 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.” Säännös

²²⁵ HE 49/2018 vp, s. 11 ja 73.

²²⁶ Elomaa 2017, s. 46.

²²⁷ Sopimuslauseke voi olla valmentajasopimuksessa muotoiltu esimerkiksi seuraavasti: ”Työntekijä on suoraan tai epäsuorasti – omistamansa taikka hallinnoimansa yhtiönsä lukuun tai toimesta – sekä työsopimuksen kestäessä että sen lakattua velvollinen olemaan ilmaisematta tai käyttämästä hyväkseen... tämän kanssa samaan konserniin kuuluvien yhtiöiden ja näiden asiakkaiden sekä yhteistyökumppaneiden liiketoimintaan liittyviä luottamuksellisia tietoja, nämä käsitettyinä sanan laajimmassa merkityksessä, sisältäen...yritys- ja liikesalaisuudet sekä asiakastiedot, riippumatta näiden tietojen lähteestä. Tieto on salassa pidettävää riippumatta siitä, onko se kirjallisessa, sähköisessä tai muussa vastaavassa muodossa tai onko se pelkästään muistinvaraista tietoa”.

rajoittaa työsuhteen kestäessä kaikkea kilpailevaa toimintaa eikä vain toisen työnantajan kanssa tehtyjä kilpailevia työsuhteita.²²⁸

Kilpailevan toiminnan kieltäminen työsuhteessa ei ulotu kuitenkaan niin pitkälle, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijän työvoimaan. Työnantajalla ei ole lähtökohtaisesti oikeutta kieltää työntekijää tekemästä vapaa-aikanaan toista työtä, jollei se kilpaile varsinaisen työn kanssa. Mikäli sivutoimen hoitaminen aiheuttaa haittaa päätyösuhteen mukaisten tehtävien suorittamiselle, työnantaja voi kieltää sivutoimen. Kiellon rikkomisen merkitys työsuhteen päättämistilanteissa ratkaistaan kuitenkin yksittäistapauksellisesti. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, millaisia sivutoimia työntekijällä saa olla ja pitääkö niihin olla työnantajan lupa.²²⁹ Valmentajasopimuksissa sovitaan usein siitä, että valmentajan tulee saada seuralta kirjallinen suostumus, mikäli valmentaja ottaa vastaan muuta palkattua työtä.

Yleistä on, että valmentajat toimivat televisio-otteluissa kommentaattoreina. Turun hovioikeuden ratkaisussa 10.11.2017 (S16/1893)²³⁰ oli muun muassa kyse siitä, oliko päävalmentaja ollut ilman seuran antamaa lupaa ollut kommentaattorina televisio-ottelussa. Valmentajan työsuhte oli purettu, koska valmentaja oli jättänyt tulematta joukkueensa liigapeliin televisiotyönsä vuoksi. Asianosaiset olivat erimielisiä siitä, oliko seura hyväksynyt valmentajan sivutyön tekemisen joukkueen liigaottelun aikana.

Valmentaja ja seura olivat vuonna 2014 neuvotelleet työsuhteesta. Neuvotteluissa oli tullut ilmi, että valmentajalla oli myös suullinen sopimus televisioyhtiön kanssa jalkapallo-otteluiden kommentoinnista kevääseen 2015 asti sekä tähän liittyvä vuoden optio. Televisiotyöstä ei otettu mainintaa valmentajan ja seuran väliseen työsuhteeseen, koska osapuolet uskoivat asian järjestyvän joustavaksi. Myöhemmin valmentaja ja televisioyhtiö olivat tehneet uuden kirjallisen sopimuksen jalkapallokauden 2015-2016 ajaksi. Valmentajan ja seuran välillä oli epäselvyyttä siitä, oliko sovittu televisiotyön jatkumisesta kauden 2015-2016 ajaksi, ja oliko seura hyväksynyt valmentajan poissaolon liigapelistä lokakuussa 2015.

Hovioikeus hyväksyi ratkaisuisaan käräjäoikeuden perustelut siitä, mitä televisiotyöstä oli sovittu asianosaisten välillä. Käräjäoikeus katsoi, että seura oli hiljaisesti hyväksynyt valmentajan televisiotyön jatkumisen sillä ehdolla, että se ei häiritse valmennustehtävien hoitamista. Valmentaja oli ennen lokakuuta 2015 lähettänyt seuran hallituksen puheenjohtajalle tekstiviestejä ja sähköpostiviestejä, joista oli ilmennyt valmentajan televisiotyön jatkuminen.

²²⁸ HE 157/2000 vp, s. 79.

²²⁹ Koskinen 2002, s. 4.

²³⁰ lainvoimainen

Seuran ei näytetty nimenomaisesti kieltäneen televisiotyötä siinä laajuudessa kuin valmentaja oli tehnyt niitä ennen kautta 2015-2016.

Käräjäoikeus ja hovioikeus päätyivät kuitenkin erilaiseen lopputulokseen sen suhteen, oliko valmentajan poissaoloa pidettävä hyväksyttävänä. Käräjäoikeuden mukaan hiljaisen hyväksynnän antaminen televisiotyön jatkumiselle ei kuitenkaan tarkoittanut, että seura olisi antanut suostumuksen valmentajan poissaoloon liigaottelussa. Lisäksi ottaen huomioon valmentajan vastuullisen aseman, seuralla oli ollut perusteltu syy luottaa siihen, että valmentaja on läsnä otteluissa. Myös hovioikeus katsoi, että valmentajan poissaoloa on lähtökohtaisesti pidettävä työ sopimuksesta johtuvan työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavan velvoitteen rikkomisena. Purkukynnyksen ei kuitenkaan voitu katsoa ylittyneen, koska tilanne televisiotyön osalta oli jäänyt epäselväksi. Seuran olisi tullut ilmoittaa kantansa televisiotyön jatkumiseen tai ainakin seura olisi voinut direktio-oikeutensa puitteissa määrätä kyseiselle työlle rajat. Valmentaja oli lisäksi huolehtinut valmennustehtävien hoitumisesta poissaolonsa aikana eikä hän ollut salannut poissaoloaan etukäteen.

Ratkaisun mukaisesti työntekijä ei siten tarvitse työnantajan nimenomaista suostumusta voidakseen tehdä työtä muulle työnantajalle, vaikka sivutyö haittaisi pääasiallista työntekoa. Hovioikeuden ratkaisua voidaan tältä osin pitää ongelmallisena. Työsopimussuhteessa noudatettava lojaliteettiperiaatteen mukaisesti työntekijän tulee välttää toimimasta tavalla, joka voi vaarantaa työnantajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen säilymistä.²³¹ Työnantajan tulee siten voida luottaa siihen, että työntekijä täyttää sopimuksen mukaiset velvoitteensa. Lisäksi sopimusoikeudellisen edellytysopin mukaisesti työntekijä on velvollinen tekemään niitä töitä, joista hän on sopinut tai joita hänen voidaan edellyttää tehtävän.²³²

Molemmissa oikeusasteissa osoitettiin, että seura ja valmentaja olivat hiljaisesti sopineet, että valmentaja voi hoitaa televisiotyötä, mikäli se ei häiritse valmennustehtävien hoitamista. Valmentaja ei ollut menetellyt näin, koska hän oli ollut poissa liigaottelusta. Kuten käräjäoikeuden tuomiosta ilmenee, valmentajan yksi merkittävimmistä työvelvoitteista on olla läsnä liigaottelussa. Valmentajan on siten täytynyt ymmärtää, että hän toimii sopimusvelvoitteidensa vastaisesti. Seuralla on ollut perusteltu odotus, että valmentaja on läsnä ottelussa. Osapuolten sopimustasapainon kannalta on siten ongelmallista, jos sopijapuoli voi vakavasti rikkoa sopimusvelvoitteitaan ilman seuraamuksia. Lisäksi valmentajan toimiessa

²³¹ *Ollila* 2017, s. 909.

²³² *Kairinen* 2009, s. 225.

sopimusvelvoitteidensa vastaisesti ei voida ajatella, että kaikkea mitä seura ei nimenomaisesti kieltänyt, olisi sallittua tehdä. Poissaolosta olisi siten tullut selkeästi sopia etukäteen.

Tapauksen yhteydessä arvioitiin työntekijän velvollisuuksien sisältöä työsuhteen aikana. Työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijällä ei ole lähtökohtaisesti mitään velvollisuuksia entiseen työnantajaansa nähden. Velvoitteiden jatkumisesta voidaan kuitenkin sopia kilpailukieltosopimuksella.²³³ Vaikka ei ole tavanomaista, että valmentajasopimuksissa sovittaisiin kilpailukiellosta²³⁴, sellaisen käyttämiselle voi olla joitakin perusteluja valmentajien osalta. Johtavassa asemassa olevien työntekijöiden kohdalla kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytykset täyttyvät helpommin kuin suorittavien työntekijöiden kohdalla. Kilpailukieltosopimusten tekeminen on myös yleisempää johtavassa asemassa olevien työsuhteessa. Esimerkiksi Akavan vuonna 2017 tekemän selvityksen mukaan 38 % johtavassa asemassa olevista työntekijöistä olivat solmineet kilpailukieltosopimuksen.²³⁵

4.6 Valmentajan työnteon rajoittaminen työsuhteen jälkeen kilpailukieltosopimuksella

Työnantajan ja työntekijän työsuhteesta johtuvat velvoitteet lakkaavat silloin kun sopimus puretaan. Käytännössä pääosa velvoitteista lakkaavat myös silloin kun seura on vaihtanut valmentajaa ilman laillista sopimuksen päättämisperustetta. Valmentaja vapautetaan työntekovelvoitteestaan ja seuran velvollisuudeksi jää sopimuksen mukaisen palkan maksaminen sekä muut työsuhteesta johtuvien rahallisten etuuksien maksaminen, kuten vuosilomalain mukaiset korvaukset pitämättä jääneistä lomista. Toisaalta joskus seuran intressissä voi olla rajoittaa valmentajan mahdollisuuksia tehdä sopimus kilpailevan seuran kanssa. Tämä tulee kyseeseen lähinnä niissä tilanteissa, joissa sopimus on päättynyt sen määräajan kuluttua umpeen, eikä seura ole onnistunut tekemään valmentajan kanssa uutta sopimusta. Kyvykkään valmentajan menettäminen kilpailevalle seuralle voi heikentää valmentajan entisen seuran menestysmahdollisuuksia.

Lähtökohtaisesti työntekijällä on oikeus harjoittaa kilpailevaa toimintaa työsuhteen päättymisen jälkeen, eikä työntekijällä ole mitään työsuhteen perustuvia velvollisuuksia

²³³ *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 340.

²³⁴ Tämän tutkimuksen lähteenä olevissa valmentajasopimuksissa ei sovittu tällaisesta ehdosta.

²³⁵ Akavan selvitys 2017.

entiseen työnantajaansa nähden. Työntekijän kilpailevan toiminnan rajoittaminen työsuhteen jälkeen edellyttää nimenomaista sopimista. Työsopimuslaki asettaa kuitenkin rajoituksia sille, miten ja kuinka laajasti osapuolet voivat sopia kilpailevan toiminnan kiellosta työsuhteen päättymisen jälkeen.²³⁶ Tällaista kilpailukieltosopimusta voidaan pitää poikkeusluontoisena työntekijän toimintavapauden kaventamisena, jolloin sopimuksella on oltava työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy.²³⁷ Pelkkä pyrkimys rajoittaa kilpailua ei ole hyväksyttävä syy sopimuksen tekemiselle.²³⁸

Kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytyksistä säädetään TSL 3:5:ssä. Sen mukaan:”
Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.”

Erityisen painavan syyn arvioinnissa on huomioitava molempien osapuolten edut. TSL 3:5:n säännöksellä on ensinnäkin tarkoitus suojata työnantajan todellisia ja perusteltuja liikesalaisuuksia, jotka ovat sen toiminnan kannalta merkittäviä. Toisaalta työntekijän mahdollisuus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä ja oikeus vapaasti valita työpaikkansa olisi otettava arvioinnissa myös huomioon. Lisäksi työntekijän asemalla ja työntekijän työn luonteella on olennaista merkitystä työlainsäädännön yleisten periaatteiden kannalta. Mitä keskeisemmin työntekijä osallistuu erityistä suojaa vaativiin työtehtäviin tai mitä perusteellisemmat tiedot hänellä on erityistä suojaa vaativista tiedoista, sitä helpommin työsopimuslaissa mainittujen erityisen painavien syiden voidaan katsoa täyttyvän. Ratkaisu erityisen painavien syiden harkinnassa on tehtävä kussakin yksittäistapauksessa kokonaisharkinnalla.²³⁹

Kilpailukieltosopimuksia on tehty erityisesti tuotekehitys-, tutkimus- ja muita vastaavia tehtäviä suorittavien työntekijöiden kanssa. Lain esitöissä on katsottu, että sopimusten tekeminen olisi myös sallittavampaa työtehtävissä, joissa tiedon nopea uudistuminen ja

²³⁶ Työsuhteen päättymisen jälkeen solmittuja työntekijän toimintavapautta rajoittavaan sopimukseen sovelletaan kuitenkin OikTL:n säännöksiä. OikTL:n säännöksiä sovellettaessa voidaan kuitenkin ottaa huomioon työsopimuslaista ilmenevät oikeusperiaatteet ja perustuslain (PL, 731/1999) 18.1:n säännös, ks. *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 340.

²³⁷ *Moilanen* 2010, s. 140. Ks. myös *Elomaa* 2017, s. 42.

²³⁸ HE 157/2000 vp, s. 82.

²³⁹ HE 157/2000 vp, s. 12 ja 82. Ks. myös *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 342-343

tekniikan kehittyminen ovat tuotantotoiminnan olennaisia tekijöitä.²⁴⁰ Seuran hallussa ei yleensä liene tämän laatuista erityistietämystä, joka edellyttäisi erityistä suojaa.

Sopimussuhteen aikana valmentajalla on kuitenkin mahdollisuus kerryttää sellaista tietotaitoa, jota hän voi käyttää myöhemmin. Työnantajalla on yleisvelvoite ylläpitää ja kehittää työntekijän ammattitaitoa. Työsopimuslain 2:1:n mukaan ”(t)yönantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä”. Lisäksi ”(t)yönantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi”. Varsin usein valmentaja ja seura sopivat, että valmentajalla on oikeus osallistua valmentajakoulutuksiin. Työsopimuslain yleisvelvoitetta voidaan pitää lähtökohtana kaikelle työsuhteessa annettavalle ja saatavalle koulutukselle.²⁴¹

Valmentajakoulutuksiin osallistuminen on edellytyksenä sille, että valmentaja voi ylipäätään osallistua urheilutoimintaan valmentajana. Esimerkiksi Euroopan jalkapalloliitto UEFA edellyttää, että kansallisen pääsarjatasen jalkapallovalmentajilla tulee olla suoritettuna UEFA:n valmentajalisenssi, mikäli nämä valmentavat joukkuetta yli 12 viikon ajan. Lisäksi valmentajalisenssin ylläpitämiseksi vaaditaan vähintään 15 tuntia täydennyskoulutautumista kolmen vuoden aikana.²⁴²

Työntekijän saama koulutus voi olla peruste tehdä kilpailukieltosopimus. Mikä tahansa koulutus ei voi kuitenkaan olla kilpailukieltosopimuksen perusteena. Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä *työnantajan kustantamasta erityiskoulutuksesta*. Työnantaja voi estää työntekijää siirtymästä kilpailijan palvelukseen hyödyntämään saamaansa erityiskoulutusta kilpailijan hyväksi, mikäli koulutus on katsottavissa *erityisen painavaksi syyksi* kilpailukieltosopimuksen tekemiselle.²⁴³

Voidaan periaatteessa ajatella, että seuralla voisi olla intressi rajoittaa valmentajan siirtymistä kilpailevaan seuraan, jos valmentaja on kerryttänyt sopimussuhteen aikana sellaista tietotaitoa, joka voisi hyödyttää kilpailevaa seuraa. Tällainen tilanne voisi olla mahdollinen esimerkiksi silloin, jos seura on kustantanut valmentajalisenssiin vaadittavan koulutuksen tai muita valmentajan ammattitaitoa kehittäviä koulutuksia. Tällaisia koulutuksia voidaan yleisesti ottaen pitää hyödyllisinä valmentajan työssä, koska ne pätevöittävät valmentajan toimimaan edustusjoukkueen valmentajana.

²⁴⁰ HE 157/2000 vp, s. 82.

²⁴¹ *Mustajärvi* 2014, s. 237.

²⁴² Ks. SPL/lisenssit.

²⁴³ *Mustajärvi* 2014, s. 243.

Työsopimuslain esitöiden mukaan koulutuksen kustannukset ja työnantajan koulutusta varten antama palkallinen vapaa tai stipendi olisi otettava *erityisen painavan syyn* arvioinnissa huomioon. Työsopimuslain esitöissä tehdään myös jonkinlainen rajausta siihen, millaisia koulutuksia ei pidetä erityiskoulutuksina. Erityiskoulutusta ei ole esimerkiksi työnantajan tarjoama tavanomainen ammatillinen jatko- tai täydennyskoulutus tai perehdyttämiskoulutus. Lisäksi työntekijän itse hankkima ja kustantama koulutus ei ole peruste kilpailukieltosopimuksen tekemiseen, ellei työnantaja ole esimerkiksi antanut palkallista vapaata koulutuksen tai siihen liittyvän opiskelun ajaksi.²⁴⁴

Valmentajasopimusten perusteella ei ole aina selvää, kustantaako seura valmentajan osallistumisen valmentajakoulutuksiin. Joskus sopimuksissa on selkeästi sovittu, että valmentajalla on oikeus seuran kustannuksella osallistua koulutuksiin. Näin ei kuitenkaan kovin usein sovita. Sen sijaan joihinkin valmentajasopimuksiin on voitu ottaa ehto, jossa seura velvoitetaan maksamaan palkkaa koulutuksen ajalta. *Mustajärvi* katsoo, että työnantajan maksettavat koulutuskustannukset yleensä koostuvat työntekijän palkkakustannuksista ja muista käytännön kuluista (kuten matkakustannukset).²⁴⁵ Lisäksi esitöistä on pääteltävissä, että tällaisten kustannusten korvaaminen voitaisiin jossakin määrin ottaa huomioon kilpailukieltosopimusta puoltavina tekijöinä.²⁴⁶

Mustajärvi tosin katsoo myös, että pelkkä palkan maksaminen koulutuksen ajaksi ja käytännön kulujen korvaaminen ei lähtökohtaisesti aiheuta merkittäviä kuluja työnantajalle.²⁴⁷ Asiaa voitaisiin arvioida toisin, jos työntekijä joutuisi olemaan koulutuksen vuoksi pois työstä pidemmän aikaa. Mikäli työnantaja maksaisi työntekijälle palkan normaalisti, voitaisiin työntekijän kouluttautumiseen käytettyjen kustannusten olevan merkittävämpää. Koulutuskustannukset muodostavat kuitenkin vain yhden kriteerin, eikä pelkästään kustannusten perusteella voida päätellä pätevää kilpailukieltosopimusta. Koulutuksen kustannukset eivät vielä sellaisenaan ole *erityisen painava syy* tehdä kilpailukieltosopimus.

Pätevältä kilpailukieltosopimukselta edellytetään lisäksi, että erityiskoulutus joutuessaan toisen työnantajayrityksen käyttöön vahingoittaa työnantajayrityksen kilpailuasemaa.²⁴⁸ Erityiskoulutuksen saanut työntekijä voi olla kilpailevien työnantajien silmissä houkutteleva

²⁴⁴ HE 157/2000 vp, s. 82.

²⁴⁵ *Mustajärvi* 2014, s. 238-239.

²⁴⁶ Ks. HE 157/2000 vp, s. 82, jossa todetaan seuraavasti: ”Koulutus, jonka työntekijä on itse hankkinut ja kustantanut, vaikka se olisi tapahtunut työsuhteen kestäessä ja koskisi työsuhteeseen liittyviä asioita, ei yleensä voisi olla peruste kilpailukieltosopimuksen tekemiseen, ellei työnantaja ole esimerkiksi antanut paikallista vapaata koulutuksen tai siihen liittyvän opiskelun ajaksi.”

²⁴⁷ *Mustajärvi* 2014, s. 239.

²⁴⁸ *Mustajärvi* 2014, s. 242.

rekrytointikohde.²⁴⁹ Tämän vuoksi työnantaja saattaa haluta sitouttaa työntekijän osaamisen. On kuitenkin tavanomaista, että valmentajia ei palkata niinkään muodollisen pätevyyden vaan lajin sisällä kerätyn kokemuksen ansiosta. Yleensä valmentajat ovat toimineet pelaajina monia vuosia ennen siirtymistä valmentajatehtäviin. On perusteita katsoa, että valtaosa valmentajien osaamisesta on hankittu jo ennen valmentajatehtävien aloittamista.²⁵⁰ Ei ole ainakaan selkeästi osoitettavissa, että valmentajakoulutukset tarjoaisivat valmentajalle kilpailullisesti merkittävää osaamista, jota valmentaja voisi hyödyntää kilpailevassa seurassa. Lisäksi oikeuskäytännössä on suhtauduttu varsin kielteisesti sellaisiin kilpailukieltosopimuksiin, joiden perusteena on ollut työnantajan kustantama erityiskoulutus.²⁵¹ Ei ole siten katsottavissa, että valmentajan saama koulutus olisi peruste tehdä kilpailukieltosopimus.²⁵²

Lienee harvinaista, että valmentaja ja seura sopisivat työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan ulottuvasta kilpailukiellosta. Seuran toiminnassa kertynyt salassa pidettäväksi luokiteltava tieto tulee valmentajasopimuksissa suojattavaksi salassapitolausekkeella.²⁵³ Perustuslain 18 § suojaa työntekijän elinkeinovapautta ja lähtökohtaisesti työntekijä voi vapaasti siirtyä toisen työnantajan palvelukseen, vaikka hänet olisi koulutettu tai hän olisi muutoin työssään oppinut tärkeitä tietotaitoja.²⁵⁴ Valmentajan mahdollisuudet saada ammattitaitoaan vastaavaa työtä on myös heikompaa kuin työsuhteissa keskimäärin, sillä valmentajien työpaikkoja on tarjolla vain hyvin rajallinen määrä.²⁵⁵

Urheilun itsesääntelyjärjestelmän sisällä valmentajan toimintavapauden rajoittaminen ei ole kuitenkaan täysin poissuljettua. Urheilun oikeusturvalautakunta on katsonut, että ammattinyrkkeilyn parissa toimineelle valmentajalle voitiin asettaa kuuden kuukauden

²⁴⁹ *Mustajärvi* 2014, s. 243.

²⁵⁰ Oikeuskäytännössä on katsottu, että erityiskoulutus kilpailukieltosopimuksen perusteena ei tule kyseeseen, kun työssä vaadittu ammatillinen pätevyys on hankittu jo aiemmin muualla. Ks. Helsingin hovioikeuden lainvoimaiset ratkaisut 8.11.2010 (S 09/3148) ja 8.11.2010 (S 09/3149). Ks. tapauksista myös *Heiskanen* 2015, s. 21.

²⁵¹ *Heiskanen* 2015, s. 22.

²⁵² Kilpailukieltosopimusten sijasta työnantaja ja työntekijä voivat tehdä ns. työssäpysymissopimuksen (koulutussopimuksen). Työelämässä on varsin yleistä, että työnantaja haluaa varmistaa työntekijän osaamisen työnantajan käyttöön määräajaksi, jos työntekijän saama koulutus on työnantajan mielestä jollain tavalla merkittävää joko kustannuksiltaan tai sisällöltään. Sopimuksella työntekijä sitoutuu olemaan työnantajansa palveluksessa vähintään ennalta sovitun ajan koulutuksen jälkeen. Jos työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä, työntekijä voi joutua korvaamaan koulutuskustannukset. Sopimuksen tulee olla kohtuullinen. Sopimuksen ei katsota sitovan työntekijää esimerkiksi silloin, jos koulutus on työnantajan intressissä, koulutus on ollut välttämätön työtehtävistä selviytymisen kannalta ja ne ovat laajuudeltaan sekä kustannuksiltaan tavanomaisia. Koulutuksen tulee olla siten tavanomaisuudesta poikkeavaa. Esimerkiksi valmentajakoulutukset eivät ainakaan lähtökohtaisesti täyttäne tätä kriteeriä, koska koulutukset ovat edellytyksenä valmentajana toimimiseen. Niitä voidaan siten pitää tavanomaisina koulutuksina. Toisaalta kriteerit tällaiselle sopimukselle ovat kilpailukieltosopimusta alhaisemmat, joten edellytykset tällaiselle sopimukselle voivat täytyä valmentajien työsuhteessa. Ks. *Mustajärvi* 2014, s. 236-255. Ks. myös *Koskinen-Nieminen-Valkonen* 2008, s. 271.

²⁵³ Ks. liitteenä olevat valmentajasopimukset.

²⁵⁴ *Kairinen* 2009, s. 271.

²⁵⁵ *Elomaa* 2017, s. 43.

toimintakielto ennen hänen siirtymistään valmentajaksi amatöörinyrkkeilyyn. Oikeusturvalautakunnan mukaan ammattinyrkkeilyssä toiminnan sääntely ja valvonta poikkeavat olennaisesti amatöörinyrkkeilystä. Nyrkkeilymuotojen erilaisten sääntöjen ja käytäntöjen välinen raja olisi omiaan hämärtyämään, mikäli urheilijat ja valmentajat voisivat toimia rajoituksetta kummankin urheilumuodon parissa. Oikeusturvalautakunta katsoi, että ammattilaisnyrkkeilyssä toimivien henkilöiden osallistumisoikeuden rajoittaminen amatöörinyrkkeilykilpailuissa on elinkeinovapauden estämättä lähtökohtaisesti hyväksyttävää. Rajoitusta ei pidetty kohtuuttomana, koska se oli ajallisesti lyhyt eikä estänyt valmentajaa kokonaan toimimasta nyrkkeilyvalmentajana.²⁵⁶

Työsopimuslain mukaisten erityisen painavien syiden osoittaminen valmentajan ja seuran välisessä työsuhteessa on vaikeaa. TSL 3:5:ssä säänneltyä kilpailukieltosopimusta ei lähtökohtaisesti ole tarkoitettu työhön, jossa pääasiallinen peruste sopimuksen tekemiselle olisi pelkästään rajoittaa valmentajan pääsyä kilpailevaan seuraan. On katsottava, että seuran hallussa on harvoin sellaista erityistä suojaa vaativaa tietoa, joka edellytetään kilpailukieltosopimuksen tekemiseksi.

Mikäli kilpailukieltosopimus tehdään vasta työsuhteen päättymisen jälkeen, sopimuksen tekemistä koskevat rajoitukset eivät ole sellaisenaan voimassa kuin mitä TSL 3:5:ssä säädetään. Niistä ilmenevät oikeusperiaatteet voidaan kuitenkin ottaa jossain määrin huomioon. Tällaisessa sopimussuhteessa sopimusvapaus on siten kilpailukieltosopimuksen osalta laajempi.²⁵⁷ Sovellettavaksi tulisivat lähinnä OikTL:n 36 §:n ja 38 §:n säännökset sopimuksen kohtuullisuudesta sekä PL 18 §:n säännös, joka turvaa oikeuden hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.

Seuran mahdollisuus kilpailukieltosopimuksen tekemiseen voi toteutua käytännössä vain silloin, kun työsuhde on jo päättynyt. Myös tällaisessa sopimuksessa jouduttaisiin arvioimaan hyväksyttäviä perusteita sopimuksen tekemiselle. Tällaisiin edellytyksiin kuuluu esimerkiksi se, että valmentaja saisi sellaisen korvauksen kilpailukiellosta, ettei kilpailun rajoittaminen muodostuisi kohtuuttomaksi. Lisäksi tarkoituksenmukaista ei ole, että valmentajan elinkeinovapautta rajoitettaisiin enempää kuin mitä voidaan yleensä katsoa hyväksyttäväksi perusteeksi rajoittaa perusoikeuksia. Kilpailukiellon pituutta ja kohtuullista korvausta sovittaessa tulisi tällöin ottaa huomioon esimerkiksi valmentajan mahdollisuudet saada ammattitaitoaan vastaavaa työtä.

²⁵⁶ UOL 19/2015. Ks. tapauksesta myös *Elomaa* 2017, s. 43.

²⁵⁷ *Moilanen* 2010, s. 140. Ks. myös *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 340.

4.7 Työajasta ja ylityökorvauksista sopiminen

Työsuhteessa tulevat sovellettavaksi myös työaikalain säännökset. Työajasta sopiminen työaikalain puitteissa voi tuottaa joitakin haasteita valmentajan työssä. Valmentajien työajat ovat otteluaikataulujen, leirien, turnausmatkojen ja harjoitusolosuhteiden vuoksi hyvin epäsäännöllisiä. Epäselvyyttä voi aiheutua myös siitä, mitä voidaan ylipäätään katsoa valmentajan työajaksi. TAL 2:4:n mukaan *työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä*. Valmentajat tekevät varsinaisten harjoitusten ja ottelutapahtumien lisäksi paljon myös sellaista itsenäistä työtä, johon käytetyn ajan kontrollointi voi tuottaa vaikeuksia.²⁵⁸ Valmentajien epäsäännöllinen työaika on sopimuksissa huomioitu siten, että valmentajat sitoutuvat työskentelemään myös sunnuntaisin ja muutoinkin poikkeuksellisina työaikoina.

Valmentajasopimuksissa ei tosin aina edes sovita työajasta. Vaikka työajasta ei sovittaisikaan, tulee työaikalain säännöksiä silti noudattaa. Myös työaikalaki on muun työoikeudellisen lainsäädännön tavoin työntekijän suojelemista tarkoittavilta osin pakottavaa oikeutta. Valmentaja ja seura eivät voi lähtökohtaisesti poiketa siitä, mitä säädetään säännöllisestä työajasta. Valmentajan säännöllinen työaika ei saa ylittää työaikalaisissa säädettyä enimmäisaikaa. TAL 3:6:n mukaan *”säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana”*. Mikäli työajasta on valmentajasopimuksessa sovittu, sovitaan säännölliseksi työajaksi keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa. Tällaiset sopimusehdot ovat siten työaikalain mukaisia.

Koska valmentajien työajan kontrollointi aiheuttaa hankaluuksia ja työajat ovat epäsäännöllisiä, voi olla haasteellista seurata myös valmentajan säännöllisen työajan ylittymistä. TAL 4:19:n mukaan *”ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa”*. TAL 4:18:n mukaan työntekijä ei voi pelkästään työsopimuksella sitoutua tekemään ylityötä tarvittaessa. Työntekijä voi antaa suostumuksensa vain jokaista kertaa varten erikseen. Ylitöihin ei siten voi sitoutua jo työsopimuksessa.²⁵⁹ Valmentajat ja seura yleensä työajasta sopimisen yhteydessä sopivatkin, että ylitöiden tekemisestä sovitaan jokaista kertaa varten erikseen.

²⁵⁸ Elomaa 2017, s. 67- 68.

²⁵⁹ Kairinen 2009, s. 426.

Ylityökorvauksista voidaan kuitenkin sopia laista poikkeavasti. Poikkeaminen työsopimuksella on mahdollista eräiden johtavassa asemassa olevien osalta. Lain esitöiden mukaan ”*johtavassa asemassa olevat toimihenkilöt ja työntekijät, joiden pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa ja valvoa työtä ja jotka eivät ota osaa tai vain tilapäisesti ottavat osaa johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön, voivat työnantajansa kanssa sopia yli- ja sunnuntaityöstä maksettavan korotetun palkan suorittamisesta muusta palkkauksesta erillisenä kiinteänä kuukausikorvauksena.*”²⁶⁰ Seura ja valmentaja voivat siten sopia sellaisesta järjestelystä, jossa tavanomaisen palkan lisäksi tulevat korvaukset maksetaan kiinteänä summuna joka kuukausi. Näin myös toisinaan sovitaan.

Ongelmia voi kuitenkin aiheutua, jos seura ja valmentaja eivät sovi työsopimuksessa erillisestä sunnuntaityö- ja ylityökorvauksesta. Vaikka sopimuksissa sovitaan säännöllinen työaika, voi tämä kuitenkin ylittyä helposti. Erimielisyyttä voi siten osapuolten välillä aiheutua siitä, mikä aika valmentajan työstä voidaan katsoa varsinaiseksi työajaksi ja mikä aika ylitöiksi. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu TAL 7:37:n mukaan kirjata tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset työntekijöittäin. Epäselvää on kuitenkin, kuinka tarkasti seurat pitävät kirjaa valmentajan tekemistä työtunneista²⁶¹. Mikäli työnantaja on laiminlyönyt työaikakirjanpidon pitämisen tai pitää sitä väärin, tuomioistuin yleensä luottaa niihin työntekijän selvityksiin ja muistiinpanoihin, jotka työntekijä esittää esimerkiksi ylityökorvausta koskevan suorituskantensa perusteeksi.²⁶²

Työaikalain soveltuminen valmentajan ja seuran väliseen työsuhteeseen kaipaasi selkeyttämistä. TAL 1:2:n mukaan lakia ei sovelleta työhön ”*jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä*”. Työaikalain esitöiden mukaan ratkaisevana kriteerinä pidettäisiin sekä tehtävien luonnetta että myös sen arvioimista, minkälaiset tosiasialliset tehtävät henkilöllä on. Arviointi kohdistuisi siihen, missä määrin ja minkälaisin valtuuksin henkilö osallistuu yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan tosiasialliseen johtamiseen.²⁶³

Kuten esitöistä ilmenee, henkilön tosiasiallinen asema on otettava arvioinnissa huomioon. Tähän vaikuttavat muun muassa työntekijän työtehtävät, palkkaus sekä toimintaoikeudet, vastuusuhteet ja mahdollisuudet vaikuttaa itse työaikaansa. Jotta työaikalaki jäisi soveltamatta,

²⁶⁰ HE 34/1996 vp, s. 68.

²⁶¹ Elomaa 2017, s. 69.

²⁶² Työsuojelu.fi

²⁶³ HE 34/1996, s. 34.

tulisi työsuhteen ehdoista olla myös pääteltävissä, että työntekijälle ei ole tarkoitus maksaa erikseen määräytyviä ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia. Työsuhteen ehtojen tulisi olla kokonaisuutena tarkastellen selkeästi parempia kuin saman organisaation alemmalla tasolla työskentelevien henkilöiden. Ehtojen tulisi myös vastata työnantajaorganisaatiossa suoranaisesti johtotehtäviin osallistuvien työsuhteen ehtoja.²⁶⁴

Edellä on osoitettu valmentajien työn edellyttävän varsin suurta itsenäisyyttä. Valmentajalla on suuri ohjaus- ja päätäntävalta joukkueen pelillisissä asioissa. Valmentaja kantaa suurimman vastuun joukkueen urheilullisesta onnistumisesta. Tosiasiallinen asema muodostuu sellaiseksi, jossa valmentajalla on annettu valtaa ohjata muiden työntekijöiden asemaa ja tehtäviä.²⁶⁵ Työaikalain soveltamatta jättämiselle voisi siten olla perusteita valmentajan osalta. Lisäksi tunteihin sidottu malli ei ole välttämättä sellainen, joka antaisi tilaa ”intohimoiselle” valmennustyölle. Seura ja valmentaja haluavatkin yleensä sopia työajat järkeväksi katsotulla ja työn luonteeseen soveltuvalla tavalla säännösten tarkan noudattamisen sijaan.²⁶⁶

Työaikalain soveltaminen ei ole välttämättä tarkoituksenmukaista sellaisissa työntekosuhteissa, joissa työajan järjestäminen työaikalain mukaiseksi enemmän hankaloittaa kuin selkeyttää osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia. Vireillä olevassa työaikalain uudistuksessa pyritäänkin päivittämään voimassa oleva työaikalainsäädäntö vastaamaan paremmin elinkeinorakenteessa ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneisiin muutoksiin. Työaikalain soveltamisalaa täsmennettäisiin erityisesti sellaisten työntekijöiden osalta, jotka työskentelevät johtavassa asemassa tai heillä on muutoin mahdollisuus päättää työajoistaan.²⁶⁷

Työaikalain muutoksella pyrittäisiin joustavoittamaan työaikajärjestelyjä. Työnantaja ja työntekijä voisivat siten vapaammin sopia keskimääräisen työajan järjestelyistä. Laissa säädettäisiin muun muassa uudesta joustotyöaikaa koskevasta työaikamallista ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä. Joustotyöaikaa noudatettaessa työntekijä itse päättäisi työajastaan sekä työntekopaikastaan ja työnantaja puolestaan määrittäisi tehtävät ja niitä koskevat tavoitteet sekä kokonaisuikataulun.²⁶⁸ Uuden työaikalain toteutuminen voisi joustavoittaa valmentajien työntekoa. Laki esimerkiksi mahdollistaisi työtuntien keskittämisen sarjapelikaudelle, helpottaisi sunnuntai- ja iltatyöskentelyä sekä huomioisi valmentajan kotona tekemän suunnittelutyön työajassa.²⁶⁹

²⁶⁴ HE 34/1996, s. 34-35.

²⁶⁵ Ks. myös Työneuvoston lausunto TN 1423/2007, s. 6.

²⁶⁶ *Elomaa* 2017, s. 69.

²⁶⁷ HE 158/2018 vp, s. 1. Uuden työaikalain on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2020.

²⁶⁸ HE 158/2018 vp, s. 1.

²⁶⁹ *Elomaa* 2017, s. 70.

4.8 Vuosilomasta sopiminen

Työsuhteessa tulee sovellettavaksi myös vuosilomalain säännökset loman ajankohdasta. Vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana. Työnantajan määräämisvaltaa rajoittavat kuitenkin vuosilomalain säännökset lomakaudesta ja eräät muut kiellot. Pääsääntöisesti vuosilomasta vähintään 24 arkipäivää on sijoitettava lomakaudelle, joka on 2.5.-30.9. välinen ajanjakso.²⁷⁰ Loman pitäminen lomakaudella on erittäin vaikeasti toteutettavissa etenkin jalkapallossa, koska Suomessa jalkapallon sarjakausi ajoittuu merkittävältään osin juuri tähän ajankohtaan.

Jalkapallovalmentaja ja seura yleensä sopivatkin, että lomaa ei pidetä jalkapallokauden aikana. Vuosilomalain mukaan loman ajankohdasta voidaan sopia. Loman ajankohdasta sopimisen on kuitenkin katsottu perustuvan tilannekohtaiseen harkintaan, jolloin osapuolten ei olisi mahdollista sopia loman antamisajankohdasta jo työsopimusta tehtäessä. Pidempiaikaisten sopimusten katsotaan heikentävän työntekijän vuosilomalain mukaan kuuluvia oikeuksia, jolloin lomakauden ulkopuolelle sijoittuvasta lomasta tulisi sopia jokaista kertaa varten erikseen.²⁷¹

Työnantajalla voi silti olla oikeus määrätä työntekijän vuosiloman antamisajankohdasta työsuhteen kestäessä, vaikka osapuolet eivät voisi sopia tällaisesta järjestelystä työsopimusta tehtäessä. Vuosilomalain 20.3:n mukaan työnantajalla on oikeus määrätä loman sijoittamisesta lomakauden ulkopuoliseen aikaan kausiluonteisessa työssä, mikäli loman antaminen lomakaudella aiheuttaa olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle. Vuosilomalain esitöissä on mahdollisesti ollut tarkoitus määritellä työn kausiluonteisuus työsopimuslaista ja sen esitöistä poikkeavasti, sillä vuosilomalain esitöissä työn kausiluonteisuudella tarkoitetaan myös sellaista toimintaa, johon liittyvät ruuhkahuiput ja sesonkiaika ajoittuisivat kesäkuukausille.²⁷² Valmentajan työssä korostuu tietty ajanjakso vuodesta, jolloin työn luonnetta ja työhön käytettyä aikaa voidaan pitää erilaisena kuin muina aikoina vuodesta. Työmäärän voidaan lähtökohtaisesti katsoa lisääntyvän otteluiden, niihin valmistautumisen ja lisääntyneen matkustamisen myötä. Tällöin voisi olla perusteltua katsoa valmentajan tekemä työ vuosilomalain 20.3:ssa tarkoitetuksi kausiluonteiseksi työksi.

²⁷⁰ Koskinen-Ullakonoja 2012, s. 141.

²⁷¹ Koskinen-Ullakonoja 2012, s. 142.

²⁷² HE 238/2004 vp, s. 67.

Pelkästään työn kausiluonteisuus ei kuitenkaan oikeuta työnantajaa yksipuolisesti siirtämään lomaa lomakauden ulkopuoliseen ajankohtaan. Loman antamisesta lomakaudella on lisäksi aiheuduttava olennaisia vaikutuksia työnantajan toiminnalle. Edellytyksen täyttymistä arvioitaisiin paitsi työmäärän lisääntymisen kannalta myös ottaen huomioon se, voidaanko vakinaiset työntekijät lomakauden aikana korvata tilapäisiksi työntekijöiksi palkatuilla sijaisilla.²⁷³ Koska pätevien valmentajien lukumäärä on varsin rajallinen, seuroille tuottaisi melko suuria vaikeuksia hankkia sijainen valmentajan tilalle. Lisäksi sijaisten palkkaamista pelkästään lomakauden ajaksi ei voida pitää tarkoituksenmukaisena valmentajan työssä.²⁷⁴ Tällainen järjestely sisältäisi melko suuria riskejä joukkueen toiminnan kannalta. Seuroilla voidaan siis katsoa olevan oikeus päättää valmentajan loman ajankohdan sijoittamisesta lomakauden ulkopuoliseen aikaan. Tällöin lienee merkityksetöntä, jos osapuolet sopivat loman sijoittamisesta lomakauden ulkopuoliseen aikaan jo työsopimusta tehtäessä.

Tapauskohtainen sopiminen voi kuitenkin olla tarkoituksenmukaista silloin, jos osapuolilla ei ole varmuutta siitä, milloin viralliset ottelut päättyvät kuluvan sarjakauden osalta. Esimerkiksi silloin, kun joukkue on kansainvälisissä otteluissa menestynyt riittävästi, viralliset ottelut jatkuvat kotimaisen sarjakauden päättymisen jälkeen ainakin jalkapallossa. Tällaisissa tilanteissa olisi tarkoituksenmukaisempaa, että seura ja valmentaja sopisivat loman ajankohdasta tilannekohtaisesti.

Myös vuosilomalakia on tarkoitus uudistaa. Uudistuksella pyritään päivittämään kansallinen lainsäädäntö vastaamaan Euroopan unionin lainsäädäntöä. Vuosilomalakiin tehtävillä muutosehdotuksilla turvattaisiin työaikadirektiivissä edellytetyt vähimmäisvaatimukset oikeudesta neljän viikon palkalliseen vuosilomaan sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvasta poissaolosta huolimatta. Vuosilomalakia ei ole tarkoitus uudistaa kokonaisuudessaan ja muilta osin vuosilomalakiin tehtäisiin vain välttämättömät muutosehdotukset.²⁷⁵

Ehdotetuilla muutoksilla ei ole nähtävissä olevan merkittäviä vaikutuksia valmentajan ja seuran työsuhteeseen. Muutokset eivät olennaisesti heikennä valmentajan mahdollisuutta suorittaa työtään työn luonteen mukaisella tavalla, koska loma on mahdollista pitää lomakauden ulkopuolella. Toisaalta ehdotetut muutokset lisäisivät seuran hallinnollista taakkaa. Muutokset

²⁷³ HE 238/2004, s. 67.

²⁷⁴ *Elomaa* 2017, s. 68-69.

²⁷⁵ Hallituksen lakiluonnos vuosilomalain muuttamisesta 29.6.2018, s. 1-13. Ks tarkemmin säädösvalmistelusta vuosilomalain osalta TEM054:00/2018.

edellyttäisivät lisäpäiväoikeuden lomanmääräytymisvuosittaista seuranta ja vuosilomaa täydentävien lisäpäivien merkitsemistä vuosilomakirjanpitoon.²⁷⁶

4.9 Välityslauseke valmentajasopimuksessa

Lähtökohtaisesti valmentajasopimukseen liittyvät erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti neuvotteluteitse ja mikäli osapuolet eivät pääse yhteisymmärrykseen, tulevat riita-asiat yleisten tuomioistuinten käsiteltäviksi. Valmentaja ja seura saattavat kuitenkin toisinaan sopia siitä, että mahdolliset sopimusriidat ratkaistaan välimiesmenettelyssä. Välimiesmenettelystä annetun lain (VML, 967/1992) 2 §:n mukaan sellaisesta:”*yksityisoikeudellinen riitakysymyksestä, josta voidaan tehdä sovinto, saadaan määrätä asianosaisten välisin sopimuksin välimiesten lopullisesti ratkaistavaksi*”. Lisäksi edellytetään, että asianosaiset ovat vapaaehtoisesti siirtäneet riitansa välimiesoikeuden ratkaistavaksi erillisellä välityssopimuksella.²⁷⁷

Pakottavasta lainsäädännöstä voi johtua joitakin rajoitteita välityslausekkeesta sopimiselle.²⁷⁸ Välityslausekkeen käyttöä sellaisissa sopimussuhteissa, joissa osapuolten resurssit eivät ole tasapainoiset, voidaan arvioida ehdon oikeudellista sitovuutta sopijapuolten välisessä suhteessa.²⁷⁹ Työlainsäädännön soveltamisalaan kuuluvissa sopimuksissa ratkaistavaksi tulee siten se, onko välityslausekkeesta sopiminen vastoin työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa lainsäädäntöä.

Työlainsäädännölle asetettu suojelupäämäärää saattaisi vesittyä, mikäli työnantaja työsuhteen vahvempana osapuolena voisi siirtää mahdolliset erimielisyydet yleisten tuomioistuinten ulottumattomiin painostamalla työntekijää hyväksymään välityssopimuksen.²⁸⁰ *Möllerin* mukaan välimiesmenettelyn käyttämisestä ei voitaisi edes pitää soveliaana työsopimuksesta johtuvien riitaisuuksien ratkaisussa ja välityslausekkeen käyttöä tavallisessa työsopimuksessa olisi joka tapauksessa pidettävä kohtuuttomana sopimusehtona, jollei erityisestä syystä muuta

²⁷⁶ Hallituksen lakiluonnos vuosilomalain muuttamisesta 29.6.2018, s. 13.

²⁷⁷ *Rauste* 1997, s. 759.

²⁷⁸ *Rauste* 1997, s. 759.

²⁷⁹ *Aine* 2017, s. 636.

²⁸⁰ *Rauste* 1997, s. 758.

johdu.²⁸¹ Lainsäädäntötasolla ei kuitenkaan suoranaisesti kielletä välityslausekkeen käyttöä työsopimuksessa, jolloin osapuolet voivat ainakin lähtökohtaisesti sopia tällaisesta ehdosta.²⁸²

Koska vastausta ei ainakaan suoraan saada työsopimuslaista, voitaisiin välityslausekkeen hyväksyttävyyttä työsopimuksessa arvioida sen perusteella, onko lauseke kohtuuton työntekijälle. TSL 10.2:n mukaan ”(j)os työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta”. Lain esitöiden mukaan pykälä vastaa yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita. Työsopimuksen ehdon kohtuullisuuden arvioinnissa otetaan siten huomioon OikTL 36 §:n yleissäännös. Siinä säädetään mahdollisuudesta sovitella kohtuuttomia sopimusehtoja tai jättää ne huomioon ottamatta.²⁸³

Välityslausekkeen kohtuullisuuden arvioinnissa voitaisiin vertailukohdaksi ottaa kuluttajaa suojaava sääntely. Kuluttajansuojalainsäädännöllä on sama sopimussuhteen heikomman osapuolen suojeluun tähtäävä tavoite kuin työlainsäädännöllä. Erona on kuitenkin se, että työlainsäädäntö ei kiellä käyttämästä välimiesmenettelyä riidanratkaisutapana työsuhteessa.²⁸⁴ Kuluttajan ja elinkeinonharjoittajan välisessä sopimuksessa oleva välityslauseke on sitä vastoin pätemätön suoraan lain nojalla. Kuluttajansuojalain (KSL, 38/1978) 12 luvun 1 d §:n 1 momentin mukaan: ”Ennen riidan syntymistä tehdyn sopimuksen ehto, jonka mukaan elinkeinonharjoittajan ja kuluttajan välinen riita-asia on ratkaistava välimiesmenettelyssä, ei sido kuluttajaa.” Vaikka säännöstä sovelletaan ainoastaan KSL 1:1:ssä tarkoitettussa kuluttajan ja elinkeinonharjoittajan välisessä suhteessa, sillä nähdään kuitenkin olevan laajempi tulkinnallinen vaikutus sopimussuhteen heikomman osapuolen suojaamisessa.²⁸⁵

Välityslausekkeen kieltö kuluttajasuhteessa on ehdoton. *Koulun* mukaan kieltö rakentuu olettamukselle välityslausekkeen tyyppikohtuuttomuudesta. Välityslauseke on siten kohtuuton riippumatta siitä: ” millaiset kustannukset se de facto aiheuttaa tai miten nuo kustannukset jaetaan elinkeinonharjoittajan ja kuluttajan välillä”. Välityslausekkeen ei katsota sitovan kuluttajaa niissäkään tapauksissa, joissa välimiesmenettelyn kustannusrasitus on säilytetty kokonaisuudessaan vahvemmalle osapuolelle eli elinkeinonharjoittajalle.²⁸⁶

Välityslausekkeen sovittelun yleisenä edellytyksenä on, että välityslausekkeen soveltaminen heikentäisi kohtuuttomasti toisen osapuolen mahdollisuuksia saada oikeussuojaa. *Aineen*

²⁸¹ Möller 1997, s. 7 ja 35.

²⁸² Rauste 1997, s. 758.

²⁸³ HE 157/2000 vp, s. 114.

²⁸⁴ Koulun 2008, 199. Ks. myös Ruohonen 2015, s. 41-42.

²⁸⁵ Aine 2017, s. 637. Ks. myös Saarnilehto 2016, s. 95 ja Ruohonen 2015, s. 41-42.

²⁸⁶ Koulun 2008, s. 155-156. Ks. myös Ruohonen 2015, s. 41-42.

mukaan kyse on viime kädessä siitä, millä tavoin ja millaisin ehdoin heikompi osapuoli voi viedä asiansa riitatilanteissa riippumattoman tahon sitovasti ratkaistavaksi.²⁸⁷ Välimiesmenettelyn kustannukset voivat estää sopimussuhteen heikompaa osapuolta saamasta riitansa oikeudellisesti tutkituksi. Asianosaisille aiheutuneet kustannukset voivat olla syynä siihen, että välityslauseketta pidetään tietyissä oloissa kohtuuttomana sopimusehtona.²⁸⁸

Välityslausekkeen sovittelu on ollut esillä korkeimman oikeuden tapauksissa KKO 1996:27 ja KKO 2003:60. Molemmissa ratkaisuissa kyse oli siitä, oliko välityslauseke kohtuuton sopimussuhteen taloudellisesti heikommalle osapuolelle.²⁸⁹

Ratkaisussa KKO 1996:27 korkein oikeus arvioi kohtuuttomuutta seuraavasti:

KKO 1996:27. S oli solminut R Oy:n kanssa yhteistoimintasopimuksen kioskimyyntitoiminnan harjoittamisesta. S:n ja R Oy:n välinen yhteistoimintasopimus oli ollut luonteeltaan vakioehtoinen kaupallinen sopimus, jonka S oli solminut yrittäjänä. Korkein oikeus totesi, että kaupalliseen yhteistoimintasopimukseen otettuna välityslauseke ei ole kuitenkaan epätavallinen tai yllätyksellinen sopimusehto. S oli myös saanut tutustua sopimustekstiin viikon ajan ennen sen allekirjoittamista ja hänellä oli sopimuksesta päättäessään ollut käytettävänä oikeudellista asiantuntemusta. S on siten ollut taloudellisesti riippumaton R Oy:stä ja voinut vapaasti päättää, haluaako hän tarjotuilla ehdoilla tehdä yhteistoimintasopimuksen. S:n elinkeinonharjoittamisen ei voitu myöskään katsoa olleen niin epäitsenäistä, että S sen vuoksi voitaisiin rinnastaa työntekijään tai kuluttajaan. Korkeimman oikeuden mukaan ei ollut perustetta jättää välityslauseke huomioon ottamatta.

Ratkaisussa KKO 2003:60 oli kyse vastakanteen käsittelemisestä sijoitusmaksujen perimistä koskevassa asiassa.

KKO 2003:60. Opstock Oy ja Pertti K olivat tehneet sijoituspalvelusopimuksen. Sijoituspalvelusopimuksessa oli ollut välityslauseke. Kantaja Pertti K vaati välityslausekkeen huomiotta jättämistä OikTL:n 36 §:n nojalla, koska välityssopimus oli sen solmimisen jälkeen käynyt kantajan taloudellisen vararikon vuoksi kohtuuttomaksi, eikä kantajalla ollut taloudellisia mahdollisuuksia saada asiaansa välimiesmenettelyssä tutkittavaksi. Kantajalle oli oikeudenkäynnissä myönnetty maksuton oikeudenkäynti ilman korvausvelvollisuutta ja määrätty avustaja. KKO:n mukaan vastaavaa etua ei kantajalle voitaisi myöntää välimiesmenettelyssä. Kantaja ei siten kykenisi ilman ammattitaitoista avustajaa valvomaan etuaan ja oikeuttaan välimiesmenettelyssä. KKO:n mukaan välityslausekkeen soveltaminen johtaisi siten kohtuuttomuuteen.

Wilhelmssonin mukaan vuoden 2003 tapauksessa korkein oikeus on hyväksynyt ratkaisun tueksi perusteita, joihin se ei ollut aikaisemmassa tapauksessa kiinnittänyt huomiota. Vuoden

²⁸⁷ *Aine* 2017, s. 637.

²⁸⁸ *Möller* 1997, s. 35.

²⁸⁹ *Saarnilehto* 2016, s. 95.

2003 tapauksessa korkein oikeus käyttää oikeuden saatavuutta koskevaa argumenttia perustelevaan välityslausekkeen sovitteluun. Mikäli välityslauseke käytännössä johtaa siihen, ettei varaton osapuoli lainkaan saa asiaansa käsiteltyä, lausekkeen sovitteluun on aihetta. Korkein oikeus kiinnittää huomiota myös oikeuden laatuun, jota *Wilhelmsson* on kuvannut oikeudellisen avun saatavuutta koskevaksi argumentiksi. Vaikka elinkeinonharjoittaja olisi saanut asiansa tutkituksi välimiesmenettelyssä, hänen oikeussuojansa laatu olisi jäänyt huonoksi. Ilman avustajaa hän ei olisi ollut kykeneväinen itse huolehtimaan riittävän ammattitaitoisella tavalla asiansa ajamisesta.²⁹⁰

Ratkaisujen perusteella *Wilhelmsson* luo esimerkinomaisen luettelon siitä, milloin välityslauseketta voitaisiin sovittaa. Jokainen peruste olisi itsenäinen mutta useampi argumentti yhdessä voisi alentaa kynnystä sovittelulle. Vaikka tapauksissa oli kyse elinkeinonharjoittajien välillä solmitun välityslausekkeen kohtuullistamisvaatimuksesta, luettelossa esitettyjä sovittelun edellytyksiä koskevia kriteereitä ei liene tarkoitettu vain tällaisessa oikeussuhteessa olevan välityslausekkeen sovitteluun.²⁹¹ Välityslauseketta voitaisiin sovittaa silloin, jos:”

- 1) sopimuksen solmimisen yhteydessä ei ole toimittu siten kuin *sopimukseen liittyvät erityiset näkökohdat ja heikomman sopijapuolen erityinen suojantarve* edellyttävät,
- 2) *osapuoli ei voi saavuttaa oikeuksiaan välimiesmenettelyssä*²⁹²,
- 3) välimiesmenettely *ei ole sovelias* väline kyseisessä asiassa. Tämä perustuu *kustannus-hyöty ajatteluun* eli kuinka mielekästä on turvautua välimiesmenettelyyn etenkin silloin, jos kyseessä on pieni tai rutiinityyppinen tapaus ja
- 4) *välityslausekkeeseen sisältyvät määräykset eivät johda tasapuoliseen ja reiluun menettelyyn.*²⁹³

Näiden kriteerien avulla voitaisiin arvioida välityslausekkeen hyväksyttävyyttä työsuhteessa ja työ sopimuksessa. Työntekijää pidetään lähtökohtaisesti heikompana osapuolena. Välimiesmenettelyn käyttö ei liene kovinkaan yleinen riitojen menettelytapa ainakaan sellaisten työntekijöiden kohdalla, jotka tekevät rutiininomaisia työtehtäviä. Oikeuskirjallisuudessa välimiesmenettelyn kustannukset on nähty sellaisiksi tekijöiksi, jotka voivat estää sopimussuhteen heikomman osapuolen mahdollisuudet saavuttaa tehokkaasti oikeuksiaan.²⁹⁴

²⁹⁰ *Wilhelmsson* 2005, s. 413-414.

²⁹¹ Ks. *Wilhelmsson* 2005, s. 422.

²⁹² *Wilhelmsson* pitää oikeuden saatavuutta koskevaa argumenttia hyvin keskeisenä.

²⁹³ *Wilhelmsson* 2005, s. 422-423.

²⁹⁴ Ks. esimerkiksi *Koulu* 2008, s. 156, *Wilhelmsson* 2005, s. 422 ja *Saarnilehto* 2016, s. 97.

Mikäli työnantaja ei ota kannettavakseen menettelyn kustannuksia, työsopimukseen sisältyvä välityslauseke voitaisiin katsoa kohtuuttomaksi sopimusehdoksi. Toisaalta, jos työnantaja kantaisi menettelyn kulut, välityslausekkeen kohtuuttomuudelle tulisi olla varsin korkea kynnyks.²⁹⁵ Valmentajasopimuksessa olevan välityslausekkeen katsominen kohtuuttomaksi sopimusehdoksi edellyttäisi siis huomattavasti painavampia perusteita silloin, jos seura vastaisi menettelyn kustannuksista.

Kohtuuttomuuden arvioinnissa jonkinlaista merkitystä voitaisiin antaa myös valmentajan asemalle sekä oikeussuhteelle kokonaisuudessaan. Valmentajan asema on verrattavissa johtavaan henkilöön. Välityslausekkeen käyttö on myös yleisempää johtavien henkilöiden sopimuksissa.²⁹⁶ Tällaisten henkilöiden kohdalla riitojen ratkaiseminen välimiesmenettelyssä voi olla perusteltua, jos työnantaja haluaa esimerkiksi suojata liikesalaisuuksia tai muuta luottamuksellista tietoa, joka voi oikeudenkäynnin kuluessa tulla esille. Myös työntekijän omat intressit tulisi ottaa arvioinnissa huomioon. Esimerkiksi työntekijän jatkotyöllistymisen kannalta myös työntekijälle voi olla edullista, ettei oikeudenkäynti ole julkista.²⁹⁷

Lähtökohtaisesti välityslausekkeen olemassaoloa valmentajasopimuksessa voidaan pitää hyväksyttävänä. Mikäli välimiesmenettely ja siihen liitetyt kustannukset tarpeettomasti hankaloittavat valmentajan mahdollisuuksia saada asiansa hoidetuksi asianmukaisesti, tulisi tilannetta arvioida uudelleen. Valmentajan asema poikkeaa suorittavan työntekijän asemasta siinä määrin, että esimerkiksi työntekijän suojeluun liittyviä lähtökohtia ei tulisi tarkastella samalta viivalta. Yhteistä molemmille kuitenkin on se, että he toimivat sopimussuhteessa yksityishenkilöinä. Tällöin myös kustannuksista syntyvä rasite on lähtökohtaisesti suurempi. Menettelyn kustannusten kohtuullisuutta arvioitaessa merkitystä voitaisiin antaa niille ylimääräisille kuluille, joita välimiesmenettelystä aiheutuu. Mitä enemmän välimiesmenettelyn kustannukset poikkeavat niistä kustannuksista, joita riidan ratkaisemisesta yleisissä tuomioistuimissa aiheutuisi, sitä enemmän olisi perusteita katsoa välityslauseke kohtuuttomaksi.²⁹⁸

²⁹⁵ Ruohonen 2015, s. 42.

²⁹⁶ Möller 1997, s. 36.

²⁹⁷ Alho-Isotupa-Talari 2003, s. 191.

²⁹⁸ Usein välityslausekkeen kohtuuttomuuteen kuitenkin vedotaan ennen välimiesmenettelyä, jolloin kustannuksista ei ole saatavissa täysin selkeää tietoa. Tällöin apuna voidaan käyttää esimerkiksi laskureita, joiden avulla saadaan suuntaa-antava arvio välimiesten kuluista. Ks. esimerkiksi Keskuskauppakamarin välimieslautakunnan laskuri (saatavilla Keskuskauppakamarin verkkopalvelusta/ks. lähdeluettelo).

4.10 Yhteenveto

Työoikeudellinen lainsäädäntö rakentuu varsin kaavamaiselle käsitykselle työntekijän ja työnantajan välisestä suhteesta, vaikka sekä työnantajat ja työntekijät muodostavat varsin heterogeenisen ryhmän.²⁹⁹ Työnantajilla ja työntekijöillä oletetaan lähtökohtaisesti olevan samanlaiset intressit jokaisessa työsuhteessa. Tämän vuoksi työoikeudellinen sääntely ei välttämättä parhaalla mahdollisella tavalla huomioi normaalista poikkeavien työsuhteiden toimintaympäristöä.

Valmentajan työn erityispiirteet eivät ole täysin saumattomasti sovitettavissa yhteen työoikeudellisen lainsäädännön kanssa. Työoikeudellisen lainsäädännön tarkoituksena on tasapainottaa sopimuspuolten asemaa. Työlainsäädännön perusajatuksena oleva *työntekijän suojelun periaate* luo oletettaman siitä, että työntekijäasemassa oleva tarvitsee sellaista lainsäädännön antamaa tukea, jota ilman oikeussuhdetta ei voitaisi pitää tasa-arvoisena. Tämä tapahtuu niiden pakottavien lainsäädännösten kautta, joista osapuolet eivät voi sopia työntekijän etuja heikentäen. Tällainen suoja voi kuitenkin olla liian vahvaa valmentajan ja seuran välisen työsuhteen toimintaympäristössä.

Työlainsäädännön soveltaminen valmentajan työhön sellaisenaan ei ole välttämättä edes tarkoituksenmukaista. Sopimussuhteen toimivuuden kannalta ei ole toivottavaa, että sitä sääntelevä lainsäädäntö ei ota huomioon riittävällä tavalla sopimussuhteen erityispiirteitä. Epäselvyyksiä voi aiheutua silloin, jos lainsäädännön soveltamisesta seuraavat oikeusvaikutukset eivät ole sellaisia, joita oikeussuhteen osapuolet tavoittelevat tai ne ovat huonosti sovellettavissa oikeussuhteen erityispiirteisiin.

Valmentajan ja seuran oikeussuhteessa eniten yhteensovittamisongelmia aiheutuu sopimusten kestoaikaa ja sopimusten päättämistilanteita koskevien työsopimuslain säännösten soveltamisesta. Lisäksi työaikojen ja vuosilomalain säännösten osalta vaaditaan poikkeamista niistä lähtökohdista, jotka työoikeudellisessa lainsäädännössä ajatellaan normaalisti työsuhteissa vallitsevan. Urheilun kurinpidon oikeudellinen perusta kaipaisi myös vahvistamista. Muilla työntekemisen aloilla kurinpitovallan käyttäminen perustuu lainsäädäntöön.³⁰⁰ Urheilun kurinpidon oikeudellinen perusta olisi tukevammalla pohjalla, jos kurinpidon perusteista säädettäisiin lain tasolla.

²⁹⁹ Engblom 2013, s. 223.

³⁰⁰ Esimerkiksi asianajajien, terveydenhuollon ammattihenkilöiden, kiinteistönvälittäjien, merimiesten, virkamiesten ja kirkon toimihenkilöiden kurinpidosta säädetään lainsäädännössä. Ks. Halila 2006, s. 379-383.

Vaikka edellä on käsitelty vain valmentajan ja seuran työsuhdetta, voidaan myös muissa joukkueurheilun työsuhteissa löytää samanlaisia yhteensovittamisongelmia työlainsäädännön kanssa.³⁰¹ Urheilu ja sen toimintamallit ovat muihin elämänalueisiin verrattuna erityisiä.³⁰² Työsopimuslaissa ja muussa työlainsäädännössä ei ole otettu huomioon kaikkia urheiluun liittyviä erityispiirteitä. Siksi esillä on ollut ajatus joukkueurheilun oman työsopimuslain säätämisestä.³⁰³

Vaikka tällainen lainsäädäntöhanke on jäänyt toteutumatta, on se kuitenkin ajatuksena kiinnostava. Työsuhteiden erillissäätely ei ole myöskään aivan poikkeuksellista työlainsäädännössä. Tällaisesta erityislainsäädännöstä voidaan esimerkkinä mainita merityössä sovellettava merityösopimuslaki (756/2011). Erityislainsäädäntö on koettu merityössä tarpeelliseksi, sillä työsopimuslakiin liitettävien erityismääräysten lukumäärä muodostuisi varsin suureksi.³⁰⁴ Tällainen työnteko tapahtuu myös työsuhteessa ja erityislailla on ainoastaan otettu huomioon alan omat erityispiirteet.³⁰⁵

Koska valmisteluaineistoa ei ole saatavilla, epäselväksi on jäänyt, miten joukkueurheilun työsopimuslaki toteutettaisiin tai mitä tällainen lainsäädäntö sisältäisi. Joukkueurheilun työsopimuslaki olisi kansainvälisesti vertaillen varsin poikkeuksellinen, koska pelkästään joukkueurheilun työsuhteisiin sovellettavaa erityislainsäädäntöä ei ole tiettävästi olemassa missään valtiossa.³⁰⁶ Toisaalta ulkomaisia esimerkkejä voidaan käyttää hyödyksi siinä, miten urheilun työsuhteet voitaisiin yleisesti järjestää. Seuraavaksi tarkastellaan ulkomaisten esimerkkien avulla, millaisilla lainsäädäntöratkaisuilla joukkueurheilun erityispiirteet voitaisiin vaihtoehtoisesti ottaa työlainsäädännössä huomioon. Tavoitteena on tuoda esiin vaihtoehtoisia tapoja järjestää joukkueurheilun työsuhteiden ja myös yleisesti urheilun työsuhteiden sääntely.

³⁰¹ Ks. esim. *Timonen* 2004, 290 ja *Halila* 2006, s. 188.

³⁰² *Weatherill* 2017, s. 1-7.

³⁰³ *Halila* 2006, s. 58.

³⁰⁴ Ks. edeltävän merityösopimuslain (423/1978) komiteanmietintö 1975:54, s. 2.

³⁰⁵ *Kröger* 1995, s. 160.

³⁰⁶ *Halila* 2006, s. 58.

5. URHEILUN TYÖSUHTEIDEN SÄÄNTELY ERÄISSÄ EUROOPPALAISISSA VERTAILUMAISISSA

5.1 Taustaksi

Urheilun sisäinen normijärjestelmä ja toimintatavat ovat globaaleja. Urheilutoiminta edellyttää, että sen säännöt ovat sovellettavissa kaikkialla. Termiä *lex sportiva* käytetään usein kuvaamaan ylikansallisesti syntynyttä urheilun omaa itsesääntelyjärjestelmää. Urheilun kansainvälisen vetoomustuomioistuimen CAS:n ratkaisukäytännöllä on keskeinen osa *lex sportiva* n kehittämisenä. CAS soveltaa ja tulkitsee pääosin urheilun omassa sääntelyjärjestelmässä syntyneitä normeja. On esitetty, että *lex sportiva* n avulla voitaisiin perustella urheilun erityistä asemaa oikeusjärjestyksen sisällä. Oikeuskirjallisuudessa *lex sportiva* n on verrattu *lex mercatoriaan*, kauppiaiden tapaoikeuteen.³⁰⁷

Vaikka *lex sportiva* n avulla voidaan urheilulle tunnustaa jossakin määrin autonominen asema oikeusjärjestyksen sisällä, urheilu ei ole kuitenkaan sellainen alue, joka voisi rajautua oikeusjärjestyksen ulkopuolelle. Tämän vuoksi urheilun omat normit ja sääntelyjärjestelmä eivät voi syrjäyttää esimerkiksi kansallisia säännöksiä. Eri valtioiden välillä on eroja sen suhteen, miten urheilun erityispiirteet tunnustetaan lainsäädännön tasolla.

Eurooppalaiset valtiot voidaan jakaa kahteen ryhmään sen mukaan kuinka intensiivisesti ja laaja-alaisesti valtiot kohdistavat oikeudellista sääntelyä urheiluun. Valtiot, joissa urheilua ja liikuntaa säännellään varsin niukasti kuuluvat ei-interventionistisiin maihin. Muun muassa Suomi, muut Pohjoismaat, Iso-Britannia ja Saksa kuuluvat tähän ryhmään.³⁰⁸ Interventionistisen sääntelymalliin kuuluvissa valtioissa urheilun rakenteita, toimintatapoja ja tehtäviä määritellään yksityiskohtaisemmin. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi Italia, Portugali ja Espanja.³⁰⁹

³⁰⁷ *Weatherill* 2017, s. 1-25.

³⁰⁸ Suomessa ainoa pelkästään urheilun tarpeita koskeva erityislainsäädäntö on laki urheilijoiden tapaturma- ja eläketurvasta (276/2009) Urheilu on tosin voitu ottaa lainsäädännössä huomioon yleisen lain yksittäisissä pykälissä. Esimerkiksi tuloverolaissa (1535/1995) on useita yksittäisiä säännöksiä urheilua ja urheilijoita koskevasta verotuksesta. Urheilu on voitu myös sulkea osittain lain soveltamisalan ulkopuolelle. Esimerkiksi laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) on lain 3 luvussa säännökset työnantajan oikeudesta käsitellä työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja. Lain 12 §:n mukaisesti 3 luvun säännöksiä ei sovelleta työsopimussuhteessa olevaan urheilijaan. Ks. *Kinnunen* 2012, s. 32-33.

³⁰⁹ *Kinnunen* 2012, s. 31. Ks. myös *Rauste* 1997, s. 6.

Edellä mainituissa interventionistisen sääntelymalliin kuuluvissa valtioissa (Italia, Portugali ja Espanja) on säädetty urheilun työsuhteista erityislainsäädännössä. Seuraavassa luvussa tarkastellaan, miten urheilun työsuhteita koskeva sääntely on järjestetty näissä valtioissa. Jos Suomessa päädyttäisiin säätämään urheilun työsuhteista erityislainsäädännössä, voitaisiin esimerkiksi näiden valtioiden tapa järjestää urheilun työsuhteet ottaa lainsäädännön rakentamisessa huomioon.

5.2 Italia

Italiassa on ollut vuodesta 1981 lähtien voimassa urheilun työsuhteita koskeva erityislainsäädäntö. Lainsäädäntö soveltuu urheilun työsuhteisiin, joita tehdään ammattimaisesti.³¹⁰ Sen soveltamisalaan kuuluvissa työsuhteissa ei noudateta kaikkia samoja normeja kuin yleisesti työsuhteissa noudatettaisiin. Esimerkiksi määräaikaisia sopimuksia koskevia määräyksiä ei sovelleta ammattimaisessa urheilussa yleisen työlainsäädännön asettamien normien mukaisesti. Lisäksi erityislainsäädännössä ei noudateta niitä yleisen työlainsäädännön säännöksiä, jotka koskevat esimerkiksi ammattiyhdistysten toimintaa työpaikoilla sekä muita työntekijän vapauden suojaksi annettuja säännöksiä.³¹¹

Italiassa sääntelymalli on monitasoinen. Esimerkiksi jalkapallon työsuhteisiin tulee sovellettavaksi valtion lainsäädäntö, lajiliittojen sääntely sekä kollektiivisopimukset. Italian jalkapalloliiton määräykset täydentävät lainsäädäntöä jalkapallon työsuhteissa. Työsuhteeseen sovellettavista säännöistä sovitaan myös kolmen ylimmän liigan (Serie A, Serie B ja Serie C) ja pelaajien muodostaman ammattiyhdistyksen kesken. Näissä sopimuksissa säädetään yksityiskohtaisemmin osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista.³¹²

Jalkapallon ylimmällä sarjatasolla (Serie A) tehdyssä kollektiivisopimuksessa säädetään esimerkiksi työajasta, loman pitämisestä ja sen kestosta sekä terveydenhuollosta. Sopimuksen mukaan jalkapalloilijalla on esimerkiksi oikeus yhteen vapaapäivään viikossa sekä oikeus neljä viikkoa kestävään lomaan. Seuralla on kuitenkin oikeus valita ajankohta.³¹³ Työsopimuksen päättäminen yksipuolisesti edellyttää lainsäädännön mukaan hyväksyttävän perusteen (*”just*

³¹⁰Ks. Colucci 2014, s. 203: ” Article 2 of Law 91/81 defines as Professionals those ‘athletes, coaches, technical and sports managers and trainers who carry out a remunerated sporting activity on a continuous basis’ ”.

³¹¹ Colucci 2014, s. 201-202: ” In particular, it waives the application of the legislation on the protection of the freedom and dignity of workers and of trade union freedom and union activity in the workplace.”

³¹² Colucci 2014, s. 202.

³¹³ Colucci 2014, s. 209.

cause”) olemassaoloa. Kollektiivisopimuksessa puolestaan luetellaan yksityiskohtaisemmin sellaiset tilanteet, jotka oikeuttavat sopimuksen osapuolen yksipuolisesti päättämään työsuhteen. Seuralla on esimerkiksi oikeus päättää työsuhde, jos pelaaja todetaan pelikelvottomaksi loukkaantumisen tai muun sairauden vuoksi, eikä pelaaja ole tällaisen syyn vuoksi kykenevä pelaamaan yli kuuteen kuukauteen.³¹⁴

Italian mallissa lainsäädännön voidaan katsoa antavan ne reunaehdot, joiden puitteissa eri lajien liigat, lajiliitot ja pelaajien ammattiyhdistykset voivat sopia yleisesti työsuhteisiin sovellettavista säännöistä. Urheilua koskeva erityislainsäädäntö on se institutionaalinen tuki, joka oikeuttaa urheilun työsuhteissa poikkeamaan yleisestä työlainsäädännöstä. Siten esimerkiksi määräaikaista työsopimuksia koskevia yleisen työlainsäädännön säännöksiä ei noudateta ammattimaisessa urheilussa. Lisäksi lainsäädäntö määrittää työsopimuksen yleiset muotovaatimukset. Lain mukaan työsopimuksen tulee täyttää ne ehdot, jotka on sovittu asianomaisen lajiliiton ja ammattiyhdistyksen välillä. Työsuhteen osapuolet ovat siten ensinnäkin velvollisia noudattamaan näissä kollektiivisopimuksissa sovittuja ehtoja. Näiden lisäksi lajiliittojen säännöt ja riidanratkaisua koskevat määräykset täydentävät muita työsuhteeseen tulevia ehtoja.³¹⁵

Italialaisessa järjestelmässä kollektiivisopimuksilla voidaan katsoa olevan suomalaisen järjestelmään verrattuna merkittävästi suurempi painoarvo urheilun työsuhteissa. Italiassa lainsäädäntö velvoittaa noudattamaan työehtosopimuksia urheilun työsuhteissa. Suomessa kollektiivisopimukset on urheilussa suunnattu lähinnä hallinnolliseen työhön eivätkä ne edes velvoita seuroja soveltamaan työehtosopimusta esimerkiksi valmentajien työsuhteisiin.³¹⁶ Suomesta puuttuu käytännön työelämän tarpeita koskeva työehtosopimus urheilussa. Italialaisen järjestelmän etuna voidaan pitää, että se huomioi varsin yksityiskohtaisesti kunkin lajin ominaispiirteet työsuhteen ehdoissa.

5.3 Portugali

Portugalin työlainsäädäntöä voidaan luonnehtia hajanaiseksi. Tämän vuoksi myös urheilun työsuhteisiin sovellettavia säädöksiä on useampia. Ensinnäkin perustuslaki turvaa sellaisia perusoikeuksia, joita noudatetaan kaikissa työsuhteissa. Perustuslain lisäksi urheilun

³¹⁴ Colucci 2014, s. 209 ja 212.

³¹⁵ Colucci 2014, s. 205.

³¹⁶ Koivujoki-Anttila 2016, s. 22. Ks myös Elomaa 2017, s. 12.

työsuhteisiin sovelletaan muita urheilua koskevia lakeja. Urheilun työsuhteille on olemassa eräänlainen peruslaki, joka sääntelee ammattimaisessa urheilussa toimivien henkilöiden, kuten valmentajien, työsuhteita. Laissa säädetään yleisesti esimerkiksi osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista, sopimusten kestoajasta, kurinpidollisista toimenpiteistä ja sopimuksen päättämisestä. Portugalissa on säädetty lisäksi muuta urheilua koskevaa lainsäädäntöä, jotka tulevat epäsuorasti sovellettavaksi urheilun työsuhteissa. Näitä lakeja voisi luonnehtia urheilun itsesääntelyjärjestelmää tai urheilun autonomiaa turvaaviksi säädöksiksi. Niiden sääntely kohdistuu esimerkiksi urheilun riidanratkaisuun.³¹⁷

Myös Portugalissa urheilun työehdoista sovitaan tarkemmin kollektiivitasolla. Näissä kollektiivitason sopimuksissa ei ole nähtävissä suurta eroa italialaiseen järjestelmään. Esimerkiksi jalkapallossa ne solmitaan samalla tavalla liigan ja ammattiyhdistysten välillä. Jalkapallossa kollektiivisopimuksella sovitut ehdot soveltuvat sekä pelaajien että valmentajien työsuhteisiin. Kollektiivisopimusten tarkoituksena on täsmentää ja täydentää niitä ehtoja, jotka lainsäädännössä yleisemmällä tasolla määritellään. Niissä säädetään esimerkiksi minimipalkoista, työajoista ja vapaa-ajasta.³¹⁸

Työehtosopimuksessa on olemassa myös luettelo niistä tilanteista, jotka oikeuttavat työsuhteen osapuolten yksipuolisesti päättämään työsuhteen. Sopimuksen yksipuolinen päättäminen tarvitsee lain mukaan hyväksyttävän syyn (*”just cause”*). Ilman tällaista syytä on sopimuksen rikkonut osapuoli velvoitettu suorittamaan sen korvauksen, joka on sopimuksessa alun perin sovittu maksettavaksi sopimuskauden loppuun asti.³¹⁹ Sopimukset ovat päätettävissä myös muilla tavoilla. Lain mukaan sopimus on päätettävissä esimerkiksi yhteisellä suostumuksella. Sopimuksen päättymistilanteissa tulee kuitenkin aina tehdä ilmoitus asianomaiselle lajiliitolle. Ilman tällaista ilmoitusta sopimuksen päättäminen on aina lainvastainen.³²⁰

Eroja suomalaiseen järjestelmään voidaan katsoa olevan ainakin kollektiivisopimusten sitovuudessa ja niiden käyttämisessä työsuhteen ehtojen sääntelyssä eri urheilulajien kohdalla. Lisäksi erityisesti urheilua koskevaa lainsäädäntöä on olemassa varsin merkittävässä määrin. Urheilun itsesääntelyjärjestelmän voidaan katsoa olevan myös jossakin määrin vahvempaa kuin Suomessa. Portugalin urheilun välimiesoikeuden toimivaltaan kuuluvat jossakin määrin myös yleisen lainkäytön alaan kuuluvia asioita. Esimerkiksi työsuhteen päättämiseen liittyvät erimielisyydet voidaan tuoda urheilun välimiesoikeuden ratkaistavaksi osapuolten yhteisellä

³¹⁷ Botica-Santos 2014, s. 270-272.

³¹⁸ Botica-Santos 2014, s. 272-280.

³¹⁹ Botica-Santos 2014, s. 280-282.

³²⁰ Botica-Santos 2014, s. 280.

suostumuksella.³²¹ Epäselväksi kuitenkin jää, voidaanko kuitenkaan kaikkia työsuhteeseen liittyviä asioita käsitellä tällaisessa välimiesoikeudessa. Suomessa Urheilun oikeusturvalautakunnan toimivalta rajoittuu pääsääntöisesti vain sellaisiin valituksiin, jotka tehdään urheilujärjestöjen päätöksistä. Lautakunta voi toimia välimiesoikeutena vain sellaisissa taloudellisissa kysymyksissä, jotka liittyvät urheilujärjestötoimintaan. Lisäksi tällainen menettely vaatii osapuolten yhteisen suostumuksen.³²²

5.4 Espanja

Espanjan työläinsäädännössä urheilulla on erityisasema. Urheilun työsuhteita pidetään erityisluontoisina ja niihin sovelletaan pääsääntöisesti erityislakia (the Royal Decree 1006/1985). Yleinen työläinsäädäntö tulee erityislain soveltamisalaan kuuluvissa työsuhteissa toissijaisesti sovellettavaksi.³²³

Lain soveltamisala on varsin laaja-alainen. Lain soveltaminen ei ole sidottu esimerkiksi pelkästään huippu-urheilussa tehtävään työhön. Kaikki urheilun työsuhteet eivät kuitenkaan ole erityislain soveltamisalan piirissä. Sellaiset työsuhteet, joissa urheilutoiminta ja siihen osallistuminen eivät ole olennaisessa osassa, jäävät erityislain soveltamisalan ulkopuolelle. Esimerkiksi seuran hallintoon kuuluvat työntekijät eivät ole erityislain soveltamisalaan kuuluvassa työsuhteessa. Lisäksi erityislaki ei sovellu, jos urheilutoimintaan osallistuminen ei ole ammattimaista. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnteosta on saatava riittävä rahallinen vastike. Lähtökohtaisesti tämä merkitsee, että työstä kuukausittain saatava palkka ylittää minimipalkkavaatimuksen. Vuonna 2014 tämä oli 645 euroa.³²⁴

Urheilun työsuhteisiin soveltuva lainsäädäntö on rakennettu urheilun erityispiirteisiin sopivaksi. Siinä säädetään yleisestä työläinsäädännöstä poikkeavasti esimerkiksi sopimuksen kestoajasta. Erityislainsäädännön soveltamisalaan kuuluvat työsuhteet ovat aina määräaikaaisia. Määräaikaisuutta ei tarvitse perustella. Työsuhteen kesto voidaan sopia esimerkiksi jalkapallokauden ajaksi. Urheilun työsuhteissa työajaksi katsottava aika myös poikkeaa yleisen työläinsäädännön sääntelemistä työsuhteista. Urheilun työsuhteissa työajaksi katsotaan se aika, joka työntekijältä kuluu työn suorittamiseen, esimerkiksi kilpailuissa ja harjoituksissa. Yleisen

³²¹ Soares de Sousa 2017, s. 212-213.

³²² Oikeusturvalautakunta.fi/Lautakunta välimiesoikeutena.

³²³ Dios Crespo Pérez 2014, s. 368. Epäselväksi jää, milloin yleinen työläinsäädäntö tulee sovellettavaksi.

³²⁴ Dios Crespo Pérez 2014, s. 369- 370.

työlainsäädännön soveltamisalaan kuuluvissa työsuhteissa työaika on kaikki se aika, jonka työntekijä viettää työnantajan johto- ja valvontaoikeuden alaisuudessa.³²⁵

Kuten Italiassa ja Portugalissa, myös Espanjassa kollektiivisopimukset on nähty tärkeäksi osaksi urheilun työsuhteiden sääntelyä. Kollektiivisopimukset mainitaan the Royal Decreeessä yhteensä 11 kertaa lain 21 artiklassa. Jalkapallon työsuhteisiin sovelletaan kahta eri kollektiivisopimusta. Kollektiivisopimukset on soveltamisalaltaan jaettu kahteen eri kategoriaan. Niiden soveltuminen yksittäiseen työsuhteeseen riippuu siitä, millä sarjatasolla seura on.³²⁶

5.5 Johtopäätöksiä

Työsopimuslaki ja muu työoikeudellinen lainsäädäntö eivät parhaalla mahdollisella tavalla ota huomioon urheilun erityispiirteitä. Työsopimuslaki ja muu työoikeudellinen lainsäädäntö tarjoaa vain sellaiset välttämättömät lähtökohdat, joilla työsuhteita urheilussa säädellään. Lainsäädännön toimivuuden kannalta ei ole toivottavaa, jos sen sääntelemissä oikeussuhteissa joudutaan poikkeamaan monelta osin niistä pääsäännöistä, jotka se asettaa lähtökohdaksi osapuolten välille.

Urheilun omassa työtä koskevassa erityislainsäädännössä voitaisiin huomioida paremmin joukkueurheilun ja yleisesti myös muiden urheilulajien asettamat vaatimukset työsuhteelle. Siinä voitaisiin säännellä esimerkiksi työaika, vuosilomaa, työsopimuksen kestoajaa ja työsopimusten päättämistilanteita koskevia asioita.³²⁷ Lisäksi siinä voitaisiin säätää urheilussa toteutettavasta kurinpidosta. Vaikka urheilussa käytettävä kurinpito ja sen menettely ei sinänsä ole lainsäädännön vastaista, urheilun kurinpidon oikeudellisen hyväksyttävyyden lisäämiseksi olisi kuitenkin toivottavaa, että urheilujärjestöjen oikeus kurinpitovallan käyttämiseen vahvistettaisiin lain tasolla.³²⁸

Eurooppalainen vertailu osoittaa, että urheilun työsuhteita koskevan erityislainsäädännön säätäminen ei olisi poikkeuksellista. Esimerkiksi Italiassa, Portugalissa ja Espanjassa urheilun työsuhteisiin sovelletaan erityislainsäädäntöä. Erityislainsäädännön etuna on, että urheilun erityispiirteet eivät aiheuta yhteensovittamisongelmia työlainsäädännön kanssa. Urheilun

³²⁵ *Gómez Abelleira*, s. 20-23.

³²⁶ *Dios Crespo Pérez* 2014, s. 368-369.

³²⁷ Ks. myös *Elomaa* 2017, s. 80, jossa esitetään samansuuntaisia arvioita.

³²⁸ SLU 1999, s. 31.

työsuhteet ovat oikeudellisesti tukevammalla pohjalla silloin, kun työsuhte perustuu sellaiseen lainsäädäntöön, jossa on huomioitu urheilun erityispiirteet. Etenkin joukkueurheilussa ei tällöin jouduttaisi kyseenalaistamaan joukkueurheilun toimintatapojen lainmukaisuutta. Joukkueurheilussa ei voida nykyään selkeästi ja oikeudellisesti kestäväällä tavalla perustella määräaikaista sopimuksia ja sopimusten ennenaikaisia päättämisä.

Vertailu myös osoittaa, että kollektiivisopimuksilla säädetään yksityiskohtaisemmin niistä työsuhteen ehdoista, jotka tulevat sovellettavaksi kussakin lajissa. Suomessa kollektiivisopimusten asema on urheilussa heikko. Tulevaisuudessa tavoitteena voisi olla myös urheilun kollektiivisopimusten aseman vahvistaminen. Kollektiivisopimusten toimivuus urheilussa edellyttää kuitenkin urheilun työsuhteita koskevaa erityislainsäädäntöä. Nykyinen työlainsäädäntö ei mahdollista sellaisista säännöksistä poikkeamista, joita voidaan pitää etenkin joukkueurheilun työn luonteen kannalta oleellisina. Nämä koskevat esimerkiksi juuri edellä mainittuja sopimusten päättämistilanteita ja sopimusten kestoaikaa.

LIITE : VALMENTAJASOPIMUKSIA

Valmentajasopimus

1. Seuran nimi: [REDACTED]

Rek.no/Y-tunnus: [REDACTED]

Osoite: [REDACTED]

Puhelin: [REDACTED]

Yhteyshenkilö: [REDACTED]

2. Valmentajan nimi: [REDACTED]

Sotu: [REDACTED]

Osoite: [REDACTED]

Puhelin: [REDACTED]

3. Valmentajan tehtävät

Tällä sopimuksella valmentaja sitoutuu suorittamaan seuran johdon ja valvonnan alaisena seuraavat työtehtävät:

3.1 Toimimaan [REDACTED] miesten edustusjoukkueen joukkueen otovalmentajana, jonka ensisijaisena tehtävänä on joukkueen vastuunalaisesta valmennuksesta huolehtiminen.

3.2 Ohjelmoimaan joukkueen valmennustoiminnan ja laatimaan vuosiohjelman perusteella asianmukaisesti kuukausi, viikko- ja kertaharjoitus suunnitelmat sekä noudattamaan sopimuksen edellyttämässä toiminnassaan säännöllisyyttä.

3.3 Vastaamaan joukkueesta sarja- ja muissa otteluissa, laatimaan ottelutaktiikan, johtamaan tarvittavat pelaajien neuvonpidot, suorittamaan pelaajavalinnat otteluihin sekä tarkkailemaan vastustajan otteluita seuran kanssa sovitulla tavalla. Tehtäviin kuuluu myös aamuharjoitusten organisointi. [REDACTED] järjestää aamuharjoitusvuorot.

3.4 Muut tehtävät: [REDACTED] yhteistyöseurojen nuorten lahjakkuuksien valmennukseen osallistuminen myöhemmin erikseen sovittavalla tavalla.

4. Työsuhteen voimassaoloaika

4.1 Työsuhde alkaa 1.11.2014

Työsuhde päättyy 31.10.2015

4.2 Mikäli seura vapauttaa valmentajan tehtävistään ennen sopimusajan päättymistä, maksaa seura kohdassa 5. mainitut palkkiot ja korvaukset koko kohdassa 4.1 mainitun sopimuskauden ajalta.

5. Palkkio ja korvaukset

5.1 Seura maksaa valmentajalle palkkaa työtehtävien suorittamisesta 1800 euroa kuukaudessa. Palkka maksetaan kunkin kuukauden viimeiseen päivään mennessä valmentajan osoittamalle pankkitilille.

5.2 Seura korvaa valmentajan matkakulut valmennustehtäviin liittyvästä omalla autolla suoritetusta ajosta ajopäiväkirjan mukaan kulloinkin voimassaolevan verohallituksen päätöksen mukaisesti. Kulukorvaus maksetaan valmentajan seuralle tekemän selvityksen perusteella selvityksen jättämistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

5.3 Muut korvaukset ja palkkiot:

5.3.1 Veikkausliigaan noususta maksetaan 5000 euron bonus.

5.3.2 Suomen cupin voitosta maksetaan 5000 euron bonus.

5.3.3 Mikäli kaudelle 2015 pelaajabudjetti pienenee 20 % tai enemmän kauden 2014 pelaajabudjetista (220000 euroa) maksetaan säilymisbonusta 2000 euroa.

5.3.4 Urheiluvarusteiden ostoon 500 euroa seuran osoittamasta urheilukaupasta.

5.4 Valmentajalla on oikeus vuosilomaan. Lomavuorokausia on 30 jokaisena sopimusvuotena. Valmentaja päättää itse, koska hän pitää lomansa. Lomaa ei kuitenkaan pidetä jalkapallokauden aikana. Loman ajankohdasta valmentajan tulee ilmoittaa seuralle hyvissä ajoin ennen loman pitämistä. Mikäli lomaa jää pitämättä on, valmentajalla oikeus vuosilomakorvaukseen.

5.5 Valmentaja on seuran kustannuksella tapaturmavakuutettu sopimuksen alaisessa tehtävässä ja hänellä on oikeus palkkaansa myös mahdolliselta sairausajalta.

5.6 Valmentaja saa seuralta henkilökohtaisesti peli- ja harjoitusvarusteet.

5.7 Valmentajalla on oikeus seuran kustannuksella osallistua vuosittain Suomen Jalkapallovalmentajat ry:n valmentajapäiville sekä lisäksi lisenssin ylläpitämiseen vaadittaviin SPL:n ja Suomen Jalkapallovalmentajat ry:n järjestämiin valmennus- ja jatkokoulutustilaisuuksiin.

6. Doping ja vedonlyönti

6.1 Valmentaja sitoutuu siihen, ettei hän osallistu itse tai edustajansa välityksellä vedonlyöntiin oman joukkueensa otteluista eikä hän muutoinkaan toimi tavalla, joka asettaa hänen toimintansa tai työnantajan aseman suhteessa vedonlyöntiin tai veikkauspeleihin kyseenalaiseksi.

6.2 Valmentaja sitoutuu noudattamaan kaikessa toiminnassaan Suomen Antidopingtoimikunta ADT ry:n ja Suomen Palloliitto ry:n antidoping-säännöstyöjä sekä ottamaan henkilökohtaisesti selvää säännöstyöjen kulloisestakin sisällöstä.

7. Sopimuksen tulkinta ja erimielisyydet

7.1 Tällä sopimuksella osapuolet ilmoittavat sitoutuvansa Suomen Palloliitto ry:n sääntöihin.

7.2 Tähän sopimukseen sovelletaan Suomen lakia.

7.3 Tämän sopimuksen tulkinnasta ja mahdollisista erimielisyyksistä on seuran ja valmentajan kesken välittömästi neuvoteltava. Mahdolliset erimielisyydet, joita ei neuvotteluteitse saada ratkaistua, käsitellään välimiesmenettelyssä urheilun oikeusturvalautakunnassa.

8. Muut ehdot

Tätä sopimusta on laadittu kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

███ lokakuun 27. päivänä 2014

--	--

TYÖSOPIMUS

OSAPUOLET

1. Työnantaja: [REDACTED]
2. Työntekijä: [REDACTED]

Työnantajasta ja työntekijästä yhdessä käytetään jäljempänä nimitystä ”osapuolet”.

PÄÄASIALLINEN TOIMENKUVA JA TYÖNTEKOPAIKKA

Työntekijän tehtävänimike on [REDACTED] hallinnoiman [REDACTED] pelaavan [REDACTED] -jalkapallojoukkueen Edustusjoukkueen päävalmentaja ja työntekijän pääasiallisena tehtävänä on [REDACTED] edustusjoukkueen valmentaminen.

Työnantajalla on oikeus tarvittaessa osoittaa työntekijälle myös muuta vastaavaa työtä.

Työ tehdään pääsääntöisesti [REDACTED] mutta työntekijä suostuu matkustamaan työn sitä edellyttäessä esimerkiksi edustusjoukkueen vierasotteluihin.

SOPIMUKSEN KESTO

Työsopimus on määräaikainen. Työsuhte alkaa tämän sopimuksen allekirjoittamispäivänä ja jatkuu 30.11.2016 asti. Molemmilla osapuolilla on ensisijainen optio jatkaa sopimusta.

Uusi sopimus on neuvoteltava viimeistään 31.10.2014 mennessä

PALKKA JA TYÖAIKA

Työntekijälle maksetaan palkkaa työnantajalle tekemästään työstä siten, että työntekijän kiinteä kuukausittainen bruttopalkka on 7000 (seitsemäntuhatta) euroa. Työvelvoite astuu voimaan heti tämän sopimuksen allekirjoituksella. Lisäksi Työntekijälle vuokrataan työnantajan toimesta n.1300 euron asunto. Lisäksi sovittu seuraavat Bonukset: [REDACTED] 3.sija 10.000 eur, 2.sija 15.000 eur, Mestaruus 30.000 eur.

Työn edellyttämien matkojen korvaamisessa noudatetaan Verohallinnon kulloinkin voimassa olevaa päätöstä verovapaista matkakustannusten korvaamisesta. Työntekijä toimittaa aiheutuneista matkakustannuksista [REDACTED] matkalaskun ja selvityksen.

Palkka maksetaan työntekijän tilille kunkin kuukauden viimeisenä päivänä.

Työntekijän säännöllinen työaika on enintään 40 tuntia viikossa. Työt aloitetaan ja lopetetaan [REDACTED] ohjeiden ja tarpeiden mukaisesti ottaen huomioon [REDACTED] toimialan luonne. Työntekijä tiedostaa, että työajat saattavat olla

[REDACTED]

poikkeuksellisia. Työntekijä suostuu siihen, että työtä voidaan tehdä myös sunnuntaisin.

Mikäli työnantajan palkanmaksu viivästyy enemmän kuin 20 päivää niin työntekijällä on oikeus purkaa tämä sopimus päättymään välittömästi.

YLITYÖT

Ylitöiden tekemisestä sovitaan tarpeen mukaan erikseen. Ylitöitä tehdään vain työnantajan aloitteesta ja etukäteisellä suostumuksella.

VUOSILOMAT

Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan. Pidemmistä poissaoloista ja lomista on sovittava erikseen osapuolten kesken hyvissä ajoin, vähintään kuukautta ennen lomaa tai pidempää poissaoloa. Työntekijä suostuu siihen, että työn sesonkiluontoisuuden vuoksi vuosiloma voidaan antaa myös varsinaisen lomakauden ulkopuolella.

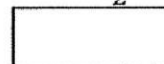
SALASSAPITOVOLLLISUUS

Työntekijä on suoraan tai epäsuorasti – omistamansa taikka hallinnoimansa yhtiönsä lukuun tai toimesta – sekä työsopimuksen kestäessä että sen lakattua velvollinen olemaan ilmaisematta tai käyttämättä hyväkseen [REDACTED] tämän kanssa samaan konserniin kuuluvien yhtiöiden ja näiden asiakkaiden sekä yhteistyökumppaneiden liiketoimintaan liittyviä luottamuksellisia tietoja, nämä käsitettyinä sanan laajimmassa merkityksessä, sisältäen [REDACTED] yritys- ja liikesalaisuudet sekä asiakastiedot, riippumatta näiden tietojen lähteestä. Tieto on salassa pidettävää riippumatta siitä, onko se kirjallisessa, sähköisessä tai muussa vastaavassa muodossa tai onko se pelkästään muistinvaraista tietoa.

Työntekijän on työsuhteen päättyessä välittömästi luovutettava kaikki hallussaan oleva luottamuksellista tietoa sisältävä aineisto ja siitä tehdyt kopiot sekä [REDACTED] kuuluvat tavarat, tarvikkeet, kirjenvaihto ja muut asiakirjat sanan laajimmassa merkityksessä.

Mikäli työntekijä rikkoo tätä salassapitovelvollisuusehtoa tai työntekijä käyttää luottamuksellista tietoa tämän sopimuksen vastaisesti, tulee työntekijän maksaa [REDACTED] sopimussakkona määrä, joka vastaa työntekijän rikkomushetkeä edeltäneen kuuden (6) kuukauden palkkaa ja luontoisetua (provisiot ym. crät mukaan lukien). Mikäli työsuhde on päättynyt, lasketaan sopimussakko välittömästi työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden (6) kuukauden palkan perusteella edellä mainituin tavoin. Lisäksi työntekijän tulee korvata [REDACTED] aiheutunut muu vahinko.

Mikäli kulloinkin voimassaoleva lainsäädäntö asettaa työntekijälle laajempia velvollisuuksia työsuhteen aikana tai sen jälkeen noudatettavasta salassapidosta, noudatetaan tältä osin kyseistä lainsäädäntöä.



Mikäli [REDACTED] rikkoo työntekijää koskevia salassapitoasioita, niin niistä [REDACTED] koskee samat sopimusrikkomusmäärät

MUUT TYÖSOPIMUKSET JA KILPAILEVA TOIMINTA

Työntekijä sitoutuu olemaan ottamatta [REDACTED] määräämän työajan ulkopuolella toimekseen mitään muuta palkattua työtä ja työsopimuksen kestäessä olemaan harjoittamatta välittömästi tai välillisesti taikka suoraan tai epäsuorasti [REDACTED] kanssa kilpailevaa toimintaa ilman [REDACTED] etukäteen saatua kirjallista suostumusta.

MUUT TYÖSUHTEEN EHDOT

[REDACTED] ottaa työntekijälle jalkapallon lisenssivakuutuksen.

Työntekijä sitoutuu noudattamaan kulloinkin voimassa olevia Suomen Antidopingtoimikunnan, Suomen Palloliitto Ry:n ja FIFA:n dopingsäännöstöjä.

Työntekijä sitoutuu noudattamaan lajiliiton kurinpitösäännöstöjä ja kurinpitomenettelyä.

RIIHOJEN RATKAISU

Tämän työsopimuksen johdosta aiheutuneet mahdolliset erimielisyydet ratkaistaan Helsingin käräjäoikeudessa.

PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUKSET

Tätä sopimusta on tehty kaksi (2) samasanaista kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

Helsingissä 3. päivänä marraskuuta 2014

TYÖNTEKIJÄ

TYÖNANTAJA

Valmentajasopimus

1. SOPIJAOSAPUOLET

1.1 Työnantaja, [REDACTED], jäljempänä "Seura"

1.2 Työntekijä, [REDACTED], jäljempänä "Valmentaja"

ovat tänään sopineet työsuhteen ehdoista seuraavaa:

2. TYÖSUHDE

Työsuhte on alkanut 1.1.2006.

Tämän työsopimuksen ehtoja noudatetaan 1.1.2013 alkaen.

Työsuhte on voimassa määräajan 31.12.2017 saakka

Valmentaja työskentelee Seuran palveluksessa kokopäiväisesti.

3. TYÖNKUVA ja ESIMIES

Valmentajan nimike toimessaan on edustusjoukkueen päävalmentaja. Valmentajan pääasiallisena tehtävänä on Seuran miesten edustusjoukkueen valmentaminen. Työnkuvaan kuuluvat lisäksi tämän sopimuksen liitteestä 1.

Valmentajan välittömänä esimiehenä toimii [REDACTED]

4. PALKKA

Valmentajan palkka on:

- 1.1. – 30.6.2013 välisenä aikana 7.250 euroa kuukaudessa
- 1.7 – 31.12.2013 välisenä aikana 8.250 euroa kuukaudessa
- 1.1. – 31.12.2014 välisenä aikana 8.500 euroa kuukaudessa
- 1.1. – 31.12.2015 välisenä aikana 8.750 euroa kuukaudessa
- 1.1. – 31.12.2016 välisenä aikana 8.750 euroa kuukaudessa

- 1.1. - 31.12.2017 välisenä aikana 8.750 euroa kuukaudessa

Valmentajalla on oikeus lounasetuuteen. Lounasetu tarkoittaa vähintään 7,1 € arvoista lounasseteliä per työpäivä.

Seura antaa Valmentajan käyttöön matkapuhelimen sekä maksaa puhelimen käytöstä aiheutuneet kohtuulliset kulut siten, että puhelinliittymä on solmittu Seuran nimiin ja puhelinetuus verotetaan lain mukaan.

Lounas- ja puhelinetuudet lisätään peruspalkkaan.

Edellä mainitun kiinteän palkan lisäksi maksetaan joukkueen tuloksien mukaan seuraavat Bonukset:

Euroopan liigan paikka: ½kk palkka

Mestarien liiga paikka: 1 kk palkka

Pelaajamyyntibonus: 5 % pelaajan bruttomyyntisummasta, joka on kirjattu seurojen väliseen pelaajamyntisopimukseen

Pääsy Euroopan liigan kolmanteen ottelupariin: ½ palkka

Pääsy Euroopan liigan lohkovaiheeseen: 1 kk palkka

Jokaisesta pisteestä Euroopan liigan lohkovaiheessa: 0,25 kk palkka

Pääsy Mestarien liigan kolmanteen ottelupariin: ½ palkka

Pääsy Mestarien liigan lohkovaiheeseen: 2 kk palkka

Jokaisesta pisteestä Mestarien liigan lohkovaiheessa: ½ kk palkka

Yllä mainitut bonukset maksetaan erillisen yhdessä sovitun maksuaikataulun mukaan kuitenkin viimeistään vuoden sisällä bonuksen syntyhetkestä lähtien.

Palkka maksetaan Valmentajan ilmoittamalle pankkitilille Seuran soveltamana palkanmaksupäivänä, joka sopimusta allekirjoittaessa on palkanmääräytymiskuukauden viimeinen arkipäivä.

Mahdollisista palkankorotuksista tai muista eduista sovitaan aina kirjallisesti erikseen Seuran ja Valmentajan välillä.

6. TYÖAIKA

Työaika määräytyy tehtävien mukaan. Säännöllinen työaika on enintään keskimäärin 40 h/vko. Työajan ja työtehtävien luonne huomioon ottaen Valmentajalle ei makseta erityistä korvausta yli- tai viikonlopputöistä, vaan nämä on huomioitu Valmentajan peruspalkkauksessa.

7. MATKUSTAMINEN

Työn edellyttämien matkojen korvaamisessa noudatetaan verohallituksen kulloinkin voimassa olevaa päätöstä. Valmentaja toimittaa km-kuluista ja päivärahoista Seuralle matkalaskun.

8. VUOSILOMA

Oikeus palkalliseen vuosilomaan määräytyy vuosilomasta annetun lain mukaan. Seuralla on kuitenkin oikeus antaa valmentajalle vuosiloma-ajankohtana, jolloin edustusjoukkueella ei ole otteluita. Muilta osin noudatetaan vuosilomalain sää-
döksiä.

9. SAIRASTUMINEN

Oikeus sairausajan palkkaan ja sen maksaminen määräytyy työsopimuslain mu-
kaan. Valmentajalla on kuitenkin aina oikeus saada seuralta palkka sairastumis-
päivältä ja sitä seuraavasta kahdelta kuukaudelta. Sen jälkeen valmentaja on oi-
keutettu sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan. Seuralla on maksettuaan
sairausajan palkan oikeus hakea sairausajan päivärahat KELA:lta.

10. KOULUTUS

Seura on velvollinen kehittämään ja ylläpitämään valmentajan taitoa ja työ-
kykyä, esimerkiksi ohjaamalla hänet sopimuksen mukaan koulutukseen. Valmen-
tajan ammattitaitoa kehittävän tai ylläpitävän koulutuksen ajalta maksetaan
valmentajalle palkkaa. Koulutuksista on sovittava etukäteen Seuran kanssa.

11. VAKUUTUKSET

Seura ottaa valmentajalle jalkapallon lisenssivakuutuksen. Seura järjestää työ-
terveyshuollon. Terveyshuolto järjestetään Seuran nimeämässä paikassa, joka
sopimuksen allekirjoitushetkellä on Dextra. Seura ottaa Valmentajalle eläkelain
ja tapaturmavakuutuslain mukaiset lakisääteiset vakuutukset.

12. MUUT TYÖEHDOT

Valmentajalla on oikeus osallistua maajoukkueen toimintaan sen mukaisesti kuin
osapuolten välillä on kirjallisesti 14.12.2013 sovittu. Työntekijällä on oikeus myös
vuosina 2014-2017 osallistua maajoukkueen toimintaan samojen pääperiaattei-
den mukaisesti.

Oikeudesta hoitaa muita kilpailevia työsuhteita sekä muita sivutoimia on sovitta-
va kirjallisesti erikseen.

Valmentaja sitoutuu noudattamaan Suomen Antidopingtoimikunnan, Suomen-
palloliitto ry:n ja FIFA:n dopingsäännöstöjä.

Valmentaja sitoutuu noudattamaan lajiliiton kurinpitösäännöstöjä ja kurinpito-
menettelyä.

13. IRTISANOMINEN

Valmentajalla on yksipuolinen oikeus koska tahansa vuoden 2013 aikana irtisanoa tämä työsopimus päättymään neljän viikon irtisanomisajalla.

Valmentajalla on lisäksi 1.9. - 31.11.2015 välisenä aikana yksipuolinen oikeus irtisanoa tämä työsopimus päättymään 31.12.2015.

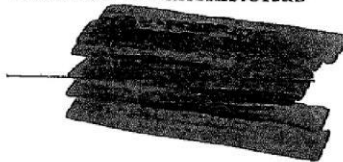
Tätä sopimusta on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.



Valmentajan allekirjoitus



Valmentajan allekirjoitus



PÄÄVALMENTAJASOPIMUS

1. SOPIMUSOSAPUOLET

_____ (jäljempänä seura)

_____ (jäljempänä päävalmentaja)

2. SOPIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS

Tällä sopimuksella päävalmentaja sitoutuu välittömästi vastaan kokonaanvastaisesti vastaamaan vastuupalmentajana edustusjoukkueen harjoittelusta ja pelaamisesta. Päävalmentaja auttaa toiminnallaan myös seuraa yleisesti kehittymään urheilullisesti, valmennustaidollisesti sekä saavuttamaan yhteisesti asetetut tavoitteet.

Päävalmentaja toimii tehtävissään seuran hallituksen ja toiminnanjohtajan alaisuudessa.

Päävalmentajan varsinaisen työpaikka on _____

3. SOPIMUSKESTO

Sopimus on määräaikainen. Syy sopimuksen määräajaisuuteen on työn luonne.

Sopimus alkaa 1.1.2014 ja päättyy 31.12.2015.

4. KOEAIKA

Koeaikaa ei ole.

SEURAN VELVOLLISUUDET

5. VASTIKE

Seura suorittaa päävalmentajalle sopimuksen mukaisen palkan, josta seura suorittaa päävalmentajan seuralle toimittaman verokortin mukaisen ennakonpidätyksen. Kulukorvaukset, päivärahat ja työkorvaukset maksetaan vain. ios erikseen niin sovitaan.

Rahapalkka

Bruttopalkka on:

- ajalta 1.1.2014 – 31.12.2015 seitsemäntuhatta (7000) € kuukaudessa

Palkka maksetaan tasaerissä kuukausittain koko sopimuskauden ajan päävalmentajan ilmoittamalle pankkitilille kunkin kalenterikuukauden 15. päivänä.

Korvaukset

Päävalmentajalle maksetaan lisäksi esitettyä suunnitelmaa, matkalaskuja ja muita tositteita vastaan:

- kulukorvauksia enintään kaksitoistatuhatta (12000) € vuodessa
- seura järjestää normaalin työterveyshuollon
- koulutussuunnitelmasta sovitaan vuosittain seuran kanssa
- päävalmentaja saa kaksi VIP-korttia/kausi

Lisäksi seura maksaa päävalmentajalle ylimääräisen eläkevakuutuksen viisisataakymmentäkolme (563) € kuukaudessa

Luontoisedut

Päävalmentajalle kuuluu:

- matkapuhelinetu, jonka saldoraja on 120 €/kk
- ~~asuntoetu~~ ~~seuran osoittamassa ja päävalmentajan hyväksymässä asunnossa.~~

Lisäksi päävalmentajan perustyövälineisiin kuuluu tietokone.

Menestysbonukset

Päävalmentajalle maksetaan menestysbonuksia jokaiselta kaudelta seuraavasti:

- liigan 1-3. sijasta kymmentuhatta (10000) €
- Suomen Cupin voitosta kahdeksantuhatta (8000) €

6. VUOSILOMA

Vuosiloma toteutetaan vuosilomalain mukaisesti

VALMENTAJAN VELVOLLISUUDET

7. HARJOITUKSET, OTTELUT JA MUU VALMENNUSTOIMINTA

Päävalmentajan tehtävät ovat edustusjoukkueen osalta:

- valmennustiimin johtaminen
- joukkueen ja pelaajakohtaisen valmennussuunnitelman laadinta ja dokumentointi yhdessä muun valmennusryhmän kanssa laatimalla mm. asianmukaiset, kirjalliset vuosi-, kuukausi-, viikko- ja kertaharjoitussuunnitelmat
- Joukkue- ja pelaajakehitykseen tähtäävän yksilöharjoittelun toteutus ja ohjaus yhdessä muun valmennustiimin kanssa
- pelitavan ja –taktiikan valinta ja kehittäminen
- ~~otteluiden pelaajavalminta~~
- pelaajakeskustelut ja muut palaverit

- Joukkueen rakentaminen ja pelaajien valinta pelaajabudjetin mukaisesti
- pelaaja- ja vastustajatarkkailu yhdessä muun valmennustiimin kanssa
- toiminnan raportointi hallituksen kokouksissa

Päävalmentajan on vaadittaessa pystyttävä esittämään em. materiaali seuran johdolle.

Lisäksi päävalmentajan tehtäviin kuuluu:

- seuran juniorivalmennuksen kehittämiseen osallistuminen yhteistyössä valmennuspäällikön kanssa erikseen sovittavalla tavalla, esim. valmennuskouluttajana
- seuran johdon määräämät muut tehtävät, joiden voidaan katsoa liittyvän seuran päävalmentajan toimenkuvaan

8. PR- JA MUUT TILAISUUDET SEKÄ OIKEUS VALOKUVAAN

Päävalmentaja sitoutuu kohtuullisessa määrin edustamaan seuraa ilman eri korvausta seuran johdon osoittamissa pr- ja muissa tilaisuuksissa. Päävalmentaja on velvollinen muutenkin edesauttamaan ja noudattamaan seuran tekemiä mainossopimuksia. Päävalmentajalla ei ole oikeutta tehdä ilman seuran lupaa mainossopimusta, jos seuralla on oma yhteistyösopimus jonkin muun samalla alalla toimivan yrityksen kanssa.

Päävalmentaja on velvollinen osallistumaan otteluja edeltäviin ja niiden jälkeisiin lehdistötilaisuuksiin sekä antamaan haastatteluja tiedotusvälineille.

Seuralla on markkinoinnissa yksinoikeus päävalmentajasta seuran asussa otettuun valokuvaan.

9. VARUSTEET

Seuran harjoituksissa, otteluissa ja seuran edustustilaisuuksissa päävalmentajan on käytettävä seuran hyväksymää asua ja pelivarusteita seuran johdon antamien ohjeiden mukaisesti.

Päävalmentaja voi tehdä seuran yleissopimuksesta poikkeavan varustesopimuksen vain seuran johdon luvalla.

10. MUUN TYÖN RAJAT

Päävalmentaja ei saa ilman seuran johdon lupaa tehdä työtä muulle työnantajalle tai toimeksiantajalle.

11. KÄYTTÄYTYMINEN

Päävalmentajan on käyttäydyttävä harjoittelu- ja pelikautena siten, että hänen elämäntapansa tai muu käyttäytyminen eivät vaaranna hänen toimintavireytään eivätkä aiheuta seuralle tai lajille negatiivista julkisuutta.

Lisäksi päävalmentajan on pidättäydyttävä julkisesti arvostelemasta negatiivisessa valossa seuraa kokonaisuutena, seuran johtoa ja/tai seuran vakituista tai vapaaehtoista henkilöstöä.

12. PAKOTTAVA ESTE

Jos päävalmentaja on pakottavaksi katsottavasta syystä estynyt osallistumaan seuran harjoituksiin tai otteluihin, hänen on ilmoitettava este ja sen syy välittömästi seuran johdolle. Mikäli päävalmentaja on estynyt em. syystä osallistumaan seuran muuhun tilaisuuteen, on vastaava ilmoitus myös tehtävä.

13. RAHAPELIKIELTO

Jalkapalloliiga on päättänyt rahapeleihin liittyvistä säännöistä. Ne asettavat rajoituksia mm. valmentajien rahapelikäyttämiseksi. Päävalmentaja on tarkasti ja huolellisesti tutustunut sääntöihin. Hän sitoutuu pidättäytymään rahapeleistä ja niiden vihjaamisesta sääntöjen sisältämässä laajuudessa. Hän ilmoittaa ymmärtävänsä rahapelikiellon suuren merkityksen seuralle ja koko jalkapalloilulle.

Päävalmentaja sitoutuu siihen, ettei hän osallistu itse eikä edustajansa välityksellä vedonlyöntiin oman seuransa otteluista eikä muutenkaan toimi tavalla, joka asettaa hänen toimintansa tai työnantajan aseman suhteessa vedonlyöntiin kyseenalaiseksi.

SOPIMUSRIKKOMUKSEN SEURAAMUKSET

14. PURKAMINEN

Mikäli seura tai päävalmentaja olennaisesti rikkoo tämän sopimuksen ehtoja tai määräyksiä, toisella sopijapuolella on oikeus purkaa tämä sopimus päättymään välittömästi. Sopimuksen purkamisen on kuitenkin tapahduttava työsopimuslain mukaisesti.

15. VAHINGONKORVAUS

Jos päävalmentaja tai seura rikkoo tämän sopimuksen ehtoja, on rikkonut sopijapuoli velvollinen korvaamaan sopimusrikkomuksesta aiheutuneen vahingon.

MUUTA

16. RIITAISUUKSIEN RATKAISEMINEN

Tästä sopimuksesta johtuvat erimielisyydet ratkaistaan ensisijaisesti sopijapuolten välisissä neuvotteluissa ja toissijaisesti seuran kotipaikan käräjäoikeudessa.

17. SALASSAPITOVELVOLLISUUS

Tämä sopimus on henkilökohtainen ja luottamuksellinen, eikä sitä koskevia tietoja saa antaa ulkopuolisille. Seuralla on oikeus toimittaa sopimus ja sellaisille viranomaisille, joilla on oikeus saada se.

18. JAKELU

Tätä sopimusta on tehty kaksi samasanaista kappaletta, joista yksi kummallekin sopijapuolelle.

toiminnanjohtaja

päävalmentaja

puheenjohtaja

VALMENNUSOPIMUS**JA****1. Tehtävä**

Toimia edustusjoukkueen päätoimisena valmentajana sekä toimia yhteistyössä farmijoukkueen ja juniorijoukkueen valmentajien kanssa. Vastata sisäisestä valmennusfilosofiasta ja -koulutuksesta. Hoitaa sponsori- ja lehdistösuhteita yhteisesti sovittavalla tavalla, vallitsevien aikaresurssien puitteissa. Toiminta tapahtuu erillisen vuosibudjetin puitteissa ja hallituksen puheenjohtajan alaisuudessa, laatiman, yhteisesti hyväksytyt toimintasuunnitelman mukaisesti.

2. Sopimuksen voimassaoloaika

1.1.2004 - 31.12.2005.

Sopimus korvaa aiemman allekirjoitetun sopimuksen. Vuoden 2003 loppuun noudetaan palkkauksen ja bonusten osalta aiempaa sopimusta. Kummallakaan ei ole aiempaan sopimukseen kohdistuvia muita vaateita.

3. Palkka

- maksaa sopimusajalta kokonaispalkkaa 7.000 €/kk.
- mahdollinen auto- ja asuntovuokra sisältyy kokonaispalkkaan
- matkapuhelinetu
- palkanmaksu on kunkin kalenterikuukauden 25. päivä
- seura on velvollinen suorittamaan bruttopalkkaan liittyvät kaikki lakisääteiset työnantajamaksut, sosiaalikulut sekä verot

4. Vuosiloma

Valmentaja on oikeutettu normaaliin vuosilomaan. Vuosiloman ajankohta sovitaan yhdessä ajoittumaan pelikauden ulkopuolelle.

5. Bonukset bruttomääräisinä

Suomen mestaruus 15.000 €, SM-hopea 7000 €,
 SM-pronssi 3000€.
 Suomen Cupin voitto 7000 € /brutto
 Uefa-cupin jatkoapaikasta karsintakierroksella 3000 €,
 1-2 varsinaisesta kierroksesta 5000 €, 3. varsinaisesta
 kierroksesta eteenpäin bonukset on neuvoteltava ja niistä
 on päästävä sopimukseen 7 vuorokauden sisällä tuloksen
 ratkeamisesta.

Mestareiden liiga: jatkopaikka 1. karsintakierroksella 3000 €, 2. karsintakierroksella 7000 € ja 3. karsintakierroksella 7000 €. Tappiosta kolmannella kierroksella ei makseta erikseen, vaan tällöin siirrytään UEFA-cupin bonusmalliin. Voitto 3. karsintakierroksella johtaa pääsyyn Mestareiden liigaan, jonka osalta bonukset on neuvoteltava erikseen ja niistä on päästävä sopimukseen 7 vuorokauden sisällä vastustajien selviämisestä.

6. Muut korvaukset

██████ maksaa työstä aiheutuneet matkakustannukset valtion vuosittain vahvistaman matkustusohjesäännön mukaan ██████ maksaa valmentajan työstä aiheutuvat lankapuhelinkulut ja Internet-yhteyskulut kotipuhelinliittymästä.

Seura vakuuttaa valmentajan Suomen Palloliiton vakuutuksella ja järjestää lakisääteisen ja vapaaehtoisen työterveyshuoltotoiminnan sekä yleislääkäritasoisen avosairaanhoidon ostettuna seuran määrittelemältä työterveysasemalta.

Pelaajien myynti ulkomaille: Mikäli ██████ myy liigajoukkueen harjoitusringissä olevan, liigatason pelaajasopimuksen ██████ kanssa solmineen pelaajan ulkomaille niin että ulkomainen seura ostaa pelaajan ██████ sopimuksen, on ██████ oikeutettu saamaan korvauksen osallistumisestaan pelaajan kehittämiseen seuraavasti:

- mikäli pelaaja on pelannut tai ollut sopimussuhteessa ██████ liigajoukkueeseen ennen ██████ tuloa valmentajaksi tai pelaaja ostetaan ██████ siirtokorvauksella, ei korvausta makseta.
Mikäli ██████ kuitenkin osallistuu em. pelaajien myyntiin ██████ kanssa yhteistyössä ja oleellisesti vaikuttaa kaupan syntymiseen, on korvaus 10 %.
- korvaus on 10 %, jos myyty pelaaja on ██████ aikana tullut ██████ edustusjoukkueeseen, mukaan lukien ██████ junioritoiminnan pelaajat.
- korvausprosentti lasketaan ██████ saamasta myyntivoitosta vähennettynä mahdollisesti muille tahoille maksettavilla osuuksilla
- liitteenä lista pelaajista, joita korvaus sopimushetkellä koskee (liite 1)
- listaa täydennetään myöhemmin tulevilla uusilla pelaajilla

7. Koulutus

██████████ on oikeus osallistua ██████████ kustannuksella SPL:n ja Suomen Jalkapallovalmentajat ry:n järjestämiin valmennus- ja jatkokoulutustilaisuuksiin sekä erikseen sovittaviin ulkomaisiin valmennustapahtumiin.

8. Varusteet

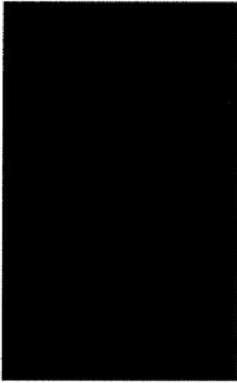
██████████ hankkii ██████████ kaikki työssä tarvittavat varusteet. ██████████ sitoutuu käyttämään työssään ██████████ hankkimia varusteita sponsoritunnuksineen. ██████████ on hyväksyttävä mahdolliset henkilökohtaiset sponsorit ██████████ ██████████ on oikeus kieltää em. sponsorit, mikäli ne ovat ristiriidassa seuran sopimusten kanssa.

9. Valmennussopimuksen purku

Mikäli ██████████ ilman merkittävää ██████████ sopimusrikkomusta purkaa valmennussopimuksen, sitoutuu ██████████ suorittamaan ██████████ palkkaa kaksivuotiskauden loppuun asti. Mikäli ██████████ ottaa em. sopimuskauden aikana (purkuhetki - sopimuksen päättyminen) uuden vastaavan valmennustehtävän, maksaa ██████████ sopimussakkona vain palkkaeron, kuitenkin vähintään 6 kk:n palkan. Mikäli ██████████ saa sopimuskauden aikana tarjouksen ulkomaisen seuran tai maajoukkueen valmentamisesta, hän on velvollinen informoimaan siitä mahdollisimman nopeasti ██████████. Tämän jälkeen on aloitettava yhteiset neuvottelut ██████████ ja ██████████ välillä sopimuksen mahdollisesta purkamisesta ja sopimus on mahdollista purkaa mikäli asiasta päästään yhteisymmärrykseen ja ██████████ saa sopimuksen purkamisesta kohtuulliseksi katsottavan korvauksen.

██████████

Pelaajalista



Liite 1.