

**VALMENTAJAN OIKEUSTURVA TYÖSUHDETTA PÄÄTETTÄESSÄ JA
VALMENTAJAN ERITYISASEMA TYÖELÄMÄSSÄ**

Santeri Nieminen

Moderni urheilu oikeus

Turun yliopiston oikeustieteellinen
tiedekunta

11.5.2021

TIIVISTELMÄSIVU

TURUN YLIOPISTO

Oikeustieteellinen tiedekunta

SANTERI NIEMINEN: Valmentajan oikeusturva työsuhdetta päätettäessä ja valmentajan erityisasema työelämässä

Pro gradu, 62 s.

Moderni urheilu-oikeus

Toukokuu 2021

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

Tutkielman lähtökohtana on valmentajan oikeusturva työsuhdetta päätettäessä, ja valmentajan ammatin erityisasema työelämässä. Urheilu oikeudellistuu koko ajan enenevässä määrin, jonka vuoksi urheilutoimijoiden oikeudelliseen asemaan tulee kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota. Urheilu-oikeudellinen tutkimus ei ole riittävässä määrin huomioinut valmentajan ammatin erityisasemaa, eikä ammatin luomia työoikeudellisia haasteita. Valmentajan ammatti sisältää lisäksi paljon kasvua ja kehitystä tukevia elementtejä, jotka vaikuttavat valmentajan työskentelyyn eri kehitys- ja uravaiheissa olevien urheilijoiden parissa.

Tutkielma keskittyy tarkastelemaan millä perustein valmentajan työsuhde voidaan päättää eri tilanteissa, ja miten esimerkiksi työajan osalta poikkeavan valmentajan ammatin erityisasema on osattu sääntelyssä ja ratkaisukäytännössä huomioida. Tarkoituksena on selvittää, poikkeako irtisanomis- tai purkuperusteet valmentajan ammatin kohdalla muista ammateista, ja asettaako urheilu-ympäristö erilaisia toimivapauksia tai velvoitteita valmentajan ammatissa työskentelevälle. Tutkielma on perinteinen oikeusdokmaattinen tutkimus, jonka pääasiallisena lähdeaineistona on työ- ja urheilu-oikeudellinen oikeuskirjallisuus, sekä Korkeimman oikeuden ja Urheilun oikeusturvalautakunnan ratkaisukäytäntö. Tutkielman metodina on lainoppi, jonka avulla tarkastelen, pystyykö nykyinen lainsäädäntö vastaamaan valmentajan ammatin erityisaseman luomaan oikeusturvan tarpeeseen.

Työsuhteen päättämisperusteiden osalta nykyinen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö luovat suurimmilta osin riittävän oikeusturvan valmentajille työsuhdetta päätettäessä. Hankalien kysymysten, kuten työsuhteen päättämisen urheilumenestyksen perusteella, osalta on yhdessä löydetty kompromissiratkaisuja, jotka tyydyttävät niin työnantaja- kuin työntekijäpuoltakin. Valmentajan ammatin erityisasema, varsinkin kilpailutilanteissa, on huomioitu hyvin, ja valmentajille on annettu vapauksia esimerkiksi kielenkäytön suhteen. Tästä huolimatta moni kysymys on vielä täysin ilman vastausta, ja näihin kysymyksiin saadaan vastauksia ainoastaan ratkaisukäytännön myötä.

Avainsanat: Urheilu-oikeus, valmentaja, irtisanominen, työsopimus, työsuhteen päättäminen

SISÄLLYS

Sisällys	II
Lähteet.....	IV
Lyhenteet.....	VII
1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen tausta	1
1.2 Tutkimuskysymys ja tutkimusmetodi	3
1.3 Tutkielman rakenne ja rajaus	6
2 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN HENKILÖKOHTAISIN PERUSTEIN.....	7
2.1 Työsuhde.....	7
2.2 Varoitus	9
2.3 Irtisanomisperusteet.....	16
2.4 Purkuperusteet.....	21
2.5 Yhdistyksestä erottaminen.....	24
2.6 Toimintakielto	26
3 VALMENTAJAN ERITYISASEMA TYÖELÄMÄSSÄ?.....	29
3.1 Työehtosopimus	29
3.2 Työntekovelvollisuus	30
3.3 Työaika- ja työsopimuslaki.....	31
3.4 Kielenkäyttö	33
3.5 Lajikulttuuri.....	35
3.6 Työpaikka.....	37
3.7 Tulosvastuu	38
4 VALMENNUSSUHTEEN VAIKUTUS käyttäytymisnormeihin	41
4.1 Valmentajan käsite	41
4.2 Ammatti- ja harrastevalmentaja.....	43
4.3 Valmentaja ja nuori.....	46
5 SÄÄNTELYJÄRJESTELMÄ ja sanktiot	50
5.1 Urheilun sääntelyjärjestelmä.....	50
5.2 Urheilun itsesääntely	50
5.3 Urheilun oikeusturvalautakunta	52
5.4 Yhdistystoiminta ja toimitsijakielto.....	54
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	56

LÄHTEET

Kirjallisuus

- Aaltonen, Kimmo*, Urheilu ja liikunnan oikeus käytännössä, tietosanoma Oy, 2001. Teoksessa Rainer, Anttila, Téllez, Mikko, Ekman, Kerstin, Koivumäki, Kari, Ollikainen, Janne, Paavola, Seppo, Petäjämäki, Tuulikki, Sjöholm, Kari, Tarasti, Lauri, Tolonen, Hannu, Tuunanen, Pekka, Virtala, Mirja.
- Aine, Antti*, Urheilu-oikeuden kantavat periaatteet, Oikeustiede-Jurisprudentia 2011:XLIV, Referee-artikkeli, 2011.
- Greenfield, Steve*, Law and sport in contemporary society, Frank Cass & Co. Ltd, 2000.
- Grayson, Edward*, Sport and the law, Second Edition, Butterworth & Co Ltd, 1994.
- Elomaa, Liisa*, Urheiluseuran direktio-oikeus ja sopimusvapaus ammattivalmentajan työsuhteessa, Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, Urheilu-oikeuden sarja 48, 2018.
- Halila, Heikki*, Oikeudellistuva urheilu, Talentum, 2006.
- Halila, Heikki*, Urheilu-oikeus, ALMA TALENT 2017. Teoksessa Norros, Olli.
- Halila, Heikki*, Työsuhdetyöryhmän mietintö, Suomen Liikunta ja urheilu ry, 1999. Teoksessa Ilmivalta, Pekka, Tarasti, Lauri, Rautiainen, Hannu, Riitesuo, Risto, Oksanen, Mauri, Walden, Jan, Lehtola, Pauliina, Jaatinen, Helena, Tiitinen, Kari-Pekka, Ekman, Kerstin.
- Halila, Heikki*, Valmentajien työsuhdetyöryhmä, Suomen Liikunta ja Urheilu ry, 2002. Teoksessa Krouvila, Pirjo, rautiainen, Hannu, Riitesuo, Risto, Tiitinen, Kari-Pekka, Westerlund, Erkka, Virtala, Mirja, Anttila, Rainer.
- Halila, Heikki*, Yhdistysoikeus, viides painos, ALMA TALENT, 2017. Teoksessa Tarasti, Lauri.
- Hietala, Harri*, Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa, toinen painos, Alma Talent Oy, 2019. Teoksessa Hurmalainen, Mikko, Kaivanto, Keijo.
- Hietala, Harri*, Työsopimuslaki käytännössä, kuudes painos, Alma Talent Oy, 2016. Teoksessa Kahri, Tapani, Kairinen, Martti, Kaivanto, Keijo.
- Hietala, Harri*, Työsopimuslaki käytännössä, seitsemäs painos, Alma Talent Oy, 2020. Teoksessa Kairinen, Martti, Kaivanto, Keijo, Schön, Esa.
- Kantomaa, Jari*, Urheilun mainonta, Opetusministeriön julkaisuja 2003:19, 2003.
- Kondelin, Antti*, Palkkahallinnon säädökset, Alma Talent Oy, 2021. Teoksessa Peltomäki, Tomi.
- Koskinen, Seppo*, Defensor Legis N:o 6/2004, s. 997-1204, Suomen Asianajoliitto, 2004.

- Koskinen, Seppo*, Työoikeus, viides painos, Alma Talent Oy, 2018. Teoksessa Kairinen, Martti, Nieminen, Kimmo, Nordström, Kim, Ullakonoja, Vesa, Valkonen, Mika.
- Koskinen, Seppo*, Työsuhteen päättäminen, Alma Talent Oy, 2019. Teoksessa Nieminen, Kimmo, Valkonen, Mika.
- Laurikkala, Jenna*, Virkarikossalaisuudet, Alma Talent Oy, 2020.
- Nieminen, Kimmo*, Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2016, neljästoista painos Alma Talent Oy, 2015.
- Nieminen, Kimmo*, Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2020, kahdeksastoista painos, Alma Talent, 2019.
- Nieminen, Kimmo*, Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021, yhdeksästoista painos, Alma Talent Oy, 2020.
- Rauste, Olli*, Lasten ja nuorten urheilun oikeussäännöt, Tietosanoma Oy, 2017.
- Rauste, Olli*, Urheiluoikeus, Lakimiesliiton kustannus, 1997.
- Tiitinen, Kari-Pekka*, Työsopimusoikeus, kuudes painos, Alma Talent Oy, 2012. Teoksessa Kröger, Tarja.
- Villa, Seppo*, Yritysoikeus, Alma Talent Oy, 2020. Teoksessa Airaksinen, Manne, Alén-Savikko, Anette, Bärlund, Johan, Jauhiainen, Jyrki, Kaisanlahti, Timo, Kanervo, Joel, Knuts, Märten, Kuoppamäki, Petri, Kymäläinen, Seppo, Mähönen, Jukka, Pihlajarinne, Taina, Raitio, Juha, Viitanen, Klaus.
- Zilliacus, Henrik*, Mikä on urheilun oikeusturvalautakunnan toimivalta ja vastaako se lautakunnan tarkoitusta, Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, Urheiluoikeuden sarja 43, 2016.
- Äimälä, Markus*, Työsopimuslaki, viides painos, Alma Talent Oy, 2017. Teoksessa Kärkkäinen, Mika.

Virallislähteet

HE 64/1988

HE 157/2000

UOL 3/2004

UOL 1/2017

Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus 13.3.2020-31.1.2022

Urheilun oikeusturvalautakunnan säännöt

Tanssiurheilun kurinpitolautakunnan päätös 01-2020

Internetlähteet

<https://www.dancesport.fi/2020/08/20/kurinpitovalioikunnan-paatos-01-2020/> (vierailtu 3.5.2021)

<https://yle.fi/uutiset/3-9480015> (vierailtu 15.12.2020)

<https://www.hs.fi/urheilu/art-2000006436558.html> (vierailtu 20.4.2020)

<https://www.thedailybeast.com/cheats/2015/10/12/usc-coach-fired-after-drinking-incident> (vierailtu 4.1.2021)

<https://www.firstpost.com/fwire/ex-germany-goalskeeper-jens-lehmann-removed-from-hertha-berlins-board-after-racist-comment-aimed-at-former-player-9595191.html> (vierailtu 7.5.2021)

<https://www.iltalehti.fi/jaakiekk/a/200804267570960> (vierailtu 7.5.2021)

<https://www.saval.fi/jarjestot/suomen-ammattivalmentajat-saval/urheilujarjestoille-saatiin-uusi-tyoehostosopimus-ja-valmentajille-siihen-liityntapoytakirja.html> (vierailtu 11.11.2020)

https://www.saval.fi/media/saval/saval_tyosopimusmalli_tsl.pdf (vierailtu 11.11.2020)

<https://www.nbcnews.com/news/sports/bill-peters-quits-calgary-flames-coach-after-racist-slurs-revealed-n1093511> (vierailtu 3.2.2021)

<https://www.masslive.com/umassfootball/2021/01/former-umass-football-coach-chris-malone-fired-after-appalling-social-media-post-about-stacey-abrams.html> (vierailtu 26.1.2021)

<https://www.suomenvalmentajat.fi/uutiset/epakohtiin-on-puututtava/> (vierailtu 5.5.2021)

<https://www.mll.fi/vanhemmille/tietoa-lapsiperheen-elamasta/elamaa-kouluikaisen-kanssa/elamaa-ylakoululaisen-kanssa/huoli-nuoren-koulunkaynnista/> (vierailtu 5.5.2021)

<https://www.is.fi/jaakiekk/art-2000000847664.html> (vierailtu 18.2.2021)

<https://www.palloliitto.fi/palvelut/jalkapallon-saannot-maaraykset-ja-ohjeet/kaikki-pelaa-saannot-lapset-ja-nuoret#Tarkoitus> (vierailtu 5.5.2021)

<https://olympics.com/ioc/olympic-charter> (vierailtu 6.2.2021)

<http://www.oikeusturvalautakunta.fi/> (vierailtu 9.9.2020)

Oikeustapaukset

KKO 1989:95

KKO:1993:69

KKO 1993:107

KKO:2005:137

KKO 2009:35

KKO:2014:98

KHO:2014:52

Helsingin HO, 25.6.2015, 935, S 14/3060

TT 1982-104

TT 2002-53

TT 2002-79

TT 2004-70

TT 2021:20

LYHENTEET

EU	Euroopan unioni
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
JHL	Julkisten hyvinvointialojen liitto
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
Palta	Palvelualojen työnantajat
SAVAL	Suomen ammattivalmentajat
SLU	Suomen Liikunta ja Urheilu ry
TT	Työtuomioistuin

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Valmentajien voidaan katsoa olevan tärkeimpiä tukihenkilöitä urheilussa. Tästä syystä heidän sopimussuhteensa ja oikeudellinen statuksensa ovat erittäin tärkeä osa urheilun oikeutta.¹ Valmentajan työ on opetushallituksen toimesta määritelty seuraavasti:

”Valmentaja tekee työtä yksilö- ja joukkuelajien valmentajana, valmennuksen johto-, suunnittelu-, ja koulutustehtävissä tai yrittäjänä pääasiassa liikunta-alan yhteisöissä. Valmennustyö vaatii eettisesti kestäväää tapaa toimia. Siinä painottuu vastuullinen vuorovaikutus ja kommunikaatiotaitojen sekä valmennuksen menetelmien hallinta. Valmentaja on jatkuvassa yhteistyössä urheilijoiden ja muiden valmennuksen asiantuntijoiden kanssa. Hän toimii alansa asiantuntijana erilaisissa valmennusammattin tehtävissä. Valmentajalta edellytetään kokonaisvaltaista tietoa valmennusprosessin eri vaiheissa: suunnittelu, harjoittelun johtaminen, seuranta ja palaute. valmentaja joutuu ottamaan huomioon urheilijoiden yksilöllisyyden valmennustyössään. Valmentajat työskentelevät lajiliittojen, urheilujärjestöjen oppilaitosten ja seurojen palveluksessa tai itsenäisesti. Valmentajan työn tuloksellisuutta ja vastuullisuutta mitataan sekä kansainvälisessä että kansallisessa huippu-urheilussa saavutettavilla tuloksilla samoin kuin urheilua harrastavien lasten ja nuorten terveen kasvun tukemisen pohjalta.”²

Määritelmässä painotetaan kommunikaatio- ja vuorovaikutustaitojen merkitystä sekä roolia nuorten kasvua tukevana tekijänä. Valmentajan työ on siis nykyaikana, varsinkin nuorten parissa, paljon muutakin kuin urheilijan kehittämistä lajissaan.

Valmentaja on ammatin erityislaatuudesta huolimatta aivan tavallisessa työsuhteessa urheiluseuraan, jota hän edustaa. Täten valmentajan ammattia velvoittaa samat työ sopimuslain

¹ Halila, 2017, s. 218

² Halila, 2002, s. 5

velvoitteet kuin muitakin ammatteja.³ Valmentajan työsuhdetta pohtiessa ongelmia syntyy kuitenkin, kun pohditaan monitahoisia sopimussuhteita. Yksi merkittävä kysymys sopimussuhteita pohdittaessa on, kuka on työnantajan edustaja ja kuka on sopimuskumppani valmentajalle?⁴ Urheilun ammattimaistuttua valmentajalle on muodostunut lisäksi toinenkin työsuhde; valmentajan ja valmennettavan välinen suhde.⁵ Tämä työsuhde voidaan nähdä sellaisena, jossa valmentaja on esimiesasemassa valmennettavaansa kohtaan. Asetelmasta tekee kuitenkin hullunkurisen se, että yksilölajeissa valmentaja on usein urheilijan palkkaama, jolloin urheilija on työsuhteen esimies, ja urheilijalla on esimerkiksi oikeus purkaa työsuhde valmentajan kanssa vaihtaessaan valmentajaa. Pakkaa sekoittaa entisestään se, että myös urheilijan ja seuran, jota hän edustaa, välistä suhdetta käsitellään nykyisin työsuhteena.⁶ Valmentajan oikeudet ja velvoitteet onkin täten vaikeammin määriteltävissä, kuin useamman muun ammatin. Näiden oikeuksien ja velvoitteiden määrittelemisen on suurin taustasyy tämän tutkimuksen tekemiselle.

Valmentajan ammatti on ajansaatossa joutunut mukautumaan yhteiskunnan asettamiin normeihin. Vielä 40 vuotta sitten valmentajan ammatissa ei ollut asetettu rajoitteita sille, kuinka valmentaja puhuu tai miten koville hän fyysisesti asettaa valmennettavansa. Ajan henki oli, että valmentaja on ylin auktoriteetti ja hänen metodejaan ja käytöstään ei kritisoitu tai kyseenalaistettu. Esimerkiksi suomalainen jääkiekkolegenda Teppo Numminen kertoi podcastissa Kimanttia, että 1980-luvulla kesätreenit lopetettiin valmentajan toimesta vasta, kun jokainen urheilija oli oksentanut porrastreenin päätteeksi. Siihen aikaan tällaiset metodit ja vaatimustaso olivat normi, jota ei niin pelaajien, median, kuin suuren yleisönkään toimesta kyseenalaistettu. Nykyaikana tilanne olisi täysin toinen. Kuten edellä mainittiin, valmentajan tehtäviin, varsinkin junioritasolla, kuuluu kasvun tukeminen. Valmentajaa voidaan pitää nuorille samanlaisena roolimallina kuin opettajia tai muita nuorelle tärkeitä aikuisia. Tästä syystä valmentajienkin on osattava asettautua nykyajan muottiin siinä, kuinka asiat voi esittää ja millaista kieltä voi käyttää. Kasvatusmetodit ja ylipäätään se kuinka nuorille voi kommunikoida on muuttunut viimeisen kymmenen vuoden aikana erityisen paljon. Fyysiselle

³ Aaltonen, 2001 s. 79

⁴ Halila, 2017, s. 219

⁵ Aaltonen, 2001 s. 79

⁶ Aaltonen, 2002 s. 79

kurittamiselle on nollatoleranssi ja kommunikointi on oltava rakentavaa ja positiivista. Omien oikeuksien tiedostaminen ja erityisesti niiden vaatiminen ovat nykyajan trendi, joka vaikuttaa ja muovaa väistämättä myös valmentajien ammattia.

1.2 Tutkimuskysymys ja tutkimusmetodi

Urheilukulttuurin perimmäinen tarkoitus on alun perin ollut luoda tunnereaktioita, kuten iloa, surua, vihaa ja jännitystä katsojissa, urheilijoissa ja toimijoissa heidän ympärillään. Nykyaikana voiton tavoittelu ja suuret katsojaluvut ovat kuitenkin menneet omistajatasolla kansainvälisen viihteen luomisen edelle, mutta edelleen urheilu aiheuttaa meissä voimakkaita tunnereaktioita ja tavalliselle kuluttajalle nimenomaan viihdearvo ja tunnereaktiot ovat se perimmäinen syy, miksi urheilua seurataan. Samanlaista tunteiden vuoristorataa käyvät vielä konkreettisemmin läpi urheilijat ja muut urheilutoimijat, kuten valmentajat, heidän ympärillään.

Tunteiden läiskyessä saattaa valmennusta työkseenkin tekevän henkilön ulosanti, käytös ja vaatimustaso olla toisinaan liian yliampuvaa ja aggressiivista. Tunteella eläminen urheilun ylä- ja alamäissä kuuluu ammatin luonteeseen ja raivoisasti huutava valmentaja, ainakin huippu-urheilun osalta, on normi, joka mielletään kuuluvan osaksi koko urheilukulttuuria. Keskusteltaessa valmentajan ammatista tai harjoitusmetodeista on aiemmin harvoin pohdittu sitä, oliko valmentajan käytös soveliaista ja sallittua tai yhteiskuntanormien mukaan hyväksyttävää.

Urheilu mielletään niin irralliseksi tavallisesta työelämästä, että varsinkin tavallinen henkilö usein unohtaa sen, että valmentajat ovat tavallisessa työsuhteessa työnantajiansa kanssa, ja heitä velvoittaa täysin samat velvoitteet esimerkiksi työsopimuslain nojalla, kuin ketä tahansa muutakin työntekijää. Valmentajan tehtäviin toki kuuluu vaatia urheilijoiltaan paljon niin henkisesti kuin fyysisestikin, mutta missä kulkee se raja, joka määrittää kuinka valmentaja voi käyttäytyä tai mitä hän voi valmennettaviltaan fyysisesti ja henkisesti edellyttää? Mitkä seikat vaikuttavat tähän rajanvetoon? Onko valmentajilla etuoikeuksia tai velvoitteita, jotka asettavat heidät erilliseen tarkasteluun suhteessa muihin työntekijöihin, kun pohditaan esimerkiksi työsuhteen päättämistä henkilökohtaisin perustein?

Urheilu on oikeudellistunut merkittävästi ajan saatossa, ja tälle kehityssuunnalle ei näy loppua. Tämän suuntainen kehitys alkoi Suomessa 1990-luvun alkupuolella, kun kansainvälisesti alkoi

tulla nimenomaisesti urheilua koskevia viranomaisratkaisuja ja tuomioistuinten tuomioita. Samoihin aikoihin Suomessa perustettiin urheilun oikeusturvalautakunta ja urheiluoikeuden yhdistys.⁷ Tämä tuo tietenkin mukanaan uusia haasteita urheilun parissa työskenteleville ihmisille ja oikeushenkilöille urheilun ympärillä. Moniin kysymyksiin ei vielä ole vastauksia tai niitä ei vielä ole tutkittu, ja usein urheiluoikeudelliset kysymykset vaativat lisäksi ratkaisuja nopealla aikataululla. Urheiluoikeudesta tekee sen ”uutuuden” lisäksi haastavaa se, että siinä ollaan tekemisissä yleensä useiden perinteisten oikeudenalojen kanssa samaan aikaan.⁸ Urheiluoikeus ei siis vielä ole monelta osin aukoton, ja se vaatii paikkausta.

Yhtenä syynä urheiluoikeuden kehittymiseen voidaan nähdä yhteisöllisyys. Esimerkiksi Suomessa toimiva urheilun oikeusturvalautakunta, urheiluoikeuden yhdistys, urheilua seuraava tiedeyhteisö ja urheilun oikeusturvalautakunta ovat kaikki osaltaan olleet muokkaamassa sitä, mihin suuntaan suomalainen urheiluoikeus kehittyy ja mitä se sisältää.⁹ Kun urheilu itsessään liikuttaa kansaa yhteisönä, täytyy sitä valvoa ja säännellä samojen periaatteiden mukaan.

Oikeusturvan paraneminen on ollut alkujaan merkittävä sysäys sille, että urheilua on ylipäätään haluttu alkaa sääntelemään. Alkuun haluttiin suojella ihmisiä urheilutapahtumissa aiheutuvien tapaturmien ehkäisemiseksi, joten urheiluun ja sen ympärille oli pakko tuoda sääntelyä.¹⁰ Vähitellen alettiin kiinnittää huomiota myös urheilijoiden ja urheilutoimijoiden oikeusturvaan. Urheilijat ja esimerkiksi valmentajat alettiin nähdä työntekijöinä, ei harrastajina. Urheilun erityislaatuisuus on kuitenkin vaikea asettaa samaan muottiin kuin muut ammatit, mikä asettaa haasteensa oikeudellistuvan urheilun sääntelylle.

Tämän tutkielman tarkoituksena on paikata näitä aiemmin mainittuja aukkoja urheiluoikeudessa. Tutkimuksen on tarkoitus selvittää, miten työoikeudellinen oikeusturva on nyky-yhteiskunnassa huomioitu, ja riittääkö se kattamaan vaadittavan oikeusturvatason, vai onko urheiluun liittyvä työoikeudellinen sääntely vielä muita aloja perässä. Tutkimus keskittyy valmentajan ammattiin, ja urheilijoiden oikeusturvaa käsitellään ainoastaan valmentajien oikeusturvan yhteydessä. Tutkimus keskittyy työsuhteen päättämiseen eri tilanteissa, sekä

⁷ Halila, 2006, s. 21

⁸ Halila, 2006, s. V

⁹ Halila, 2006, s. V

¹⁰ Grayson, 1994, s. 109

pyrkii selvittämään urheilun erityislaatuisuuden aiheuttamia haasteita sekä miten ne on ratkaistu valmentajan ammatissa.

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä on, millä perustein valmentajan työsuhde voidaan irtisanoa tai purkaa henkilökohtaisin perustein? Erityisesti keskityn epäasiallisen käytöksen vaikutukseen valmentajan työsuhdetta päätettäessä. Vaikuttaako esimerkiksi kilpailutilanne tai asema siihen, millä perustein irtisanomisraja valmentajalle asetetaan. Pureudun myös siihen, voivatko vaadittavien harjoitteiden sisältö tai kielenkäyttö eri tilanteissa olla erilaisen tarkastelun kohteena, kun peilataan niitä irtisanomisperusteisiin. Työsuhteen päättämisen lisäksi tutkin millä perustein valmentajan voi erottaa yhdistyksestä. Tämä johtuu siitä, että valmentajan erottaminen yhdistyksestä tekee joissain tilanteissa hänen ammattiharjoittamisensa mahdottomaksi. Tutkimuskysymyksen selvittämiseksi tutkin aiheeseen liittyvää oikeuskirjallisuutta ja oikeustapauksia, sekä haen vertailukohtia analogisesta kirjallisuudesta vertailemalla urheiluoikeudesta ja muista ammateista kirjoitetun tai ratkaistun pohjalta.

Toisena tutkimuskysymyksenä tutkin, onko valmentajan ammatin erityislaatuudella vaikutusta irtisanomiskynnykseen? Vertailen valmentajan erityisasemaa muihin ammatteihin työelämässä, ja pyrin selvittämään, onko valmentajien oikeusturva samalla tasolla muiden ammattien kanssa. Kysymyksen selvittämiseksi tutkin onko erityislaatuisuus huomioitu jotenkin sääntelyssä, ja poikkeako se yleisellä tasolla suuntaan tai toiseen verrattuna muihin ammatteihin. Tutkimusmenetelmä toiseen kysymykseen on hyvin samanlainen kuin ensimmäisessäkin kysymyksessä, mutta tulen käyttämään tukena päätelmissäni myös jonkin verran uutisointeja nykyajan trendien selventämiseksi.

Toiseen tutkimuskysymykseen läheisesti liittyy se, missä määrin urheilijan eli valmennettavan ikä ja taso, eli ammattilaisuus ja millä tasolla, vaikuttavat valmentaja-urheilija -suhteen käyttäytymisnormeihin. Tutkielmassa käsitellään lisäksi niin sanottuja harrastevalmentajia, jotka valmentavat vapaaehtoisesti ilman korvausta ja jotka luokitellaan työsopimuslain terminologian mukaan kuuluvaksi harrastustoimintaan osallistuviksi.¹¹ Työsopimuslain ensimmäisen luvun toisen pykälän toisen kohdan mukaan tavanomainen harrastustoiminta jää

¹¹ Halila, 2017, s. 218

työsopimuslain soveltamisen ulkopuolelle.¹² Täten ammattivalmentajiin pätee eri säännöt kuin harrastevalmentajiin.

Tutkimuksen lopuksi käsittelen vielä urheilun sääntely- ja sanktiojärjestelmän: Tutkimuskysymyksenä on, kuinka urheilun sääntelykehikko ja kuripitoelimet ovat turvaavat valmentajien oikeusturvaa, ja mihin suuntaan sääntelyä on päätöksillä viety.

Tutkielma on perinteinen oikeusdogmaattinen tutkimus, jossa käyn läpi olemassa olevaa oikeuskirjallisuutta, liittojen oheistusta ja oikeuskäytäntöä. Tutkimusmetodi tutkimuksessa on lainoppi, jonka valossa tarkastelen voimassa olevaa lainsäädäntöä. Tutkin ottaako voimassa oleva lainsäädäntö valmentajien ammatin erityislaatuisuuden kuinka hyvin huomioon, ja onko lainsäädäntö riittävällä tasolla tämän suhteen. Joissain määrin käytän tutkimuksessani myös internetlähteitä ja oikeusturvalautakunnan lausuntoja. Lisäksi vertailen ”tavallista” työsuhdetta ja valmentajan ja urheilijan välistä työsuhdetta ja sitä voiko tällaisessa vuorovaikutussuhteessa poiketa perinteisistä käytösnormeista työntekijän ja työnantajan välillä. Käyn myös läpi historiaa siitä, miten käyttäytymisnormit ovat ajan saatossa muuttuneet valmentajan ja urheilijan välillä.

1.3 Tutkielman rakenne ja raja

Ensimmäisessä pääjaksossa käsittelen yleisesti sitä, miten ja miksi työsuhde voidaan irtisanoa tai purkaa henkilökohtaisin perustein. Tässä tutkielmassa ei oteta kantaa työntekijän irtisanomiseen tuotannollisin tai taloudellisin perustein. Toisena isona teemana on valmentajan erottaminen yhdistystoiminnasta, joka on lievempi kurinpitotoimi, mutta estää yhtäläillä valmentajaa harjoittamasta ammattiaan. Pääjakson tarkoituksena on käydä irtisanomis- ja purkuperusteet henkilökohtaisin perustein läpi syvällisesti, ja selvittää missä kulkee raja esimerkiksi ulosannin tai käyttäytymisen osalta tavallisesti irtisanottaessa työsopimusta.

Toisessa pääjaksossa käsitellään valmentajan ammattiin erityislaatuisuutta ja tutkitaan, onko valmentajan ammatti suojatumpi tai heikommassa asemassa suhteessa irtisanomis- ja purkuperusteisiin henkilökohtaisin perustein kuin muut ammatit. Samalla käydään läpi mitä

¹² Halila, 2017, s. 220

velvoitteita valmentajan ammatti tuo ja selvitetään luovatko nämä velvoitteet mahdollisesti ankaramman vastuun suhteessa muihin työpaikkoihin esimerkiksi käyttäytymisen tai kielenkäytön osalta.

Kolmas pääjakso käsittelee valmennussuhdetta eri vaiheissa elämää ja uraa olevien urheilijoiden ja valmentajan välillä. Luvun tarkoituksena on selvittää, miten ammattilaisuus, valmennettavan ikä ja lajikulttuuri vaikuttavat valmentajan työsuhteen päättämisedellytyksiin henkilökohtaisin perustein. Jaksossa kahtena suurimpana teemana ovat nuorten henkilöiden valmentaminen ja ammatti- ja harrastevalmentajan työn erot.

Viidennessä jaksossa tutkitaan mitä muita sanktiomuotoja valmentajalle voidaan langettaa irtisanomisen ja työsuhteen purkamisen lisäksi. Jaksossa käsitellään urheilun sääntelyjärjestelmä ja oikeusturvalautakunnan toimivuus. Kuudennessa jaksossa tehdään tutkielmasta yhteenveto ja johtopäätökset saatujen tutkimustulosten perusteella ja kerron mielipiteeni siitä, kuinka valmentajien oikeusturvaa pitäisi mielestäni tulkita ja mahdollisesti kehittää tulevaisuudessa.

2 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN HENKILÖKOHTAISIN PERUSTEIN

2.1 *Työsuhde*

Työsuhde on työoikeuden perusta, joka ratkaisee, sovelletaanko oikeustapaukseen työoikeuden normeja vai ei. Työsopimuslakia (55/2001) voi kuvailla työelämän ”perustuslaiksi”. Sitä sovelletaan työsuhteissa, joita tarkoitetaan työsopimuslain ensimmäisen luvun ensimmäisessä pykälässä.¹³ Työsopimuslaki määrittää viisi ominaispiirrettä työsuhteelle. Ensinnäkin työsuhteen tulee perustua työsopimukseen, joka on työntekijän ja työnantajan välinen suullinen tai kirjallinen sopimus. Myös konkludenttisesti, eli käytännön tai ajan saatossa syntynyt sopimus katsotaan työsopimukseksi.¹⁴

¹³ Kondelin, 2021, s. 64

¹⁴ Aaltonen, 2001 s. 79

Toisena edellytyksenä on työn tekeminen. Työn tekemiseksi lasketaan sellainen inhimillinen tekeminen, jolla voidaan katsoa olevan taloudellista arvoa. Kolmanneksi työtä tehdään jollekin toiselle, jolloin työsuorituksen tulos kuuluu välittömästi työnantajalle. Tuloksen tullessa itselle, ei voida katsoa työsuhteen ehtojen täyttyvän.¹⁵

Neljänneksi työntekijän on saatava työstään vastiketta. Tämä voi olla palkka tai muu taloudellinen korvaus tehdystä työstä. Vastikkeen rahallinen suuruus ei määritä vastikkeellisuustunnusmerkistön täyttymistä. Pelkästään mahdollisuuden rahan ansaitsemiseen on katsottu täyttävän työsuhteen syntymisen. Viimeisenä ominaispiirteenä on se, että työnteko tapahtuu työnantajan valvonnan ja johdon alaisena. Työntekijä ei näin ollen voi olla työssään epäitsenäinen, ja työnantajalle kuuluu direktio-oikeus.¹⁶

Direktio-oikeus tarkoittaa sitä, että työntekijän työnteko tapahtuu työnantajan valvonnan ja johdon alaisuudessa. Direktio-oikeuden vastainen merkitys on työntekijän subordinaatiolla eli alisteisuudella. Direktio-oikeus ja subordinaatio perustuvat työsopimuslain kolmannen luvun ensimmäiseen pykälään, jonka mukaan työntekijän on noudatettava määräyksiä, jotka työnantaja on antanut toimivaltansa edellyttämällä tavalla työn suorittamiseksi.¹⁷ Esimerkkeinä voidaan mainita, että työnantaja määrää työpaikan ja työajan, järjestää työn yleisen johdon ja antaa työntekijälle käyttöön tarvittavat raaka-aineet ja työvälineet.¹⁸

Näillä perustein näyttäisi siltä, että valmentajan ammatti sisältää kaikki vaadittavat elementit työsuhteen syntymiselle. Nykyisin valmentajilla on työsopimus, yleensä kirjallisena, valmentaja tekee työtä seuralle tai urheilijalle ja saa tekemästään työstä vastikkeen rahana. Seurajohdolla on mandaatti puuttua valmentajan työntekoon ja valvoa sitä, ja yksilöurheilussa urheilija erityisestä asetelmasta huolimatta valvoo valmentajan työskentelyä. Päällisin puolin valmentajan ammatti ei näillä perustein poikkea muista ammateista.

Työsopimuslain kuudennen luvun toisen pykälän ensimmäinen momentti sisältää yleissäännöksen sellaisen työsopimuksen, päättämisestä, joka on toistaiseksi voimassa, eli

¹⁵ Aaltonen, 2001 s. 79

¹⁶ Aaltonen, 2001 s. 79

¹⁷ Koskinen, 2018

¹⁸ Aaltonen, 2001 s. 79

toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päättämisestä. Pykälän mukaan työsopimus, joka on toistaiseksi voimassa, päätetään irtisanomisella, joka saatetaan toisen sopijapuolen tietoon. Pykälä koskee työsopimuksia, jotka ovat toistaiseksi voimassa olevia alun alkaen, ja sellaisia, jotka ovat sellaiseksi ajan saatossa muuttuneet. Tämä tapahtuu esimerkiksi siten, että työsopimuslain kuudennen luvun viidennen pykälän mukaisesti hiljaisesti pidennetään määräaikaista työsopimusta.¹⁹ Työsopimuslain yhdeksännen luvun neljännen pykälän mukaan työsopimuksen päättämisilmoitus on toimitettava henkilökohtaisesti työntekijälle tai työnantajalle tai tämän edustajalle. Jos tämä ei jostain syystä ole mahdollista, ilmoitus voidaan tehdä myös sähköisesti tai kirjeitse. Jos tällainen ilmoitus annetaan, katsotaan ilmoituksen tulleen saajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä ilmoituksen lähettämisen jälkeen.

Valmentajan ammatti täyttää kaikki edellä mainitut työsuhteen edellytykset, ainakin paperilla. Näin ollen valmentajan ammattiin pitäisi voida soveltaa työlainsäädäntöä sellaisenaan. Ainoastaan työsuhteen viides edellytys on valmentajan ammatin osalta vaikea määrittää tarkkarajaisesti. Esimerkiksi työaika ja -paikka eivät olekaan valmentajan osalta niin tarkasti määriteltävissä, ja valmentajalla on lisäksi suhteellisen vapaat kädet metodiensa suhteen valmennettaviaan kohtaan. Tällöin voidaan spekuloida sitä, täytyykö valmentajan työn osalta työnantajan valvonta ja johtaminen, jotka ovat työsuhteen edellytyksiä. Käsittelen näitä kysymyksiä myöhemmin valmentajan ammatin erityisasemaa käsittelevässä kolmannessa kappaleessa.

2.2 Varoitus

Työsopimuslain seitsemännen luvun toisessa pykälässä säädetään irtisanomisperusteet henkilökohtaisin perustein. Työntekijän irtisanominen vaatii tavallisesti varoituksen, jolla hänellä annetaan tilaisuus korjata virheellinen menettelynsä ennen kuin hänet voidaan irtisanoa. Poikkeuksena on vakava rikkomus, jolloin varoitusta ei tarvitse kuitenkaan antaa. Tämäkin ratkaistaan kuitenkin jokaisessa yksittäistapauksessa erikseen, eikä ole olemassa lain

¹⁹ Hietala, 2020, s. 367

säätelemää rajaa, milloin varoitus on annettava ja milloin ei. Varoitus annetaan joko kirjallisena tai suullisena, ja sen on perustuttava tosiasiallisiin tapahtumiin.²⁰

Koska laki ei määrittele rajaa sille, milloin varoitus on kullekin työntekijälle annettava, on hankala verrata valmentajan ammattia ja muita ammatteja sen suhteen millainen teko oikeuttaa varoituksen antamiseen. Yhtenä vertailukohtana voitaisiin nähdä Korkeimman hallinto-oikeuden (KHO) tuomio KHO:2014:52, jossa suojelupoliisin osastopäällikkönä toiminut henkilö oli saanut varoituksen osallistuttuaan kirjan julkistustilaisuuteen, joka koski viraston toimialaa. Tuomion sisältö sinänsä ei ole rinnastettavissa valmentajan ammattiin, mutta varoituksen perustelut osaltaan olivat. Varoituksen yhtenä perusteena oli se, että varoituksen saaneen henkilön asemassa työskentelevä ja julkisuudessa tunnettu virkamies voitiin katsoa tilaisuuteen osallistuneena virkamiehenä, eikä siviilihenkilönä. Jos pohditaan julkisuudessa tunnettua valmentajaa, hänen osallistumisensa mihin tahansa tapahtumaan rinnastetaan häneen aina toimintana valmentaja, ei siviilihenkilönä. Virkamiesten ja julkisen vallan toimintaan liitetään perinteisesti korotettu vastuu.²¹ Valmentajan ammattia ei tietenkään voida asettaa vastuun osalta samalle viivalle kuin virkamiestä, mutta ei häntä myöskään voida nähdä kasvottomana työntekijänä, sillä tunnetun valmentajan toiminta on aina suurennuslasin alla yhteiskunnan toimesta. Tämän johdosta voidaan varovaisesti arvioida, että varoituksen antamisen kynnyksellä ei valmentajalla ole ainakaan matalampi, kuin ”tavallisella työntekijällä”. Julkisuudessa toimivien valmentajien vastuu asettuneekin virkavastuun ja tavallisen työntekijän vastuun välimaastoon.

Edellä mainitun pykälän kolmas ja viides momentti sääntelevät varoituksen antamista liittyen irtisanomiseen.²² Kolmannen momentin mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvat velvollisuutensa, ei voida irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata virheensä. Viides pykälä taas määrittää niin vakavan rikkomuksen, että työnantaja ei voida kohtuudella edellyttää jatkavan työsuhteen, vaikka varoitusta ei olisi annettu. Lain sanamuodon mukaan silloin kun on kyse velvollisuuksista, jotka johtuvat työsuhteesta, ei voida ilman varoituksen antamista irtisanoa. Viidennen momentin

²⁰ Nieminen, 2020, s.77

²¹ Laurikkala, 2020, s. 21

²² Koskinen, 2004, s. 1016

sanamuodosta taas johtuu, että jos on kyse sellaisista työntekijän henkilönä liittyvistä työntekoedellytysten olennaisista muutoksista, joiden johdosta työntekijä ei pysty selviytymään annetuista työtehtävistä, varoitusta ei irtisanomisen laillisuuden vuoksi vaadita. Tällaisessa tapauksessa on kuitenkin suoritettava kokonaisharkintaa siitä, onko työntekijälle saatettava tiedoksi huomautus tai varoitus ennen irtisanomista.²³

Hallituksen esityksen (HE 157/2000) mukaan varoituksen perimmäinen tarkoitus on antaa työntekijälle mahdollisuus oikaista toimintansa ja sitä kautta osoittaa, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle ovat olemassa. Varoituksen antaminen ei silloin ole irtisanomisen edellytyksenä, kun työntekijän tekemä rikkomus on siinä määrin vakava, että tämän olisi tullut ilman sitäkin ymmärtää toimintansa moitittavuus.²⁴ Varoituksen voidaan siis sanoa olevan pääsääntöinen edellytys, että irtisanominen ylipäättään on mahdollista, ja siitä poikkeaminen vaatii erityisen vakavan rikkeen tai väärinkäytöksen työntekijän puolelta, että työnantaja voi irtisanoa työntekijän varoituksesta.

Tanssiurheilun kurinpitolautakunnan päätös 01-2020 vahvistaa myös valmentajan ammattiin tämän saman periaatteen, että varoitus annetaan siksi että valmentajalla on mahdollisuus ennen irtisanomista korjata virheellinen menettelynsä. Tanssiurheilun kurinpitolautakunta antoi kahdelle valmentajalleen varoituksen heidän toimittuaan useasti epäasiallisesti urheilijoitaan kohtaan, ja rikkoessaan näin Tanssiurheiluliiton eettisiä arvoja ja urheilun reilun pelin periaatteita. Näiltä osin oikeusturva valmentajille suhteessa muihin ammatteihin toteutui täysin. Varoituksen lisäksi Tanssiurheiluliiton kurinpitolautakunta kuitenkin esitti, että liittohallitus toimeenpanisi vuoden mittaisen monitorointiohjelman, jonka tarkoituksena on seurata valmentajien toiminnan kehittämistä ja toimintaa. Osana tätä ohjelmaa suositeltiin myös järjestettäväksi vuoden päästä seuran jäsenille ilmapiirikysely.²⁵

Tämmöiset tehostamistoimet eivät ole tavanomaisia muissa ammateissa, vaan varoitus itsessään on kannustin muuttaa käytöstään. Tässä mielessä menettely ainakin tanssivalmentajien osalta on ankarampi, kuin muiden ammattien vastaavat menettelyt. Tähän

²³ Koskinen, 2004, s. 1016

²⁴ Koskinen, 2004, s. 1017

²⁵ <https://www.dancesport.fi/2020/08/20/kurinpitovaliokunnan-paatos-01-2020/> (vierailtu 3.5.2021)

tosin vaikuttaa osaltaan lajikulttuuri ja valmentajan tunnettavuus, mutta näitä asioita käsitellään tarkemmin seuraavassa kappaleessa.

Varoituksen on myös oltava sellainen, että työntekijällä on mahdollisuus korjata käyttäytymistään tai menettelyään varoituksen perusteella. Lisäksi varoituksen on oltava niin selkeästi ilmaistu, että työntekijä tajuaa olevansa vaarassa tulla irtisanotuksi, ellei hän onnistu muuttamaan käytöstään. Hallituksen esityksessä poikkeuksen edellytyksenä pidetään siis sitä, että työntekijällä olisi itselläänkin pitänyt olla käsitys menettelynsä moitittavuudesta vakavuuden vuoksi. Tästä voitaneen johtaa, että henkilön, joka toimii johtavassa asemassa, tulisi ymmärtää tavallista työntekijää paremmin toimintansa moitittavuus.²⁶ Tämän perusteella valmentajan, joka toimii johtavassa asemassa suhteessa pelaajiinsa, tulisi ymmärtää oman toimintansa rajat paremmin kuin pelaajien. Tällöin kynnyks valmentajan irtisanomiselle ilman varoitusta olisi alempi kuin pelaajien ja muiden joukkueessa toimivien henkilöiden, kuten apuvalmentajien ja huoltajien, kohdalla. Valmentaja ei kuitenkaan ole pelaajien esimies, vaikka toimiikin johtavassa asemassa suhteessa heihin. Tulkinnanvaraiseksi jää kuitenkin se seikka, tarkoitetaanko tällä johtavalla asemalla työsopimukseen perustuvaa johtavaa asemaa, kuten esimerkiksi esimiestehtäviä, vai voidaanko tulkinta johtaa myös hierarkiaan perustuvaan johtajuusasemaan. Tämänkaltaisista tilanteista ei kuitenkaan ole vielä muodostunut oikeuskäytäntöä, joten on mahdoton sanoa miten lakia tulisi varoituksen suhteen tulkita valmentajan ammatissa.

Myös oikeuskirjallisuudessa varoituksen tehtävä on nähty kolmiportaisena. Ensimmäiseksi varoitus saattaa työntekijän tietoon sen, että työnantajan näkemyksen mukaan työntekijä on rikkonut tai laiminlyönyt velvoitteita, jotka johtuvat työsuhteesta. Tällä on erityisesti merkitystä silloin, kun teko johtuu suurimmilta osin ajattelemattomuudesta, eikä siihen liity tahallisuutta. Toisena tarkoituksena on osoittaa työntekijälle, miten vakavasti työnantaja suhtautuu työntekijän sopimusrikkomukseen. Uhka työsuhteen päättymisestä ilmentää työnantajan suhtautumisen vakavuutta sopimusvelvoitteen rikkomiseen. Kolmantena tarkoituksena myös oikeuskirjallisuus näkee sen, että työntekijälle annetaan mahdollisuus korjata virheellinen menettelynsä.²⁷

²⁶ Nieminen, 2019, s. 77

²⁷ Tiitinen, 2012, s. 551

Oikeuskirjallisuus lähtee myös siitä lähtökohdasta, että varoitukselle ei ole tarvetta, kun työntekijän rikkoo työsuhteestaan johtuvia olennaisia velvoitteita vakavalla tavalla. Oikeuskirjallisuuden mukaan tämä johtuu siitä, että varoitus ei enää täytä edellä esitettyjä tehtäviään. Sitä ei tarvita siksi, että työntekijä saisi tiedon menettelynsä vakavuudesta tai sopimuksenvastaisesta menettelystä. Tällöin ei myöskään ole työnantajan kannalta kohtuullista, että työntekijällä olisi mahdollisuus korjata menettelyään.²⁸ Varoituksen antamatta jättämisen sijaan suoraan irtisanottaessa raja menee siis siinä, milloin maalaisjärjellä ajatellen työntekijä tajuaa tai hänen täytyisi tajuta, että hänen menettelynsä johtaa irtisanomiseen. Vastaavasti työnantajan puolelta sama raja menee siinä, ettei häneltä voida enää kohtuudella vaatia, että hän jatkaisi nykyistä työsuhdetta tällaisen rikkeen jälkeen.

Työsopimuslaki ei säädi muotovaatimuksista tai sen käytön edellytyksistä varoituksen suhteen. Oikeuskäytäntö on kuitenkin luonut puitteet varoitusmenettelylle. Työtuomioistuimen (TT) ratkaisuista johdetun käytännön mukaan varsinkin pienemmistä rikkeistä (esimerkiksi töistä myöhästelyt, vähäiset virheet työtunti-ilmoitusten täyttämässä, pitkäksi venyneet kahvitauot ja töiden hidastuminen) irtisanomisperusteen edellytysten täyttymisenä on, että työntekijää varoitetaan tai huomautetaan samankaltaisesta tai samasta virheestä aiemmin. Jos työntekijän käytös jatkuu varoituksesta huolimatta samanlaisena, osoittaa se, että työntekijä suhtautuu työhönsä piittaamattomasti. Huomautuksen tai varoituksen jälkeen ei voida enää katsoa, että teko tapahtuu vilpittömässä mielessä vaan välinpitämättömyydestä tai tahallisuudesta.²⁹ Tästä johtuen työntekijän saamaan varoitukseen ei voida vedota arvioitaessa muunkaltaista menettelyä, joka on sopimuksenvastaista. Tämä pätee varsinkin silloin, kun työsuhteen päättämiseen kytketty varoituksen uhka koskee saman teon toistumista. Jos varoituksia on annettu täysin eri asioista, niillä ei ole varsinaista merkitystä myöhemmin ilmi tulleen perusteen ”painavuutta ja asiallisuutta” arvioidessa. Eri varoituksilla on vain silloin merkitystä arvioitaessa irtisanomisperusteen riittävyttä, jos ne osoittavat samantyyllistä välinpitämättömyyttä työntekijän työtehtävien suorittamiseen.³⁰ Annetuilla varoituksilla tulee lisäksi olla ajallinen ja asiallinen yhteys uusiin varoituksiin.³¹

²⁸ Tiitinen, 2012, s. 552

²⁹ Tiitinen, 2012, s. 553

³⁰ Tiitinen, 2012, s. 554

³¹ Koskinen, 2019, s. 87

Tässä saatetaan helposti sortua liialliseen työntekijän suojeluun. Toistuvat rikkeet tai välinpitämättömyys eri asioihin työsuhteessa muodostavat kokonaisuuden, jonka tulisi antaa työnantajalle irtisanomisperusteen. Tämänhetkinen laintulkinta varoitusten suhteen mahdollistaa sen, että työntekijä voi suoriutua työstään toistuvasti moitteellisesti tai laiminlyödä tehtäviään, kunhan näitä aikaisemmin varoitettuja tekoja ei voida rinnastaa uusiin rikkeisiin.

Työsopimuslaissa ei ole myöskään mainintaa siitä, kuinka kauan varoitus on ”voimassa”. Tähän vaikuttaa rikkomuksen tai laiminlyönnin vakavuus ja laatu, jotka ovat varoituksen perusteena. Mitä vakavammaksi menettely voidaan katsoa, sen pidempään varoituksella on merkitystä arvioitaessa työntekijän tulevaa käyttäytymistä. Jos rikkeet tapahtuvat lyhyemmän aikajakson aikana, varoituksen merkitys on suurempi kuin pitkän aikavälin jälkeen tapahtuneilla rikkeillä. Työntekijälle on tästä huolimatta annettava riittävästi aikaa korjata virheellinen menettelynsä.³² Tämä aiheuttaa tietysti tiettyä ristiriitaisuutta varoituksen tarkoitukseen. Jos työntekijälle annetaan mahdollisuus korjata virheellinen menettelynsä tietyn ajan, ei häntä voi rangaista toistuvista virheistä, jos ne koskevat samaa varoituksen aiheuttanutta menettelyä lyhyellä aikavälillä. Samaan aikaan toistuvien samankaltaisten rikkeiden pitäisi aiheuttaa työntekijälle oikeuden irtisanoa työntekijä. Varoituksen ”voimassaolon” suhteen laintulkinta on erityisen ongelmallinen, sillä varoituksen vaikutuksen kestolle ei ole annettu mitään tiettyä rajaa. Samaan aikaan varoitus sekä estää, että edesauttaa työntekijän irtisanomisperusteen syntyä.

TT on ottanut kantaa irtisanomisperusteen riittävyttä koskevaan harkintaan vaikuttavien eri aikaan annettujen varoitusten osalta tuomioissaan TT 2002-79 ja 2002-53. TT:n tuomio 2002-53 ottaa kantaa myös siihen, kuinka varoitukset vanhenevat.

"Koska yksilöperusteella tapahtuvan irtisanomisen tilanteissa irtisanomisperusteen täyttymistä on aina arvioitava kokonaisuuden perusteella, ei varoituksiin ilman sitä koskevia erityisiä määräyksiä voida soveltaa kaavamaisia vanhentumisaikoja. Varoitus voidaan ottaa huomioon irtisanomisperusteen riittävyttä arvioitaessa, jos sen antamisella on ollut jonkinasteinen asiallinen yhteys työsuhteen päättämiseen. Varoitusten ajankohdilla on tässä harkinnassa merkitystä, mutta erityisesti on kiinnitettävä huomiota varoitusten syihin. --

³² Tiitinen, 2012, s. 555

A:n menettely tammi-helmikuussa 2001 on ollut varsin samantyyppistä kuin aiempien varoitusten, erityisesti vuonna 1999 annetun varoituksen yhteydessä. Kyseessä on ollut ilmeinen piittaamattomuus työnantajan antamista määräyksistä, joiden noudattaminen on ollut autojen suunnitelmallisen kierron ja tehokkaan käytön edellytys. Samalla A on menetellyt epälojaalisti myös työtovereita ja asiakkaita kohtaan. Työtuomioistuimen mielestä työnantajalta ei ole A:n työhistoria huomioon ottaen enää voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. A:n useaan kertaan toistuvaa ohjeiden vastaista menettelyä voidaan näissä olosuhteissa pitää sovellettavan irtisanomissuojasopimuksen 2 §:n mukaisena erityisen painavana syynä, joka on oikeuttanut työnantajan irtisanomaan työsuhteen."³³

TT:n ratkaisun mukaan ainakin kahden vuoden sisällä annetut varoitukset voidaan vielä katsoa vaikuttavan irtisanomisperusteen muodostumiselle. Tämä aikamääre osuu melko hyvin yhteen myös työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskisen kannanottoon Ylen verkkouutisille, joissa hän totesi, että nyrkkisääntö varoituksen vanhentumiseen on maksimissaan puolitoista vuotta.³⁴ TT vahvisti tätä aikamäärettä tuomiossaan TT 2021:20, jossa noin vuotta aikaisemmin annettu varoitus voitiin katsoa hyväksyttäväksi irtisanomisperusteita pohdittaessa. Toisinaan varoitus saattaa olla hyvinkin vähän aikaa vaikuttava tekijä irtisanomisperusteen muodostumisessa, sillä varoituksen katsotaan vanhenevan sopimusrikkomuksen luonteisesti tapauskohtaisesti. Esimerkiksi Korkeimman oikeuden (KKO) ratkaisussa KKO 1989:95 katsottiin, että yli kuuden viikon vanha varoitus oli tapauksessa jo menettänyt merkityksensä.³⁵

Valmentajien työsuhteet ovat yleensä määräaikaisia ja kestoltaan vuodesta muutamaan vuoteen. Tästä syystä varoituksen vaikutusaika on myös vaikeampi suhteuttaa valmentajan ammattiin. Toisaalta varoituksen vaikutusaika tulisi olla lyhyempi määräaikaisessa työsuhteessa, jos sen suhteuttaa työsuhteen pituuteen, toisaalta valmentajalle ei voida antaa pidempää aikaa korjata virheellinen, menettelynsä jos suhteuttaa vaikutusajan siihen kuinka suuren osan se prosentuaalisesti kattaa työsuhteen pituudesta. Tästä syystä aikaisemmin mainittu Tanssiurheiluliiton kuripitolautakunnan päätös 01-2020 käy järkeen. Varoituksen tehostamiseksi haluttiin monitorointiohjelmalla varmistua siitä, että työntekijät tosiasiallisesti

³³ Tiitinen, 2012, s. 556

³⁴ [Saitko pomoltasi varoituksen? 7 seikkaa, jotka sinun on hyvä tietää | Yle Uutiset | yle.fi](#) (vierailtu 15.12.2020)

³⁵ Koskinen, 2019, s. 87

varoituksen seurauksena muuttavat käytöstään. Koska työsuhteet valmentajan ammatissa ovat yleensä lyhyempiä, on työnantajalle oikeutettua varmistua siitä, että valmentaja ei toimi suurinta osaa työsuhteestaan virheellisesti. Tästä syystä monitorointiohjelma on perusteltu.³⁶

Kun aikaa kuluu, voidaan katsoa, että varoitus vanhenee. Myös työnantajan muuttunut käytös voidaan katsoa merkiksi varoituksen vanhentumisesta. Työnantajan antaessa varoitelulle työntekijälle uusia ja haasteellisempia työtehtäviä, tämä voidaan nähdä osoituksena siitä, että työnantaja on antanut anteeksi aiemmat virheelliset menettelyt, ja näin ollen varoitus ei ole enää merkityksellinen.³⁷

Työsopimuslain toisen luvun toisen pykälän kolmas momentti edellyttää tasapuolista kohtelua. Tämän vuoksi työnantajan on oltava varoitusmenettelyssään johdonmukainen siten, että ketään ei aseteta perusteettomaan asemaan suhteessa toisiin työntekijöihin. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että jos työpaikalla on käytössä useampia varoituksia (esimerkiksi kehoitus, nuhtelu, kirjallinen ja suullinen varoitus ja huomautus), niitä on käytettävä johdonmukaisesti jokaisen tapauksen kohdalla. TT on ottanut tähän kantaa tuomiossaan TT 1982-104, jonka mukaan suullinen varoitus ei ollut riittävä irtisanomisperusteena, kun yhtiössä oli tavallisesti annettu kirjallinen varoitus.³⁸

2.3 *Irtisanomisperusteet*

Työsopimuslain seitsemännen luvun ensimmäisen pykälä mukaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen saa irtisanoa vain asiallisesta ja painavasta syystä.³⁹ Kyseinen pykälä on pakottava, ja siitä voidaan sopia ainoastaan työntekijän eduksi työsopimuksella tai työehtosopimuksella. Mikäli menetellään pykälän vastaisesti huolimattomuuttaan tai tahallisesti, työnantaja saattaa joutua korvausvastuuseen.⁴⁰ Työntekijä saa kuitenkin irtisanoa

³⁶ <https://www.dancesport.fi/2020/08/20/kurinpitovaliokunnan-paatos-01-2020/> (vierailtu 3.5.2021)

³⁷ Tiitinen, 2012, s. 556

³⁸ Tiitinen, 2012, s. 557

³⁹ Nieminen, 2015 s. 61

⁴⁰ Hietala, 2020, s. 396

työsopimuksen ilman perustetta. Irtisanomisperuste on lievempi kuin purkamisperuste.⁴¹ Vaikka toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on ensikäinen vaihtoehto, voidaan työsopimus tehdä määräaikaisena, jos siihen on perusteltu syy. Tällaisia ovat esimerkiksi kausiluonteisuus, sijaisuus ja työn projektiluonteisuus.⁴² Valmentajan työsopimukset yleensä ovat määräaikaisia juuri kausiluonteisuudesta johtuen, mutta molempia sopimusmuotoja on käytössä. Määräaikainen työsopimus päättyy määräajan tullessa täyteen, kun tiettyä tarkoitusta varten solmittu työsopimus on tullut täytetyksi.⁴³ Määräaikainen työsopimus eroaa työsuhteen päättämisen osalta olennaisesti toistaiseksi voimassa olevasta työsopimuksesta. Määräaikainen työsuhte on mahdollista päättää ainoastaan, jos siitä sovitaan, tai työsuhteen päättämiseksi on purkuperuste, ellei koeaikapurkua oteta huomioon.⁴⁴ Mikäli määräaikaisia työsopimuksia kuitenkin ketjutetaan, aletaan määräaikaista työsopimusta käsitellä toistaiseksi voimassa olevana sopimuksena.⁴⁵ Oikeuskirjallisuudessa viisi vuotta jatkunut ketjutus katsotaan yleisesti rajaksi, jonka jälkeen kyseessä on toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Määräaikaisen työsopimuksen päättäminen on siis lähtökohtaisesti suuremman kynnyksen takana, kuin toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen. Näin ollen lähtökohtaisesti valmentajien työsuhteen päättämiseksi pitäisi olla yleensä purkuperustetta vastaava peruste, kun työsuhteet lähtökohtaisesti ovat määräaikaisia.

Karkeasti jaotellen työsopimus voidaan irtisanoa joko tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä tai henkilökohtaisilla perusteilla.⁴⁶ Kun työsuhdetta harkitaan purettavaksi henkilöstä johtuvista syistä, täytyy harkinnassa ottaa huomioon työsopimuslain toinen luku, ja sieltä erityisesti toinen pykälä tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto. Irtisanominen toisen luvun mukaan edellyttää kokonaisharkintaa.⁴⁷ Painavien ja asiallisten syiden lisäksi irtisanomisen perusteeksi edellytetään, että työntekijä on rikkonut vakavasti velvollisuuksia, jotka työsuhteessa kuuluvat

⁴¹ Hietala, 2020, s. 395

⁴² Nieminen, 2020, s. 39

⁴³ Nieminen, 2020, s. 73

⁴⁴ Nieminen, 2020, s. 39

⁴⁵ Nieminen, 2020, s. 73

⁴⁶ Nieminen, 2015, s. 61

⁴⁷ HE 157/2000

hänelle olennaisesti tai laiminlyönyt näitä velvollisuuksia. Yhtenä tällaisena laiminlyöntinä mainitaan epäasiallinen käyttäytyminen asiakkaita tai työnantajaa kohtaan.⁴⁸ Epäasiallinen käyttäytyminen on mainittu myös hallituksen esityksessä (HE 157/2000) yhtenä perusteena irtisanomiseen henkilökohtaisin perustein.

Oikeuskirjallisuudessa työntekijän sopimatonta käytöstä on kuvattu paheksuttavaksi menettelyksi, joka kohdistuu asiakkaisiin, työtovereihin tai työnantajaan. Käytöksestä tekee sopimattoman työoikeudellisessa mielessä se, että paheksuttava käytös tapahtuu esimerkiksi työpaikalla. Käytökseen ei tarvitse kohdistua työpaikan järjestyssääntöjen rikkomiseen tai työvelvoitteen laiminlyömiseen, vaan ainoastaan sopimaton käyttäytyminenkin saattaa olla riittävä peruste työsopimuksen päättämiseksi.⁴⁹

Esimerkiksi Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 25.06.2015 935 työsuhteen päättämiseen riitti se, että kantajan käyttäytyminen oli omiaan aiheuttamaan huonoa ilmapiiriä ja konfliktitilanteita. Tapauksessa erityisesti se, että kantajan käytös koettiin uhkaavana, oli ylittänyt epäasiallisen käyttäytymisen osalta irtisanomiseen vaadittavan rajan.⁵⁰ Jos asiaa ajatellaan valmentajan työn kannalta, tuntuu vaikealta määritellä epäasiallisen käyttäytymisen rajapintaa. Valmennuskulttuurin, varsinkin ammattilaistasolla, kuuluu kovasanainen palaute sekä valmennettavan ”rääkkääminen” fyysisesti. Konfliktitilanteita ja joissain määrin huonoakin ilmapiiriä varmasti syntyy valmentajan antaessa pelaajille palautetta tai käydessä keskusteluja esimerkiksi taktiikoista. Samaa aiheutuu varmasti ikäväksi koettujen harjoitteiden vaatimisesta. Moni vanha ammattipelaaja on haastatteluissaan tuonut ilmi, miten eri valmentajat heidän urallaan ovat saattaneet aiheuttaa huono työilmapiiriä tai olla vähemmän pidettyjä kuin toiset. Huonon ilmapiirin luominen ei kuitenkaan koskaan valmentajan ammatissa ole ollut peruste työsuhteen päättämiseksi. Näiltä osin valmentajan ammatti on siis osittain suojatumpi irtisanomisperusteen syntymisen osalta, koska urheilukulttuurissa valmentajan tehtävä on ollut joukkueen menestymisen takaaminen, ei joukkuehengen luominen. Tähän vaikuttaa myös edellä mainittu määräaikaisuus, joka on valmentajien

⁴⁸ Nieminen, 2015, s. 63

⁴⁹ Koskinen, 2019, s. 198

⁵⁰ Helsingin HO, 25.6.2015, 935, S 14/3060

työsuhteessa lähtökohta, jolloin epäasiallisen käytöksen pitää olla siinä määrin paheksuttavaa, että se antaa perusteet työsuhteen purkamiselle.

Työsopimuslain kolmannen luvun ensimmäisen pykälän yleissäännös työntekijältä kohtuudella vaadittavasta menettelystä ei myöskään tuo helpotusta asian tulkitsemiseen. Pykälässä ei esimerkiksi viitata hyvään ammattitapaan, vaan ainoastaan kohtuuteen. Täten säännös jättää täysin soveltajan ratkaistavaksi sen, millaista menettelyä työntekijältä voidaan eri tilanteissa vaatia.⁵¹

Keväällä 2020 muodostelmaluistelujoukkueen Helsingin Luistinklubin ja sen valmentajan Mirjami Penttisen velloi valtava kohu, kun Penttinen sai Taitoluisteluliiton kurinpitokomitealta vuoden kilpailukiellon syytettynä epäasiallisesta käytöksestä valmennettaviaan kohtaan. Liiton mukaan valmentaja rikkoi urheilun eettisiä sääntöjä muun muassa käyttämällä valmennettaviaan kohtaan toistuvasti epäasiallista kieltä, huutamalla ja nöyryyttämällä. Penttinen oli esimerkiksi esittänyt tappamiseen liittyviä kommentteja, jotka katsottiin ehdottomasti epäasiallisiksi. Taitoluisteluliiton kurinpitolautakunta muistutti valmentaja Mirjami Penttistä koskevassa päätöksessään, että ”tarkoitus ei pyhitä keinoja eikä huippu-urheilu oikeuta epäasiallista menettelyä”.⁵²

Tapauksessa menttiin tietenkin selvästi yli kohtuuden rajan, mutta vuoden kilpailukiello alaikäisiin kohdistuvan nimittelyn ja alistamisen seurauksena tuntuu erittäin pieneltä rangaistukselta. Varmaksi voidaan sanoa, että missä tahansa muussa ammatissa kyseinen kielenkäyttö olisi ylittänyt kohtuuden rajan ja johtanut henkilön irtisanomiseen. Tästä voitaneen johtaa, että kohtuus valmentajan ammatissa on hyvin liukuva käsite, ja irtisanomis- tai purkuperusteen syntyminen kohtuuden ylityttyä on ehdottomasti korkeammalla kuin muissa ammateissa. Tähän vaikuttaa kuitenkin paljon lajikulttuuri, jota käsitellään jäljempänä. Lisäksi ikävä kyllä urheilu- ja lajipiirit ovat pienet, ja nimekkyys ja ”saunakaverien” hiljainen hyväksyntä vaikuttavat myös osaltaan annettuihin sanktioihin. Vaikka tämä on urheilupiireissä yleisesti tunnettu ongelma, on tätä lähteisiin viitaten mahdoton perustella, sillä tällainen toiminta tapahtuu kulisseissa.

⁵¹ Koskinen, 2019 s. 198

⁵² <https://www.hs.fi/urheilu/art-2000006436558.html> (vierailtu 20.4.2020)

Jos työntekijä aiotaan irtisanoa henkilökohtaisin perustein, työnantajan on tehtävä tämä kohtuullisessa ajassa sen jälkeen, kun työnantaja saa irtisanomisperusteen tietoonsa. Kohtuullinen aika alkaa kulua siitä, kun työnantaja saa asian tietoonsa, vaikka peruste koostuisi useammasta tai jatkuvasta teosta. Kohtuullista aikaa arvioidessa harkinta on tehtävä aina tilannekohtaisesti. Toisin kuin purkuperusteen osalta, työsopimuslaki ei ole määritellyt tarkkarajaista aikaa, jonka aikana irtisanominen on tehtävä sen jälkeen, kun työnantaja saa teon tietoonsa. Tavallisesti tällainen ajanjakso voi olla korkeintaan muutamia kuukausia.⁵³ Jotta työntekijä voidaan irtisanoa, tulee rikkomuksen olla olennainen. Lisäksi työnantajan on oltava tasapuolinen tilanteissa, joissa useampi on osallistunut rikkomukseen. Tällöin kaikkia moitittavaan käytökseen osallistuvat tulee arvioida samoin periaattein. Aivan kuten kohtuullinen aikakin, on irtisanomisperusteiden riittävyys ratkaistava jokaisessa tapauksessa erikseen.⁵⁴ Valmentajien osalta tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että jos koko valmennusjohto on ollut osallisena epäasialliseen käytöksen valmennettavia kohtaan, jokaisen henkilön rikkomus on arvioitava erikseen, mutta yhteneväisin perustein.

Irtisanomista harkittaessa on lisäksi työntekijän oikeus tulla kuulluksi asiasta. Kuuleminen on työsopimuslain yhdeksännen luvun toisen pykälän määrittämä oikeus työntekijälle, jonka mukaan, kun työntekijää ollaan irtisanomassa hänestä johtuvasta syystä, tulee työntekijälle varata tilaisuus tulla kuulluksi työsuhteen päättämisen perusteina olevista seikoista.⁵⁵ Tällaisen kuulemisen tarkoitus on antaa työntekijälle mahdollisuus selittää oma näkemyksensä asiasta sekä antaa hänen tietoonsa työsopimuksen päättymisperusteet.⁵⁶ Kuulemisen yhteydessä tulee lisäksi selvittää, onko työsopimuksen irtisanominen mahdollista välttää, jos työntekijä siirrettäisiin kokemuksensa ja ammattitaitonsa huomioon ottaen tehtäviin, joista hän voisi selviytyä. Työntekijällä on kuulemistilaisuudessa oikeus avustajan käyttämiseen.⁵⁷

Valmentajan siirtäminen seuran sisällä olisi mahdollista esimerkiksi juniorijoukkueiden valmentajiksi, joka mahdollistaisi hänen työskentelynsä jatkumisen hänen ammattitaitoaan

⁵³ Nieminen, 2019, s.76

⁵⁴ Nieminen, 2019, s. 76

⁵⁵ Hietala, 2019, s. 116

⁵⁶ Nieminen, 2019, s. 77

⁵⁷ Hietala, 2019, s. 116

vastaavissa tehtävissä. Tällaista käytäntöä ei kuitenkaan ainakaan Suomen urheilupiireissä ole, vaan työsuhde lähtökohtaisesti päätetään kyseisen seuran tai lajiliiton kanssa kokonaan. Tähän vaikuttaa osaltaan myös se, että valmennuspolku esimerkiksi jääkiekkopiireissä menee niin, että aloitat juniorivalmentajana ja etenet vanhempiin ikäluokkiin ja joskus mahdollisesti aikuisten SM-liigaan tai maajoukkueeseen asti. Siirtyminen aikuisten valmennuksesta takaisin junioreihin tarkoittaisi käytännössä urakehityksen takapakkia, ja valmentajat eivät mielellään halua tällaista tapahtuvan. Molempien osapuolien kannalta on siis järkevämpää, että työsuhde päättyy, eikä valmentajaa siirretä toisiin vähemmän haastaviin tehtäviin.

Tämän puolesta puhuu myös KKO:n ratkaisu KKO:1993:69, jossa työnantajana toimivalla jalkapalloseuralla ei ollut direktio-oikeuden valtuuttamana oikeutta siirtää päävalmentajana toiminutta henkilöä juniorijoukkueen valmentajaksi. Tapauksessa irtisanominen oli tapahtunut joukkueen huonosta menestyksestä, ja seura oli ilmoittanut, että valmentaja jatkaa juniorijoukkueen valmentajana. KKO kuitenkin katsoi, ettei tämä siirto ollut ilman valmentajan hyväksyntää mahdollinen. Lisäksi KKO vahvisti, ettei huono seuramenestys voi olla irtisanomisen perusteena eikä seuralla ollut oikeutta purkaa sopimusta.⁵⁸

Työntekijän on mahdollista pyytää tällaiseen kuulemiseen todistajia. Jos kuulemista ei järjestetä asiassa, ei irtisanominen kuitenkaan välttämättä ole laitton. Jos kuulemista ei ole suoritettu, se otetaan huomioon tuomittaessa korvauksia lainvastaisesta irtisanomisesta. Kuulemisen yhteydessä tutkittavaa sijoittamisvelvollisuutta ei kuitenkaan synny, jos kysymyksessä on vakava rikkomus.⁵⁹

2.4 Purkuperusteet

Työsuhde voidaan irtisanomisen lisäksi päättää myös purkamalla työsuhde. Tällöin ei noudateta irtisanomisaikaa, vaan työsuhde päättyy välittömästi.⁶⁰ Määräaikaisen tai toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen työnantaja saa purkaa ainoastaan erittäin painavan syyn takia, ja se vaatii ankaramman perusteen kuin irtisanominen. Tällainen peruste on sellainen, että työsuhteen velvoitteita rikotaan tai laiminlyödään niin vakavasti, että työnantajaa ei voida edellyttää

⁵⁸ KKO:1993:69

⁵⁹ Nieminen, 2020, s. 77

⁶⁰ Nieminen, 2019, s. 72

jatkamaan työsuhdetta luottamuksen menettämisen vuoksi. Työntekijällä on vastaava purkuoikeus.⁶¹

Koska työsuhteen purkamisessa ei noudateta tavallisia irtisanomisaikoja, tulee purkuperusteen olla irtisanomisperustetta ankarampi ja painavampi. Tällaisena perusteena voidaan pitää esimerkiksi laista tai työntekijän työsopimuksesta johtuvien, olennaisesti työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa laiminlyöntiä tai rikkomista, että ei voida kohtuudella edellyttää, että työnantaja jatkaisi työsuhdetta edes irtisanomisajan pituisen ajan.⁶² Kuten aikaisemmin mainittiin, valmentajien työsuhde on yleensä määräaikainen, jolloin työsuhteen lähtökohtaisesti pitäisi olla ankaramman ja painavamman perusteen takana kuin työsuhteen päättäminen yleensä on.

Toinen vaihtoehto purkaa työsopimus on työsuhteen purkaminen koeaikana. Myöskään koeaikapurussa ei noudateta irtisanomisaikaa. Toisin kuin yleisesti luullaan, koeaikapurua ei voi tehdä mielivaltaisesti. Työsuhdetta ei saa koeaikana nimittäin purkaa koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisten tai syrjivien seikkojen perusteella. Sen sijaan sallittuna koeaikapurun perusteena voidaan pitää työntekijän työsuorituksen tai henkilöön liittyvää sellaista syytä, jonka johdosta työntekijän työsuoritus ei ole työnantajan oikeutetusti edellyttämällä tasolla. Lisäksi koeaikapurku on mahdollinen vain sen jälkeen, kun työnteko on jo alkanut.⁶³

Valmentajien työehtosopimuksen 3.3 pykälän mukaan valmentajien koeajan pituus määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaan, ja alle 12 kuukauden määräaikaisissa työsopimuksissa koeaika saa olla enintään puolet työajan pituudesta.⁶⁴ Koeajat ovat siis valmentajan ammatissa määräaikaisuudesta huolimatta yhteneväiset muiden ammattien kanssa. Tämä on ymmärrettävää, koska koeajan tarkoituksena on selvittää ovatko työntekijän työsuoritukset ja työtaidot riittävällä tasolla työnantajan tarpeisiin nähden.⁶⁵ Tämä oikeus on järkevää säilyttää myös valmentajan ammattia koskevissa työsopimuksissa, varsinkin kun

⁶¹ Hietala, 2020, s. 519

⁶² Nieminen, 2019, s. 73

⁶³ Nieminen, 2019, s. 73

⁶⁴ Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus s 14. 13.3.2020-31.1.2022

⁶⁵ Hietala, 2019, s. 243

urheilussa kaudet ovat todella lyhyitä, jolloin huonoon valmennukseen voidaan puuttua nopeasti tarpeen niin vaatiessa, jolloin koko kausi ei vesity tasottomaan valmennukseen.

Jos työsuhde aiotaan purkaa, sen on tapahduttava 14 kalenteripäivän kuluessa siitä, kun työnantaja tai työntekijä sai tietoonsa purkuperusteen tai sen päättymisen. Jos purkaminen ei onnistu pätevästä syystä, purkamisen voi kuitenkin suorittaa 14 päivän kuluessa siitä, kun este purkamiselle lakkaa. Kun 14 päivän määräaika on kulunut umpeen, työnantajalla saattaa kuitenkin olla mahdollisuus irtisanoa työsopimus. Työsuhteen purkaminen edellyttää lisäksi aina sitä, että toista osapuolta kuullaan asiaan liittyen.⁶⁶

Näyttötaakka päättämisperusteen laillisuudesta on yleensä työnantajalla. Koeaikapurkuun tätä säännöstä ei sovelleta. Silloin näyttötaakka jakautuu tasaisesti osapuolten kesken. Sovellettava oikeusohje näyttötaakan jakautumisesta on muodostunut korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2009:35 myötä. Ratkaisun mukaan ensin on työntekijän tehtävänä osoittaa riittävä näyttö siitä, että varsinainen purkuperuste on mahdollisesti ollut lain tarkoittamalla tavalla epäasiallinen. Tässä ei riitä työntekijän yleisluonteinen vetoamus purkuperusteen epäasiallisuudesta. Jos työntekijä näyttää purkamisperusteen oletetusta epäasiallisuudesta tarvittavan näytön, on työnantajan vuoro näyttää, että peruste oli asiallinen.⁶⁷

Purkuperusteena voi olla myös työsuhteen ulkopuolinen tapahtuma.⁶⁸ Vapaa-ajalla tapahtuva työntekijän käyttäytyminen saattaa poikkeustilanteissa muodostaa työnantajalle työsopimuksen purkuperusteen. Tällaisissa tilanteissa työsuhteen erityispiirteitä ja niiden vaikutusta työsuhteen purkamiseen tulee pohtia tilanteen mukaan. Työsuhteen purkuperuste saattaa muodostua, jos tapahtuma vaikuttaa merkittäväällä tavalla työsopimuksesta koituvien työntekijän velvoitteiden täyttämiseen, tai jos työntekijä vapaa-ajallaan syyllistyy sellaiseen käytökseen tai rikolliseen tekoon, joka merkittävästi alentaa luottamusta osapuolten välillä.⁶⁹

Tällaisena voidaan mainita esimerkiksi tapaus, kun vuonna 2017 USC:n amerikkalaisen jalkapallon valmentaja Steve Sarkisianin työsuhde purettiin välittömästi hänen esiinnyttyään

⁶⁶ Nieminen, 2019, s. 74

⁶⁷ Äimälä, 2017, s. 111

⁶⁸ Hietala, 2020, s. 519

⁶⁹ Hietala, 2020, s. 524

ohjelmassa Saturday night speech niin ilmeisen päihtyneenä, että hänet piti poistaa näyttämöltä väkisin. ⁷⁰ Valmentajan ammatin kohdalla tällainen työsuhteen purkaminen voi tulla kysymykseen, koska valmentaja edustaa seuraa ja sen arvoja jatkuvasti työssään tai sen ulkopuolella. Jos kyseessä olisi ollut esimerkiksi kassatyöntekijän esiintyminen kyseisessä tilanteessa, hänen työsuhteensa purkamiselle tuskin olisi löydetty perusteita. Vaikkakin kyseessä oli amerikkalainen tapaus, löytyy vastaavia tapauksia myös Euroopan Unionin (EU) oikeutta soveltavista maista. Esimerkiksi Saksassa Bundesliigajoukkueen Hertha Berlinin johtokunnan jäsen ja neuvonantaja Jens Lehmann irtisanottiin tehtävistään huhtikuussa 2021, kun hän lähetti Whatsapp -sovelluksessa rasistisen ja loukkaavan viestin vapaa-ajallaan. Seura perusteli päätöksen sillä, ettei viestin sisältö vastaa joukkueen arvoja, siitäkin huolimatta, että Lehmann oli lähettänyt kyseisen viestin yksityishenkilönä omasta puhelinnumerostaan. ⁷¹ Tällaisista irtisanomisista ei löydy julkisuudessa käytyjä oikeustaisteluita, joten irtisanomisten laillisuus pohjaa on mahdoton sanoa. Oikeusturvan kannalta olisi hyvä, että joku valmentaja nostaisi kanteen tämmöiseen irtisanomiseen liittyen, jonka perustana on seuran arvot tilanteessa, jossa yksityishenkilö tekee virheen.

2.5 Yhdistyksestä erottaminen

Yhdistyksestä erottaminen harvoin tulee kysymykseen ammattivalmentajan kohdalla, sillä he ovat yhdistyksiin ja seuroihin työsuhteessa työsopimuksen perusteella. Sen sijaan harrastevalmentajat usein ovat itse yhdistyksen jäseniä, ja näin ollen heidän erottamisensa seurasta saattaa tehdä sivutoimisena valmentajana toimimisen mahdottomaksi ja vaikuttaa näin ollen hänen elinkeinoonsa. Tästä syystä tutkielmassa käsitellään myös yhdistyksestä erottaminen. Toimintakiellon osalta käsitellään epäurheilijamisen käytöksen aiheuttama toimintakielto.

Yhdistyslain 14:sta pykälä määrittelee perusteet, joilla henkilö voidaan erottaa yhdistyksestä. Yhdistys saa määritellä erottamisperusteet muuten vapaasti, mutta tämän pykälän mukaisia

⁷⁰ <https://www.thedailybeast.com/cheats/2015/10/12/usc-coach-fired-after-drinking-incident> (vierailtu 4.1.2021)

⁷¹ <https://www.firstpost.com/fwire/ex-germany-goalkeeper-jens-lehmann-removed-from-hertha-berlins-board-after-racist-comment-aimed-at-former-player-9595191.html> (vierailtu 7.5.2021)

erottamisperusteita ei voida poistaa säännöistä. Ensimmäisenä perusteena on se, ettei jäsen ole täyttänyt velvoitteitaan, joihin hän on sitoutunut liittymällä yhdistyksen jäseneksi. Yleisemmin tämä säännös tulee sovellettavaksi jäsenen jättäessä jäsenmaksut maksamatta, mutta sitä voidaan soveltaa myös muihin taloudellisiin velvoitteisiin tai toiminallisiin velvoitteisiin.⁷²

Toinen peruste on, että yhdistyksen jäsen on menettelyllään yhdistyksen ulkopuolella tai sen sisällä huomattavasti vahingoittanut yhdistystä. Vahingoittamisen täytyy usein olla voimakkaampaa yhdistyksen vastaista menettelyä, kuin mitä sen toiminnan vaikeuttaminen on. Tämän on tarkoitus parantaa jäsenen oikeusturvaa koskien perusteetonta erottamista. Käytännössä tämä tarkoittaa, että nykyisin yhdistyksessä on hyväksyttävä sen sisäiset oppositiot, vaikka nämä vaikeuttaisivatkin yhdistyksen toimintaa. Vahingoittamisella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, kun jäsen liittyy toiseen sellaiseen järjestöön, jonka pyrkimykset ovat selvästi yhdistyksen toiminnan vastaisia, ja alkaa toimia siellä aktiivisesti.⁷³

Kolmantena erottamisperusteena mainitaan se, että yhdistyksen jäsen ei enää täytä yhdistyksen säännöissä tai laissa määriteltyjä ehtoja. Tällaisia ovat esimerkiksi yhdistyslain 10 §:ssä mainitut asuinpaikka ja kansalaisuus. Yhdistyksen säännöissä taas voidaan määritellä henkilön ammatti, ikä, asuinpaikkaunta tai opiskelu tietyllä alalla.⁷⁴ Yhdistyksestä erottamisen täytyy aina perustua yhdistyksen sääntöihin tai yhdistyslakiin.⁷⁵ Tästä syystä erottamisperusteita ei voi vahvistaa ainoastaan esimerkiksi yhdistyksen kokouksen päätöksellä, vaan näistä perusteista on määrättävä säännöissä.⁷⁶

Jäsenellä täytyy olla selvää se, miten toimimalla hän pysyy yhdistyksen jäsenenä, ja milloin yhdistyksellä on mahdollisuus erottaa hänet. Yhdistyksen säännöissä ei kuitenkaan voida asettaa mielivaltaisesti millaisia erottamisperusteita tahansa. Perusteiden tulee olla sopusuhtaisia sellaisten velvoitteiden kanssa, joita jäseneltä voidaan vaatia kyseessä olevan

⁷² HE 64/1988 vp., s.33

⁷³ HE 64/1988 vp., s.33

⁷⁴ HE 64/1988 vp., s.34

⁷⁵ Halila, 2011, s.212

⁷⁶ HE 64/1988 vp., s. 33

yhdistyksen jäsenenä. ⁷⁷ Säännöissä voidaan kuitenkin erottamiskynnystä madaltaen määrätä erottamisperusteista. KKO on vahvistanut tämän ratkaisussaan 1993:107, joka koski kamppailu-urheilua harrastavan jäsenen erottamista seurasta epäasiallisen käyttäytymisen seurauksena. Tapauksessa seurasta erottamisen perusteeksi riitti yhdistystoiminnan vahingoittaminen. Merkittävää vahingoittamista ei edellytetty. Lisäksi seuran säännöissä voidaan määrätä, että perusteeksi erottamiselle riittää se, että henkilö on vahingoittanut toisten jäsenten turvallisuutta tai toimintaa seurassa.

Erottamisperusteet eivät kuitenkaan voi olla mielivaltaisia, esimerkiksi urheilumenestys, tai se ettei, jäsen sovi joukkoon eivät voi olla perusteita erottamiselle. ⁷⁸ Urheilumenestys on mainittu erikseen esteenä yhdistyksestä erottamiselle. Ammattivalmentajiin tämä ei tietenkään päde, sillä he eivät ole välttämättä yhdistyksen jäseniä, vaan työsuhteessa yhdistyksen kanssa. Sen sijaan harrastevalmentajat ovat yleensä yhdistyksen jäseniä. Harrastevalmentajat tekevät työtään yleensä ”kilometrikorvauksilla”, tästä syystä tällainen este yhdistyksestä erottamiselle on hyväksyttävä. Olisi täysin kohtuutonta, että vapaaehtoisuuteen perustuvassa toiminnassa huono menestys johtaisi yhdistyksestä erottamiseen.

2.6 Toimintakielto

Erottamista usein vakavampi toimenpide etenkin yksilöurheilussa on toimintakielto, sillä se tekee kilpailutoiminnan mahdottomaksi. Tosin erotettu valmentaja tai urheilija pystyy yleensä vaihtamaan seuraa, ja näin ollen toiminta ei lakkaa erottamiseen. ⁷⁹ Mutta se päättää silti yleensä ainakin senhetkisen työsuhteen tai tekee elinkeinon harjoittamisen väliaikaisesti mahdottomaksi.

Toimintakieltoon määrääminen edellyttää kurinpitotoimen aiheuttavan teon määrittelyä. Toisinaan sen määrittelemiseksi on riittänyt niinkin väljä määrite kuin ”epäurheilijamaisuus”. Määreellä on tietynlainen ydinalue, jonka rikkominen antaa mahdollisuuden määrätä

⁷⁷ Halila, 2011, s.213

⁷⁸ Halila, 2017, s. 304

⁷⁹ Halila, 2017, s. 304

kurinpitotoimen. Määreen reuna-alueilla taas voi käydä niin, että määritelmää ei pidetä riittävänä. Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n (SLU) eettinen toimikunta pyrki vuonna 1998 määrittämään epäurheilijamaisen käytöksen, mutta määritelmä ei koskaan lyönyt läpi urheilijoiden tai lajiliittojen piireissä.

Urheilutoimijoilla on oikeus oikeusturvansa vuoksi tietää, mitä epäurheilijamaisuuden määritelmällä tarkemmin tarkoitetaan. Tunnusmerkistökuvauksen tulee olla samalla tavalla selkeä kuten rikosoikeudellisessa sääntelyssä. Siksi tunnusmerkistökuvauksessa on pyritty tarkempaan määrittelyihin.⁸⁰ Valitettavasti työ on vielä kesken, ja määreen epätäsmällisyys aiheuttaa edelleen epävarmuutta urheilutoimijoissa.

Epäurheilijamaisena käytöksenä voidaan pitää ainakin kilpa- tai erotuomarien asiatonta arvostelemista tai törkeää kielenkäyttöä. Urheiluun tosin saattaa ajoittain liittyä epäsovivia sanavalintoja ja karkeaa kielenkäyttöä. KKO on todennut tämän ratkaisussaan KKO:2005:137.

⁸¹ Tapauksessa KKO totesi, että urheilukilpailuissa käytetään ilmaisia, jotka tavallisesti eivät olisi sallittuja, ja että kilpailuihin osallistuvat ovat tästä tietoisia ja osaavat jollain tasolla tähän varautua.⁸² Tämä sekä sanavapaus perusoikeutena täytyy ottaa huomioon myös kurinpitotoiminnassa. Lisäksi kurinpitoseuraamuksia määriteltäessä täytyy arvioida lajikulttuuria ja sitä, tapahtuuko epäasiallinen kielenkäyttö kilpailutilanteessa vai sen päätyttyä.

⁸³

Epäurheilijamaista käytöstä on myös syyllistyminen urheiluvilppiin, esimerkiksi urheiluvälineiden ja -tilan manipulointi, sääntökikkailu tai tuomaritoiminnan häiritseminen. Tällaisesta voidaan määrätä kurinpitosäännöissä nimenomaisesti. Ellei näin ole tehty, kurinpitotoimi saattaa olla mahdollinen, jos epäurheilijamaisesta käyttäytymisestä on mahdollista määrätä kuripitoseuraamus. Toiminnan, joka johtaa kuripitotoimiin on oltava ladultaan sellaista, että sen epäurheilijamaisuudesta ei jää epäselvyyttä.⁸⁴

⁸⁰ Halila, 2017, s. 306

⁸¹ Halila, 2017, 308

⁸² KKO:2005:137

⁸³ Halila, 2017, 308

⁸⁴ Halila, 2017, 308

Eräs epäurheilijamaisen käytöksen muoto on urheilulle vieraiden aineiden käyttö tai käytön edistäminen urheilutilanteissa. Tässä ei tarkoiteta dopingaineita, vaan huumausaineita, alkoholia ja tupakkatuotteita. Määritelmän mukaan urheilun tukihenkilön päihtyneenä oleminen ei itsessään riitä kuripitotoimiin, mutta jos se tapahtuu kilpailupaikalla tai -matkalla edustusasussa, kuripitotoimiin ryhtymiselle on perusteet.⁸⁵ Tästä huolimatta tällainen toiminta saattaa johtaa työsuhteen päättymiseen julkisuudessa esiintyville valmentajille, ainakin maailmalla. Suomessa työsuhteita on päätetty ainoastaan seuraa edustettaessa tapahtuneen päihtymisen johdosta, kuten Jukka-Pekka Annalan irtisanominen jääkiekkoliiton alle 18-vuotiaiden päävalmentajan pestistä vuonna 2008.⁸⁶ Tapausten ja oikeuskäytännön puuttuessa Suomesta, on mahdoton sanoa rajoittuvatko kuripitotoimet ainoastaan kilpailutapahtumissa tapahtuvaan epäurheilijamaiseen käytökseen päihteiden osalta. Nykyajan trendien valossa voitaneen sanoa varmaksi, että myös Suomessa tällainen käytäntö on mahdollinen.

Seksuaalinen häirintä on osa kohdealuetta, jonka takia kuripitorangaistus voidaan määrätä, jos kuripito- tai kilpailusäännöissä on liitetty siihen sanktio. Tämä on tavallista valmentajien ja muiden tukihenkilöiden sopimuksissa. Oikeuskirjallisuuden mukaan näissäkin tapauksissa on tärkeää määritellä, pitääkö teon tapahtua urheilutoiminnassa, ja seuraako kuripitotoimi ainoastaan alaikäisiin kohdistuvasta toiminnasta vai kattaako se kaikenlaisen häirinnän.⁸⁷ Toimintakehikko näyttäytyy tältä osin vanhentuneena ja erikoisena. Seksuaaliselle häirinnälle, aivan kaikenlaiselle, ennen kaikkea alaikäisiin kohdistuvalle, pitäisi olla nollatoleranssi kaikessa urheiluun liittyvässä toiminnassa, ja tämän linjan pitäisi olla kaikkien lajiliittojen osalta yhteneväinen. Mielestäni tällainen vanhentunut vaatimus häirinnän erittelystä kertoo kaiken olennaisen asian nykytilasta, jossa sinällään selkeä ja räikeä epäasiallinen käytös täytyy määritellä hyvinkin tarkasti, mutta muutoin epäurheilijamaisuus on jätetty sen tarkemmin määrittelemättä.

⁸⁵ Halila, 2017, 308

⁸⁶ <https://www.iltalehti.fi/jaakiekkko/a/200804267570960> (vierailtu 7.5.2021)

⁸⁷ Halila, 2017, 308

3 VALMENTAJAN ERITYISASEMA TYÖELÄMÄSSÄ?

3.1 Työehtosopimus

Valmentaminen on työnä eriliasta moneen muuhun ammattiin verratessa. Työaikojen määrittely esimerkiksi harjoitusten osalta ja niiden valmistelu ovat usein valmentajan itse määriteltävissä, mutta sarjaohjelmat ja seuran valitsemat turnaukset ja muut urheilutapahtumat, jotka edellyttävät valmentajan läsnäoloa, eivät ole valmentajan päätettävissä. Miten tällaiseen ammattiin soveltuu esimerkiksi uudistunut työaikalaki ja työehtosopimuksen määräykset, jotka määrittävät esimerkiksi juuri työajat ja lomat? Lain velvoittamien asioiden lisäksi tulee pohtia sitä, poikkeako valmentajan ammatti ”tavallisista töistä” myös vapauksien ja velvoitteiden suhteen. Onko valmentajan ammatti suojatumpaa kielenkäytön osalta, vai onko se joissain tilanteissa tiukemman syynin alla kuin ”toimistotyöläisellä”?

Suomalaisilla valmentajilla on työehtosopimus, jos heidän työnantajansa kuuluu sovellettavan työehtosopimuksen piiriin. Valmentajiin sovellettava työehtosopimus on Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus, joka on voimassa 13.3.2020-31.1.2022. Sopijaosapuolina on Palvelualojen työnantajat (Palta) ja Julkisten hyvinvointialojen liitto (JHL). Valmentajat on liitetty tämän työehtosopimuksen piiriin ns. liityntäpöytäkirjalla.⁸⁸ Työehtosopimuksessa mainitaan erikseen, että ammattivalmentajien osalta sovelletaan liityntäpöytäkirjaa.⁸⁹

Työehtosopimus on sisällöltään hyvin samanlainen kuin muillakin aloilla. Se määrittää palkat, työajat, lomat ja muut vastaavat perusasiat työsuhteessa. Urheilun erikoisluonteisuus on kuitenkin ymmärrettävästi otettu huomioon työehtosopimuksen liityntäpöytäkirjan työaika määrittävässä pykälässä viisi, jossa määritellään ehdot sovellettavasta työajasta muun muassa kilpailuihin, leireille ja tapahtumiin.⁹⁰ Työehtosopimuksessa mainitaan myös, että valmentajiin

⁸⁸<https://www.saval.fi/jarjestot/suomen-ammattivalmentajat-saval/urheilujarjestoille-saatiin-uusi-tyoehtosopimus-ja-valmentajille-siihen-liityntapoytakirja.html> (vierailtu 11.11.2020)

⁸⁹ Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus 13.3.2020-31.1.2022, s. 7

⁹⁰ Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus 13.3.2020-31.1.2022, s. 3

sovelletaan työaikalakia ja työsopimuslakia.⁹¹ Lähtökohdat sääntelylle ja sitä kautta oikeusturvalle ovat siis valmentajan ammatissa yhdenvertaiset suhteessa muihin aloihin. Seuravaksi tarkastellaan, toteutuuko tämä oikeusturva missä määrin valmentajan työssä.

3.2 Työntekovelvollisuus

Työehtosopimuksen neljännen pykälän mukaan työehtosopimuksen piirissä oleviin työntekijöihin sovelletaan irtisanomisaikoja.⁹² Näin ollen myös ammattivalmentajiin, joiden työnantaja on osana työehtosopimusta, tulisi soveltaa irtisanomisaikaa. Irtisanomisaika on aivan tavallista työssäoloaikaa. Valmentajalla on täten velvollisuus ja oikeus tehdä työsopimuksessa määritellyjä tehtäviä.⁹³ Tätä kutsutaan työntekovelvoitteeksi. Työnantaja voi kuitenkin omasta tahdostaan vapauttaa ammattivalmentajan irtisanomisajan työntekovelvoitteestaan. Tämä ilmoitus ei kuitenkaan vapauta työnantajaa omista velvoitteistaan, vaan ilmoitus on yksipuolinen. Esimerkiksi vuosiloma kertyy irtisanomisaikana normaalisti työvelvoitteesta vapauttamisesta huolimatta. Työnantajalla on myös oikeus perua vapautus ja kutsua valmentaja takaisin töihin irtisanomisajan aikana.⁹⁴

Mikäli työnantaja aikoo vapauttaa työntekijän työntekovelvoitteestaan, olisi tämä hyvä kirjata jo irtisanomisilmoitukseen. Jos työvelvoitteesta on vapautettu, on valmentajalla vuosilomien lisäksi oikeus luontaisetiuhin, työterveyspalveluihin, henkilökuntaetuksiin ja sopimuksen mukaiseen palkkaan.⁹⁵ Ammattivalmentajia koskee siis ainakin lähtökohtaisesti työntekovelvoitteen osalta samat periaatteet kuin lähes kaikki työntekijöitä Suomessa.

Työntekovelvoitteen osalta ammattivalmentajan ammatti on kuitenkin moneen muuhun työhön nähden poikkeuksellinen. Hyvin useasti valmentajan saadessa potkut esimerkiksi SM-liigassa, seura on kullisseissa jo etsinyt valmentajalle seuraajan, tai valmennusvastuun ottaa

⁹¹ Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus 13.3.2020-31.1.2022, s. 14

⁹² Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus 13.3.2020-31.1.2022, s. 8

⁹³ Nieminen, 2020, s. 83

⁹⁴ Äimälä, 2017, s. 435

⁹⁵ Äimälä, 2020, s. 83

apuvalmentaja. Urheilukulttuurissa oletusarvo on, että työntekovelvollisuus päättyy irtisanomisilmoitukseen. Totta kai toisinaan valmentaja jatkaa tehtävissään siihen asti, kunnes uusi valmentaja on palkattu, mutta ammatin luonteen vuoksi tämä ei ole kovin mielekästä. Valmennustapa pohjautuu johonkin ideologiaan ja pelikirjaan, jota yritetään joukkueelle sisäistää ja saada se toteuttamaan tätä. Jos tiedossa on jo, että valmentajan työsuhde kyseiseen joukkueeseen tai urheilijaan päättyy, peruskunto- ja tekniikkaharjoituksia lukuun ottamatta irtisanotun valmentajan työ saattaa olla joukkueelle tai urheilijalle jopa haitallista, koska se viivästyttää uuden ideologian sisäistämistä. Jääkiekkjoukkueen on turha harjoitella irtisanotun valmentajan ylivoimakuvioita, sillä ne tulevat todennäköisesti muuttumaan heti uuden valmentajan aloittaessa työnsä.

Yksilöurheilijoiden kohdalla irtisanomisen syy on yleensä se, että kyseisen valmentajan metodein ei päästä tulosellisesti haluttuun lopputulemaan. Tämä saattaa johtua siitä, ettei valmennustapa sovi urheilijalle tai henkilökemiat eivät kohtaa. Oli niin tai näin, kummassakaan tapauksessa ei ole urheilijalle edullista jatkaa valmentajan työvelvoitetta irtisanomisaikana. Ammattivalmentajan ammatti poikkeaa siis työvelvoitteen osalta merkittävästi monista muista ammanteista, joissa työvelvoitteen suorittaminen on lähtökohta.

3.3 Työaika- ja työsopimuslaki

Urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen viidennen pykälän mukaan sen piirissä oleviin työntekijöihin sovelletaan työaikalakia.⁹⁶ Työaika on 37,5 tuntia viikossa, mutta työehtosopimus mahdollistaa poikkeamisen tästä paikallisella sopimisella, niin että päivittäinen työmäärä on enintään 12 tuntia ja viikoittainen työmäärä 56 tuntia. Työaika tulee kuitenkin tasoittaa 37.5 tuntiin 26 viikon ajanjakson aikana.⁹⁷

Valmentajan työ on kuitenkin mahdoton ammatin luonteesta johtuen sitoa tiettyihin aikamääreisiin. Harjoituksia on aikaisin aamulla, ja ottelut pelataan yleensä illalla. Ammatille on myös ominaista harjoitusleirit, turnausmatkat ja urheilutapahtumat toisissa maissa, jolloin

⁹⁶ Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus 13.3.2020-31.1.2022, s. 8

⁹⁷ Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus 13.3.2020-31.1.2022, s. 8

voidaan katsoa valmentajan olevan enemmän tai vähemmän töissä koko vuorokauden ympäri. Tämä erityispiirre on huomioitu Urheilujärjestöjen työehtosopimuksen viidennessä pykälässä. Sen mukaan, kun työ tapahtuu leireillä, tapahtumissa tai muissa vastaavissa olosuhteissa, voivat työntekijä ja työnantaja sopia työaikakorvauksen ja työajan määräytymisestä työehtosopimuksen määräyksistä poiketen. Ennen tällaista työtehtävää tulee laatia ohjeellinen työaikasuunnitelma, josta käy ilmi aika, joka on arvioitu työajaksi, ja jos tarvetta varallaoloaika. Sovitun työaikakorvauksen tulee kattaa lisäksi sunnuntailisän.⁹⁸

Suomen ammattivalmentajat (SAVAL) on huomionnut tämän antamissan työsopimusohjissa, pohjaan on sisällytetty seuraava klausuuli:

” Viikkolepoaikojen järjestämisestä sovitaan erikseen koskien kilpailuja, turnauksia, leirejä tai muita vastaavia tilanteita, joissa työaikalain mukaisten viikkolepoaikojen noudattamien ei onnistu valmennustyön häiriintymättä.”

Lisäksi työsopimusohjissa mainitaan erikseen, että kun työntekijä matkustaa harjoitus- tai kilpailumatkalle valmennettavansa kanssa yhdessä, katsotaan matkustamiseen kuluva aika yleensä työajaksi.⁹⁹

Työaikalaki siis soveltuu valmentajan ammattiin, mutta sen erityispiirteiden vuoksi siitä voidaan poiketa työehtosopimuksen valtuuttamalla tavalla paikallisesti sopimalla tai väliaikaisesti työaikasuunnitelman avulla. Ammattivalmentajat ovat siis tässä suhteessa hiukan heikommassa asemassa moneen muuhun ammattiin verrattuna, sillä heidän työkuormaansa voidaan väliaikaisesti lisätä merkittävästi verrattuna moneen muuhun ammattiin, jotka soveltavat työaikalakia. Toisaalta jokainen alalle pyrkivä tiedostaa ammatin luonteen ja sen ajoittaisen kuormittavuuden, ja koska poikkeuksellisetkin ajanjaksot tulee tasata pitkässä juoksussa myös valmentajan ammatissa, ei tätä voida pitää ongelmana. Lainsäädännöllisesti valmentajat ovat tässä suhteessa eriarvoisessa asemassa moneen muuhun alaan nähden, mutta ammatin luonteesta johtuen tätä ”epäkohtaa” ei koskaan voida poistaa valmentajan ammatista.

⁹⁸ Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus 13.3.2020-31.1.2022, s. 8

⁹⁹ https://www.savall.fi/media/savall/savall_tyosopimusmalli_tsl.pdf (vierailtu 11.11.2020)

3.4 Kielenkäyttö

Kuten edellä on todettu, valmentajienkin ammatti kuuluu työlainsäädännön piiriin. Lisäksi valmentajilla on oma Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus, jonka piiriin kuuluvat kaikki alueellisen tai valtakunnallisen urheilu- ja liikuntajärjestön palveluksessa olevat 17 vuotta täyttäneet täysin työkykyiset työntekijät.¹⁰⁰ Lähtökohtaisesti siis valmentajan ammatin ei pitäisi erota muista ammateista työsuhteen päättämisen osalta, vaan samat normit koskevat myös heitä.

Onko kuitenkin mahdollista, että työympäristö, laji- ja urheilukulttuuri sekä työpaikan muuttuva käsite muodostavat valmentajalle erillisen tarkastelukehikon, jonka sisällä hän on vapaampi tai rajoitetumpi toimimaan kuin muut työntekijät? Tavallisesti työntekijän epäasiallista käytöstä pidetään erittäin moitittavana työsuhteesta johtuvan velvoitteen rikkomisena. TT on vahvistanut muun muassa ratkaisuisaan TT 2021:20 ja TT 2004-70. Ratkaisussa TT 2004-70 terminaalityöntekijän työsuhte oli irtisanottu, kun hän oli käyttäytynyt terminaalista tavaraa hakemaan saapunutta asiakasta kohtaan epäasiallisesti. Asiassa otettiin huomioon muitakin rikkeitä, kuten selvittämättömiä poissaoloja, joista työnantaja oli käynyt keskustelua työntekijän kanssa. Kokonaisuutena arvioiden työntekijän rikkomukset olivat antaneet työnantajalle työehtosopimuksen mukaiset asialliset ja painavat perusteet irtisanoa terminaalityöntekijän työsuhteen.¹⁰¹

Täten epäasiallinen käytös tavallisesti aiheuttaa ainakin mahdollisuuden varoituksen antamiseen työntekijälle, ja törkeimmissä tapauksissa työsuhteen irtisanomiseen, mutta päteekö tämä valmentajiin samassa mittakaavassa?

Aikaisemmin mainittiin, että KKO on ratkaisussaan KKO:2005:137 todennut, että kilpailutilanteissa on sallittavampaa käyttää sopimattomampaa kieltä kuin tavallisessa elämässä. KKO mainitsi erikseen, että urheilukilpailuihin liittyy joskus sopivuudeltaan kyseenalaisia sanavalintoja ja normaalia karkeampaa kielenkäyttöä. Halventavia, vihamielisiä loukkaavia ilmaisuja saatetaan käyttää niin kilpailijoiden kuin katsojienkin toimesta. Tämän

¹⁰⁰ Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus 13.3.2020-31.1.2022, s. 14

¹⁰¹ Hietala, 2016, s. 389

KKO perustelee sillä, että tunnetila saattaa altistaa käyttämään kilpakumppaneista ilmauksia, jotka tavallisesti eivät ole hyväksyttäviä tai tavanomaisia.

KKO perustelee tätä myös sillä, että urheilukilpailuihin osallistujat osaavat jossain määrin varautua karkeaan kielenkäyttöön, koska tiedostavat sen mahdollisuuden. KKO siis hiljaisesti hyväksyy tällaisen kielenkäytön osaksi urheilukulttuuria. Tapauksessa raviohjastaja oli huoritellut naispuolista ohjastajaa, mikä tavallisesti johtaisi työntekijän varoittamiseen, tai jopa työsuhteen irtisanomiseen. Tietenkin myös tällöin on noudatettava tilannekohtaista harkintaa, mutta lähtökohtaisesti työpaikalla tapahtuva kunnianloukkaus johtaa varoitukseen. KKO mainitsi myös, että ainakin ravikilpailuissa kilpailijoiden kesken tapahtuva kovanpuoleinen sanailu on asiassa esitetyn näytön perusteella tavallista. Lisäksi naisohjastajia oli tästä erikseen varoitettu.

Tapauksessa huorittelu on kuitenkin kohdistunut naiseen henkilönä tavalla, joka halventaa häntä ja ilmauksella ei ole välitöntä yhteyttä henkilön ajosuoritukseen. Ilmaisuu kohdistaa halveksunnan henkilön maineeseen ja arvoon naisena, eikä sillä ole yhteyttä hänen taitoihinsa raviohjastajana. KKO on tässä yhteydessä ilmaissut, että vaikka karkea kielenkäyttö ohjastajien välillä on jossain määrin tavallista, ei se oikeuta käyttämään sellaista kieltä, jonka sisältö ylittää täyttämään tunnusmerkistöltään kunnianloukkausrikoksen, eikä se sisällä miltään osin arviointia kilpakumppanin urheilusuorituksesta.¹⁰² KKO kuitenkin katsoo, että vastaajan kielenkäyttö on tilanteessa aiheutunut naisen ajovirheen seurauksena, joka on haitannut vastaajan ajosuoritusta. Tästä KKO on päätellyt, että vastaajan on ollut kommentillaan tarkoitus arvostella naisen ajosuoritusta. Ilmaisuu on kuitenkin ollut selvästi sukupuoleen ja naiseen henkilönä kohdistuva loukkaava ja halventava ilmaisu. Tällöin ilmaisu ei edes kilpailutilanteessa ole ollut anteeksiannettava tai rikoslain 3 luvun 5 §:n 3 momentin 1 kohdan nojalla vähäinen tai anteeksiannettava tekoon tai tekijään liittyvillä erityisillä syillä 2 kohdan mukaan.

Tästä voidaan suoraan johtaa, että ainakin kilpailutilanteissa valmentajan ammatti on kielenkäytön osalta suojatumpi ammatti kuin tavalliseksi mielletty ammatit. Tämä koskee siis tilanteita, joissa valmentaja arvostelee kilpailutilanteessa vastapuolen urheilutoimijoita tai tuomaritoimintaa. Muissa yhteyksissä asiaton kommentointi on sallittua, ainakin lajeissa, joissa

¹⁰² KKO:2005:137

se on yleistä, kunhan se kohdistuu itse kilpailutilanteessa tapahtuvaan suoritukseen. Kommentoinnin tulee olla kuitenkin siinä määrin asiallista, että se ei saa olla loukkaavaa tai halventavaa henkilökohtaisiin ominaisuuksiin tai sukupuoleen tai muuhun tällaiseen liittyen. Kunnianloukkauksen rajaa voidaan KKO:2005:137 mukaan pitää rajapintana, jonka alapuolella valmentaja voi toimia vapaammin kielenkäytön osalta kuin moni muun ammatin harjoittaja.

On myös tilanteita, joissa valmentajan ammatti on rajatumpaa kielenkäytön osalta. Valmentaja edustaa seuraansa ja joukkuetta tai urheilijaansa aina esiintyessään. Etenkin julkisuudessa esiintyvät valmentajat ovat erityisen tarkan syynin alla. Heidän sanavalintojaan ja käyttäytymistään seurataan tarkasti aina heidän työskennellessään, ja julkisuudessa esiintyvien valmentajien osalta myös vapaa-aikana. Valmentajien on tiedostettava tämä, ja pyrittävä käytöksellään edustamaan seuran arvoja ja näyttämään esimerkkiä nuorille urheilijoille. Epäasialliset kommentit eivät kuulu valmentajan ammattiin tässä määrin. Esimerkiksi National Hockey Leaguessa kaudella 2019-2020 Calgary Flamesin valmentaja Bill Peters joutui jättäytymään sivuun tehtävistään rassistien kommenttien vuoksi.¹⁰³ Vaikka kielelliset ilmaisut eivät aina johtaisi irtisanomiseen, yhdistyksillä on mahdollisuus antaa omia sanktioita toimijoilleen esimerkiksi sakkojen muodossa näiden käyttäessä epäasiallista kieltä. Tässä suhteessa he ovat siis suuremman valokeilan alla kuin moni muu ammattikunta.

3.5 Lajikulttuuri

Kuten KKO totesi, urheilukilpailuihin liittyy toisinaan tavallista epäkorrektimpaa kielenkäyttöä ja epäsoivia sanavalintoja. Esimerkiksi kurinpitotoiminnassa tällainen on otettava huomioon. Lisäksi on huomioitava perusoikeutena taattu sananvapaus. Yhtenä arviointiperusteena kuripitoseuraamuksia langettaessa on huomioitava myös lajikulttuuri.¹⁰⁴ Kaikkia valmentajia ei siis arvioida kielenkäytön osalta saman viitekehyksen sisällä, vaan lajikulttuuri vaikuttaa siihen missä määrin ja missä tilanteissa heidän käytöksensä on hyväksyttävää.

Lajikulttuurilla tarkoitetaan kullekin urheilulajille ominaisia piirteitä, tapoja ja arvoja. Se on muotoutunut kunkin lajin kohdalla ajan saatossa, ja muovaantunut, ainakin useimmissa lajeissa,

¹⁰³ [Bill Peters quits as Calgary Flames coach after racist slurs revealed \(nbcnews.com\)](https://www.nbcnews.com/news/health/bill-peters-quits-calgary-flames-coach-after-racist-slurs-revealed-nbcnews.com) (vierailtu 3.2.2021)

¹⁰⁴ Halila, 2017, s. 308

vastaamaan nykyajan yhteiskuntanormeja. Lajikulttuuriin kuuluu tavat niin pelin sisällä kuin sen ulkopuolellakin. Meille on muodostunut tietty kuva esimerkiksi siitä, millainen on jääkiekkoa pelaava urheilija tai millainen on rallia seuraava urheilufani. Tiedostamme myös millaista kommunikaatiota urheilijat ja valmentajat käyvät tietyn lajin sisällä kesken kilpailusuorituksen. Tanssiurheilu on Urheilun oikeusturvalautakunnan mukaan herrasmieslaji, jossa edellytetään harrastajilta erityisen korrektaa käytöstä.¹⁰⁵ Sama vaatimus koskee myös käyttäytymistä arvostelutuomareita kohtaan, vaikkakin heidän toiminnastaan saa esittää mielipiteensä.

Toisena ääripäänä voidaan mainita KKO:n toteama raviurheilu, jossa ohjastajien välinen sanailu on tavanomaisesti kovanpuoleista.¹⁰⁶ Lajit eroavat toisistaan perusteellisesti tässä suhteessa jo arvopohjaltaan. Tanssiurheilussa tai golfissa vastustajan suorituksen arvioiminen olisi pöyristyttävää, kun taas jääkiekossa tilanteiden jälkeinen sanaharkka ja vastustajan ”psyykkaaminen” kuuluu lajin luonteeseen. Jääkiekossa ne ovat yleisesti hyväksytyjä normeja niin harrastajien kuin suuren yleisönkin toimesta. Tämä sama koskee valmentajia, jääkiekossa näemme television välityksellä, kuinka valmentaja antaa kesken ottelun suorasanaisen palautteen tuomareille ja toisinaan avaa sanaisen arkkunsa myös ottelun jälkeen lehdistötilaisuudessa. Tanssiurheilussa emme ole tottuneet tällaista näkemään, sillä se ei kuulu lajin luonteeseen.

Toinen itsestäänselvyydeltä vaikuttava asia kielenkäytön lisäksi on kamppailu- ja kontaktilajeissa esiintyvä fyysinen kontakti. Tuntuu ehkä hullunkuriselta ajatella, että nyrkkeilyvalmentaja toimisi väärin sparratessaan valmennettavaansa lyömällä tätä nyrkkeilyhanskoin. Tällainenkin on kuitenkin herättänyt keskustelua ennen, ja herättää vielä nykypäivänäkin, tosin nykyisin enemmän kontaktilajeja harrastavia urheilijoita koskevien aivovammojen vuoksi. Esimerkiksi Isossa-Britanniassa pyydettiin 1990-luvulla lakivaliokuntaa antamaan näkemyksensä koko nyrkkeilyn laillisuudesta.¹⁰⁷ Tietysti tämä on myös tilannekohtaista. Valmentaja voi treenin yhteydessä lyödä valmennettavaansa, mutta hän ei voi tehdä sitä antaakseen palautetta tai ilman perustetta. Hiihtojoukkueen valmentajalla taas

¹⁰⁵ UOL 3/2004

¹⁰⁶ Halila, 2017, s. 308

¹⁰⁷ Greenfield, 2000, s. 21

ei ole missään tilanteessa perustetta lyödä valmennettavaansa. Näin ollen lajikulttuuri vaikuttaa myös siihen, mitä valmentaja saa valmennettavalleen tehdä tai millaisia harjoituksia hän voi vaatia valmennettaviaan suorittamaan. Joidenkin lajien osalta puhutaan lajikulttuurista, kun toisen lajin osalta sama käytös täyttäisi rikoslain mukaisen pahoinpitelyn määritelmän.

3.6 Työpaikka

Oikeuskirjallisuuden mukaan tavallisesti kriteerinä työntekijän irtisanomiselle epäasiallisen käytöksen vuoksi on se, että epäasiallinen käyttäytyminen tapahtuu työpaikalla.¹⁰⁸ Varsinkin julkisuudessa esiintyvän valmentajan osalta tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa. Valmentajan työpaikkaa on käytännössä mahdotonta määritellä tarkkarajaisesti. Seuraa ja sen arvoja edustavan valmentajan toimintaa arvioidaan kilpailu- ja harjoittelutilanteissa, kisamatkoilla, sosiaalisessa mediassa ja myös kaiken tämän ulkopuolella arjessa. Tämä arviointi tapahtuu kellon ympäri valmentajan olinpaikasta riippumatta. Siksi tätä vaatimusta ei voida ainkaan suoraan valmentajan ammattiin soveltaa. Esimerkiksi Yhdysvalloissa amerikkalaisen jalkapallon yliopistojoukkueen Chattanooga Mocs:n valmennusryhmään kuuluva Chris Malone irtisanottiin tammikuussa 2021, koska hän arvosteli Twitterissä demokraattipuolueen edustaja Stacey Abramsin painoa ja syytti häntä Yhdysvaltojen presidentinvaaleihin liittyvästä huijaamisesta. Tweet aiheutti valtavan kohun oppilaiden ja vanhempien keskuudessa, joka johti lopulta Malonen irtisanomiseen. Yliopiston irtisanomista koskevassa tiedotteessa joukkueen päävalmentaja sanoi:

“Our football program has a clear set of standards. Those standards include respecting others. It is a message our players hear daily. It is a standard I will not waiver on. What was posted on social media by a member of my staff is unacceptable and not any part of what I stand for or what Chattanooga Football stands for. Life is bigger than football and as leaders of young men, we have to set that example, first and foremost. With that said, effective immediately, that individual is no longer a part of my staff.”¹⁰⁹

¹⁰⁸ Koskinen, 2019, s. 198

¹⁰⁹ <https://www.masslive.com/umassfootball/2021/01/former-umass-football-coach-chris-malone-fired-after-appalling-social-media-post-about-stacey-abrams.html> (vierailtu 26.1.2021)

Vaikka tapahtuma sijoittuu eri lainsäädännön piiriin kuin mitä me sovellamme, voidaan se suoraan johtaa myös EU:n lainsäädännön piirissä toimiviin valtioihin. Tällainen lausunto johtaisi varmasti Suomessakin valmentajan irtisanomiseen tai työsuhteen purkamiseen, vaikka työoikeudellisen tulkinnan mukaan epäasiallisen käyttäytymisen tulisi tapahtua työpaikalla, että se olisi työoikeudellisessa mielessä rangaistavaa. Tapauksessa valmentaja on esiintynyt omalla nimellään, omalla käyttäjällään ja ilmaissut oman mielipiteensä asiassa. Siitä huolimatta hänet tunnettuna henkilönä rinnastetaan aina julkisesti ulos tullessaan joukkueeseensa ja sen arvoihin. Joukkueen päävalmentaja on tiedotteessaan ilmaissut syyt, jotka ovat johtaneet Malonen työsuhteen päättymiseen. Hänen mukaansa yksi joukkueen arvoista on toisten kunnioittaminen, ja myös sosiaalisessa mediassa julkaistut mielipiteet, olivat ne omalla tai joukkueen käyttäjällä, eivät saa olla tämän arvon vastaisia. Hän myös mainitsee, kuinka valmentajien on esimerkillään tuotava nämä arvot esiin nuorten parissa toimiessa.

Valmentajien työoikeudellinen asema poikkeaa siis tässä suhteessa selvästi monesta muusta ammatista. Työajan ulkopuolella tapahtunut kunnianloukkaus tai kärkkään mielipiteen ilmaisu ei ole pätevä syy tavallisesti irtisanoa työntekijää. Valmentajan ammatissa tämä on kuitenkin mahdollista, sillä työpaikkaa ei työn luonteen vuoksi pystytä määrittelemään tarkkarajaisesti. Valmentajat ovat siis tässä suhteessa heikommassa asemassa moneen muuhun ammattikuntaan nähden.

3.7 Tulostavastuu

Valmentajan ammattiin kuuluvat olennaisena osana tietenkin maksimaalisen suorituksen saavuttaminen käytössä olevien resurssien ja pelaajien puitteissa. Valmentajalla ei ole suoranaista tulostavastuuta joukkueen menestyksestä, mutta valitettavan usein joukkueen huono menestys kulkee käsi kädessä valmentajan irtisanomisen kanssa. Joukkueen suoriutuminen odotettua heikommin tai tärkeiden otteluiden tappiot voivat johtaa valmentajan irtisanomiseen. Valmentajan irtisanomisella voidaan myös pyrkiä joukkueenjohdon toimesta herättelemään huonosti menestyvää joukkuetta. Tässä mielessä valmentajan ammatti verrattuna muihin ammatteihin on selkeästi huonommassa asemassa. Norroksen ja Hallilan ilmaisu: ”*urheilu ei*

*voi olla oikeusjärjestyksen ulkopuolinen saareke*¹¹⁰ sopii hyvin tähän tarkasteluun. Vaikka joukkueen heikko menestys johtuisi valmentajan kyvyttömyydestä tai huonosta pelitavasta, täytyy myös valmentajan irtisanomisessa noudattaa työlainsäädännön pakottavia säännöksiä. Työsopimuslain 7 ja 8 luvun irtisanomis- ja purkuperusteita on noudatettava myös tällaisissa tilanteissa.¹¹¹

Oikeuskirjallisuudessa mainitaan, ettei valmentajan työsopimusta voi irtisanoa siksi, että johto tai valmennettavat eivät ole valmentajan työpanokseen tyytyväisiä. Yhtenä esimerkkinä mainitaan, että play offeista ulosjääminen ei voi olla irtisanomisen perusteena. Nämä eivät myöskään oikeuta seuraa purkamaan työsopimusta.¹¹² Myös pelaajien osalta on mainittu samansuuntaisesti, että pelaajan työsopimusta ei voida purkaa vain siksi, että pelaajan taitotaso ei vastaakaan odotettua.¹¹³ Vaikka valmentajan ja pelaajan asema on joukkueessa erilainen, voidaan pelaajan heikko taitotaso ja valmentajan huono valmennustapa rinnastaa tässä tapauksessa toisiinsa. Molemmissa tapauksissa on kuitenkin kyse suoritustasosta, jolla on välitön vaikutus joukkueen tai urheilijan menestykseen.

Tulosvastuuta arvioitaessa tulee määritellä tapauskohtaisesti se, mikä voidaan kunkin seuran kohdalla katsoa heikoksi urheilumenestykseksi. Toisen seuran tavoitteena saattaa olla pysyminen sarjassa, kun taas toisen joukkueen sijoittuminen sarjassa toiseksi katsotaan epäonnistumiseksi. Suuntaviivoja menestystavoitteille voi hakea edellisten kausien menetyksestä, pelaajamateriaalin tasosta ja seuran budjetista. Etenkin joukkuelajit ovat kuitenkin varianssiherkkiä ja menestyminen on monen asian summa, ja yksilölajeissa yksittäinen huono päivä väärään aikaan saattaa pilata koko kauden. Tässä valossa se, että valmentajan työpaikka on uhattuna heikon menetyksen seurauksena, tuntuu mielestäni kohtuuttomalta.

Tukea tälle voidaan hakea KKO:n ratkaisusta KKO:2014:98. Tapauksessa työnantaja oli irtisanonut kahden varoituksen jälkeen kodinkoneliikkeessä toimivan myyjän, koska hänen myyntityön perusteella laskettu kateprosentti oli alhainen. KKO katsoi, ettei työnantajalla ollut

¹¹⁰ Hallila, 2017 s. 155

¹¹¹ HE 157/2000

¹¹² Hallia, 2017, s. 222

¹¹³ Rauste, 1997, s.139

painavaa tai asiallista perustetta irtisanoa työsopimusta, sillä kateprosentin alhaisuus ei pelkästään riittänyt osoittamaan työsopimuslain 7 luvun 2 pykälän 1 momentissa tarkoitettujen työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa laiminlyöntiä tai rikkomista. KKO mainitsi perusteluidensa kohdassa 9, että työnantajan direktio-oikeus ei mahdollista sitä, että asetettuihin tulostavoitteisiin voitaisiin työnantajan toimesta liittää uhka työsuhteen irtisanomisesta. KKO totesi myös lain esitöihin viitaten, että työnantaja ei voi asettamalla työtavoitteita madaltaa irtisanomiskynnystä alle sen mikä sen pakottavan lainsäädännön mukaan tulee olla. Oikeuskirjallisuudessakin on mainittu, että on työnantajan velvollisuus näyttää, että heikko myyntitulo johtuu ohjeiden vastaisesta menettelystä tai työtehtävien laiminlyönnistä.¹¹⁴ Työnantaja ei voi siis käyttää työntekijän huonoa ”menestystä” irtisanomisperusteena direktio-oikeuden nojalla, vaan pyrittävä kouluttamaan työntekijä paremmaksi tai tarjoamaan muita töitä, joissa työntekijä voisi menestyä paremmin.

Tämä hiljaisesti hyväksytty käytäntö, jonka johdosta valmentajat menettävät työnsä tulosvastuuperusteisesti, on ratkaistu noudattamalla valmentajien kohdalla yleisesti hieman poikkeavaa irtisanomisjärjestelyä. Määräaikaista työsopimusta ei tavallisesti voida kesken sopimuskauden irtisanoa. Työsopimuksen purkaminen taas on mahdollista. Seura, joka purkaa määräaikaisen työsopimuksen, tekee näin ollen sopimusrikkomuksen. Tästä seuraa positiivisen sopimusintressin korvausvastuu, eli suoritetaan lopun sopimuskauden palkka valmentajalle. Yleisistä sopimusoikeudellisista periaatteista seuraa, että irtisanotun valmentajan tulisi minimoidakseen edesmenneen työnantajansa korvausvastuuta ottaa hänelle tarjottua työtä vastaan. Käytännössä valmentajien irtisanomiset toteutetaan kuitenkin niin, että työnantaja vapauttaa valmentajan määräaikaisen työsopimuksen lopun osalta työntekovelvoitteestaan, mutta saa tältä ajalta täyden palkan.¹¹⁵ Koska tällainen kompromissiratkaisu on myös valmentajien puolesta hyväksytty osaksi ammattikulttuuria, eivät valmentajat ole työoikeudellisessa mielessä huonommassa asemassa kuin muut ammattikunnat.

¹¹⁴ Hietala, 2017 s. 111.

¹¹⁵ Halila, 2017, s. 221

4 VALMENNUSUHTTEEN VAIKUTUS KÄYTTÄYTYMISNORMEIHIN

4.1 Valmentajan käsite

Valmentaja mielletään urheilun tärkeimmäksi tukihenkilöksi. Tästä syystä valmentajien sopimukset ja oikeudellinen status ovat erittäin merkityksellinen osa urheilua. Valmentajat eivät lähtökohtaisesti ole lisensoinnin tai akkreditoinnin piirissä, minkä vuoksi valmentajan sitouttaminen esimerkiksi kuripidollisiin toimin on toisinaan ongelmallista. Valmentajastatus syntyy virallisesti, tietynlaisissa tilanteissa, kuten silloin, kun valmentaja on apurahaa saavan urheilijan sopimuksissa ilmoitettu henkilökohtaiseksi valmentajaksi tai kun valmentaja merkataan ottelupöytäkirjaan joukkueeseen kuuluvaksi henkilöksi. Urheilun parissa toimii hyvin paljon erilaisia valmentajia. Tästä syystä on hyvä käyttää erilaisia systematisointiperusteita määriteltäessä valmentajan statusta.¹¹⁶

Valmentajan työ itsessään on käytännössä liikunnan ohjaamista ja opettamista. Varsinkin työskentelymenetelmät ovat toisiaan muistuttavat. Käsitteet on kuitenkin tässä suhteessa erotettava toisistaan. Erityisesti toiminnan kohde määrittää valmentajakäsitettä. Toiminnan kohderyhmän liikkumisen perimmäiset tavoitteet ja kohderyhmä itsessään määrittävät keskeisimmän eron opettamisen ja ohjaamisen sekä valmentamisen välille.¹¹⁷ Tämän erottelun avulla pystytään erottamaan työ sopimuslain piiriin kuuluvat ammattivalmentajat ja vapaaehtoisesti toimivat henkilöt esimerkiksi lasten ja nuorten liikunnan parissa.

Oikeudellisesti jako voidaan tehdä siten, että katsotaan, onko valmentajalla olemassa työsuhdetta johonkin työntajaan, onko hän itsenäinen ammatin- tai elinkeinonharjoittaja vai onko hän työ sopimuslain 1 luvun 2 §:n 2 kohdassa tarkoitettu harrasteluontaisesti tehtävänsä hoitava henkilö.¹¹⁸ Lukumäärällisesti on selvästi enemmän harrastevalmentajia.¹¹⁹ Jako voidaan nähdä myös valmentajan ammattiin sovellettavassa työehtosopimuksessa.

¹¹⁶ Halila, 2017, s. 218

¹¹⁷ Halila, 2002, s. 5

¹¹⁸ Halila, 2002, s. 5

¹¹⁹ Halila, 2017, s. 218

Urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen kolmannen pykälän kolmannessa kohdassa mainitaan, että:

”Työaikalain muutoksesta johtuen työaikalakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoimintaan. Em. tilaisuuksien työaikajärjestelyistä sovitaan työntekijän kanssa erikseen työaikalain 2 §:n 4 momentin ja alla olevan mukaisesti.”

Voitto tavoittelemattomat harrastevalmentajat jäävät siis niin työaikalain, kuin työehtosopimuksen työaikaa koskevien käytänteiden ulkopuolelle.¹²⁰

Toisin kuin urheilijoiden kohdalla, valmentajien työsuhdetta ei ole koskaan kyseenalaistettu. Seuran tai liiton alaisena toimivalle valmentajalle on tehty työsopimus, ja hän on ollut oikeutettu siinä määriteltyyn palkkaan. Vaikka työsopimus olisi syystä tai toisesta jäänyt tekemättä, mistään urheilusta johtuvasta syystä ei ole kyseenalaistettu sitä, etteikö kyseessä olisi työsopimus, toisin kuin urheilijoiden kohdalla pitkään mietittiin. Sen sijaan valmentajien kohdalla ongelmia aiheuttaa monitahoiset sopimussuhteet. Toisinaan on vaikea sanoa, kuka on valmentajan työnantajan edustaja ja kuka sopimuskumppani. Työnantajana voi toimia seura, lajiliitto, kansallinen olympiakomitea, sponsori, yksittäinen urheilija tai esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriö. Mikä tahansa näistä tahoista saattaa olla osana sopimussuhteiden verkkoa, jonka keskellä on ammattivalmentaja. Sopimuskiemuroiden vaikeaselkoisuutta lisää se, että työnantaja ei aina ole sama taho, joka vastaa valmennuksen rahoituksesta. Saattaa olla esimerkiksi tilanne, missä opetus- ja kulttuuriministeriö vastaa valmentajan palkasta valmennustukisopimuksen perusteella. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että opetus- ja kulttuuriministeriö olisi valmentajan työnantaja.¹²¹

Valmentajan työtä ammattina on siis osattu arvostaa jo pitkään ennen urheilijoita. Tämän takia valmentaminen on vakiintunut ammattikunnaksi, ja sen merkitys urheiluun on tunnettu

¹²⁰ Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus 13.3.2020-31.1.2022, s. 3

¹²¹ Halila, 2017, s. 219

pitkään. Tämä on varmasti osaltaan edesauttanut valmentajien oikeussuojan parantumista ajan saatossa, kuten esimerkiksi työehtosopimuksen saaminen ja vakiinnuttaminen valmentajille.

SLU:n määritelmän mukaan tavallisesti valmentaja tekee kilpaurheilun parissa työtään noin 15–30-vuotiaiden urheilijoiden kanssa. Tavoite on kilpailla paremmuudesta kyseisessä urheilulajissa. Lisäksi lajin omat kilpailusäännöt vaikuttavat valmentamiseen. Kilpaurheilun yhteneväiset säännöt, kilpailu itsessään ja kilpailutapahtuma liittyvät oikeastaan aina valmentajan ammattiin. Samoin kuten urheilijankin, myös valmentajan perimmäinen tavoite on menestyä ja voittaa urheilussa.¹²² Ammattivalmentaminen tähtää siis aina menestykseen. Ammattivalmentamisessa työlainsäädännön lisäksi lajin kilpailusäännöt määrittivät rajapintoja sille, miten valmentaja voi toimia.

Valmentajan työ, varsinkin nuorten parissa, on myös nuoria kasvattava ja opettava. Valmentajan toimenkuva ei siis ole ainoastaan pyrkiä urheilullisesti parhaaseen tulokseen valmennettavien kanssa, vaan siihen liittyy tilanteesta riippuen myös muita kasvatuksellisia elementtejä. Valmentaja voidaan siis nähdä samanlaisena kasvatusta tukevana esikuvana nuorelle, kuin esimerkiksi opettajat ja lastentarhan opettajat.

4.2 Ammatti- ja harrastevalmentaja

Ammattivalmentaja saa työstään tavallisesti korvauksen, eli valmennussuhde perustuu työsopimukseen eikä vapaaehtoisuuteen. Ammattivalmentajat ovat myös usein suorittaneet liikunnan ja valmennuksen ammattitutkinnon. Ammattivalmentajan käsite on Suomen Valmentajayhdistyksen määritelmän mukaan seuraava:

”Ammattivalmentaja on henkilö, joka tekee valmennustyötä tai siihen läheisesti liittyviä tehtäviä tavoitteellisen kilpaurheilun parissa. Ammattivalmentaja saa tekemästään työstä myös palkkatuloja. Lisäksi hänellä on alaan liittyvä koulutus. Ammattivalmentaja kantaa vastuuta urheilijan ja lajin kehityksestä yhteiskunnallisesti hyväksyttävien tapojen mukaan”¹²³

¹²² Halila, 2002, s. 5

¹²³ Halila, 2002, s. 6

Kuvauksessa mainitaan nimenomaan tavoitteellinen valmennus kilpaurheilun parissa. Ammattivalmentajalla on siis tarkoitus saada valmennettavistaan irti mahdollisimman paljon, jotta tavoitteisiin päästäisiin. Nykyään huippu-urheilussa menestyminen edellyttää ammattimaista lähestymistapaa.¹²⁴ Tämä tarkoittaa sitä, että valmennusmetodit ja vaatimustaso ovat ammattiurheilun parissa selvästi harrastetoimintaa kovemmat. Tällöin myös valmennettavan tulee kestää enemmän valmentajaltaan, kuin jos hän olisi harrasteurheilija.

Valmentamisen lisäksi ammattivalmentajan toimenkuvaan kuuluu yleensä myös edustustehtävät, mediatilaisuudet, toiminnan yleinen organisointi, sidosryhmätapaamiset, muiden valmentajien mentorointi, koulutukset, seuran valmennuslinjan kehittäminen, luennointi ja seuran ja lajiliiton tapahtumiin osallistuminen.¹²⁵ Ammattivalmentaminen on paljon muutakin, kuin valmennettaviensa harjoittamista.

Ammattiurheiluun liittyy myös aina tavoitteet. Työnantajilla on direktio-oikeutensa nojalla oikeus asettaa työntekijöilleen tavoitteita. Tavoitteiden tarkoitus on kontrolloida ja ohjata valmentajaa työssään ja määrittää sitä, mitä työnteolla tavoitellaan ja millä tavalla valmentajan tulisi täyttää velvollisuutensa. Työnantajalla, eli seuralla on yksipuolinen oikeus näiden tavoitteiden asettamiseen.¹²⁶

Tutkielman kannalta tärkein pointti Suomen Valmentajat ry:n määritelmässä on kohta, jossa sanotaan, että ammattivalmentaja kantaa vastuuta urheilijan ja lajin kehityksestä yhteiskunnallisesti hyväksyttävien tapojen mukaan. Kuten jo edellä mainittiin, valmentajan ammatin on mukauduttava vallitseviin yhteiskuntanormeihin sen osalta, mitä valmentaja voi valmennettaviltaan vaatia tai millaista kieltä hän voi työssään käyttää.

Harrastevalmentajan erottaa ammattivalmentajasta yleensä pelkästään se, että valmentajan elantona ei ole valmennustyö. Harrastevalmentajilla ei myöskään ole valmentajan koulutusta, vaan harrastevalmentajien koulutustausta edustaa kaikkia elämäntiloja. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö harrastevalmentajalla voisi olla pitkäkin kokemusta valmennustyöstä, ja

¹²⁴ Halila, 1999, s. 5

¹²⁵ Elomaa, 2018, s. 28

¹²⁶ Elomaa, 2018, s. 31

etteivät he olisi hyvin kouluttautuneet valmennuksen saralla. Harrastevalmentajat myös saattavat käyttää valmentamiseen todella suuren määrän aikaa. Harrastevalmentajat toimivat kuitenkin kulukorvauksilla, eikä heille makseta valmentamisesta palkkaa. Harrastevalmennuksen ammattimaisuudesta huolimatta harrastevalmentajat eivät tee sitä ansiotarkoituksessa. Osa harrastevalmentajista on totta kai täysin kouluttamattomia ja kokemattomia, ja valmentavat esimerkiksi lastensa joukkueita.¹²⁷

Ammattivalmentajan valmentaminen poikkeaa harrastevalmentajan toiminnasta siis lähtökohtaisesti sisällöltään hyvin vähän. Toista osapuolta kuitenkin sitoo työoikeudelliset velvoitteet, ja toinen on lain linjauksella jätetty tämän toimintakehikon ulkopuolelle. Paperilla harrastevalmentajan toiminnan pitäisi siis käyttäytymisnormien osalta olla vapaampaa kuin ammattivalmentajan. Tällaista erottelua ei kuitenkaan tee ainakaan SAVAL, jonka jäseneksi voi liittyä kuka tahansa urheiluvalmennuksen piirissä toimiva henkilö tai yhteisö. SAVAL aloitti vuonna 2020 kampanjan ”Valmentajalla on väliä”. Kampanjan tarkoituksena on lisätä ymmärrystä hyvästä valmentajuudesta ja hyvästä valmennuksesta. Tarkoituksena on, että epäkohtiin voidaan puuttua paremmin, ja että laadukas toiminta Suomessa tapahtuvassa valmennuksessa lisääntyy. Kampanja on tarkoitettu kaikkeen valmennukseen liittyväksi, eikä se tee jakoa harraste- ja ammattivalmentajien välillä.¹²⁸

Näin ollen molempia valmentajatyyppejä koskee samat käyttäytymisnormit ainakin ulosannin osalta, vaikkakin ammattivalmentajan on yleisesti hyväksyttävämpää vaatia valmennettaviltaan enemmän kovasanaisesti kuin harrastevalmentajan. Fysiikkavalmennuksen osalta voidaan myös nähdä toimintamalleissa eroja. Ammattiurheilijoita tai tavoitteellisia kilpaurheilijoita valmentavan ammattivalmentajan fyysiset harjoitteet täytyy tavoitteiden takia suhteuttaa haluttuun menestykseen. Työnantajien asettamat tavoitteet siis antavat ammattivalmentajille toimintavapauden toteuttaa harjoitteita, joiden hän näkee parantavan joukkueen menestysmahdollisuuksia. Periaatteessa mikään ei estä harrastevalmentajaa vaatimasta yhtä kovia harjoitteita, mutta tämä ei palvele harrasteurheilijan tarkoituksia ja he eivät ole sitoutuneet urheiluun välttämättä siinä mittakaavassa, että tällainen toiminta olisi järkevää.

¹²⁷ Halila, 2002, s. 6

¹²⁸ <https://www.suomenvalmentajat.fi/uutiset/epakohtiin-on-puututtava/> (vierailtu 5.5.2021)

Vaikka ammatti- ja harrastevalmentajilla on erilaiset tavoitteet ja velvoitteet työstään suoriutumiseen, ohjaa heitä kuitenkin samat yhteiskunnan asettamat normit toiminnassaan. Vaikka, kuten yleisesti tiedetään, ammattiurheilussa harjoitteet ja kielenkäyttö ovat rasittavampia ja kovasanaisempia, ei nämä samat toimintamallit kuitenkaan on harrastevalmentajilta kiellettyjä. Käyttäytymisnormeja ohjaa enemmän juuri se mihin tilanteeseen ja tarkoitukseen valmentaminen sijoittuu. Valmentajan on oman harkintakykynsä mukaan määriteltävä toimintamalliensa rajat, mutta mikään laki tai säännös ei erottele näitä kahta toimintaympäristöä toisistaan.

4.3 Valmentaja ja nuori

Lasten ja nuorten parissa työskenteleminen poikkeaa aikuisten kanssa työskentelystä kaikilla aloilla, niin myös valmentajissa. Esimerkiksi se, ettei voi kiroilla lasten kuulleen on yleisesti tiedostettu hyvä käytöstapa, ja äkkiä ajateltuna valmentaminen ei eroa aikuisten valmentamisesta muutoin kuin siten, että osaa maalaisjärjellä suhteuttaa toimintansa vastaamaan tällaisia yleisiä arvoja. Lasten parissa työskentely eroaa kuitenkin oikeudellisesti merkittävästi aikuisten valmentamisesta esimerkiksi sopimusoikeudellisesti. Lisäksi kaikki nuoret eivät harrasta urheilua samoin tavoittein, jolloin myös valmentajan on osattava mukauttaa toimintansa kulloisenkin joukkueen tai urheilijan kohdalla sopivaksi.

Kun aikuinen urheilee ja liittyy jonkin seuran tai yhdistyksen jäseneksi, hän solmii sopimuksen tämän seuran tai yhdistyksen kanssa itse maksamalla esimerkiksi kausimaksun ja hyväksyy tätä kautta toimintasäännöt osaltaan. Lasten ja nuorten urheilussa sopimuksen seuran tai yhdistyksen kanssa tekee kuitenkin lapsen puolesta vanhemmat, ja seura tai yhdistys on oikeudellisesti vastuussa heille toiminnastaan. Koska lapset eivät vielä kilpaurheile, lasten kohdalla kausimaksun maksaminen antaa tiettyjä oikeuksia lapselle seuran tai yhdistyksen toiminnassa. Keskeisin sisältö tässä sopimuksessa on, että lapsella on oikeus osallistua seuran tai yhdistyksen toimintaan määrätyn ajan, joka kausimaksulla on vahvistettu.¹²⁹

¹²⁹ Rauste, 2017, s.28

Tämä samainen sopimus asettaa myös seuralle tai yhdistykselle velvollisuuksia. Seuran tai yhdistyksen vastavuoroinen velvollisuus sopimuksessa on järjestää lapselle tai nuorelle sopimuksen sisällön mukaisia harjoituksia. Myös kilpailutoiminta on osana tätä sopimusta, mutta muodostaa selvästi pienemmän osan siitä vastikkeesta, mikä sopimuksessa on määrätty vanhemmille maksettavaksi.¹³⁰ Oikeudellisesti tämä sopimus suojaa lasta tai nuorta reilusti suhteessa seuraan tai yhdistykseen, ja tämän on Urheilun oikeusturvalautakunta vahvistanut päätöksellään 1/2017. Oikeusturvalautakunnan päätöksessä 1/2017 oli kyse tilanteesta, jossa luisteluseura oli vapauttanut kaksi nuorta naista, joista toinen oli alaikäinen, seuran kovatasoisimman luisteluryhmän toiminnasta, koska nuoret olivat käyttäytyneet seuran mukaan moitittavasti. Oikeusturvalautakunta kuitenkin kumosi tämän päätöksen vedoten seuran sääntöihin perustumattomana, ja seura velvoitettiin ottamaan nuoret takaisin vaativimman valmennusryhmän toimintaan mukaan. Päätöstään oikeusturvalautakunta perusteli seuraavasti:

”Yhdistys on vastuussa siitä, että A:lle ja B:lle taataan yhdistyksen toiminnassa samat harjoitteluun ja valmennukseen kuuluvat edut ja oikeudet kuin muillekin vastaavan tasoisille urheilijoille. Tämän turvaaminen on seuralle kuuluva velvollisuus.”¹³¹

Nuorille on siis taattava samantasoinen valmennus sopimukseen pohjautuen, vaikka nuoret eivät omalla käytöksellään välttämättä seuran näkökulmasta edesauta tätä oikeutta. Tämä liittyy nimenomaan sopimukseen siinä määrin, että jos vanhemmat ovat maksaneet tietystä määrästä ja tietynlaatuista harjoittelusta, ei seuralla ole oikeutta vähentää tätä määrää, ellei nuori nimenomaisesti riko seuran tai yhdistyksen sääntöjä, joihin vanhemmat ovat hänet sopimuksella sitouttaneet.¹³² Tästä voidaan johtaa itse valmentamiseen se, että nuorten parissa toimiessaan valmentaja on sitoutettu tarjoamaan laadullisesti ja määrällisesti saman vastikkeen kaikille urheilijoille, riippumatta heidän motivaatiostaan tai käytöksestään seuran tapahtumissa.

¹³⁰ Rauste, 2017, s. 28

¹³¹ UOL 1/2017

¹³² Rauste, 2017, s. 30

Toinen olennainen sopimusehto on valmennuksen laatu. Vanhemmilla on oikeus odottaa tietyn tasoista valmennusta sitoutuessaan sopimuksella haluamansa ryhmän toimintaan. Olennainen perusedellytys tälle on valmentajan riittävä ammattitaito kyseisen lajin valmentamisesta.¹³³ Tämä pätee tietenkin myös aikuisten valmentamiseen jossa urheilija itse kustantaa toimintansa, mutta toisin kuin aikuisten parissa työskenneltäessä, oikeuskirjallisuus on nostanut ammattitaidon lisäksi vuorovaikutustaidot erittäin tärkeäksi osaksi laadukasta valmennusta lasten ja nuorten parissa toimittaessa. Valmentajan on pystyttävä toimimaan lasten ja nuorten kanssa vuorovaikutuksessa siten, että se vastaa heidän kehitystasoaan. Lisäksi valmentajan on pystyttävä toimimaan vanhempien, nuorten ja lasten kanssa, jotka edustavat hyvin laajaa ihmisjoukkoa.¹³⁴ Lasten ja nuorten parissa työskentelevän valmentajan vaatimustaso sosiaalisten taitojen osalta on siis selvästi haastavampi, kuin aikuisia valmentavan.

Lasten ja nuorten parissa työskentelevän valmentajan työtä vaikeuttaa myös se mihin suuntaa yhteiskunta liikkuu. Nyky-yhteiskunnan jäsenet ovat erittäin tietoisia oikeuksistaan. Tämä heijastuu ongelmina muissakin nuoria ohjaavissa ammateissa, kuten opettamisessa. Muun muassa Mannerheimin Lastensuojeluliitto on nostanut tämän esiin artikkelissaan ”*Huoli nuorten koulunkäynnistä*”. Erityisesti vanhempien suhtautuminen on muuttunut siten, että oman lapsen huonoa käytöstä ei hyväksytä tai haluta ymmärtää.¹³⁵ Sama ajanhenki heijastuu urheiluun. Valmentajat kuulevat pahimmillaan tappouhkauksia, kun oma lapsi ei saa riittävästi peliaikaa.¹³⁶ Tähän on reagoitu pitkään suomalaisessa urheilussa. Esimerkiksi Suomen Palloliitto sitoutti sääntöihinsä kilpailutoiminnasta jo vuonna 2000 Kaikki Pelaa -ohjelman. Yhtenä sääntönä on Puolen Pelin Takuu -sääntö. Säännön tarkoituksena on varmistaa, että kaikki joukkueen jäsenet saavat saman määrän peliaikaa suhteutettuna pelaajamäärään.¹³⁷ Vaikka tällainen sääntö ei palvele suomalaista urheilua kilpailukykyisyyden valossa millään tavalla, on suomalaisessa urheilukulttuurissa koettu tärkeämmäksi oikeudenmukaisuuden takaaminen kuin menestykseen tähtäävä harjoittelu. Myös valmentajan on pidettävä kiinni

¹³³ Rauste, 2017, s. 30

¹³⁴ Rauste, 2017, s.31

¹³⁵ <https://www.mll.fi/vanhemmille/tietoa-lapsiperheen-elamasta/elamaa-kouluikaisen-kanssa/elamaa-ylakoululaisen-kanssa/huoli-nuoren-koulunkaynnista/> (vierailtu 5.5.2021)

¹³⁶ <https://www.is.fi/jaakiekkko/art-2000000847664.html> (vierailtu 18.2.2021)

¹³⁷ <https://www.palloliitto.fi/palvelut/jalkapallon-saannot-maaraykset-ja-ohjeet/kaikki-pelaa-saannot-lapset-ja-nuoret#Tarkoitus> (vierailtu 5.5.2021)

näistä periaatteista työssään, vaikka se vaikuttaisi esimerkiksi joukkueen menestykseen. Tässä suhteessa valmentajana nuorten ja lasten parissa työskentely on rajoittuneempaa kuin aikuisten parissa työskenneltäessä.

Kuten aikaisemmin on mainittu, valmentajallakin on kasvattava rooli nuorten elämässä. SLU antoi jo vuonna 1998 jäsenjärjestöilleen eettiset suositukset, jotka koostuivat kolmesta kohdealueesta. Yksi näistä kohdealueista oli ”*liikuntajärjestöjen eettinen vastuu urheilun ja urheilijoiden esimerkkiroolista lapsille ja nuorille*”.¹³⁸

Samaisen suosituksen liitteessä on määritelty epäurheilijamaisuuden ohjeellinen sisältö. Yksi viidestä pääkohdasta koskee epäasiallista käyttäytymistä harjoitus- ja kilpailutilanteissa, ja siinä on mainittu mm. törkeä kielenkäyttö, epäasiallinen arvostelu ja väkivalta.¹³⁹ Tämä sama epäurheilijamaisuuden käsite ja sitä kautta kielletty toiminta voidaan johtaa urheilijoiden lisäksi suoraan valmentajiin työssään. Suomalaisen urheilun järjestörakenteen takia SLU ei kuitenkaan ole voinut vahvistaa näitä eettisiä sääntöjä sitoviksi koko Suomen urheilussa tai edes jäsenjärjestöissään.¹⁴⁰ Suomalaisessa urheilussa ei ole samanlaista eettistä normistoa kuten esimerkiksi Suomen Asianajoliitolla on eettiset ohjeet, jotka koskevat hyvää asianajotapaa. Suomessa ei myöskään ole eettistä lautakuntaa, joka antaisi päätöksiä yksittäistapausten eettisyydestä tai antaisi ylimpänä auktoriteettina soveltamisohjeita yleisellä tasolla. Tämän vuoksi Suomen urheilussa on vaikea antaa eettisesti perusteltuja ratkaisuja eettisyyteen liittyvissä urheilullisissa kysymyksissä.¹⁴¹ Tältä osin sääntely on edelleen liian hajanaista.

¹³⁸ Halila, 2006, s. 67

¹³⁹ Halila, 2006, s. 67

¹⁴⁰ Halila, 2006, s. 67

¹⁴¹ Halila, 2006, s. 68

5 SÄÄNTELYJÄRJESTELMÄ JA SANKTIOT

5.1 Urheilun sääntelyjärjestelmä

Urheilun sääntelyjärjestelmä koostuu ”ulkokehästä” ja ”sisäkehästä”. Ylimpänä urheilun sääntelyjärjestelmässä ovat kansainväliset säännökset, kuten EU-direktiivit ja EU:n tuomioistuimen (EUT) ratkaisut. Kansainvälinen sääntely kuuluu urheilun sääntelyjärjestelmän ulkokehään. Toisena elementtinä ulkokehällä on kansallinen lainsäädäntö. Sieltä merkittävämmät säännökset ovat perustuslaki, työlainsäädäntö, yhdistyslaki ja kilpailunrajoittamista koskevat lait. Sisäkehällä on urheilun sisäinen sääntelyjärjestelmä. Se sisältää The Olympic Charterin, johon on kodifioitu olympian peruseriaatteet sekä Kansainvälisen olympiakomitean hyväksymät säännöt ja ohjeistukset.¹⁴² Lisäksi sisäkehällä on seurojen säännöt, kilpailusäännöt, kansainvälisien liittojen säännöt, kansallisten liittojen säännöt, kurinpitösäännöt ja lajin omat säännöt.¹⁴³ Urheilun sääntelyjärjestelmä koostuu siis hyvin monikerroksista säännösten viidakosta, jonka tulkintaan valmentajan ammattia pohdittaessa vaikuttavat mm. sopimusoikeudelliset suhteet. Näiden kaikkien läpikäyminen on kuitenkin liian laaja kokonaisuus, joten tutkimuksessa käsitellään vain kansallisen sääntelyjärjestelmän kannalta olennaisimmat kuripitoelimet sekä urheilun itsesääntely.

5.2 Urheilun itsesääntely

Hieman tavallisesta poikkeava sääntelyn muoto urheilussa on itsesääntely. Itsesääntely on lainsäädäntöä täydentävä sääntelyn muoto, joka tavallisesti nojaa yhteisön omien jäsenten sanktiointiin, valvontaan ja ohjaukseen.¹⁴⁴ Osa urheilun keskeistä normistoa on perinteisesti ollut urheilun itsesääntely. Urheilun itsesääntely koostuu kilpailutoimintaa koskevasta kuripito- ja kilpailusäännöistä, lajien omista säännöistä ja urheilujärjestöjen toimintasäännöistä. Urheilun

¹⁴² <https://olympics.com/ioc/olympic-charter> (vierailtu 6.2.2021)

¹⁴³ Halila, 1999, s. 8

¹⁴⁴ Villa, 2020, kappale 2

itsesääntelyyn perustuvat käytännöt eivät kuitenkaan saa olla kansallisen tai ylikansallisen lainsäädännön kanssa ristiriidassa, ja normiston sitovuudelle täytyy esittää hyväksyttävät syyt.

145

Urheilun itsesääntelystä tekee yhdistysjuridiikan näkökulmasta ongelmallisen se, että urheilijat ja valmentajat ovat jäsenyyssuhteessa ainoastaan seuroihin. Lajien kurinpitosäännöt eivät yleensä ole seurojen vahvistamia, eivätkä seurat yleensä kohdistavat kurinpitotoimia urheilijoihin. Ammattuurheilijoihin kohdistuva itsesääntely, joka perustuu sääntöketjutukseen ja sääntöihin ei riitä varsinkaan niissä tapauksissa, kun urheilijalla ei ole jäsenyyssuhdetta seuraan, jota hän edustaa. Tästä syystä sopiminen on osoittautunut tärkeäksi osaksi urheilun itsesääntelyyn sitouttamisessa.¹⁴⁶ Viime vuosina varsinkin sopimusvapauden tuomat edut on käytetty hyväksi urheilua säänneltäessä. Esimerkkinä laajasta sopimusskaalasta voidaan mainita mm. valmennustukisopimukset, osanottosopimukset ja pelaajasopimukset.¹⁴⁷

Erittäin tärkeä osa urheilun itsesääntelyä on Kansainvälisen Olympiakomitean ja kansainvälisten lajiliittojen säännöt, sekä kansainvälisten järjestöjen säännöt. Tästä syystä kurinpito- ja kilpailusäännöt ovat tavallisesti hyvin yhteneväiset kansainvälisten lajiliittojen kanssa. Lisäksi kansainväliset doping-säännökset ja Kansainvälisen Olympiakomitean säännöstö, The Olympic Charter, kuuluvat urheilun sisäisen sääntelyjärjestelmän ylätasolle.¹⁴⁸

Ylikansallinen normisto urheilussa ja niiden varaan perustuva päätöksenteko eivät saavuta oikeudellista relevanssia vain sen johdosta, että urheilu on perusluonteeltaan kansainvälistä. Se ei myöskään toimi, jos kansallisen tason sääntely omaksuu sisällöllisesti erilaisia ratkaisuja. Tästä syystä kansallinen lajiliitto ei pysty perustamaan toimintaansa vain siihen, että se on sitoutunut jäsenenä soveltamaan kansainvälisten lajiliittojen päätöksiä tai sääntöjä, ja jättäessään näitä noudattamatta kansallinen lajiliitto tulee erotetuksi kansainvälisen lajiliiton alaisuudesta. Sidonnaisuuden on pakko perustua sopimukseen, järjestöpäätöksiin ja sääntöketjutukseen, että se olisi toimivaa.¹⁴⁹

¹⁴⁵ Halila, 1999, s. 7

¹⁴⁶ Halila, 1999, s. 7

¹⁴⁷ Kantomaa, 2003, s.43

¹⁴⁸ Halila, 1999, s. 7

¹⁴⁹ Halila, 1999, s. 8

Sääntöketjutusta on hyödynnetty urheilussa jo pitkään ja se lisääntyy jatkuvasti. Sääntöketjutuksen sääntely perustuu siihen, että yhteisön säännöissä näkyy jonkin muun yhteisön sääntöjen sitova vaikutus ensimmäisen yhteisön sääntöihin. Tällä tavalla esimerkiksi Kansainvälisen Olympiakomitean säännöt saadaan koskemaan suoraan jopa yksittäistä urheilijaa. Tästä syystä esimerkiksi edellä mainittu Kansainvälinen Olympiakomitea voidaan katsoa tietyssä valossa ylikansalliseksi lainsäädäntöelimeksi. Kansainväliset lajiliitot perustuvat kuitenkin kansallisten lajiliittojen ja urheilujärjestöjen päätöksiin, joten niillä ei tietenkään ole oikeasti monikansallista lainsäädäntövaltaa, joka koskettaisi yksittäistä kansalaista muutoin, kun urheilutapahtumissa. Näin ollen urheilun itsesääntely sitoo yhdistysoikeudellisesti vain yhteisöön kuuluvia jäseniä.¹⁵⁰

5.3 *Urheilun oikeusturvalautakunta*

Urheilun oikeusturvalautakunta on perustettu 1990-luvun alkupuolella Suomen hyväksytyä Euroopan neuvoston dopingin vastaisen yleissopimuksen. Urheilun oikeusturvalautakunta on yksityinen lautakunta, joka toimii yhtenä vaihtoehtona riidanratkaisutilanteissa.¹⁵¹ Urheilun oikeusturvalautakunta perustettiin, jotta urheilijoiden oikeusturva paranisi ja että urheiluun liittyviä riitoja saataisiin pois yleisistä tuomioistuimista.¹⁵² Lautakunnan sääntöjen ensimmäisen pykälän mukaan lautakunnan tehtävä ja tarkoitus on olla puolueeton ja riippumaton oikeussuojaelin, joka antaa urheilua koskeviin valituksiin ratkaisuja.¹⁵³

Lautakunnan merkitys riidanratkaisumuotona urheiluriidoissa on selvästi kasvanut 2000-luvun edetessä. 2000-luvun alussa lautakunta ratkaisi keskimääräisesti alle kymmenen riitaa vuoden aikana. Vuonna 2015 lautakunta käsitteli kuitenkin jo 46 tapausta vuoden aikana.¹⁵⁴ Lautakuntaan voi tehdä valituksen yhteisö, urheilija tai muu luonnollinen henkilö, kuten

¹⁵⁰ Kantomaa, 3002, s.44

¹⁵¹ Zilliacus, 2016, s. V

¹⁵² Halila, 2006, s. 95

¹⁵³ Urheilun oikeusturvalautakunnan säännöt, 1 §

¹⁵⁴ Zilliacus, 2016, s. V

valmentaja, jonka etuun tai oikeuteen asia, joka on valituksen kohteena, vaikuttaa. Valitukset voivat koskea päätöksiä, joissa on kysymys kurinpitotoimista tai jäsenoikeuksien rajoittamisesta; yhdistyksen jäsenyydestä erottamisesta tai; päätöksen sääntöjenvastaisuudesta. Sääntöjenvastaisuudella ei tarkoiteta kyseisen urheilulajin sääntöjen vastaisuutta.¹⁵⁵ Urheilun oikeusturvalautakuntaa hoitaa nykyisin SLU. Tästä syystä SLU:n jäsenjärjestöjen on SLU:n sääntöjen perusteella noudatettava urheilun oikeusturvalautakunnan antamia määräyksiä ja sääntöjä, elleivät nämä ole jonkun muun oikeusturvaelimen piirissä.¹⁵⁶

Urheilun oikeusturvalautakunnan toiminnalla on suuri merkitys urheilutoimijalle oikeusturvan kannalta. Tuomioistuimet eivät nimittäin ole vielä kukaan pystyneet osoittamaan selkeitä rajoja sille, millaisia urheiluun liittyviä asioita ne pystyvät käsittelemään ja miltä osin. Lisäksi tuomioistuimissa kulut voivat urheilutoimijan osalta nousta tarkoitustaan suuremmaksi, ja prosessaamisen hitaus saattaa tehdä käsiteltävät asiat turhiksi. Lisäksi tuomioistuinten asiantuntemus ei ole riittävällä tasolla, jotta se voisi tehdä perusteltuja urheiluoikeudellisia päätöksiä. Vaikka välimiesmenettely on nopeuden ja asiantuntevuuden kannalta parempi vaihtoehto kuin tuomioistuimet, eivät urheilutoimijat ole hyödyntäneet sitä liiemmästi, sillä kulujen pelätään nousevan liian suureksi tässä prosessimuodossa. Urheilun oikeusturvalautakunta on nopea ja kustannustehokas ratkaisuelin.¹⁵⁷ Jos mietitään esimerkiksi tilannetta, jossa valmentaja asetetaan sivuun tehtävistään, on hyvä, että hänellä on mahdollisuus tehdä päätöksestä valitus ja saada siihen perusteltu ratkaisu nopeasti, sillä pitkän ajan kuluttua tehty päätös ei edesauta tilanteessa valmentajan oikeusturvaa mitenkään. Kausi on ehditty pelata jo moneen otteeseen loppuun, ennen kuin tuomioistuin antaa asiassa päätöksensä, ja siitäkin on yleensä mahdollista valittaa hovioikeuteen.

Urheilun oikeusturvalautakuntaa on myös keuhuttu sen ratkaisukäytännön yhteneväisyydestä sekä asiantuntijuudesta. Päätökset ovat linjassa keskenään, ja päätöksen alaiseen asiaan paneudutaan huolella ja ratkaisut perustellaan hyvin.¹⁵⁸ Tämä tietenkin takaa oikeusturvaa myös valmentajille. Valmentajien on helpompi tiedostaa omat oikeutensa ja velvollisuutensa

¹⁵⁵ www.oikeusturvalautakunta.fi (vierailtu 9.9.2020)

¹⁵⁶ Halila, 2006, s. 95

¹⁵⁷ Halila, 2006, s. 96

¹⁵⁸ Halila, 2006, s. 97

tilanteissa, joista löytyy lautakunnan päätöksiä, kun ratkaisut ovat yhteneväisiä ja sitä kautta muodostaneet vakiintuneen ja perustellun linjan.

5.4 *Yhdistystoiminta ja toimitsijakielto*

Yksi oikeusjärjestyksen peruste on yhdistymisvapaus. Yhdistysvapauteen ja -toimintaan liittyy olennaisesti myös yhdistysautonomia. Se suojaa yksilöiden itsemääräämisoikeutta ja toimintamahdollisuuksia keskinäisten yhteenliittymiensä osalta. Yhdistysautonomia takaa yhdistykselle vapauspiirin, mihin julkinen valta ei pysty puuttumaan ilman erityisiä perusteita.¹⁵⁹ Urheilujärjestöt ja muut urheiluun sijoittuneet yhdistykset pystyvät yleensä sääntelemään kollektiivisesti jäseniensä oikeusasemaa. Tavallisesti kysymyksessä voivat olla esimerkiksi lajiliittojen hyväksymät kilpailusäännöt. Näillä kilpailusäännöillä pyritään ohjailemaan, miten kilpailu toteutetaan esimerkiksi pelaajasiirtojen tai muiden vastaavien käytäntöjen osalta. Vaikka yhdistysautonomia suojaa yksilöiden itsemääräämisoikeutta, sillä on myös varjopuolensa. Yhdistyksen jäsenen, joka haluaa osallistua kilpailutoimintaan, täytyy toimia lajiliittojen asettamissa puitteissa.¹⁶⁰

Kaikki valmentajat eivät kuitenkaan kuulu edustamansa yhdistyksen jäseneksi, seuralla saattaa esimerkiksi olla valmentajasopimus seuraan kuulumattoman henkilön kanssa. Tämä vaikuttaa suoraan valmentajan oikeusturvaan. Yhdistyslain 32 § mukaan oikeus moittia yhdistyksen päätöstä on ainoastaan yhdistyksen jäsenellä. Tämä perustuu siihen, että yhdistys voi tehdä vain jäsenistöään koskevia päätöksiä. Tämä samainen moiteoikeus voidaan rajoitetusti johtaa myös yläyhdistykseen, jotka urheilussa tarkoittavat esimerkiksi lajiliittoa seuran yläpuolella.¹⁶¹ Kun valmentaja ei ole lajiliiton tai seuran jäsen, hänen oikeusperusteensa yhdistyslain mukaiselle moiteoikeudelle on erittäin heikko. Valmentajat eivät tällöin ole sitoutuneet yhdistyksen sääntöihin tai kuripitovallan alaiseksi. Oikeudellisesti asetelma voidaan rinnastaa varallisuus oikeudellisen sopimuksen perusteella määrättävään sopimussakkoon. Valmentajalle langetetaan sopimussakko tai muu kurinpitovangastus, jos hän ei täytä sopimusoikeudellisia

¹⁵⁹ Aine, 2011, s. 28

¹⁶⁰ Aine, 2011, s. 29

¹⁶¹ Halila, 2006, s. 108

velvoitteitaan. Tämän vuoksi on järkevää, että valmentaja riitauttaa määrätyn kurinpitotoimen samalla periaatteella, kuin jos kyseessä olisi varallisuusosoikeudellinen sopimus.¹⁶²

Yhdistystoiminnassa on mahdollista käyttää useita erilaisia kurinpitotoimia. Kurinpitotoimista täytyy kuitenkin olla määräykset yhdistyksen säännöissä. Erilaisia kurinpitotoimia ovat huomautus, varoitus, erottaminen sekä rahasakon määrääminen. Lisäksi joukkueen kilpailusuoritus voidaan hylätä, vähentää ansaittuja pisteitä tai edustuskelpoisuutta rajoittaa. Valmentaja voidaan määrätä toimitsijakieltoon, jos hän rikkoo urheilun eettisiä sääntöjä tai rikkoo velvollisuuksiaan tavalla, jonka seurauksena toimitsijakieltoa voidaan pitää hyväksyttävänä ja tarkoituksenmukaisena rangaistuksena.¹⁶³

Erotuomarikielto ja kilpailukielto ovat molemmat hyväksytyt osaksi eettistä urheilutoimintaa. Tästä syystä on johdonmukaista, että myös toimitsijakielto on keskeisessä osassa urheilun kurinpitojärjestelmää. Toimitsijakielto on myös vakiinnuttanut paikkansa osana kansainvälistä urheilutoimintaa, ja se on kurinpitoseuraamus, jota kansainväliset lajiliitot käyttävät. Toimitsijakiellon kohdistuessa valmentajaan tämä ei pysty toimimaan ammatissaan ainakaan täysipainoisesti.¹⁶⁴ Toimitsijakiellon sisältö ei täysin ole vakiintunut. Toimitsijakielto estää valmentajaa osallistumasta kilpailutapahtumiin missään tehtävässä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että valmentajan on seurattava otteluita ja kilpailuja katsomosta niin kauan kuin toimitsijakielto on voimassa. Tavallisesti toimitsijakieltoon ei sisälly kieltoa valmentaa joukkuettaan tai urheilijaa esimerkiksi harjoituksissa, mutta se on mahdollista sisällyttää kuuluvaksi toimitsijakieltoon. Yleensä toimitsijakiellot ovat pituudeltaan muutamia kuukausia, mutta lajista riippuen niiden pituus saattaa olla myös useampia vuosia. Toimitsijakiellon vaikutus rajautuu ainoastaan asianomaisen liiton alaiseen toimintaan silloin kun rangaistua ei ole seuraamus dopingrikkeestä.¹⁶⁵

¹⁶² Halila, 2006, s. 110

¹⁶³ Halila, 2002, s. 17

¹⁶⁴ Halila, 2002, s. 18

¹⁶⁵ Halila, 2017, s. 316

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kuten edellä on tullut ilmi, valmentajan ammatti nykypäivänä on paljon muutakin kuin valmennettaviensa harjoittamista urheilullisesti parhaaseen suoritukseensa. Erityisesti kasvattava rooli on nykypäivänä yhä suuremmissa määrin iso osa valmentajan ammattia. Samoin valmentajan ammatti on yhä ammattimaisempaa ja haastavampaa, kuin se vielä 20 vuotta sitten oli. Se on myös muuttunut paljon luonteeltaan, aikaisemmin painotettu kova fyysinen rääkkääminen on muuttunut teknisempään ja taktisempaan valmennukseen pelin sisäisiä nyanseja hyödyntäen. Aika ei ole kuitenkaan muokannut valmentajan ammattia pelkästään valmennusmetodien suhteen, vaan se on pakottanut ammatin mukautumaan myös vallitseviin yhteiskuntanormeihin, ja valmentajat on pakotettu mukauttamaan myös käytöksensä ja ulosannin osalta näihin normeihin.

Samoin urheilu itsessään on muuttunut viimeisten vuosien saatossa. Se on kaupallistumisen lisäksi oikeudellistunut merkittävästi 2000-luvun saatossa, mikä on pakottanut yhteiskunnan reagoimaan uusiin oikeudellisiin haasteisiin. Urheilu-oikeus sisältää kuitenkin edelleen paljon ratkaisemattomia kysymyksiä, ja tutkimusta tehdessäni huomasin, että yleisellä tasolla urheilu-oikeuden monitahoisuus on usealta osin vielä liian aukollinen. Urheilu-oikeus on erittäin haastava oikeudenala sen solmiessa useamman oikeudenalan päällekkäin, mutta juuri tästä syystä sen tutkimiselle tarvittaisiin enemmän asiantuntijoita.

Oikeudellistuminen on kuitenkin jo tässä vaiheessa tuonut paljon positiivisia asioita urheilun parissa toimiville henkilöille. Se, että valmentajan ammattia käsitellään nykyisin työsuhteena ja työoikeudellisin normein, on iso asia valmentajille oikeusturvan kannalta mietittynä. Kun mietitään valmentajan ammattia niiden perusteiden pohjalta, jotka yleisesti katsotaan työsuhteen edellytykseksi, on täysin oikeutettua, että valmentajien työsuhteita ammatin erityislaatuisuudesta huolimatta käsitellään tavallisina työsuhteina. Peruslähtökohdiltaan se ei eroa millään tavalla muista ammasteista.

Tutkielman kannalta tärkein tutkimuskohde työsuhdetta pohtiessa on ollut se, käsitelläänkö valmentajan ammattia samoin peruslähtökohdin työsuhteena myös silloin, kun työsuhdetta ollaan päättämässä. Jo käsiteltäessä olennaisesti työsuhteen päättämiseen liitännäistä varoitusta nousi esille, että vaikka valmentajat ovat työsuhdetta solmittaessa samalla viivalla kuin muut ammatit, tämä asetelma ei välttämättä kanna työsuhteen päättämiseen asti. Varoituksen antokynnys tunnettujen valmentajien osalta on alhaisempi kuin muiden

”tavallisten” ammattien, ja sen nähtiin asettuvan virkamiesten ja tavallisten työntekijöiden välimaastoon. Varoituksen antaminen toistuvasti samasta asiasta oikeuttaa irtisanomiseen. Näin ollen varoituksen antamisperusteet ovat suoraan johdettavissa irtisanomisperusteiksi. Ja koska julkisuudessa tunnetun valmentajan varoituskynnys on alhaisempi kuin tavallisten ammattien työntekijöiden, on ainakin osan valmentajien irtisanomiskynnys matalampi kuin yleensä. Tälle ei kuitenkaan ole mitään oikeudellista perustetta. Se johtuu ainoastaan siitä syystä, että nyky-yhteiskunnassa käsittelemme julkisuudessa esiintyviä henkilöitä erilaisten toimintakehikkojen sisällä kuin tavallista kadun tallaajaa.

Varoituksen tarkoituksena osalta valmentajat ovat samassa asemassa kuin muutkin työntekijät, heillä on mahdollisuus korjata virheellinen menettelynsä. Esiin nousi kuitenkin tanssiurheilun kuripitolautakunnan päätöksessä 01-2020, että varoituksen lisäksi valmentajille on mahdollista asettaa muitakin kurinpidollisia toimenpiteitä varoituksen yhteydessä. Valmentajille asetettiin monitorointiohjelma, jossa heidän käytöstään seurattiin ja varmistettiin näin, että virheellinen menettely ei toistu. Tämä on erikoinen ratkaisu. Varoituksen perimmäinen tarkoitus on kuitenkin saada tämä vaikutus aikaan ilman mitään erityisiä valvontatoimenpiteitä. Vaikka tämä käytäntö on poikkeava muihin ammatteihin verrattuna, on sille kuitenkin perusteet olemassa pääasiassa lyhyiden työsuhteiden vuoksi. Koska ammatti perustuu pätkätyöläisyyteen, täytyy se huomioida työsuhteita koskevissa käytänteissä. Tästä syystä en näe tällaisia erityisiä valvontatoimenpiteitä valmentajien oikeusturvaa heikentävänä asiana. Työnantajalla on oikeus varmistua siitä, että virheellinen menettely loppuu nopeasti, sillä muutoin koko työsuhteen tarkoitus saattaa vesittyä, kun virheellinen menettely jatkuu kauden kannalta liian kauan.

Useassa ammatissa toistaiseksi voimassa oleva sopimus on peruslähtökohta, ja määräaikainen työsuhteiden sopimus on mahdollinen vain erityistapauksissa. Valmentajan ammatissa se on kuitenkin erittäin perusteltu tapa solmia työsuhteita. Määräaikaisuuden tulisi kuitenkin suojata työntekijää paremmin työsuhdetta päätettäessä ja päättämisperusteiden tulisi olla kovemmat. Ainakin epäasialliseksi käyttäytymiseksi luokitellun huonon ilmapiirin luomisen osalta tämä täytyykin. Vaikka valmentajan työhön ei suoranaisesti kuulu tällainen toiminta, ei se myöskään ole paheksuttavaa. Joukkuetta voi esimerkiksi ”herätellä” huonon suorituksen jälkeen fyysisesti raskailla harjoitteilla, jotka eivät varmasti nostata pelaajien mielialaa. Tämä on kuitenkin yksi osa valmentajan työtä, ja myös oikeusturvan kannalta on hyvä asia, että se hyväksytään.

Tätä samaa vahvasti vahvistaa Mirjami Penttisen tapaus, josta Taitoluisteluliiton kurinpitokomitea langetti vuoden kilpailukiellon, mutta mistä ei johtanut valmentajan irtisanomista. Vaikkakin tapauksen olisi mielestäni pitänyt päättyä henkilön irtisanomiseen, pidän yleisellä tasolla hyvänä sitä, että näin ei käynyt. Tällöin valmentajien työsuhteen päättämisperusteita ei ainakaan laskettu alemmas. Työsuhteen päättämisperusteiden täytyy kuitenkin työn määräaikaisen luonteen vuoksi olla korkeammat kuin toistaiseksi voimassa olevien työntekijöiden työsuhteet.

Toinen tärkeä periaate työsuhdetta päätettäessä on työntekijän uudelleensijoittaminen mahdollisuuksien mukaan toisiin tehtäviin. Kuten edellä tuli ilmi, ei tällaista käytäntöä valmentajan ammatissa useinkaan noudateta. Vaikka tämä on selvästi oikeusturvaa alentava tekijä, ei tällainen käytäntö olisi kuitenkaan valmentajan urakehityksen kannalta hyvä asia. Se ettei käytäntöä valmentajiin sovelleta, on molempien osapuolien hyväksymä käytäntö, ja tästä syystä sen ei voida katsoa olevan valmentajien oikeusturvaa heikentävä asia.

Purkuperusteiden osalta esiin nousi julkisuudessa esiintyvien valmentajien toiminta vapaa-ajallaan. Maailmalta on useita esimerkkejä siitä, kuinka julkisuudessa toimineen tai tunnetun valmentajan vapaa-ajan hölmöilyt tai asenteelliset kommentit ovat johtaneet työsuhteiden päättämiseen. Suomesta meillä ei vielä toistaiseksi ole tällaisia esimerkkejä, joten on vaikea sanoa millainen valmentajan toiminta vapaa-ajalla johtaisi työsuhteen päättämiseen. Nyky-yhteiskunnan trendit ja niiden näkyminen Suomessa eivät kuitenkaan anna aihetta epäillä, etteikö vapaa-ajalla tapahtunut epäasiallinen käytös myös Suomessa johtaisi valmentajien työsuhteen päättämiseen. En näe tätä kuitenkaan oikeusturvaa heikentävänä asiana.

Yhteiskunnan ja yhteisön toimiminen valvojana on nykyisin normi kaikessa toiminnassa, enkä näe, että se olisi huono asia myöskään valmentajiin kohdistuvassa toiminnassa. Yhteisön asettamat rajat yhtenä valvontakeinona on tätä päivää, ja se on paras tapa muokata yhteiskuntaamme haluttuun suuntaan.

Yhdistyksestä erottamisen osalta on valmentajien oikeusturvan kannalta hyvä, että ainakin paperilla huono urheilumenestys ei voi johtaa yhdistyksestä erottamiseen. Yhdistyksestä erottaminen tekee kuitenkin valmentajan ammatin harjoittamisen kyseisessä yhdistyksessä tai seurassa mahdottomaksi, jolloin valmentajan elinkeino väliaikaisesti estyy. Tämä koskee kuitenkin vain valmentajia, jotka ovat jäsenenä yhdistyksessä, johon ovat valmentajasuhteessa. Monen valmentajan ammatti ei siis ole näin suojattu urheilumenestykseen perustuvan työsuhteen päättämisen osalta. Urheilumenestys itsessään on

niin vaikea määritellä, sillä se riippuu niin monesta muustakin asiasta kuin valmentajasta. Lisäksi valmentajan työsuhteen päättämistä käytetään toisinaan herättelykeinona joukkueen menestyksen parantamiseksi. Nämä seikat ovat mielestäni selkeitä epäkohta oikeusturvan kannalta valmentajille, ja työoikeudellisessa mielessä ne ovat perusteettomia. Valmentajat eivät kuitenkaan itse syystä tai toisesta ole pitäneet asiasta meteliä. Ehkä hekin itse mieltävät asian niin urheilukulttuuriin kuuluvana asiana, etteivät ole osanneet vaatia oikeuksiaan tarpeeksi.

Valmentajilla on nykyisin työehtosopimus, mikä on merkittävä askel valmentajien oikeusturvan kannalta. Työehtosopimusta solmittaessa on myös tehty ajatuksella, ja siinä on osattu huomioida valmentajien ammatin erityislaatuisuus työaikojen suhteen.

Työaikasuunnitelman pakottavuus vaatii niin valmentajan kuin työnantajankin pitämään kirjaa valmentajan työtunneista poikkeuksellisina työaikoina, ja tasaamaan nämä tunnit pitkällä aikavälillä. Se miten tämä taseus toteutuu käytännössä, on mahdoton sanoa sillä käytänteestä ei ole julkisuuteen annettuja tietoja. Mutta ainakin teoriassa valmentajien oikeusturva on näiltä osin hyvin huomioitu.

Toinen valmentajien asemaa parantava seikka liittyy työntekovelvollisuuteen. Se, ettei valmentajien tarvitse tehdä irtisanomisen tai sopimuskauden loppuun saakka töitä työsuhteen päättyessä, on erityinen ja merkittävä oikeus valmentajille. Suoranaisesti tämä ei paranna valmentajien oikeusturvaa, sillä heiltä jää pois yksi tavallisesti työntekijällä oleva velvollisuus, mutta kun miettii kuinka jaksottaista ja ajoittain irtisanomisherkkää on toimia valmentajana, on tämä mielestäni erittäin perusteltu etuoikeus valmentajille.

Korkeimman oikeuden ratkaisu KKO:2005:137 otti mielestäni erinomaisesti huomioon urheilukulttuurin ja urheilun tunnepitoisen toimintakentän. Se myös auttoi määrittelemään rajoja epäasialliselle käytökselle, joka ei ole sallittua suomalaisessa kilpaurheilussa.

Urheiluun kuuluu olennaisena osana vastustajien koetteleminen myös henkisesti tasolla.

Tavallista karkeammat ilmaisut kuuluvat pelikentälle, ja jos ne pysyvät tilanteeseen sidonnaisena ja tapahtuvat vain kilpailutilanteessa, on hienoa, että tämä tosiasia on tunnustettu korkeinta oikeutta myöten. Hyvä rajanveto oli myös rajoittaa epäasiallisempi kielenkäyttö itse kilpailutilanteeseen ja karsia kunnianloukkauksen määritelmän täyttävät henkilön kohdistuvat ilmaisut pois urheilusta. Tämä antaa valmentajille tilaa kyseenalaistaa kilpailutilanteissa tuomioita ja antaa mahdollisuuden esimerkiksi tuomaritoiminnan

arvostelulle, mikä on tuomaritoimintaa kehittävä asia. Se myös estää tunnekuohussa lausuttujen kommenttien mahdollistamat irtisanomiset.

Samaisessa ratkaisussaan KKO myös otti huomioon lajikulttuuri. Urheilullisesti on tärkeää, että lajit voivat tässäkin mielessä säilyttää lajille ominaisia piirteitä. Lisäksi se auttaa valmentajia suhteuttamaan omaa käytöstään hyväksyttäväksi omassa lajissaan. Valmentajat ovat oman lajinsa asiantuntijoita, joten heille lajikulttuurin puolesta varmasti on selvää mikä on hyväksyttävää käytöstä omissa lajipiireissä. Kun KKO vahvisti ratkaisussaan, että lajikulttuurilla on merkitystä hyväksyttävään käyttäytymiseen, voivat valmentajat toimia rauhallisin mielin ammatissaan, kun he tiedostavat oman lajinsa hyväksyttävän käytöksen rajat.

Työpaikan käsite on tunnettujen valmentajien osalta se osa-alue, jossa näen suurimman heikkouden oikeusturvan kannalta. Se, että valmentaja on valvonnan alla aina toimiessaan myös vapaa-ajalla, on rasite, joka merkittävästi alentaa valmentajien oikeusasemaa. Tämä sama pätee tietysti nykyisin kaikkiin julkisuuden henkilöihin, ja valmentajien on hyväksyttävä tämä tosiasia. Vaikkei tälle oikeudellisesti olekaan perusteita, on tällainen käytäntö osa nyky-yhteiskuntaa, ja valmentajien on hyväksyttävä tämä sekä mukautettava käytöksensä sen mukaan.

Toinen epäkohta on urheilumenestykseen perustuvat työsuhteen päättämiset valmentajan ammatissa. Vaikka tästä aiheesta on oikeuskirjallisuutta myöten keskusteltu ja tultu siihen johtopäätökseen, ettei urheilumenestys saa olla työsuhteen päättämiseen vaikuttava asia, asia ei kuitenkaan käytännössä ole niin. Tähän on kuitenkin mielestäni löydetty tyydyttävä kompromissiratkaisu. Positiivinen sopimusintressiin perustuva korvausvastuu on alalla vakiintunut ja yleisesti hyväksytty käytäntö, joka takaa valmentajan toimeentulon työsuhteen päättymisestä huolimatta sopimuskauden loppuun saakka. Käytäntö on myös työnantajalle kallis ratkaisu hänen joutuessaan maksamaan palkkaa kahdelle valmentajalle samalta sopimuskaudelta. Tästä syystä tämä ei ole merkittävästi valmentajien oikeusturvaa huonontava käytäntö. Jälleen kerran valmentajat itse tiedostavat ammattinsa erityislaatuisuuden, ja ovat hyväksyneet sen, että se aiheuttaa tietyissä tilanteissa poikkeavia ja toisinaan valmentajien oikeusturvaa heikentäviä toimenpiteitä. Tätä voisi verrata asianajajan ammattiin, jossa työskentelevä tiedostaa sen, että toisinaan päivät venyvät sovittua pidemmiksi. Asianajajat ovat kuitenkin yleisesti hyväksyneet tämän käytännön, ja sitä ei tästä syystä nähdä suurena epäkohtana ammatissa, kunhan se korvataan riittävässä määrin.

Valmentajia toimii hyvin erilaisen oikeudellisen statuksen ja toimintaympäristön sisällä. Kilpailullinen taso ja valmennettavien ikä vaikuttavat merkittävästi siihen viitekehykseen, minkä sisällä valmentaja voi hyväksyttävällä tavalla toimia. Lasten ja nuorten kanssa toimiessaan valmentaja on sopimusoikeudellisesti velvoitettu toimimaan tietyllä tavalla esimerkiksi peliajan suhteen, vaikka tällainen ei vastaisi valmentajan tavoitteita omassa työssään. Tällä on myös mielestäni valmentajien urakehityksen kannalta heikentävä vaikutus. Kilpaurheilu on kuitenkin tulosurheilua, ja valmentajan urapolku kulkee nuoremmista vanhempiin valmennettaviin. Esimerkiksi peliaikaan vaikuttavat pakotteet nuorten parissa saattavat korreloida suoraan joukkueen menestykseen, kun parempia pelaajia ei voida peluuttaa haluttua määrää. Tätä kautta valmentajan on myös vaikeampi edetä urallaan. Ongelma pitäisi ratkaista sopimusoikeudellisin keinoin. Esimerkiksi tavoitteellisten harjoitteluryhmien osalta lisenssisopimukseen tulisi kirjata, että valmennusjohto päättää peliajasta haluamallaan tavalla. Tällöin vanhemmat saataisiin sitoutettua tähän käytäntöön, jolloin he eivät voisi vaatia lapsilleen lisää peliaikaa. Tällöin valmentajalla parhaat edellytykset valmentaa joukkueensa menestykseen, ja tällä olisi positiivisia vaikutuksia hänen urakehitykseensä.

Kuripidollisesti valmentajien ammatti on hyvin vaihtelevan säännösten alla. Työsopimuslaki jo itsessään jättää suurimman osan valmentajista ulos omasta vaikutuspiiristään. Lisäksi monimutkaiset sopimussuhteet ja sääntelyn monitahoisuus tekevät valmentajien ammatin sääntelyn ja kuripidon haasteelliseksi. Yhtenä erityispiirteenä on urheilun itsesääntely. En kuitenkaan pidä tätä itsesääntelyä valmentajien oikeusturvaa heikentävänä asiana. Kuten aikaisemmin tuli ilmi, ulkopuolisilla tahoilla kuten tuomioistuimilla ei ole välttämättä tarpeeksi tietämystä urheilusta ja sen erityispiirteistä, jotta he voisivat antaa siihen liittyen johdonmukaisia ratkaisuja. On hyvä asia, että urheilupiirit sääntelevät itseään, sillä urheilupiireissä on paras tietämys urheilusta, lajikulttuurista ja sen erityislaatuudesta.

Tästä samasta syystä näen, että urheilun oikeusturvalautakunnan toimivalta siinä laajuudessa, kuin se on, on valmentajien oikeusturvan kannalta hyvä asia. Se tekee asiantuntevan ja johdonmukaisen ratkaisukäytännön ja muovaa urheilukulttuuria haluttuun suuntaan nimenomaan asiantuntevasti. Lisäksi se on kustannus- ja prosessitehokas toimielin, joka itsessään on pelkästään valmentajien oikeusturvaa parantava asia.

Yhdistystoiminnan asettamat velvoitteet sen jäsenille, ja toisaalta tietynlaiset vapaudet niihin kuulumattomille, on valmentajien kannalta merkittävä asia yhdenvertaisuuden kannalta. Tällä

hetkellä valmentajan kannattaa olla kuulumatta yhdistykseen tai seuraan, jota valmentaa, jotta hänellä ei ole vaaraa menettää ammattiaan yhdistysoikeudellisin perustein. Valmentajat ovat siis toisinaan keskenään eriarvoisissa asemissa. Toisaalta tämä eriarvoisuus perustuu yhdistymisvapauden kautta vapaaehtoisuuteen, joten sitä ei voida pitää epäkohtana valmentajien kesken.

Kaiken kaikkiaan valmentajien ammatti on joutunut paljon mukautumaan kehittyvän yhteiskunnan mukanaan tuomiin normeihin, ja hyvä niin. Epäasialliseen käyttäytymiseen puututaan koko yhteiskunnan mitassa eri tavalla kuin ennen, ja on pelkästään johdonmukaista, että siihen puututaan myös valmentajan ammatissa. Valmentajan ammatin erityislaatuisuus myös otetaan mielestäni hyvin huomioon, ja siihen keksityt ratkaisut ovat toimivia ja valmentajien oikeusturvaa parantavia seikkoja. Urheilun oikeudellinen sääntely on kuitenkin vielä liian aukollista ja tulkinnanvaraista. Moni asia vaatisi vielä sääntelyä ja oikeuskäytäntöä, jotta valmentajien toiminnan todelliset rajapinnat pystyttäisiin tilannekohtaisesti määrittelemään. Ratkaisuna näkisin esimerkiksi lain ammattivalmentajista, joissa esimerkiksi työaikaan ja kilpailutilanteissa tapahtuvaan käyttäytymiseen otettaisiin yksityiskohtaisemmin kantaa. Tämä on kuitenkin hyvin radikaali ratkaisu yhden ammatin kohdalla. Tällä hetkellä epäkohdat ratkeavat tilanne kerrallaan, kun uusia ongelmatilanteita tulee urheilun oikeusturvalautakunnan tai lajiliittojen ratkaistavaksi. Näiden käytäntöjen myötä aikanaan selviää, mihin suuntaan valmentajien toimintaympäristön rajat ja oikeusturva elää. Jotta oikeusturva paranisi entisestään, olisi valmentajien itse oltava aktiivisia ja vaadittava omia oikeuksiaan, sekä selvyyttä vaikeisiin tulkintakysymyksiin.