



Jenni Ylinen

# TYÖSOPIMUSLAIN SOVELTAMINEN PELAA- JASOPIMUKSIIN

Liiketalous  
2022

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Jenni Ylinen
Opinnäytetyön nimi	Työsopimuslain soveltaminen pelaajasopimukseen
Vuosi	2022
Kieli	suomi
Sivumäärä	45
Ohjaaja	Marika Teirfolk-Naarmala

---

Tutkimus käsittelee työsopimuslain soveltamista pelaajasopimukseen. Tutkimuksessa selvitetään se, millaisissa tilanteissa työsopimuslaki tulee sovellettavaksi pelaajasopimukseen ja mitä oikeusvaikutuksia tämä asettaa niin pelaajalle kuin urheiluseurallekin. Tutkimuksessa käsittelem myös tarkemmin työ- ja pelaajasopimuksia sekä nostan esille työsopimuslain olennaisimpia kohtia tutkimusongelmaan liittyen.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu ajantasaisesta lainsäädännöstä, oikeuskirjallisuudesta sekä tutkimusaineistoista. Tutkimus toteutettiin lainopillisena tutkimuksena ja tutkimusmetodinä käytin sisällönerittelyä eli tekstianalyysiä. Työsopimuslain soveltuvuutta pelaajasopimukseen tutkittiin siis voimassa olevien oikeuslähteiden avulla. Tutkimuksessa käytettiin tutkimusmenetelmänä laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta ja tutkimustyypeistä valikoitua sisällönanalyysiä, jonka avulla analysoitiin tutkimusaineistoja.

Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella työsopimuslain soveltamisesta pelaajasopimukseen pätee samat perusteet kuin mihin tahansa muuhun työhön. Olennaisimpana asian on erottaa tavanomainen harrastustoiminta ammattimaisesta urheilutoiminnasta. Kun sopimussuhteessa täyttyvät työsopimuslaissa määritellyt työsuhteen tunnusmerkit, on sopimusta pidettävä työsopimuksena. Tällöin tulee noudatettavaksi työsopimuslain pakottavat säädökset, joista ei voida poiketa toisin sopimalla.

## ABSTRACT

Author	Jenni Ylinen
Title	Applying of the Employment Contracts Act to player Contracts
Year	2022
Language	Finnish
Pages	45
Name of Supervisor	Marika Teirfolk-Naarmala

---

This thesis studied the application of the Employment Contracts Act in player contracts. The study examined in what situations the Employment Contracts Act is applied to player contracts and what legal effects this can have on the player and the club. This thesis also studied employment and player contracts and highlight the most important points of the Employment Contracts Act in connection with the research problem.

The theoretical framework of the study consists of the current legislation, legal literature, and research materials. The study was conducted as a legal study and as a research method used was text analysis. The applicability of the Employment Contracts Act to players' contracts was examined using valid legal sources. A qualitative research method was used as the research method and content analysis was selected from the qualitative research types to analyze the research data.

Based on the results of the study, the Employment Contracts Act applies to player contracts in the same way as to any other job. The most important thing is to distinguish between recreational activities and professional sports activities. When the characteristics of an employment relationship are met in a contractual relationship, the agreement must be considered an employment contract. In this case, the mandatory provisions of the Employment Contracts Act must be complied with, and it is not possible to deviate from it by any agreement.

---

Keywords                    player contract, employment contracts act, characteristics of the employment relationship, ordinary hobby activities

## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

### ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	4
	1.1 Aiheen rajaus ja tutkimuskysymys .....	4
	1.2 Tutkimuksen tavoitteet .....	5
	1.3 Tutkimusmenetelmät- ja metodit .....	5
	1.4 Aikaisemmat tutkimukset aiheesta .....	6
	1.5 Työnrakenne .....	7
2	TYÖSOPIMUSLAKI .....	9
	2.1 Lain sisältö ja tarkoitus .....	9
	2.2 Soveltamisala ja poikkeukset.....	10
	2.3 Työsuhteen tunnusmerkit .....	11
3	TYÖSOPIMUS .....	13
	3.1 Työsopimuksen osapuolet.....	13
	3.2 Työsopimuksen muoto .....	13
	3.3 Työsuhteen kesto .....	14
	3.4 Työnantajan velvoitteet .....	15
	3.5 Työntekijän velvoitteet.....	17
	3.6 Työsuhteen päättäminen .....	18
4	PELAAJASOPIMUS.....	21
	4.1 Pelaajasopimuksen osapuolet .....	21
	4.2 Pelaajasopimuksen kesto .....	22
	4.3 Pelaajasopimuksen tuomat velvoitteet pelaajalle .....	22
	4.4 Pelaajasopimuksen tuomat velvoitteet seuralle .....	23
5	PELAAJASOPIMUS TYÖSOPIMUKSENA .....	26
	5.1 Tavanomainen harrastustoiminta .....	26
	5.2 Työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen pelaajasopimuksessa.....	27

5.2.1 KKO 1997:38.....	28
5.2.2 KKO 1995:145.....	30
5.3 Työsuhteisen pelaajasopimuksen päätyminen .....	31
5.3.1 KKO 2000:50.....	36
5.4 Vuosiloma- ja työaikalaki.....	38
6 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	39
6.1 Tutkimuksen tulokset .....	39
6.2 Tutkimuksen luotettavuus.....	41
6.3 Jatkotutkimusehdotus .....	42
7 LÄHTEET .....	43

LIITTEET

## **Kuvio- ja taulukkoluetelot**

**Kuvio 1.** Työsuhteen tunnusmerkit (Työsopimuslaki 55/2001)..... 12

**Taulukko 1.** Työsopimuslain mukaiset irtisanomisajat (työsuojelu 2021) ..... 20

**Taulukko 2.** Työsopimuslain mukaiset irtisanomisajat (työsuojelu 2021) ..... 20

## 1 JOHDANTO

Suuri osa urheilutoiminnasta tapahtuu joukkueurheilussa. Oikeudellisesta näkökulmasta onkin tärkeää vetää raja amatööri- ja ammattieurheilun välille. Amatööri, - eli harrasteurheilussa pelaajilla ei pääsääntöisesti ole sopimusta siitä, että he pelaavat seurassa. Harrasteurheilussa keskeistä onkin se, että pelaajille ei makseta palkkaa pelaamisesta vaan he saavat enintään esimerkiksi kulukorvauksia. Tilanne kuitenkin muuttuu yleensä silloin, kun siirrytään korkeammille sarjatasoille ja kohti ammattieurheilua. Tällöin pelaajien kanssa aletaan tekemään sopimuksia pelaamisesta. Usein näissä sopimuksissa täyttyy työsuhteen tunnusmerkit, jonka seurauksena pelaajasopimukset ovat muodoltaan työsopimuksia. Tällöin sovellettavaksi tulee työsopimuslain säännökset. (Halila & Norros 2017, luku 6)

### 1.1 Aiheen rajaus ja tutkimuskysymys

Tässä tutkimuksessa selvitetään työsopimuslain soveltamista pelaajasopimukseen. Tutkimuksen avulla pyritään löytämään vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaisissa tilanteissa työsopimuslaki tulee sovellettavaksi pelaajasopimukseen?
2. Mitä oikeusvaikutuksia työsopimuslain soveltamisella on pelaajasopimukseen?

Olen rajannut aiheen koskemaan ainoastaan joukkueurheilussa tehtäviä pelaajasopimuksia ja jättänyt yksilöurheilussa tehtävät sopimukset aiheen ulkopuolelle. Yksilö ja joukkueurheilussa tehtävät sopimukset eroavat toisistaan melko paljon, ja tämän takia rajasin aiheen koskemaan joukkueurheilussa tehtäviä pelaajasopimuksia, jottei aiheesta tulisi liian laaja.

## 1.2 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää työsopimuslain soveltamista joukkueurheilussa tehtäviin pelaajasopimuksiin. Tavoitteena on saada selvyys siitä, millaisissa tilanteissa pelaajasopimukset muuttuvat työsopimuksiksi, jolloin sovellettavaksi tulee työsopimuslain säännökset. Tutkimuksen avulla pyritään vetämään selkeä raja amatööri- ja ammattieurheilun välille, joka olennaisesti vaikuttaa siihen, pidetäänkö pelaajasopimusta työsuhteisena vai ei. Tutkimuksen tavoitteena on myös tuoda esille konkreettisia esimerkkejä aiheesta korkeimman oikeuden ratkaisujen avulla.

## 1.3 Tutkimusmenetelmät- ja metodit

Toteutan opinnäytetyöni oikeusdogmaattisena eli lainopillisena tutkimuksena. Oikeustieteen perinteisenä ydinalueena on ollut lainoppi, jossa tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus. Lainopin kannalta keskeisintä on oikeussäännösten tulkinta ja systematisointi eli voimassa olevan oikeuden selvittäminen. (Hirvonen 2011, 22)

Lainoppi on tulkintatiede, jossa tutkitaan oikeudellista tekstiä. Näin ollen keskeisimpänä menetelmänä lainopissa on tulkinta. (Hirvonen 2011, 36) Käytän tutkimuksessani tulkintametodina sanamuodon mukaista tulkintaa sekä systemaattista tulkintaa. Sanamuodon mukaisessa tulkinnassa pitäydytään lakitekstin arkikie- len mukaisessa ilmaisujen merkityksessä sekä oikeudellisessä merkityksessä. Systemaattisessa tulkinnassa otetaan lakitekstiä tulkittaessa puolestaan huomioon muut oikeusnormit, lainopin teoriat, oikeudenalan yleiset opit, oikeusjärjestys kokonaisuudessaan sekä oikeusjärjestyksen systematiikka ja logiikka. (Hirvonen 2011, 38–39)

Tutkimuksessa tutkimusmetodina on sisällönerittely eli tekstianalyysi, sillä työssä tullaan tutkimaan tiettyjä oikeusnormeja. Tutkimusmenetelmänä tutkimuksessa-

ni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto on ilmaisultaan tekstiä. Aineisto voidaan koota haastatteluilla tai se voi muodostua valmiista dokumenteista. Tutkimusaineisto voi myös olla kuvamateriaalia, joka muutetaan teksti muotoon. Tutkimukseen asetettu tutkimusongelma määrittelee sen, millaista aineistoa hankitaan. (Keinänen & Väättänen 2015, 12) Käytän tutkimuksessani sisällönanalyysiä. Tutkimusaineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysin tarkoituksena on luoda selkeä ja sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysillä pyritään järjestämään aineisto selkeään ja tiiviiseen muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Laadullisen aineiston tarkoituksena on lisätä informaatioarvoa, sillä hajanaisesta aineistosta pyritään luomaan selkeää ja yhtenäistä informaatiota tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi, Sarajärvi 2018, 228)

#### **1.4 Aikaisemmat tutkimukset aiheesta**

Pelaajasopimuksia on tutkittu aiemmin muun muassa Schön (2021) tutkimuksessa, jonka aiheena on ollut joukkueurheilijoiden pelaajasopimusten tyypillinen sisältö, erityispiirteet sekä oikeusvaikutukset. Kyseisen tutkimuksen kohteena on siis ollut joukkueurheilijan pelaajasopimukset. Tutkimuksen tavoitteena on ollut tuottaa käytännön lainsoveltajan työtä välittömästi palvelevaa tietoa. Näin ollen kyseessä on siis ollut käytännöllistä tiedonintressiä palveleva lainopillinen tutkimus. (Schön 2021)

Schön tutkimuksessa pelaajasopimuksia tarkastellaan pääasiassa yleisen sopimusoikeuden sekä työsuhteisen urheilijan osalta työoikeuden näkökulmista. Lisäksi keskeisessä asemassa tutkimuksessa on ollut itse pelaajasopimuksen sisältö sekä urheilun oman sääntelyjärjestelmän normit. (Schön 2021)

Inkilän (2016) tutkimuksessa on puolestaan tutkittu joukkueurheilijan asemaa työntekijänä seurassa. Tutkimuksen tarkoituksena on ollut kuvailla joukkueurheilijan työtä ja nostaa esiin epäkohtia sekä riskejä, joita työhön liittyy. Kyseinen tutkimus toteutettiin kirjallisuuskatsauksena ja tutkimusta täydennettiin palkkatyökseen jalkapalloilevilta pyydetyillä kirjallisilla tiedonannoilla. Tutkimuksessa kuvailtiin urheilijan työtä työmarkkinoiden, palkkatyökehityksen sekä työn merkityksen näkökulmasta. (Inkilä 2016)

### **1.5 Työnrakenne**

Opinnäytetyössäni käsittelen siis työsopimuslakia, työsopimuksia sekä pelaajasopimuksia.

Toisessa luvussa käsittelen työsopimuslakia ja sen sisältöä. Tarkoituksena ei ole käydä läpi koko työsopimuslain sisältöä, vaan nostan laista esille olennaisimmat kohdat aiheeseeni liittyen. Käyn läpi työsopimuslain soveltamisalaa sekä siihen liittyviä poikkeuksia sekä työsuhteen tunnusmerkistöjä.

Kolmannessa luvussa käsittelen työsopimuksia. Määrittelen luvussa sen, mitä työsopimuksilla tarkoitetaan. Nostan esille työsopimuksen muoto- ja sisältövaatimukset sekä sopimuksen osapuolet. Lisäksi käsittelen työntekijän ja työnantajan velvoitteita työsuhteessa. Viimeiseksi käsittelin vielä sitä, miten työsopimukset päättyvät.

Neljännessä luvussa lähden avaamaan tarkemmin pelaajasopimuksia. Määrittelen sen, mitä pelaajasopimuksilla tarkoitetaan, ketkä ovat pelaajasopimusten osapuolina ja minkä muotoisia ja kestoisia pelaajasopimukset ovat. Lisäksi tuon tässäkin luvussa esille niin pelaajalle kuin seurallekin kuuluvat velvoitteet sopimuksen solmittua.

Viimeisessä teoria luvussa käsittelen vielä tarkemmin työsuhteisia pelaajasopimuksia. Luvussa määrittelen sen mitä tavanomaisella harrastustoiminnalla tarkoitetaan ja vedän selkeän rajan ammatti- ja amatööripelaajan välille. Tässä luvussa nostan esille myös kolme korkeimman oikeuden tapaus, joissa on pohdittu muun muassa sitä onko pelaajasopimus ollut muodoltaan työsopimus ja yhdistän sen teoriaan.

Kuudennessa luvussa esitän tutkimuksesta saadut keskeisimmät tutkimustulokset. Tutkimustulosten lisäksi pohdin tutkimuksen luotettavuutta reliabiliteetin sekä validiteetin avulla. Esitän myös lopussa yhden mahdollisen jatkotutkimusehdotuksen.

## 2 TYÖSOPIMUSLAKI

Eduskunta hyväksyi uuden työsopimuslain 2000 vuoden lopussa ja laki astui voimaan 26.1.2001. Työsopimuslaki on sekä yleislaki että peruslaki ja tätä lakia sovelletaan kaikissa sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijä tekee työtä työnantajan lukuun tämän valvonnan ja johdon alaisena vastiketta vastaan. Työsopimuslain tarkoituksena on säännellä työntekijän ja työnantajan välistä oikeussuhdetta. (Hietala, Kairinen, Kaivanto & Schön 2020, 20)

Työsopimuksen käsite, joka on säädetty laissa, on pakottavaa oikeutta. Tällä tarkoitetaan sitä, että sopijapuolet eivät voi sopia siitä, että työsopimuslakia ei sovellettaisi sellaiseen työsuhteeseen, jossa säädetyt tunnusmerkit täyttyvät tosiasiallisesti. (Työ- ja elinkeinoministeriö) Pakottavilla lainsäännöksillä syrjäytetään muut työsuhteen ehtojen säännöslähteet. Esimerkiksi jos työsopimus on ristiriidassa pakottavan lainsäännöksen kanssa, noudatetaan tällöin lakia eikä työsopimusta. Samaa pätee myös tilanteisiin, joissa työehtosopimus on ristiriidassa pakottavan lainsäännöksen kanssa. Pakottavasta lainsäännöksestä ei siis voida poiketa sopimalla muuta. (Hietala & Kaivanto 2021, 30)

### 2.1 Lain sisältö ja tarkoitus

Työsopimuslaki sääntelee siis työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta, joka pohjautuu osapuolten väliseen työsopimukseen. Työsopimuslain keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena on työntekijän suojeleminen. Työsopimussuhteissa osapuolet eivät yleensä ole tasavertaisessa neuvottelutilanteessa ja tämän takia lakien ja työehtosopimusten tarkoituksena on antaa heikommalle sopijapuolelle suojaa. (Hietala, Kairinen, Kaivanto & Schön 2020, 20)

Työsopimuslain sisältö koostuu säännöksistä, jotka koskevat työsopimuksen tekemistä, työntekijän ja työnantajan velvollisuuksia, työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymistä, työntekijän oikeutta perhevapaisiin, työntekijän lomautta-

mista, työsopimuksen päättämistä, vahingonkorvausvelvollisuutta, pätemättömiin ja kohtuuttomien sopimusehtojen vaikutuksia, kansainvälisluonteisia työsopimuksia sekä työntekijöiden edustajien asemaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 3)

## **2.2 Soveltamisala ja poikkeukset**

Työsopimuslaki tulee sovellettavaksi, kun työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun tämän valvonnan ja johdon alaisena palkkaa tai jotain muuta vastiketta vastaan. Työsopimuslain soveltamisen edellytyksenä on työsopimuksen tunnusmerkistöjen täyttyminen. Jos työsopimuslaissa määritellyt työsopimuksen tunnusmerkistöt täyttyvät, on tällöin kyse työsuhteesta tehtävästä työstä. Pääsääntönä on se, että kaikkien tunnusmerkkien pitäisi jonkinasteisesti käydä ilmi sopijapuolten välisestä oikeussuhteesta, jotta tätä voitaisiin pitää työsuhteena. Jos jokin tunnusmerkeistä puuttuu täysin, tarkoittaa tämä yleensä sitä, että oikeussuhde luokitellaan muuksi kuin työsuhteeksi. (Hietala, Kairinen, Kairavanto & Schön 2020, 29)

Työsopimuslaissa säädetään kuitenkin myös poikkeuksista, jolloin laki ei tule sovellettavaksi. Työsopimuslaki ei tule sovellettavaksi julkisoikeudellisissa palvelusuhteissa eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseksi, tavanomaisessa harrastustoiminnassa eikä sellaisessa työsuoritusta edellyttävässä sopimuksessa, josta säädetään erikseen lailla. (55/2001) Nämä mainitut sopimukset, työt sekä oikeussuhteet jäävät siis ulkopuolelle lain soveltamisalasta. Työsopimuslakia ei sovelleta kunnallisiin viranhaltijoihin, valtion virkamiehiin, kirkon viranhaltijoihin, yhteiskuntapalvelukseen tuomittuihin, rangaistusvankeihin, siviilipalveluksen suorittaviin eikä asevelvollisiin. Jos urheiluseurassa ja yhdistyksessä tehdään vapaaehtoisesti tavanomaista harrastustoimintaa, ei työsopimuslaki tule tällöinkään sovellettavaksi. Työntekotilanteet, joita säädellään erityislaissa, esimerkiksi oppisopimustyöt, kotitaloustyöt, merimiehet, omaishoitajat, perusope-

tuksen oppilaiden työelämään tutustumistyöt sekä ammatillisessa koulutuksessa olevat harjoittelijat eivät myöskään kuulu työsopimuslain soveltamisalaan. (Hietala, Kairinen, Kaivanto & Schön 2020, 47)

### **2.3 Työsuhteen tunnusmerkit**

Työsopimuslain soveltamisen edellytyksenä on työsuhteen tunnusmerkistöjen täytyminen. Työsopimuslain mukaan työsuhteelle on asetettu viisi tunnusomaista piirrettä. Tunnusmerkkeinä voidaan pitää työn tekemistä, työn tekemistä työnantajan lukuun, työsuorituksen vastikkeellisuutta, työn tekemistä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena sekä työsuhteen perustumista työsopimukseen. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 17)

Työsuhteen on aina perustuttava sopimukseen, jossa työntekijä ja työnantaja sopivat työn tekemisestä. Työsuhteen perustana olevan sopimuksen ei kuitenkaan tarvitse olla nimetty juuri työsopimukseksi, vaan sopimus voi olla nimeltään esimerkiksi edustussopimus, konsulttisopimus tai pelaajasopimus. Sopimuksen nimellä ei sellaisenaan ole vaikutusta oikeussuhteen luonteeseen. Sopimus voi siis olla työsopimus, vaikka sopimuksen nimi ei millään tavalla viittaisikaan työsuhteeseen. (Paanetoja 2014, 43)

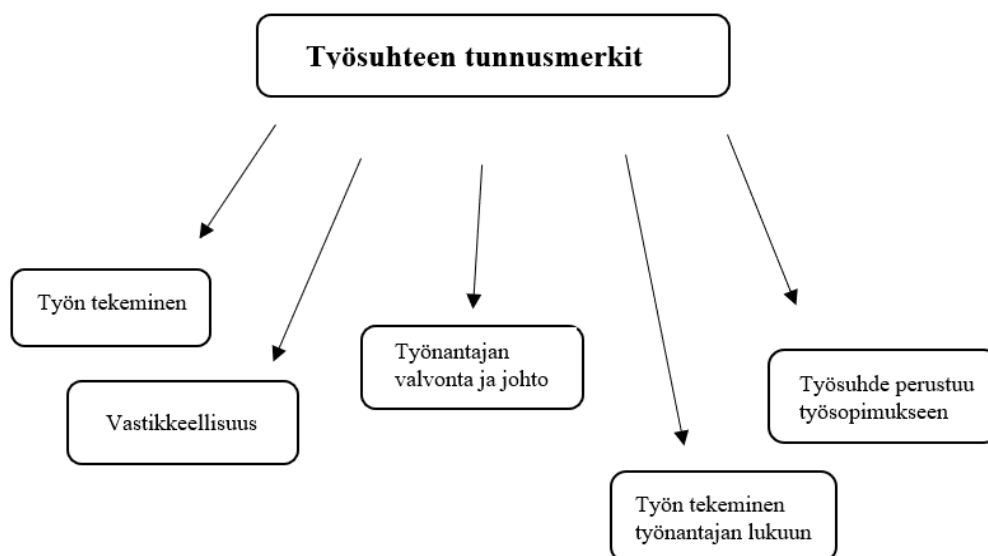
Työsuhde syntyy työsopimuksella joko suullisesti tai kirjallisesti. Työsopimus onki muodoltaan vapaamuotoinen, eikä näin ollen sille ole säädetty tiettyä sisältöä tai muotoa. On hyvä huomioida myös se, että sopimus voi syntyä hiljaisesti silloin kun työtä tehdään ilman nimenomaista sopimusta. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 56)

Työn tekemisestä sovitaan työsopimuksella. Työntekijän kannalta, työnteko onkin yksi keskeisimmistä velvollisuuksistaan. Kun arvioidaan työsuhteen tunnus-

merkkien täyttymistä työn teon kannalta, ei olennaista ole työn määrä tai laatu. Työntekotunnusmerkin täytyminen ei siis vaadi sovitun työn loppuun saattamista tai hyväksyttävää työnjälkeä. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 25)

Työsuhteisessa työssä olennaista on myös se, että työtä tehdään työnantajan lukuun. Työnantaja hyötyy työntekijöiden tekemistä työsuorituksista välittömästi ja tämän seurauksena suorittaa työntekijöille vastiketta. Jos työntekijä kuitenkin tekee työtä omaan lukuun, ei kyse ole työsuhteesta, sillä suoranaisesti se taho, joka hyötyy työsuorituksesta, on työnantaja. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 33)

Työsuhteessa työnantajalle kuuluu direktio-oikeus, joka tarkoittaa sitä, että työnantajalle kuuluu oikeus johtaa ja valvoa työtä. Direktio-oikeus onkin katsottu olevan yksi työsuhteen olennaisimmista tunnusmerkeistä. Työntekijä on siis velvollinen noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita työnantaja antaa toimivaltansa rajoissa. Kun arvioidaan direktiotunnusmerkin täyttymistä, tarkastellaan tällöin tyypillisesti sitä, missä määrin työtä on johdettu ja valvottu ja miten tarkasti työ on ollut seurattua sekä ohjeistettua. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 39)



**Kuvio 1.** Työsuhteen tunnusmerkit (Työsopimuslaki 55/2001)

### **3 TYÖSOPIMUS**

Työsopimus on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus työnteosta. Kun työsopimus solmitaan, syntyy tällöin sopimuksen osapuolten välille työsopimussuhde. Työsuhde syntyy kuitenkin vasta silloin, kun työt aloitetaan työsopimuksen mukaan. (Paanetoja 2014, 73) Työsopimus on keskeinen työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta määrittelevä oikeuslähde, jonka kuitenkin ohittavat tietyt työehtosopimuksen ja lain pakottavat säännökset esimerkiksi työaikaan liittyen. Kun työsopimus on solmittu, luo se molemmille sopimuksen osapuolille tiettyjä velvoitteita, mutta myös oikeuksia. (Koskinen 2015)

#### **3.1 Työsopimuksen osapuolet**

Työsopimuksen osapuolina ovat työntekijä ja työnantaja. Työnantajana voi toimia joko juridinen tai luonnollinen henkilö. Juridisia henkilöitä ovat muun muassa säätiöt, yhtiöt, yhdistykset, valtio sekä kunta. Työnantajana oleva luonnollinen henkilö sekä työsopimuksen työnantajan puolesta solmiva henkilön on oltava aina oikeustoimikelpoisia. (Paanetoja 2014, 74)

15 vuotta täyttänyt henkilö voi solmia työsopimuksen. Tässä on kuitenkin huomioitava se, että 15–17 – vuotiaan huoltajalla on mahdollisuus purkaa nuoren tekemän työsuhde, jos hän katsoo, että nuoren kehitys, kasvatus tai terveys sitä vaatii. Alle 15-vuotias voi kuitenkin tehdä työtä tietyin edellytyksin. Tällaisissa tilanteissa huoltaja solmii työsopimuksen tai antaa nuorelle siihen luvan. (Paanetoja 2014, 74) Kun kyseessä on alle 18-vuotias työntekijä, tulee tällöin sovellettavaksi laki nuorista työntekijöistä. (19.11.1993/998)

#### **3.2 Työsopimuksen muoto**

Työsopimus on muodoltaan vapaamuotoinen oikeustoimi. Työsopimuksen voi tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Suurin osa työsopimuksista solmitaan

kuitenkin kirjallisesti esimerkiksi työsopimuslomakkeilla, jotka sisältävät tiettyjä ehtoja sekä molempien sopijapuolien allekirjoitukset. Suositeltavaa kuitenkin on, että työsopimukset tehtäisiin kirjallisesti. Jos työsopimusta ei tehdä kirjallisesti, tulee työnantajan antaa työntekijälle erillinen kirjallinen selvitys, jossa ilmenee sovitut työnteon keskeiset ehdot työsopimuslain 2 luvun 4§:n mukaan. Joissain tilanteissa työsopimus voi myös syntyä hiljaisesti siten, että työnantaja sallii työntekijän tehdä työtä ilman nimenomaista sopimusta työn tekemisestä. (Paanetoja 2014, 43)

### **3.3 Työsuhteen kesto**

Työsopimukset voivat olla kestoaltaan joko määräaikaista tai toistaiseksi voimassa olevia. Kestoajalla on merkitystä varsinkin silloin kun työsuhdetta ollaan päättämässä. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan päättää ainoastaan laissa säädetyillä menettelytavoilla ja perusteilla. Määräaikainen työsopimus päättyy puolestaan silloin, kun sovittu työkausi päättyy tai kun ennalta määritelty työ tulee tehdyksi. (työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 8)

Määräaikaisesta työsopimuksesta on aina sovittava erikseen. Työsopimus onkin voimassa toistaiseksi, ellei määräaikaisesta sopimuksesta ole nimenomaan sovitua. Jos työsopimus on työnantajan aloitteesta tehty määräajaksi ilman perusteltua syytä, on sopimus kestoaltaan toistaiseksi voimassa oleva. Laissa ei ole säädetty ylärajaa sille, montako perättäistä määräaikaista työsopimusta saa solmia. Jokaisen määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle on kuitenkin oltava perusteltu syy. Tällä on pyritty estämään työntekijän irtisanomissuojan kiertäminen. Jos sopimus on solmittu määräaikaiseksi ilman perusteltua syytä, ei sopimus kuitenkaan ole täysin pätemätön, vaan ainoastaan kestoa koskevaa ehtoa voidaan pitää pätemättömänä. On hyvä huomioida kuitenkin se, että työntekijän omasta pyynnöstä, voidaan työsopimus aina solmia määräaikaiseksi. (Paanetoja 2014, 87–88)

Kestoltaan toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta kutsutaan niin sanotusti vakituiseksi työsopimukseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen kesto ei ole määritelty etukäteen, vaan sopimuksen on tarkoitus jatkua ennalta määräämättömän ajan. Jos kesto ei siis ole sovittu erikseen mitään, on työsopimus kestoaltaan toistaiseksi voimassa oleva. (Paanetoja 2014, 90–92)

### **3.4 Työnantajan velvoitteet**

Työsopimuslaista löytyy myös säädöksiä koskien työnantajan velvollisuuksia. Nämä työnantajan velvollisuudet voidaan jakaa yleisvelvoitteisiin ja erityisvelvoitteisiin. Ajallisen soveltamisen kannalta työnantajan velvoitteet voidaan jakaa työhön ottoon liittyviin velvollisuuksiin, työsuhteen aikaisiin velvollisuuksiin sekä työsuhteen päättämiseen kohdistuviin velvollisuuksiin. (Tiitinen & Kröger 2012, luku 6)

Työnantajan yleisvelvoitteena on edistää hyvää ilmapiiriä työpaikalla sekä taata työntekijöille mahdollisuus suoriutua työstä myös muuttuvissa työoloissa. Olosuhteiden muuttuessa työnantajan tulee siis huolehtia siitä että, henkilöstö saa tarvittavan koulutuksen, perehdytyksen sekä opastuksen. Tämän lisäksi työnantajan täytyy edistää työntekijöiden mahdollisuuksia edetä työurallaan. (Paanetoja 2014, 109–110)

Työnantajalle kuuluu velvollisuus kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti. Poikkeuksena tähän on kuitenkin tilanteet, joissa eri tavoin kohtelulle on hyväksyttävä syy. Tällaiset syyt voivat liittyä muun muassa työntekijän asemaan, työtehtäviin ja työoloihin. Työnantaja ei kuitenkaan saa syrjiä työpaikalla ketään. Syrjintäkielto onkin yksi työnantajan velvoitteista. Työntekijöitä ei saa asetta eri asemaan terveydentilan, vammaisuuden, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, uskonnon, kielen, sukupuolisen suuntautumisen, perhesuhteiden, vakaumuksen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistysoiminnan tai muun

näihin rinnastettavan asian vuoksi ilman perusteltua syytä. (Paanetoja 2014, 110, 113)

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös työturvallisuusvelvoite, josta säädetään tarkemmin työturvallisuuslaissa. Työnantajan tulee huolehtia työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi terveydellisiltä vaaroilta sekä tapaturmilta. (55/2001) Työnantajan työturvallisuusvelvoitteeseen liittyen työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta, työsuojelun toimintaohjelman laatimisesta, työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista, erityistä vaaraa aiheuttavasta työstä, työympäristön ja työn suunnittelusta, työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta, apuvälineiden ja muiden laitteiden käyttöön varaamisesta sekä työnantajan sijaisen määrittämisestä. (738/2002)

Työnantajan päävelvoitteena on maksaa palkkaa työntekijöille sopimuksen mukaisesti. Palkan suuruus määräytyy joko työnantajan ja työntekijän välisen työsuopimuksen tai työehtosopimuksen mukaan. Palkan maksulle on säädetty kaksi eri tapaa. Lähtökohtaisesti rahapalkka maksetaan työntekijälle hänen osoittamalleen pankkitilille ja palkan tulee olla työntekijän saatavilla eräpäivänä. Pakottavista syistä palkka voidaan maksaa myös käteisenä työntekijälle. Tällaisia tilanteita voi olla esimerkiksi työntekijän pankkitilin puuttuminen tai pankissa asiointin hankaluus työmaan sijainnin vuoksi. Käteismaksua käytetään myös joillain aloilla palkan osien maksuun. Tällaisia palkanosia voivat olla muun muassa päivärahat ja kilometrikorvaukset. (Hietala, Kairinen, Kaivanto & Schön 2020, 238)

Palkanmaksun yhteydessä työnantajalle kuuluu velvollisuus antaa palkkalaskelma työntekijälle. Palkkalaskelmasta täytyy käydä ilmi palkan suuruus sekä palkan määräytymisen perusteet. Palkkalaskelman avulla työntekijä pystyy tarkistamaan maksetun palkan oikeellisuuden. Jos palkka maksetaan käteisellä, täytyy työnantajalla olla kuitti, jossa on työntekijän allekirjoitus tai muu allekirjoitettu selvitys. (Hietala, Kairinen, Kaivanto & Schön 2020, 239)

### 3.5 Työntekijän velvoitteet

Työsopimuslaissa säädetään työntekijälle kuuluvista velvollisuuksista. Yleisenä velvollisuutena työntekijän täytyy tehdä työt huolellisesti sekä noudattaa määräyksiä, joita työnantaja antaa työn suorittamiseksi. (55/2001) Työntekijän on myös vältettävä kaikkea sellaista, mikä on ristiriidassa työntekijältä vaadittavan menettelyn kannalta. Tätä kutsutaan työntekijän lojaliteettivelvollisuudeksi. Lojaliteettivelvoite alkaa heti työsopimuksen solmimisesta ja jatkuu siihen asti, kunnes sopimussuhde päättyy. Lojaliteettivelvollisuuteen voi kuulua esimerkiksi se, ettei työntekijä tuhlaa raaka- ja tarveaineita, eikä vahingoita työnantajan omaisuutta. (Tiitinen & Kröger 2012, 326)

Työnantajan lisäksi myös työntekijälle kuuluu työturvallisuusvelvoite. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijän tulee noudattaa työolojen ja työtehtävien edellyttämää varovaisuutta ja huolellisuutta sekä huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta käytettävissä olevin keinoin. Työntekijän täytyy myös ilmoittaa työnantajalle havaitsemistaan vioista tai puutteellisuuksista työpaikan rakenteissa, laitteissa, koneissa sekä suojelu- ja työvälineissä, mikäli näistä saattaa aiheutua tapaturmia tai sairastumisen vaaraa. (Tiitinen & Kröger 2012, 329)

Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu myös liikesalaisuuksien pitäminen. Työntekijä ei saa työsuhteen aikana käyttää oikeudettomasti hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Tämä kielto jatkuu kuitenkin myös työsuhteen päättymisen jälkeen, jos työntekijä on hankkinut tietoja oikeudettomasti. (55/2001) Työntekijän täytyy myös välttää kilpailevaa toimintaa. Työntekijältä on kielletty sellainen kilpailuteko, joka työntekijän asema ja työn luonne huomioon ottaen aiheuttaa ilmeistä vahinkoa työnantajalle ja on työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaista. (Tiitinen & Kröger 2012, 330)

Lojaliteettivelvollisuus päättyy työsuhteen päättyessä ja työntekijällä on oikeus tällöin harjoittaa omaa kilpailevaa toimintaa tai siirtyä kilpailijan palvelukseen. Kilpailukieltosopimuksella pystytään kuitenkin pidentämään työntekijän kilpailevan toiminnan kieltoa työsuhteen jälkeiseen aikaan. Kilpailukieltosopimus tehdään työnantajan etujen suojelemiseksi. Sopimus tehdään työsuhteeseen tai työnantajan toimintaan liittyvästä erittäin painavasta syystä. Kilpailukieltosopimusta ei voida tehdä esimerkiksi tehtävässä, johon ei liity todellista kilpailunrajoitustarvetta. Pääsäännön mukaan kilpailukiellon enimmäiskesto aika on kuusi kuukautta ja tämä aika lasketaan siitä, kun työsuhde on päättynyt. Jos työntekijä saa kuitenkin korvausta kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvista sidonnaisuuksista, voi rajoitusajan sopia kestämään enintään yhden vuoden. (Äimälä & Kärkkäinen 2017) Kilpailukieltosopimus ei päde tilanteissa, joissa työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvista syistä. (55/2001)

### **3.6 Työsuhteen päättäminen**

Työsopimusta päätettäessä olennaista on se, onko kyseessä määräaikainen vai osa-aikainen työsuhteinen sopimus. Määräaikainen työsuhteinen sopimus päättyy silloin, kun määräaika umpeutuu ilman erillistä irtisanomista. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy puolestaan silloin, kun jompikumpi sopijapuoli niin päättää tai kun päätös tehdään yhteisellä sopimuksella. Tämän lisäksi työsuhteislaissa säädetään eroamisistä, joka perustuu eläkeikään. Kun työntekijä saavuttaa eroamisiansä, päättyy työsuhde automaattisesti ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa kyseisen kalenterikuukauden päättyessä. Poikkeuksena tähän on kuitenkin se, jos sopijapuolet ovat erikseen sopineet työsuhteen jatkamisesta. (työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 41)

Määräaikainen työsuhteinen sopimus voidaan kuitenkin päättää purkamalla sopimus ennen määräajan päättymistä laissa säädettyjen perusteiden täytyessä. Irtisanominen kesken sopimuskauden ei kuitenkaan ole mahdollista, ellei työsuhteislaissa ole teh-

ty irtisanomisenvaraiseksi. Työnantaja ei siis saa päättää sopimussuhdetta taloudellisista tai tuotannollisista syistä, jos sopimusta ei ole tehty irtisanomisenvaraiseksi. Määräaikaisen työsuhteen irtisanomisen mahdollistavia perusteita ovat työnantajan konkurssia, kuolemaa sekä saneerausmenettelyä koskevat poikkeustapaukset. (työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 41–42)

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään irtisanomisella. Irtisanominen voi tapahtua niin työntekijän kuin työnantajan aloitteesta. Työnantajan puolelta työntekijän irtisanomiseen liittyy kuitenkin tiettyjä irtisanomisperusteita. Yleissäännöksenä on se, että työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen ainoastaan painavasta ja asiallisesta syystä. Työntekijän henkilöön liittyvä asiallinen ja painava peruste irtisanomiselle voi olla laista tai työsopimuksesta johtuvien työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden vakaa rikkominen tai laiminlyönti. Työntekijää ei kuitenkaan saa irtisanoa heti, vaan hänelle täytyy antaa varoitus sekä mahdollisuus korjata oma toimintansa. (55/2001)

Työntekijän henkilöön liittyen irtisanomisperusteena voidaan pitää myös tilannetta, jossa työntekijän työntekoedellytykset ovat olennaisesti muuttuneet ja tämän seurauksena työntekijä ei kykene enää suoriutumaan työtehtävistä. Asiallinen ja painava irtisanomisperuste ei kuitenkaan ole työntekijän vamma tai sairaus, ellei työntekijän työkyky ole vähentynyt olennaisesti näiden vuoksi. Työntekijää ei myöskään voida irtisanoa hänen poliittisten, uskonnollisten tai muiden mielipiteiden takia tai jos työntekijä osallistuu yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan, eikä myöskään silloin, jos työntekijä osallistuu työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan tai työehtosopimuslain mukaiseen työtaistelutoimenpiteeseen. (55/2001)

Irtisanomisperusteena voi myös olla taloudelliset ja tuotannolliset syyt. Työsopimuksen saa irtisanoa tilanteissa, joissa tarjolla oleva työ on tuotannollisista, taloudellisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä aiheutuvista syistä

olennaisesti sekä pysyvästi vähentynyt. Jos työntekijä on kuitenkin koulutettavissa ja sijoitettavissa toisiin tehtäviin, ei irtisanomiselle ole perustetta. (55/2001)

Irtisanomisessa on otettava huomioon irtisanomisaika. Irtisanomisaika voidaan sopia kestämään enintään kuusi kuukautta. Jos irtisanomisajasta ei ole muuten sovittu, tulee työnantajan ja työntekijän noudattaa työsopimuslaissa säädettyjä irtisanomisaikoja. Irtisanomisaika määräytyy työsuhteen keston mukaan taulukkojen 1 ja 2 mukaisesti.

<b>Työnantajan irtisanoessa</b>	
<b>Työsuhteen pituus</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
0–1 vuotta	14 päivää
1–4 vuotta	1kk
4–8 vuotta	2kk
8–12 vuotta	4kk
yli 12 vuotta	6kk

**Taulukko 1.** Työsopimuslain mukaiset irtisanomisajat (työsuojele 2021)

<b>Työntekijän irtisanoutuessa</b>	
<b>Työsuhteen pituus</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
<u>0-5</u> vuotta	14vrk
yli 5 vuotta	1kk

**Taulukko 2.** Työsopimuslain mukaiset irtisanomisajat (työsuojele 2021)

## **4 PELAAJASOPIMUS**

Pelaajasopimukset ovat sopimuksia, joissa toinen sopijapuolia sitoutuu harjoittamaan joukkueurheilua toisen sopijapuolen lukuun. Pelaajasopimukset asettavat velvoitteita niin pelaajalle kuin seurallekin. Velvoitteisiin kuitenkin vaikuttaa se, onko kyseessä ammatti- vai amatööriurheilija. (Schön 2021, 1) Urheiluseuran ja pelaajan välille solmittu pelaajasopimus määrittää joukkueen ja pelaajan välisen oikeussuhteen luonteen ja ehdot. Seuran ja pelaajan oikeussuhde tulee arvioida pelaajasopimuksen sisällön mukaan. Sopimuksessa sovittujen seikkojen perusteella on arvioitava se, onko pelaaja työsuhteessa joukkueeseen. Pelaajasopimukseen kuuluu monia ainutlaatuisia piirteitä, sillä urheilutyö poikkeaa monella tapaa tavanomaisesta työstä. (Spolander, 12–13)

### **4.1 Pelaajasopimuksen osapuolet**

Pelaajasopimukset ovat kahden keskeisiä sopimuksia, joiden edellytyksenä on kummankin osapuolen hyväksyvä tahdonilmaisu. Pääsääntöisesti pelaajasopimuksen osapuolina toimivat pelaaja ja seura. (Spolander, 12) Pelaajasopimuksen toisena osapuolena oleva pelaaja on luonnollinen henkilö, joka harjoittaa ammattimaisesti tai harrastuspohjalta joukkueurheilua seurassa. Sopimuksen toisena osapuolena toimii urheiluseura. Urheiluseurat ovat käytännössä lajiliittojen alaisuudessa toimivia urheiluorganisaatioita. Seurojen toiminta voi taloudellisesti ja ammattimaisesti muistuttaa pitkälti liike-elämän yritystä (Kuuntala 2004, 13).

Urheilun kaupallistumisen ja ammattimaistumisen seurauksena urheilutoimintaan on ilmaantunut uusia asiantuntijapalveluja tarjoavia ammattiryhmiä. Urheilija tarvitseekin tukihenkilöitä urheilemisen ja valmentautumisen lisäksi urheilemiseen liittyvien talous- ja sopimusasioiden hoitamiseen. Urheilutoiminnassa esiintyy pelaaja-agentteja, jotka ensisijaisesti toimivat pelaajan edustajina pelaajaa koskevissa sopimusneuvotteluissa ja myötävaikuttavat pelaajasopimuksen

syntymiseen. Pelaaja-agentti ei kuitenkaan ole pelaajasopimuksen osapuoli, vaikka pelaaja-agentti edustaakin pelaajaa pelaajasopimusta koskevissa neuvotteluissa. (Halila & Norros 2017, 226–227)

#### **4.2 Pelaajasopimuksen kesto**

Pelaajasopimukset ovat melkein aina poikkeuksetta määräaikaista sopimuksia. Käytännössä toistaiseksi voimassa olevia pelaajasopimuksia ei esiinny lainkaan. Määräaikaaisuutta voidaankin pitää vakiintuneena käytäntönä joukkueurheilussa. (Schön 2021, 34) Jos urheiluseurat käyttäisivät toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia, olisi heidän vaikeampaa hankkia kuhunkin kauteen optimaalinen joukkue. Lisäksi toistaiseksi voimassa olevat sopimukset kaventaisivat uusien pelaajien mahdollisuutta päästä näille markkinoille. Määräaikaisten pelaajasopimusten avulla tasapainotetaan myös tasoeroja, sillä pienet seurat eivät menetä niin helposti huippupelaajiaan suuremmille seuroille. Toistaiseksi voimassa olevat pelaajasopimukset voisivat kuitenkin parantaa esimerkiksi kehittyvien nuorten pelaajien pääsyä suurempiin seuroihin. (Heininen 2016, 17)

#### **4.3 Pelaajasopimuksen tuomat velvoitteet pelaajalle**

Pelaajalle kuuluvat velvollisuudet voidaan jakaa pää- ja sivuvelvoitteisiin, aivan kuten sopimusvelvoitteita yleensäkin. Päävelvollisuutena pelaajalla on pelata ja harjoitella joukkueessa, johon hän kuuluu. Pelaajan päävelvollisuus perustuu valmentajan määräyksiin. (Schön 2021, 64)

Päävelvoitteiden lisäksi pelaajalle kuuluu tiettyjä niin kutsuttuja sivuvelvoitteita. Nämä sivuvelvoitteet sisältävät urheilun sääntelyjärjestelmään sitoutumista koskevia velvoitteita sekä pidättäytymisvelvoitteita. Pidättäytymisvelvoitteella rajoitetaan esimerkiksi muun urheilun harrastamista. Tällä tarkoitetaan sitä, että joukkueurheilija saa urheilla ainoastaan oman seuran kilpailuissa. Sopimuksissa on yleensä kuitenkin säännönmukaisesti sallittu maajoukkuetoimintaan sekä

näytös- ja hyväntekeväisyysotteluihin osallistuminen. (Halila & Norros 2017, luku 6)

Pelaajasopimuksissa urheilija sitoutuu myös noudattamaan urheilun sääntöjä. Urheilun sääntöihin kuuluu muun muassa kurinpito- ja dopingsääntöihin sitoutuminen sekä vedonlyönnistä pidättäytyminen. Vedonlyöntikielto voi koskea pelaajan oman joukkueen pelejä, kyseisen sarjan pelejä tai kaikkia kyseisen lajin pelejä Suomessa. Tämän kiellon avulla pyritään torjumaan sopupelejä. (Halila & Norros 2017, luku 6)

Pelaajille kuuluu myös velvollisuus sitoutua osallistumaan markkinointiin. Tällöin pelaajan täytyy olla mukana esimerkiksi seuran ja yhteistyötahojen edustustapahtumissa, erilaisissa markkinointitapahtumissa sekä mainoksissa. Pelaajalle kuuluu myös velvollisuus osallistua lehdistötilaisuuksiin sekä käyttää seuran osoittamia asuja ja urheiluvälineitä. (Halila & Norros 2017, luku 6)

Pelaajalle voidaan myös pelaajasopimuksen kautta asettaa tiettyjä käyttäytymisvelvoitteita, jotka voivat koskea peli- ja harjoittelutilanteiden lisäksi myös näiden ulkopuolista aikaa. Kun pelaaja sitoutuu kurinpitösääntöihin, tulee hänen pidättäytyä epäurheilijamaisesta käytöksestä. Tällä pyritään turvaamaan pelaajan kehittyminen ja suorituskyvyn säilyminen sekä myös edistämään seuran, pelaajan sekä lajin julkisuuskuvaa ja siihen liittyvää markkina-arvoa. (Halila & Norros 2017, luku 6)

#### **4.4 Pelaajasopimuksen tuomat velvoitteet seuralle**

Seuran tärkeimpänä velvoitteena on maksaa palkkaa ja kulukorvauksia ammattuurheilijalle pelaajasopimuksen mukaisesti koko sopimuskauden ajan. Amatöörurheilija saa vastikkeen puolestaan valmennuksen ja seuran kustantamien harjoittamisesta aiheutuneiden kulujen muodossa. Kulukorvauksista sekä palkkioista sovitaan aina pelaajakohtaisesti sekä poikkeuksetta pelaajasopimuksen erillisessä

liitteessä. Ammattiurheilijalle maksettava palkkio koostuu pääsääntöisesti kiinteästä palkasta ja lisäksi maksettavista bonuksista sekä mahdollisista luontoiseduista ja kulukorvauksista, joista yleisimpiä ovat auto, - ateria- ja asuntoetu. Pääsääntöisesti palkkiosopimuksissa sovitaan urheilijalle sopimuskaudelta maksettavasta kiinteästä kokonaiskorvauksesta, korvauksen jaksottamisesta maksueriin, maksuerien suuruudesta sekä maksun ajankohdasta. (Schön 2021, 57)

Seuran velvollisuuksiin kuuluu poikkeuksetta myös palkan tai kulukorvauksien maksaminen pelaajalle pelikyvyttömyyden ajan. Tätä on pidetty joukkueurheilussa vakiintuneena lähtökohtana. Melkein kaikkeen urheiluun kuitenkin liittyy melko suuri loukkaantumisriski ja näin ollen seura kantaa oman osansa tästä riskistä palkanmaksuvelvoitteen kautta. Seuralle kuuluva sairausajan palkanmaksuvelvoitteen kesto määräytyy pääsääntöisesti sen mukaan, miten loukkaantuminen on tapahtunut. Kesto määräytyy siis sen mukaan, onko pelaajan loukkaantuminen tapahtunut pelaajasopimuksen mukaisia velvoitteita täytettäessä esimerkiksi pelissä, harjoituksissa, pelimatkoilla tai pelaajan osallistuessa seuran tai yhteistyökumppanien edustustilaisuuksiin, vai onko loukkaantuminen tai sairastuminen tapahtunut jossain muussa yhteydessä. Jos loukkaantuminen on tapahtunut jossain muussa yhteydessä, on sairausajan palkkaa maksettava lähtökohtaisesti huomattavasti lyhyemmältä ajalta kuin, jos kyseessä olisi sopimusvelvoitteiden yhteydessä tapahtuneesta loukkaantumisesta. Jos pelaaja on loukkaantunut rikkotuaan pelaajasopimukseen kuuluvia muun urheilun harjoittamista rajoittavia määräyksiä, tai aiheuttanut pelikyvyttömyytensä tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, ei seuralla ole velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa tai korvauksia. (Schön 2021, 57)

Kulukorvausten ja palkkioiden lisäksi seuran on hankittava pelaajille tarvittavat varusteet. Jos sopimuksessa ei ole tästä tarkemmin mainittu, tarkoittaa se käy-

tännössä sitä, että urheilijan on käytettävä seuran määräämiä varusteita ja palautettava ne takaisin seuralle sopimuskauden päätyttyä. (Schön 2021, 57)

Tietyissä tilanteissa seuralle kuuluu velvollisuus urheilijan vakuuttamisen huolehtimisesta. Jos urheilija kuuluu eläke- ja tapaturmaturvasta annetussa laissa säädetyn vakuuttamisvelvollisuuden piiriin, tulee seuran huolehtia urheilijalle laissa määritelty eläke- ja tapaturmavakuutus. Seuroille kuuluu myös poikkeuksetta velvollisuus pelaajasopimuksen perusteella vakuuttaa lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät pelaajat tapaturmien varalta. Pelaajan vakuuttamista voidaankin pitää vallitsevana käytäntönä joukkueurheilussa. (Schön 2021, 58–59)

## 5 PELAAJASOPIMUS TYÖSOPIMUKSENA

Pelaajasopimukset voivat olla muodoltaan työsopimuksia. Tällöin sovellettavaksi tulee työsopimuslaki. Urheilijan ja urheiluseuran välistä oikeussuhdetta pidetään työsuhteena, jos työsopimuslain mukaiset työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Tässä onkin olennaista erottaa ammattuurheilu tavanomaisesta harrastustoiminnasta, johon työsopimuslakia ei sovelleta. (Spolander, 12) Pelaajasopimuksen ollessa työsopimus, tulee tällöin sovellettavaksi myös useita muita lakeja ja säännöksiä. Työsuhteisessa pelaajasopimuksessa tulee sovellettavaksi esimerkiksi työsopimuslain irtisanomista ja purkamista koskevat määräykset, palkan maksua ja sen määrää koskevat määräykset sekä lomauttamista koskevat määräykset. Muita lakeja, joita työsuhteisiin pelaajasopimuksiin sovelletaan ovat muun muassa työaikalaki (872/2019), vuosilomalaki (162/2005), palkkaturvalaki (866/1998) sekä työttömyysturvalaki (1290/2002). (Jalkapallon pelaajayhdistys)

### 5.1 Tavanomainen harrastustoiminta

Työsopimuslain 2 §:ssä säädetään poikkeuksista lain soveltamisalasta. 2§:n mukaan työsopimuslakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan. (55/2001) Tavanomaista harrastustoimintaa harrastetaan muun muassa nuoriso-, kulttuuri- ja urheiluseuroissa. Vapaaehtoistoiminta rinnastetaan myös tavanomaiseen harrastustoimintaan ja jää näin ollen työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle. Vapaaehtoistoimintaa voi olla muun muassa lastensuojelu- ja vammaislainsäädännössä tarkoitettua tukiperhe- ja tukihenkilötoiminta, jonka avulla pyritään tukemaan nuorta, lasta, vammaista sekä heidän perheitä. (Paanetoja 2015) Työsopimuslain ulkopuolelle tavanomaisena harrastustoimintana jää myös sellainen toiminta, jota ei tehdä ammattimaisesti eikä myöskään ansiotarkoituksessa. Tavanomaisena harrastustoimintana pidetään myös urheiluseuroissa tapahtuvaa vapaaehtoista lasten ja nuorten ohjaamista, joka jää myös näin ollen lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Kun lähdetään arvioimaan sitä, milloin kyseessä on työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävä tavanomainen harrastustoiminta, tulee työsuhteen tunnusmerkkien täyttymiseen kohdistaa kokonaisharkintaa. On myös huomioitava se, että tavanomaisena harrastustoimintana aloitettu toiminta voi ajan kuluessa muuttua sellaiseksi toiminnaksi, johon liittyy ansiotarkoitus. Heti kun työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, muuttuu harrastustoiminta työsopimuslain soveltamisalaan kuuluvaksi työksi. (Spolander, 20–21)

Kun on kyse vapaaehtois- ja harrastustoiminnasta, eivät osapuolet ole sitovassa sopimussuhteessa. Harrastustoimintaan kuuluu se, että henkilö, joka toimintaan osallistuu voi milloin tahansa luopua harrastuksesta ilman velvoiteoikeudellisia seuraamuksia. (Spolander, 15–16)

## **5.2 Työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen pelaajasopimuksessa**

Joukkueurheilussa urheilijalla ei ole pääsääntöisesti toiminnan luonteen vuoksi mahdollisuuksia toimia itsenäisenä ammatinharjoittajana. Urheilijan ja seuran välisen oikeussuhteen määrittävänä tekijänä on se, katsotaanko urheilijan olevan työsuhteessa urheiluseuraan vai ei. Kun työsopimuslain mukaiset työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, pidetään urheilijan ja seuran välistä oikeussuhdetta työsuhteena. (Spolander, 14)

Työsopimuslakia sovelletaan siis kaikissa oikeussuhteissa, joissa työsopimuslain 1 luvun 1§:n 1 momentissa säädetyt tunnusmerkit täyttyvät. Työsopimuslaki tulee sovellettavaksi aina kun työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. (55/2001)

Työsuhde syntyy, kun urheilija ja seura solmii sopimuksen suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työnteon tulee aina olla sopimuksen kohteena. Työn tekeminen on yksi merkittävin asia työsuhteen tunnusmerkistön täyttymiselle. Työsuhteessa pelaaja on velvoitettu antamaan oma työpanoksensa seuran hyväksi. Pelaajien

työpanoksella seura saa hyväkseen taloudelliset edut muun muassa mainostuloista ja pääsylipuista. Varsinkin pääsarjatasolla pelaajien työpanoksella on selvä taloudellinen merkitys. (Spolander, 15)

Vastikkeellisuus on työsuhteen tunnusmerkeistä se asia, joka yleensä erottaa harrastusluontoisen toiminnan työsuhteisesta urheilemisesta. Vastikkeellisuuden kuuluu se, että urheilijalle maksetaan palkkaa tai muuta vastiketta. Vastikkeena voidaan pitää mitä tahansa etua, jolla on taloudellista arvoa. Vastike voi näin ollen olla myös tavara tai palvelu. Myös esimerkiksi avustukset ja stipendit katsotaan vastikkeeksi, jos nämä korvaukset annetaan pelaajan tehdystä työstä. Pääsääntöisesti pelaajille maksetaan palkkio rahana tai luontoisetujen muodossa. Vastiketta ei kuitenkaan ole esimerkiksi kulukorvaukset, jotka kattavat ainoastaan pelaamisesta aiheutuneet kulut. Pelaamisesta aiheutuneita kuluja voivat olla muun muassa matkustukset pelipaikkakunnalle ja pelivälineiden hankkiminen. (Spolander, 17)

Urheilijan tulee myös toimia urheiluseuran valvonnan ja työnjohdon alaisena, jotta työsuhteen tunnusmerkistö täytyisi. Työsuhteen muodostumiseksi, urheiluseuralla täytyy olla direktio-oikeus urheilijaan. Tällä tarkoitetaan sitä, että urheilijan on noudatettava seuran johdon työn sisältöön, suoritustapaan-, paikkaan- ja aikaan liittyviä määräyksiä. Työnantajan direktio-oikeus asettaa näin ollen työn tekijän alisteiseen ja epätasa-arvoiseen asemaan. Joukkueenjohdon on kuitenkin välttämätöntä määrätä se, miten, milloin ja millaisilla taktiikoilla pelaajat pelaavat, jotta urheilujoukkue voisi toimia joukkueena. Näin ollen urheiluseuran direktiovalta pelaajia kohtaan on välttämätöntä. (Spolander, 22)

### **5.2.1 KKO 1997:38**

Kko 1997:38 päätöksessä pohdittiin työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä sekä työsopimuslain pakottavuutta. A oli sopimuksella sitoutunut pelaamaan jääkiek-

koa yhdistyksen valmennusjohdon alaisena. Sopimuksen mukaan yhdistys oli sitoutunut maksamaan A:lle pisterahaa sarjaotteluista, liiganousubonusta, polttoainekorvauksia sekä ateriaetua ottelu- ja harjoituspäivinä. Sopimuksessa oli kuitenkin todettu yhdistyksen aloitteesta, ettei sopimus olisi työsopimus. A teki kuitenkin yhdistykselle työtä, josta oli sovittu palkkaa maksettavaksi. Vastikkeen määrällä ei ollut merkitystä tilanteessa, jossa arvioitiin, oliko kyseessä työsuhde vaiko ei. (KKO 1997:38)

Yhdistys joutui konkurssiin ja A haki tämän seurauksena palkkaturvalain mukaista palkkaturvaa. Palkkaturvahakemus kuitenkin hylättiin, sillä A:lle maksettava sovittu korvaus katsottiin olevan suuruudeltaan sellainen, jota pidettäisiin harastustoiminnan tueksi annettuna avustuksena. Tämän takia katsottiin, ettei työsuhdetta olisi syntynyt. (KKO 1997:38)

Käräjäoikeus oli tuomissaan katsonut, että pelaajasopimuksessa mainitut liiganousubonukset ja pisterahat olivat urheilijan palkkioita. Kun otettiin huomioon palkkion määrä ja sen määräytymisperusteet sekä pelaajan työpanos, käräjäoikeus katsoi, ettei palkkio ollut työsopimuslain 1§:ssä säädetty palkkio. Asianosaisten välille ei siis ollut syntynyt sopimussuhdetta. Hovioikeus kumosi kuitenkin käräjäoikeuden päätöksen. Hovioikeus katsoi, ettei pelaajan saamia palkkioita voitu pitää arvoltaan vähäisinä. Näin ollen pelaaja oli saanut todellista vastiketta tekemästä työstään. Tämän seurauksena pelaajasopimus täytti työsopimuslain mukaisen vastikkeellisuutta koskevan tunnusmerkin. Lisäksi oli huomioitava se, että työsopimuslaki on pakottavaa lainsäädäntöä, eikä sen soveltamista voitu rajata keskinäisillä sopimuksilla. Korkeimman oikeuden päätöksellä hovioikeuden tuomion lopputulosta ei muutettu. (KKO 1997:38)

KKO 1997:38 tapauksessa tuli pohdittavaksi se, oliko vastikkeen suuruudella merkitystä siihen, luettiin A:n pelaajasopimus työsopimukseksi. Olennaista tässä tapauksessa oli se, että A oli katsottu saavan vastiketta tekemästään työstään.

Tämän takia sopimusta oli pidettävä työsopimuksena. Tässä tapauksessa nousi myös esille se, että sopijapuolet eivät voi keskenään erikseen sopia, että kyseiseen pelaajasopimukseen ei sovellettaisi työsopimuslakia, vaikka työsuhteen tunnusmerkit täyttyisivätkin. Työsopimuslaki on pakottavaa oikeutta, eikä siitä voida poiketa toisin sopimalla.

### **5.2.2 KKO 1995:145**

Myös kko 1995:145 päätöksessä pohdittiin työsuhteen tunnusmerkistöjen täyttymistä sekä työsopimuslain pakottavuutta. C oli nostanut kanteen A:ta ja B:tä vastaan. C oli neuvotellut B:n kanssa jääkiekon pelaamisesta joukkueessa, ja C oli tehnyt pelaajasopimuksen yhdistyksen kanssa. A allekirjoitti yhdistyksen puolesta taloudellisia ehtoja koskevan osan. C:lle oli sopimuksessa luvattu kiinteää korvausta eli vastiketta. Sopimus oli ollut kestoaltaan määräaikainen. C oli pelannut joukkueessa ja ollut yhdistyksen käytettävissä koko sopimuskauden. Hän ei kuitenkaan ollut saanut yhtään palkkaerää tältä ajalta. D purki yhtäkkiä C:n pelaajasopimuksen. Myöhemmin selvisikin, että yhdistys oli ollut rekisteröimätön sopimuskentekohetkellä. A ja B olivat yhteisvastuussa sopimuksen oikeusvaikutuksista, sillä he oli toimineet rekisteröimättömän yhdistyksen puolesta henkilökohtaisesti. C vaati, että pelaajasopimus vahvistettaisiin työsopimukseksi ja A ja B velvoitettaisiin suorittamaan C:lle työsopimuksen mukainen palkka sekä lisäksi odotusajan palkkaa. (KKO 1995:145)

Raastuvanoikeus oli hylännyt kanteen. Oli katsottu, että C oli tehnyt A:n kanssa esisopimuksen, jonka ehtona oli ollut, että sopimus hyväksytään vielä yhdistyksen hallituksessa. Hallitus ei hyväksynyt kuitenkaan sopimusta ja näin ollen C:lle ei kuulunut sopimukseen perustuvaa oikeutta korvaukseen A:lta ja B:ltä. Hovioikeus oli kuitenkin kumonnut raastuvanoikeuden päätöksen ja velvoittanut A:n ja B:n suorittamaan palkkiot ja odotusajan palkan C:lle. Vaikka sopimus katsottiin tulevan voimaan vasta hallituksen hyväksymisestä, oli suullisesti kuitenkin sovit-

tu, että C saa aloittaa pelaamisen heti. Näin ollen sopimusta oli pidettävä määräaikaikaisena sopimuksena, jonka jatko määräytyy hallituksen päätöksen mukaan. Kun oli näytetty, että C oli pelannut joukkueessa, oli hän oikeutettu saamaan sovittu palkkio. Saatavien viivästymisen takia C oli oikeutettu myös odotusajan palkkaan. Korkeimman oikeuden tuomiolla hovioikeuden päätöstä ei muutettu. (KKO 1995:145)

KKO 1995:145 tapauksessa on hyvä ottaa huomioon se, että suullinen sopimus on yhtä pätevä kuin kirjallinen sopimus. C:n sekä A:n ja B:n välille oli syntynyt suullinen sopimus, kun he olivat sopineet, että C saa aloittaa pelaamisen seurassa. Tällöin pelaaja oli oikeutettu sovittuun vastikkeeseen, sillä hän oli antanut jo omaa työpanostaan seuralle. Myös tässä oikeustapauksessa tuli esille se, että työsopimuslain soveltamista ei voida kiertää toisin sopimalla. Seura ja pelaaja olivat tapauksessa todenneet, ettei sopimus olisi työsopimus, mutta tämä lauseke oli täysin mitätön, vastikkeellisuuden täytyttyä.

### **5.3 Työsuhteisen pelaajasopimuksen päätyminen**

Kuten aiemmin todettiin, pelaajasopimukset ovat pääsääntöisesti kestoltaan määräaikaikaisia sopimuksia ja sitovat kumpaakin sopijapuolta sopimuksen mukaisin ehdoin. Työsopimuslain mukaan määräaikainen työsopimus päättyy määräajan päättyessä, kun sovittu työ on valmistunut. Urheilussa on kuitenkin vaikea pitää sovittun työn valmistumista määräaikaisen sopimuksen päättymisenä. (Koskinen, Kunnari & Tammilehto 2005, 13)

Työsopimuksen purkaminen vaatii erittäin painavia syitä. Purku voi tapahtua pelaajan tai työnantajan aloitteesta. Työsopimuksen purkamiseen liittyy kuitenkin tiettyjä säännöksiä, jotka antavat pelaajalle sekä seuralle oikeuden päättää sopimussuhteen toisen sopijapuolen sopimusrikkomuksen tai sen edellytysten vastaisen toiminnan takia. Työsopimuksen kautta pelaajan ja seuran välille syntyy

oikeussuhde, jota molempien on kunnioitettava. Ääritapauksissa pelaaja sekä seura voivat purkaa sopimuksen, jos sopimussuhteen jatkamisen edellytykset lakkaavat. Jos sopimussuhteen jatkamista ei voida edellyttää, vapautuvat pelaaja sekä seura omista velvoitteistaan toista kohtaan. (Koskinen, Kunnari & Tammi-lehto 2005, 13)

Tietyin säännöksiin pelaajalle kuuluu oikeus purkaa määräaikainen työsopimus. Jos seura laiminlyö tai rikkoo sopimussuhteeseen olennaisesti vaikuttavia tekijöitä, on pelaajalla oikeus työsopimuslain mukaan purkaa työsopimus. Rikkomisen on kuitenkin oltava niin vakava, ettei pelaajaa voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Rikkomusta voidaan pitää olennaisena silloin, kun se aiheuttaa vakavaa haittaa pelaajalle. Lisäksi rikkomusten vakavuuteen vaikuttaa muun muassa rikkomusten toistuminen sekä niiden mahdollinen uusiutuminen, laiminlyödyn suorituksen merkityksellisyys, työnantajan menettely, sopimuksen merkitys sekä myös sopimisen mahdollisuus. (Koskinen, Kunnari & Tammilehto 2005, 13)

Pelaaja irtautuu aikaisemmasta sopimussuhteesta, kun hän käyttää lainmukaista purkioikeutta. Työoikeudellisesta näkökulmasta pelaajaoikeuksien tulisi siirtyä välittömästi pelaajalle, eikä seura enää olisi oikeutettu määräämään pelaajan pelioikeuksista. Työoikeuden kannalta seura ei voi saada myöskään siirtomaksua pelaajasta, joka on purkanut sopimuksensa ja sen jälkeen siirtynyt uuteen seuraan. Pelioikeudet kuuluvat kuitenkin lajiliittojen määräyksiin seuroille. Myös seurojen siirtokorvaukset ovat turvattuja. Osa seuroista onkin varautunut ilman perustetta tapahtuviin sopimuksen purkamisiin. Pelaajan ja seuran välisessä sopimuksessa on muun muassa vaadittu seuralle oikeuksia siirtokorvauksiin sopimuksessa määritellyn kauden loppuun asti. Tällaisia keinoja ei kuitenkaan ole käytetty laillisten sopimuksen purkamisten yhteydessä. (Koskinen, Kunnari & Tammilehto 2005, 13)

Seuraavaksi käsitellään vakavia sopimusrikkomuksia, joiden takia pelaajalla on oikeus purkaa määräaikainen pelaajasopimus. Yleisimpänä syynä pelaajasopimuksen purkamiselle voidaan pitää seuran palkanmaksuveloitteiden laiminlyöntiä. Pelaaja ei tällöin saa vastiketta tekemästään työstä. Palkan maksun viivästymisen tai suuruuden tulisi olla olennainen, jotta sitä voitaisiin pitää purkuperusteena. Pieni viivästys palkan maksussa ei näin ollen ole oikeutettu purkuperuste. Tilannetta arvioidessa on kuitenkin otettava huomioon, mitä maksamaton palkka merkitsee pelaajalle. Varsinkin ammattipelaajat, jotka eivät tee muuta ansiotyötä, ovat riippuvaisia seuran maksamasta palkasta. On hyvä huomioida myös se, että seuran maksukyvyttömyydestä aiheutunut palkanmaksun laiminlyönti voi olla oikeutettu peruste pelaajasopimuksen purkamiselle. (Koskinen, Kunnari & Tammilehto 2005, 13)

Toisena purkuperusteena voidaan pitää vakuutusturvan laiminlyöntiä. Ammattipelaajilla on oltava urheilijoiden tapaturma- ja eläketurvasta annetun lain edellyttämässä tilanteissa vakuutusturva seuran järjestämänä. Jos tällaisella pelaajalla ei ole kyseistä vakuutusturvaa, on hän pelioikeudeton liiton sääntöjen mukaan. Jos pelaajalta ei edellytetä vakuutusturvaa hänen palkkasummansa takia, ei tällöin purkuperusteena voi olla vakuutusturvan laiminlyönti. Poikkeuksena kuitenkin tilanteet, jossa pelaaja ja seura ovat sopineet vakuutusturvan ottamisesta. Vakuutusturva on tärkeä asia urheilussa, sillä joukkueurheilemisessa on huomattavasti suurempi loukkaantumisriski kuin työelämässä yleensä. (Koskinen, Kunnari & Tammilehto 2005, 13)

Kolmantena purkuperusteena voidaan pitää poikkeuksellisissa tilanteissa peliajan vähäisyyttä. Tällaisissa tapauksissa pelaajan on osoitettava, että hänet on jätetty ilman peliaikaa perusteettomasti sekä syrjivällä tavalla toistuvasti. Tämän väitteen todistaminen oikeaksi on kuitenkin vaikeaa, sillä pelaajasopimuksissa harvoin sovitaan peliajasta. Riittävänä purkuperusteena ei siis ole yksittäiset tapauk-

set, joissa pelaaja on jätetty penkille. Kyseinen purkuperuste soveltuu esimerkiksi tilanteisiin, jossa pelaajan peliajan vähäisyys aiheutuu tarkoituksellisesta syrjinnästä, eikä pelaajan pelisuorituksiin liittyvistä syistä. (Koskinen, Kunnari & Tammilehto 2005, 13)

Neljäntenä purkuperusteena voi olla pelaajan harhaanjohtaminen sopimusta tehdessä. Sopimusta tehdessä pelaajalle on voitu antaa erilaisia lupauksia, jotka ovat osoittautuneet myöhemmin paikkansapitämättömiksi. Tällaisia lupauksia voivat olla muun muassa tärkeän roolin lupaaminen joukkueessa tai puolisolle työpaikan järjestäminen, jos pelaaja solmii sopimuksen seuran kanssa. Kyse on siis sellaisista harhaanjohtavista seikoista, jotka ovat vaikuttaneet ratkaisevasti siihen, että pelaaja päättää solmia sopimuksen seuran kanssa. (Koskinen, Kunnari & Tammilehto 2005, 13)

Työsopimuslain mukaan myös seuralle kuuluu oikeus purkaa pelaajan työsopimus erittäin painavasta syystä. Tällainen syy voi olla esimerkiksi työtehtävien laiminlyönti varoituksista huolimatta. (Koskinen, Kunnari & Tammilehto 2005, 11)

Seura voi purkaa pelaajasopimuksen tilanteissa, jossa pelaaja on olennaisesti laiminlyönyt pelaamista ja harjoittelemista. Toisin sanoen pelaaja on tällöin laiminlyönyt työntekovelvoitettaan. Riittävä purkuperuste ei kuitenkaan ole se, jos pelaaja on muutaman kerran poissa harjoituksista, vaan laiminlyöntien täytyy olla toistuvaa. Raskauttavampaa on kuitenkin se, jos pelaaja jää pois peleistä. Sitä helpommin pelaajasopimuksen purku voi tulla kyseeseen, mitä tärkeämmästä pelistä on kyse. (Halila & Norros 2017)

Työsopimuslaissa on säädetty, että työnantajan kanssa kilpaileva toiminta on kielletty. Näin ollen myös joukkueurheilussa törkeä kilpaileva toiminta on peruste työsuhteen purkamiselle. Törkeää kilpailevaa toimintaa voi olla muun muassa maajoukkue-toimintaan osallistuminen vastoin kieltoa taikka kilpailevilla sponso-

rimarkkinoilla toimiminen. Pelaajasopimusta ei saa purkaa pelaajan loukkaantumisen vuoksi. Poikkeuksena tähän on kuitenkin sellaiset loukkaantumiset, jotka aiheuttavat koko uran lopettamisen. Sopimus voidaan kuitenkin purkaa tilanteissa, jossa pelaaja on loukkaantunut harjoitettuaan jotain muuta lajia vasten sopimuksessa määritellyä kieltoa. (Halila & Norros 2017, luku 6)

Myös dopingiin syyllistyminen, sopupeleihin sekaantuminen sekä epäasiallinen käytös ovat perusteltuja syitä sopimuksen purkamiselle. Pelaajan syyllistyttyä dopingiin loukkaa hän samalla vakavasti urheilun eettisiä periaatteita, jonka seurauksena seuralla on säännönmukaisesti oikeus purkaa pelaajasopimus. Sama pätee myös tilanteisiin, jossa pelaaja on osallistunut sopupeleihin. Epäasiallinen käyttäytyminen sponsoritapahtumissa ja jatkuva törkeä arvostelu seuran toiminnasta voivat myös johtaa sopimuksen purkamiseen. Myös epäasiallinen käytös vapaa-ajalla voi johtaa pelaajasopimuksen purkamiseen. Tällaista epäasiallista käytöstä vapaa-ajalla voi olla esimerkiksi rikolliseen toimintaan osallistuminen. (Halila & Norros 2017, luku 6)

Riittävä peruste työsuhteen purkamiselle ei myöskään ole pelaajan riittämättömät pelitaidot. Sopimusta ei voida esimerkiksi purkaa tilanteissa, joissa pelaaja ei enää riittämättömien taitojen takia mahdu edustusjoukkueeseen. Sopimusta tehtäessä työnantaja ottaa käytännössä riskin siitä, että pelaajan pelitaidot säilyvät. Jos kuitenkin pelaaja tahallisesti heikentää suorituskyykyään, on tällöin työsuhteen purkaminen oikeutettua. (Halila & Norros, 2017, luku 6)

Seuralla ei ole oikeutta purkaa pelaajasopimuksia, vaikka seura kärsisikin talousvaikeuksista, eikä myöskään joukkueen pudotessa alemmalle sarjatasolle. Tällaisissa tilanteissa pelaajat kuitenkin lähtevät herkästi seurasta seuran suostumuksella, varsinkin jos vaikeudet ovat pysyviä ja merkittäviä. On kuitenkin mahdollista tehdä erikseen sopimus siitä, että pelaaja pystyy purkamaan sopimuksen, jos joukkue putoaa alemmalle sarjatasolle. (Halila & Norros 2017, luku 6)

Kuten aiemmin on tullut ilmi, työntekijää ei saa irtisanoa enne kuin hänelle on annettu varoitus, jos hän on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvia velvollisuuksia tai rikkonut niitä. Sama säännös pätee myös pelaajasopimukseen, jotka ovat työso-  
pimuksia. Pelaajalle on annettava varoitus ja mahdollisuus korjata menettelynsä  
ennen irtisanomista. (55/2001)

Pelaajasopimuksien purkaminen on aina poikkeuksellinen tilanne ja sitä tulisi  
pyrkä välttämään. Hyödyllisintä olisi se, jos sopijapuolet pystyisivät yhteisym-  
märryksessä sopia asiasta. Tähän ei kuitenkaan aina ole mahdollisuutta ja sen  
takia riitatilanteita varten tarvitaankin selkeät pelisäännöt. (Koskinen, Kunnari &  
Tammilehto 2005, 13)

### **5.3.1 KKO 2000:50**

Kko 2000:50 tapauksessa pohdittiin pelaajasopimuksen päättämistä. A oli allekir-  
joittanut yhdistyksen kanssa työso-  
pimuksena pidettävän pelaajasopimuksen. So-  
pimus oli ollut muodoltaan määräaikainen aikavälille 22.4–21.20.1997. Tänä ky-  
seisenä aikana yhdistys oli sitoutunut suorittamaan A:lle 7000 markkaa kuukau-  
dessa jalkapallon harjoittelusta ja pelaamisesta. (KKO 2000:50)

Kyseessä oli siis määräaikainen työso-  
pimus, joka ei ollut irtisanottavissa. Yhdistys  
oli kuitenkin purkanut pelaajasopimuksen 27.6.1997. Perusteena purkamiselle oli  
se, että A oli jättänyt osallistumatta yksin aamuharjoituksiin, joukkueen harjoi-  
tusten jälkeiseen kokoukseen sekä yhteen Tampereella pelattuun peliin. (KKO  
2000:50)

A:lla oli kuitenkin ollut lupa olla poissa harjoitusten jälkeisestä kokouksesta sekä  
hän oli myöhästynyt vain kolme minuuttia bussista, jolla matkustettiin Tampe-  
reelle kyseiseen peliin. Näin ollen A:n menettely ja laiminlyönnit eivät olleet riit-  
täviä perusteita sopimussuhteen päättämiseksi. Lisäksi yhdistys oli laiminlyönyt

velvoitetaan antaa A:lle varoitus enne työsopimuksen purkamista. (KKO 2000:50)

Käräjäoikeuden, hovioikeuden ja korkeimman oikeuden päätökset eivät kuitenkaan olleet yhteneviä. Käräjäoikeus oli tuomiossaan katsonut yhdistyksen toimineen väärin tilanteessa ja näin ollen velvoittanut yhdistyksen maksamaan A:lle vahingonkorvauksia sopimussuhteen ennenaikaisesta päättämisestä. Hovioikeus oli kuitenkin katsonut A:n toimineen väärin. Hovioikeuden tuomion mukaan A oli tahallaan laiminlyönyt työsuhteen edellyttämiä työvelvoitteitaan ja näin ollen yhdistykseltä ei voitu vaatia kohtuuden mukaan sopimussuhteen jatkamista. Korkein oikeus kuitenkin kumosi hovioikeuden tuomion. Korkein oikeus nosti perusteluissaan esille sen, että normaalitilanteessa työsopimuksen purkaminen edellyttää sen, että työntekijä jatkaisi vielä varoituksen antamisen jälkeenkin velvoitteidensa laiminlyöntiä. Purkamisilmoituksen sijaan yhdistyksen olisi täytynyt ensin antaa A:lle varoitus. (KKO 2000:50)

Työntekijän, tässä tapauksessa pelaajan työsopimuksen purkaminen edellyttää työsopimuslain (55/2001) 8 luvun 1§:n mukaan erityisen painavaa syytä. Purkuperusteista säädetään kuitenkin vain yleissäännöksellä ja suppeammin kuin irtisanomisperusteista. Ajantasaisessa työsopimuslaissa säädetään siis vain yleisistä purun edellytyksistä, jotka ovat erityisen painavan syyn vaatimukset ja näin ollen sallittujen perusteiden luetteloinnista on luovuttu. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole ollut muuttaa purkamisperusteita koskevaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä. (Paanetoja 2014, 513) KKO 2000:50 tapauksessa korkeimman oikeuden ratkaisun perusteluissa nostettiin esille se, että purku olisi oikeutettua, jos pelaaja jatkaisi laiminlyöntiä hänelle annetun varoituksenkin jälkeen. Tapauksessa nouseekin esille, se kuinka työnlainsäädännön tarkoituksena on suojella työntekijöiden työsuhteen jatkuvuutta. Purkuperusteena voidaan yleensä pitää vain tapauksia, joissa työntekijän viaksi jää tuottamus ja tahallisuus ja jos työntekijä on jatkanut lai-

minlyöntiä varoituksesta huolimatta. Kyseisessä tapauksessa varoituksen avulla pelaajalle olisi tullut antaa mahdollisuus korjata toimintansa ennen työsuhteen purkamista. (KKO 2000:50)

#### **5.4 Vuosiloma- ja työaikalaki**

Työsuhteisiin pelaajasopimuksiin on työoikeuden mukaan sovellettava työlainsäädäntöä kokonaisuudessaan. Pelaajat kuuluvat näin ollen esimerkiksi vuosiloma- ja työaikalainsäädännön piiriin. Urheilussa on kuitenkin tavanomaista, että esimerkiksi ylityökorvauksista sekä vuosiloman ajankohdasta on sovittu erikseen laista poikkeavalla tavalla. (Halila & Norros 2017, 187) Esimerkiksi Suomen palloliiton pelaajasopimusperusteissa säädetään vuosilomasta seuraavasti:

”Pelaajan oikeus vuosilomaan määräytyy vuosilomalain mukaan, jos kyseessä on vuosilomalaissa tarkoitettu työsopimus”. Työluonteesta johtuen vuosiloma pidetään varsinaisen lomakauden (1.5–30.9) ulkopuolella muulloin kuin kilpailukauden aikana. Mikäli osapuolet sopivat, voidaan vuosiloma pitää varsinaisella lomakaudella.”. (Suomen palloliitto)

Jääkiekon pelaajayhdistyksen sekä Liigan välisessä yleissopimuksessa säädetään puolestaan työaikalain perusteella seuraavasti:

”Pelaajien työn luonne sekä palkkauksen rakenne huomioon ottaen työnantajien ja pelaajien väliseen työsuhteeseen ei sovelleta työaikalain yli- tai sunnuntaityötä eikä myöskään viikoittaista vapaa-aikaa koskevia säännöksiä. Pelaajilla tulee olla työviikkoa kohden vähintään yksi vapaapäivä. Pääsääntöisesti pyritään järjestämään vapaapäivä jokaiselle viikolle, mutta sarjaohjelman tai muun syyn niin vaatiessa, voidaan vapaapäiviä sijoitella toisin joukkueen toimesta.”. (Suomen Jääkiekkoilijat ry)

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa tarkoituksena on käsitellä tutkimuksessa saatuja tutkimustuloksia. Luvussa käsittelen myös tutkimuksen luotettavuutta reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Lopussa esitän vielä mahdollisia jatkotutkimusideoita. Tutkimuksen tarkoituksena oli siis selvittää työsopimuslain soveltamista pelaajasopimukseen sekä tarkastella työ- ja pelaajasopimuksia tarkemmin. Tutkimuksen avulla pyrittiin selkeyttämään sitä, voivatko pelaajasopimukset ylipäätään olla työsopimuksia.

### 6.1 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuksessani käytin lainsäädännön ja oikeuskirjallisuuden lisäksi aineistona kolmea korkeimman oikeuden päätöstä. Näitä päätöksiä analysoitaessa nousi esille varsinkin se, kuinka työsopimuslain soveltamisesta ei voida poiketa toisin sopimalla, sillä työsopimuslaki on pakottavaa oikeutta.

Tutkimuksen avulla saatiin selvyys siitä, että työsopimuslain soveltamisesta pelaajasopimukseen pätee samat säännökset kuin mihin tahansa muuhun työsuhteeseen. Tässä kuitenkin olennaisinta oli erottaa ammatti- ja amatööriurheilu toisistaan. Tavanomaiseen harrastustoimintaan ei sovelleta työsopimuslakia, mutta kun toiminta muuttuu ammattimaiseksi ja työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät tulee työsopimuslain säännökset sovellettavaksi.

Tutkimuksessa ensimmäisenä tutkimusongelmana oli se, millaisissa tilanteissa työsopimuslaki tulee sovellettavaksi pelaajasopimukseen. Työsopimuslain soveltamista pelaajasopimukseen käsiteltiin korkeimman oikeuden päätöksissä KKO 1997:38 ja KKO 1995:145. Kummassakin päätöksessä oli pohdittu työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä sekä työsopimuslain pakottavuutta. Lisäksi KKO 1995:145 päätöksessä oli noussut esille työsopimuksen vapaamuotoisuus. Työsopimuslain mukaisesti työsopimus on vapaamuotoinen oikeustoimi, jolloin suullista sopimusta on pidettävä yhtä pätevänä kuin kirjallistakin työsopimusta. KKO

1997:38 tapauksessa oli puolestaan pohdittu tarkemmin sitä, onko vastikkeen suuruudella merkitystä siihen, täyttyykö vastikkeellisuus tunnusmerkki työsuhhteessa. Tapauksessa pidettiin kuitenkin olennaisimpana sitä, että pelaajan oli katsottu saavan vastiketta hänen tekemästään työstä, eli pelaamisesta, jolloin pelaajasopimusta oli pidettävä työsopimuksena. Pelaajan saama vastikkeen sisältö aiheuttaakin usein epäselvyyttä siitä, onko vastike työsopimuslaisia määriteltyä vastiketta.

Toisena tutkimusongelmana oli se, mitä oikeusvaikutuksia työsopimuslain soveltamisella on pelaajasopimukseen. Tutkimuksessa nostin yhtenä merkittävimpänä asiana esille pelaajasopimuksen purkamiseen sekä irtisanomiseen liittyvät säännökset. Tätä asiaa käsittelemäni koreimman oikeuden päätöksen KKO 2000:50 avulla. Tapauksessa käsiteltiin pelaajasopimuksen purkamista pelaajan laiminlyötyä tahallaan tai huolimattomasti työvelvoitteitaan olemalla poissa harjoituksista ja kokouksesta. Korkeimman oikeuden päätöksessä oli nostettu esille seuran velvollisuus antaa varoitus, ennen työsuhteen purkua, kun pelaajan syyksi ei jäänyt tahallisuus tai tuottamuksellisuus. Käytännössä pelaajille on siis annettava mahdollisuus korjata toimintansa varoituksenannon jälkeen. Tutkimuksessa selvitettiin se, että pelaajasopimukset ovat melkein poikkeuksetta määräaikaista sopimuksia, jolloin työsuhde päättyy automaattisesti tiettyä ajankohtana. Jos kuitenkin kyseessä olisi toistaiseksi voimassa oleva pelaajasopimus, tulisi tällöin noudatettavaksi työsopimuslain mukaiset irtisanomisajat.

Työsuhteinen pelaajasopimus asetti myös tiettyjä velvollisuuksia niin pelaajalle kuin seurallekin. Työsopimuslaisia määritellään työntekijän ja työnantajan velvollisuudet, mutta pelaajasopimukseen liittyvät velvollisuudet olivat sisällöltään hieman erilaisia verrattuna tavallisiin työsopimukseen. Olennaisimpana pelaajalle kuuluvana velvoitteena voitiin pitää työn tekemistä seuralle, eli pelaamista ja harjoittelemista. Tämän lisäksi työsuhteinen pelaajasopimus asetti pelaajalle

muun muassa käyttäytymisvelvoitteita, pidättäytymisvelvoitteita sekä urheilun sääntöjen noudattamista. Seuran tärkeimpänä veloitteena puolestaan voitiin pitää palkan maksamista pelaajalle hänen tekemästään työstään. Muita seuralle kuuluvia velvoitteita oli muun muassa tarvittavien tavaroiden, kuten peli- ja treeniasujen hankkiminen pelaajalle sekä tietyissä tilanteissa pelaajan vakuuttaminen. Pelaajan vakuuttamista pidettiin olennaisena asiana, sillä urheilua voidaan pitää loukkaantumisalttiimpana työnä kuin esimerkiksi toimistotyötä.

Tutkimuksessa selvitettiin myös sitä, mitä muita lakeja työsuhteisiin pelaajasopimuksiin sovelletaan. Tutkimuksessa nostin esille vuosiloma- ja työaikalain. Vuosiloma- ja työaikalakia ei sovellettu pelaajasopimukseen täysin samalla tavalla kuin normaaleihin työsopimuksiin. Vuosiloman ajankohtaan vaikutti muun muassa se, oliko kyseessä talvi- vai kesälaji. Esimerkiksi jalkapalloilijat eivät voi pitää vuosilomaansa varsinaisen lomakauden aikana työnluonteesta johtuen. Pelaajasopimukset aiheuttivat myös poikkeuksia työaikalain soveltamiseen. Esimerkiksi jääkiekossa ei sovelleta työaikalain yli- tai sunnuntaityötä eikä myöskään viikoittaiseen vapaa-aikaan liittyviä säännöksiä työn luonteesta sekä palkkauksesta johtuen.

## **6.2 Tutkimuksen luotettavuus**

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimus- ja mittaustulosten toistettavuutta. Käytännössä tämä tarkoittaa siis sitä, että jos useampi saman aiheen tutkija päätyy samanlaisiin tutkimustuloksiin, voidaan tutkimustuloksia tällöin pitää reliaabeleina. Validiteetti tarkoittaa puolestaan tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoitus mitata. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 216)

Reliabiliteetin avulla selvitetään siis tutkimustulosten ja väitteiden luotettavuutta. Reliabiliteetin kannalta on olennaista pohtia sitä, johtuvatko tutkimustulokset

sattumasta vai kyetäänkö tutkimustulokset toistamaan riippumattomasti. Tutkimuksen reliabiliteettia pidetään siis hyvänä silloin, kun tutkimuksen tulokset eivät ole sattuman aiheuttamia. (Hiltunen 2009, 11) Tätä tutkimusta voidaan pitää reliabelina, sillä jos kyseinen tutkimus tehtäisiin uudelleen, olisivat tutkimustulokset samanlaiset. Tutkimuksessa käytettiin luotettavia oikeudellisia aineistoja kuten ajantasaista lainsäädäntöä, oikeustapauksia sekä oikeuskirjallisuutta.

Validiteettia pidetään hyvänä silloin, kun tutkimuksen kysymykset ja kohderyhmä on valittu oikein. Lisäksi validiteettia arvioitaessa huomio kohdistetaan siihen, kuinka hyvin tutkimusote sekä siinä käytetyt menetelmät vastaavat ilmiötä, jota halutaan tutkia. Jotta tutkimusta voidaan pitää validina, tulee sovellettavan tutkimusotteen tehdä oikeuttaa tutkittavan ilmiön olemukselle sekä kysymyksenasettelulle. (Hiltunen 2009, 3) Tätä tutkimusta voidaan pitää validina eli pätevänä. Tutkimuksen validiutta tukee oikeudelliset lähdemateriaalit sekä tutkimustulokset, jotka vastasivat tutkimuskysymykseen hyvin.

### **6.3 Jatkotutkimusehdotus**

Niin kuin tässä tutkimuksessa kävi ilmi, työsuhteiset pelaajasopimukset asettavat tiettyjä oikeuksia ja velvollisuuksia urheilijalle. Saamien tutkimustulosten pohjalta jatkotutkimuksena voisi lähteä tutkimaan urheilijoiden tietämystä omista oikeuksista ja velvollisuuksista, joita työsuhteiset pelaajasopimukset heille asettavat. Tutkimus toteutettaisiin laadullisena tutkimuksena, jossa hyödynnettäisiin haastatteluja. Haastattelut kohdennettaisiin ammattilaisiin joukkueurheilijoihin. Tutkimuksen avulla saataisiin tärkeää tietoa siitä, kuinka tietoisia pelaajat todellisuudessa ovat oikeudellisista asioista. Tutkimuksesta saatujen tulosten pohjalta voisi lähteä tarvittaessa kehittämään pelaajien ymmärrystä heidän oikeuksista ja velvollisuuksista, jotta väärinymmärryksiltä sekä tietämättömyydestä aiheutuneilta virheiltä välttyttäisiin.

## 7 LÄHTEET

Halila, H. & Norros, O. 2017. Urheilu-oikeus. Alma Talent Oy. Helsinki. Viitattu 24.11.2021. [https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/IAEBBXDTEB#/kohta:URHEILUOIKEUS\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/IAEBBXDTEB#/kohta:URHEILUOIKEUS((20)/piste:b4)

Hietala, H., Kairinen, M., Kaivanto, K. & Schön, E. 2020. Työsopimuslaki käytännössä. Alma Talent Oy. Viitattu 18.11.2021. [https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/CABBCXETEB#/kohta:Ty\(\(f6\)sopimuslaki\(\(20\)k\(\(e4\)yt\(\(e4\)nn\(\(f6\)ss\(\(e4\)\(\(20](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/CABBCXETEB#/kohta:Ty((f6)sopimuslaki((20)k((e4)yt((e4)nn((f6)ss((e4)((20)

Hietala, H & Kaivanto, K. 2021. Työsopimus ja johtajasopimus. Alma Talent. Helsinki. Viitattu 16.2.2022. [https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/EACBFXETEB#/kohta:Ty\(\(f6\)sopimus\(\(20\)ja\(\(20\)johtajasopimus/piste:tll](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/EACBFXETEB#/kohta:Ty((f6)sopimus((20)ja((20)johtajasopimus/piste:tll)

Hiltunen, L., 2009. Validiteettia ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. Graduryhmä. Viitattu 25.3.2022. [http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius\\_ja\\_reliabiliteetti.pdf](http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf)

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi. Viitattu 25.3.2022.

Heininen, V. 2016. Edilex. Työsuhteen tunnusmerkkien täyttyminen joukkueurheilijan ja seuran välisessä oikeussuhteessa. Viitattu 11.12.2021. <https://www.edilex.fi/oikeustieto/164580004.pdf>

Inkilä, E. 2016. Joukkueurheilija työntekijänä seurassa. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 17.2.2022. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/16760/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20160272.pdf](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/16760/urn_nbn_fi_uef-20160272.pdf)

Jalkapallon pelaajayhdistys. Pelaaja- ja työsopimus. Viitattu 17.2.2022. <https://www.jpy.fi/fi/oikeusturva/pelaaja-ja-tyosopimus>

Jalkapallon pelaajayhdistys. Pelaajasopimuksen irtisanominen. Viitattu 22.11.2021. <https://jpy.fi/fi/oikeusturva/pelaajasopimuksen-irtisanominen>

KKO 2000:50. Korkeimman oikeuden ennakkopäätös. Viitattu 8.12.2021. <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2000/20000050>

KKO 1997:38. Korkeimman oikeuden ennakkopäätös. Viitattu 8.12.2021.  
<https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1997/19970038>

KKO 1995:145. Korkeimman oikeuden ennakkopäätös. Viitattu 8.12.2021.  
<https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1995/19950145>

Koskinen, S. 2015. Tieteentermipankki. Työsopimus. Viitattu 16.2.2022.  
<https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:ty%C3%B6sopimus>

Koskinen, S., Kunnari, M., Tammilehto, T. 2005. Edilex. Pelaajasopimuksen purkamisesta. Viitattu 10.12.2021. <https://www.edilex.fi/artikkelit/2485.pdf>

L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Finlex. Viitattu 24.11.2021.  
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Finlex. Viitattu. 24.11.2021.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

L 19.11.1993/998. Laki nuorista työntekijöistä. Finlex. Viitattu 24.11.2021.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>

L 18.3.2005/162. Vuosilomalaki. Finlex. Viitattu 14.12.2021.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162#L5>

L 27.11.1998/866. Palkkaturvalaki. Finlex. Viitattu 14.12.2021.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980866>

Paanetoja, J. 2015. Tieteentermipankki. Tavanomainen harrastustoiminta. Viitattu 20.11.2021.  
[https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:tavanomainen\\_harrastustoiminta](https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:tavanomainen_harrastustoiminta)

Paanetoja, J. 2014. Työsopimuksen irtisanomis- ja purkamisperusteen rajankäynti. Edilex. Viitattu 29.1.2022.  
[https://www.edilex.fi/defensor\\_legis/140510003.pdf](https://www.edilex.fi/defensor_legis/140510003.pdf)

Paanetoja, J. 2014. Työoikeus tutuksi. Edita. Helsinki. Viitattu 17.11.2021.  
<https://www.ellibslibrary.com/reader/9789513766009>

Schön, E. 2021. Väitöskirja. Pelaajasopimus. Viitattu 20.11.2021.  
[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/332454/sch%c3%b6n\\_esa\\_v%c3%a4it%c3%b6skirja\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/332454/sch%c3%b6n_esa_v%c3%a4it%c3%b6skirja_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Spolander, P. Joukkueurheilijan ja urheiluseuran välinen oikeussuhde. Viitattu 20.11.2021.  
[https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus\\_hovioikeudet\\_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoit](https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus_hovioikeudet_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoit)

uksiatyooikeudesta2009/Ji6M11M7z/05\_Joukkueurheilijan\_ja\_ urheiluseuran\_valinen\_oikeussuhde\_Peik\_Spolander.pdf

Suomen Jääkiekkoilijat ry. Yleissopimus. Viitattu 28.1.2022.  
[https://www.sjry.fi/media/filer\\_public/b6/12/b6123fe6-36c4-44c3-944a-5687b01d58e0/yleissopimus-liiga-final-2612018-paivitetty-6819.pdf](https://www.sjry.fi/media/filer_public/b6/12/b6123fe6-36c4-44c3-944a-5687b01d58e0/yleissopimus-liiga-final-2612018-paivitetty-6819.pdf)

Suomen palloliitto. Pelaajasopimus. Viitattu 28.1.2022.  
[https://www.palloliitto.fi/sites/default/files/Kilpailu\\_uusi/pelaajasopimus\\_20150825\\_fi.pdf](https://www.palloliitto.fi/sites/default/files/Kilpailu_uusi/pelaajasopimus_20150825_fi.pdf)

Tiitinen, K-P., Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. Alma Talent Oy. Viitattu 18.11.2021.  
[https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/JACBJXBTEB#kohta:TY\(\(d6\)SOPIMUSOIKEUS\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/JACBJXBTEB#kohta:TY((d6)SOPIMUSOIKEUS((20)/piste:b4)

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki. Viitattu 12.2.2022

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan. Viitattu 19.11.2021.  
<https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Ty%C3%B6sopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-d4d9205ed58f/Ty%C3%B6sopimuslaki.pdf>

Työsuoja. 2021. Työsopimuksen irtisanomisajat. Viitattu 15.11.2021.  
<https://www.tyosuoja.fi/tyosuhte/tyosuhteen-paattyminen/sopimuksen-irtisanominen/irtisanomisajat>

Äimälä, A., Kärkkäinen, M. 2017. Työsopimuslaki. Viitattu 17.11.2021.  
[https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/JAIBIXCTEB#kohta:Ty\(\(f6\)sopimuslaki\(20\)](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/JAIBIXCTEB#kohta:Ty((f6)sopimuslaki(20))