



Pelaajasopimukset ja työsopimuslain soveltaminen joukkueurheilemiseen

Heikki Aho

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2013
Liiketalouden koulutusohjelma
Oikeudellisen asiantuntijuuden
suuntautumisvaihtoehto

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Oikeudellisen asiantuntijuuden suuntautumisvaihtoehto

HEIKKI AHO:

Pelaajasopimukset ja työsopimuslain soveltaminen joukkueurheilumiseen

Opinnäytetyö 34 sivua
Huhtikuu 2013

Joukkueurheilun puoliammattimaiset pelaajasopimukset aiheuttavat tulkinnanvaraisuutta työsopimuslain soveltamisratkaisussa. Pelaajan ja urheiluyhteisön välinen oikeussuhde voi olla työsopimuslain mukainen työsuhde tai työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävää tavanomaista harrastustoimintaa. Tässä opinnäytetyössä kartoitettiin tyypillisen pelaajasopimuksen koostumus. Lisäksi perehdyttiin työsopimuslain soveltamiseksi ja pyrittiin muodostamaan raja työsopimuslain soveltamisen ja soveltamatta jättämisen välille. Opinnäytetyö toteutettiin oikeudellisen tutkimuksen metodein.

Pelaajasopimukset osoittautuvat vakiomuotoisiksi määräaikaikaisiksi kestosopimuksiksi. Sopimusten päävelvoitteita ovat joukkueurheilulajista riippumatta pelaajan harjoittelu- ja pelaamisvelvoitteet ja pelaajan sopimuskumppanin vastikkeenmaksuvelvoitteet. Työsopimuslakia sovelletaan pelaajasopimukseen, jos oikeussuhteesta on löydettävissä viisi työsopimuslainsoveltamiseksi. Soveltamisratkaisua tehdessä tulee huomioida soveltamisratkaisun tapauskohtaiset erityispiirteet, ratkaisu on tehtävä kokonaisuutena käyttäen. Selkeää rajaa työsopimuslain soveltamiselle ei ole. Pelaajan ja urheiluyhteisön välisen oikeussuhteen luonteen kannalta on yleensä ratkaisevinta, saako pelaaja vastiketta urheilemisesta vai onko urheilijalle hyvitetty taloudellinen arvo luonteeltaan korvausta harrastuksesta syntyneistä kuluista.

ABSTRACT

Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration
Option of Legal Expertise

HEIKKI AHO:

Player Contracts and the Application of the Employment Contracts Act of Finland to Team Sports

Bachelor's thesis 34 pages
April 2013

The objective of this study was to chart the type of player contracts. Furthermore, the ambition was to find out under which conditions the Employment Contracts Act of Finland must be applied to the legal relationship between a player and a sports organization. This study was carried out as a judicial inquiry.

The study shows that player contracts are generally fixed-term and standardized. Contracts create a commitment of both parties for the entire contract period. It is not unambiguous to define when playing is considered to be work or a hobby. The legal relationship between the player and the sports organization is within the purview of the Employment Contracts Act if five distinctive features exist. Case-specific facts must be taken into consideration. Generally, the most crucial question is about the nature of the payment; is it remuneration for the work or compensation for the costs incurred from a hobby.

Key words: player contract, the Employment Contracts Act of Finland

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	PELAAJASOPIMUS	7
2.1	Sopimusosapuolet	7
2.1.1	Pelaaja	7
2.1.2	Urheiluyhteisö	7
2.1.3	Pelaaja-agentin rooli.....	8
2.2	Sopimusvelvoitteet.....	9
2.2.1	Pelaajan velvoitteet	9
2.2.2	Urheiluyhteisön velvoitteet	11
2.3	Pelaajasopimuksen muoto.....	12
2.4	Pelaajasopimuksen kesto	12
2.5	Koeaika	14
2.6	Try out -sopimus	15
3	TYÖSOPIMUSLAIN SOVELTAMINEN PELAAJASOPIMUKSISSA	17
3.1	Työsopimuslain soveltamissäädos	17
3.1.1	Sopimussuhde	20
3.1.2	Ansiotyön tekeminen	21
3.1.3	Työn tekeminen työnantajan lukuun.....	22
3.1.4	Työnteon vastikkeellisuus.....	23
3.1.5	Työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena	25
3.2	Tavanomainen harrastustoiminta	26
4	POHDINTA.....	29
	LÄHTEET	33

1 JOHDANTO

Huippu-urheilu on kehittynyt aatteellisesta kansalaistoiminnasta kaupalliseksi viihteeksi. Viihteellistymisen myötä osaksi huippu-urheilua ovat tulleet sponsoritoiminnan ja järjestäytyneen vedonlyönnin lisäksi myös lieveilmiöt, kuten doping ja sopupelit. Taloudellisten intressien kasvaessa huippu-urheiluun on alettu kiinnittää huomiota eri oikeudenaloihin liittyvien kysymysten näkökulmasta. Urheilua ei enää voida pitää muusta yhteiskunnasta erillisenä urheilujärjestöjen autonomiana. Tarkastelussa ovat olleet erityisesti urheilun sopimusoikeudelliset, työoikeudelliset ja viimeisimpänä rikosoikeudelliset kysymykset.

1990-luvun alussa Suomen korkein oikeus ratkaisi ennakkotapauksia, joissa joukkueurheilijat tulkittiin työsopimuslain mukaisiksi työntekijöiksi. Ennakkotapaukset merkitsivät sitä, että työsopimuslain soveltamisedot täyttäviin joukkueurheilijoihin oli sovellettava myös pakottavaa työoikeutta, kuten työntekijän sosiaali- ja eläketurvasta säädettyjä erityislakeja. Lainsäätäjä reagoi ennakkotapauksiin varsin nopeasti. Vuonna 1995 tuli voimaan ensimmäinen asetus urheilijan eläke- ja tapaturmaturvan järjestämisestä (537/1995) tietyn tulorajan ylittävälle urheilijalle. Ammattimaiset joukkueurheilijat halettiin kuitenkin pitää työsopimuslain soveltamisen alaisuudessa. Vuonna 2001 voimaan tulleen uuden työsopimuslain (TSL, 55/2001) 1 luvun 2.2 §:llä täsmennettiin työsopimuslain soveltamisalaa. Kohdassa säädetään, että työsopimuslakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan. Näin haluttiin selkeyttää työsopimuslain tarkoittaman ansiotyön ja ei-ansiotyön välistä rajaa.

Lukuisat kansallisen tason urheilijat harjoittavat urheilutoimintaa työelämän keskiverto-ansioita pienemmillä tuloilla. Varsinkin uransa alkuvaiheessa olevat urheilijat voivat urheilla vain näennäisellä vastikkeella, joka ei välttämättä riitä elinkeinon hankkimiseksi. Heikko taloustilanne on entisestään heikentänyt kotimaassa urheilevien urheilijoiden asemaa, kun yritykset ovat vähentäneet urheiluun suunnattuja sponsoritukia. Pienillä korvauksilla urheilutoimintaa harjoittavien joukkueurheilijoiden oikeussuhteet ovat omiaan aiheuttamaan epäselvyyttä onko oikeussuhteeseen sovellettava työsopimuslakia vai onko tällaisten urheileminen työsopimuslain tarkoittamaa tavanomaista harrastustoimintaa.

Tämän opinnäytetyön toisessa jaksossa kartoitetaan lukijalle, millainen on tyypillinen pallopelien omaista joukkueurheilulajia harjoittavan luonnollisen henkilön ja urheiluyhteisön välinen pelaajasopimus Suomessa. Kolmannessa jaksossa perehdytään Suomen työsopimuslain soveltamisehtoihin ja siihen, milloin työsopimuslakia sovelletaan pelaajan ja urheiluyhteisön väliseen oikeussuhteeseen. Sovellettavuuden ratkaisemiseksi on selvitettävä myös, mitä työsopimuslaissa tarkoitetaan soveltamisalan ulkopuolelle jäävällä tavanomaisella harrastustoiminnalla. Työoikeudellisten erityislakien soveltamisalan vivahde-eroihin ei syvennyttä. Tutkimusasettelua lähestytään lainopillisen tutkimuksen keinoin. Pääasiallisia lähteitä ovat työsopimuslaki, työsopimuslain esityöt, työ- ja urheiluoikeudellinen kirjallisuus sekä aihepiiristä tehdyt tutkimukset.

2 PELAAJASOPIMUS

2.1 Sopimusosapuolet

2.1.1 Pelaaja

Pelaajasopimuksen toinen osapuoli on pelaaja, jolla tarkoitetaan tässä yhteydessä amatikseen tai harrastuspohjalta palloilun omaista joukkueurheilulajia harjoittavaa luonnollista henkilöä. Termi pelaaja viittaa urheilukontekstissa yleisesti pallopeleihin, mutta ei välttämättä joukkueurheilulajiin, sillä esimerkiksi sulkapalloa kaksinpelinä harjoittavaa henkilöä voidaan myös kutsua pelaajaksi. Toisaalta jokainen joukkueurheilulajia harjoittava henkilö ei ole pelaaja. Esimerkiksi muodostelmaluistelijaa ei voida kutsua pelaajaksi. Siksi käsitteitä pelaaja ja joukkueurheilija ei yleensä voida pitää synonyymeinä, vaan joukkueurheilija on hiukan laveampi käsite. Tässä opinnäytetyössä myöhemmin käytetään kuitenkin myös joukkueurheilija -käsitettä ja sitä käytettäessä tarkoitetaan nimenomaan joukkueurheilulajia harjoittavaa pelaajaa.

Pelaajasopimus luo luonnolliselle henkilölle tekemisvelvoitteen. Siksi pelaajan oikeusasema on rinnastettavissa työsopimuslain tarkoittaman työntekijän oikeusasemaan. Yksi työsopimuslain keskeisimmistä periaatteista on työntekijän suojelun periaate. Työsopimuslain sisältämän oletettaman mukaan työntekijä on sopimussuhteen heikompi osapuoli. Urheilullinen menestys saattaa kuitenkin luoda pelaajalle tavanomaista työntekijää paremmat neuvotteluvaltit. Ainakaan tällaisissa tilanteissa pelaajaa ei voitane automaattisesti pitää sopimuksen heikompana osapuolena.

2.1.2 Urheiluyhteisö

Urheiluyhteisöllä tarkoitetaan rahanansaintatarkoituksessa, urheilullista menestystä varten tai yleiseksi hyväksi perustettua urheilutoimintaa harjoittavaa tahoa. Urheiluyhteisö on yleensä osakeyhtiö- tai yhdistysmuotoinen. Mikään ei estä myöskään muiden yhtiömuotojen käyttöä. Pelaajasopimusten toisena osapuolena on käytetty myös termiä urheiluseura. Urheiluseura kuvaa lähinnä lajiliiton alaisuudessa olevaa urheiluorganisaatiota. On kuitenkin syytä ottaa huomioon, että myös lajiliitto voi maajoukkuetoiminnan kautta olla pelaajasopimuksen toinen osapuoli. Pelaajasopimuksia tarkastellessa huomio kiin-

nitty sellaisiin urheiluyhteisöihin, jotka harjoittavat palloilunomaista joukkueurheilutoimintaa. On syytä huomata, että termiä joukkue ei voi pitää samansisältöisenä kuin termejä urheiluyhteisö tai urheiluseura, koska näillä voi olla alaisuudessaan useita joukkueita.

Urheiluseurat voivat käytännössä muistuttaa liike-elämän yritystä. Toisessa ääripäässä ovat vapaaehtoistoiminnan pohjalta toimivat urheiluseurat. Knuutila arvioi, että eroavaisuudet urheiluseurojen välillä tulevat entisestään kasvamaan.¹ On muistettava, että urheiluseura kehittyy asteittain kohti täysammattimaisuutta. Siksi puoliammattilaisseuroja, jotka pohjautuvat osittain ammattimaisuuteen ja osittain vapaaehtoistoimintaan, on tulevaisuudessakin.

Osakeyhtiön hallituksella on osakeyhtiölain (OYL, 624/2006) 6 luvun 20 §:n mukaisesti oikeus edustaa yhtiötä. Yhdistysmuotoisten urheiluyhteisöjen toimeenpanovalta on yhdistyslain (YL, 503/1989) 16 §:n mukaan yhdistysten valtuutetuilla tai yhdistykseen suoraan tai välillisesti kuuluvilla yksityisillä henkilöillä, mikäli päätöksenteossa on määrätty käytettävän liittoäänestystä. Ainakin näillä tahoilla on oikeus allekirjoittaa pelaajasopimus urheiluyhteisön puolesta. Toimitusjohtajalla on oikeus allekirjoittaa pelaajasopimus vain, jos tämä on valtuutettu tekemään pelaajasopimuksia (OYL 6:25 ja OYL 6:17). Joukkueen valmentajan ei voitane katsoa olevan asemavaltuutettu toimimaan osakeyhtiön puolesta.

2.1.3 Pelaaja-agentin rooli

Molemmat osapuolet voivat käyttää neuvotteluissa apuna pelaaja-agenttia. Pelaaja-agentti ei ole pelaajasopimuksen osapuoli, vaan tämän rooli sopimusneuvotteluissa on verrannollinen kiinteistönvälittäjään. Pelaaja-agentin tehtävä on saada aikaan sopimus edustamansa urheilijan ja neuvottelukumppanina olevan urheiluyhteisön välille. Palkkio tulee onnistuneesta toimeksiannon täyttämisestä.² Pelaaja-agentin kelpoisuudelle ei ole Suomessa asetettu lainsäädännöllisiä edellytyksiä, mutta urheilun kattojärjestöjen itesesäntelyllä on saatettu asettaa ehtoja pelaaja-agentin edustuskelpoisuudelle³. Esimerkiksi Suomen Palloliiton säännöissä ja määräyksissä säädetään, että osapuolet eivät saa

¹ Knuutila 2004, 13–14.

² Halila & Hemmo 2008, 293.

³ Rauste 1997, 267–272

käyttää pelaaja-agentteja, joilla ei ole Suomen Palloliiton tai kansainvälisen jalkapalloliitto FIFA:n alaisen kansallisen jalkapalloliiton myöntämää pelaaja-agenttilisenssiä. Pelaajaa edustavana agenttina saavat ilman pelaaja-agenttilisenssiä toimia vain pelaajan vanhemmat, sisarukset tai aviopuoliso. Lisäksi sekä pelaajaa että seuraa saa edustaa Suomen Asianajajaliiton jäsen, jolla on voimassa Suomen Asianajajaliiton vaatima vastuuvakuutus.⁴

Myös Suomen Jääkiekkoliitolla on käytössä pelaaja-agenttien rekisteröintijärjestelmä. Suomen Jääkiekkoliiton kauden 2012-2013 kilpailusääntöihin on kirjattu, että rekisteröityjä pelaaja-agenttien apua saavat käyttää 15 vuotta täyttäneet pelaajat. Rekisteröimättömien pelaaja-agenttien käyttämisestä hyväksi ei ole erikseen kielletty, mutta sääntöjen sanamuoto luo senkaltaisen olettaman, että pelaajilla on oikeus käyttää vain rekisteröityjen pelaaja-agenttien apua.⁵

2.2 Sopimusvelvoitteet

Oikeuskirjallisuudessa pelaajasopimusten sisältö on tyypillisesti jaettu sopimustyyppin mukaisesti päävelvoitteisiin ja sivuvelvoitteisiin. Päävelvoitteet ovat sopimusten ydinsisältöä. Ne ovat velvoitteita, joita varten sopimus on ensisijaisesti luotu. Sivuelvoitteet ovat sopimuksen muita velvoitteita, ja apuvelvoitteet ovat velvoitteita, joilla tuetaan päävelvoitteen toteutumista.⁶

2.2.1 Pelaajan velvoitteet

Pelaajan velvoitteet pelata ja harjoitella valmennusjohdon määräysten mukaisesti seuran johdon osoittaman joukkueen mukana ovat pelaajasopimuksissa pelaajan päävelvoitteita⁷. Nämä velvoitteet identifioivat sopimuksen pelaajasopimukseksi ja ovat siksi sopimusten ehdotonta ydinsisältöä. Sopimusta ei voi pitää lainkaan pelaajasopimustyyppinä, jos edellä mainitut velvoitteet puuttuvat.

Tulkinta eroavaisuuksia on aiheuttanut se, että voidaanko myös pelaajan velvollisuus osallistua markkinointiin ja edustustilaisuuksiin katsoa olevan päävelvoitteen asemassa.

⁴ Suomen palloliitto: säännöt ja määräykset, pelaaja-agenttimääräykset. 1.3§, 1.4§

⁵ Suomen jääkiekkoliiton kilpailusäännöt 2012-2013. 3.4.

⁶ Hemmo 2003, 13.

⁷ Rauste 1997, 119

Rauste pitää pelaajan markkinointi- ja edustusvelvoitteita sivuvelvoitteen asemassa⁸. Schön taas katsoo markkinointi- ja edustusvelvoitteiden olevan päävelvoitteita. Rauste ei ole juurikaan kiinnittänyt huomiota kysymykseen, mutta ilmeisesti hänen näkemyksensä johtuu siitä, että pelaamis- ja harjoitteluelvoitteilla on niin selkeästi ykkösvelvoite ja markkinointi ja edustusvelvoitteet ovat sopimuksen kannalta toisarvoisia. Schön perustelee näkemystään sillä, että markkinointi- ja edustusvelvoitteiden laiminlyömiin ovat käytettävissä samat oikeuskeinot kuin pelaamis- ja harjoitteluelvoitteen laiminlyömiseen. Hänen mukaansa markkinointi- ja edustusvelvoitteilla voidaan katsoa olevan omia sivu- ja apuvelvoitteita. Lisäksi ne ovat luonteeltaan itsenäisiä työtehtäviä, eli velvoitteen toteuttaminen vaatii pelaajalta aktiivista toimintaa.⁹

Markkinointi- ja edustusvelvoitteet ovat ammattimaisille pelaajasopimuksille tyypillisiä velvoitteita. Jos urheiluseura ei ole tehnyt markkinointisopimuksia kolmannen osapuolen kanssa, ei näitä velvoitteita pelaajasopimuksessa luonnollisestikaan ole. Pelaajan on mahdollista tehdä myös henkilökohtaisia, markkinointiin ja edustamiseen velvoittavia, sponsorisopimuksia pelaajasopimuksen ja urheiluyhteisön sääntöjen sallimissa rajoissa. Sponsorisopimukset ovat oma sopimustyyppinsä, mikä jo kertoo, miten merkittävä osa pelaajasopimuksia nämä velvoitteet ovat. Pelaajasopimuksissa olevissa sivuvelvoitteista ei tehdä erillisiä sopimuksia. Lienee paremmin perusteltua pitää markkinointi- ja edustusvelvoitteita yhtenä ammattimaisten pelaajasopimusten päävelvoitteista. Sitä on kuitenkin pidettävä päävelvoitteiden keskinäisessä hierarkiassa pelaamis- ja harjoitteluelvoitetta heikompana päävelvoitteena.

Sopimuksissa yleisiä sivu- ja apuvelvoitteita ovat esimerkiksi velvoite käyttää seuran johdon määräämiä pelivarusteita, velvoite pidättäytyä harrastamasta loukkaantumisriskipitoisia urheilulajeja ilman lupaa ja velvoite noudattaa elintapoja, jotka eivät vaaranna pelikuntoa eivätkä aiheuta vahinkoa seuran maineelle.¹⁰ Ammattimaisissa pelaajasopimuksissa voidaan sopia myös seuran yksinoikeudesta pelaajasta edustusasussa otettuun valokuvaan¹¹. Velvoite käyttää seuran johdon määräämiä pelivarusteita on selkeästi markkinointi- ja edustusvelvoitteisiin kytkeytyvä velvoite, koska seurat myyvät mainostilaa pelipaidoista ja toisaalta tekevät sopimuksia välinetoimittajien kanssa tiettyjen välineiden käytöstä. Myös oikeus valokuvaan on tulkittavissa markkinointi- ja edustusvel-

⁸ Rauste 1997, 119

⁹ Schön 2010, 45–48, Rauste 1997, 119.

¹⁰ Rauste 1997, 119.

¹¹ Schön 2010, 18

voitteen alaiseksi apuvelvoitteeksi. Muut edellä mainitut sivuvelvoitteet ovat pelaamiselle ja harjoittelulle alisteisia velvoitteita.

2.2.2 Urheiluyhteisön velvoitteet

Urheiluyhteisön päävelvoite on huolehtia sovitusta vastikkeen maksamisesta pelaajalle¹². Ammattimaisissa pelaajasopimuksissa vastike on kiinteästä rahapalkasta, luontaiseduista, kulu- ja lomakorvauksista ja erilaisista bonuspalkkioista koostuva kokonaisuus. Tavanomaisimpia luontaisetuja ovat ateria-, asunto- ja autoedut. Bonuspalkkioita voidaan maksaa joukkueen menestykseen kuten sarjapisteisiin tai pelaajan henkilökohtaisiin suorituksiin, esimerkiksi tehtyihin maaleihin, perustuvasti. Amatöörimäisissä pelaajasopimuksissa vastikkeen tulee olla vain pelaamisesta ja harjoittelusta syntyneiden kustannusten suuruinen kulukorvaus. Tyypillisesti kulukorvauksilla katetaan pelaajalle oman ajoneuvon käytöstä ottelu-, ja harjoittelumatkoilla syntyneet kustannukset.¹³

Työnantajana toimivalla urheiluyhteisöllä on työsopimuslaista johtuva velvoite tarjota työsuhteiselle pelaajalle tosiasiallinen mahdollisuus työntekoon, eli joukkueurheilulajin harjoittamiseen¹⁴. Tämä velvoite on tietysti myös amatöörimäisissä sopimuksissa. Työntarjoamisvelvoitetta voitaneen pitää sopimuksen toisena päävelvoitteena. Työntekomahdollisuuden tarjoamatta jättäminen on työsopimuslain 8 luvun 1§:n 2. momentissa tarkoitettu olennaisesti työsuhteeseen vaikuttava velvoite, jonka laiminlyöminen antaisi pelaajalle työsopimuslainmukaisen purkuperusteen.

Pallopelienomaisille joukkueurheilulajeille tyypillinen piirre on joukkueen sisäinen kilpailu pelaajasta. Osa pelaajista jää vähälle pelaajalle, jotkut voivat jäädä pitkäksi aikaa kokonaan pelaajatta. Harjoittelemineen on osa pelaajan työsopimussuhteisessa pelaajasopimuksessa tarkoitettua työn tekemistä. Siksi pelaajan vähäisyys ei ole työsopimuslain mukaisen työn tarjoamisvelvoitteen laiminlyöntiä silloin, kun pelaajalla on mahdollisuus osallistua harjoituksiin osana joukkuetta.¹⁵ Pelaajasopimuksissa voidaan sopia ehtojen tasolla pelaajan roolista joukkueessa. Sopimuksissa saattaa olla tarkkojakin määräyksiä esimerkiksi siitä, kuinka monessa ottelussa pelaaja tulee sarjakauden aikana pelaamaan. Tällaisissa tilanteissa sovitun pelaajan tarjoamatta jättämistä voitaisiin pitää

¹² Rauste 1997, 121

¹³ Schön, 2010, 19–23.

¹⁴ Rauste 1997, 122

¹⁵ Rauste 1997, 122.

sopimusrikkomuksena. Sovittu rooli voi olla pelaajalle ratkaiseva tekijä, kun tämä valitsee, minkä urheiluseuran kanssa tekee pelaajasopimuksen. Jos peluutus ei vastaa pelaajasopimuksessa sovittua, urheilijan voitaisiin katsoa olleen petollisesti vietelty tekemään sopimus. On mahdollista, että tällainen sopimus tulkittaisiin oikeustoimilain (228/1929) 30 §:n mukaisesti urheilijaa sitomattomaksi.

Urheiluyhteisön sivuvelvoitteena voidaan pitää ainakin velvoitetta noudattaa erityislainsäädäntöä, muun muassa vuosilomalakia, työaikalakia sekä yli 9600€ vuodessa tai vuotta lyhyemmässä pelikaudessa tienaavien urheilijoiden osalta lakia urheilijoiden tapaturma- ja eläketurvasta (276/2009). Työlainsäädännöstä johtuvat velvoitteet tulevat sovellettavaksi automaattisesti pelaajiin, jotka ovat työsuhteessa. Niitä ei tarvitse mainita erikseen sopimusasiakirjassa.

2.3 Pelaajasopimuksen muoto

Pelaajasopimukset tehdään, ainakin korkeimmilla tasoilla, lähes poikkeuksetta kirjallisena, lajiliiton ja pelaajayhdistyksen vahvistamaa pelaajasopimusmallia hyväksikäyttäen. Kirjallisen sopimuksen laatiminen ja sopimusmallien käyttö saattaa olla lajin kilpailusäännösten tai sarjamääräysten perusteella pakollistakin¹⁶. Esimerkiksi Suomen palloliiton säännöissä ja määräyksissä velvoitetaan kaikki miesten Jalkapalloliigassa, Ykkösessä ja Kakkosessa sekä Naisten Liigassa ja Ykkösessä pelaavien pelaajien sopimuksissa käyttämään 1.1.2013 alkaen 18.6.2012 liittohallituksen hyväksymää sopimusmallia¹⁷. Osapuolet neuvottelevat tyypillisesti vain palkkaliitteeseen kuuluvista yksityiskohdista ja mahdollisesta koeajasta. Muut sopimusehdot on yleensä määritetty vakiosopimusmalleissa. Vaikka pelaajasopimus olisi tehty pelaajasopimusmallia käyttämättä, se olisi sinällään oikeudellisesti täysin pätevä. Liigojen ja lajiliittojen sisäisellä sääntelyllä voidaan kuitenkin rajoittaa tällaisen pelaajan edustus oikeus tietyistä sarjoista.

2.4 Pelaajasopimuksen kesto

Pelaajasopimukset ovat poikkeuksetta määräaikaaisia, kestoiltaan normaalisti 1-4 vuotta¹⁸. Työsopimuslain soveltamisen ulkopuolelle jäävä pelaajasopimus voidaan tehdä

¹⁶ Schön 2010, 9

¹⁷ Suomen palloliitto: säännöt ja määräykset, pelaajasopimus

¹⁸ Schön 2010, 10

sopimusvapauden nojalla määräaikaiseksi ilman, että määräaikaisuus tarvitsisi perusteita. Sen sijaan työsopimuslain 1 luvun 3.2 §:n mukaan työsopimus on tehtävä toistaiseksi voimassa olevaksi, jollei määräaikaisuudelle ole perusteltua syytä. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Lainkohdassa on vaadittu määräaikaisuudelle perusteluja, ettei työnantaja pystyisi kiertämään työsopimuslain irtisanomissuojaa. Määräaikaisuuksia ei rajoitettaisi, jos sille löytyy laissa tarkoitettu syy¹⁹.

Hyväksyttäviä perusteita työnantajan aloitteesta esitetyle työsopimuksen määräaikaisuudelle on katsottu olevan ainakin työn luonteesta, kausiluonteisuudesta, sijaisuuden tarpeesta tai tilauskannan epävarmuudesta johtuvat perustelut²⁰. Ammattimaiselle joukkueurheilulle on tyypillistä kilpailullinen perusluonne. Pelaajien halutaan yltävän mahdollisimman korkeatasoisiin suorituksiin otteluissa. Rauste katsoo, että määräaikaiset työsopimukset luovat pelaajille mahdollisuuden parantaa taloudellista asemaansa nostamalla omaa suorituskykyä. Toisaalta pelko ansiotason laskusta motivoi pelaajia. Pelaajat siis pyrkivät hyvillä suorituksilla saavuttamaan paremman ansiotason seuraavassa määräaikaisessa sopimuksessa. Siten joukkueurheilussa olisi laissa tarkoitettu, työn luonteeseen liittyvä tai muu suoritettavaan työhön liittyvä tarve määräaikaisille sopimuksille.²¹

Schön perustelee tarpeen määräaikaisille työsopimuksille ennemminkin urheiluyhteisöjen näkökulmasta. Työsopimuslain irtisanomissuojaa nauttivat, toistaiseksi voimassa olevat sopimukset heikentäisivät joukkueiden kykyä uudistua ja pyrkiä kohti pelillisiä tavoitteita. Lisäksi pelaajan oikeus irtisanoa sopimus heikentäisi kasvattajaseurojen mahdollisuuksia pitää joukkueen parhaat pelaajat. Siten tasoerot isojen ja pienten seurojen välillä kasvaisivat, mikä ei olisi lajin kilpailullisuuden ja toisaalta kiinnostavuuden kannalta toivottavaa.²² Joka tapauksessa määräaikaisten sopimusten käyttö on vakiintunut joukkueurheilussa. Vakiintunutta käytäntöäkin voitaneen pitää hyväksyttävänä perusteena määräaikaisuudelle. Ainakin korkeimman oikeuden ratkaisussa 1995:13 on katsottu, että myös alalla vakiintunut käytäntö on yksi määräaikaisen työsopimuksen hyväksyttävistä perusteista.

¹⁹ HE 157/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1 luku 3§ työsopimuksen muoto ja kesto

²⁰ HE 157/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1 luku 3§ työsopimuksen muoto ja kesto

²¹ Rauste 1997, 113–115.

²² Schön 2003.

2.5 Koeaika

Pelaaja ja urheiluyhteisö voivat sopia pelaajasopimukseen otettavasta koeaikaehdosta. Koeaikaehdolla tarkoitetaan sopimussuhteen alkuun otettua ajanjaksoa, jolloin määräaikainen pelaajasopimus on purettavissa. Koeaikaehto on pelaajasopimuksissa tyypillinen silloin, kun pelaajaan liittyy suurehko taloudellinen ja urheilullinen riski, ja toisaalta silloin, kun harjoitus- ja peliolosuhteet ovat pelaajalle uudet²³. Sopimusosapuolten on otettava huomioon työsopimuslain 1 luvun 4 §:n säädös koeajasta, jos pelaajasopimus on ammattimainen ja se täyttää työsopimuslaissa asetetut työsopimuksen tunnusmerkit. Koeaika saa siis olla neljä kuukautta silloin, kun pelaajasopimus on tehty yli kahdeksan kuukautta kestäväksi ja puolet määräaikaisen sopimuksen kestosta silloin, kun sopimus kestää alle kahdeksan kuukautta. Työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua työhön liittyvää erityistä koulutusta, jonka perusteella koeaika voi olla kuusikin kuukautta, ei pallopelienomaisissa joukkueurheilulajeissa voitane järjestää. Esimerkiksi joukkueen pelitaktiikan sisäistämistä ei voitane pitää sellaisena tavanomaista vaativampana koulutuksena, jonka perusteella koeaika voisi olla 4–6 kuukautta. Koeaikaehto ei voida käyttää, jos pelaaja on ollut välittömästi aikaisemmin sopimussuhteessa urheiluyhteisöön.

Amatöörimäisissä pelaajasopimuksissa osapuolet voivat sopia koeajan kestosta lainsäädännön rajoittamatta. Siksi osapuolilla on mahdollisuus sopia myös erimittaisista koeajoista esimerkiksi niin, että pelaajan noudattama koeaika on lyhyempi kuin urheiluseuran noudattama. Koeaika ei kuitenkaan saa olla kohtuuton kummankaan osapuolen kannalta. Oikeustoimilain 36 §:n mukaisesti kohtuutonta ehtoa voidaan pitää pätemättömänä. Schön katsoo, että ainakin koko sopimuskauden kestävä yksipuolinen koeaika olisi kohtuuton ja siksi pätemätön.²⁴

Koeaikana kumpikin sopimusosapuoli voi työsopimuslain 1 luvun 4.4 §:n mukaisesti purkaa sopimuksen työsopimuksissa muutoin noudatettavia perusteita kepeämmin edellytyksin. Syyt sopimuksen purkamiselle eivät kuitenkaan saa olla syrjiviä tai koeaikaehdon tarkoitukseen nähden epäasiallisia. Myöskään pelaajasopimussuhteita, joihin ei sovelleta työsopimuslakia, ei saa yhdenvertaisuuslain (21/2004) 6 §:n nojalla purkaa syrjiviä purkuperusteita käyttäen. Tässä kohtaa on syytä painottaa, että myös pelaaja tarvitsee asiallisen syyn sopimuksen purkamiselle koeaikana. Koeajan tyypillinen tarkoitus

²³ Rauste 1997, 117–118

²⁴ Schön, 2010, 85.

on selvittää pelaajan urheilullinen kyvykkyys. Siksi vetoamista pelaajan riittämättömiin taitoihin on pidettävä sellaisena lain tarkoituksen mukaisena asiallisena perusteena, joka oikeuttaisi urheiluseuran purkamaan pelaajasopimuksen koeaikana.

KKO 1993:42: Korkein oikeus katsoi päätöksessään, ettei ulkomaalaisella koripalloilijalla ollut oikeutta purkaa pelaajasopimusta koeaikana pelkäämällä sillä perusteella, että tämä oli saanut paremman tarjouksen toiselta urheiluseuralta.

Schön (2010) katsoo, ettei ennakkotapauksesta voida tehdä sellaista johtopäätöstä, että taloudellisesti parempi sopimustarjous olisi jokaisessa tapauksessa epäasiallinen purkuperuste. Tapaukseen liittyy tuomioon olennaisesti vaikuttavia erityispiirteitä. Urheiluseura oli maksanut pelaajalle Suomeen matkustamisesta syntyneet kustannukset. Lisäksi pelaaja oli tehnyt sopimuksen toisen urheiluseuran kanssa jo Suomeen saapumista seuranneena päivänä, jolloin ei voitane katsoa, että pelaaja olisi tosiasiallisesti tutustunut ensimmäisen sopimuskomppanin tarjoamiin olosuhteisiin. Schönin mielestä pelaajilla tulee olla työnantajaosapuolen kanssa yhtäläinen oikeus verrata vastikkeen ja työolojen suhdetta ja purkaa sopimus, jos olosuhteet eivät osoittaudu tyydyttäväksi.²⁵

2.6 Try out -sopimus

Try out -sopimus on kestoaltaan tavanomaista pelaajasopimusta selvästi lyhyempi sopimus pelaajan harjoittelemisesta urheiluseuran organisaatiossa. Sopimuksella annetaan pelaajalle tilaisuus vakuuttaa urheiluseura tämän olevan urheilullisesti tarpeeksi kyvykäs edustamaan seuraa. Tarkoituksena on siis selvittää pelaajan kyvykkyys pelaajan kanssa mahdollisesti solmittavaa pelaajasopimusta varten. Try out -sopimus ei velvoita osapuolia solmimaan varsinaista pelaajasopimusta. Try out -sopimukseen päädytään useimmiten pelaajan aloitteesta, jolloin sopimuksessa ei yleensä edellytetä urheiluseuran maksavan vastiketta. Jos try out -sopimuksessa on sovittu kulukorvaukset ylittävstä vastikkeesta ja myös muut työsopimuslaisia edellytetyt työsopimuslain soveltamiselle asetetut ehdot täyttyvät, on kyseessä työsopimussuhde.²⁶ Try out -sopimusta ei tule sekoittaa koeaikaan, vaan se on itsenäinen määräaikainen sopimus. Se ei ole irtisanottavissa, jos irtisanomismahdollisuudesta ei ole sovittu. Koripallon pelaajasopimuksia tut-

²⁵ Schön 2010, 87.

²⁶ Schön 2010, 79.

kinut Mauno käyttää opinnäytetyössään myös termiä try out -ehto. Hän käyttää sitä osittain ristiriitaisesti termin try out -sopimus kanssa.²⁷ Try out -ehdon käsite ei hänen teoksestaan täysin selviä, mutta hän ilmeisesti pitää sitä synonyyminä koeajalle. Try out -ehdolla voitaneen pelaajasopimuksissa tarkoittaa koeaikaa, jos ehto on mainittu varsinaisessa pelaajasopimuksessa ja molempien osapuolien voidaan katsoa ymmärtäneen try out -termillä tarkoitettavan koeaikaa. Esimerkiksi silloin, kun pelaajasopimus tehdään ulkomaalaisen pelaajan kanssa.

Varsinaista pelaajasopimusta välittömästi edeltänyt try out -sopimus olisi otettava huomioon pelaajasopimuksen koeaikaehdossa. Pelaajasopimusta edeltänyt try out -sopimuksen voitaneen jossain tapauksissa tulkita poistavan perustellun syyn koeaikaehdolta, koska sopimusosapuolet ovat jo try out -sopimuksen aikana tutustuneet toisiinsa. Koeaikaa ei siksi voitaisi perustella sillä, että osapuolet tahtovat tutustua toisiinsa ennen sopimuksen solmimista. Koeaikaehdon ottaminen pelaajasopimukseen voitaisiin tulkita tällaisessa tilanteessa työntekijän työsuhdeturvan kiertämiseksi. Schönin mielestä try out -sopimuksen kesto aika tulisi vähentää koeajasta, jos try out -sopimuksen kesto alittaa työsopimuslaissa koeajalle asetetun neljän kuukauden koeajan.²⁸

²⁷ Mauno 2010, 16.

²⁸ Schön 2010, 82–83.

3 TYÖSOPIMUSLAIN SOVELTAMINEN PELAAJASOPIMUKSISSA

3.1 Työsopimuslain soveltamissäädös

Työsopimuslain soveltamissäädös on keskeisin säädös määritettäessä, onko pelaaja työsuhteessa urheiluyhteisöön vai vallitseeko osapuolten välillä muunlainen oikeussuhde. Työsopimuslaki on työoikeuden yleislaki. Jos työsopimuslakia sovelletaan johonkin sopimussuhteeseen, siihen on lähtökohtaisesti sovellettava myös työoikeudellista erityislainsäädäntöä. Siksi työsopimuslain soveltamissäädös on huomioitava myös silloin, kun ratkaistaan työoikeudellisen erityislain soveltamista.

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. (TSL 1:1,1)

Työlainopissa vallitsevan perussuhdeteorian mukaan työsopimussuhteen katsotaan syntyvän työsopimuksen solmimisella. Työsuhteella on puolestaan samat tunnusmerkit kuin työsopimuksella. Työsuhteen on katsottu syntyvän, kun työtä tehdään ensimmäisen kerran.²⁹ Kun työlainsäädännössä on viitattu käsitteisiin työsopimus, työntekijä, työnantaja ja työsuhte, näillä tarkoitetaan työsopimuslaista ilmeneviä käsitteitä, ellei toisin ole säädetty³⁰. Monissa työoikeudellisissa erityislaissa viitataan näiden käsitteiden avulla epäsuorasti työsopimuslain soveltamissäädökseen. Näiden termien avulla työoikeudellinen erityislaki liitetään työsopimuslain soveltamisalaan.

Työoikeudessa vaikuttaa vahvasti heikomman osapuolen eli työntekijän suojelun periaate. Tämä käy ilmi työlainsäädännön lukuisista indispositiivisistä eli pakottavista säädöksistä. Työsopimuslain soveltamissäädös on pakottavaa oikeutta. Sopimusosapuolet eivät voi keskenään sitovasti sopia, että työsopimuksen tunnusmerkit täyttävässä sopimussuhteessa ei sovellettaisi työsopimuslakia.³¹ Sopimusasiakirjaan otettu työsopimuslain soveltamattajättämislauseke, eli ehto, jolla sovitaan työsopimuslain soveltamatta

²⁹ HE 157/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1 luku 1 § soveltamisala.

³⁰ Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2006, 31

³¹ HE 157/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1 luku 1 § soveltamisala.

jättämisestä, ei ole oikeudellisesti pätevä. Työsopimuslakia sovelletaan ehtojen täyttyessä myös, vaikka sopimusasiakirja olisi otsikoitu työsopimuksen sijasta toisella nimellä, esimerkiksi pelaajasopimukseksi.

Työsopimuslain soveltamissäädöksestä on johdettavissa viisi hallituksen esityksessä mainittua, oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa yleisesti vakiintunutta työsuhteelle asetettua perustunnusmerkkiä. Työsopimuksen tunnusmerkkejä ovat:

- sopimus työsuhteen perustana
- ansiotyön tekeminen
- työn tekeminen työnantajan lukuun
- työnteon vastikkeellisuus sekä
- työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena.³²

Kaikkien työsuhteen tunnusmerkkien tulee ilmetä oikeussuhteesta samanaikaisesti. Perussuhdeteorian mukaan kaikkien työsopimuslain soveltamisalaan liitettyjen työoikeudellisten lakien soveltamisala on lähtökohtaisesti yhtenäinen. Tätä olettaa vastaan on esitetty kritiikkiä. Huttunen katsoo, että työoikeudellista erityislakia yksittäistapauksessa sovellettaessa tulee kyllä ottaa huomioon työsopimuslaissa jokainen työsopimuslain soveltamiselle asetettu ehto. Huttusen mukaan erityislain tarkoitus saattaa silti ohjata tulkintaa siten, että on tarkoituksenmukaista jättää jokin tietty työsopimussuhteelle asetettu ehto vähemmälle painoarvolle. Näin eri työoikeudellisten lakien soveltamisalojen välille syntyy eroavaisuuksia.³³

Jo vanhan työsopimuslain aikana tapahtuneissa soveltamisratkaisuissa kiinnitettiin huomiota käsiteltävän tapauksen kokonaisarviointiin, vaikka ennakkotapauksissa onkin teknisistä syistä johtuen pyritty argumentoimaan käsittelemällä jokaisen tunnusmerkin toteutuminen erikseen. Kokonaisarviointi oli Huttusen mielestä perusteltua, koska silloisessa lakitekstissä ei haluttu esittää soveltamisehtoja toisistaan täysin riippumattomiksi vaan oikeuskirjallisuus on myöhemmin yksilöinyt soveltamiskriteerit lakitekstistä.³⁴ Kokonaisarvioinnin perusteella jonkin soveltamisedhon heikosti ilmentyminen ei

³² HE 157/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1 luku 1 § soveltamisala.

³³ Huttunen 1994, 46–47.

³⁴ Huttunen 1994, 47–48.

välttämättä tarkoittaisi sopimussuhteen tulkitsemista muuksi kuin työsopimussuhteeksi, jos muut tunnusmerkit olisivat oikeussuhteessa havaittavissa.

Nykyisen työsopimuslain esitöihin on kirjattu edellä mainitut työsuhteen tunnusmerkit. Näin ollen työsuhteen tunnusmerkit ovat saaneet myös legaalisen hyväksynnän, eikä lainkäyttäjien tarvitse vedota työsuhteen tunnusmerkkeihin enää pelkästään oikeuskirjallisuuteen ja myöhemmin syntyneeseen oikeuskäytäntöön perustuvasti. Nykyisen työsopimuslain esitöissä painotetaan, että epäselvissä ja kiistanalaisissa tilanteissa arvio oikeussuhteen laadusta tulee tehdä kokonaisarviointiin perustuvasti. Arvioidessa tulee ottaa huomioon sopijaosapuolten tarkoitus ja erityisen ratkaisevasti se, täyttävätkö oikeussuhteessa tosiasiallisesti vallinneet olosuhteet työsopimuslain soveltamisen tunnusmerkit.³⁵

Myös Knuutila painottaa kokonaisarvioinnin merkitystä. Työelämä on nykyään monimuotoisempaa kuin silloin, kun työsopimussuhteen tunnusmerkit luotiin. Mitä enemmän työsuhde poikkeaa klassisesta tehdastyötyyppisestä työsuhteesta, sitä vaikeampaa on oikeussuhteen analysointi perinteisten tunnusmerkkien avulla. Kun säännös jättää soveltajalleen tulkinnanvaraa, on tukeuduttava reaaliin argumentteihin ja kokonaisharkintaan. Normatiivisesta työsuhteista poikkeavat työsuhteet voivat aiheuttaa tulkinnanvaraisuutta kaikkien tunnusmerkkien osalta. Yleisyytensä vuoksi tunnusmerkit voivat toisaalta täytyä myös oikeussuhteissa, joita ei kokonaisarvion perusteella tulisi tulkita työsuhteeksi. Perinteisten tunnusmerkkien orjallinen noudattaminen voisi johtaa myös siihen, että työsopimuslaki ei sovelletaisi, vaikka se olisi työntekijän oikeusturvantarpeen kannalta tarkoituksenmukaista. Siksi Knuutila katsoo, että jonkinasteinen irtautuminen työsuhteen perinteisistä tunnusmerkeistä on perusteltua ja laajempaan harkintaan perustuva lähestymistapa on välttämätön arvioitaessa perinteisestä työstä poikkeavan oikeussuhteen luonnetta.³⁶

Selvää on, että pelaajan ja urheiluyhteisön välinen oikeussuhde voi täyttää työsopimuslain soveltamissäädöksessä asetetut työsopimussuhteen ehdot. Sen ovat osoittaneet lukuisat korkeimman oikeuden ennakkoratkaisut, esimerkiksi KKO 1993:42, 1995:145 ja 1997:38.

³⁵ HE 157/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1 luku 1 § soveltamisala

³⁶ Knuutila 2004, 55–56.

3.1.1 Sopimussuhde

Työsuhteen ensimmäisenä tunnusmerkkinä edellytetään, että sopimusosapuolien välille on syntynyt velvoiteoikeudellinen sopimus³⁷. Työsopimuslain 1 luvun 3 §:ssä on säädetty työsopimuksen muodosta. Lainkohdan mukaan työsopimus voidaan solmia myös suullisesti. Kirjallista muotoa ei edellytetä. Sopimus voidaan joissakin tapauksissa katsoa syntyneen myös konkludenttisesti, eli hiljaisesti, jolloin työntekijän ja työnantajan toiminnallaan luovat sitovan työsuhteen³⁸.

Kuten jaksossa pelaajasopimuksen muotoa kartoittavassa jaksossa 2.3 todettiin, pelaajasopimukset tehdään ylimmillä tasoilla yleensä kirjallisesti. Sopimusasiakirja on fyysinen todiste sopimusosapuolten tahdonilmaisusta ja sopimussuhteen olemassa olost. Suullista ja konkludenttisesti syntynyttä sopimussuhdetta on vaikeampi näyttää toteen. Koska sopimus voidaan joissain tapauksissa katsoa syntyvän myös konkludenttisesti, löyhähköinkin perustein, se on tavanomaisessa työoikeuden soveltamisalan ratkaisutilanteessa omiaan vähentämään tämän sopimustunnusmerkin painoarvoa ratkaisukriteerinä³⁹. Pelaajasopimukset tehdään lähes poikkeuksetta kirjallisina. Siksi Huttunen katsoo, että joukkueurheilussa voidaan vakiintuneen käytännön johdosta vaatia konkludentiselta ja suulliselta sopimukselta jossain määrin selkeämpää näyttöä sopimussuhteen olemassa olost, kuin mitä yleensä työlainsäädännön soveltamisalaa koskevissa ongelmatilanteissa.⁴⁰ Pelaajan nimeäminen kokoonpanoon ja vastikkeen maksaminen pelaajalle lienevät sellaisia käytännön toimia, joilla konkludenttisesti syntynyt sopimussuhde voitaisiin aukottomasti todistaa.

Alle 18-vuotiaisiin pelaajiin sovelletaan lisäksi lakia nuorista työntekijöistä (998/1993). Laki sisältää säädöksiä muun muassa työnteon kuormittavuudesta. Työsuhteen tunnusmerkit täyttävän pelaajasopimuksen voi itse sitovasti tehdä yli 15 vuotta täyttänyt luonnollinen henkilö. Alle 15-vuotias voi itse tehdä työsopimuksen vain huoltajan luvalla. Jos alle 15-vuotias tekee työsopimussuhteen tunnusmerkit täyttävän pelaajasopimuksen ilman huoltajan lupaa, on sopimus pätemätön. Pätemättömyys tulee voimaan vasta kun pätemättömyysperusteeseen vedotaan.

³⁷ Hietala ym. 2006, 34

³⁸ Hietala ym. 2006, 34

³⁹ Huttunen 1994, 50

⁴⁰ Huttunen 1994, 72.

3.1.2 Ansiotyön tekeminen

Työsopimuslaissa ei määritellä mitä laissa tarkoitetaan termillä työ. Myöskään lain esitöissä ei täsmennetä millaista laissa tarkoitettua työn tulisi olla. Oikeuskirjallisuudessa ihmistyön käsite jaetaan ansiotyöhön ja ei-ansiotyöhön. Ansiotyö jaetaan edelleen itsenäiseen ansiotyöhön ja epäitsenäiseen ansiotyöhön. Itsenäisellä ansiotyöllä tarkoitetaan yrittäjyyttä ja epäitsenäisellä ansiotyöllä vastaavasti työnantajan johdon ja valvonnan alaisena työskentelemistä. Epäitsenäinen ansiotyö jaetaan vielä virkasuhteessa tehtyyn ja työsuhteessa tehtyyn työhön.⁴¹ Työsopimuslaissa tarkoitettu työ on jäsentelyn mukaista epäitsenäistä ansiotyötä, jota ei tehdä virkasuhteessa. On katsottu, että työsopimuslaissa tarkoitettua työntekoa kelpaa mikä tahansa aktiivinen tai passiivinen inhimillinen käyttäytyminen, jolla on jotakin taloudellista arvoa. Lisäksi edellytetään, ettei käyttäytyminen ole lain tai hyvän tavan vastaista.⁴²

Urheilutoiminta on luonteeltaan luonnollisten henkilöiden inhimillistä käyttäytymistä ryhmässä tai yksilönä urheilullisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Se ei myöskään yleensä ole lainvastaista saati siveetöntä. Urheilutoiminta on siis sellaista aktiivista toimintaa, joka täyttää työn määritelmän. Yksittäisen urheilulajin kieltäminen lailla ei olisi täysin poikkeuksellista. Joskus urheilulajia on saatettu pitää siinä määrin väkivaltaisena, että on katsottu aiheelliseksi kieltää urheilulajin harjoittaminen lainsäädännöllä. Esimerkiksi Ruotsissa oli 1970-luvulta vuoteen 2007 asti voimassa laki (lag om förbud mot professionell boxing 1969:612), jolla kiellettiin ammattilaisnyrkkeilyn harjoittaminen.

Urheilutapahtumilla on epäilemättä taloudellista arvoa ainakin ylimmillä sarjatasoilla. Ylimpien sarjatasojen ottelut ovat viihdetapahtumia, joita seuraamaan päästäkseen on ostettava pääsylippu. Myös pelaajalle maksettu vastike muodostaa vahvan olettaman siitä, että pelaajan toiminnalla on taloudellista arvoa. Pääsylipputulosten lisäksi urheiluseura voi myydä yrityksille näkyvyyttä pelialueella ja peliasuissa. Pelaajien suorituksilla voidaan näin ollen katsoa olevan taloudellista arvoa, vaikka urheilutapahtuman seuraamisesta ei vaadittaisi maksua eikä pelaaja saisi vastiketta pelaamisesta.⁴³

⁴¹ Kairinen ym. 2006, 101–105.

⁴² Kairinen ym. 2006, 109.

⁴³ Huttunen 1994, 48–49.

3.1.3 Työn tekeminen työnantajan lukuun

Työstä koituvan välittömän hyödyn täytyy tulla työnantajan hyväksi⁴⁴. Pelaaja edustaa urheillessaan joukkuettaan ja urheiluseuraansa. Joukkueen pelaajien yhteisellä panoksella syntyy työpanos, joka hyödyttää ensisijaisesti seuran urheilullista ja taloudellista menestystä. Urheiluseura saa urheilullisen menestyksen lisäksi ottelutapahtumasta kerätyt pääsylipputulot ja mainostajien maksamat tulot.⁴⁵ Vasta näistä tuloista urheiluseura korvaa pelaajalle maksettavan vastikkeen. Tämä ehto toteutuu yleensä varsin selkeästi joukkueurheilussa, sarjatasosta riippumatta. Joukkueurheilu kun on jo perusluonteeltaan joukkueen pelaajien yhteistyötä joukkueen ja seuran menestymiseksi.

Perustilanteessa selkeästi toteutuva soveltamisehto muuttuu ongelmalliseksi, jos pelaaja on muodollisesti urheiluseuran kanssa yhteistyötä tekevän yrityksen palveluksessa, mutta tämän ainoa velvoite on pelata ja harjoitella urheiluseuran joukkueessa. Tällöin on tulkinnanvaraista, mikä taho todellisuudessa on työnantajasubjekti. Yritys ja urheiluseura ovat saattaneet keskenään sopia esimerkiksi, että yritys hoitaa pelaajan vastikkeen ja vastineeksi urheiluseura tarjoaa yritykselle näkyvyyttä. Huttunen erittelee kolme tilanteeseen mahdollisesti sopivaa ratkaisumallia. Pelaaja voisi olla työsuhteessa vain yritykseen, vain seuraan tai mahdollisesti molempiin osapuoliin. Huttunen ei ensimmäistä pidä ratkaisumallia tyydyttävänä, koska urheiluseura saa suurimman osan pelaajan työpanoksesta. Toisessa ratkaisumallissa Huttunen puolestaan pitää ongelmallisena sitä, että yrityksen on hoidettava palkanmaksu pelaajalle ja sitä, että yritys saa mainosarvon muodossa osan pelaajan työpanoksesta. Hänen mielestään ratkaisumalli, jossa urheiluseura ja yritys jakavat työnantajuuden, on tällaisessa tilanteessa perustelluin vaihtoehto, koska osan pelaajan työpanoksesta voidaan katsoa tulevan yrityksen lukuun. Tällöin työnantajavelvoitteet jakautuisivat niin, että yritys vastaa taloudellisista työnantajavelvoitteista ja urheiluseura vastaa muista työnantajavelvoitteista.⁴⁶

On mahdollista, mutta varsin harvinaista, että pelaaja omistaa edustamastaan seurasta niin merkittävän osuuden, ettei tämän voida katsoa enää olevan urheiluseuralle alisteisessa asemassa. Tällainen tilanne vaikuttaisi tällä hetkellä jääkiekon SM-liigassa pelaavassa Kuopion KalPassa, kun entinen NHL-pelaaja Sami Kapanen on KalPa Hockey

⁴⁴ HE 157/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1 luku 1 § soveltamisala

⁴⁵ Rauste 1997, 108.

⁴⁶ Huttunen 1994, 73–74.

Oy:n suurin osakeomistaja ja samanaikaisesti yksi joukkueen pelaajista⁴⁷. Vaikka pelaaja toimisi edustusjoukkueen muiden pelaajien tapaan valmennusryhmän johdon ja valvonnan alaisena, niin tällaisessa tilanteessa pelaajaa ei voida pitää työsuhteessa olevana, koska tällä on konkreettista määräysvaltaa urheiluseuran taustaorganisaatiossa.

Kun verrataan eroavaisuuksia yksilöurheilijan ja joukkueurheilijan oikeusasemassa huomataan, että työn tekeminen työnantajan lukuun on ehto, jonka ei yleensä voida katsoa täyttyvän yksilöurheilijoilla. Yksilöurheilija rinnastuu useimmiten yksityisyrittäjään. Urheilullinen ja taloudellinen menestys koituu yleensä urheilijan omaksi hyväksi. Toisaalta yksilöurheilija kantaa yrittäjän tapaan riskin epäonnistumisesta. Yksilöurheilijat voivat kuitenkin olla myös työsuhteisia esimerkiksi silloin, kun lajissa on tallitoimintaa, kuten esimerkiksi monissa moottoriurheilulajeissa. Tällaiset yksilöurheilijat toimivat yksilöurheilijan statuksesta huolimatta ensisijaisesti tallinsa lukuun ja ovat toisaalta tallin direktio-oikeuden alaisia.

3.1.4 Työnteon vastikkeellisuus

Työsopimuslain soveltamisedon mukaisesti työntekijän tulee työskennellä palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työnteon vastikkeellisuusehto on oikeuskäytännössä osoittautunut pelaajan ja urheiluyhteisön oikeussuhteen luonteen arvioinnissa ratkaisevimmaksi soveltamisedoksi. Vastikkeellisuus erottaa selkeimmin ansiotarkoituksessa urheilun ja työsopimuslain tarkoittaman tavanomaisen harrastetoiminnan. Työsopimuslain soveltamista ei voi kiertää nimeämällä työstä tarkoitettu vastike kulukorvaukseksi, jos työsuhteen muut tunnusmerkit täyttyvät. Työnteosta saatavana vastikkeena voi hallituksen esityksen mukaan olla esimerkiksi raha, tavara tai mahdollisuus rahan ansaitsemiseen, kunhan sillä olisi taloudellista arvoa⁴⁸. Työ voidaan korvata myös opin saannilla, vastavuoroisella työllä tai muulla taloudellista arvoa omaavalla suorituksella. Sillä, kuka suorittaa vastikkeen työntekijälle, ei ilmeisesti ole erityistä merkitystä. Tosin Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2005:16 oikeussuhdetta ei katsottu työsuhteeksi vastikkeen korvaamisen liittyvän hajauttamisen vuoksi.⁴⁹

⁴⁷ KalPa-hockey Oy, omistajat

⁴⁸ HE 157/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1 luku 1 § soveltamisala

⁴⁹ Kairinen ym. 2006, 110.

Työsopimuslain 1 luvun 1.2 §:n sisältämän oletettaman mukaan työ on korvattava tekijälleen, vaikka vastikkeesta ei olisi sovittu. Lainkohta linkittyy työsopimuslain 2 luvun 10 §:än, jolla säädetään, että työntekijälle on maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Hallituksen esityksessä täsmennetään, että vastike tulee maksettavaksi, kun työhön liittyy ansiotarkoitus. Kriteerin täyttymiseksi ei edellytetä nimenomaista sopimusehtoa.⁵⁰ Huttunen katsoo, että vastikkeellisuusolettama kumoutuu pelaajasopimusten osalta, koska kirjallinen sopimus on ehdoton pääsääntö⁵¹.

Joukkueurheilussa on varsin yleistä, että pelaajasopimuksessa pelaajalle luvataan työpaikka urheiluseuran kanssa yhteistyötä tekevstä yrityksestä. Huttunen katsoo, että pelkkää työpaikan välittämistä ei voitaisi pitää työsopimuslain tarkoittaman vastikkeena. Ei ainakaan silloin, kun pelaaja työskentelee yrityksen muiden työntekijöiden tavoin yrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Edellytyksenä on vähintäänkin se, että pelaajan yrityksessä tekemä työ liittyy jollain tavoin seuran toimintaan. Työsuhde seuraan tulisi kyseeseen vain, jos urheiluyhteisö suorittaisi pelaajalle myös jonkinlaista muuta korvausta.⁵²

Työsopimuslaissa tai työsopimuslain esitöissä ei ole katsottu tarpeelliseksi säätää euro-määriä alarajaa laissa tarkoitettulle vastikkeelle. Vastikkeen arvo ei ilmeisesti kuitenkaan saa jäädä vain nimelliseksi. Huttunen katsoi vuonna 1994 julkaistussa tutkimuksessaan, että silloisen työeläkelain soveltamisedellytykset täyttämättömät vastikkeet eivät olisi vastiketta tehdystä työstä. Tutkimuksessa käytetty (vuoden 1993) soveltamisraja oli 1069,86 markkaa eli noin 180 euroa kuukaudessa. Huttusen mielestä työeläkelain soveltamisrajan alittava palkkio tulkittaisiin vakuutusosoikeuden vakuutusosoikeuden käyttämän terminologian mukaisesti harrastustoiminnan tueksi annettavaksi avustukseksi.⁵³

KKO 1997:38: Korkein oikeus katsoi, että jääkiekkoilijalle pisterahoina, sarjanousubonusina ja ateria- ja matkakorvauksina syntyneet noin 1 000 markan eli noin 170 euron kuukausitulot olivat vielä työsopimuslain soveltamisehtojen mukainen vastike. Pelaaja oli työskennellyt kesäkaudella 50 tuntia kuukaudessa kesäharjoittelukaudella ja 100–140 tuntia kuukau-

⁵⁰ HE 157/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1 luku 1 § soveltamisala.

⁵¹ Huttunen 1994, 76

⁵² Huttunen 1994, 73.

⁵³ Huttunen 1994, 75–76.

nessa sarjakaudella. Päätökselle myönteiseksi asianhaaraksi katsottiin, että pelaajalla oli mahdollisuus pelillisillä onnistumisilla ansaita vastiketta niin paljon, että vastike ei ole ollut vain näennäistä.

Yleispätevän euromääräisen rajan määrittäminen työsopimuslain tarkoittamalle vastikkeelle ei liene tarkoituksenmukaista, koska työsopimuslain soveltamista ratkaistaessa tulee ottaa huomioon kaikki yksittäiseen tapaukseen vaikuttavat tekijät. Knuutila esittelee pro gradu -tutkielmassaan hyviä vastikkeellisuusehdon toteutumisen arvioimista tukevia, oikeussuhdetta peilaavia kysymyksiä. Olisi kiinnitettävä huomiota muun muassa seuraaviin seikkoihin. Onko vastike tarpeeksi suuri, että se voitaisiin tulkita työsopimuslain tarkoittamaksi vastikkeeksi? Paljonko vastikkeesta jää jäljelle, kun vähennetään urheilusta pelaajalle syntyneet kulut? Ovatko osapuolet tarkoittaneet, että työ tehdään vastikkeetta. Miten vastikkeen suuruus määräytyy? Entä millainen vaikutus urheilusta saadulla vastikkeella on pelaajan taloudelliseen asemaan, eli mikä on pelaajan saamien pelaajapalkkioiden ja muiden tulojen välinen suhde?⁵⁴

3.1.5 Työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena

Työnantajalla on oikeus päättää miten, missä ja milloin työ tulee suorittaa. Työnantajalla on lisäksi oikeus valvoa työntekoa ja työtuloksen laatua. Tätä kutsutaan työnantajan direktio-oikeudeksi. Oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että jo tosiasiallinen mahdollisuus työntöön johtoon ja valvontaan riittää, jos muut työsuhteelle asetetut tunnusmerkit täyttyvät.⁵⁵ Arvioitaessa direktio-oikeuden toteutumista olisi otettava huomioon toisaalta työsopimuksessa sovitut johto- ja valvontaoikeudet, ja toisaalta käytännössä toteutuva johto- ja valvonta. Työlainsäädännössä edellytetyn direktio-oikeuden aste saattaa ilmeisesti vaihdella hieman eri erityislakeja sovellettaessa. Esimerkiksi vuosiloma- ja työaikalakien soveltamiseksi edellytetään yleensä selkeämmin näyttäytynyttä direktio-oikeuden toteutumista kuin muun muassa tapaturmavakuutuslaisissa.⁵⁶

Työntekijän oikeutta työn johtoon ja valvontaan, ja vastaavasti siis työntekijän työnantajalle alisteinen asema, ilmenee selkeimmin kirjallisesta sopimuksesta. Koska pelkkä

⁵⁴ Knuutila 2004, 83.

⁵⁵ HE 157/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1 luku 1 § soveltamisala.

⁵⁶ Hietala ym. 2006, 38–39.

työnantajan oikeus johtoon ja valvontaan riittää, voidaan olettaa, että jo kirjallisessa sopimuksessa mainittu, direktio-oikeutta ilmentävä ehto, riittää täyttämään tämän työ-sopimuslain soveltamisedon. Kun arvioidaan soveltamisedon toteutumista käytännös-sä, on kiinnitettävä huomiota muun muassa siihen, kuinka itsenäisiä vastaavat työtehtä-vät yleensä ovat. Esimerkiksi suurta erityisasiantuntemusta vaativat tehtävät voivat olla sellaisia, että työnantajalla ei ole mahdollisuutta valvoa työn toteutumista. Tämä ei kui-tenkaan tarkoita sitä, että itsenäistä päätösvaltaa sisältävää työtä ei voitaisi tehdä työsuh-teessa.⁵⁷

Johdon ja valvonnan puuttuminen lienee normaali työelämään liittyvässä oikeuskäytän-nössä yleisin syy olla tulkitsematta sopimussuhdetta työsuhteeksi, koska se erottaa itse-näisen ja epäitsenäisen ansiotyön. Työnantajan direktio-oikeus on normaalissa työelä-mässä selkein tekijä, joka erottaa työsopimuksen esimerkiksi toimeksiantosopimuksen kaltaisista teettämissopimuksista. Pelaajasopimuksissa lain edellyttämä työnantajan di-rektio-oikeusehdon voitaneen katsoa täyttyvän yleensä varsin helposti. Urheiluseuran johto ja valvonta on yleensä moniulotteisempaa ja yksityiskohtaisempaa kuin normaali-ti työelämässä. Urheiluyhteisöllä on oikeus määrätä pelaajan harjoittelusta ja pelaami-sesta. Ohjeet saattavat olla hyvin yksityiskohtaisia, pelitilanteita koskevia neuvoja ja ohjeita. Ammattimaisten pelaajasopimusten direktio-oikeus ulottuu tavanomaisesta työ-sopimuksesta poiketen myös urheilijan vapaa-aikaan. Kuten pelaajasopimuksen urheili-jalle luomia velvoitteita tarkastellessa selvisi, pelaajasopimuksella voidaan esimerkiksi rajoittaa pelaajan oikeutta harrastaa muuta urheilua ja velvoittaa noudattamaan urheilul-lisia elämäntapoja myös vapaa-ajalla.

3.2 Tavanomainen harrastustoiminta

Työsopimuslain 1 luvun 2 § sisältää poikkeuksia työ-sopimuslain soveltamisalasta. Ur-heilukontekstiin liittyvän työ-sopimuslain soveltamisratkaisun yhteydessä on syytä tar-kastella myös työ-sopimuslain 1 luvun 2.1 §:ä, jonka mukaan työ-sopimuslakia ei sovelle-ta tavanomaiseen harrastustoimintaan. Pykälän muiden kohtien tarkastelu ei ole pelaajan ja urheiluyhteisön välisen oikeussuhteen kannalta huomionarvoista.

⁵⁷ Tiitinen & Kröger 2008, 17.

Hallituksen esityksessä harrastustoiminnaksi kuvaillaan toimintaa, jota tehdään muun muassa urheiluseuroissa sekä varhaisnuoriso- ja nuorisoyhdistyksissä ilman ammatti- tai ansiotarkoitusta. Esimerkkeinä tavanomaisista harrastustoiminnasta on mainittu vapaaehtoinen lasten ja nuorten ohjaaminen, luottamushenkilöiden asemassa suoritettu työ, urheiluseurojen ja varhaisnuoriso- ja nuorisoyhdistysten varainhankintaa varten tehty työ ja tukihenkilö- ja tukiperhetoiminta. Lain soveltamisen ulkopuolelle jää myös urheileminen, jota ei tehdä ammattimaisesti eikä ansiotarkoituksessa. Tavanomaisesta harrastustoiminnasta voidaan suorittaa vastiketta, mutta sen olisi oltava kokonaan tai ainakin suurelta osin korvausta toiminnasta syntyneistä kuluista. Kulukorvaus voisi olla arvoltaan huomattavakin, kunhan se tosiasiaassa on hyvitystä työntekijälle todellisuudessa aiheutuneista kuluista eikä työläinsäädännön kiertämisen vuoksi kulukorvaukseksi nimettyä vastiketta.⁵⁸ Tavanomaista harrastustoimintaa voidaan yksinkertaistaen kuvailla työksi, jonka tavoitteet liittyvät itse toimintaan ja sen aatteellisiin päämääriin eikä työtä tekevän henkilön ansiotavoitteisiin⁵⁹. Harrastustoiminnalle on tyypillistä myös vapaaehtoisuus ja sitomattomuus. Henkilö voi milloin tahansa jättää harrastuksen ilman sanktioita.⁶⁰

Tyhjentävää selitystä hallituksen esitys ei siis tarjoa. Se, mitä tavanomaisella harrastustoiminnalla tarkoitetaan, on määritettävä aina soveltamisratkaisukohtaisesti. On tarkasteltava mahdollisen pelaajasopimuksen sitovuutta. Jos pelaaja on selkeästi sitoutunut ja hänelle voi tulla sanktioita pelaajasopimuksen laiminlyönnistä, on oletettavaa, että pelaajan on tarkoitus saada työstä vastiketta. On kiinnitettävä huomiota pelaajalle maksettavaan vastikkeeseen, koska maksetun vastikkeen luonne kuvastaa selkeimmin pelaajan tarkoituseriä. Kuten hallituksen esityksessä todetaan, henkilölle voidaan maksaa korvauksia harrastuksesta syntyneistä kuluista. Jos kulukorvaukset ylittävät todellisuudessa syntyneet kulut voidaan olettaa, että vastike on nimetty kulukorvaukseksi työsopimuslain kiertämiseksi. Harrastustoiminta muuttuu tällöin ansiotarkoituksessa tehdyksi työksi ja siihen on sovellettava työsopimuslakia, jos työsopimuslain soveltamisedot täyttyvät.⁶¹ Jaksossa 3.1.4 selvitetyn perusteella voitaneen todeta, että todellisuudessa syntyneet kulut ylittävä vastike voitaisiin työsopimuslain tarkoittaman vastikkeen ylittymiskynnykseen asti tulkita harrastustoiminnan tueksi annettavaksi avustukseksi. Työsopimuslakia olisi sovellettava vasta kun kulukorvaukset ylittävä vastike olisi arvoltaan riit-

⁵⁸ HE 157/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1 luku 1 § soveltamisala.

⁵⁹ Tiitinen & Kröger 2008, 32

⁶⁰ Huttunen 1994, 51.

⁶¹ Tiitinen & Kröger 2008, 34–35.

tävän suuri. Knuutila katsoo, että maksettu korvaus olisi tulkittava tavanomaisen harrastustoiminnan avustukseksi, jos:

- korvaus on niin pieni, ettei se ilmennä ansiotarkoitusta;
- korvausta ei voida pitää työstä maksettavana vastikkeena, kun sitä verrataan työn määrään;
- on oletettavaa, että henkilölle on koitunut kuluja, joita korvauksen on tarkoitus kattaa;
- muutoin voidaan pitää perusteltuna, että henkilö saa tekemästään työstä korvauksen ja
- että työn hyväkseen saanut on velvollinen korvaamaan jollain lailla.⁶²

Myös urheiluyhteisön tavoitteet kielivät osaltaan korvauksen luonteesta. Maksettu korvaus saatetaan helposti tulkita työsopimuslain tarkoittamaksi vastikkeeksi, jos työtä järjestävä taho on käyttänyt direktio-oikeutta työstä saadun taloudellisen hyödyn kasvatamiseksi. Siksi liike-elämäsuuntautuneen osakeyhtiömuotoisen urheiluyhteisön suorittama korvaus lienee herkemmin tulkittavissa työsopimuslain mukaiseksi vastikkeeksi kuin yhdistysmuotoisen urheiluyhteisön. Vaikka urheiluyhteisö olisi oikeudelliselta muodoltaan voittoa tavoittelematon yhdistys, se ei kuitenkaan tarkoita, ettei se voisi toimia työnantajajäsenenä.⁶³ Oikeussuhdetta on tarkasteltava myös pelaajan edun kannalta. Painoarvoa olisi annettava sille, mikä merkitys korvauksella on pelaajan taloudellisen tilanteen kannalta ja tarvitseeko pelaaja työlainsäädännön suojelua. Jos pelaajan etu sitä vaatii, oikeussuhde voitaisiin herkemmin tulkita työsuhteeksi kuin silloin, kun urheilija ja urheiluyhteisö ovat yhtä mieltä siitä, että oikeussuhde on tavallista harrastustoimintaa.⁶⁴

⁶² Knuutila 2004, 69.

⁶³ Tiitinen & Kröger 2008, 35.

⁶⁴ Knuutila 2004, 69.

4 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoite oli selvittää, millainen on tyypillinen joukkueurheilun pelaajasopimus, milloin pelaajasopimukseen on sovellettava työsopimuslakia ja miltä osin pelaajasopimus on ristiriitainen työsopimuslain kanssa. Tutkimus oli puhtaasti lainopillinen eikä työn tekemiseen kerätty uutta empiiristä tietoa. Opinnäytetyö toimii kokoomateoksena, josta on hyötyä ennen kaikkea niille, jotka ovat kiinnostuneita pelaajasopimuksista työoikeudellisesta näkökulmasta. Työn työsopimuslain soveltamisen selvittämisosuus on hyödyksi myös pienille urheiluseuroille, koska urheiluseuroissa päättävässä asemassa olevat eivät välttämättä tiedä työsopimuslain noudattamisvelvoitteen syntyvän verrat kevein perustein. Saatetaan luulla, että työsopimuslakia on sovellettava vain silloin, kun kyseessä on henkilön pääelinkeino.

Joukkueurheilun pelaajasopimuksia voidaan luonnehtia vakioimuotoisiksi ja määräaikaiksi kestosopimuksiksi. On mielestäni perusteltua jakaa pelaajasopimusten pelaajalle luomat päävelvoitteet pelaamis- ja harjoitteluelvoitteisiin sekä markkinointi- ja edustusvelvoitteisiin. Näin ollen voidaan kyseenalaistaa se, muodostavatko pelaajasopimukset yhtenäisen sopimustyyppin vai onko pelaajasopimuksia ennemminkin pidettävä sekamuotoisina sopimuksina. Nähdäkseni pelaajasopimuksia olisi pidettävä sekamuotoisina sopimuksina, vaikka sekasopimuksille epätyypillinen vakioituminen puhuu yhtenäisen sopimustyyppin puolesta.

Lajiliittojen ja pelaajayhdistysten tekemät sopimusmallit ovat huomattavasti edistäneet joukkueurheilulajien pelaajasopimusten vakioitumista. Eri lajien pelaajasopimusmallit eivät keskeiseltä sisällöltään juurikaan poikkea toisistaan. Vakioimuotoiset pelaajasopimukset asetetaan urheilusarjojen ja lajiliittojen itsesääntelyllä huomattavan tärkeään asemaan. Vakioimuotoisten sopimusten voitaneen katsoa kehittyneen korvaamaan suomalaisesta joukkueurheilusta puuttuvia lajiliittojen ja pelaajayhdistysten välisiä työehtosopimuksia. Työehtosopimukset eivät välttämättä edes sopisi suomalaiseen joukkueurheiluun. Esimerkiksi minimipalkasta sopiminen voisi olla hankalaa, koska suomalaiset joukkueurheilusarjat ovat tietyllä tapaa kasvattajasarjojen roolissa ja pelaajapalkkioissa on huomattavia eroja pelaajan uravaiheesta riippuen. Toisaalta kaikkien urheiluseurojen taloudellinen tilanne ei kestäisi sitoutumista tiettyihin minimipalkkasäädöksiin. On huomattava, että monet pääsarjataso urheilijatkin käyvät päivätöissä, etenkin peliuran

alkuvaiheessa. Vakiomuotoisten pelaajasopimusten entisestään yksityiskohtaistuva sääntely esimerkiksi pelaajan yksityiselämää rajoittavien sopimusehtojen kohdalla kieltii sopimusten huomattavasta merkityksestä urheiluseuroille.

Työsopimuslain soveltamisedot täyttävien pelaajasopimusten määräaikaisuus tulee olla perusteltavissa. On syytä huomata, että työsopimuslain tarkoitus on suojella työntekijää hyväksikäytöltä, ei kieltää määräaikaisia työsuhteita. Työsopimuslakiamme voitaneen pitää varsin joustavana määräaikaisuuksia kohtaan. Joukkueurheilussa vakiintunutta käytäntöä voidaan jo sinänsä pitää pätevänä perusteena määräaikaisten sopimusten käytölle. Määräaikaisten sopimusten käyttö on vakiintunut myös ulkomailla. Siirtyminen toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin sekoittaisi käytössä olevan pelaajasiirtokäytännön. Se ei olisi urheiluseurojen, kannattajien, eikä välttämättä edes urheilijoiden edun mukaista.

Vakiomuotoisia pelaajasopimuksia käytetään yleensä ylimmillä sarjatasoilla, joissa urheilu on yleensä jo siinä määrin ammattimaista, että työsopimuslakia on sovellettava. Silti oikeussuhteen luonne on pääteltävä vallitsevien oikeustositseikkojen perusteella. Työsopimuslain soveltamiskysymystä ratkaistaessa jaottelu viiteen soveltamiseksi on pitkälle vakiintunut ratkaisumalli. Tosin joissain julkaisuissa on käytetty jaottelua neljään. Tällöin työn tekemisehto ja ehto työn tekemisestä toisen lukuun on sulautettu yhdeksi soveltamiseksi. Sisältöeroja näillä jaottelutavoilla ei ole. Työn toisen lukuun tekemisellä ja työnantajan direktio-oikeuden toteutumisella on eniten merkitystä kun on mietittävä, onko tehty työ itsenäistä ansiotyötä vai epäitsenäistä ansiotyötä. Työnteon vastikkeellisuuden tunnusmerkki taas on otettava erityistarkkailuun silloin kun on pohdittava ansiotyön ja ilman ansiotarkoitusta tehdyn työn rajaa. Työsopimussuhteen voidaan katsoa syntyneen konkludenttisesti, jos muut tunnusmerkit ovat löydettävissä. Siksi sopimussuhde -soveltamiseksi on yleensä tunnusmerkeistä vähäisin painoarvo. Sopimuksen olemassaololla voitaneen katsoa tosin olevan pelaajan ja urheiluyhteisön välisessä oikeussuhteessa tavanomaista suurempi merkitys, koska vakiosopimusmalli-pohjainen pelaajasopimus on yleinen käytäntö.

Pelaajan ja urheiluyhteisön välisen oikeussuhteen tulkinnanvaraisuus liittyy yleensä siihen, onko urheilutoiminta ansiotarkoituksessa tehtävää työtä vai työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävää tavanomaista harrastetoimintaa. Vastikkeellisuusehdon toteutumisen arviointi korostuu, koska vastikkeellisuus ilmentää selkeimmin työnteon

motiiveja. Työsopimuslain vastikkeellisuusolettaman voitaneen pääsääntöisesti katsoa kumoutuvan, koska ylivoimaisesti suurin osa pelaajan ja urheiluyhteisön välisistä oikeussuhteista on vastikkeetonta harrastetoimintaa. Silti vastikkeellisuusolettama ei kumoutune jos oikeussuhteen muista seikoista voidaan selvästi todeta, että urheilu on tarkoitettu vastikkeelliseksi toiminnaksi. Näin olisi esimerkiksi silloin kun urheiluseura on selkeästi liike-elämään suuntautunut ja muut pelaajat ovat ammattimaisia urheilijoita.

Epäselvyyttä aiheuttaa yleensä pelaajan urheilusta saaman vastikkeen sisältö, onko se tosiasiassa työsopimuslaissa tarkoitettua vastiketta vai korvausta urheilemisesta aiheutuneista kuluista. Kulukorvaukset voivat olla huomattaviakin, jos voidaan osoittaa, että ne todella ovat korvausta urheilemisesta aiheutuneista kustannuksista. Tosin poikkeuksellisen suuret kulukorvaukset herättävät epäilyt työlainsäädännön kiertämisperkimyksistä. Lienee yhä mahdollista, että kulukorvaukset niukasti ylittävä korvaus ei olisi työsopimuslain tarkoittamaa vastiketta vaan se luettaisiin harrastustoiminnan tueksi maksetuksi korvaukseksi. Kuten Suomen Liikunta ja Urheilu Ry:n erikoisasiantuntija Rainer Anttila katsoo Knuutilan teoksessa, tällainen puskuri olisi urheiluyhteisöjen kannalta edullinen, koska kaikkien pienten kulujen merkitseminen kirjanpitoon olisi käytännössä vaikeaa. Näin merkkäämatta jääneistä pienistä kuluista tulisi voida maksaa pientä korvausta ilman työsopimuslain välitöntä soveltamista.⁶⁵

Työnteon vastikkeellisuusehdon täyttymisen ohella voi olla epäselvää kenen lukuun työtä tehdään. Tulkinnanvaraisia tilanteita syntyy, kun urheilija saa palkan urheiluorganisaation toimintaa sponsoroivasta yrityksestä, vaikka tämän ainut velvoite on pelata ja harjoitella urheiluseuran hyväksi. Urheiluseuraa sponsoroiva yritys saa kuitenkin osan pelaajan työpanoksesta medianäkyvyytenä. Selvisi, että vastaavissa tilanteissa sekä urheiluseura että yritys voivat olla yhtäaikaisesti työnantajasubjekteja. Katson yhteistyönantajisuuden edellyttävän sitä, että yritys tosiasiassa saa korostettua näkyvyyttä pelaajan suorituksista. Korostettu näkyvyys syntyisi esimerkiksi ainoastaan kyseisen pelaajan pelipaidassa olevasta mainoksesta tai pelaajan toimimisesta yrityksen mainoskasvona. Pelaajalla edellytettäisiin olevan siis erityinen side vastiketta maksavaan yritykseen. Olemattomasta oikeuskäytännöstä päätellen työnantajasubjektin epäselvyys ei ole joukkueurheilukontekstissa yleistä, joten tilanne on jokseenkin hypoteettinen. Vielä 90-luvulla suomalaisessa joukkueurheilussa oli nykyistä vähäistä määrää enemmän niin

⁶⁵ Knuutila 2004, 68.

kutsuttuja tehdasjoukkueita. Tehdasjoukkueille on tyypillistä, että yritys, esimerkiksi paperitehdas, tukee vahvasti urheiluseuran toimintaa. Toimintaa saatetaan tukea esimerkiksi tarjoamalla pelaajille päivätöitä, jolloin myös edellä mainitun kaltaiset työnantajajäsentien epäselvyydet olisivat mahdollisia.

Pelaajan ja urheiluyhteisön väliset oikeussuhteet ovat omiaan aiheuttamaan epäselvyyttä myös tulevaisuudessa, koska tavanomaista harrastustoimintaa ei voida tyhjentävästi määritellä. Selkeän rajan linjaaminen harrastustoiminnan ja työn välille ei välttämättä olisi lain soveltamisen kannalta järkevää. Se voisi johtaa kaavamaiseen soveltamiskäytäntöön, jolloin osapuolten oikeussuhteelle osoitettu tarkoitus voisi jäädä huomiotta.

LÄHTEET

Asetus urheilijan eläketurvan ja tapaturmaturvan järjestämisestä 537/1995 (kumottu).

Halila, H. & Hemmo, M. 2008. Sopimustyypit. Hämeenlinna: Talentum Media Oy.

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

Hemmo, M. 2003. Sopimusoikeus 1. 2. painos. Jyväskylä: Talentum Media Oy.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto K. 2006. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki: Talentum Media Oy.

Huttunen, M. 1994. Urheilijan ja pelaajan välinen pelaajasopimussuhde – työsuhde vai muu sopimussuhde. Teoksessa Tiitinen, K. (toim.) Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1994. Helsinki: Työoikeudellinen Yhdistys.

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V., Valkonen, M. 2006. Työoikeus. Juva: WSOY.

KalPa-hockey Oy. Luettu 22.2.2013. <http://www.kalpa-hockey.fi/omistajat>

Korkein oikeus 1997:38.

Korkein oikeus 1995:13.

Korkein oikeus 1993:42.

Knuutila, H. 2004. Työsopimuslain soveltuminen ja tavanomainen harrastustoiminta kolmannella sektorilla, etenkin urheiluseuroissa. Edilex. Asiantuntijakirjoitukset. <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/2395.pdf>

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998.

Laki urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta 24.4.2009/276.

Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228.

Mauno, T. 2010. Korisliigan pelaajan työsopimus ja sosiaaliturva. Liiketalouden koulutusohjelma. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. https://theseus17-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/21605/Mauno_Tarja.pdf?sequence=1

Osakeyhtiölaki 12.5.2010/365.

Rauste, O. 1997 Urheilu-oikeus. Helsinki: Kauppakaari Oy.

Schön, E. 2003. Määräaikaisen pelaajasopimuksen edellytykset työsopimuslain mukaan. Urheilu ja oikeus -vuosikirja. Luettu 24.11.2012 http://www.urheilu-oikeuden-yhdistys.fi/urheilu-ja-oikeus-vuosikirja/2003/esa_schon/

Schön, E. 2010. Joukkueurheilun pelaajasopimus velvoiteoikeudellisena sopimustyyppinä. Turun yliopisto. Yksityisoikeuden laitos. OTL-tutkielma. Urheilu oikeuden sarja 25.

Suomen jääkiekkoliitto. Suomen jääkiekkoliiton kilpailusäännöt 2012-2013. Luettu 4.4.2012. Kilpailusäännöt 2012-2013 (päivitetty 22.8.2012). <http://www.finhockey.fi/@Bin/744715/kilpailus%C3%A4%C3%A4nn%C3%B6t+2012-2013+hyv%C3%A4ksytyt+kev%C3%A4tvaltuusto.pdf>

Suomen palloliitto. Säännöt ja määräykset. Pelaajasopimus. Luettu 11.12. 2012. <http://www.palloliitto.fi/palloliitto/saannot-ja-maaraykset/pelaajasopimus>

Suomen palloliitto. Säännöt ja määräykset. Pelaaja-agenttimääräykset. Luettu 18.2.2013. <http://www.palloliitto.fi/node/1875/pelaaja-agenttimaaraykset>

Tiitinen, K. & Kröger, T. 2008. Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum Media Oy.

Työsopimuslaki 26.2001/55.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

Yhdistyslaki 26.5.1989/503.