

Kun menestys ei vastaa odotuksia – joukkuepallolajin ammattivalmentajan työoikeudellinen asema heikon urheilullisen menestyksen tilanteessa

Helsingin yliopisto
Oikeustieteellinen tiedekunta
Pro gradu-tutkielma
Lokakuu 2017
Tekijä: Erkkö Meri
Ohjaaja: Olli Norros

Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty Oikeustieteellinen tiedekunta		Laitos/Institution– Department	
Tekijä/Författare – Author Meri, Erkki Oskari			
Työn nimi / Arbetets titel – Title Kun menestys ei vastaa odotuksia – joukkuepallolajin ammattivalmentajan työoikeudellinen asema heikon urheilullisen menestyksen tilanteessa			
Oppiaine /Läroämne – Subject Urheilu-oikeus			
Työn laji/Arbetets art – Level Pro gradu-tutkielma		Aika/Datum – Month and year Lokakuu 2017	
		Sivumäärä/ Sidoantal – Number of pages XIV + 80	
Tiivistelmä/Referat – Abstract			
<p>Tutkielman tarkoituksena on ollut arvioida joukkuepallolajin ammattivalmentajan työoikeudellista asemaa tilanteessa, jossa valmentajan edustama joukkue menestyy heikosti. Tutkimusmetodina on pääosin ongelmakeskeinen lainoppi. Näkökulma tutkielmassa on tiivistynyt pitkälti kysymykseen siitä, seuraako urheilusta joitakin sellaisia erityispiirteitä, joiden nojalla valmentajan työsuhte voitaisiin irtisanoa tai purkaa erilaisella perusteella kuin normaali työsopimus. Tutkielman pääkysymykseen vastaaminen on edellyttänyt määrättyjen esikysymysten ratkaisemista. Tällaisia ovat ennen muuta valmentajan työsuhteen tunnusmerkistön täyttyminen sekä työsuhteen päättämisen yleiset edellytykset.</p> <p>Jotta valmentajan työsuhteen päättämisen edellytyksiä voidaan arvioida, on tunnistettava, milloin valmentaja on työsuhteessa edustamaansa seuraan. Työsuhteen tunnusmerkkejä on arvioitu tutkielmassa valmentajan ja työnantajaseuran välisen sopimussuhteen näkökulmasta. Tutkielmassa on huomioitu myös se urheiluympäristön erityispiirre, että valmentajasopimukset solmitaan pääsääntöisesti määräaikaaisina. Tällä seikalla on välittömästi vaikutusta työsuhteen päättämisen edellytyksiin. Tutkielmassa on annettu määrättyä painoarvoa myös urheilujärjestökentässä omaksutulle ammattivalmentajan määritelmälle, jolla lienee tulkinta-arvoa etenkin hankalissa rajanvetotilanteissa.</p> <p>Valmentajasopimusten päättämisarvioinnissa tulevat sovellettavaksi normaalit työsopimuslain mukaiset työsuhteen päättämisperusteet. Tutkielmassa päähuomio on ollut erityisesti irtisanomiskynnyksen täyttymisen arvioinnissa. Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Tutkielmassa on arvioitu asetetun tulostavoitteen saavuttamatta jäämisen, valmentajan laiminlyöntien vakavuusasteen sekä passiivisuuden merkitystä työsuhteen päättämisarvioinnissa. Tutkielmassa on hyödynnetty korkeimman oikeuden ratkaisuja, joissa edellä mainitut seikat ovat olleet arvioitavina. Päähuomiona on läpi tutkielman ollut siinä, miten heikko urheilullinen menestys vaikuttaa irtisanomisharkinnassa ja millainen yhteys valmentajan mahdollisella moitittavalla menettelyllä ja heikoilla tuloksilla voi olla.</p> <p>Joukkuepallolajilajeissa, kuten jääkiekossa ja jalkapallossa, valmentaja harjoituttaa joukkueen pelitapaa, valitsee pelaavan kokoonpanon, päättää joukkueen taktiikan sekä osallistuu pelaajahankintoihin. Valmentajan osaamisella on monesti suuri vaikutus joukkueen menestysmahdollisuuksiin. Vaikka seuran asettamien tavoitteiden saavuttamatta jääminen ei yksinään perusta työnantajaseuralle oikeutta päättää valmentajan työsuhtea, heikko urheilullinen menestys ei jää kuitenkin täysin merkityksettömäksi. Tutkielmassa heikko urheilullinen menestys on arvioitu yhdeksi osatekijäksi työsuhteen päättämisarvioinnissa. Toisaalta urheiluympäristössäkään ei voida poiketa niistä työsopimuslain pakottavista säännöksistä, jotka on säädetty työntekijän suojaksi.</p> <p>Vaaditun työtuloksen saavuttamatta jääminen voi olla irtisanomisperuste vain, jos se on johtunut työntekijän viaksi katsottavasta syystä. Aivan vähäinen laiminlyönti ei perusta työnantajaseuralle oikeutta valmentajan työsuhteen irtisanomiseen. Pelillinen päätösvalta joukkueurheilussa kuuluu valmentajalle: tutkielmassa todetulla tavalla valmentajan pitäytymistä määrättyssä kokoonpanossa tai pelitavassa ei voida pitää passiivisuutena sillä tavoin, että se oikeuttaisi työsuhteen päättämisen. Työsuhteen päättämisarviointia ei muutoinkaan voida tehdä vain yhden laskennallisen mittarin, kuten sarjataulukon, perusteella. Myös luottamuspuolan merkitys on tullut tutkielmassa arvioitavaksi erityisesti siitä näkökulmasta, voiko epäluottamus syntyä heikon menestyksen ja valmentajan passiivisuuden perusteella.</p> <p>Tutkielman viimeisessä varsinaisessa asialuvussa arvioidaan työsuhteen päättämissopimuksia urheilukontekstissa. Menettelytapa on yleinen käytännön urheiluelämässä. Heikon urheilullisen menestyksen tilanteessa valmentaja ja seura päätyvät usein sovintosopimukseen. Vaikka työsuhteen päättämissopimukset eroavat työsuhteen päättämisestä irtisanomalla tai purkamalla, on niiden käsittely tarkoituksenmukaista tutkielman loogisen etenemisen näkökulmasta. Tutkielmassa on nostettu esiin myös koeaikapurun käytön mahdollisuus. Vuoden 2017 alusta voimaantulleen lainmuutoksen johdosta koeajan enimmäiskesto on pidentynyt kuuteen kuukauteen, mikä lisänee ainakin joissain lajeissa työnantajaseuran mahdollisuuksia reagoida joukkueen heikkoon urheilumenestykseen.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords urheilu-oikeus, valmentaja, työsopimus, työsuhteen päättäminen, irtisanominen, urheiluseura, koeaika, päättämissopimus			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto			
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information			

SISÄLLYS

LÄHTEET	V
LYHENTEET	XIV
1 Johdanto	1
1.1 Yleistä.....	1
1.2 Kysymyksenasettelu ja metodi	2
1.3 Aihepiirin rajaus	5
1.4 Tutkielman rakenne	6
2 Valmentaja työntekijänä	7
2.1 Yleistä.....	7
2.2 Työsuhteen tunnusmerkit	8
2.2.1 Yleistä	8
2.2.2 Sopimus työsuhteen perustana	9
2.2.3 Sopimus työn tekemisestä.....	10
2.2.4 Työn tekeminen työnantajan lukuun.....	12
2.2.5 Työstä maksetaan vastiketta.....	12
2.2.6 Työtä tehdään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena.....	14
2.3 Eräitä huomioita valmentajasopimuksista	16
2.3.1 Valmentajasopimuksen määräaikaisuus.....	16
2.3.2 Valmentajan työnantaja.....	18
2.3.3 Urheilujärjestökentässä omaksuttu ammattivalmentajan määritelmä.....	20
2.4 Yhteenvedoa valmentajan työoikeudellisesta asemasta	21
3 Määräaikaisen työsopimuksen päättämisen yleiset edellytykset	22
3.1 Yleistä.....	22
3.2 Määräaikaisen työsopimuksen irtisanominen.....	22
3.2.1 Yleistä	22
3.2.2 Sopimus, jossa ei ole irtisanomisehtoa.....	23
3.2.3 Sopimus, jossa on irtisanomisehto	24
3.2.3.1 <i>Irtisanominen henkilökohtaisella perusteella</i>	25
3.2.3.2 <i>Irtisanominen tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä</i>	29
3.3 Määräaikaisen työsopimuksen purkaminen	30
3.3.1 Yleistä	30
3.3.2 Irtisanomisen ja purkamisen eroista.....	31
3.3.3 Erittäin painavan syyn vaatimus ja kokonaisharkinta	33
3.4 Koeaikapurku	34
3.4.1 Yleistä	34
3.4.2 Sopimusehto koeajasta	35
3.4.3 Purkaminen koeajan kuluessa	37
3.5 Yhteenvedoa määräaikaisen työsopimuksen päättämisen edellytyksistä.....	38
4 Voiko heikko urheilullinen menestys olla valmentajasopimuksen päättämisperuste?	40
4.1 Yleistä.....	40
4.1.1 Johdatus aihepiiriin	40
4.1.2 Heikon urheilumenestyksen määrittelyminen	41
4.1.3 Urheilulliseen menestykseen vaikuttavia tekijöitä.....	43
4.2 Joukkueen heikko menestys valmentajan menettelyn seurauksena	45
4.2.1 Lähtökohtia	45
4.2.2 KKO:n ratkaisukäytännön suuntaviivoja valmentajasopimuksia ajatellen.....	45
4.2.2.1 <i>KKO 2014:98 – Työnantajan asettaman tavoitteen saavuttamatta jääminen</i>	45
4.2.2.2 <i>KKO 1993:69 – Valmentajan laiminlyöntien vakavuusaste</i>	50
4.2.2.3 <i>KKO 1993:99 – Passiivisuus irtisanomisperusteena</i>	55

4.2.3 Luottamuspuola valmentajan ja seuran välillä heikon menestyksen johdosta.....	58
4.3 Irtisanomiskynnyksen täyttymisen arviointia.....	61
4.3.1 Yleistä	61
4.3.2 Heikko urheilumenestys kokonaisharkinnan osatekijänä	62
4.3.3 Toiminnanjohtajan tai urheilutoimenjohtajan vastuu heikosta urheilumenestyksestä....	64
4.3.4 Varoituksen antaminen irtisanomisen perusedellytyksenä	66
4.3.5 Ei purkuperustetta	67
4.4 Yhteenvedoa	68
5 Sopimus työsuhteen päättämisestä heikon urheilumenestyksen tilanteessa	71
5.1 Yleistä.....	71
5.2 Oikeudellinen arviointi	72
5.3 Valmentajan työsuhteen päättäminen sopimuksella.....	74
6 Lopuksi	78

LÄHTEET

Kirjallisuus

Aarnio, Aulis: Oikeussääntöjen tulkinnasta. Helsingin yliopiston monistuspalvelu, painatusjaos. Helsinki 1982. (Aarnio 1982)

Aarnio, Aulis: Oikeussäännösten systematisointi ja tulkinta. Teoksessa Häyhä, Juha (toim.): Minun metodini. WSOY. Porvoo 1997. (Aarnio 1997)

Aarnio, Aulis: Tulkinnan taito. Ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta. WSOY. Helsinki 2006. (Aarnio 2006)

Aine, Antti: Urheilu-oikeuden kantavat periaatteet. Oikeustiede-Jurisprudentia 2011:XLIV, s. 1–60. (Aine 2011)

Bruun, Niklas – von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet, 2. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2012. (Bruun – von Koskull 2012)

Dalziel, Murray – Downward, Paul – Parrish, Richard – Pearson, Geoff – Semens, Anna: Study on the Assessment of UEFA's Home Grown Player Rule. Negotiated procedure EAC/07/2012. Edge Hill University 2013. (Dalziel ym. 2013)

Delis, Andreas – Söderberg, Pontus: Konstruktionen av spelaravtal inom svensk elitishockey sett ur ett avtalsrättsligt perspektiv. Teoksessa Artikelsamling 2007. Idrottsjuridisk skriftserie Nr. 12, s. 80–108. SISU idrottsböcker. Växjö 2007. (Delis – Söderberg 2007)

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen, 2. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2013. (Engblom 2013)

Erma, Reino: Työurakka Suomen velvoiteoikeuden mukaisena sopimustyyppinä. Suomalainen lakimiesyhdistys. Vammalla 1955. (Erma 1955)

Eskuri, Jari: Urheilijaa suojaavat perusoikeudet. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Urheilu-oikeuden sarja 10. Turku 2005. (Eskuri 2005)

Fhager, Carl – Olsson, Anton: Tränarens rättsliga ställning. Teoksessa Artikelsamling 2011. Idrottsjuridisk skriftserie Nr. 16, s. 62–67. SISU idrottsböcker. Växjö 2011. (Fhager – Olsson 2011)

Flemström, Stefan – Slorach, Martina: Arbetsrätten inom idrotten – vad har hänt? Teoksessa Artikelsamling 2004. Idrottsjuridisk skriftserie Nr. 9, s. 81–87. SISU idrottsböcker. Tukholma 2004. (Flemström – Slorach 2004)

Halila, Heikki: Joukkueurheilun yhtiöityminen. Urheilu ja oikeus 1999, s. 6–22. (Halila 1999)

Halila, Heikki: Piirteitä Lahden MM-hiihtojen dopingskandaalin oikeudellisista ulottuvuuksista. Defensor Legis 2001/5, s. 823–849. (Halila 2001)

- Halila, Heikki:* Idrottstränares rättsliga ställning. Teoksessa Artikelsamling 2002. Idrottsjuridisk skriftserie Nr. 7, s. 79–88. SISU idrottsböcker. Tukholma 2002. (Halila 2002)
- Halila, Heikki:* Dopingista johtuva vahingonkorvausvelvollisuus urheilun lajiliitolle. Defensor Legis 2003/5, s. 761–776. (Halila 2003)
- Halila, Heikki:* Oikeudellistuva urheilu. Talentum. Jyväskylä 2006. (Halila 2006)
- Halila, Heikki:* Joukkue urheiluseuran kokonaisuudessa. Teoksessa Manninen, Markus (toim.): Urheilu ja oikeus 2015, s. 10–21. (Halila 2015)
- Halila, Heikki – Hemmo, Mika:* Sopimustyytit, 2. uudistettu painos. Talentum. Hämeenlinna 2008. (Halila – Hemmo 2008)
- Halila, Heikki – Norros, Olli:* Urheiluoikeus. Talentum. Helsinki 2017. (Halila – Norros 2017)
- Halila, Heikki – Tarasti, Lauri:* Yhdistysoikeus, 4. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2011. (Halila – Tarasti 2011)
- Heininen, Ville:* Työsuhteen tunnusmerkkien täyttyminen joukkueurheilijan ja seuran välisessä oikeussuhteessa. Oikeustieto 2/2016, s. 16–22. (Heininen 2016)
- Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo:* Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. Alma Talent. Helsinki 2017. (Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2017)
- Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo:* Työsopimuslaki käytännössä, 6. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2016. (Hietala ym. 2016)
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo:* Työsopimus ja johtajasopimus, 5. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2012. (Hietala – Kaivanto 2012)
- Hirvonen, Ari:* Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki 2011. (Hirvonen 2011)
- Huldén, Alexis:* Irtisanomissuoja ja työsuhteen päättämiseen liittyvät oikeustoimet. Defensor Legis 4/2014, s. 535–564. (Huldén 2014)
- Huttunen, Mikko:* Joukkueurheilu ja työlainsäädäntö. Tutkimus ns. pelaajasopimussuhteen ja työlainsäädännön välisestä jännitteestä. Licensiaattityö, Helsingin yliopisto, yksityisoikeuden laitos 1993. (Huttunen 1993)
- Jalanko, Risto:* Määräaikainen työsopimus. Tutkimus määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksistä työntekijän työsuhdeturvan kannalta. Tampere 1991. (Jalanko 1991)
- Jalanko, Risto:* Määräaikainen työsopimus oikeuskäytännössä 1991-2008. Teoksessa Jalanko, Risto – Siiki, Marika (toim.): Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeuden julkaisuja 2009, s. 23–42. (Jalanko 2009)

- Jokela, Antti*: Pääkäsitely, todistelu ja tuomio. Oikeudenkäynti III, 2. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2015. (Jokela 2015)
- Kairinen, Martti*: Työoikeus perusteinen, 2. uudistettu painos. Työelämän tietopalvelu Oy. Raisio 2009. (Kairinen 2009)
- Kaisto, Janne – Kallio, Ilari*: Työsopimuksen tunnusmerkit. Lakimiesliiton kustannus. Hämeenlinna 2011. (Kaisto – Kallio 2011)
- Kangas, Urpo*: Lesken oikeudellinen asema. Suomalainen Lakimiesyhdistys. Vammala 1982. (Kangas 1982)
- Kivimäki, Toivo Mikael*: Työsopimuslain 1 § – Eräitä reunahuomautuksia. Defensor Legis 1930, s. 156–166 ja 295–300. (Kivimäki 1930)
- Koskinen, Seppo*: Velvollisuus antaa varoitus työsopimuksen irtisanomisen edellytyksenä. Defensor Legis 6/2004, s. 1015–1047. (Koskinen 2004)
- Koskinen, Seppo*: Sopiminen työsopimukseen otettavasta koeaikaehdosta. Edilex, elektroninen aineisto 2010. (Koskinen 2010)
- Koskinen, Seppo*: Työsopimuslain mukainen koeaika. Edilex, elektroninen aineisto 2011. (Koskinen 2011)
- Koskinen, Seppo*: Luottamuspuola johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien työsopimuksen päättämisperusteena. Teoksessa Iire, Tero (toim.): Varallisuus, vakuudet ja velkojat. Juhlajulkaisu Jarmo Tuomisto 1952 – 9/6. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Juhlajulkaisu Nr. 24, 2012, s. 151–166. (Koskinen 2012)
- Koskinen, Seppo*: Työsuhdeturva. Edilex, elektroninen aineisto 2013. (Koskinen 2013)
- Koskinen, Seppo*: Alisuoriutuminen työsopimuksen päättämisperusteena. Oikeustieto 2/2014, s. 22–23. (Koskinen 2014)
- Koskinen, Seppo – Kunnari, Miikka – Tammilehto, Timo*: Pelaajasopimuksen purkamisesta. Edilex, elektroninen aineisto 2005. (Koskinen – Kunnari – Tammilehto 2005)
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Talentum, elektroninen aineisto 2008. (Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008)
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työsuhteen päättäminen. Talentum, elektroninen aineisto 2014. (Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014)
- Kröger, Tarja*: Oikeustapauskommentti 2014:98. Teoksessa Timonen, Pekka (toim.): KKO:n ratkaisut kommentein 2014:II. Talentum, elektroninen aineisto 2014. (Kröger 2014)
- Kunnari, Miikka*: Määräaikaisen pelaajasopimuksen purkaminen – erityisesti jalkapallossa. Lapin yliopiston oikeustieteiden tiedekunta 2007. (Kunnari 2007)

Kurtén, Staffan – Waaranlinna, Anu: Kun joudut irtisanomaan, 2. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2015. (Kurten – Waaranlinna 2015)

Lahti, Johanna: UEFA's Homegrown Player Rule in the Light of EU Law. Oikeustieteellinen tiedekunta, Turun yliopisto 2010. (Lahti 2010)

Laine, Johanna: Kilpaileva toiminta johtavassa tai siihen rinnastettavassa asemassa olevien henkilöiden työsopimuksen päättämisperusteena. Defensor Legis 2014/4, s. 595–609. (Laine 2014)

Leren, Kenneth A.: Utøver- og treneravtaler innen idretten. Teoksessa Idrett og juss. Universitetsforlaget, Oslo 2012. (Leren 2012)

Lewis, Robert – Taylor, Jonathan: Sport: Law and Practice, Third Edition. Bloomsbury Professional 2014. (Lewis – Taylor 2014)

Lilja, Pasi: Työnantajan oikeudesta muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti. Teoksessa Jalanko, Risto – Siiki, Marika (toim.): Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeuden julkaisuja 2009, s. 145–156. (Lilja 2009)

Lindholm, Johan: Idrottsjuridik. Institutet för rättsvetenskaplig forskning [CCVII]. Nordstedts Juridik. Tukholma 2014. (Lindholm 2014)

Linna, Tuula: Prosessioikeuden oppikirja. Talentum. Helsinki 2012. (Linna 2012)

Moilanen, Juha-Matti: Sopimukset työsuhteen päättyessä. Talentum. Helsinki 2005. (Moilanen 2005)

Moilanen, Juha-Matti: Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset, 2. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2013. (Moilanen 2013)

Norros, Olli: Vastuu sopimusketjussa. Talentum. Helsinki 2007. (Norros 2007)

Norros, Olli: Urheiluliigan organisointi. WSOY. Helsinki 2011. (Norros 2011)

Paanetoja, Jaana: Työlainsäädännön soveltamisalasta. Tutkimus direktiotunnusmerkistä työsuhteen kriteerinä. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1993. (Paanetoja 1993)

Paanetoja, Jaana: Työsopimuksen irtisanomis- ja purkamisperusteiden rajankäyntiä. Defensor Legis 2014/4, s. 512–534. (Paanetoja 2014)

Palmgren, Mika: Pelaaja voi olla työntekijä. Oikeustapauskommentti. Oikeustieto 2/1995, s. 5. (Palmgren 1995)

Palmgren, Mika: Urheilu ja työoikeudelliset lait. Urheilu ja oikeus 1998. (Palmgren 1998)

Penttinen, Matti: Varoitus työsopimuksen päättämisen edellytyksenä. Teoksessa Jalanko, Risto – Siiki, Marika (toim.): Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeuden julkaisuja 2009, s. 183–191. (Penttinen 2009)

- Rauste, Olli*: Urheilu-oikeus. Lakimiesliiton kustannus. Jyväskylä 1997. (Rauste 1997)
- Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus*: PK-yrityksen työsopimuslakiopas. WSOY. Porvoo 2001. (Rautiainen – Äimälä 2001)
- Routamo, Eero*: Vastuu työtapaturmasta. Suomalainen lakimiesyhdistys. Porvoo 1972. (Routamo 1972)
- Saarinen, Mauri*: Työsuhteen pelisäännöt. Talentum, elektroninen aineisto 2016. (Saarinen 2016)
- Saarnilehto, Ari* (toim.): Varallisuus-oikeuden kantavat periaatteet. WSOY. Vantaa 2000. (Saarnilehto 2000)
- Sarkko, Kaarlo*: Työ-oikeus, yleinen osa. Suomalainen lakimiesyhdistys. Helsinki 1980. (Sarkko 1980)
- Schön, Esa*: Joukkueurheilijan pelaajasopimus velvoiteoikeudellisena sopimustyyppinä. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Urheilu-oikeuden sarja 25. Turku 2010. (Schön 2010)
- Sorjonen, Antti*: Sopimuksen sisällöstä ja sopimusvapauden rajoista työsuhteen päättyessä työntekijän ja työnantajan kesken tehtävissä sopimuksissa. Teoksessa Jalanko, Risto – Siiki, Marika (toim.): Kirjoituksia työ-oikeudesta. Helsingin hovioikeuden julkaisuja 2009, s. 225–238. (Sorjonen 2009)
- Szymanski, Stefan*: The Economic Design of Sporting Contests. 41 J. Econ. Lit. 2003, s. 1137–1187. (Szymanski 2003)
- Tarasti, Lauri*: Yhteiskunnan oikeudellistuminen. Defensor Legis 2002/4, s. 575–585. (Tarasti 2002)
- Tiitinen, Kari-Pekka*: Urheilijan oikeussuhteista. Kuvauksia ja mietteitä. Lakimies: Suomalaisen lakimiesyhdistyksen aikakauskirja 96, 1998/2, s. 211–221. (Tiitinen 1998)
- Tiitinen, Kari-Pekka*: Määräaikainen irtisanomisehtoinen työsopimus. Teoksessa Kolehmainen, Esa (toim.): Business Law Forum 2004, s. 367–388. (Tiitinen 2004)
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja*: Työsopimus-oikeus. Talentum, elektroninen aineisto 2015. (Tiitinen – Kröger 2015)
- Tuori, Kaarlo*: Oikeuden ratio ja voluntas. WSOYpro. Vantaa 2007. (Tuori 2007)
- Virtala, Mirja*: Liikunta ja koulutus. Teoksessa Aaltonen, Kimmo (toim.): Urheilun ja liikunnan oikeus käytännössä, 2. uudistettu painos. Tietosanoma. Pieksämäki 2004. (Virtala 2004)
- Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika*: Työsopimuslaki, 5. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2017. (Äimälä – Kärkkäinen 2017)

Virallislähteet

HE 228/1969 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja laiksi huoneenvuokralain muuttamisesta.

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

KM 2000:1: Työsopimuslakikomitean mietintö.

Lvk 1908: Lainvalmistelukunnan lausunto.

Oikeuskäytäntö

Korkein oikeus

KKO:1980-II-110

KKO 1984-I-1

KKO 1987:4

KKO 1989:96

KKO 1990:29

KKO 1990:52

KKO 1993:40

KKO 1993:42

KKO 1993:69

KKO 1993:99

KKO 1995:145

KKO 1997:38

KKO 1999:83

KKO 2000:50

KKO 2006:4

KKO 2006:104

KKO 2007:69

KKO 2009:35

KKO 2012:40

KKO 2012:89

KKO 2014:98

Hovioikeudet

Kouvolan HO 19.10.2010 T 1088

Rovaniemen HO 9.11.2004 T 943

Käräjäoikeudet

Kymenlaakso KäO 26.2.2010 T 1675

Työtuomioistuin

TT:1982-164
TT:1987-98
TT:1989-156
TT:2001-43
TT:2002-78
TT:2006-28
TT:2007-78
TT:2008-105
TT:2012-89
TT:2013-55
TT:2013-191
TT:2014-88
TT:2016-64
TT:2016-95

Työneuvosto

Työneuvoston lausunto TN 1411-06

Kilpailuvirasto

Kilpailuviraston päätös 5.9.1995 D:nro 511/61/94

Urheilijoiden ja valmentajien työsopimuskäytäntöä

Koripalloliiton valmentajasopimusmalli seuravalmentajille

Osoite: <http://www.basket.fi/@Bin/3624715/Valmentajasopimusmalli.pdf>, vierailtu 28.6.2017.

NBA:n työehtosopimus 2011

Osoite: <https://www.scribd.com/doc/172760974/NBA-NBPA-CBA-2011>, vierailtu 4.10.2017

Palloliiton pelaajasopimusmalli 2012

Osoite: https://www.palloliitto.fi/sites/default/files/Kilpailu/pelaajasopimus_20150825_fi.pdf, vierailtu 23.4.2017.

Superpesiksen ammattilaissopimus 2006

Teoksessa Schön 2010, Liitteet.

Svenska Fotbolltränarföreningens Kontraktsmall förkortad version

<http://tranarforeningen.se/juridiskt/kontraktsmall-kort-version/>, vierailtu 23.10.2017.

Tennisiiton Ohjeita työsopimuksen tekijälle

Osoite: <http://www.tennis.fi/binary/file/-/id/5/fid/1074>, vierailtu 29.6.2017.

Internet-lähteet

2016/17 Europa League Revenue Distribution

Osoite: <http://www.uefa.com/uefaeuropaleague/news/newsid=2398584.html>, vierailtu 16.5.2017.

Liiga-HPK yhtiöityy ja yhteistyö juniorijääkiekon kanssa tiivistyy

Osoite: <http://www.hpk.fi/liiga-hpk-yhtioityy-ja-yhteistyö-juniorijaakiekon-kanssa-tiivistyy/>, vierailtu 28.5.2017.

Veikkausliigan budjetissa tuttu ykkönen, mutta myös yllättäjä

Osoite: <https://www.mtv.fi/sport/jalkapallo/veikkausliiga/artikkeli/veikkausliigan-budjetissa-tuttu-ykkonen-mutta-myo-s-yllattaja>, vierailtu 16.7.2017.

Liiga-joukkueet isoilla satsauksilla kauteen 2015-16

Osoite: <http://liiga.fi/uutiset/2015/09/04/liiga-joukkueet-isoilla-satsauksilla-kauteen-2015-16>, vierailtu 16.7.2017.

How footballers' wages have changed over the years in numbers?

<http://www.telegraph.co.uk/sport/football/competitions/premier-league/8265851/How-footballers-wages-have-changed-over-the-years-in-numbers.html>, vierailtu 18.7.2017.

Päivälmentaja Jukka Toijala joutuu lähtemään koripallo-Katajasta

Osoite: <https://yle.fi/uutiset/3-8887341>, vierailtu 9.8.2017.

Joensuun Kataja antoi potkut Jukka Toijalalle

Osoite: <https://www.karjalainen.fi/urheilu/item/105654-joensuun-kataja-antoi-potkut-jukka-toijalalle>, vierailtu 9.8.2017.

Shefki Kuqi sai potkut Interistä

Osoite: <http://www.ts.fi/urheilu/3604073/Shefki+Kuqi+sai+potkut+Interista>, vierailtu 11.8.2017.

Simo Valakari sai yllätyspotkut SJK:sta – Sixten Boström aloittaa työt maanantaina

Osoite: <http://www.hs.fi/urheilu/art-2000005092082.html>, vierailtu 11.8.2017.

Riihilahti johtaa HJK:ta kuin liikeyritystä – ”Tunne on jätettävä kentälle”

Osoite: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/riihilahti-johtaa-hjkta-kuin-liikeyritysta---tunne-on-jatettava-kentalle/Z6a9if3a>, vierailtu 14.9.2017.

Pantterit ry hakee urheilutoimenjohtajaa

Osoite: http://www.basket.fi/uutiset/seurat_ilmoittavat/?x122585=29852411, vierailtu 29.9.2017.

Vammasuman jälkeen – Näin HJK aikoo välttää viime kauden loukkaantumiskierteen

Osoite: <https://www.hs.fi/urheilu/art-2000002881908.html>, vierailtu 5.10.2017.

Rattijuopumus päätti koripalloilijan Vilpas-pestin

<http://www.kaleva.fi/urheilu/rattijuopumus-paatti-koripalloilijan-vilpas-pestin/557172/>, vierailtu 25.10.2017.

Muut julkaisut

Itkonen, Hannu: Urheilun riskit, uhat ja uhrit. *Liikunta & Tiede* 50, 1/2013, s. 10–13. (Itkonen 2013)

Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskuksen raportti Valmentaminen ammattina Suomessa 2012. (KIHU 2012)

Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskuksen raportti Valmentaminen ammattina Suomessa 2016. (KIHU 2016)

Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n asettaman Valmentajien työsuhdetyöryhmän mietintö 2002. (SLU 2002)

Suomen Palloliiton liigalisenssimääräykset 2017. (SPL 2017)

Tuominen, Satu: Valmentajan vaihtaminen kesken kauden jääkiekon SM-liigassa. Liikunta-biologian laitos, Jyväskylän yliopisto 2005. (Tuominen 2005)

LYHENTEET

FIFA	Fédération Internationale de Football Association
HE	hallituksen esitys
HJK	Helsingin Jalkapalloklubi
HO	hovioikeus
HPK	Hämeenlinnan Pallokerho
KIHU	Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus
KKO	korkein oikeus
KM	komitean mietintö
KOK	Kansainvälinen olympiakomitea
KouHO	Kouvolan hovioikeus
NBA	National Basketball Association
OYL	osakeyhtiölaki 624/2006
RoPS	Rovaniemen Palloseura
SAVAL	Suomen Ammattivalmentajat ry
SLU	Suomen Liikunta ja Urheilu ry (lakkautettu)
SM	Suomen mestaruus
SPL	Suomen Palloliitto
TN	työneuvosto
TSL	työsopimuslaki 55/2001
TT	työtuomioistuin
UEFA	Union of European Football Associations
Valo	Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio (lakkautettu)
VTSL	työsopimuslaki 320/1970 (kumottu)
YhdL	yhdistyslaki 503/1989

1 Johdanto

1.1 Yleistä

Urheilu on moniulotteinen ympäristö, jossa toimii lukuisia eri osapuolia ja intressitahoja. Esimerkiksi keskenään kilpailevat jalkapallojoukkueet koostuvat pelaajista, valmentajista, huolto- ja lääkintähenkilöstöstä sekä muista taustatoimijoista. Erotuomareita tarvitaan huolehtimaan ottelun kulusta ja tässä tuomitsemistoiminnassa korostuu erityisesti lajisääntöjen soveltaminen. Urheilun kaupallistumisen ja ammattimaistumisen myötä myös kannattajien, median ja sponsoreiden merkitys on muodostunut entistä olennaisemmaksi. Urheilun toimijoiden kirjo ei suinkaan tyhjene edellä mainittuihin tahoihin.

Urheilun toimijoista valmentajan¹ merkitys on usein ratkaiseva, olipa kyse sitten yksilö- tai joukkueurheilusta. Esimerkiksi joukkuepallolajeissa, kuten jääkiekossa ja jalkapallossa, päävalmentaja yhdessä muun valmennusryhmän kanssa muun ohella harjoituttaa joukkueen pelitapaa, päättää harjoittelun jaksotuksesta ja painopistealueista, valitsee pelaavan kokoonpanon sekä päättää ottelusuunnitelmasta ja vaihdoista koskien yksittäistä ottelutapahtumaa. Varsinaisen harjoitteluun ja otteluihin liittyvän valmentamisen lisäksi valmentajalla on usein myös niin sanottuja kentän ulkopuolisia tehtäviä, joihin voidaan katsoa kuuluvan muun muassa erilaiset edustus- ja lehdistötilaisuudet sekä pelaajarekrytointeihin osallistuminen.

Suomalaisessa urheiluoikeudellisessa kirjallisuudessa on kirjoitettu varsin vähän valmentajien asemasta.² Joissakin opinnäytetöissä³ on arvioitu valmentajan oikeusasemaa tietyissä erityistilanteissa. Ero on merkittävä suhteessa siihen, mitä on kirjoitettu esimerkiksi urheilijoiden oikeusasemasta, josta on olemassa jo varsin kattavasti oikeuskirjallisuutta.⁴ Tässä tutkielmassa pyrin arvioimaan juuri valmentajan työoikeudellista asemaa ja työsuhteen päättämiseen liittyviä kysymyksiä pitäen silmällä erityisesti tilanteita, joissa valmentajan edustaman joukkueen urheilullinen menestys ei syystä tai toisesta vastaa tavoitteita ja odotuksia.

¹ Jollei toisin todeta tai asiayhteydestä muuta ilmene, valmentajalla tarkoitetaan tässä tutkielmassa joukkueen päävalmentajaa. Päävalmentajasta käytetään toisinaan myös nimitystä vastuvalmentaja.

² Näin toteaa esimerkiksi Halila, jonka mukaan valmentajasopimusten jääminen oikeudellisessa tutkimuksessa vähäiselle sijalle koskee sekä pohjoismaista että mannermaista oikeuspiiriä. Halila 2006, s. 197.

³ Esimerkkeinä voidaan mainita *Marco Grönroosin* pro gradu-tutkielma *Seurajoukkueen ammattivalmentajan vahingonkorvausvastuu henkilövahingosta* (Helsingin yliopisto, 2007) sekä *Heli Jelosen* pro gradu-tutkielma *Valmentajan vastuu dopingista* (Helsingin yliopisto, 2008).

⁴ Yksilö- ja joukkueurheilijoita koskevasta oikeustutkimuksesta ks. esimerkiksi Kunnari 2007, s. 5 alaviitteiden, jossa kirjoittaja on luetteloinut aihepiiriä koskevia tutkimuksia. Ks. myös esimerkiksi Eskuri 2005, s. 14–15.

Urheilun eetos on menestymisessä ja voittamisessa. Erotuksena kansanterveydellisiä päämääriä vaalivasta liikunnasta, urheilu perustuu vastustajan päihittämiseen, omien menestysmahdollisuuksien maksimaaliseen hyödyntämiseen sekä tiukkaan kamppailuun vertaisia vastaan.⁵ Menestyksen, palkintojen ja saavutusten vastapainona ovat toisaalta tappiot, loukkaantumiset, lähes jatkuva epävarmuus tulevaisuudesta ja lyhyet työsuhteet. Myöskään valmentajat eivät ole turvassa näiltä urheilun negatiivisiksi koetuilta vaikutuksilta. Heikon urheilullisen menestyksen hetkillä joukkueurheilussa pätee usein toteamus ”valmentaja on helppompi vaihtaa kuin joukkue”.⁶

Valmentajavaihdoksella haetaan usein joukkueen ”herättämistä” ja tappiomielialan poistamista. Julkisessa keskustelussa ja urheilua koskevassa uutisoinnissa on yleistä argumentointi, jossa päävalmentajan työsuhteen päättämisen syyksi todetaan heikko urheilullinen menestys. Urheiluseura on saattanut asettaa seuran edustusjoukkueen tavoitteeksi esimerkiksi pääsyn pudotuspeleihin, ja kun tämä tavoite jää saavuttamatta, syyllistä etsitään pääsääntöisesti valmennusportaasta. Tällaista käytännön urheilutoiminnassa varsin säännönmukaista toimintaa on kuitenkin välttämätöntä arvioida myös oikeudellista viitekehystä vasten.

1.2 Kysymyksenasettelu ja metodi

Tutkielman tarkoituksena on arvioida joukkuepalloilulajin ammattivalmentajan työsuhteen päättämiseen liittyviä kysymyksiä heikon urheilumenestyksen tilanteessa. Tässä yhteydessä voidaan puhua ongelmakeskeisestä rajaamisesta, joskin tietyt reunaehdot huomioiden. Esimerkiksi *Norros* lähestyy ongelmakeskeisyyttä siten, että kysymyksenasettelu määritetään jonkin yhteiskunnallisen ongelmakokonaisuuden näkökulmasta, ei niinkään oikeusjärjestyksen systematiikan kannalta.⁷ Vastaavasti *Halila* on jo vuonna 1999 katsonut, että ongelmakeskeisyys on urheiluoikeudelle tunnusomaista, ja tähän lähestymistapaan kuuluu olennaisena osana useiden oikeudenalojen näkökulmien yhdistäminen.⁸ On syytä todeta, että käsillä olevassa tutkielmassa ei niinkään liikuta useiden eri oikeudenalojen rajapinnoilla, vaan päähuomio kiinnittyy valmentajan oikeusasemaan nimenomaan työsopimusoikeuden ja yleisen

⁵ Aihepiiriä sivuten voidaan pohtia, missä määrin Kansainvälisen olympialiikkeen keskeiset peruseriaatteet, kuten ystävyys, solidaarisuus ja ilo, tosiasiaa vastaavat jatkuvasti kiristyvän ammattimaisen huippu-urheilun kehityskulkua. Ks. tarkemmin KOK:n peruskirja, osoite: https://stillmed.olympic.org/Documents/olympic_charter_en.pdf, vierailtu 4.7.2017. Ks. myös Itkonen 2013, s. 12.

⁶ Jääkiekon SM-liigan valmentajavaihdoksia tutkineen Satu Tuomisen kokoaman tilaston mukaan kahdeksan kauden aikana (1996–2004) SM-liigassa aloitti valmentajia yhteensä 100, joista 34 % erotettiin kesken kauden. Tuominen 2005, s. 18.

⁷ *Norros* 2011, s. 4.

⁸ *Halila* 1999, s. 10.

sopimusoikeuden näkökulmista. Tarkasteltavana ovat ennen muuta työsopimuksen päättämiseen liittyvät kysymykset. Arvioinnissa huomioidaan myös urheilun erityispiirteet.

Varsin perustellusti voidaan lähteä siitä, että nyt kyseessä oleva tutkielma, jossa siis arvioidaan valmentajan työsuhteen päättämiseen liittyviä kysymyksiä urheilukontekstissa, edustaa urheiluoikeudelliselle tutkimukselle varsin perinteistä lähestymistraditiota. Edellä esille tuotun ongelmanakeskeisyyteen liittyy sekä tässä tutkielmassa että urheiluoikeudellisessa tutkimuksessa yleensäkin se seikka, että tutkimus pyrkii usein tyydyttämään käytännöllisiä tiedonintressejä.⁹ Johdanto-luvun jälkeisissä luvuissa esiin tuodut näkökannat pyrkivät antamaan vastauksia niihin kysymyksiin, joita urheiluseurojen käytännön arjessa nousee pintaan seurojen tehdessä työsuhteisiin liittyviä päätöksiä ja arvioidessa valmentajan työoikeudellista asemaa.

Olemassa oleva säädöspohja vaikuttaa keskeisesti tutkimuskysymyksen asetteluun ja tutkimuksellisiin valintoihin. Suomessa ei ole valmentajasopimuksia spesifisti koskevaa lainsäädäntöä. Tästä seuraa luonnollisesti, että perinteiset työoikeudelliset normit ja periaatteet ovat tutkielmassa keskeisellä sijalla, urheilun mahdollisia erityispiirteitä kuitenkin täysin unohtamatta. Työsopimuslaki (TSL, 55/2001) on Suomessa työsuhteita sääntelevä yleislaki. Oman haasteensa tutkimukselle tuo se, että eri urheilulajien piirissä noudatetut sopimuskäytännöt ja mallisopimus pohjat saattavat poiketa huomattavastikin toisistaan sikäli kuin sellaisia edes on käytössä.¹⁰ Suomalaisessa urheilussa ei ole tunnistettavissa mitään yleisesti sovellettavaa valmentajasopimusmallia. Urheilun kansallinen keskusjärjestö Valo¹¹ on toki laatinut sopimusmalleja erilaisia valmentajasopimuksia varten.¹² Kysymyksenasettelusta ja tutkimuksen laajuudesta johtuen eri sopimus pohjien yksityiskohtiin ei ole kuitenkaan kiinnitetty sanottavasti huomiota.

Päähuomio tutkielmassa on siinä, seuraako urheilusta joitakin sellaisia erityispiirteitä, joiden nojalla valmentajan työsuhte voitaisiin irtisanoa tai purkaa erilaisella perusteella kuin normaali työsopimus. On kysyttävä, kuinka pitkälle esimerkiksi seuran ja valmentajan välisessä

⁹ Ks. esimerkiksi Aine 2011, s. 5.

¹⁰ Esimerkiksi Suomen Palloliitolla (SPL) on varsin kattava pelaajasopimus pohja, jota liiton sarjoissa (Miesten Liiga, Ykkönen ja Kakkonen sekä Naisten Liiga ja Ykkönen) pelaavien seurojen on käytettävä (osoite: https://www.palloliitto.fi/sites/default/files/Kilpailu/pelaajasopimus_20150825_fi.pdf, vierailtu 23.4.2017). Vastaavanlaista pohjaa valmentajasopimuksia varten ei ole ainakaan käytettävissä olevien tietojen valossa olemassa.

¹¹ 1.1.2017 alkaen Olympiakomitea; ennen Valoa suosituksia antoi Suomen Urheilu ja Liikunta ry.

¹² Ks. esimerkiksi Halila – Hemmo 2008, s. 292 ja Halila 2006, s. 198–199.

työsuhteessa voidaan vedota urheilun erityispiirteisiin. Kuten *Halila* toteaa, urheilu oikeuden piirissä hahmotetut kysymykset ovat palautettavissa perinteisten oikeudenalojen piiriin ja ratkaistavissa niiden käsitteistöä, yleisiä periaatteita ja teorioita käyttäen.¹³ Koska valmentajasopimukset ovat saaneet oikeuskirjallisuudessa osakseen vain vähän huomiota, on selvää, että pelkästään urheilu oikeudelliseen lähdemateriaaliin nojautuminen ei anna käsillä olevaan problematiikkaan riittäviä vastauksia. Riittävän kokonaiskuvan saamiseksi on siten välttämätöntä tarkastella muun muassa työ sopimuksen irtisanomista myös yleisellä tasolla.

Urheilu oikeudessa ongelmakeskeiselle tutkimusotteelle on usein tyypillistä, että tarkastelun kohteeksi valitaan jokin urheilu oikeudellisesti keskeinen sopimustyyppi.¹⁴ Käsillä olevassa tutkielmassa tarkastelu rakentuu valmentajasopimuksen ympärille. Pelkästään ongelmakeskeisestä lähestymistavasta puhuminen antaisi tutkielman metodin kannalta kuitenkin liian yksioikoisen kuvan. Täsmällisemmin muotoiltuna tutkimusteemaa lähestytään *ongelmakeskeisen lainopin* näkökulmasta. Ongelmakeskeisen lainopin kannalta keskeinen teos on *Urpo Kankaan* väitöskirja *Lesken oikeudellinen asema* (1982), jossa *Kangas* on hahmottanut lesken asemaan liittyviä erilaisia ulottuvuuksia. Ongelmakeskeinen lainoppi lähestyy oikeusjärjestystä kokonaisuutena.¹⁵ Tutkielman yhtenä pyrkimyksenä on antaa tarkempi kuvaus valmentajan työoikeudelliseen asemaan liittyvistä kysymyksistä, mikä samalla ilmentää lainopillista näkökantaa.¹⁶ Edelleen, olennaista on tutkimuskysymyksen rajaaminen yhteiskunnasta, ei oikeusjärjestyksestä, käsin. Tutkielmassa hyödynnetään jossain määrin ulko maista aineistoa, mutta kyse ei ole oikeusvertailevasta tutkimuksesta.

Lainopillisen eli oikeusdogmaattisen tutkimuksen tehtävä on tulkita ja systematisoida voimassa olevaa oikeutta sekä esittää perusteltuja tulkintakannanottoja tarkasteltavana oleviin oikeudellisiin ongelmiin.¹⁷ Nyt käsillä olevassa tutkielmassa oikeudelliseksi ongelmaksi voidaan, kuten edellä on jo osin todettu, hahmottaa se kysymys, miten joukkueen heikko urheilullinen menestys vaikuttaa valmentajan työoikeudelliseen asemaan. Kuten *Schön* on kirjoittanut, urheilu oikeudellisen tutkimuksen läheinen yhteys käytännön urheiluelämään puoltaa ongelmakeskeisestä lainopillista lähestymistapaa.¹⁸

¹³ Halila 2006, s. 19.

¹⁴ Norros 2011, s. 5.

¹⁵ Kangas 1982, s. 382–383.

¹⁶ Ks. tarkemmin esimerkiksi Hirvonen 2011, s. 25.

¹⁷ Näin esimerkiksi Schön 2010, s. 5 ja yleisemmin Aarnio 1982, s. 61–62. Ks. myös Aarnio 1997, s. 36–37, jossa kirjoittaja erottelee käytännöllisen ja teoreettisen lainopin.

¹⁸ Schön 2010, s. 5.

1.3 Aihepiirin raja

Tutkimuskysymystä rajataan ennen muuta kahdella tavalla. Ensinnäkin, tarkastelun kohteena ovat työsopimussuhteessa olevat valmentajat, joista toisinaan käytetään myös nimitystä ammattivalmentaja. TSL 1:2:n 2 kohdan mukaan työsopimuslakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan. Harrastevalmentajien oikeusasemaan liittyvät kysymykset jäävät tutkimuksen ulkopuolelle. On selvää, että esimerkiksi jalkapallon Veikkausliigassa pelaavan seuran edustusjoukkueen päävalmentajan asema poikkeaa saman seuran juniorijoukkueessa oman toimen ohella kerran viikossa valmentavan juniorivalmentajan asemasta. Ensin mainittu työskentelee seuran kanssa tehdyn työsopimuksen perusteella päätoimisesti ansiotarkoituksessa, kun taas jälkimmäisen kohdalla kyse on tyypillisesti harrastustoiminnasta, josta maksetaan korkeintaan kulukorvauksia.

Toiseksi, tutkielman ulkopuolelle jäävät yksilölajien parissa toimivat valmentajat. Huomion kohteena ovat ainoastaan joukkuepalloilulajien, kuten esimerkiksi jalkapallon, jääkiekon ja koripallon, seuroissa työskentelevät valmentajat. Rajausta perustuu ennen kaikkea käytännöllisiin näkökohtiin. Joukkuepalloilulajeissa valmentajan työnantajana on pääsääntöisesti seura¹⁹, kun taas yksilöurheilijoiden valmentajat toimivat useammin itsenäisenä yrittäjänä tai sopimussuhteessa esimerkiksi urheilijaan, urheilijaryhmään tai lajiliittoon.²⁰ Itsenäisenä yrittäjänä toimiessa valmentajan asemaan liittyy sellaisia piirteitä, kuten työn teettäjän johdon ja valvonnan puute, mikä erottaa tällaisen valmentajan työsuhdeperusteisesti työskentelevästä valmentajasta.

Edellä lausutusta huolimatta on syytä todeta, että myös yksilöurheilussa on täysin mahdollista, että yksittäisen urheilijan tai arvokilpailuihin osallistuvan kisajoukkueen (esimerkiksi yleisurheilumaajoukkue) heikko menestys aktualisoituu keskusteluksi valmentajan asemasta. Tämänkaltaiset tilanteet on kuitenkin rajattu tutkielman ulkopuolelle. Ensinnäkin, valmentajavaihdokset ovat joukkueurheilussa jossain määrin yleisempiä. Lisäksi joukkuelajeissa valmentajan ja seuran välinen suhde on sillä tavoin vakiomuotoisempi, että kyse on lähes poikkeuksetta työsopimussuhteesta. Tämä tunnusomainen piirre helpottaa ainakin jos-

¹⁹ Poikkeuksena voitaneen pitää maajoukkuevalmentajia, joiden työnantajana on tyypillisesti lajiliitto tai Olympiakomitea.

²⁰ KIHU 2012, s. 21, jonka mukaan joukkuelajien (myös muut kuin palloilulajit) valmentajista lähes 70 % työskentelee seuroissa, kun taas yksilölajien valmentajien kohdalla vastaava prosenttiosuus on hieman yli 40 %.

sain määrin yleisten huomioiden esittämistä. On syytä pitää mielessä myös yksilö- ja joukkuelajien filosofinen ero: yksilölajeissa urheilijan päätavoitteena on säännönmukaisesti yksittäinen tapahtuma, esimerkiksi maanosan mestaruuskilpailut, kun taas joukkuelajeissa kausi muodostuu useamman kuukauden kestävästä sarjamuotoisesta kilpailusta.²¹

Koska tutkielman tarkoituksena on arvioida valmentajan työoikeudellista asemaa heikon urheilullisen menestyksen tilanteessa, sellaiset kysymykset, kuten esimerkiksi valmentajan vastuu dopingrikkomustilanteessa²², ottelumanipulointi (match-fixing) ja muiden vastaavien eettisten määräysten rikkominen, jäävät tarkastelun ulkopuolelle. Myös vahingonkorvausvelvollisuuteen liittyvät kysymykset on rajattu tutkielman ulkopuolelle.

1.4 Tutkielman rakenne

Tutkielma sisältää johdannon ja johtopäätösten lisäksi neljä lukua. Toisen luvun tarkoituksena on antaa yksityiskohtainen kuva valmentajan työoikeudellisesta asemasta. Jotta valmentajan työsuhteen päättämiseen liittyviä kysymyksiä voidaan arvioida, on keskeistä tunnistaa, milloin valmentaja on työsuhteessa edustamaansa seuraan. Arvioitavana ovat tällöin ennen muuta työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen. Sellaiset kysymykset, kuten valmentajan työn itsenäisyys ja työnantajan direktio-oikeus, ovat keskeisiä myös tutkielman myöhemmissä luvuissa. Kolmannessa luvussa arvioinnin kohteena ovat työsopimuksen päättämiseen liittyvät kysymykset. Huomio on yleisellä tasolla niissä edellytyksissä, joiden nojalla työsopimus voidaan irtisanoa tai purkaa. Luku neljä pyrkii vastaamaan tutkielman keskeimpään kysymykseen: Voidaanko valmentajan työsopimus päättää heikon urheilullisen menestyksen perusteella? Viimeisessä varsinaisessa asialuvussa eli viidennessä luvussa tarkastelun kohteena ovat sopimukset työsuhteen päättämisestä. Niiden merkitys käytännön urheiluelämässä on varsin keskeinen.

²¹ On syytä painottaa, että erotteluun yksilö- ja joukkuelajien välillä voi toisinaan liittyä pulmallisia rajanveto-tilanteita. Problematiikasta tarkemmin ks. esimerkiksi Norros 2011, s. 9–10, jossa kirjoittaja mainitsee yhtenä esimerkkinä neljän laskijan ratakelkkailun.

²² Aiheesta on kirjoittanut muun muassa *Heli Jelonen* pro gradu-tutkielmassaan *Valmentajan vastuu dopingista* (Helsingin yliopisto, 2008).

2 Valmentaja työntekijänä

2.1 Yleistä

Käsillä olevan luvun tarkoituksena on tarkastella yksityiskohtaisemmin valmentajan työoikeudellista asemaa ja esittää joitakin keskeisiä huomioita valmentajan työsuhteen erityispiirteistä. Selkeän kokonaiskuvan saamisen kannalta on olennaista tutkia työsuhteen tunnusmerkkejä myös yleisellä tasolla ja arvioida niiden merkitystä urheiluympäristössä. Vastauksen antaminen tutkielman tärkeimpään kysymykseen eli siihen, voidaanko valmentajan työsuopimus päättää heikon urheilullisen menestyksen perusteella, ei ole mahdollista, mikäli valmentajan ja työnantajana toimivan seuran välisen työsuhteen sisältöä ei tunneta riittävän hyvin. Voidaan kysyä, liittyykö valmentajasopimukseen²³ joitakin sellaisia erityispiirteitä, jotka erottavat sen normaalista työsuopimuksesta.

Suomen lainsäädäntö ei sisällä valmentajan määritelmää. Tämä on linjassa sen kanssa, että lain tasolla ei muutoinkaan säännellä valmentajan asemasta. Valmentajien työoikeudellinen asema ei ole saanut oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä osakseen samanlaista huomioita kuin mitä on kiinnitetty urheilijoiden oikeusasemaan. Korkeimman oikeuden ratkaisukäytännöstä voidaan mainita esimerkkeinä koripalloilijoita koskeneet tapaukset KKO 1993:40 ja 1993:42, joihin on usein viitattu myös kirjallisuudessa²⁴ arvioitaessa työläinsäädännön soveltumista urheiluun. Valmentajasopimuksia koskien erityisen mielenkiintoinen on ratkaisu KKO 1993:69, jota käsitellään yksityiskohtaisemmin jäljempänä luvussa 4. Mainitut ratkaisut ovat muun ohella olleet osa sitä kehityskaarta, jota on usein kutsuttu urheilun oikeudellistumiseksi²⁵. Esimerkiksi *Halila* on kirjoittanut, että urheilupiireille oli aikoinaan hämmäntävä tieto, että urheilija voi olla urheilemisen perusteella työsuhteessa.²⁶ Nykyään ei voida kuitenkaan enää perustellusti väittää, etteikö työ- ja muu lainsäädäntö soveltuisi urheiluun tiettyjen edellytysten vallitessa.

Joukkueurheilun ammattimaistuminen on vaikuttanut myös valmentajien asemaan. *Huttunen* on käyttänyt joukkueurheilijoiden työoikeudellista asemaa tarkastellessaan tosiasiallisen

²³ Valmentajasopimus luetaan usein yhtenä sopimustyyppinä urheilusopimusten kategoriaan yhdessä esimerkiksi joukkueurheilijan pelaajasopimuksen kanssa. Näin esimerkiksi *Halila – Hemmo* 2008, s. 291.

²⁴ Esimerkiksi *Rauste* 1997, s. 138 ja 201–202 ja *Tiitinen – Kröger* 2015, s. 33.

²⁵ Esimerkiksi *Tarasti* on kuvannut urheilun oikeudellistumista urheilun ammattilaistumisen ja kaupallistumisen seuraukseksi, jonka myötä oikeudellisten kysymysten merkitys on lisääntynyt, eikä urheilu ole enää ollut oikeusjärjestyksestä irrallinen elämäna-alue. *Tarasti* 2002, s. 578–579.

²⁶ *Halila* 2006, s. 151.

ammattillistumisen arviointikriteereinä 1) pelaajasopimusten kautta syntyvän juridisen sidonnaisuuden yleisyyttä, 2) pelaajapalkkioiden tasoa sekä 3) siivilityössäkäynnin yleisyyttä.²⁷ Vastaavanlaisin lähtökohdin voidaan arvioida myös valmentajien työoikeudellisen aseman kehitystä. Yhä useampi valmentaja etenkin pääsarjatasolla voi keskittyä ainoastaan valmennustyöhön ja valmentajien palkkiot etenkin suurimmissa lajeissa ovat jo varsin merkittäviä. Vastaavasti valmentajien kasvanut tietoisuus omista oikeuksista on johtanut riitojen selvittämiseen yleisissä tuomioistuimissa.²⁸

Valmentajien työoikeudellista asemaa tarkasteltaessa joudutaan arvioimaan monesti samantlaisia seikkoja kuin urheilijoiden kohdalla. Kaiken perustana on työlainsäädännön pakottavuus. Työsopimuslain mukaan laki on työntekijää suojaavaa pakottavaa oikeutta, josta ei voida poiketa osapuolten välisin sopimuksin työntekijän vahingoksi. TSL:n pakottavuus on ollut esillä myös korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä.²⁹ Perustilanne joukkueurheilussa on selkeä: niin pelaajat kuin valmentajatkin ovat työsuhteessa edustamaansa seuraan, mikäli työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Urheilun mahdollisiin erityispiirteisiin vedoten ei voida enää torjua oikeudellisen sääntelyn soveltumista ainakaan merkittävilta osin. Perustilanteen selkeydestä huolimatta urheiluun liittyy kuitenkin sellaisia erityispiirteitä, jotka tuovat mukanaan rajavetokysymyksiä ja tulkintatilanteita, joihin ei saada vastausta pelkästään työlainsäädäntöön perehtymällä. Näihin erityispiirteisiin palataan työsuhteen yleisten tunnusmerkkien tarkastelun jälkeen.

2.2 Työsuhteen tunnusmerkit

2.2.1 Yleistä

Valmentajasopimus voidaan määritellä yksinkertaisimmillaan sopimukseksi, jolla valmentaja ja tämän sopijapuoli ovat sopineet urheilijan, joukkueen tai muun tahon valmentamisesta sopimuksessa tarkemmin määrätyin ehdoin.³⁰ Valmentajasopimus on työsuhteeseen, mikäli se

²⁷ Huttunen 1993, s. 26. Joukkueurheilijoiden oikeusasemasta ks. myös Tiitinen 1998, s. 214–216.

²⁸ Esimerkkinä voidaan mainita paljon julkisuutta osakseen saanut Veikkausliiga-seura Ilves ry:n ja jalkapallovalmentaja *Keith Armstrongin* välistä työsuhteesta koskeva riita, jossa Pirkanmaan kärjäoikeus antoi päätöksen syksyllä 2016. Tuomio 29.9.2016 T 16/30071 on vielä lainvoimaa vailla, sillä Armstrong valitti ratkaisusta Turun hovioikeuteen. Kärjäoikeuden päätöksestä ks. tarkemmin tutkielman luku 4.2.3.

²⁹ Ks. esimerkiksi KKO 1995:145, jossa KKO totesi muun muassa seuraavaa: ”Työsopimuslaki on ehdotonta oikeutta, eivätkä osapuolet voi määrätä sen soveltamisesta keskinäisellä sopimuksellaan. Sen vuoksi sillä seikalla, että pelaajasopimus ei siihen sisältyvän ehdon mukaan ole työsuhteeseen, ei ole vaikutusta asiassa.”

³⁰ Halila – Hemmo 2008, s. 291. Pelaajasopimusten osalta ks. esimerkiksi Kunnari 2007, s. 30, jossa kirjoittaja luonnehtii pelaajasopimusta vakioehtoiseksi kesto- ja työsuhteeksi, jossa urheilija sitoutuu tiettyä vastasuoritusta vastaan luovuttamaan määrääjäksi sopimuskumppaninsa käytettäväksi peli- ja harjoituspanoksensa. Määritelmässä on jossain määrin samoja piirteitä valmentajasopimuksen kanssa.

täyttää TSL 1:1:n määritelmän. Lainkohdan mukaan työsopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Hallituksen esityksen mukaan työsopimuksen määritelmä rakentuu myös voimassa olevassa laissa vanhoille, oikeuskäytännössä hyvin vakiintuneille työsopimuksen tunnusmerkeille.³¹ Näin ollen myös vanhempaa oikeuskäytäntöä voidaan hyödyntää arvioitaessa työsuhteen tunnusmerkkejä.

Arvioitaessa valmentajan ja seuran välistä oikeussuhdetta liikaa painoarvoa ei tule antaa sopimuksesta käytetylle nimitykselle tai sen otsikolle, vaan ratkaisevaa on aina se, täyttyykö TSL 1:1:ssä määritellyt tunnusmerkit.³² Tunnusmerkit ovat ehdottomia, eivätkä osapuolet voi sopia, ettei työsopimuslain säännöksiä sovelleta, vaikka työsuhteen tunnusmerkit täytyisivät. Ainakaan ratkaisevaa merkitystä ei siis ole sillä, käytetäänkö sopimuksessa otsikkoa ”valmentajasopimus”, ”liigasopimus” tai jotakin muuta vastaavaa. Epäselvissä tulkintatilanteissa osapuolten käsityksellä sopimuksensa sisällöstä voi kuitenkin olla merkitystä.³³

Käsillä olevassa yhteydessä keskeistä on laissa määriteltyjen viiden tunnusmerkin käsillä-olo: 1) sopimus on työsuhteen perustana, 2) sopimus koskee työn tekemistä, 3) työtä tehdä työnantajan lukuun, 4) työstä maksetaan palkkaa tai muuta vastiketta ja 5) työn tekeminen tapahtuu työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Oikeuskirjallisuudessa on tältä osin käytetty käsitteitä sopimus-, työntekemis-, työnantajan lukuun-, vastikkeellisuus- ja direktiotunnusmerkki.³⁴ Näitä tunnusmerkkejä tarkastellaan seuraavassa tarkemmin pitäen silmällä nimenomaan ammattivalmentajan ja seuran välistä työsopimussuhdetta.

2.2.2 Sopimus työsuhteen perustana

Valmentajasopimus perustaa työsopimussuhteen valmentajan ja seuran välille. Työsuhteen syntymisen edellytyksenä on, että sopimussuhde syntyy nimenomaan asianosaisten, siis valmentajan ja seuran, välille.³⁵ Urheiluympäristöön liittyvässä ratkaisussa KKO 1987:4³⁶ korkein oikeus katsoi, että lajiliiton toimesta pesäpallo-otteluun määrätty erotuomari ei ollut

³¹ HE 157/2000, s. 55.

³² HE 157/2000, s. 57. Vastaavasti myös Bruun – von Koskull 2012, s. 29.

³³ Työsopimuksen tulkinnasta ks. esimerkiksi Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 290 ja Engblom 2013, s. 96–98.

³⁴ Tiitinen – Kröger 2015, s. 12.

³⁵ Tiitinen – Kröger 2015, s. 7.

³⁶ Korkeimman oikeuden ratkaisu syntyi äänestyksen jälkeen (4-1). Eri mieltä ollut oikeusneuvos Aro katsoi työsuhteen olevan käsillä muun muassa siitä syystä, että järjestävä pesäpalloseura oli määrännyt erotuomarin työajasta ja -paikasta. Suhtaudun oikeusneuvos Aron perusteluihin torjuvasti. Kuten eri mieltä olevan jäsenen

työsuhteessa ottelutapahtuman järjestäneeseen seuraan, vaikka seura huolehti palkanmaksusta ja ennakonpidätyksen toimittamisesta. Ratkaisevaa oli, että erotuomarin ja seuran välillä ei ollut sopimussuhdetta. Vaikka tapaus koski ensisijaisesti tapaturmakorvausta, sitä voidaan pitää merkityksellisenä myös työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen kannalta.

Työsopimukselle ei ole asetettu erityisiä muotovaatimuksia. TSL 1:3.1:n mukaan työ sopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työsuhteen syntyminen on mahdollista myös konkludenttisesti. Työntekijä sallii tällöin työntekijän työskentelyn ilman nimenomaista sopimusta ja työ tehdään työnantajan lukuun kuten normaalisti.³⁷ Joukkuepalloilulajien ylimmillä sarjatasoilla lienee vahva pääsääntö, että valmentajasopimukset laaditaan kirjallisesti. Kirjallisen sopimuksen käyttöä puoltaa erityisesti sen todistusvoima. Valmentajan ja seuran väliseen sopimussuhteeseen voi liittyä monia, tavallisesta työsuhteesta poikkeavia piirteitä, jolloin kirjallisen sopimisen merkitys korostuu.

Huttunen on määrittelyt työsuhteen *kaksipuolisesti velvoittavaksi kesto velkasuhteeksi*.³⁸ Olennaista on tunnistaa se, että työn suorittaja, valmentaja, sitoutuu suorittamaan hänelle osoitettua työtä ja vastavuoroisesti työn tarjoaja, urheiluseura, velvoittautuu maksamaan tehdyn työn perusteella vastiketta. Pelkkä valmentajan yksipuolinen lupautuminen valmennustyöhön ei vielä perusta työ sopimussuhdetta valmentajan ja seuran välille. Molemminpuolisuutta vahvistaa vielä se, että valmentajan ja seuran tavoitteet ovat monesti samansuuntaiset – joukkueen menestyminen mahdollisimman hyvin.

2.2.3 Sopimus työn tekemisestä

Valmentajasopimus koskee työn tekemistä. Olennaista on tällöin luonnollisesti määritellä ja arvioida, mitä ”työ” ja sen tekeminen tarkalleen ottaen tarkoittaa. Kysymystä voidaan lähestyä sekä yleisellä tasolla että urheiluympäristön ominaispiirteistä käsin. Työllä viitataan usein johonkin sellaiseen inhimilliseen tai luonnolliseen käyttäytymiseen, jolla on taloudellisia vaikutuksia.³⁹ Yleensä kyse on jonkinlaisesta aktiivisesta tekemisestä, kuten vaikkapa linja-auton kuljettamisesta, potilaan hoitamisesta tai urheilujoukkueen valmentamisesta.⁴⁰

lausunnossakin todetaan, seura ei ole voinut yksityiskohtaisesti johtaa erotuomarin työtä. Erotuomari ei ole toiminut seuran johdon ja valvonnan alaisena.

³⁷ HE 157/2000, s. 57.

³⁸ Huttunen 1993, s. 40.

³⁹ Samansuuntaisesti ks. esimerkiksi Tiitinen – Kröger 2015, s. 8.

⁴⁰ Sinänsä toki myös passiivisena olemisessa voi olla kyse työnteosta. Oikeuskirjallisuudessa usein käytetty esimerkki on taiteilijan mallina oleminen. Ks. esimerkiksi Kivimäki 1930, s. 296 ja Sarkko 1980, s. 23.

Vanhemmassa oikeuskirjallisuudessa⁴¹ työn tekemiseen on liitetty sellaisia lisämääreitä, kuten tavoitteellisuus ja hyödyllisyys. On katsottu, että työn tekemisellä on jokin tavoite tai sen on oltava yhteiskunnallisesti hyödyllistä. Molempia määritelmiä voidaan kuitenkin pitää siinä määrin tulkinnanvaraisina ja olosuhdesidonnaisina, että työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen näkökulmasta niille ei voida antaa kovinkaan suurta painoarvoa. Työn taloudellinen merkitys poikkeaa tässä suhteessa kuitenkin kahdesta edellä mainitusta lisämääreestä. Ammattivalmentajalla on ansiotarkoitus ja valmennustyöstä saatava vastike muodostaa merkittävän, usein jopa ainoan, toimeentulon lähteen.

Työnantajana toimivan seuran näkökulmasta valmentajan tekemällä työllä on myös keskeinen merkitys. Ensinnäkin, jo valmentajan palkkaaminen on merkittävä päätös: valmentajalla on tärkeä rooli joukkueen menestymisen kannalta ja sopivia valmentajaehdokkaista voi olla vähän tarjolla. Toiseksi, valmentajan työskentely ja päätökset heijastuvat suoraan joukkueen ja pelaajien toimintaan harjoittelun, pelitavan, kokoonpanovalintojen ja pelaajahankintojen kautta. Päätökset vaikuttavat suoraan joukkueen urheilulliseen menestykseen ja sitä kautta myös taloudelliseen tulokseen.⁴² On selvää, että valmentajan työ on tällöin sellaista aktiivista, inhimillistä toimintaa, jolla on taloudellista merkitystä. Myös lain esitöissä toistetaan se peruslähtökohta, että työ sopimus voidaan tehdä mistä tahansa sellaisesta työstä, jolla on taloudellista arvoa.⁴³

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa on ollut jo pitkään ollut selvää, että urheilija voi olla työsuhteessa.⁴⁴ Tästä ovat osoituksena niin korkeimman oikeuden ratkaisukäytäntö kuin alan käytännön toimijoiden menettelytavat. Valmentajien kohdalla ei ole käyty samanlaista keskustelua kuin urheilijoiden osalta, eikä asiasta ole ollut merkittäviä erimielisyyksiä.⁴⁵ Myös valmentajien kohdalla voidaan siis perustellusti lähteä siitä, että joukkueen valmentaminen voi olla työn tekemistä siinä, missä lähes mikä tahansa muukin toiminta. Olennaista on, että kyse on sellaisesta käyttäytymisestä, jolla on taloudellisia vaikutuksia ja joka perustuu sopimussuhteeseen valmentajan ja tämän työnantajan, kuten seuran, välillä.

⁴¹ Ks. esimerkiksi Routamo 1972, s. 92 ja Erma 1955, s. 102.

⁴² Seuran taloudellista tulosta voivat tällöin parantaa esimerkiksi kasvaneet lipunmyynti- ja oheismyyntituotot, sponsoreiden lisääntynyt mielenkiinto sekä kansallisen ja kansainvälisen lajiliiton mahdolliset korvaukset ja bonukset menestymisen perusteella. Esimerkiksi Euroopan jalkapalloliitto UEFA jakoi jokaiselle Eurooppaliigan lohkovaiheeseen selvinneelle joukkueelle 2,6 miljoonaa euroa. Vastaavanlaisia jakojärjestelmiä on myös muissa lajeissa. Jalkapallon osalta ks. esimerkiksi <http://www.uefa.com/uefaeuropaleague/news/new-sid=2398584.html>, vierailtu 16.5.2017.

⁴³ HE 157/2000, s. 55.

⁴⁴ Halila 2006, s. 198.

⁴⁵ Halila – Norros 2017, s. 219.

2.2.4 Työn tekeminen työnantajan lukuun

Työsuhteen tunnusmerkkeihin kuuluu, että työntekijän työhön perustuva hyöty koituu työnantajan hyväksi.⁴⁶ Toki työntekijä saa työskentelynsä perusteella palkkaa, jota voidaan pitää hyötynä työntekijälle. Työntekijä työskentelee toiselle; mikäli työn tulos koituu työn toteuttajan itsensä hyväksi, kysymys ei tarkalleen ottaen ole työsuhdeperusteisesta toiminnasta.⁴⁷ Kuten *Tiitinen* ja *Kröger* ovat todenneet, ”työntekijälle maksettava palkka tai muu korvaus on vastiketta siitä hyödystä, joka työnantajalle koituu työntekijän ponnisteluista”.⁴⁸

Joukkueurheilussa valmentajan työhön perustuva hyöty voi koitua seuralle monella tavalla. Arjen laadukkaan valmennuksen ansiosta nuoret pelaajat kehittyvät ja seura voi saada heistä siirtokorvauksen mahdollisen siirron yhteydessä.⁴⁹ Pelaajakehityksen lisäksi valmentajan työpanoksella on suuri vaikutus joukkueen menestykseen, joka puolestaan vaikuttaa seuran saamiin lipunmyynti- ja yrityskumppanuustuloihin. Varsin perustellusti voidaankin argumentoida sen puolesta, että valmentajan työpanos ilmenee välillisesti joukkueen toiminnan kautta. Valmentaja harjoituttaa ja peluuttaa joukkuetta mahdollisimman hyvin ja tästä joukkueen pelaamisesta eri tavoin syntyvä hyöty koituu työnantajaseuralle.

Työnantajan lukuun-tunnusmerkki erottaa usein työsopimussuhteessa työskentelevän henkilön itsenäisenä yrittäjänä toimivasta.⁵⁰ Rajanvetoon työsuhdeperusteisen työskentelyn ja esimerkiksi itsenäisenä yrittäjänä toimimisen välillä ei tässä yhteydessä kuitenkaan keskitytä tarkemmin, sillä ammattivalmentajat ovat ylimmissä kotimaisissa palloilusarjoissa lähes poikkeuksetta työsuhhteessa edustamaansa seuraan.⁵¹

2.2.5 Työstä maksetaan vastiketta

TSL 1:1.2:n mukaan työsopimuslakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Kyse on työoikeudellisesta legaaliollettamasta, *vastikeollettamasta*, ja se korostaa vastikkeen merkitystä työsuhteen tunnusmerkkinä. Voidaan perustellusti lähteä siitä, että kukaan ei tee toiselle työtä

⁴⁶ Ks. esimerkiksi Bruun – von Koskull 2012, s. 27.

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ Tiitinen – Kröger 2015, s. 14.

⁴⁹ Esimerkiksi HJK:n vuoden 2016 liikevaihdosta 18 % tuli pelaajakaupoista. Osoite: <https://www.kauppa-lehti.fi/uutiset/riihilahti-johtaa-hjka-kuin-liikeyritysta---tunne-on-jatettava-kentalle/Z6a9if3a>, vierailtu 14.9.2017.

⁵⁰ Kaisto – Kallio 2011 s. 87.

⁵¹ Ks. esimerkiksi KIHU 2016, s. 18–20 ja Halila – Hemmo 2008, s. 292.

ilman vastiketta. Vastikeolettamasta seuraa, että vastike työsuhteen yhtenä tunnusmerkkinä ei edellytä nimenomaista ehtoa työsopimuksessa.

Työsopimuslaki ei sisällä vastikkeen määritelmää. Kyse voi olla paitsi rahasta myös esimerkiksi tavarasta tai asunnosta.⁵² Arvioitaessa työsuorituksen perusteella maksettavan vastikkeen merkitystä keskeistä on, että vastikkeella on taloudellista arvoa. Myös luontoisetu, kuten puhelin- tai lounasetu, katsotaan vastikkeeksi, vaikka sen taloudellinen arvo ei olisikaan merkittävän suuri.⁵³ Vastikkeen arvolle ei ole sen enempää lainsäädännössä kuin viranomaisohjeissakaan asetettu mitään määrällistä vähimmäisedellytystä. Huomiota on kiinnitettävä tehdyn työn laatuun ja määrään sekä muihin seikkoihin, kuten tehtävän vaativuuteen.⁵⁴

Halila ja Norros ovat pitäneet verraten tavallisena, ”että valmentajien osalta operoidaan kulukorvauksilla ja stipendeillä, jotta voitaisiin välttää työsuhteen syntyminen siitä aiheutuvine velvollisuuksineen”.⁵⁵ Kulukorvauksia maksetaan erityisesti harrastevalmentajille, jotka toimivat usein osa-aikaisesti ja ilman ansiotarkoitusta. Mitenkään tavatonta ei kuitenkaan ole, että myös ammattivalmentajille maksetaan rahapalkan lisäksi kulukorvauksia. Selvää on, että työsuhteen syntymistä ei voida estää vetoamalla keinotekoisesti siihen, että valmentajan saama palkkio on ainoastaan kulujen korvaamista. Mikäli vastiketunnusmerkki täyttyy ja myös muut työsuhteen tunnusmerkit ovat käsillä, kyse on työsuhteesta valmentajan ja seuran välillä siitä riippumatta, mitä nimitystä valmentajan saamasta korvauksesta käytetään.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1997:38 on arvioitu jääkiekon I divisioonassa pelanneen jääkiekkoilijan työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä muun ohella vastikkeen näkökulmasta. Ratkaisu on huomionarvoinen myös esimerkiksi alasarjoissa toimivien valmentajien työoikeudellisen aseman kannalta. Tapauksessa jääkiekkoilijan katsottiin olevan työsopimussuhteessa työnantajyhdistykseen. KKO:n ratkaisun perusteluissa todetaan muun ohella seuraavaa:

Työsopimuslain 1 § 1 momentin (nyk. TSL 1:1, lisäys kirjoittajan) säännöksessä ei edellytetä vastikkeelta tiettyä suuruutta. Vastike ei kuitenkaan saa olla niin vähäinen, että se jää täysin näennäiseksi. Oikeuskäytännössä on ratkaisussa KKO 1990:29 katsottu, että vapaaehtoistyötä suorittaneen henkilön työstään saamat asunto, ruoka, vaatteet ja

⁵² Tiitinen – Kröger 2015, s. 12. Asuntoetu on urheilussa yleinen varsinkin pelaajien kohdalla seurojen luovutuksessa omistamiaan asuntoja pelaajien käyttöön.

⁵³ Bruun – von Koskull 2012, s. 27.

⁵⁴ Tiitinen – Kröger 2015, s. 16.

⁵⁵ Halila – Norros 2017, s. 220.

terveydenhuolto sekä vähäiset rahasuoritukset muodostivat säännöksessä tarkoitetun vastikkeen.

KKO:n ratkaisun perusteluiden yllä esitetty kohta ilmentää sitä tärkeää lähtökohtaa, että vastiketunnusmerkin täyttymistä arvioitaessa tulee ottaa huomioon myös muut kuin rahasuoritukset. Pelkästään rahavastikkeen suuruudesta ei voida vielä suoraan päätellä, onko kyse työsuhteessa työskentelevästä valmentajasta vai ainoastaan harrastevalmentajasta. Mikäli työnteon vastikkeellisuudesta vallitsee valmentajan ja työnantajan välillä erimielisyyttä, työnantajalla on velvollisuus osoittaa, että työnteon oli sovittu tapahtuneen vastikkeetta.⁵⁶

2.2.6 Työtä tehdään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena

Valmentajan työoikeudellisen aseman arvioinnin kannalta on tärkeää selvittää, kuka johtaa ja valvoo tämän työskentelyä. Kysymyksen periaatteellista merkittävyyttä ei vähennä se seikka, että valmentajat voivat työskennellä hyvinkin itsenäisesti. Perusasetelma on kuitenkin selkeä: kun valmentaja työskentelee työsopimuksen perusteella, hän on työssään epäitsenäinen ja alistettu, ja työnantaja johtaa työskentelyä.⁵⁷ Toisin on itsenäisen yrittäjän kohdalla, jonka toiminnalle on tunnusomaista työn teettäjän johdon ja valvonnan puuttuminen.⁵⁸

Työnantajan johto- ja valvontaoikeus, *direktio-oikeus*, on määritelty työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä työnantajan oikeudeksi määrätä muun muassa työn suoritus- tavasta, laadusta ja laajuudesta sekä työnteon ajasta ja paikasta.⁵⁹ Täsmennyksenä tuodaan esille, että kyseisen työsuhteen tunnusmerkin täytyminen ei edellytä, että oikeutta tosiasias-
assa käytetään; pelkkä oikeus johtoon ja valvontaan katsotaan riittäväksi.⁶⁰ Oikeuskirjalli-
suudessa johto- ja valvontaoikeus on toisinaan nostettu tärkeimmäksi työsuhteen tunnusmer-
keistä.⁶¹ Jo edellä mainittu työntekijän epäitsenäisyys suhteessa työnantajaan kuuluu kiinte-
ästi direktio-oikeuden määritelmään. Kyse on siitä, että työtä koskeva päätösvalta kuuluu
viime kädessä työnantajalle, ei työntekijälle.⁶² Työnantajan ohjeilla ja määräyksillä on työn-
tekijän työskentelyä ohjaava vaikutus. Esimerkiksi valmentaja on velvollinen noudattamaan
työnantajaa edustavan tahon, esimerkiksi yhdistyksen toiminnanjohtajan, antamia ohjeita.

⁵⁶ Ks. esimerkiksi Tiitinen – Kröger 2015, s. 17–18.

⁵⁷ Bruun – von Koskull 2012, s. 28.

⁵⁸ Näin esimerkiksi Halila 2006, s. 199.

⁵⁹ HE 157/2000, s. 7.

⁶⁰ Vastaavasti myös Paanetoja 1993, s. 126.

⁶¹ Ks. esimerkiksi Tiitinen – Kröger 2015, s. 18.

⁶² *Ibid.*

Työntekijän epäitsenäisestä asemasta seuraa luonnollisesti, että myös oikeus valvoa työntöön ja sen lopputuloksen laatua kuuluu nimenomaan työnantajalle.⁶³

Rauste on pitänyt kysymystä urheiluseuran direktio-oikeuden laajuudesta valmentajien työsuhteissa ainakin jossain määrin ongelmallisena.⁶⁴ Ongelman ydin on nähdäkseni tasapainotuksessa kahden hieman erisuuntaisen tekijän välillä: valmentajan työn itsenäisyys ja työnantajana toimivan seuran intressi säilyttää ainakin osa päätösvallasta myös urheilullisissa kysymyksissä.⁶⁵ Valmentajan ja seuran erilaiset käsitykset esimerkiksi joukkueen pelitavasta, seuran omien kasvattien peluuttamisesta sekä ulkomaalaisten pelaajien määrästä voivat joutua törmäyskurssille. Ei ole aivan selvää, miten työnantajan direktio-oikeutta tulisi tällaisessa tilanteessa arvioida. Korkein oikeus arvioi ratkaisussa KKO 1993:69 jalkapalloseuran johto- ja valvontaoikeutta suhteessa seuran edustusjoukkueen päävalmentajaan. Ratkaisun perusteluiden nojalla voidaan todeta, että työnantajaseuralla on oikeus vaatia valmentajalta tiettyjen keskeisten toimenpiteiden suorittamista.⁶⁶ Esimerkkinä voidaan mainita valmennussuunnitelman esittäminen.

Yhdyn *Rausteen* näkemys siihen, että urheiluseuran direktio-oikeus valmentajaan nähden ei käytännössä katsoen ole yhtä laaja kuin normaalisti työsuhteessa.⁶⁷ Työtehtävien laatu ja työn luonne vaikuttavat työnantajan johdon ja valvonnan laajuuteen.⁶⁸ Selvää on esimerkiksi se, että valmentajan työn itsenäisyys puoltaa sitä, että seura ei voi antaa yksityiskohtaisia ohjeita joukkueen pelitapaa tai pelaajavalintoja koskien. Urheilun luonne edellyttää, että näissä kysymyksissä päätösvalta kuuluu valmentajalle. *Rauste* on todennut tästä pelillisiä asioita koskevasta päätösvallasta osuvasti seuraavaa: ”Valmentajalla on työsuhteessakin oikeus päättää tämäntyyppiset (pelilliset, lisäys kirjoittajan) joukkueen ohjaamiseen liittyvät asiat itsenäisesti”.⁶⁹

⁶³ HE 157/2000, s. 56.

⁶⁴ *Rauste* 1997, s. 177–178.

⁶⁵ On varsin selvää, ettei seurajohto voi esimerkiksi kesken pelin tulla antamaan valmentajalle ohjeita siitä, keitä pelaajia tämän on peluutettava. Ks. tarkemmin *Rauste* 1997, s. 177.

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ *Rauste* 1997, s. 177–178.

⁶⁸ Arvioinnissa huomioon otettavista seikoista ks. myös esimerkiksi TN 1411-06.

⁶⁹ *Rauste* 1997, s. 178.

2.3 Eräitä huomioita valmentajasopimuksista

2.3.1 Valmentajasopimuksen määräaikaisuus

Urheilutoiminnalle leimallinen piirre on, että työsopimukset ovat määräaikaisesti voimassa. Urheilun hektisyys, tarve nopeisiin muutoksiin ja jatkuva kehittymisen tavoittelu eivät toteutuisi tehokkaasti, mikäli seurat solmisivat urheilijoiden ja valmentajien kanssa toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Pelaajasopimusten osalta muun muassa Schön toteaa, että määräaikaisuus on vakiintunut, poikkeukseton ja kaikkien alalla toimivien tuntema käytäntö.⁷⁰ Pääsarjatasoisen urheilutoiminta on Suomessa ja myös muualla Euroopassa edennyt koko ajan siihen suuntaan, että pitkät, esimerkiksi yli kolme vuotta kestävät valmentajapestit ovat käytännössä melko harvassa.⁷¹

TSL 1:3.2:n mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työsopimuksen määräaikaisuus edellyttää näin ollen perusteltua syytä. Lainkohdan toinen virke täydentää edellä lausuttua seuraavasti: ”Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana”. Määräaikaisten työsopimusten toissijaisuuden perustana on työntekijöiden suojeluun liittyvät näkökohdat. Esimerkiksi *Jalargon* mukaan määräaikaisten työsopimusten käytön osamotiivina ei saa olla työntekijöitä suojaavien irtisanomissuojasäännösten kiertäminen.⁷² Mikäli työsopimus solmitaan määräaikaiseksi työntekijän aloitteesta, perustellun syyn esittämistä ei edellytetä.

Käsitettä ”määräaikainen työsopimus” ei ole määritelty voimassaolevassa laissa. Oikeuskirjallisuudessa on lähdetty siitä, että työsopimus on määräaikainen, mikäli sen kestoaika on sidottu määrättyyn kalenteriaikaan (esimerkiksi 1.10.2016-30.9.2017); sopimus koskee tietyn rajoitetun työn tekemistä niin, että työsuhde päättyy sovitun työn tultua tehdyksi (esimerkiksi sovitun rakennusurakan suorittaminen); taikka sopimuksen rajoitettu kesto muutoin käy ilmi työsopimuksen tarkoituksesta.⁷³

⁷⁰ Schön 2010, s. 10 ja 88.

⁷¹ Esimerkiksi jalkapallon Veikkausliigassa kaudella 2017 pelanneista seuroista vain kolmen (FC Lahti, HJK, RoPS) kyseisen kauden päävalmentaja oli ollut tehtävässään yli kahden kauden ajan.

⁷² Jalanko 1991, s. 53.

⁷³ Näin esimerkiksi Tiitinen – Kröger 2015, s. 116.

Työsopimuslain sisältämä perustellun syyn vaatimus on yleisluontoinen eikä lakitekstissä ole tuotu esiin, mitkä syyt ovat riittäviä.⁷⁴ Lain esitöiden mukaan perustellun syyn vaatimusta arvioitaessa huomioon tulee ottaa vuonna 1970 annetun työsopimuslain (320/1970, kumottu) 2 §:n 2 momentin säännös.⁷⁵ Kyseisen lainkohdan mukaan

[m]ääräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tahi jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen.

Lainkohdassa mainitut määräaikaisuuden perusteet on otettava huomioon myös voimassa olevaa työsopimuslakia sovellettaessa. Valmentajasopimuksia silmällä pitäen huomionarvoinen peruste on työn luonne. Esimerkiksi Halila lähtee siitä, että ”työn luonne yhdessä alan vakiintuneen käytännön kanssa voi olla perusteltu syy tehdä sopimus määräaikaisena”.⁷⁶ Ammattimaisesti organisoitu kilpa- ja huippu-urheilu poikkeaa monesta muusta toimialasta. Varsinkin urheilijoiden kohdalla on katsottu, että huippu-urheilun asettamat korkeat fyysisen suorituskyvyn vaatimukset ja pyrkimys kilpailun korkean tason turvaamiseen ovat sellaisia tekijöitä, jotka voivat perustella pelaajasopimusten määräaikaisuutta.⁷⁷ Valmentajien kohdalla kysymys työn luonteesta määräaikaisuuden perusteena ei ole näin yksiselitteinen, vaikka käytännössä toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia ei juuri tehdä.

Urheilun kilpailullinen perusluonne ei toteutuisi täysimääräisesti, mikäli määräaikaisten sopimusten tekeminen ei olisi mahdollista; seuran on välttämätöntä uudistaa paitsi pelaajistoa myös valmennusryhmää, mikäli se ei saavuta tavoitteita parhaalla mahdollisella tavalla. Myös sellaiset tekijät, kuten seurojen keskinäinen riippuvuus toisistaan, alan vakiintunut käytäntö ja urheilullisten tavoitteiden merkitys taloudellisten päämäärien rinnalla, puoltavat ainakin jollakin tasolla muusta elinkeinotoiminnasta eriytynyttä tarkastelua.⁷⁸ Urheilussa määräaikaisten työsopimusten tarve poikkeaa siis ainakin jossain määrin tavallisista työsuhteista.

⁷⁴ Ks. esimerkiksi Moilanen 2013, s. 45.

⁷⁵ HE 157/2000, s. 60.

⁷⁶ Halila 2006, s. 200, jossa Halila korostaa myös sitä seikkaa, että määräaikaisuus on usein molempien osapuolten, sekä työnantajan että valmentajan, intressissä.

⁷⁷ Ks. esimerkiksi Schön 2010, s. 91, jossa kirjoittaja katsoo sopimusten määräaikaisuuden mahdollistavan niin sanotun luonnollisen poistuman, toisin sanoen ikääntyvien urheilijoiden vähittäisen siirtymisen pois huippu-urheilun piiristä. Samansuuntaisesti myös Rauste 1997, s. 114.

⁷⁸ Schön 2010, s. 93–95.

Rauste käyttää valmentajasopimusten määräaikaaisuutta arvioidessaan käsitettä ”kasvojenkulumisilmio”.⁷⁹ Käsitteellä kirjoittaja viittaa siihen, kuinka valmentaja menettää pitkällä aikavälillä motivointikykyä valmennettaviinsa. *Rauste* katsoo, joskin varsin varovaisesti ja epäsuorasti, että tämä seikka voisi olla peruste käyttää määräaikaista valmentajasopimusta ja viittaa Saksan työtuomioistuimen ratkaisukäytäntöön.⁸⁰ Suhtaudun torjuvasti tähän näkökantaan; perusteet määräaikaisen työsopimuksen käyttämiselle on löydettävä muualta, esimerkiksi edellisessä kappaleessa esitetyistä seikoista. Ensinnäkin, valmentajan motivointikyvyn vähenemisen vastapainona on se, että pitkässä valmennussuhteessa valmentaja tuntee pelaajat ja seuran toimintatavat paremmin. Toiseksi, valmentajan motivointikyky palautuu aina valmentajan ammattitaitoon ja osaamisen kehittämiseen, ei niinkään työsuhteen keston. Perusteltu syy määräaikaiselle työsopimukselle ei voi olla se, että valmentajan kyky motivoida pelaajia heikkenee urheilussa ajan kulumisen perusteella.

Lähtökohta valmentajasopimusten keston osalta on varsin selvä: määräaikaisten työsopimusten käyttö on sallittua urheilun luonne ja alan vakiintunut käytäntö huomioon ottaen.⁸¹ Tiedossani ei ole, että kotimaisessa pääsarjatason joukkueurheilussa olisi käytetty toistaiseksi voimassa olevia valmentajasopimuksia. Harrasteurheilussa, kuten lasten ja nuorten ohjaamisessa, työn luonne ei voine perustella työsopimuksen määräaikaaisuutta samalla tavalla kuin kilpailuun, urheilullisen menestyksen maksimointiin ja parhaan mahdollisen valmennuksen tason turvaamiseen perustuvassa huippu-urheilussa.

2.3.2 Valmentajan työnantaja

Joukkueurheilussa ammattivalmentajan ja pelaajan työnantajana on lähtökohtaisesti urheiluseura.⁸² Urheiluseura toimii rekisteröidyn yhdistyksen muodossa ja se on perustettu yhdistylain (YhdL, 503/1989) mukaan. Suomessa joukkueurheilun yhtiöittämiskehitys on 1990-

⁷⁹ Rauste 1997, s. 176–177.

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ Selvää on, että mikäli urheilun erityispiirteisiin vedoten halutaan poiketa siitä, mitä työsopimuslaista tai muusta lainsäädännöstä muuten johtuisi, tällaiselle poikkeukselle on löydettävä paitsi urheilullisesti myös oikeudellisesti kestävä peruste. Ks. esimerkiksi Kunnari 2007, s. 24. Pidän Schönin esittämiä perusteita pelaajasopimuksen määräaikaaisuudelle osuvina ja soveltamiskelpoisina myös valmentajien osalta. Vaikka valmentajien osalta ei voida nojautua esimerkiksi fyysisen suorituskyvyn maksimointia koskevaan argumentointiin, sellaiset perusteet kuten määräaikaaisuudesta sopiminen valmentajan aloitteesta, urheilun perusluonteeseen kuuluva mahdollisuus vaihtaa joukkueen (mukaan lukien valmentajat) kokoonpanoa sekä kilpailullisen tasapainon ylläpitäminen ainakin yhden sarjakauden pituisen ajan ovat relevantteja myös valmentajasopimuksia ajatellen. Pelaajasopimusten määräaikaisuuden perusteista tarkemmin ks. Schön 2010, s. 88–95.

⁸² KIHU 2016, s. 9–10. Joukkueesta urheiluseuran kokonaisuudessa ks. esimerkiksi Halila 2015, s. 10–11.

luvun lopulta lähtien johtanut monessa lajissa, erityisesti jääkiekossa⁸³, siihen, että yhdistyksen muodossa toimiva seura on perustanut taustalleen osakeyhtiön, joka on hoitanut seuran liiketoimintaan liittyviä tehtäviä.⁸⁴ Usein järjestelyn tarkoituksena on ollut eriyttää seuran edustusjoukkueen toiminta ja siihen liittyvät sponsori- ja työsopimukset erilliseen osakeyhtiöön.⁸⁵ Seuran muut toiminnot, kuten junioritoiminta, ovat tällöin jääneet yhdistysmuodossa toimivan emoseuran alaisuuteen.

Työnantajaseuran organisaatiomuodosta riippuen valmentajan työnantajana voi siis olla joko rekisteröity yhdistys tai osakeyhtiö.⁸⁶ Valmentajan työsuhdetta tarkasteltaessa tärkeä kysymys on tällöin luonnollisesti, kuka edustaa työnantajaa suhteessa valmentajaan. YhdL 35.1 §:n mukaan yhdistystä edustaa hallitus. Hallituksen tehtäviin kuuluu yhdistyksen asioiden hoitaminen ja lakimääräinen edustaminen.⁸⁷ Urheiluseuroissa hallituksesta käytetään tavallisesti nimitystä johtokunta. Se käyttää seuran edustusoikeutta kollektiivisesti, eikä tätä oikeutta voida rajoittaa yhdistyksen säännöillä.⁸⁸ *Halila* lähtee siitä, että rekisteröidyn yhdistyksen muodossa toimivassa urheiluseurassa työnantajaa edustaa yhdistyksen toiminnanjohtaja.⁸⁹ Mikäli tällaista johtavaa toimihenkilöä ei ole, työnantajan edustajana toimii hallitus kollektiivisesti.⁹⁰

Suomessa pääsarjatasolla työskentelevän valmentajan työnantajana on yhä useammin osakeyhtiö, joka hallinnoi seuran edustusjoukkueen toimintaan liittyviä sopimuksia ja muita toimintoja. Osakeyhtiölain (OYL, 624/2006) 6:2.1:n mukaan hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Osakeyhtiössä työnantajaa edustaa lähtökohtaisesti toimitusjohtaja, joka on OYL 6:1.1:n mukaan vapaaehtoinen toimielin. Monessa seurassa työskentelee nykyisin myös urheilutoimenjohtaja, joka toimii valmentajan lähimpänä esimiehenä ja vastaa seuran urheilullisesta toiminnasta toimitusjohtajan keskittyessä taloudellisiin asioihin. Organisaatiomuodosta riippumatta tavanomaista on, että valmentajasopimuksessa määritellään työnantajan yhteyshenkilö.

⁸³ Esimerkiksi jääkiekon pääsarjatasolla, Liigassa, kaikki joukkueet toimivat osakeyhtiömuodossa. Viimeisimpänä seurana liigatoimintansa yhtiöitti Hämeenlinnan Pallokerho keväällä 2015 Ks. tarkemmin <http://www.hpk.fi/liiga-hpk-yhtiöityy-ja-yhteistyö-juniorijaakiekon-kanssa-tiivistyy/>, vierailtu 28.5.2017.

⁸⁴ *Halila* 1999, s. 7. Urheilun lajiliittoa voidaan puolestaan pitää elinkeinonharjoittajien eli seurojen yhteenliittymänä. Ks. esimerkiksi Kilpailuviraston päätös 5.9.1995 D:nro 511/61/94.

⁸⁵ *Halila* 1999, s. 7-8.

⁸⁶ Aiheesta yleisesti ks. *Halila* 2002, s. 81–82.

⁸⁷ *Halila – Tarasti* 2006, s. 465.

⁸⁸ *Halila – Tarasti* 2006, s. 487.

⁸⁹ *Halila* 2006, s. 199. Toiminnanjohtajan ja valmentajan välisestä suhteesta ks. tarkemmin tutkielman jakso 4.3.3.

⁹⁰ *Ibid.*

2.3.3 Urheilujärjestökentässä omaksuttu ammattivalmentajan määritelmä

Työoikeudellisten normien soveltuminen valmentajan kohdalla ratkaistaan aina lakisääteisen kriteeristön mukaan. Arvioitavaksi tulee tällöin se, onko käsillä työsuhde seuran ja valmentajan välillä vai ei. Määrättyä painoarvoa voidaan kuitenkin nähdäkseni antaa myös sille, miten ammattivalmentajan käsite on määritelty urheilun piirissä. Ensinnäkin, on tärkeää erottaa valmentaja muusta joukkueenjohdosta, sillä heikko urheilumenestys on konstituoitavissa selkeimmin valmentajan moitittavan menettelyn seuraukseksi. Esimerkiksi joukkueenjohtajan työsuhteen päättäminen ei voine tulla kysymykseen heikon urheilumenestyksen johdosta. Toiseksi, ammattivalmentajan määritelmä voi tarjota tulkinnallisia apukriteerejä mahdollisia rajanvetotilanteita varten ja selkeyttää tutkielman myöhemmissä osissa esitetyjä näkökantoja.

Vuonna 2017 julkaistu selvitys *Valmentaminen ammattina Suomessa 2016* on ajankohtaisin valmentamista koskeva yhteenveto suomalaisessa urheilussa. Selvityksessä on omaksuttu seuraavanlainen ammattivalmentajan määritelmä:

Ammattivalmentaja tekee valmennustyötä tai siihen läheisesti liittyviä tehtäviä urheilun parissa. Ammattivalmentaja työskentelee palkansaajana tai yrittäjänä ja hän saa tekevästään työstä palkkatuloja tai yritystuloja. Lisäksi hänellä on alaan liittyvä koulutus. Ammattivalmentaja kantaa vastuuta urheilijan ja lajin kehityksestä yhteiskunnallisesti hyväksyttävien tapojen mukaan.⁹¹

Ammattivalmentajan määritelmä on omaksuttu jo vuonna 2002 valmistuneessa Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n hallituksen asettaman työsuhdetyöryhmän⁹² mietinnössä. Ammattivalmentajan määritelmällä ei ole itsenäistä merkitystä, mutta sen voidaan nähdä täydentävän lain asettamia kriteereitä. Esimerkiksi se seikka, että valmentajalta edellytetään määrättyä koulutustasoa, tukee usein sitä päätelmää, että valmentaja on todennäköisesti työsuhhteessa seuraan.⁹³ Vaikka ammattivalmentajan määritelmälle ei voida antaa juridista merkitystä, voidaan sen kuitenkin katsoa ilmentävän urheilujärjestöjen piirissä omaksuttua näkökantaa valmentajan työsuhteen tunnusmerkeistä.

⁹¹ KIHU 2016, s. 5.

⁹² Työryhmän puheenjohtajana toimi *Heikki Halila* ja jäseninä *Pirjo Krouvila, Mauri Oksanen, Hannu Rautainen, Risto Riitesuo, Kari-Pekka Tiitinen, Erkkä Westerlund* sekä *Mirja Virtala*.

⁹³ Esimerkiksi jalkapallon Veikkausliigassa pelaavan joukkueen päävalmentajalla tulee olla voimassa oleva UEFA Pro-lisenssi. SPL 2017, kohta 7.2.d siinä mainittuine poikkeuksineen. Liikunta-alan ammatillisesta koulutuksesta ks. tarkemmin *Virtala 2004*, s. 127–153.

2.4 Yhteenvetoa valmentajan työoikeudellisesta asemasta

Suomessa suurimpien joukkuepallolajien pääsarjatasolla toimivat valmentajat ovat työsuhteessa edustamaansa seuraan, joka voi toimia joko yhdistys- tai osakeyhtiömuodossa. Työsuhteen katsotaan olevan käsillä, mikäli työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Keskeinen lainkohta on TSL 1:1, jossa mainitaan seuraavat tunnusmerkit: sopimus-, työnteke- mis-, työnantajan lukuun- vastikkeellisuus- ja direktiotunnusmerkki. Kyseisiä kriteereitä on täsmennetty sekä oikeuskirjallisuudessa että oikeuskäytännössä. Kokonaisarvioinnin merki- tys on olennainen, eikä arvioita työsuhteen olemassaolosta tai sen puuttumisesta voida tehdä pelkästään yhden kriteerin perusteella. Lisäksi jokaisen tapauksen erityispiirteet on otettava huomioon.

Työsuhteen tunnusmerkeistä työnantajan johto- ja valvontaoikeus, direktio-oikeus, on käy- tännössä tärkein.⁹⁴ Urheilutoiminnassa siihen voi liittyä kuitenkin hankalahkoja kysymyk- siä. Valmentajat toimivat itsenäisesti ja tekevät sellaisia merkittäviä päätöksiä, kuten jouk- kueen pelitapa ja kokoonpanovalinnat, joilla voi olla huomattavia vaikutuksia seuran kan- nalta. On osittain epäselvää, miten työnantajan direktio-oikeutta tulisi tällöin arvioida. Ris- tiriita valmentajan työn itsenäisyyden ja seuran päätösvallan säilyttämisen välillä ei ole näh- däkseni kuitenkaan niin suuri kuin ensi alkuun voisi vaikuttaa. Sekä valmentaja että seura pyrkivät joukkueen menestyksen maksimointiin ja valmentajalla on joka tapauksessa vel- vollisuus esittää työnantajalle sellaisia keskeisiä asiakirjoja, kuten valmennussuunnitelma.⁹⁵

Valmentaja- ja pelaajasopimusten määrätynlainen erityispiirre on, että ne solmitaan lähes poikkeuksetta määräaikaaisina. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että urheilutoiminnassa työn luonne ja alan vakiintunut käytäntö ovat sellaisia tekijöitä, jotka täyttävät määräaikaais- ten työsopimusten käytölle asetetun perustellun syyn vaatimuksen.⁹⁶ Määräaikaaisuus puo- lestaan vaikuttaa välittömästi työsopimuksen päättämisen mahdollisuuksiin. Tämä valmen- tajasopimusten ominaispiirre on syytä pitää mielessä tarkasteltaessa seuraavassa työsopi- muksen päättämiseen liittyviä kysymyksiä.

⁹⁴ Tiitinen – Kröger 2015, s. 18.

⁹⁵ Rauste 1997, s. 178.

⁹⁶ Halila 2006, s. 200.

3 Määräaikaisen työsopimuksen päättämisen yleiset edellytykset

3.1 Yleistä

Edellisessä luvussa todetulla tavalla valmentajien työsopimukset solmitaan pääsääntöisesti määräajaksi. Työsuhde päättyy siis sovittuna päättämispäivänä tai sovitun työn tultua tehdyksi. Aina valmentajan ja työntäjän välinen sopimussuhde ei kuitenkaan pääty kuvatulla tavalla säännönmukaisesti. Urheilussa esiintyy toisinaan tilanteita, joissa valmentajan työsuhde päättyy ennenaikaisesti. Arvioitaessa työsuhteen päättämiseen liittyviä kysymyksiä huomioon on otettava useita eri näkökohtia. Tarkasteltavia osakysymyksiä ovat ainakin seuraavat:

- 1. Onko kyseessä toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen työsopimus?*
- 2. Perustuuko työnantajan aloitteesta tapahtuva irtisanominen henkilökohtaisiin perusteisiin vai tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin?*
- 3. Onko käsillä sellaisia erittäin painavia syitä, että työsopimuksen purkaminen on mahdollista?*

Käsillä olevassa tutkielmassa päähuomion kohteena on, *voiko työnantajana toimiva urheiluseura päättää valmentajan määräaikaisen työsopimuksen vedoten heikkoon urheilulliseen menestykseen*. Kokonaiskuvan saamisen kannalta on olennaisen tärkeää tarkastella myös yleisellä tasolla työsuhteen irtisanomiseen ja purkamiseen liittyviä kysymyksiä. Työsopimuksen irtisanomista, purkamista ja muita lakkauttamistapoja voidaan kutsua yhteisnimellä *työsopimuksen päättäminen*.⁹⁷ Työsopimuksen päättämisestä säädetään TSL 6–9 luvuissa.

3.2 Määräaikaisen työsopimuksen irtisanominen

3.2.1 Yleistä

TSL 6:1:n mukaan määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Tällöin työsuhde lakkaa ilman nimenomaisia tahdonilmaisuja automaattisesti. Näin on asiainlaita pääsääntöisesti myös valmentajasopimusten kohdalla: valmentajan työsuhde päättyy sopimuksessa määrättyinä päättämispäivänä, useimmiten tiettyinä päivämääränä sarjakauden päättymisen jälkeen. Lähtökohta on, että määräai-

⁹⁷ Näin esimerkiksi Bruun – von Koskull 2012, s. 70.

kainen työsopimus sitoo osapuolia koko määräajan. Ennen sovittua päättymispäivää tai ennen sovittun työn tultua tehdyksi määräaikainen työsopimus voidaan lähtökohtaisesti päättää vain purkamalla.

Määräaikaisen työsopimuksen irtisanomismahdollisuudet poikkeavat toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisesta. TSL 6:2:n mukaan toistaiseksi tehty tai muutoin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella. Määräaikaisten työsopimusten osalta laissa ei todeta, voidaanko sopimus päättää myös irtisanomalla. Oikeuskirjallisuudessa on aikaisemmin lähdetty siitä, että sopijapuoli voi yksipuolisesti päättää määräaikaisen työsopimuksen kesken sopimuskauden vain purkamalla sopimuksen toisen sopijapuolen olennaisen sopimusrikkomuksen perusteella.⁹⁸ Työsopimuksen purku- ja irtisanomismahdollisuuksien välillä voidaankin nähdä tietty perustavanlaatuisen ero. Työsopimuksen purkamisen voidaan näet osoittaa ilmentävän eräänlaista voimakasta moitetta ja sanktiota osapuolen käyttäytymistä tai laiminlyöntiä kohtaan.⁹⁹ Työsopimuksen purkaminen onkin mahdollista vain erittäin painavasta syystä.

Tarkasteltaessa mahdollisuuksia päättää määräaikainen työsopimus irtisanomalla on tehtävä ero kahden tilanteen välillä. Onko kyse työsopimuksesta, jossa ei ole sovittu irtisanomisesta vai sopimuksesta, jossa tällainen ehto on? Jälkimmäisestä sopimustyyppistä voidaan käyttää myös nimitystä *määräaikainen irtisanomisehtoinen työsopimus*¹⁰⁰. Seuraavassa on tarkoitusta käsitellä tarkemmin eroa näiden kahden tilanteen välillä.

3.2.2 Sopimus, jossa ei ole irtisanomisehtoa

Mikäli määräaikaisessa työsopimuksessa ei ole sovittu työntekijän ja työnantajan välillä sopimuksen irtisanomismahdollisuudesta, tilanne on varsin selvä. Sopimus sitoo osapuolia koko määräajan. Esimerkiksi *Moilanen* on todennut, että määräaikainen työsopimus, jossa ei ole sovittu irtisanomismahdollisuudesta, ei ole laillisesti irtisanottavissa.¹⁰¹ Tällainen sopimus voidaan päättää kahdella tavalla. Ensinnäkin, työntekijä ja työnantaja voivat yhteisesti

⁹⁸ Ks. esimerkiksi Tiitinen 2004, s. 368.

⁹⁹ Näin esimerkiksi Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 1.

¹⁰⁰ Määritelmää on käyttänyt esimerkiksi Tiitinen, joka on pitänyt määräaikaiseen työsopimukseen liitettyä irtisanomisehtoa *yleensä* pätevänä (korostus tässä). Tiitinen 2004, s. 367. Määräaikaisesta irtisanomisehtoisesta työsopimuksesta on käytetty myös nimitystä kombinoitu sopimus. Ks. esimerkiksi Tiitinen – Kröger 2015, s. 486.

¹⁰¹ Moilanen 2013, s. 165.

sopia työsuhteen päättämisestä.¹⁰² Tällaisessa tilanteessa sopijapuolet sopivat usein sekä työsuhteen päättämisestä että työsuhteeseen liittyvistä eduista, oikeuksista ja velvollisuuksista. Mahdollista on esimerkiksi se, että työntekijälle maksetaan tietynsuuruinen korvaus, ja vastineeksi työntekijä luopuu vaatimuksistaan työnantajaa kohtaan.¹⁰³ Tämänkaltaiset sopimiset ovat yleisiä myös valmentajan ja urheiluseuran välillä; seura vapauttaa valmentajan työteko-velvollisuudesta ja sitoutuu maksamaan esimerkiksi jäljellä olevan sopimuskauden palkan sitä vastaan, että valmentaja luopuu vaatimuksistaan seuraa kohtaan.¹⁰⁴

Toiseksi, määräaikainen työsopimus voi päättyä purkamalla, mikäli TSL 8:1:n mukaiset edellytykset täyttyvät. Työsopimuksen purkaminen ei tule helposti kyseeseen. Lainkohdan mukaan purkaminen on mahdollista vain erittäin painavasta syystä. Selvää on, että myös urheilutoiminnassa tulee vastaan tilanteita, joissa työsuhteen purkuperusteet ovat käsillä. Työsuhteen purkamista käsitellään tarkemmin alaluvussa 3.3.

3.2.3 Sopimus, jossa on irtisanomisehto

Sopimusoikeutemme yksi keskeisimpiä periaatteita on sopimusvapaus. Sopimusvapauden ydinsisältönä on, että oikeudellisesti täysivaltainen henkilö saa sitoa tahtoaan haluamallaan tavalla.¹⁰⁵ Hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi tuodaan esille sopimusvapauden periaatteen hengessä, että työsopimuskumppanit voisivat sopia määräaikaiseen työsopimukseen liitettävästä irtisanomisehdosta siten, että työsopimus päättyisi sovitun määräajan kuluttua, ellei sopimusta sitä ennen puolin tai toisin irtisanota.¹⁰⁶ Pääsääntönä on tällöin edelleen työsuhteen päättyminen säännönmukaisesti määräajan päätyttyä, mutta sopimuksen irtisanominen kesken sopimuskauden olisi mahdollista. Hallituksen esityksen lisäksi myös työsopimuslakikomitean mietinnössä KM 2000:1 on todettu, että määräaikaiseen työsopimukseen voidaan ottaa pätevästi ehto sopimuksen irtisanomisenaikaisuudesta.¹⁰⁷

Määräaikaiseen työsopimukseen otettu irtisanomisehto on tullut arvioitavaksi myös korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä tapauksessa KKO 2006:4. Ensinnäkin, KKO toi rat-

¹⁰² Kysymykseen palataan yksityiskohtaisemmin jäljempänä luvussa 5.

¹⁰³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 759.

¹⁰⁴ Ks. esimerkiksi Halila – Norros 2017, s. 222, jossa kirjoittajat toteavat valmentajien ”potkujen” tapahtuvan käytännössä juuri kuvatulla tavalla.

¹⁰⁵ Saarnilehto 2000, s. 58 ja 74.

¹⁰⁶ HE 157/2000, s. 90–91.

¹⁰⁷ KM 2001:1, s. 99. Ks. myös Tiitinen 2004, s. 383.

kaisunsa perusteluissa esiin sen tosiasian, että TSL:ssa ei nimenomaisesti kielletä irtisanomisehdon ottamista määräaikaiseen työsopimukseen. Yksinkertaisesti kyse on siitä, että lain sanamuodosta ei ilmene, onko ehdon ottaminen mahdollista vai ei. Toiseksi, perustellessaan irtisanomisehdon käytön sallittavuutta korkein oikeus tukeutui työntekijän suojelun periaatteeseen¹⁰⁸. Koska työntekijää suojataan edellyttämällä työnantajalta joka tapauksessa lain mukaista irtisanomisperustetta ja lain mukaisen irtisanomisajan noudattamista, työntekijän edun vastaisena ei voida pitää määräaikaiseen työsopimukseen otettua molemminpuolista irtisanomisehtoa. *Jalangon* mukaan työntekijän suojelun periaate ei edellyttänyt kyseisessä tapauksessa ”tulkintaa, jonka mukaan työsopimus voisi olla vain joko toistaiseksi jatkuva irtisanomisenvarainen tai määräaikainen”.¹⁰⁹

Pohdittaessa määräaikaisen irtisanomisehtoisen työsopimuksen irtisanomista on tehtävä ero sen suhteen, onko irtisanova osapuoli työntekijä vai työnantaja. Työsopimuksen irtisanomisperusteista säädetään TSL 7 luvussa. Irtisanomisperusteet jaetaan tyypillisesti kahteen ryhmään: yksilö- eli individuaaliperusteisiin sekä tuotannollisiin ja taloudellisiin eli kollektiiviperusteisiin.¹¹⁰ Luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa *toistaiseksi* voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä (korostus tässä). Tiukasti lain sanamuodossa pitäytyen säännös koskisi vain toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Kuten todettua, oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa on kuitenkin tuotu esiin, että TSL 7 luvun yleiset irtisanomisperusteet koskevat myös määräaikaisia irtisanomisehtoisia sopimuksia.¹¹¹ Työntekijän puolelta tapahtuvalle irtisanomiselle ei sen sijaan ole asetettu mitään asiaedellytyksiä tai perusteluvollisuutta.¹¹²

3.2.3.1 Irtisanominen henkilökohtaisella perusteella

Yksilö- eli individuaaliperusteella tarkoitetaan vakiintuneesti työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta.¹¹³ Perusteesta säädetään TSL 7:2:ssä. Säännös kuuluu seuraavasti:

¹⁰⁸ Työntekijän suojelun periaatteesta ks. tarkemmin Työsopimuslakikomitean mietintö KM 2000:1, s. 4 ja Lainvalmistelukunnan lausunto Lvk 1908, s. 26–27, jossa todetaan muun muassa seuraavaa: ”-- lainsäädännön tehtävä on valvoa, että heikompien etu otetaan huomioon ja oikeudet tasataan tilanteissa, joissa mahdollisesti ”mahtavamman ääni yksin tulisi sanelemaan sopimusehdot”.”

¹⁰⁹ Jalanko 2009, s. 24.

¹¹⁰ Ks. esimerkiksi Tiitinen – Kröger 2015, s. 498–499, jossa kirjoittajat ovat aiheellisesti huomauttaneet, että irtisanomisperusteella voi olla samaan aikaan sekä individuaalisia että kollektiivisia piirteitä.

¹¹¹ Ks. esimerkiksi Tiitinen 2004, s. 384 ja Tiitinen – Kröger 2015, s. 486.

¹¹² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 491. Pelaajasopimukset sisältävät usein erillisen ehdon sopimuksen irtisanomisesta siltä varalta, että joukkue putoaa sarjakauden päätteeksi alemmalle sarjatasolle ja muutoin menettää pääsarjapaikkansa. Näin esimerkiksi *Superpesiksen ammattilaissopimusmallissa (27.10.2006)*.

¹¹³ Ks. esimerkiksi Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 473–474.

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Yksityiskohtaisten kriteereiden antaminen siitä, milloin asiallisuuden ja painavuuden edellytys täyttyy, on hankalaa.¹¹⁴ *Tiitinen* ja *Kröger* ovat perustellusti todenneet, että individaaliperusteisen irtisanomisen kohdalla kokonaisharkinnan merkitys korostuu: huomioon on otettava kaikki asiallisuuden ja painavuuden täyttymiseen vaikuttavat tosiseikat ja arvioitava, onko työsopimuksen irtisanominen kohtuullinen seuraus työntekijän epäasianmukaisesta toiminnasta.¹¹⁵ Esimerkiksi valmentajasopimuksen irtisanomista arvioitaessa huomioita ei voida kiinnittää yksistään joukkueen tuloksiin, vaan tarkastelun kohteeksi on otettava valmentajan menettely, käyttäytyminen suhteessa seuraan ja joukkueeseen sekä kaikki muut tapaukseen vaikuttavat tosiseikat.

TSL 7:2:n mukaisen irtisanomisperusteen täytyminen edellyttää, että työntekijä vakavasti rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteeseensa olennaisesti vaikuttavia velvoitteita. Arvio on tehtävä kussakin yksittäistapauksessa erikseen.¹¹⁶ Toiseksi, individaalisena irtisanomisperusteena voidaan pitää sitä, että työntekijään henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaisen muuttumisen vuoksi työntekijä ei enää kykene suoriutumaan työtehtävistään. Arvioinnissa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Lain esitöissä on tuotu esiin, että irtisanominen on mahdollista vain, mikäli työntekijän sopimuksen vastainen toiminta tai laiminlyönti on niin vakavaa, että sopimussuhteen jatkamiselle ei ole edellytyksiä.¹¹⁷ Aivan vähäiset laiminlyönnit eivät näin ollen voi oikeuttaa työnantajaa irtisanomaan työsopimusta.

¹¹⁴ *Tiitinen – Kröger* 2015, s. 502.

¹¹⁵ *Tiitinen – Kröger* 2015, s. 503 ja vastaavasti HE 157/2000, s. 96, jossa kokonaisarvioinnin tärkeys liitetään erityisesti vaikeisiin rajatapauksiin.

¹¹⁶ HE 157/2000, s. 96.

¹¹⁷ *Ibid.*

Työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä on useassa tapauksessa otettu kantaa asiallisen ja painavan syyn vaatimuksen täyttymiseen arvioitaessa työsuhteen irtisanomista individuaaliperusteella. Monessa tapauksessa on korostettu sitä, että ennen irtisanomista työntekijälle on varoituksella annettava mahdollisuus korjata menettelynsä (TSL 7:2.3; uudemmassa ratkaisukäytännöstä ks. esimerkiksi TT:2016-64 ja TT:2016-95). Asiallisen ja painavan syyn vaatimus on täytynyt esimerkiksi silloin, kun työntekijä on varoituksista huolimatta jatkanut työnantajan ohjeiden ja määräysten vastaista menettelyä (TT:2014-88) tai kohdistanut työtehtävissään väkivaltaista käyttäytymistä asiakkaaseen nähden (TT:2012-89, ään.¹¹⁸).¹¹⁹

Mainituissa työtuomioistuimen ratkaisuissa työnteon olosuhteita ja työntekijän menettelyä on arvioitu varsin kattavasti, eikä johtopäätöksiä ole tehty vain yksittäisten asiainhaarojen perusteella. Lain esitöissä on luettelonomaisesti mainittu yleisiä tilanteita, joissa työntekijän työsuhteen vastainen menettely saattaa täyttää individuaaliperusteen edellytykset.¹²⁰ Tällaisia ovat muun muassa työtehtävien puutteellinen hoito, luvaton työstä poissaolo tai usein toistuva myöhästely. Henkilöön liittyvinä irtisanomisperusteina hallituksen esityksessä mainitaan lisäksi työntekijän ilmeinen huolimattomuus työssä, työnantajan direktio-oikeuden rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen ja epäasianmukainen käyttäytyminen.¹²¹ Mainitut perusteet voivat sinänsä aivan hyvin aktualisoitua myös valmentajan ja urheiluseuran välisessä työsuhteen perusteella.¹²²

TSL 7:2:ssä ei ole listaa syistä, jotka käyvät irtisanomisperusteeksi. Lainkohdassa on lueteltu ainoastaan kielletyt irtisanomisperusteet. Selvää on, että irtisanomisperusteen harkinta on tehtävä jokaisessa yksittäistapauksessa erikseen. Esimerkiksi *Koskinen* toteaa, että harkinnassa joudutaan tekemään vertailua työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojaamisen ja työnantajan intressien kohtuullisen turvaamisen välillä.¹²³ Kyse on eräänlaisesta intressivertailusta, jossa on muun ohella otettava huomioon työntekijän velvoitteiden vastaisen menettelyn syyt, sopimusrikkomuksen laatu, määrä ja toistuvuus sekä alan mahdolliset

¹¹⁸ Tapauksesta ja olosuhteita koskevan kokonaisarvion merkityksestä tarkemmin ks. Paanetoja 2014, s. 525–526.

¹¹⁹ Ks. myös ratkaisu TT:2013-191.

¹²⁰ HE 157/2000, s. 97.

¹²¹ *Ibid.*

¹²² Esimerkiksi Rauste on arvioinut valmentajasopimuksen ennen aikaisista päättämistä lähinnä purkamisperusteiden näkökulmasta tähdentäen purkamisen edellyttävän valmentajan viaksi luettavaa moitittavaa käyttäytymistä. Esimerkkeinä Rauste mainitsee valmentajan vielä varoituksen antamisen jälkeenkin tekemät laiminlyönnit sekä valmentajan ja joukkueen väliset vakavat yhteistyöongelmat. Ks. Rauste 1997, s. 179–180.

¹²³ Koskinen 2013, s. 14.

erityispiirteet.¹²⁴ Muuttuneiden työntekoaedellytysten osalta taas on arvioitava työntekijän asemaa ja tehtäviä sekä sitä, ovatko muutokset niin merkittäviä, että työsuhteen jatkuminen vaikeutuu olennaisella tavalla huomioon ottaen myös työnantajan toimintamahdollisuudet.¹²⁵

Tiitinen ja Kröger nostavat yhtenä kokonaisharkinnassa huomioon otettava seikkana esiin ne vaikutukset, jotka työntekijän velvoitteiden rikkomisesta tai laiminlyönnistä on aiheutunut työyhteisölle; esimerkkeinä voidaan mainita työilmapiiri ja muiden työntekijöiden työnteon onnistuminen.¹²⁶ Huomio on mielenkiintoinen myös valmentajan työoikeudellista asemaa ajatellen. Urheilujoukkueen kaltaisessa erityisen tiiviissä yhteisössä valmentajan epäasiallisella toiminnalla on usein välittömiä vaikutuksia pelaajiin, muihin valmentajiin ja yleisesti seuraan. Valmentajan työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti heijastuu monesti hyvin voimakkaasti ja negatiivisesti joukkueen ilmapiiriin ja toimijoiden keskinäiseen luottamukseen. Nämä vaikutukset ovat intressivertailussa huomioon otettavia seikkoja, joskin yksistään niiden perusteella ei johtopäätöksiä voida luonnollisestikaan tehdä.

Työntekijän irtisanominen individuaaliperusteella eroaa tuotannollisista ja taloudellisista irtisanomisperusteista kahdessa tärkeässä suhteessa. TSL 7:2.3 koskee varoituksen¹²⁷ antamista. Lainkohdan mukaan työsuhteestaan johtuvien velvollisuuksien laiminlyöntiin tai rikkomiseen syyllistynyttä työntekijää ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. TSL 7:2.4:n mukaan puolestaan työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen välitettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.¹²⁸ Työnantajan ei kuitenkaan tarvitse noudattaa mainituissa momenteissa säädettyä, mikäli työntekijän työsuhteeseen liittyvä rikkomus on niin vakava, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (TSL 7:2.5). Vastaavia säännöksiä ei ole luvun 3 §:ssä, joka koskee irtisanomista tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.

¹²⁴ Tiitinen – Kröger 2015, s. 560.

¹²⁵ *Ibid.*

¹²⁶ *Ibid.* Hieman samansuuntaisesti myös Bruun – von Koskull 2012, s. 79–80, jossa kirjoittajat tosin lähestyvät asetelmaa enemmän siltä kannalta, mitä vaikutuksia menettelyllä on suoraan toiseen työntekijään.

¹²⁷ Lain esitöissä varoitus määritellään ”ennakkomuistutukseksi siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa tarkoitettun sopimusrikkomuksen tai laiminlyönnin toistuesssa”. HE 157/2000, s. 101.

¹²⁸ Edellytyksistä tarkemmin ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 61–64 ja Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 484–487.

3.2.3.2 Irtisanominen tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä

Työsopimuksen irtisanomisperusteiden toisen kategorian muodostavat tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Toisinaan käytetään myös nimitystä kollektiiviperusteet.¹²⁹ Vaikka tutkielman päähuomio onkin työsuhteen päättämässä henkilöön liittyvillä perusteilla, kollektiiviperusteiden lyhyt käsittely on kuitenkin tarkoituksenmukaista tutkielman loogisen etenemisen ja sisäisen johdonmukaisuuden näkökulmasta.

TSL 7:3.1:n mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Momentin toisen virkkeen mukaan työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin (työsopimuksen mukaista työtä vastaava työ taikka työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaava työ). Irtisanominen kollektiiviperusteella on riippumatonta työntekijän henkilöstä. Työn vähentyminen voi johtua joko yrityksen ulkoisista syistä tai työnantajan omien toimenpiteiden seurauksena. Työntekijöiden kollektiivisen irtisanomissuojan estämättä työnantajalla on oikeus lopettaa, supistaa tai laajentaa liiketoimintaa.¹³⁰ Myös tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisperusteita koskee TSL 7:1:n yleissäännös, jonka mukaan työsopimuksen irtisanominen on mahdollista vain asiallisesta ja painavasta syystä.¹³¹

Tarjolla olevan työn *olennainen ja pysyvä* vähentyminen tarjoaa työnantajalle irtisanomisperusteen, jollei se pysty osoittamaan työntekijälle muuta työtä tai kouluttamaan työntekijää uusiin tehtäviin.¹³² Kuten lain esitöissä nimenomaisesti todetaan, tarjolla olevan työn vähentyminen vain joko olennaisesti tai pysyvästi ei oikeuta työntekijän irtisanomiseen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.¹³³ Myös kollektiiviperusteen yhteydessä operoidaan asiallisuuden ja painavuuden edellytyksen kanssa: pohdittaessa irtisanomisen yleisen edellytyksen täyttymistä on arvioitava ”tarjolla olevan työn vähentymisen määrä ja kestoaika sekä

¹²⁹ Ks. esimerkiksi Tiitinen – Kröger 2015, s. 498 ja Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 472.

¹³⁰ Ks. tarkemmin vähentymisen syistä ja työnantajan oikeudesta päättää liiketoiminnan harjoittamisesta esimerkiksi Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 536–537, jossa kirjoittajat korostavat sen seikan tärkeyttä, että työsopimuksessa sovitun työn tulee vähentyä pysyvästi ja olennaisesti. Samansuuntaisesti myös Bruun – von Koskull 2012, s. 88, jossa kirjoittajat toteavat elinkeinovapauteen kuuluvan työnantajan oikeuden päättää, minkälaista työvoimaa se tarvitsee ja mitä yritys tekee.

¹³¹ Ks. esimerkiksi Koskinen 2013, s. 12.

¹³² Bruun – von Koskull 2012, s. 88.

¹³³ HE 157/2000, s. 102.

työnantajan mahdollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä ja tämän työn mahdollisesti edellyttämä koulutus tai perehdyttäminen, jos viimeksi mainitut olisivat tarpeen”.¹³⁴

Ottaen huomioon valmentajan työsopimuksen mukainen päävelvoite, joukkueen valmentaminen harjoitus- ja ottelutapahtumissa, sekä ammattimaisen urheilutoiminnan luonne, irtisanomismahdollisuus taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä tuntuu lähinnä teoreettiselta skenaariolta.¹³⁵ TSL 7:3:n mukaanhan irtisanomisen edellytyksenä on, että tarjottu työ on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Lisäksi, kun huomioidaan tutkielman pääkysymys – valmentajan työoikeudellinen asema heikon urheilullisen menestyksen tilanteessa – tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisperusteiden käsittely nyt esitettyä laajemmin ei ole taroituksenmukaista.¹³⁶

3.3 Määräaikaisen työsopimuksen purkaminen

3.3.1 Yleistä

Työsopimuksen purkaminen on hyvin järeä keino. Sitä voidaan pitää poikkeuksellisena, ankarana ja viimesijaisena toimenpiteenä.¹³⁷ Työsopimuksen purkamismahdollisuus ei ole vieras urheilussakaan. Muun muassa SPL:n pelaajasopimusmalli sisältää erikseen ehdon pelaajasopimuksen purkamisesta ja irtisanomisesta.¹³⁸ Kunnari on pelaajasopimuksia koskevassa tutkimuksessaan katsonut, että pelaajasopimuksen purkaminen on poikkeuksellinen toimenpide, johon ei voida ryhtyä TSL:n mukaan ilman erittäin painavia syitä – oli purkava osapuoli pelaaja tai seura.¹³⁹ Valmentajasopimusten osalta kysymys sopimuksen purkamisesta on saanut oikeuskirjallisuudessa osakseen vähemmän huomiota.

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen *vain erittäin painavasta syystä* (TSL 8:1). Purkutilanteessa työsopimus päättyy heti riippumatta noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsuh-

¹³⁴ HE 157/2000, s. 102.

¹³⁵ Sinänsä on mahdollista, että kollektiiviperusteinen irtisanominen voisi tulla harkittavaksi tilanteessa, jossa joukkue putoaa pääsarjasta alemmalle sarjatasolle. Tällaisessa tilanteessa seura joutunee usein karsimaan edustusjoukkueen kuluja ja pienentämään pelaajabudjettia. Tiedossani ei ole, että problematiikkaa olisi arvioitu tästä näkökulmasta ainakaan kotimaisessa oikeuskirjallisuudessa.

¹³⁶ Yhdyn Rausteen näkemykseen siitä, että seuran on arvioitava omat taloudelliset voimavaransa jo ennen valmentajasopimuksen tekemistä. Riski taloudellisista virhearvioinneista kuuluu työnantajaseuralle. Rauste 1997, s. 180.

¹³⁷ Ks. esimerkiksi Tiitinen – Kröger 2015, s. 653–654 ja HE 157/2000, s. 109.

¹³⁸ SPL:n liittohallituksen 18.6.2012 hyväksymä pelaajasopimusmalli, osoite: <https://www.palloliitto.fi/pallo-liitto/saannot-ja-maaraykset/pelaajasopimus>, vierailtu 20.6.2017.

¹³⁹ Kunnari 2007, s. 57.

teen kestosta. Työnantajalla katsotaan olevan purkuperuste, mikäli työntekijä rikkoo tai laininlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita niin vakavalla tavalla, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Purkamisen edellytyksenä on näin ollen vakava sopimusrikkomus.¹⁴⁰ Työntekijän suojelun periaate edellyttää, että purkamiselle on voitava esittää irtisanomiseen oikeuttavaa perustetta huomattavasti painavampi syy.¹⁴¹

Valmentaja ja seura eivät voi keskinäisellä sopimuksellaan heikentää niitä valmentajan vähimmäisoikeuksia, jotka on laissa säädetty.¹⁴² Pakottavasta lainsäädännöstä ei voida poiketa myöskään esimerkiksi lajiliiton sääntömääräyksellä. Oikeuskirjallisuudessa on selväsanaisesti todettu, että urheiluseurat eivät voi kiertää työsopimuksen purkamista koskevia lain säännöksiä pelaajasopimukseen otettavien sopimusehtojen avulla.¹⁴³

Työsopimuslaki ei sisällä luetteloa tilanteista, joissa työnantaja saa purkaa työsopimuksen. Työsopimuksen purkaminen ei ole mahdollista sopijapuolen omissa sopimusedellytyksissä tapahtuneiden muutosten vuoksi.¹⁴⁴ Lain esitöissä korostetaan muun ohella työsuhteen luonnetta luottamukseen perustuvana sopimussuhteena: myös muun lainsäädännön kuin työsuopimuslain vakava rikkomisen tai lainvastainen menettely voisi olla purkamisen perusteena, jos sillä on vakavat vaikutukset sopijapuolten asemaan luottamukseen perustuvassa työsuhteessa.¹⁴⁵ Hallituksen esityksessä mainitaan esimerkinomaisesti tilanteita, joissa työnantajalla voisi olla oikeus purkaa työsopimus työntekijän menettelyn johdosta: työturvallisuuden vaarantaminen välinpitämättömyydellä, esiintyminen työpaikalla päihtyneenä tai vapaaajalla tapahtuva rikollinen teko. Jokaisen työsuhteen erityispiirteet ja menettelyn vaikutus sopijapuolten väliseen luottamukseen on otettava kussakin tapauksessa huomioon.¹⁴⁶

3.3.2 Irtisanomisen ja purkamisen eroista

Rajanveto työsuhteen purkamisen ja irtisanomisen välillä ei ole aina selvää. Määräaikaisten työsopimusten osalta molemmat päättämistavat ovat sinänsä mahdollisia, mikäli sopimuksessa on irtisanomisehto (ks. tarkemmin alaluvussa 3.2.3 esitettyä). Näin on asianlaita usein

¹⁴⁰ Ks. tarkemmin esimerkiksi Tiitinen – Kröger 2015, s. 654.

¹⁴¹ Samansuuntaisesti esim. Rauste 1997, s. 136.

¹⁴² Pelaajasopimusten osalta ks. Koskinen – Kunnari – Tammilehto 2005, s. 4.

¹⁴³ Koskinen – Kunnari – Tammilehto 2005, s. 5.

¹⁴⁴ HE 157/2000, s. 109.

¹⁴⁵ *Ibid.*

¹⁴⁶ HE 157/2000, s. 110 ja Tiitinen – Kröger 2015, s. 656–658.

myös urheilussa. Erottelulla irtisanomisen ja purkamisen välillä on merkitystä: ensin mainitussa tilanteessa tulee noudatettavaksi irtisanomisaika, jälkimmäisessä päättämistavassa puolestaan päättämisen kynnyks on asetettu korkeammalle.¹⁴⁷

Irtisanominen ja purkaminen ovat perusteiltaan ja vaikutuksiltaan erilaisia työsopimuksen päättämistapoja.¹⁴⁸ *Paanetojan* mukaan irtisanomis- ja purkuperusteet kuitenkin liittyvät toisiinsa siten, että työntekijän samanlainen käyttäytyminen voi täyttää joko irtisanomis- tai purkuperusteen – vakavuusasteesta riippuen.¹⁴⁹ Kyse voi olla vain pienestä aste-erosta, sillä työsopimuslain mukaan sekä irtisanomisessa että purkamisessa on kyse siitä, että työntekijä on vakavasti rikkonut tai laiminlyönyt työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita. Ero lainkohtien välillä syntyy siinä, että TSL 8:1:ssä edellytetään niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että *työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa* (korotus tässä). Työsopimussuhde päättyy siis heti.

Sekä irtisanomis- että purkamiskynnyksen täyttymisen tarkastelussa on kyse kaikkien yksittäistapaukseen vaikuttavien seikkojen kokonaisharkinnasta. *Tiitinen ja Kröger* ovat lähestyneet asetelmaa intressivertailun käsitteestä käsin.¹⁵⁰ Tällaisessa vertailussa on arvioitava sekä irtisanomisen että purkamisen osalta muun muassa teon tai laiminlyönnin vakavuutta, työntekijän asemaa, työn luonnetta ja työnantajan asemaa.¹⁵¹ Mainittuihin tekijöihin kiinnitetään tarkempaa huomiota luvussa 4, jossa arvioidaan kysymystä siitä, voiko joukkueen heikko urheilullinen menestys antaa työnantajaseuralla perusteen irtisanoa tai purkaa valmentajan työsopimus. Ratkaisevaa on tällöin se, onko valmentaja menetellyt TSL 7:1:ssä tai 8:1:ssä tarkoitetulla tavalla siten, että irtisanomis- tai purkuperuste täyttyy.

Irtisanomis- ja purkamisperusteen välistä rajanvetoa arvioitaessa keskeistä on työntekijän teon tai laiminlyönnin sisältö ja vakavuus. Arviointi tapahtuu välillä asiallinen ja painava syy – erittäin painava syy. Kyse ei ole tarkkarajaisesta linjasta, vaan huomioon on otettava kunkin tapauksen erityispiirteet ja kaikki relevantit tosiseikat. Myös oikeuskäytännössä on

¹⁴⁷ Tarkemmin päättämistapojen eroista ks. esimerkiksi Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 1–2.

¹⁴⁸ *Paanetoja* 2014, s. 514.

¹⁴⁹ *Ibid.*

¹⁵⁰ *Tiitinen – Kröger* 2015, s. 561–562 ja 656–657.

¹⁵¹ Ks. esimerkiksi *Tiitinen – Kröger* 2015, s. 561 ja samansuuntaisesti *Bruun – von Koskull* 2012, s. 73–74.

tuotu esiin kokonaisarvioinnin tärkeys sekä irtisanomis- ja purkuperusteiden samankaltaisuus työsuhteen päättämistapojen välistä rajanvetoa tarkasteltaessa.¹⁵²

Purkamistilanteissa työntekijän menettelyn on oltava niin vakavaa, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa (TSL 8:1:1:n toinen virke). *Paanetoja* on pitänyt mainittua vaatimusta ainakin jossain määrin epäselvänä.¹⁵³ Kirjoittaja on tarkastellut vaatimusta muun ohella siitä näkökulmasta, miten työntekijän teon vakavuus vaikuttaa työnantajan velvoitteeseen ”sietää” työntekijää vielä irtisanomisajan pituisen määrääjän. Suhtauduttiinpa työnantajan ”sietämisvelvoitteeseen” miten tahansa, olennaista on tunnista purkamisperusteen edellyttävän irtisanomisperustetta korkeampaa vakavuuden astetta ja molempien päättämisperusteiden täyttymisen arvioinnin vaativan huolellista kokonaispunnintaa.¹⁵⁴

3.3.3 Erittäin painavan syyn vaatimus ja kokonaisharkinta

TSL 8:1.1:n mukaan työnantajan aloitteesta tapahtuva työsopimuksen purkaminen edellyttää erittäin painavaa syytä. Peruste on vakavuusasteeltaan painavampi kuin irtisanomiselta edellytettävä asiallinen ja painava syy.¹⁵⁵ Vuoden 1970 työsopimuslaki, toisin kuin nyt voimassa oleva laki, sisälsi esimerkkiluettelon sallituista purkuperusteista. Perusteet ilmensivät selaista työntekijän moitittavaa menettelyä, jonka johdosta työnantajalta ei voitu kohtuudella vaatia sopimussuhteen jatkamista.¹⁵⁶

Työsopimussuhde on työntekijää ja työnantajaa sitova luottamukseen perustuva suhde, jota molempien sopijapuolten tulee kunnioittaa.¹⁵⁷ Koko työsopimusjärjestelmän toimivuuden kannalta olisi hyvin ongelmallista, mikäli jompikumpi sopimuksen osapuolista voisi ilmoittaa päättävänsä sopimuksen heti ainoastaan kevein perustein. On koko joukko tilanteita, joissa työntekijän sinänsä moitittava käyttäytyminen ei vielä oikeuta työnantajaa purkamaan

¹⁵² Ks. esimerkiksi KKO 2006:104, jonka perusteluissa todetaan muun muassa seuraavaa: ”Vaikka purkamisperusteita koskevassa työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä ei ole viittausta lain irtisanomisperusteita koskeviin säännöksiin, on lainvalmistelutöistä ilmenevä ajatus irtisanomisen ja purkamisen perusteiden samankaltaisuudesta ja aste-erosta luonteva ja myös sopimusoikeuden yleisiä periaatteita vastaava”.

¹⁵³ *Paanetoja* 2014, s. 515.

¹⁵⁴ *Ibid.* *Paanetoja* viittaa Kairiseen, joka katsoo viittauksen irtisanomisajan pituiseen aikaan tarkoittavan sitä, että purkamisperusteen tulee olla irtisanomisperustetta painavampi. Ks. tarkemmin Kairinen 2009, s. 303.

¹⁵⁵ HE 157/2000, s. 96.

¹⁵⁶ Vuoden 1970 työsopimuslain esitöissä käytetyt kielelliset ilmaukset poikkeavat jossain määrin voimassa olevan työsopimuslain perusteluista. Ks. tarkemmin HE 228/1969, s. 11.

¹⁵⁷ Näin esim. Kunnari 2007, s. 63.

sopimusta, vaan tämän on siedettävä työntekijän menettelyä. Voidaan katsoa, että työsuhteessa vallitsee eräänlainen virheiden ja laiminlyöntien ”sallittu alue”.¹⁵⁸ Tällöinkin joudutaan toki pohtimaan sitä, ovatko työsuhteen irtisanomisperusteet käsillä.

Tarkasteltaessa työnantajan oikeutta purkaa työ sopimus on syytä painottaa kokonaisarvioinnin¹⁵⁹ merkitystä. Esimerkiksi *Tiitinen* ja *Kröger* ovat todenneet, että ”purkamisperusteen riittävyttä arvioida aina kussakin tapauksessa työn tekemiseen ja teettämiseen liittyvien olosuhteiden kokonaisharkinnalla.¹⁶⁰ Koska TSL ei sisällä luetteloa sallituista purkuperusteista, arvioinnin lähtökohtana on kunkin yksittäistapauksen olosuhteet ja tapahtumainkulku.¹⁶¹ KKO:n ratkaisukäytännöstä on löydettävissä useita tapauksia, joissa tuomioistuinten arvioitavana on muun ohella ollut erittäin painavan syyn vaatimuksen täytyminen.¹⁶² *Tiitinen* ja *Kröger* ovat eritelleet kolme tilannetta, joissa irtisanomis- ja purkamisperusteen täyttymistä on arvioitava: a) työntekijän moitittava toiminta työ sopimusta solmittaessa, b) työntekoon liittyvät sopimusrikkomukset ja c) työsuhteen ulkopuolella tapahtuva moitittava menettely.¹⁶³ Luvussa 4 tarkastelun kohteena ovat etenkin b-kohdan mukaiset tilanteet.

3.4 Koeaikapurku

3.4.1 Yleistä

TSL 1:4:n¹⁶⁴ mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Pykälän toisessa virkkeessä täsmennetään, että määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla korkeintaan puolet työ sopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Lain esitöiden mukaan koeajan tarkoituksena on varata molemmille osapuolille mahdollisuus arvioida työsuhteen alussa, vastaako

¹⁵⁸ Paanetoja 2014, s. 513.

¹⁵⁹ Kokonaisharkinnan yhtenä osa-alueena on oikeuskirjallisuudessa toisinaan nostettu esiin kohtuullisuuspunninta, jolloin arvioinnissa tulee pohdittavaksi muun muassa se, onko työ sopimuksen purkaminen kohtuullinen seuraus työntekijän moitittavasta menettelystä. Ks. esimerkiksi Bruun – von Koskull 2012, s. 103.

¹⁶⁰ Tiitinen – Kröger 2015, s. 656.

¹⁶¹ Olosuhteiden ja tapahtumainkulun arvioinnista ks. esimerkiksi KKO 2012:89.

¹⁶² Vuoden 1970 työ sopimuslain aikana syntyneitä oikeuskäytäntöä on pidettävä relevanttina myös voimassa olevan lain näkökulmasta. Hallituksen esityksessä todetaan nimenomaisesti, että vuoden 2001 työ sopimuslain kielellisillä muutoksilla ei ole ollut tarkoitus muuttaa purkamisperusteita koskevaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä. HE 157/2000, s. 109.

¹⁶³ Tiitinen – Kröger 2015, s. 661–668.

¹⁶⁴ Vuoden 2017 alusta on tullut voimaan useita työ sopimuslain muutoksia. Ennen 1.1.2017 solmittuihin työ sopimuksiin sovelletaan aikaisemmin voimassa olleen lain 1 luvun 4 §:ää, jonka mukaan koeaika sai olla enintään neljä kuukautta.

sopimussuhde sille asetettuja vaatimuksia.¹⁶⁵ Voidaan puhua myös etukäteisodotuksista ja sen harkinnasta, vastaako tehty työsopimus näitä odotuksia.¹⁶⁶

Urheilutoiminnassa valmentajasopimukset solmitaan usein yhden tai kahden kauden pituiseksi ajaksi. Pelikausi ei vastaa kalenterivuotta, mutta usein sopimuksen pituus on vähintään 12 kuukautta (valmistautumis- ja yhteenvetojakso sekä sarjakausi). Tällöin kuuden kuukauden koeaikaehto on sinänsä mahdollinen. Toisinaan esiintyy kuitenkin tilanteita, joissa valmentaja aloittaa työskentelyn pelikauden ollessa jo käynnissä. Tällöin valmentajan kanssa tehdään usein kauden loppuun ulottuva, muutaman kuukauden pituinen sopimus, jolloin koeaika saa olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta (esim. $\frac{1}{2} \times 4 \text{ kk} = 2 \text{ kk}$). Joissakin valmentajasopimusmalleissa on nimenomainen ehto koeajasta. Esimerkiksi Koripalloliiton sopimusmallissa koeajaksi on määritelty neljä kuukautta.¹⁶⁷ Myös Suomen Ammattivalmentajat ry:n suosittama valmentajasopimuskaavake sisältää koeaikaehdon.¹⁶⁸

Myös pelaajasopimusten osalta esiintyy vaihtelevia käytäntöjä: esimerkiksi SPL:n pelaajasopimusmallissa on erillinen koeaikaehto, kun taas Korisliigan sopimus pohjassa tällaista ehtoa ei ole. Vaihtelevat sopimuskäytännöt ovat yksi osoitus urheilun sopimuskentän pirstaleisuudesta.¹⁶⁹ Käytettävissä olevan tiedon valossa ei ole täysin selvää, kuinka yleistä koeaikaehdon käyttäminen valmentajasopimuksissa on. Käyttöä voidaan kuitenkin suositella ainakin työnantajan näkökulmasta, sillä se tarjoaa varsin helpon ja joustavan mahdollisuuden arvioida, vastaako valmentajan valmennustyö seuran odotuksia. Koeaikapurku mahdollistaa työsopimuksen päättämisen ilman lain edellyttämää normaalia purkuperustetta.

3.4.2 Sopimusehto koeajasta

Koeajasta on aina sovittava; muutoin ehto ei ole pätevä. Työnantaja ei esimerkiksi voi viitata vain työpaikan käytäntöön.¹⁷⁰ Koeajasta sopimisen yhteydessä on sovittava myös sen kes-

¹⁶⁵ HE 157/2000, s. 8.

¹⁶⁶ Koskinen 2010, s. 3. Koeajan tarkoituksesta ks. myös TT:1989-156, jonka perusteluissa todetaan seuraavaa: ”Koeajan tarkoituksena voidaan sanoa olevan varata työnantajalle mahdollisuus saada työntekijän työssäolon avulla selkoa siitä, pystyykö työntekijä suoriutumaan työsopimuksen edellyttämästä työstä tyydyttävällä tavalla.”

¹⁶⁷ Koripalloliiton valmentajasopimusmalli, osoite: <http://www.basket.fi/@Bin/3624715/Valmentajasopimusmalli.pdf>, vierailtu 28.6.2017.

¹⁶⁸ SAVAL:n valmentajan työsopimuskaavake, osoite <http://www.basket.fi/@Bin/3624690/Valmentajan+tyosopimusmalli+-+SAVAL.pdf>, vierailtu 29.6.2017.

¹⁶⁹ Urheilun sopimusoikeudellistumisesta tarkemmin ks. esimerkiksi Halila 2006, s. 33–34.

¹⁷⁰ Ks. esimerkiksi Bruun – von Koskull 2012, s. 37–38.

tosta. Korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä (KKO 1990:52) on katsottu, että jos koeajan pituudesta ei ole sovittu, koeajan katsotaan kestävän lain salliman enimmäisajan. Koeajasta sopiminen ei edellytä kirjallista muotoa; mikäli ehdosta on sovittu suullisesti, työnantajalla on TSL 2:4:n mukaisesti velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, mikäli ehdot eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.¹⁷¹ Kirjallisen koeaikaehdon käyttäminen on kuitenkin suositeltavaa, sillä näyttövelvollisuus ehdon olemassaolosta on sillä, joka ehtoon vetoaa.

Koeaika alkaa TSL 1:4.1:n mukaisesti työnteon aloittamisesta. Urheilutoiminnassa on siinänsä mahdollista, että valmentaja ja seura ovat sopineet valmennustyön alkavan esimerkiksi kahden kuukauden kuluttua työsopimuksen allekirjoittamisesta. Tällöin koeaika alkaa kulua vasta siitä hetkestä, kun valmentaja aloittaa työnteon. Mikäli työntajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on informoitava työntekijää tämän määräyksen soveltamisesta työsopimusta solmittaessa.¹⁷² Urheiluseuran ja ammattivalmentajan välisissä työsopimuksissa tämä TSL 1:4.3:n säännös ei kuitenkaan ajankohtaistu, sillä urheiluseurat eivät lähtökohtaisesti kuulu minkään työehtosopimuksen piiriin.¹⁷³

Kysymys koeaikaehdon käytettävyydestä nousee esiin myös tilanteessa, jossa seura ja valmentaja tekevät jatkosopimuksen, jonka on tarkoitus tulla voimaan päättyvän määräaikaisen sopimuksen jälkeen. Tällaisessa uudessa, määräaikaisessa valmentajasopimuksessa on saatettu esimerkiksi nostaa valmentajan palkkaa aikaisemmasta tai tarkistaa menestyksen perusteella määräytyviä bonuksia. TSL:ssa ei ole nimenomaisesti otettu kantaa siihen, voidaanko tällaisessa tapauksessa samojen työsopimusosapuolten välillä tehtyyn sopimukseen ottaa koeaikaehto.¹⁷⁴ Vastaus kysymykseen on löydettävissä lain esitöistä. Hallituksen esityksessä todetaan, että koeaikaehto ei voida liittää peräkkäisiin, samojen työsopimuskomppanien välillä tehtyihin työsopimuksiin, mikäli näissä työsopimuksissa on sovittu samoista tai samankaltaisista työtehtävistä.¹⁷⁵ Valmentajan ja seuran välisessä jatkosopimuksessa valmentajan työtehtävät ovat pääsääntöisesti samat kuin aikaisemmassa sopimuksessa, joten uuden koeaikaehdon käyttäminen ei näin ollen ole mahdollista.

¹⁷¹ Ks. tarkemmin esimerkiksi Hietala ym. 2016, s. 86.

¹⁷² Ks. esimerkiksi Saarinen 2016, jakso ”Koeaika”.

¹⁷³ Valmentaja ja seura voivat kuitenkin sopia, että työsuhteessa noudatetaan esimerkiksi Urheilujärjestöjä koskevaa työehtosopimusta. Ks. esimerkiksi Tennisliiton ”Ohjeita työsopimuksen tekijälle”, osoite: <http://www.tennis.fi/binary/file/-/id/5/fid/1074>, vierailtu 29.6.2017.

¹⁷⁴ Samasta problematiikasta uudemmassa oikeuskirjallisuudessa ks. esimerkiksi Äimälä – Rautiainen 2017, s. 100–101.

¹⁷⁵ HE 157/2000, s. 62.

3.4.3 Purkaminen koeajan kuluessa

Työsopimuksen purkamisen edellytykset poikkeavat koeaikana siitä, mitä ne olisivat muutoin työsuhteen kestäessä (ks. alaluvussa 3.3 esitettyä). TSL 1:4.4:n mukaan työ sopimus voidaan koeajan kuluessa molemmin puolin purkaa. Koeaikapurun mahdollisuus takaa sen, että työsuhteen molemmat osapuolet voivat arvioida työsuhteen soveltuvuutta puolin ja toisin.¹⁷⁶ Työnantajan näkökulmasta ainoastaan kaksi seikkaa rajoittavat purkuoikeutta koeaikana: 1) työ sopimusta ei saa purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla; ja 2) työnantaja ei saa purkaa työ sopimusta, mikäli tämä on laiminlyönyt velvollisuutensa ilmoittaa työntekijälle työehtosopimuksesta seuraavasta koeaikaehdosta.

TSL 1:4.4:sta seuraa, että koeaikana työ sopimuksen purkaminen on mahdollista ilman TSL 7 ja 8 luvussa säädettyjä työ sopimuksen irtisanomisen ja purkamisen perusteita.¹⁷⁷ Mikäli urheiluseura haluaa purkaa valmentajan työ sopimuksen koeaikana esimerkiksi siitä syystä, että valmentaja ei menesty tehtävässään, purkaminen ei edellytä seuralta erittäin painavan syy osoittamista. *Koskinen* on katsonut, että ”koeajasta sovittaessa molempien osapuolten edellytetään ymmärtävän, että sopimus voi päättyä koeajan kuluessa normaalista sopimuksen päättämisperusteesta riippumatta”.¹⁷⁸ Koeajan tarkoitushan on juuri taata molemmilla sopijapuolille määrätty harkinta-aika.

Kuten edellä on jo tuotu esiin, työnantajan oikeus purkaa työ sopimus koeaikana ei ole kuitenkaan täysin rajoitukseton. Käsillä olevan tutkielman kannalta keskeinen on erityisesti säännös, jonka mukaan työ sopimusta ei saa purkaa koeaikana syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla syillä (TSL 1:4.4:n toinen virke). Pidän säännöstä täsmäntävää hallituksen esityksen muotoiltua erittäin osuvana: ”Kytkemällä purkamisperusteena kielletty epäasiallinen syy koeajan tarkoitukseen on korkeimman oikeuden käytännöstä ilmenevällä tavalla korostettu sitä, että perusteen tulee olla sellainen työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, että tehty työ sopimus ei vastaa työnantaja sille asettamia vaatimuksia”.¹⁷⁹

¹⁷⁶ Ks. esimerkiksi *Koskinen* 2011, s. 12.

¹⁷⁷ HE 157/2000, s. 63.

¹⁷⁸ *Koskinen* 2011, s. 12.

¹⁷⁹ HE 157/2000, s. 63. Korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä epäasiallisia purkuperusteita on arvioitu muun muassa tapauksessa KKO:1980-II-110, jossa epäasiallisena perusteena pidettiin työntekijän terveyteen kohdistuneita perusteettomia epäilyitä. Ks. myös KKO 2009:35.

TSL 2:2.3 sisältää viittaussäännöksen yhdenvertaisuuslakiin, jossa säädetään yksityiskohtaisemmin tasa-arvosta ja syrjinnän kiellosta. *Saarinen* on katsonut epäasiallisten perusteiden liittyvän ”lähinnä sellaisiin seikkoihin, jotka eivät koske mitenkään työntekijän työmenestystä”.¹⁸⁰ Asiallisina purkuperusteina voidaan näin ollen pitää esimerkiksi työntekijän soveltumattomuutta työtehtäviin, heikkoja työtuloksia ja asiakkaiden tyytymättömyyttä.¹⁸¹ Purkuperusteen syrjivyyttä tai epäasiallisuutta koskevan näyttövelvollisuuden on katsottu olevan jaettu: mikäli työntekijä esittää todennäköistä näyttöä koeaikapurun syrjivyydestä tai epäasiallisuudesta, työnantajan on näytettävä, että purkaminen on perustunut työsopimuslain kannalta hyväksyttäviin syihin.¹⁸²

3.5 Yhteenvetoa määräaikaisen työsopimuksen päättämisen edellytyksistä

Määräaikainen irtisanomisehtoinen sopimus voi päättyä säännönmukaisen määräajan päättymisen lisäksi irtisanomalla, purkamalla tai sopijapuolten keskinäisellä sopimuksella työsuhteen päättämisestä. Rajanveto työsuhteen purkamisen ja irtisanomisen välillä ei ole aina selvä. Oikeuskirjallisuudessa esimerkiksi *Paanetoja* on katsonut, että työntekijän samanlainen käyttäytyminen voi täyttää joko irtisanomis- tai purkuperusteet, riippuen esimerkiksi rikkomuksen tai laiminlyönnin vakavuusasteesta.¹⁸³ Selvää on, että purkaminen edellyttää työntekijältä moitittavampaa menettelyä ja purkuperusteen täytyminen ei voi tulla yhtä helposti kyseeseen kuin irtisanomisperusteen.

Irtisanomis- ja purkamisperusteen täyttymisen tarkastelussa korostuu kokonaisarvioinnin merkitys. Pohdittavaksi tulee tällöin esimerkiksi työn tekemisen ja teettämisen olosuhteet, työntekijän asema, työnantajan sietämisvelvoite, työntekijän menettelyn vaikutus muuhun työyhteisöön sekä rikkomuksen ja laiminlyönnin laatu ja vakavuus. Korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisukäytännöstä on löydettävissä suuntaviivoja arviointiin, mutta kunkin yksittäistapauksen erityisolosuhteille on annettava painoarvoa. Hyvin usein joudutaan pohtimaan esimerkiksi sitä, minkälaista moitittavaa menettelyä työnantajan on siedettävä tai onko rikkomus niin vakava, ettei työnantajalta voida edellyttää työsuhteen jatkamista (joko irtisanomisajan kanssa tai ilman).

¹⁸⁰ Saarina 2016, jakso ”Koeaika”.

¹⁸¹ *Ibid.*

¹⁸² Tiitinen – Kröger 2015, s. 152

¹⁸³ Paanetoja 2014, s. 514.

Koeaikapurun voidaan ajatella tarjoavan myös urheilussa usein varteenotettavan mahdollisuuden päättää työsopimus ilman purku- tai irtisanomisperustetta, mikäli valmentaja osoittautuu epäsovivaksi tai joukkueen menestys ei vastaa odotuksia. Tietyt käytännölliset näkökohdat on kuitenkin syytä pitää mielessä: esimerkiksi jalkapallon Veikkausliigassa sarjakauden alkua edeltävä valmistautumisjakso on niin pitkä, että koeaikapurku ei ole enää mahdollista, kun niin sanotut tosipelit alkavat.¹⁸⁴ Lisäksi koeajan käyttäminen ei ole mahdollista samojen sopijapuolten peräkkäisissä työsopimuksissa, jotka koskevat samoja tai samankaltaisia työtehtäviä. Näin ollen valmentajan ja seuran välillä tehtyyn jatkosopimukseen koeaikaehto ei voida enää liittää.

Seuraavassa luvussa päähuomio on siinä, voidaanko joukkueen heikko urheilullinen menestys katsoa valmentajan työsopimuksen päättämisperusteeksi. Kysymystä tarkastellaan erityisesti irtisanomisen näkökulmasta. Aiheeseen liittyy useita hankalahkoja kysymyksiä, kuten heikon menestyksen määrittäminen tai syy-yhteys valmentajan moitittavan menettelyn ja joukkueen heikon menestyksen välillä. Valmentajan työsuhteen tunnusmerkistön täyttyminen ja työsopimuksen päättämisen yleiset edellytykset ovat toimineet tärkeinä esikysymyksinä problematiikkaa silmällä pitäen.

¹⁸⁴ Kaudella 2017 jalkapallon Veikkausliiga alkoi 5.4. Monet joukkueista aloittivat harjoittelun marras-joulukuussa, jolloin myös uusien valmentajien työsopimukset olivat jo voimassa. Siinäkin tapauksessa, että käytävissä olisi koeajan enimmäisaika, kuusi kuukautta, koeaikapurku olisi mahdollista ainoastaan sarjakauden parin ensimmäisen kuukauden aikana. Tuohon ajanjaksoon kertyy noin 10 ottelua, joten työnantajaseuralla ei välttämättä ole vielä täyttä varmuutta valmentajan menestymisestä tai menestymättömyydestä.

4 Voiko heikko urheilullinen menestys olla valmentajasopimuksen päättämisperuste?

4.1 Yleistä

4.1.1 Johdatus aihepiiriin

Vaikka ”valmentajapotkujen” voidaan katsoa kuuluvan joukkueurheilun sisäsyntyiseen luonteeseen, ei valmentajan työsuhteen päättämiseen liittyviä perustavanlaatuisia kysymyksiä voida sivuuttaa vetoamalla vain urheilun erityispiirteisiin. Edellisessä luvussa esitetyt yleiset työsuhteen päättämisperusteet on pidettävä mielessä myös valmentajien oikeusasemaa tarkasteltaessa. Kuten esimerkiksi *Halila* ja *Norros* ovat todenneet, ”urheilu ei voi olla oikeusjärjestyksen ulkopuolinen saareke”.¹⁸⁵ Tämän seikan toteaminen ei kuitenkaan sulje pois sitä mahdollisuutta, etteikö valmentajan asemalle, työtehtävien laadulle tai vaikkapa käyttäytymisen vaikutuksille muuhun työyhteisöön voitaisi antaa painoarvoa pohdittaessa irtisanomis- tai purkamiskynnyksen täyttymistä. Päinvastoin, urheilun erityispiirteiden arvioiminen on olennaisen tärkeää ratkaistaessa urheilun oikeuskysymyksiä.¹⁸⁶

Työnantajaseuran tavoite on usein yhdensuuntainen valmentajan kanssa: joukkueen mahdollisimman hyvä menestyminen. Seuralla on oltava nopea keino reagoida joukkueen menestymistä haittaaviin tekijöihin. Kyse voi olla ennakkollisista toimenpiteistä, kuten koeaikaehdon käyttämisestä pelaajasopimuksissa (sopimuksen purkaminen, mikäli pelaaja ei osoitautu vahvistukseksi) tai laadukkaan reservijoukkueen ylläpitämisestä (kokoonpanon täydentäminen seuran sisäلتä). Aina tämänkaltaiset varautumiskeinot eivät riitä, mikäli kyse on siitä, että valmentajan pelitapa, yksittäiset ottelusuunnitelmat, kokoonpanovalinnat tai harjoittelun toteuttaminen eivät yksinkertaisesti toimi. Tällöin seuralla on intressi päästä valmentajasta eroon ja palkata tilalle uusi valmentaja. Työlainsäädännön pakottavista säännöksistä, kuten TSL 7 ja 8 luvun irtisanomis- ja purkamisperusteista, ei voida kuitenkaan poiketa.¹⁸⁷

Urheiluoikeudellisessa kirjallisuudessa tuodaan yleisenä toteamuksena usein esille, että valmentajan työsuhteen päättäminen ei ole mahdollista sillä perusteella, että joukkue ei pääse

¹⁸⁵ Halila – Norros 2017, s. 155.

¹⁸⁶ Samansuuntaisesti ks. esimerkiksi Halila – Norros 2017, s. 5. Urheilun erityispiirteisiin on viitattu myös Euroopan Unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 165 (1) artiklassa: ”Unioni myötävaikuttaa Euroopan urheilun edistämiseen ottaen huomioon sen erityispiirteet...”.

¹⁸⁷ Irtisanomis- ja purkuperusteista ks. tarkemmin luku 3.

esimerkiksi pudotuspeleihin.¹⁸⁸ Koen välttämättömäksi lähestyä kysymystä yksityiskohtaisemmin ja useammat asiainhaarat huomioiden. On pohdittava esimerkiksi sitä, miten valmentajan mahdollinen moitittava menettely, joka ilmenee joukkueen heikkona menestyksenä, vaikuttaa työsuhteen päättämisen edellytyksiin. Voiko valmentajan asemasta ja tehtävien laadusta seurata päättämisarviointiin jotakin sellaista erityistä, mikä poikkeaa tavallisista työsuhteista?

Yleisenä huomiona todettakoon, että pelitaitojen riittämättömyys ei kelpaa pelaajasopimuksen päättämisperusteeksi. Esimerkiksi *Rauste* on katsonut, että työnantajaseura ei voi purkaa pelaajasopimusta sillä perusteella, että pelaaja osoittautuu taidoiltaan odotettua heikommaksi.¹⁸⁹ Tämä on linjassa työopimuslain pakottavien säännösten kanssa. Arviointi on luonnollisesti erilaista tilanteessa, jossa pelaaja tahallisesti heikentää pelisuoritustaan tai laiminlyö työvelvoitteitaan esimerkiksi jättämällä väliin joukkueen harjoitus- tai ottelutapahutumia.¹⁹⁰ Vaikka pelaajan ja valmentajan asemassa on määrättyjä eroja, voidaan pelaajan pelitaitojen riittämättömyyden ja valmentajan heikon valmennusosaamisen välillä nähdä sellaisia yhtäläisyyksiä, jotka perustelevat samansuuntaista lähestymistapaa työsuhteen päättämiskysymyksissä. Pohjois-Amerikan ammattilaissarjoissa, esimerkiksi koripallon NBA:ssa, tilanne on olennaisesti erilainen: pelaajasopimus on mahdollista purkaa pelaajan puutteellisten taitojen, *lack of skill*, perusteella.¹⁹¹

4.1.2 Heikon urheilumenestyksen määrittäminen

Sen määrittäminen, milloin urheilujoukkue menestyy heikosti, ei ole aina yksinkertainen tehtävä. Vaikka jokainen joukkue pyrkii maksimoimaan menestyksensä ja saavuttamaan sarjan tai liigan mestaruuden, joukkueiden välisissä voimasuhteissa ja resursseissa on usein huomattavia eroja.¹⁹² Esimerkiksi sarjan voittaminen ei ole realistista kaikkien osallistuvien

¹⁸⁸ Ks. esimerkiksi Halila – Norros 2017, s. 222, Halila 2006, s. 201 ja Rauste 1997, s. 176–178.

¹⁸⁹ Rauste 1997, s. 139, jossa kirjoittaja toteaa lisäksi, että ainoastaan koeaika tarjoaa työnantajaseuralle mahdollisuuden purkaa pelaajasopimus pelitaitojen riittämättömyyden vuoksi. Ks. myös tutkielman alaluku 3.4.

¹⁹⁰ Aiheesta tarkemmin ks. Kunnari 2007, s. 89–91.

¹⁹¹ Ks. tarkemmin esimerkiksi NBA:n työehtosopimus 2011, s. 15 ja 18. Tarkalleen ottaen kyse on siitä, että seura vapautuu maksamasta korvausta työsuhteen päättämisestä, mikäli pelaajasopimuksen purkamisen syynä on pelaajan puutteelliset pelitaidot.

¹⁹² Esimerkiksi kaudella 2016 jalkapallon Veikkausliigassa suurin pelaajabudjetti oli 1,3 miljoonaa euroa (HJK) ja pienin 310 000 euroa (PS Kemi).

Pelaajabudjeteista tarkemmin ks. <https://www.mtv.fi/sport/jalkapallo/veikkausliiga/artikkeli/veikkausliigan-budjeteissa-tuttu-ykkonen-mutta-myos-yllattaja>, vierailtu 16.7.2017. Jääkiekon Liigassa vastaavat luvut olivat 3 miljoonaa euroa (Oulun Kärpät) ja 1,4 miljoonaa euroa (KooKoo). Ks. tarkemmin <http://liiga.fi/uutiset/2015/09/04/liiga-joukkueet-isoilla-satsauksilla-kauteen-2015-16>, vierailtu 16.7.2017.

joukkueiden osalta.¹⁹³ Jotta valmentajan työoikeudellista asemaa kyettäisiin arvioimaan, joidenkin lähtökohtaisten huomioiden esittäminen on tarpeellista. Milloin joukkueen urheilullinen menestys on sillä tavoin heikkoa, että harkinta valmentajan asemasta saattaa edes tulla ajankohtaiseksi? Erikseen on syytä vielä painottaa, että vaikka joukkueen menestys katsottaisiin odotettua heikommaksi, valmentajan työsuhteen päättäminen vaatii luonnollisesti työsopimuslain mukaisia perusteita, eikä päätelmiä voida tehdä yksistään joukkueen urheilumenestystä tarkastelemalla.¹⁹⁴

Joukkueen urheilullista menestystä voidaan ensinnäkin arvioida vertaamalla joukkueen sarjakauden menestystä sen edellisten kausien menestykseen. Arviointikriteereinä voidaan tällöin käyttää joukkueen saavuttamaa pistekeskisarvoa (sarjapisteet jaettuna pelattujen otteluiden määrällä), sarjasijoitusta tai niin sanottua kuntopuntaria (esimerkiksi viiden tai kymmenen edellisen ottelun menestys). Selvää on, että esimerkiksi hallitsevan mestarin jääminen mestaruutta seuraavalla kaudella jääkiekon Liigassa pudotuspelien ulkopuolelle nostaa esiin kysymyksen joukkueen valmentajan asemasta ja edellytyksistä jatkaa tehtävässä. Tämä on usein se klassisin tilanne pääsarjaurheilussa: useampana kautena peräkkäin menestyneen joukkueen sarjasijoitus ”notkahtaa” uuden valmentajan alaisuudessa.

Toisinaan varsin yleinen tapa arvioida joukkueen menestysmahdollisuuksia on verrata joukkueen pelaajabudjettia suhteessa sarjan muihin joukkueisiin. Vertailu tiivistyy tällöin erityisesti siihen, kuinka paljon kukin sarjaan osallistuva joukkue on käyttänyt pelaajapalkkioihin. Pelaajan saama palkkio indikoi usein pelaajan statusta sekä urheilullista tasoa ja potentiaalia.¹⁹⁵ Mitä suurempi seuran pelaajabudjetti on, sitä todennäköisemmin joukkueessa on niin sanottuja tähtipelaajia ja muita laadukkaita pelaajia. Tällöin myös joukkueen menestysmahdollisuudet ovat suuremmat.

¹⁹³ Vaikka sarjan ennakkosuosikkeja on usein vain muutamia, sarjan kiinnostavuuden kannalta on olennaisen tärkeää, että kilpailu on aitoa, tasaista ja korkealaatuista, jolloin sarjan voittajakaan ei ole aina heti selvillä. Reaalisista tavoitteista liigan organisoinnille ks. tarkemmin Norros 2011, s. 35–44.

¹⁹⁴ Kuten Halila ja Norros ovat todenneet, normaalit työsuhteen purkuperusteet soveltuvat myös valmentajiin, eikä pelkkä tyytymättömyys valmentajan työsuoritteisiin oikeuta seuraa irtisanomaan tai purkamaan valmentajasopimusta. Halila – Norros 2017, s. 222.

¹⁹⁵ Suomalaisissa joukkuepallolilajeissa on varsin yleistä operoida palkan lisäksi erilaisilla kulukorvauksilla ja luontoiseduilla. Kyseeseen voivat tulla myös muut sellaiset suoritteet, jotka eivät välittömästi käy ilmi erilaisista pelaajabudjettilaskelmista. Tämä on syytä pitää mielessä vertailtaessa eri joukkueiden budjetteja toisiinsa. Samansuuntaisesti ks. esimerkiksi Heininen 2016, s. 18–19.

Käytettiinpää joukkueen menestysmahdollisuuksien määrittämiseen minkälaisia mittareita tahansa, olennaisen tärkeää on arvioida, onko joukkueen heikon urheilumenestyksen taustalta löydettävissä valmentajan moitittavaksi katsottavaa menettelyä. Tässä yhteydessä voidaan myös viitata jaksossa 2.2.3 esitettyyn, jonka mukaan työsuhteen peruspiirteisiin kuuluu, että työntekijän työn tulos koituu muun kuin työntekijän itsensä hyväksi. Tällaisessa tilanteessa hyödynsaajan, työnantajan, katsotaan luonnollisesti kantavan myös riskin tulosten saavuttamisesta.¹⁹⁶ Tilanteissa, joissa valmentajan katsottaisiin menetelleen työ sopimuksensa tai lainsäädännön vastaisesti, heikko urheilumenestys lienee usein vain osittain seurausta tällaisesta moitittavasta menettelystä. On syytä muistaa, että joukkueen urheilulliseen menestymiseen sarjassa vaikuttaa useita muitakin tekijöitä kuin valmennuksen laatu.

4.1.3 Urheilulliseen menestykseen vaikuttavia tekijöitä

Joukkueen urheilulliseen menestykseen vaikuttaa useita tekijöitä. Sellaiset lajit, kuten esimerkiksi koripallo, salibandy ja jalkapallo, ovat kompleksisia pelejä, joissa tarvitaan samanaikaisesti useamman asian onnistumista, jotta joukkue voi menestyä mahdollisimman hyvin yksittäisessä ottelussa, kokonaisesta sarjasta puhumattakaan. Problematiikalla on merkitystä myös nyt käsillä olevan tutkielman kannalta: voidaanko joukkueen heikon urheilullisen menestyksen perusteella tehdä sellaisia päätelmiä valmentajan moitittavasta menettelystä, että valmentajasopimuksen päättäminen olisi mahdollista? Miten muut joukkueen menestystä edesauttavat tekijät vaikuttavat tähän arviointiin?

Kuten edellä jaksossa 4.1.2 tuotiin esiin, joukkueen pelaajamateriaali vaikuttaa keskeisesti joukkueen menestysodotuksiin. Joukkueen käytettävissä oleva pelaajabudjetti määrittää sitä, minkä tasoisia pelaajia seura voi hankkia. Toisaalta pelaajahankintoihin vaikuttavat ainakin jossain määrin sellaiset solidaarisuuden sekä kilpailun tasaisuuden ja aitouden ylläpitämiseen tähtäävät mekanismit, kuten siirtoikkunat¹⁹⁷ ja etenkin jalkapallossa home grown-sääntö¹⁹⁸. Suomessa pelaajapalkkiot eivät joukkuelajeissa ole kasvaneet niin räjähdysmäisesti kuin monissa Euroopan ja Pohjois-Amerikan suurissa ammattilaissarjoissa.¹⁹⁹ Siitä

¹⁹⁶ Ks. esimerkiksi Engblom 2013, s. 177.

¹⁹⁷ Siirtoikkunasta jalkapallossa ks. esimerkiksi FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players.

¹⁹⁸ Home grown-säännöstä ks. tarkemmin esimerkiksi Lahti 2010, s. 28–31 ja Dalziel ym. 2013, s. 9–10.

¹⁹⁹ Esimerkiksi jalkapallon Englannin Valioliigassa parhaiten palkattu pelaaja tienasi kaudella 1999–2000 52 000 puntaa viikossa. Kymmenen vuotta myöhemmin, kaudella 2009–2010 sarjan parhaiten palkatun pelaajan, argentiinalaisen Carlos Tevezin, viikkoansiot olivat 286 000 puntaa. Osoite: <http://www.telegraph.co.uk/sport/football/competitions/premier-league/8265851/How-footballers-wages-have-changed-over-the-years-in-numbers.html>, vierailtu 18.7.2017.

huolimatta myös useissa kotimaisissa palloilupääsarjoissa vain muutamilla joukkueilla on varaa hankkia riveihinsä niin sanottuja tähtipelaajia.

Pelaajamateriaalin lisäksi joukkueen menestysmahdollisuuksiin vaikuttavat luonnollisesti myös muut taloudelliset ja organisatoriset resurssit, joihin voidaan katsoa kuuluvan esimerkiksi harjoitteluolosuhteet, huolto- ja lääkintäpalvelut, varusteet, matkustustavat vieraspaikkakunnille (lentäen vai bussilla) ja muut vastaavat seikat. Nämä tekijät ovat usein itsestäänselvyvyyksiä joukkueen päivittäisessä toiminnassa ja erot joukkueiden välillä eivät aina ole kovinkaan suuria. Yhtä kaikki, täysin mahdollista on, että joukkueen hyvästä pelaajamateriaalista ja valmennuksen korkeasta laadusta huolimatta sellaiset tekijät, kuten pitkät vieraspelimatkat ja heikot harjoitteluolosuhteet, voivat vaikuttaa joukkueen urheilulliseen menestyspotentiaaliin. Näiden seikkojen merkitys on tunnistettava arvioitaessa valmentajan työssä onnistumista.

Joukkueen valmentajan ammattitaito, ajattelutapa ja päätöksenteko vaikuttavat ratkaisevalla tavalla pelaajien otteisiin ja sitä kautta joukkueen menestysmahdollisuuksiin. Joukkueen harjoitusten laatu ja joukkueen noudattama pelitapa ovat yksin valmentajan tai valmennustiimin päätettävissä.²⁰⁰ Kokoonpanovalinnat, valmistautuminen otteluun ja pelaajien oikeanlainen roolitus ovat yksittäisen ottelun lopputuloksen kannalta usein ratkaisevia. Varsinkin pääsarjatasolla valmennustyö on yhä enemmän yhteistyötä – kokonaisvaltaista valmentamista, jossa nivoutuvat yhteen niin fyysinen, teknis-taktinen, sosiaalinen kuin henkinenkin valmennus. Kaikki nämä valmennuksen osa-alueet vaikuttavat joukkueen suorittamiseen, eikä niiden erottaminen toisistaan ole aina tarkoituksenmukaista.²⁰¹ Valmentajan painoarvo on kaiken kaikkiaan niin keskeinen, että moitittavan menettelyn vaikutukset joukkueeseen voivat olla hyvinkin voimakkaita.²⁰²

²⁰⁰ Samansuuntaisesti ks. myös KKO 1993:69.

²⁰¹ Kokonaisvaltaisesta valmennuksesta ks. esimerkiksi SPL:n valmennuslinja, osoite: <https://www.pallosiiitto.fi/valmennuslinja/yksilokeskeinen-valmennus/mita-yksilokeskeinen-valmennus>, vierailtu 18.7.2017.

²⁰² Halila ja Norros ovat luonnehtineet valmentajaa yhdeksi urheilun tärkeimmistä ”tukihenkilöistä”. Määrittelytapa on oikeasuuntainen, mutta pidän sitä paremmin yksilölajeihin soveltuvana. Joukkuelajeissa merkitys on nähdäkseni laajempi kuin vain ”tukihenkilö”. Halila – Norros 2017, s. 218.

4.2 Joukkueen heikko menestys valmentajan menettelyn seurauksena

4.2.1 Lähtökohtia

TSL 3:1:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Mainittu lainkohta työntekijän yleisistä velvollisuuksista ei sisällä mainintaa tavoitteiden saavuttamisesta. Lainkohta lähinnä täsmentää työnantajan johto- ja valvontaoikeutta, joka antaa esimerkiksi urheiluseuralle toimivallan antaa valmentajaa koskevia määräyksiä siitä, mitä, miten, missä ja milloin työtä suoritetaan.²⁰³ Oikeuskäytännössä omaksutun kannan mukaisesti työnantajan direktio-oikeus ei kuitenkaan voi koskea sellaisia seikkoja, kuten joukkueen noudattama pelitaktiikka tai kokoonpanovalinnat (KKO 1993:69). Tämänkaltaisten asioiden katsotaan kuuluvan valmentajan yksin päätettäväksi.

Työnantaja voi sinänsä asettaa työntekijälle työn tuloksellisuutta koskevia tavoitteita ja mitata työntekijän onnistumista erilaisilla määrällisillä mittareilla. Mahdollista on esimerkiksi, että seura asettaa joukkueen tavoitteeksi pääsyn pudotuspeleihin tai europeleihin. Seura ei voi kuitenkaan määräyksillään laskea työsopimuslain mukaista työntekijän irtisanomis- tai purkusuojaa. Kyse on pakottavasta oikeudesta, josta ei voida poiketa työntekijän vahingoksi. Erikseen on arvioitava sitä, milloin valmentajan osaamattomuus, tehottomuus tai aikaansaamattomuus, joka ilmenee joukkueen heikkona urheilullisena menestyksenä, voi täyttää irtisanomis- tai purkukynnyksen. Seuran on osoitettava selkeästi sellainen työsopimuslain mukainen peruste, joka oikeuttaa päättämään valmentajan työsuhteen.

4.2.2 KKO:n ratkaisukäytännön suuntaviivoja valmentajasopimuksia ajatellen

4.2.2.1 KKO 2014:98 – Työnantajan asettaman tavoitteen saavuttamatta jääminen

Käsillä olevan aihepiirin kannalta mielenkiintoisen vertailukohdan tarjoaa korkeimman oikeuden tapaus KKO 2014:98. KKO:n ratkaisukäytännöstä löytyy muutamia muitakin tapauksia, joissa on arvioitu johtavassa asemassa olevien ja myyntityötä tekevien työntekijöiden aikaansaamattomuutta työsuhteen irtisanomisperusteena.²⁰⁴ Usein kyse on ollut siitä, että työntekijältä on jäänyt saavuttamatta työnantajan asettamat myynti-, kate- tai muut vas-

²⁰³ Hietala ym. 2016, s. 234.

²⁰⁴ Näin esimerkiksi KKO 1989:96. Tulostavoitteiden merkityksestä ks. myös Tiitinen – Kröger 2015, s. 237.

taavat taloudelliseen menestykseen liittyvät tavoitteet. Liian suoraviivaisia päätelmiä on kuitenkin varottava tekemästä; kunkin tapauksen erityispiirteet ja olosuhteet on pidettävä mielessä. Myyntityön ja urheilujoukkueen valmentamisen välillä on myös sellaisia eroja, jotka vaikuttavat vääjäämättä vertailuun: myyjien kohdalla esimerkiksi vertailu vastaavassa asemassa oleviin muihin työntekijöihin on usein huomattavasti helpompaa kuin valmentajien kohdalla.

Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2014:98²⁰⁵ otsikko kuuluu seuraavasti:

Työnantaja irtisanoi kahden varoituksen jälkeen kodinkoneliikkeen myyjän työsopimuksen hänen myyntityöstään lasketun kateprosentin alhaisuuden vuoksi. Työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa perustetta irtisanomiselle, kun kateprosentin alhaisuus ei yksinään osoittanut myyjän työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitettujen työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä.

Korkeimman oikeuden ratkaisun perusteluista on löydettävissä tukea sille lähtökohdalle, että pelkkä urheilullinen menestymättömyys ei tarjoa seuralle mahdollisuutta päättää valmentajan työsopimusta. Joukkueen menestystä osoittavia sarjatuloksia ja sijoitusta sarjassa voidaan nähdäkseni pitää valmentajan työn tuloksina siinä missä myyntitulukuja myyjän osalta. Tapauksessa oli otsikon mukaisesti kyse siitä, että yritys oli irtisanonut osa-aikaisena työskennelleen kodinkoneiden myyjän työsopimuksen sillä perusteella, että myyjän myyntikateprosentti oli osaston muita työntekijöitä alhaisempi. Irtisanomista oli edeltänyt varoituksen antaminen kahdesti.

KKO kiinnitti tapauksessa ensinnäkin huomiota siihen, että työnantajan direktio-oikeudesta ei seuraa sitä, että työnantaja voisi liittää asettamiinsa tulostavoitteisiin uhkan työsuhteen irtisanomisesta (perusteluiden kohta 9). Myös oikeuskirjallisuudessa on todettu, että työnantajan velvollisuutena on osoittaa sellainen tehtävien laiminlyönti tai ohjeiden vastainen menettely, josta huono myyntitulos johtuu.²⁰⁶ Pelkkä myyntituloksen alhaisuus ei oikeuta irtisanomiseen. Lisäksi korkein oikeus toisti sen lain esitöissäkkin nimenomaisesti esiin tuo-

²⁰⁵ Tapauksesta tarkemmin ks. myös Kröger 2014.

²⁰⁶ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2017, s. 105. Kirjoittajat käyttävät ratkaisua KKO 2014:98 esimerkkinä tapauksesta, jossa irtisanomisperustetta ei ollut käsillä huonon myyntituloksen perusteella.

dun seikan, että työnantaja ei voi määräyksillään tai työtavoitteita asettamalla laskea irtisanomiskynnystä siitä, mitä se on pakottavan lainsäädännön mukaan (perusteluiden kohta 9). Tulostavoitteiden asettaminen on erotettava niistä ohjeista, joita työnantaja voi direktio-oikeutensa nojalla antaa työntekijälle.

Korkeimman oikeuden ratkaisun perusteluiden kohta 11 on nähdäkseni erittäin tärkeä myös valmentajien työoikeudellista asemaa ajatellen. Korkein oikeus toteaa yleisellä tasolla, että ”vaaditun työtuloksen saavuttamatta jääminen voi olla irtisanomisperuste vain, jos se on johtunut työntekijän viaksi katsottavasta syystä”. Argumentointi on yhdenmukaista sen kanssa, että TSL 7:2:n 1 momentin mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen *olennaisesti* vaikuttavien velvoitteiden *vakavaa* rikkomista tai laiminlyöntiä (korostukset tässä). Huomiota on kiinnitettävä työntekijän menettelyn moitittavuuden asteeseen. Kuten *Koskinen et al.* toteavat, päättämisperusteen harkinta on prosessi, jossa punnitaan erilaisia ja eri suuntaan vaikuttavia tekijöitä.²⁰⁷ Esimerkkinä voidaan todeta, että mitä vastuullisemmassa asemassa työntekijä on, sitä pienempi rikkomus voi johtaa työsuhteen päättämiseen. Tämä on huomionarvoinen seikka myös valmentajan asemaa tarkasteltaessa. Kokonaisharkinnasta johtuen työsuhteen päättämisarviointia ei kuitenkaan voida tehdä pelkästään sarjataulukkoa tai yksittäisten oteluiden tuloksia tutkimalla.²⁰⁸

Sarjataulukko on ainoastaan yksi laskennallinen mittari arvioitaessa valmentajan työsuoritusta. Sen arvioiminen, onko valmentaja vakavasti rikkonut tai laiminlyönyt työsuhteeseensa olennaisesti vaikuttavia velvoitteita, ei voi perustua pelkästään joukkueen sarjasijoituksen tai voittoprosentin kaltaiseen yksittäiseen mittariin. Myyjän osalta korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2014:98 todennut, että ”yksi laskennallinen mittari ei anna luotettavaa ja riittävän kattavaa käsitystä työntekijän suorituksesta kokonaisuudessaan” (perusteluiden kohta 12). Kuten tapausta kommentoinut *Kröger* tuo esiin, ratkaisua irtisanomisperusteen riittävyydestä ei voida tehdä yksinomaan ”numerotarkasteluna”, vaan olennaista on selvittää tavoitteiden saavuttamatta jäämisen taustalla olleet seikat.²⁰⁹ Valmentajan osalta tällöin on erikseen pohdittava muun muassa sitä, miten joukkueen harjoittelu on organisoitu, ovatko kokoonpanovalinnat olleet perusteltuja ja onko valmentaja esitellyt seurajohdolle tarvittavat

²⁰⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 71–72.

²⁰⁸ Tässä voidaan viitata jaksossa 5.1.3 esitettyyn, jossa tuotiin esiin joukkueen urheilulliseen menestykseen vaikuttavia tekijöitä.

²⁰⁹ Kröger 2014, kohta ”Mitä ratkaisusta seuraa?”.

suunnitelmat. Työsopimuslain irtisanomisperusteita ei voida sivuuttaa valmentajan asemaa tarkasteltaessa.

Mielenkiintoisena ratkaisuun KKO 2014:98 liittyvänä kysymyksenä voidaan pohtia myös sitä, miten joukkueen merkittävimpien vastustajajoukkueiden vahvistuminen kauden aikana vaikuttaa valmentajan työoikeudellisen aseman arviointiin. Tällaisessa tilanteessahan on varsin selvää, että valmentajan edellytykset seuran mahdollisesti asettamien tavoitteiden saavuttamiseen vaikeutuvat ainakin jossain määrin. Problematiikka oli arvioitavana urheiluun liittymättömässä työtuomioistuimen ratkaisussa TT:1987-98, jossa esimiesasemassa olleen työntekijän työtulos oli heikentynyt muun muassa siitä syystä, että alan kilpailutilanne oli muuttunut ja työnantajayrityksen merkittävin kilpailija oli laajentanut toimintaansa. Kyse oli työntekijästä riippumattomista syistä, jotka osaltaan vaikuttivat työntekijän työssä onnistumisen edellytyksiin. On nähdäkseni selvää, että ainakaan tämänkaltaisissa olosuhteissa työnantajan vetoaminen joukkueen heikkoon urheilumenestykseen ei ole kestävällä pohjalla, sillä työntekijällä ei ole ollut mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä tulokseen.

Ratkaisun KKO 2014:98 perusteluista on kuitenkin varottava tekemästä liian suoraviivaisia päätelmiä. Yleisesti todettakoon, että ennakkoratkaisut kuuluvat heikosti velvoittaviin oikeuslähteisiin. Kuten *Aarnio* huomauttaa, ”ennakkoratkaisuilla on merkitystä myös lainkäyttöjärjestelmän ulkopuolella ja oikeustiede käyttää niitä *heikosti velvoittavana* (korostus tässä) argumenttina, kun se pyrkii perustelemaan tulkinnan, joka kestää myös lainkäytön testin.”²¹⁰ Nyt käsillä oleva tapaus koski kodinkoneiden myyjää, ja työnantaja vetosi alhaiseen myyntikateprosenttiin. Vaikka työnantajan peruste ei täyttänyt irtisanomiskynnystä, työntekijän työn tulos oli mitattavissa henkilökohtaisella laskennallisella mittarilla. Valmentajan osalta joukkueen sarjamenestys ei ole yhtä tarkka ja informatiivinen. Koska joukkueurheilussa pelaajat toteuttavat valmentajan ohjeita ja määräyksiä, voidaan nähdäkseni katsoa, että valmentajan vaikutus joukkueen urheilulliseen menestykseen on ainoastaan välillistä.

Molempien työntekijäryhmien, myyjien ja valmentajien, osalta on olennaisen tärkeää huomioida kokonaisarvostelussa sellaiset seikat, kuten rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän

²¹⁰ Aarnio 2006, s. 299–300.

asema ja suhtautuminen tekoon, työn luonne, työnantajan asema sekä työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet.²¹¹ Mikäli näiden arvioitavien osa-alueiden perusteella työntekijän menettelyn ei katsota olevan sillä tavoin moitittavaa, että irtisanomisperusteet olisivat käsillä, heikko työtulos ei oikeuta työnantajaa päättämään työsuhdetta.²¹² Työsuhteen tunnuspiirteisiin kuuluu, että yrittäjän riski on työnantajalla.

Tapausta kommentoineen *Krögerin* huomiot ovat mielenkiintoisia myös valmentajan oikeusasemaa ajatellen. Kirjoittajan mukaan ”työntekijälle asetettujen tavoitteiden saavuttamatta jääminen ei yksinään ole riittävä peruste työsopimuksen irtisanomiseen ainakaan siinä tapauksessa, että tavoitetaso on viritetty suhteettoman korkealle työn tekemisen edellytyksiin nähden”.²¹³ Argumentointi viittaa varovaisesti ensinnäkin siihen, että työn tuloksilla voinee olla jonkinlainen merkitys työsuhteen päättämisarvioinnissa. Vaikka heikot työtulokset eivät *yksinään* riitä irtisanomisperusteeksi, jonkinasteista painoarvoa niille voidaan nähdäkseni kuitenkin antaa. Toisaalta, työntekijän irtisanominen ei ole mahdollista etenkin siinä tapauksessa, että asetetut tavoitteet ovat hyvin vaikeasti saavutettavissa. Tällainen tilanne olisi urheilussa käsillä esimerkiksi silloin, kun sarjanousijalta, jonka pelaajabudjetti on pieni ja resurssit vähäiset, odotettaisiin heti mestaruutta pääsarjassa. Urheilussa on tyyppillistä, että sarjan voittaminen on realistista vain muutamien joukkueiden osalta.

Krögerin esittämiä päätelmiä mukailten voidaan todeta, että työnantajaseuran tehtävänä on selvittää, mitkä valmentajasta johtuvat syyt ja toisaalta valmentajasta riippumattomat seikat ovat vaikuttaneet tavoitetason, kuten asetetun sarjasijoituksen, saavuttamatta jäämiseen.²¹⁴ Urheiluympäristössä voidaan edellyttää, että seurajohto analysoi joukkueen menestymättömyyden syitä ja pohtii, millä keinoin joukkueen onnistumisen edellytyksiä voidaan parantaa.²¹⁵ Kuten *Kröger* toteaa, ”jos työnantajan yksipuolisesti määäämien tulostavoitteiden saavuttamisesta vastuun kantaisi yksinomaan työntekijä ilman mahdollisuutta riittävästi vaikuttaa tuloksen saavuttamiseen edellytyksiin, hänelle siirtyisi yrittäjän riski tavalla, joka ei

²¹¹ Ks. esimerkiksi Kurtén – Waaranlinna 2015, s. 128.

²¹² Samansuuntaisesti myös Kröger 2014, kohta ”Mitä ratkaisusta seuraa?”. jossa kirjoittaja toteaa seuraavaa: ”Irtisanomisperusteen arvioinnissa huomioon otettavia tekijöitä ovat muun muassa, miten tavoitteet on asetettu ja minkälaiset edellytykset työntekijällä on tavoitteen saavuttamiseen työntekeolosuhteet, työnjärjestelyt ja henkilökohtaiset olosuhteet huomioon ottaen.”

²¹³ *Ibid.*

²¹⁴ *Ibid.*

²¹⁵ Analysoinnissa huomioon otettavina seikkoina voidaan mainita esimerkiksi seuran oma pelaajatuotanto junioreissa, koko valmennustiimin osaamistaso sekä kuntoutus- ja huoltopalveluiden järjestäminen.

kuulu työsuhteisiin.”²¹⁶ Valmentajalla on toisin sanoen oltava aito mahdollisuus vaikuttaa joukkueen menestysmahdollisuuksiin.

Oikeuskirjallisuudessa *Koskinen* on arvioinut *alisuoriutumista* työsuhteen päättämisperusteena. Alisuoriutuminen ja asetettujen tavoitteiden saavuttamatta jääminen voidaan tässä asiayhteydessä katsoa samoiksi asioiksi. *Koskinen* on todennut yleisellä tasolla, että irtisanominen ei voi perustua epämääräisiin käsitteisiin, jotka ”työnantaja on itse asettanut tasolle, joka ei kestä kolmannen kohtuullista arviointia”.²¹⁷ On selvää, että irtisanomisperusteeksi ei kelpaa esimerkiksi se, että joukkueen peli-ilme ei miellytä seurajohtoa. Seuran on osoitettava irtisanomisperusteeksi riittävä moitittava menettely tuomalla esiin, ettei ole ”objektiivisesti havaittavia esteitä tavoitteen saavuttamiselle”.²¹⁸

4.2.2.2 KKO 1993:69 – Valmentajan laiminlyöntien vakavuusaste

Edellisessä jaksossa todetun mukaisesti pelkkä heikko urheilullinen menestys ei oikeuta seuraa päättämään valmentajan työsuhdetta. Menestys voi luonnollisesti olla yksi osa päättämisarviointia, mutta sen lisäksi ja ennen kaikkea edellytetään, että valmentajan menettely on ollut moitittavaa työsopimuslain irtisanomisperusteiden valossa. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1993:69 on tarkasteltu juuri valmentajan laiminlyöntien vakavuusasteen merkitystä. Tapaus on niitä harvoja korkeimman oikeuden ratkaisuja, joissa urheiluvalmentajan asema on ollut arvioitavana. Ratkaisu on vanhan työsopimuslain (320/1970, kumottu) voimassaoloajalta, mutta se on edelleen huomionarvoinen.²¹⁹

Ratkaisu KKO 1993:69 koski jalkapallovalmentajan siirtämistä seuran edustusjoukkueen päävalmentajan tehtävästä junioripelaajien valmentajaksi.²²⁰ Lisäksi tapauksessa oli kyse

²¹⁶ Kröger 2014, kohta ”Mitä ratkaisusta seuraa?”.

²¹⁷ Koskinen 2014, s. 22. Artikkelissaan Koskinen viittaa esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisuun TT:1982-164, jonka mukaan ”pitkäaikaisten työntekijöiden kohdalla esimerkiksi lyhytaikainen työtuloksen heikentyminen ei yleensä riitä päättämisperusteeksi”. Huomio on mielenkiintoinen myös valmentajan oikeusasemaa ajatellen.

²¹⁸ Koskinen 2014, s. 23. Nähdäkseni työnantajaseuran voi olla hyvin hankala osoittaa esimerkiksi, että joku toinen valmentaja olisi menestynyt tehtävässä paremmin.

²¹⁹ HE 157/2000, s. 49, jonka mukaan lakiehdotuksen kielellistä täsmennyksistä ja selkeytyksistä huolimatta ”ehdotuksilla ei pyritä muuttamaan vakiintuneessa oikeuskäytännössä irtisanomisperusteille asetettuja vähimmäisvaatimuksia”.

²²⁰ *Mika Palmgren* on kommentoinut tapausta lyhyesti seuraavalla tavalla: ”Joukkueurheilun piirissä em. ratkaisuja (kirjoittajan lisäys: KKO 1993:40, KKO 1993:42 ja KKO 1993:69) ei ole haluttu tai pystytty näkemään käytäntöä ohjaavina ennakkoratkaisuna, koska niissä kaikissa kyse on ollut ulkomailta ammattilaisina Suomeen tulleista toimijoista”. Palmgren 1995, s. 5. Ajattelu ilmentää ainakin aikaisemmin vallalla ollut urheilujärjestöjen varsin kielteistä suhtautumista urheilun oikeudellistumiseen. Torjuvasta suhtautumisesta urheilun oikeudellistumiseen ks. myös esimerkiksi Halila 2006, s. 40–41.

VTSL 43 §:n mukaisesta työnantajan purkioikeudesta. Ratkaisuselosteen otsikko kuuluu seuraavasti:

Jalkapalloseuralla ei ollut työnantajan työjohto-oikeuden nojalla oikeutta siirtää edustusjoukkueen valmentajaa juniorijalkapalloilijoiden valmentajaksi ja juniorivalmentajien ohjaajaksi ja kouluttajaksi.

Tapauksessa yhdistysmuotoinen pääsarjatason jalkapalloseura oli tehnyt valmentajan kanssa määräaikaisen työsopimuksen. Valmentajan sopimuksen mukainen toimenkuva oli ollut seuran edustusjoukkueen päävalmentajana toimiminen sekä mahdollisuuksien mukaan seuran juniorijoukkueiden pelaajien ja valmentajien ohjaaminen ja opastaminen. Erinäisten laiminlyöntien ja edustusjoukkueen odotettua heikomman menestyksen johdosta seura oli päättänyt direktio-oikeutensa nojalla siirtää valmentajan junioripelaajien ja -valmentajien ohjaus-, suunnittelu- ja valmennustehtäviin. Sen jälkeen, kun valmentaja oli tuonut esiin kieltävän kantansa tarjottuihin tehtäviin, seura oli ilmoittanut purkavansa valmentajan työsopimuksen välittömien oikeusvaikutuksien. Yhdistyksen ilmoituksen jälkeen valmentaja oli omasta puolestaan purkanut työsopimuksen työnantajan työsopimuslain vastaisen menettelyn johdosta.

Nyt käsillä olevan tutkielman aiheen kannalta keskeistä on se, että korkeimman oikeuden arvioitavaksi tuli valmentajan laiminlyöntien vakavuusaste, joukkueen urheilullisen menestyksen merkitys valmentajan aseman kannalta sekä valmentajan päätöksenteon itsenäisyys suhteessa työnantajaan. Vaikka tapauksessa oli arvioitavana ennen muuta työnantajan oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja, tapaus antaa tärkeää osviittaa myös työsuhteen päättämisarvioinnin osalta.²²¹

Valmentaja oli tapauksessa jättänyt esittämättä yhdistyksen johtoryhmälle valmennussuunnitelmansa, eikä ollut testauttanut pelaajien fyysistä kuntoa. Valmentaja oli myös ajoittain saapunut harjoituksiin niin myöhässä, ettei harjoituksia ollut voitu suunnitella etukäteen. Lisäksi valmentajan ja pelaajien välillä oli ollut keskusteltua joukkueen noudattamasta pelitaktiikasta ja harjoitusten fyysisestä rasituksesta ja kuormituksesta.

²²¹ Korkein oikeus on oikeuskäytännössään katsonut, että olennaisia ja työsopimuksen mukaisia ehtoja ei voida muuttaa pelkästään direktio-oikeuden perusteella. KKO:n linja on yhdenmukainen oikeuskirjallisuudessa luodun direktiodoktriinin kanssa. Ks. tarkemmin esimerkiksi Lilja 2009, s. 147–149.

Korkein oikeus totesi perusteluissaan nähdäkseni täysin oikeasuuntaisesti, että ”harjoitusten laatu ja varsinkin joukkueen noudattama pelitaktiikka ovat valmentajan yksin päätettävissä.”²²² On syytä pitää lähtökohtana, että valmentajan oikeudet ovat varsin laajat etenkin varsinaisessa valmennustoiminnassa. *Halila* ja *Norros* ovatkin katsoneet, että ”valmentaja päättää valmennusmenetelmistä harjoituksissa ja taktiikasta kilpailujen aikana sekä myös joukkueen kokoonpanosta, ellei muuta ole määrätty.”²²³ Muunlainen lähestymistapa saattaisi herkästi romuttaa valmentajainstituutiota. Työnantajan direktio-oikeus ei voine ulottua sellaisiin valmentajan päätettäväksi kuuluviin asioihin, kuten joukkueen pelitapa tai kokoonpanovalinnat, eikä näihin seikkoihin tukeutuminen ole kestävää myöskään perusteltaessa valmentajan työsuhteen päättämistä. Työnantajaseura ei näin ollen voi perustella valmentajan työsuhteen päättämistä esimerkiksi sillä, että joukkueen pelitapa ei maksimoi joukkueen menestymismahdollisuuksia.²²⁴

Korkein oikeus katsoi valmentajan valmennustyöhön liittyvät laiminlyönnit merkitykseltään vähäisiksi. KKO:n toinen lähestymistapa valmentajan työoikeudelliseen asemaan on erityisen mielenkiintoinen. Se toteaa perusteluissaan seuraavaa: ”Valmentajan (lisäys kirjoittajan) tekemää työtä yhdistyksen edustusjoukkueen vastuullisena päävalmentajana on arvioitava ennen kaikkea hänen valmentamansa joukkueen menestyksen kannalta.”²²⁵ Pidän mainittua perustelua sellaisenaan varsin ongelmallisena. KKO vertasi tapauksessa perustellusti joukkueen otteita sen aikaisempien kausien edesottamuksiin ja katsoi, ettei menestys poikennut edellisten pelikausien saavutuksista. Lisäksi ylin oikeusaste piti valmentajan pestiä niin lyhyenä, ettei sen perusteella voitu tehdä johtopäätöstä valmentajan epäonnistumisesta. Mainituista perusteluista ei kuitenkaan saada suoraan vastausta kysymykseen siitä, onko joukkueen urheilullisen menestyksen arviointi saanut tapauksessa liian suurta huomiota.²²⁶ Jo pelkästään sillä perusteella, että valmentajan laiminlyönnit olivat vähäisiä, olisi voitu tehdä varsin selkeä johtopäätös, että seuralla ei ollut perustetta päättää työsuhdetta tai siirtää val-

²²² Korkeimman oikeuden ratkaisun perusteluiden kohta 2.

²²³ *Halila – Norros* 2017, s. 223.

²²⁴ Kysymyksenasettelu on yhteydessä siihen jaksossa 4.1.3 esitettyyn, että joukkueen urheilulliseen menestykseen vaikuttaa samanaikaisesti useampi tekijä. Lisäksi urheilun eetokseen kuuluu, että joukkuelajeissa voi menestyä hyvin erilaisilla pelitavoilla ja taktiikoilla.

²²⁵ Korkeimman oikeuden ratkaisun perusteluiden kohta 3.

²²⁶ Uudemman oikeuskäytännön osalta voidaan viitata jo edellä käsiteltyyn ratkaisuun KKO 2014:98, jonka perusteluista on tehtävissä se johtopäätös, että pelkkä numerotarkastelu ei anna riittävän kattavaa ja luotettavaa käsitystä työntekijän onnistumisesta tai epäonnistumisesta.

mentajaa muihin tehtäviin. Urheilullinen menestys on siinä määrin tulkinnanvarainen mittari, että joukkueen menestys voi olla odotettua heikompaa, vaikka valmentaja olisi suorittanut omista tehtävistään hyvin.

Valmennussuunnitelman esittämättä jättämistä, fyysisten testien suorittamisen laiminlyöntiä ja satunnaisia myöhästelyjä pidettiin ratkaisussa merkitykseltään vähäisinä. Kyse oli tapauskohtaisesta harkinnasta, jossa valmentajan toimenkuvaan kuuluvien tehtävien arviointi jäi kuitenkin varsin vähäiselle sijalle. Perustellusti voidaan nähdäkseni katsoa, että valmentajan valmennustyön ydinalueeseen kuuluvat harjoitusten johtaminen sekä otteluvalmentaminen (sisältäen pelimuodostelmasta, kokoonpanosta ja ottelusuunnitelmasta päättämisen).²²⁷ Laiminlyönnit näissä ydintehtävissä, esimerkiksi saapumatta jääminen otteluun (vaikka kyse olisi merkityksettömästä sarjapelistä) tai harjoitusten johtamisen laiminlyönti, ovat merkitykseltään selkeästi olennaisempia kuin esimerkiksi valmennussuunnitelman esittämättä jättäminen. Kyseessä saattaa tällöin olla sellainen työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava laiminlyönti (TSL 7:2.1), joka oikeuttaa irtisanomaan valmentajasopimuksen. Kokonaisarviointia ja tapauskohtaisten olosuhteiden huomioimista ei tällöinkään luonnollisesti voida sivuuttaa.

Ratkaisussa korkein oikeus siis katsoi, että seuralla ei ollut oikeutta siirtää valmentajaa junioripelaajien ja -valmentajien ohjaajaksi ja opastajaksi, eikä oikeutta purkaa työsuhteen sillä perusteella, että valmentaja kieltäytyi tarjotuista tehtävistä. Ratkaisuun on viitattu usein urheiluoikeudellisessa kirjallisuudessa, eikä se ole saanut osakseen juurikaan kritiikkiä.²²⁸ Urheilun erityispiirteisiin vetoaminen oikeudellisessa argumentoinnissa ei saa ylikorostua. Korkein oikeus arvioi ratkaisussa KKO 1993:69 työntekijän laiminlyöntien vakavuusastetta sekä valmentajan menettelyn vaikutuksia. Tämänkaltainen päättämispohdinta on tavanomaista myös niin sanotuissa tavallisissa työsuhteissa. Tämän toteaminen ei poista sitä mahdollisuutta, että valmentajan työoikeudellisen aseman arvioinnissa huomioidaan myös urheilun toimintaympäristön erityispiirteitä, kuten valmentajan päätöksenteon itsenäisyys joukkueen pelillisissä kysymyksissä.²²⁹

²²⁷ Ks. esimerkiksi SLU 2002, s. 6, jossa ammattivalmentaja määritellään henkilöksi, joka *tekee valmennustyötä*. Toisaalta on pidettävä mielessä, että sopimussuhteen sisältö lopulta määrittää valmentajan velvollisuudet (ja oikeudet). Samansuuntaisesti ks. Halila – Norros 2017, s. 219. Eri lajien välillä voi tietysti olla suuriakin eroja.

²²⁸ Ks. esimerkiksi Halila – Norros 2017, s. 201, Halila 2006, s. 203 ja Rauste 1997, s. 155–156.

²²⁹ Kuten Halila toteaa, työsuhtesopimuksissa ei ole voitu ottaa huomioon kaikkia urheilun työsuhteiden erityispiirteitä. Halila tuo esille keskustelun, jota on käyty joukkueurheilun työsuhtesopimuslain säätämisestä. Valmentajien

Korkeimman oikeuden ratkaisua tapauksessa KKO 1993:69 on mielenkiintoista verrata edellä tarkemmin käsiteltyyn ratkaisuun KKO 2014:98. Ensin mainitussa tapauksessa KKO antoi määrättyä painoarvoa valmentajan edustaman joukkueen sarjamenestykselle.²³⁰ Tapauksen välillä on nähtävissä tietty merkittävä ero: vuoden 1993 ratkaisu koski nimenomaisesti joukkueurheiluympäristöä, kun taas tapauksessa KKO 2014:98 oli kyse urheiluun siinänsä liittymättömästä tilanteesta, kodinkoneiden myyjän työsuhteen päättämisestä. KKO:n argumentointi ratkaisussa KKO 1993:69 viittaa nähdäkseni siihen, että urheiluympäristössä valmentajan työn tulos ei voi jäädä täysin merkityksettömäksi. Voiton ja menestyksen tavoittelu kuuluu urheilun perimmäiseen luonteeseen, eikä niitä voida täysin sivuuttaa arvioitaessa valmentajan työssä onnistumista. Kuten korkein oikeus tapauksessa argumentoi, päättämisarvioinnissa on muun ohella otettava huomioon se, kuinka paljon joukkueen menestys poikkeaa aikaisempien kausien menestyksestä sekä se, miten pitkään valmentaja on ollut vastuussa joukkueen valmentamisesta.²³¹

Erikseen on syytä vielä pohtia, voiko valmentajan työn itsenäisyys perustella sitä, että joukkueen urheilulliselle menestykselle annetaan valmentajan työsuhteen päättämisarvioinnissa suurempaa merkitystä kuin työtuloksille yleensä niin sanotuissa tavallisissa työsuhteissa. Onhan urheilujoukkueen valmentajalla usein laajempi vapaus päättää työmenetelmistään ja toimintatavoistaan kuin esimerkiksi myyntityötä tekevällä. Tämänkaltainen argumentointi on ainakin jossain määrin yhteydessä urheilun erityispiirteisiin. Suhtaudun kuitenkin torjuvasti siihen, että valmentajan työn itsenäisyys voisi perustella tässä suhteessa poikkeavan tarkastelutavan. Myös urheiluympäristössä seura kantaa hyödynsaajana työnantajalle kuuluvan riskin työn tuloksista. Vaikka valmentaja työskentelisivikin hyvin itsenäisesti, kyse ei kuitenkaan ole itsenäisenä yrittäjänä toimimisesta.²³² Valmentaja on osa seuran organisaatiota ja alisteinen suhteessa seurajohtoon. Lisäksi joukkueen menestysmahdollisuuksiin vaikuttaa monia sellaisia tekijöitä, joiden kannalta valmentajan työn itsenäisyydellä ei ole juurikaan

osalta vastaavia keskusteluja ei liene käyty yhtä aktiivisesti, vaikka myös valmentajien työoikeudelliseen asemaan liittyy monia erityispiirteitä. Sekä urheilijoiden että valmentajien osalta haasteet liittyvät riittävän yhteisymmärryksen saavuttamiseen alan toimijoiden kesken. Halila 2006, s. 58.

²³⁰ Korkeimman oikeuden ratkaisun perusteluiden kohta 3.

²³¹ On selvää, että esimerkiksi kesken kauden joukkueen valmentajaksi siirtyvän henkilön kohdalla menestysodotukset saattavat olla erilaiset verrattuna koko valmistautumiskauden joukkueen kanssa toimineeseen valmentajaan. Tästä ei kuitenkaan mitenkään automaattisesti seuraa, että työsuhteen päättämisarviointi poikkeaisi tilanteissa merkittävästi.

²³² Ks. tarkemmin luku 2. Tässä yhteydessä on syytä tunnistaa joukkue- ja yksilölajien mahdolliset erot. Ks. valmentajien työnantajista yleisesti KIHU 2016, s. 14–22.

merkitystä. Tällaisena voidaan mainita seuran pelaajahankintoihin käytettävissä olevat resurssit.

4.2.2.3 KKO 1993:99 – Passiivisuus irtisanomisperusteena

Työsuhteen päättämisharkintaan voi liittyä hankaluuksia ja tulkinnanvaraisuutta myös silloin, kun työntekijän työsuoritus jää puutteelliseksi tehottomuuden, kyvyttömyyden tai passiivisuuden johdosta.²³³ Problematiikka on ollut arvioitavana korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1993:99. Aiheella on läheinen liityntä niihin näkökohtiin, joita on edellä esitetty tavoitteiden saavuttamatta jäämisestä (jakso 4.2.2.1) ja työntekijän laiminlyöntien vakavuusasteesta (jakso 4.2.2.2).

Korkein oikeus toi ratkaisussaan KKO 1993:99 esiin, että työsuhteen päättämisen perusteeksi voidaan hyväksyä se, että työntekijän työsuoritus jää puutteelliseksi tämän tehottomuuden, kyvyttömyyden tai passiivisuuden perusteella.²³⁴ Kyse on tällöin yhdestä osasta kokonaisarviointia. Kuten esimerkiksi *Kurtén* ja *Waarlanlinna* ovat irtisanomiskynnystä tarkastellessaan todenneet, ”työntekijän menettelyn moitittavuuden aste on yksi peruste tehtäessä irtisanomisen laillisuutta koskevaa kokonaisarviota.”²³⁵ Edelleen kirjoittajat toteavat seuraavaa: ”Tapauksissa, joissa vaillinainen työsuoritus ei perustu työntekijän tahalliseen tai ilmeisen huolimattomaan menettelyyn, työvelvoitteen rikkomisen tai laiminlyömisestä tulee muutoin olla erityisen vakava, jotta työsuhteen jatkamiselle ei objektiivisesti arvioituna ole enää edellytyksiä.”²³⁶

Tapauksessa KKO 1993:99 arvioitavana oli muun ohella myyntityötä tehneen vakuutuskonsultin työsuhteen päättäminen aikaansaamattomuuden perusteella. *Koskinen et al.* toteavat, että juuri myyntityötä tekevien työntekijöiden kohdalla työn tuloksellisuuden arviointi on yleensä helpompaa kuin tavallisilla työntekijöillä.²³⁷ Tämä on pidettävä mielessä arvioitaessa valmentajan työoikeudellista asemaa heikon urheilullisen menestyksen tilanteessa. Joukkueen sarjamenestys tai pistesaldo ei ole yhtä looginen työn tuloksellisuuden mittari kuin myyntitulo myyntityöntekijöiden kohdalla. Myös työtuomioistuimien on ratkaisussaan

²³³ Aikaansaamattomuuden osalta ks. oikeuskäytännöstä myös esimerkiksi TT:2001-43 ja TT:2008-105.

²³⁴ Näin myös Kurtén – Waarlanlinna 2015, s. 127.

²³⁵ *Ibid.*

²³⁶ Kurtén – Waarlanlinna 2015, s. 127. Ks. vastaavasti Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 93, jossa kirjoittajat toteavat aikaansaamattomuuden aktualisoituvan päättämisperusteena ennen muuta myyntityötä tekevien ja johtavassa asemassa olevien työntekijöiden kohdalla.

²³⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 93.

TT:1987-98 katsonut, että tietyn tuloksen saavuttamatta jääminen ei oikeuta päättämään työntekijän työsuhdetta, vaikka työntekijä olisikin sitoutunut sovittuun tavoitteeseen. Vastuu tuloksesta, esimerkiksi joukkueen sarjamenestyksestä, on työnantajalla, ei työntekijällä.²³⁸ Tämä seikka kuuluu työsuhteen tunnusmerkkeihin.

Työntekijän passiivisuus on usein yhteydessä työvelvoitteiden laiminlyöntiin: työntekijä esimerkiksi jättää yksittäisen työtehtävän suorittamatta.²³⁹ Toisinaan kyse voi olla myös työtehtävien puutteellisesta hoitamisesta. Keskeiseksi kysymykseksi nousee, minkälainen passiivisuus voisi oikeuttaa työnantajaseuran irtisanomaan valmentajan työsopimuksen. Suh-taudun torjuvasti esimerkiksi siihen ajatukseen, että passiivisuuden katsottaisiin olevan kä-sillä, mikäli valmentaja ei muuta joukkueen pelitapaa tai kokoonpanoa joukkueen ollessa ”tappioputkessa”. Seuran direktio-oikeuteen ei voine kuulua määräysten antaminen valmen-tajalle tiettyjen pelaajien peluuttamisesta tai tietyistä pelaamisen tavasta (esimerkiksi vaati-mus rohkeammasta hyökkäyspelaamisesta).²⁴⁰ Useamman palloilulajin lähihistoria osoittaa, että joukkue voi menestyä usealla eri tavalla – esimerkiksi tiiviillä puolustuspelaamisella, hyvin organisoiduilla vastahyökkäyksillä tai pelivälineen hallinnan kautta tapahtuvalla hyökkäämisellä. Urheilussa on usein vaikeaa osoittaa jälkikäteen, että määrätty pelaamisen tapa olisi johtanut parempaan lopputulokseen kuin valittu pelitapa.

On nähdäkseni selvää, että työntekijän passiivisuuden arviointiin vaikuttaa osaltaan myös se, miten tämän työtehtävät on määritelty työsopimuksessa.²⁴¹ *Tiitinen* ja *Kröger* ovat kat-soneet, että ”jos työntekijän tehtäväkuva ei ole selkeä, epäselvyydestä johtuvaa työvelvoit-teen laiminlyöntiä ei voida arvioida yhtä ankarasti kuin selvästi määritellyn tai työntekijän tiedossa olleen tehtävän täyttämättä jättämistä”.²⁴² On varsin yleistä, että valmentajan työ-sopimuksessa työtehtäväksi määritellään yksinkertaisesti vain seuran edustusjoukkueen val-mentaminen. Voidaan varovaisesti katsoa, että tällä on vaikutusta myös siihen, miten val-mentajan mahdollista passiivisuutta on arvioitava. Jos työsopimus jättää valmentajalle mer-kittävän päätösvalan päättää esimerkiksi valmennusmenetelmistä, passiivisuuteen vetoami-nen voi olla hankalaa tilanteessa, jossa valmentaja peluuttaa tiettyä kokoonpanoa tai keskit-tyy harjoittelussa määrättyihin pelillisiin asioihin.

²³⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 93.

²³⁹ Näin esimerkiksi Tiitinen – Kröger 2015, s. 506.

²⁴⁰ Ks. esimerkiksi Halila – Norros 2017, s. 223 ja KKO 1993:69.

²⁴¹ Ks. esimerkiksi Tiitinen – Kröger 2015, s. 506–507.

²⁴² *Ibid.*

Edellä lausuttu ei tarkoita, että valmentajan passiivisuus jäisi täysin vaille merkitystä. Sellaiset laiminlyönnit, kuten passiivisuus seurata pelaajien terveydentilaa tai haluttomuus tarkkailla tulevia vastustajia, ovat nähdäkseni seikkoja, joille on annettava merkitystä työsuhteen päättämistä arvioitaessa. Mainittuja valmentamiseen liittyviä tehtäviä voidaan pitää valmentajan keskeisiin työvelvoitteisiin kuuluvina kokonaisuuksina. Usein tällaiset laiminlyönnit vaikuttavat suoraan myös joukkueen pelioitteisiin. Erityisesti puolikuntoisten pelaajien peluuttaminen ja tärkeiden avainpelaajien loukkaantumiset heikentävät usein merkittävästi joukkueen menestymismahdollisuuksia.²⁴³

Korkein oikeus totesi ratkaisunsa KKO 1993:99 perusteluissa seuraavaa: ”Hovioikeuden tuomiossa selostettu työntekijän tulos työsuhteen koko kestoajalta on ollut huono. Tulos ei ole työsuhteen kestäessä suoritetusta seurannasta ja työntekijän kanssa käydyistä keskusteluista huolimatta parantunut. Tällä perusteella yhtiöllä on ollut työntekijästä riippuvista syistä -- erityisten painava syy irtisanoa työntekijän työ sopimus.”²⁴⁴ KKO:n argumentaatio viittaa työntekijän tehottomuuteen ja aikaansaamattomuuteen. Liian suoraviivaisia johtopäätöksiä on kuitenkin varottava tekemästä. Kuten oikeuskirjallisuudessa on aiheellisesti huomautettu, huomiota on kiinnitettävä työntekijän vaikutusmahdollisuuksiin ja työtehtäviin yleisesti.²⁴⁵ Urheiluympäristössä merkitystä voitaneen antaa esimerkiksi sille, kuinka suuri vaikutusmahdollisuus valmentajalla on ollut seuran pelaajahankintoihin.

Yleisellä tasolla voidaan todeta, että valmentajan mahdollisuus vaikuttaa joukkueen pelamiseen on merkittävä, mutta tästä ei automaattisesti seuraa hyvää urheilullista menestystä. Urheilussa lopputulokseen vaikuttavat sellaiset myyntityölle vieraammat tekijät, kuten pelaajien terveystilanne, joukkueenjohtoon liittyvät resurssit (esimerkiksi matkustustavat, mahdollisuus yöpyä vieraspaikkakunnalla ennen ottelua, ja niin edelleen), erotuomarin yksittäiset, mahdollisesti virheelliset päätökset ja pelin luonteeseen kuuluva sattuma.²⁴⁶ Valmentajan mahdollisuus vaikuttaa näihin seikkoihin on käytännössä hyvin rajallinen, ellei

²⁴³ Vuoden 2014 jalkapallon Suomen mestari HJK kohtasi mestaruutta seuraavalla kaudella odottamattoman loukkaantumissuman. Joukkueen 32 pelaajasta peräti 21 loukkaantui kauden 2015 aikana. Yleisin loukkaantumisen syy oli pehmytkudosvaurio. Loukkaantumiset ja jääminen Veikkausliigassa kolmannelle sijalle herättivät kauden lopussa keskustelua päävalmentaja Mika Lehtosuo ja muun valmennusjohdon asemasta. Ks. tarkemmin ”Vammasuman jälkeen – Näin HJK aikoo välttää viime kauden loukkaantumiskierteen”, osoite: <https://www.hs.fi/urheilu/art-2000002881908.html>, vierailtu 5.10.2017.

²⁴⁴ Korkeimman oikeuden ratkaisun perusteluiden kohta 1.

²⁴⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 93.

²⁴⁶ Joukkueurheilusta – ja urheilusta yleisesti – puhuttaessa on aina pidettävä mielessä tulosten epävarmuus. Kyse on tällöin paitsi yksittäisen ottelun tuloksen epävarmuudesta myös koko sarjakauden voittajan epävarmuudesta. Yllätykset kuuluvat urheiluun ja mitenkään tavatonta ei ole, että selvä altavastaaja voittaa vahvan

jopa mahdollon. Työntekijän passiivisuuden ja työn tuloksen välinen riippuvuussuhde on myyntityössä selkeästi välittömämpi kuin valmennustyössä. Aikaisemmin esitettyyn viitaten, työntekijän irtisanominen pelkäästään heikon urheilullisen menestyksen perusteella passiivisuuteen vedoten ei voine tulla kyseeseen, mikäli työnantaja ei kykene esittämään näyttöä moitittavasta menettelystä, joka ilmenee esimerkiksi työvelvoitteiden laiminlyöntinä. TSL 7:2.1:n vaatimus olennaisten työvelvoitteiden vakavasta rikkomisesta tai laiminlyönnistä koskee myös urheiluympäristöä. Lisäksi vaaditaan, että työsuhteen jatkamiselle ei ole edellytyksiä.²⁴⁷

4.2.3 Luottamuspula valmentajan ja seuran välillä heikon menestyksen johdosta

Työsuhde rakentuu keskeisesti osapuolten välisen luottamuksen varaan. Luottamusvaatimus voi vaihdella merkittävästi alasta ja työntekijän asemasta riippuen.²⁴⁸ Työsopimuslaissa ei mainita luottamuspulaa erikseen irtisanomisperusteena, vaan sillä on liityntä lain 7 luvun 2 §:n mukaiseen individuaaliperusteeseen.²⁴⁹ Tämä ilmenee muun muassa siinä, että luottamuspulan merkitystä ja astetta arvioitaessa huomioon on otettava työntekijän asema ja tehtävät.²⁵⁰ Luottamuspula voi ilmetä eri tavoin: oikeuskirjallisuudessa on mainittu esimerkiksi muun muassa tahallinen työvelvoitteiden laiminlyönti, ohjeiden noudattamatta jättäminen, luvattomat poissaolot ja sopimaton käytös.²⁵¹ Luottamuspulaan vedottaessa työnantajan on osoitettava asiallinen ja painava peruste työsuhteen irtisanomiselle.

Urheilussa ei ole mitenkään tavatonta, että heikon urheilumenestyksen tilanteessa seura pyrkii perustelemaan valmentajasopimuksen irtisanomisen luottamuspulaan vedoten. Mediajulkisuudessa on tapauksesta riippuen puhuttu sopimuksen irtisanomisesta, purkamisesta tai jatko-option käyttämättä jättämisestä.²⁵² Käytettiinpä sopimuksen päättämisestä mitä nimitystä tahansa, olennaista on arvioida syitä luottamuspulan taustalla sekä sitä, onko työsuhteen päättäminen perustunut lain mukaisiin perusteisiin.

ennakkosuosikin. Tuloksellisesta epävarmuudesta ks. esimerkiksi Norros 2011, s. 38–41 ja Szymanski 2003, s. 1155.

²⁴⁷ Ks. esimerkiksi Hietala ym. 2016, s. 367 ja Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2017, s. 103.

²⁴⁸ Koskinen 2012, s. 151.

²⁴⁹ *Ibid.*

²⁵⁰ Ks. esimerkiksi Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2017, s. 109.

²⁵¹ Ks. esimerkiksi Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 198–204.

²⁵² Esimerkiksi koripalloseura Joensuun Kataja perusteli luottamuspulalla sitä, että seura päätti päävalmentaja Jukka Toijalan sopimuksen Katajan pudottua pudotuspelien ensimmäisellä kierroksella. Uutisoinnista tarkemmin ks. esimerkiksi <https://yle.fi/uutiset/3-8887341> ja <https://www.karjalainen.fi/urheilu/item/105654-joensuun-kataja-antoi-potkut-jukka-toijalalle>, vierailtu 9.8.2017.

Koskinen on katsonut irtisanomiseen riittävän luottamuspuolan syntyvän tavallisesti silloin, kun työntekijä rikkoo tahallaan työvelvoitteitaan.²⁵³ Joukkueen heikon urheilullisen menestyksen tilanteessa luottamuspuola liittyy todennäköisemmin valmentajan passiiviseen suhtautumiseen työhönsä tai ohjeiden noudattamatta jättämiseen.²⁵⁴ Mielenkiintoinen kysymys on, voiko passiivista suhtautumista osoittaa esimerkiksi se, että pitkän tappioputken aikana valmentaja ei tee muutoksia joukkueen pelitapaan tai pelaavaan kokoonpanoon. Vaikka päätösvalta näistä pelillisistä asioista kuuluukin yksin valmentajalle, täydellinen reagoimattomuus antaa ainakin aiheen pohtia luottamuspuola. Tällaisessa tilanteessa on usein perusteltua, että seura kiinnittää valmentajan huomiota heikon menestyksen taustalla mahdollisesti vaikuttaviin seikkoihin. Luottamuspuolan tulee johtua jostakin työntekijän syyksi katsottavasta seikasta.²⁵⁵ Vaikka joukkue häviäisi jatkuvasti, seuran on osoitettava tällainen luottamuspuola ilmentävä seikka, josta valmentaja on vastuussa. Ajateltavissa oleva peruste voi olla esimerkiksi puolikuntoisten tai loukkaantuneiden pelaajien peluuttaminen tilanteessa, jossa joukkueessa olisi myös terveitä vaihtopelaajia.

Kuten *Koskinen et al.* huomauttavat, ”irtisanomiseen oikeuttava luottamuspuola ei voi yleensä perustua pelkästään siihen, että toiset työntekijät eivät enää katso voivansa luottaa johonkin toiseen työntekijään, vaikka kyse olisi esimiehestä tai muuten johtavassa asemassa olevasta työntekijästä.”²⁵⁶ Perustellusti voidaan todeta, että valmentajan työsopimusta ei voida irtisanoa sillä perusteella, että joukkueen pelaajat eivät ole tyytyväisiä valmentajan valitsemaan pelitapaan, eikä joukkue menesty niin hyvin kuin pelaajat odottavat. Tällainen pelaajien puolelta ilmenevä tyytymättömyys ei ole joukkueurheilussa mitenkään tavatonta. Irtisanomisperusteeksi se ei sellaisenaan kuitenkaan kelpaa.²⁵⁷ On selvää, että valmentajan nauttima luottamus voi olla erilaista eri asemassa olevien pelaajien keskuudessa riippuen siitä, onko kyse esimerkiksi avainpelaajasta, läpimurron tehneestä nuoresta lupauksesta vai vähäiselle vastuulle jääneestä vaihtopelaajasta.

²⁵³ Koskinen 2012, s. 152.

²⁵⁴ Perusteista yleisesti ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 198–199. Oikeuskäytännöstä voidaan mainita tapaus KKO 1999:83, jossa oli kyse siitä, että pankinjohtaja jätti toistuvasti noudattamatta annettuja ohjeita. Ratkaisussa ei edellytetty, että pankinjohtajan menettelystä olisi aiheutunut pankille vahinkoa.

²⁵⁵ Näin esimerkiksi Kurtén – Waaranlinna 2015, s. 125-126. Kirjoittajat pohtivat luottamuspuolan yhteydessä myös aikaansaamattomuutta ja alisuoriutumista irtisanomisperusteena käyttäen esimerkkinä edellä mainittua tapausta KKO 2014:98. Tässä yhteydessä voidaan viitata jaksossa 5.2.2.1 esitettyihin huomioihin.

²⁵⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 198.

²⁵⁷ Myös Rauste tuo selvästi esiin, ettei mikä tahansa pelaajien valmentajaa kohtaan osoittama luottamuspuola sellaisenaan käy työsuhteen päättämisperusteeksi. Ratkaisevaa on, että ”ongelmien perimmäisenä syynä on valmentajan moitittava käyttäytyminen”. Rauste 1997, s. 180.

Tarkasteltaessa luottamuspulaa irtisanomisperusteena on syytä painottaa kokonaisarvioinnin merkitystä: päättämisarviointia ei voida tehdä yhden seikan perusteella.²⁵⁸ Näin ollen pelkkä heikko urheilullinen menestys ei yksinään riitä osoittamaan luottamuspulaa valmentajan ja seuran välillä, vaan huomiota on kiinnitettävä niihin mahdollisiin syihin, joiden seurauksena joukkue menestyy huonosti.²⁵⁹ Luottamuspula on tavallisesti yhteydessä työntekijän tahallisuuteen.²⁶⁰ Tilanteessa, jossa joukkue menestyy heikosti, mutta valmentaja toiminnassa ei ole osoitettavissa tahallista työvelvoitteiden rikkomista tai sopimatonta käytöstä, on vaikea kuvitella irtisanomisperusteen olevan käsillä luottamuspuolan perusteella.

Luottamuspula valmentajan työsuhteen päättämisarvioinnissa on tullut arvioitavaksi Pirkanmaan käräjäoikeuden tutkielmaa kirjoitettaessa vielä lainvoimaa vailla olevassa päätöksessä Pirkanmaan KäO 29.9.2016 T 16/30071. Tapauksessa oli kyse jo edellä lyhyesti mainituista työsuhteen päättämistä koskevasta riidasta jalkapallovalmentaja Keith Armstrongin ja Veikkausliiga-seura Ilveksen sarjapaikkaa hallinnoivan Ilves Edustus Oy:n (jäljempänä Ilves) välillä. Muutoksenhaun johdosta tapaus on Turun hovioikeuden käsiteltävänä ja hovioikeuden kanslian 19.10.2017 lähettämän sähköpostin perusteella ratkaisu on odotettavissa marraskuun 2017 aikana. Vaikka asiassa ei siis ole tutkielmaa kirjoitettaessa vielä annettu päätöstä, voidaan joitakin varovaisia huomioita esittää jo nyt.

Pirkanmaan käräjäoikeus totesi ratkaisussaan nähdäkseni täysin oikeasuuntaisesti, että ”luottamuksella on korostunut asema etenekin johtavassa asemassa olevilla työntekijöillä, koska heidän toimintavapautensa ja harkintavaltansa on suuri”.²⁶¹ Varsin perustellusti voidaan katsoa, että valmentajan laaja toimintavapaus ja työn itsenäisyys puoltavat katsantokantaa, jonka mukaan valmentajan voidaan arvioida olevan johtavassa asemassa.²⁶² Käräjäoikeuden ratkaisun perusteluiden mukaan johtavassa asemassa olevan työntekijän työsuhteen päättämisperusteeksi ei kuitenkaan yleensä riitä pelkästään luottamuspula.²⁶³ Vaikka käräjäoikeuden ratkaisu oli vastaajana toimineella Ilvekselle muutoin edullinen, on huomionarvoista, että luottamuspula työsuhteen päättämisen perusteena ei käräjäoikeuden mukaan täyttynyt

²⁵⁸ Koskinen 2012, s. 157.

²⁵⁹ Toki on syytä muistaa, että luottamuspula ei ole aina yhteydessä joukkueen menestykseen: vaikka joukkue menestyisi sarjassa hyvin, valmentajan käytös on voinut olla sillä tavalla sopimatonta tai menettely epärehellistä, että työnantajalla on peruste irtisanoa valmentaja. Kyse voi olla esimerkiksi siitä, että valmentaja ilmoittaa useasti kulukorvauksensa todellisuutta suurempina. Epärehellisyydestä työsuhteen päättämisperusteena ks. esimerkiksi TT:2002-78 ja TT:2007-78.

²⁶⁰ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 198.

²⁶¹ Käräjäoikeuden päätös, s. 30.

²⁶² Ks. myös Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 191.

²⁶³ Käräjäoikeuden päätös, s. 30.

tapauksessa. Jotta luottamuspuola voisi olla työsuhteen päättämisperuste, tulee luottamuspuolan aiheuttavan syyn olla ”korostuneen merkittävä”.²⁶⁴ Käräjäoikeuden mukaan ”kyseessä tulee olla työsuhteessa noudatettavien velvoitteiden törkeä rikkominen, kuten esimerkiksi epärehellinen toiminta, jatkuvat tietoiset väärinkäytökset tai törkeä sopimaton käytös”.²⁶⁵ Käräjäoikeuden päätöksen puuttuvasta lainvoimasta huolimatta on nähdäkseni selvää, että heikko urheilumenestys ei yksinään synnytä sellaista luottamuspuolaa, joka oikeuttaisi työnantajaseuran päättämään valmentajan työsuhteen.²⁶⁶ Eri asia on, että epäluottamus voi saada päättämisarvioinnissa merkitystä yhtenä kokonaisharkinnan *osatekijänä* (korostus tässä).

4.3 Irtisanomiskynnyksen täyttymisen arviointia

4.3.1 Yleistä

Edellä esitetyn perusteella voidaan varsin aiheellisesti kysyä, jääkö joukkueen heikko urheilullinen menestys valmentajan työsuhteen päättämisarvioinnissa vaille merkitystä. Esimerkiksi se yleinen havainto, että valmentajavaihdos usein parantaa heikosti menestyneen joukkueen otteita, ei luonnollisestikaan voi oikeuttaa valmentajan työsuhteen päättämistä. Eri asia on, että oikeudellisessa arvioinnissa urheilun erityispiirteille voidaan antaa määrättyä painoarvoa.²⁶⁷

Irtisanomiskynnyksen täyttymistä arvioitaessa on punnittava useita erilaisia ja eri suuntaan vaikuttavia tekijöitä.²⁶⁸ Nähdäkseni heikko urheilumenestys ei voi jäädä täysin merkityksettömään rooliin työsuhteen päättämisarvioinnissa. Kuten oikeuskirjallisuudessa on todettu, irtisanomiskynnystä pohdittaessa huomioon on otettava myös työnantajan oikeus johtaa liikettä sekä oikeus johtaa ja valvoa työntekijän työskentelyä.²⁶⁹ Tarkastelua ei voida siis suorittaa yksinomaan työntekijäperspektiivistä. Heikko urheilumenestys on nähdäkseni seikka, joka yhtenä tekijänä on syytä ottaa huomioon päättämisperusteen arviointiprosessissa. Myös korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 1993:69 perustelut antavat tukea tälle näkökannalle.

²⁶⁴ Käräjäoikeuden päätös, s. 30.

²⁶⁵ *Ibid.*

²⁶⁶ Käräjäoikeuden luottamuspuolaa tai tarkemmin sen puutetta koskenut johtopäätös oli siis kantajan eli Armstrongin kannalta edullinen ja tyytymättömyys alioikeuden päätökseen perustui näin ollen muihin seikkoihin. Muutoksenhausta käräjäoikeudesta hovioikeuteen yleisesti ks. esimerkiksi Linna 2012, s. 162–173 ja Jokela 2015, s. 625–647.

²⁶⁷ Ks. esimerkiksi Halila – Norros 2017, s. 10, jossa kirjoittajat toteavat urheilun normijärjestelmän jakautuvan kahtiajaolle: oikeudellinen ja urheilullinen ulottuvuus.

²⁶⁸ Näin esimerkiksi Hietala ym. 2016, s. 361, Tiitinen – Kröger 2015, s. 503 ja Nieminen – Koskinen – Valkonen 2014, s. 75.

²⁶⁹ Nieminen – Koskinen – Valkonen 2014, s. 75.

Vertailun vuoksi todettakoon, että ruotsalaisessa urheilu oikeudellisessa kirjallisuudessa on arvioitu valmentajan ja seuran välistä sopimussuhdetta tilanteessa, jossa valmentaja on vaihtanut seuraa huolimatta voimassaolevasta sopimuksesta.²⁷⁰ Kyse on siis valmentajan sopimusrikkomuksesta. Kuten *Fhager* ja *Olsson* toteavat, osapuoli, joka päättää yhteistyön etukäteen, syyllistyy sopimusrikkomukseen.²⁷¹ Vaikka kirjoittajat tarkastelevat ennen muuta seuran vahingonkorvausoikeutta, myös seuran sopimusrikkomus valmentajaa kohtaan saa osakseen huomiota. Arvioidessaan valmentajan asemaa loukattuna osapuolena *Fhager* ja *Olsson* toteavat seuraavaa: ”Tränarens situation är alltså relativt god och – betydligt bättre än föreningens eftersom föreningen har avsevärt svårare att påvisa vilken skada de har lidit på grund av tränarens avtalsbrott.”²⁷²

4.3.2 Heikko urheilumenestys kokonaisharkinnan osatekijänä

Oikeuskirjallisuudessa todetulla tavalla irtisanomisperusteen riittävyden arvioinnissa tulee tehdä kokonaisharkinta, jossa huomioon otetaan muun muassa työntekijän sopimusrikkomus ja sen vaikutukset, rikkomuksen taustalla olevat syyt sekä työn teettämisolosuhteiden mahdolliset erityispiirteet.²⁷³ Arvioitaessa valmentajan työoikeudellista asemaa tarkastelun kohteeksi on otettava sellaiset seikat, kuten heikon menestyksen taustalla olevat syyt, valmentajan menettelyn vaikutus joukkueen ilmapiiriin ja seurajohdon luottamukseen, valmentajan suhtautuminen heikkoon menestykseen sekä kohtuullisuusnäkökohdat. Kaiken keskiössä on lain tai työsopimuksen vastainen teko, laiminlyönti tai käyttäytyminen.²⁷⁴ Mikäli tällaista perustetta ei ole käsillä, valmentajan työsuhdetta ei voida irtisanoa pelkän urheilullisen menestyksen perusteella.

Arvioitaessa heikon urheilumenestyksen merkitystä työsuhteen päättämisarvioinnissa on tehtävä ero kahden asian välille. Joukkueen heikko menestys on aina *seuraus* jostakin; *syyt*

²⁷⁰ Ks. tarkemmin *Fhager – Olsson* 2011, s. 62–67.

²⁷¹ *Fhager – Olsson* 2011, s. 62–63.

²⁷² *Fhager – Olsson* 2011, s. 63. Ruotsin Jalkapallovalmentajat ry:n (Svenska Fotbolltränarföreningen, SFT) mallisopimus sisältää erikseen ehdot valmentajasopimuksen ennakkaikaisesta päättämisestä. Mallisopimuksen V.1. a-kohdan mukaan valmentajalla on oikeus saada sopimuksen sovittu kestoajan mukainen palkka tilanteessa, jossa seura päättää sopimuksen ennakkaikaisesti: ”Om föreningen bryter avtalet i förtid skall tränaren inom 14 dagar från tidpunkten för uppsägningen vara berättigad att utfå det belopp som totalt skulle utgått om avtalet fullföljts d.v.s. för hela kontraktstiden.” Heikon urheilumenestyksen merkitykseen ei mallisopimuksessa oteta kantaa. Sopimusehdoista tarkemmin ks. <http://tranarforeningen.se/juridiskt/kontraktsmall-kort-version/>, vierailtu 23.10.2017.

²⁷³ Tiitinen – Kröger 2015, s. 560.

²⁷⁴ *Ibid.*

heikkoon menestykseen voivat johtua tai olla johtumatta valmentajasta. Kausaalisuhde saattaa olla käsillä esimerkiksi silloin, kun valmentaja laiminlyö pelaajien fyysisen kunnon seuraamisen, ei kehitä kauden aikana riittävästi joukkueen pelitapaa tai on poissa joukkueen tärkeistä harjoitustapahtumista. Tällaisessa tilanteessa heikko menestys voi saada merkitystä yhtenä arvioinnin osatekijänä.²⁷⁵ On kysyttävä, olisiko joukkue menestynyt paremmin, mikäli valmentaja ei olisi laiminlyönyt edellä mainittuja tehtäviä.

Kuten *Bruun* ja *von Koskull* ovat todenneet, kokonaisarvioinnissa on viime kädessä kysymys siitä, onko työntekijän irtisanominen kyseisessä yksittäistapauksessa ”kohtuullinen toimenpide ottaen huomioon kaikki asiaan vaikuttavat tosiasiat”.²⁷⁶ Arvioitaessa valmentajan irtisanomista tilanteessa, jossa joukkue on menestynyt heikosti, on suoritettava punnintaa, eräänlaista intressivertailua. Tällöin arvioinnissa asetetaan vastakkain valmentajan irtisanomista puoltavat ja sitä vastaan puhuvat seikat.²⁷⁷ On pohdittava esimerkiksi sitä, kuinka merkittävä toimenpide irtisanominen on suhteessa valmentajan passiivisuuteen tai mahdolliseen ohjeiden vastaiseen menettelyyn.

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työntekijältä edellytettävä lojaalisuus ja luottamusvaatimukset ovat sitä korkeammalla tasolla, mitä merkittävämmässä asemassa työntekijä on.²⁷⁸ Valmentaja työskentelee itsenäisesti ja päättää vapaasti joukkueen pelitavasta, kokoonpanosta, valmennusmenetelmistä ja harjoittelun sisällöstä. Tätä taustaa vasten voidaan edellyttää, että valmentajan kohdalla lojaalisuusvaatimus on jonkin verran korkeammalla kuin tavallisilla työntekijöillä. Passiivisuus tai laiminlyönnit, jotka eivät tavallisen työntekijän kohdalla täytä irtisanomiskynnystä, voivat aktualisoitua irtisanomisperusteena valmentajien osalta. Toisaalta on pidettävä mielessä, että heikko urheilullinen menestys ei itsessään konstruoidu valmentajan passiivisuudeksi tai moitittavaksi menettelyksi. On oltava konkreettista näyttöä työntekijän aikaansaamattomuudesta.

²⁷⁵ Kokonaisarviointiin kietoutuu myös kohtuusarviointi. Tällöin on pohdittava, onko työsuhteen päättäminen kohtuullinen seuraus työntekijän epäasianmukaisesta käyttäytymisestä. Ks. esimerkiksi Tiitinen – Kröger 2015, s. 503.

²⁷⁶ Bruun – von Koskull 2012, s. 74.

²⁷⁷ Samansuuntaisesti ks. esimerkiksi Tiitinen – Kröger 2015, s. 562 ja työ sopimuksen purkamisen osalta Nieminen – Koskinen – Valkonen 2014, s. 66.

²⁷⁸ Ks. esimerkiksi Hietala ym. 2016, s. 370 ja Laine 2014, s. 600.

Myös ruotsalaisessa urheiluoikeudellisessa kirjallisuudessa on lähestytty problematiikkaa varsin samanlaisin lähtökohdin. Muuan muassa *Lindholm* on katsonut, että irtisanomisperuste on käsillä vain, mikäli heikot urheilulliset tulokset ovat seurausta siitä, että valmentaja rikkoo työvelvoitteitaan, ja työnantajaseura pystyy näyttämään tämän toteen: ”*Grund för avsked föreligger i den mån de dåliga idrottsliga resultaten är en konsekvens av att tränaren brustit i sina arbetsförpliktelser och arbetsgivaren kan bevisa detta.*”²⁷⁹ Tällaiset tilanteet ovat kuitenkin hyvin harvinaisia, sillä, kuten *Lindholm* toteaa, urheilussa menestymiseen vaikuttavat monet sellaiset tekijät, jotka ovat valmentajan vaikutuspiirin ulottumattomissa.²⁸⁰ Mikäli seura haluaa päättää valmentajan työsuhteen heikon urheilumenestyksen perusteella, työsopimuksen ennaikainen päättäminen edellyttää, että osapuolet pääsevät yhteisymmärrykseen sopimuksen päättämisestä.²⁸¹ Kysymykseen palataan jäljempänä luvussa 5.

4.3.3 Toiminnanjohtajan tai urheilutoimenjohtajan vastuu heikosta urheilumenestyksestä

Edellä käsiteltyjen korkeimman oikeuden ratkaisujen lisäksi huomionarvoinen tapaus on myös Kouvolan hovioikeuden päätös KouHO 19.10.2010 nro 1088. Tapauksessa pääsarjatason jalkapalloseura, Myllykosken Pallo (jäljempänä MyPa), oli purkanut päävalmentajan määräaikaisen työsopimuksen vedoten valmentajan työsopimuslain vastaiseen käyttäytymiseen. Seura perusteli purkupäätöstään muun muassa sillä, että valmentaja oli ollut luvottomasti poissa työpaikalta, käyttäytynyt sopimattomasti ottelun jälkeisessä lehdistötilaisuudessa sekä laiminlyönyt pelaajatarkkailuvelvoitteitaan. Vaikka tapauksessa ei varsinaisesti ollut kyse heikosta urheilumenestyksestä (MyPa sijoittui kyseisellä kaudella Veikkausliigassa viidenneksi), hovioikeuden tuomion perustelut ovat eräiltä kohdin erityisen mielenkiintoisia.²⁸²

Hovioikeuden tuomion perusteluiden mukaan MyPassa toiminnanjohtaja vastasi seuran urheilullisesta toiminnasta. Tuomioistuin korosti paitsi toiminnanjohtajan ja päävalmentajan

²⁷⁹ Lindholm 2014, s. 168.

²⁸⁰ *Ibid.* Ks. myös tutkielman jakso 4.1.3.

²⁸¹ *Ibid.* Ks. myös esimerkiksi Leren 2012, s. 120–122. Tässä yhteydessä voidaan todeta, että urheiluoikeudellisiin kysymyksiin seikkaperäisesti keskittyvässä *Adam Lewisin* ja *Jonathan Taylorin* toimittamassa teoksessa *Sport: Law and Practice* ei ole lainkaan otettu kantaa valmentajan työsuhteen päättämiseen heikon urheilumenestyksen tilanteessa. Ks. tarkemmin Lewis – Taylor 2014.

²⁸² Todettakoon, että hovioikeus ei muuttanut tapauksessa Kymenlaakson käräjäoikeuden tuomiota, jossa seura velvoitettiin suorittamaan päävalmentajalle korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

välisen luottamuksen merkitystä myös sitä, että työsuhteen päättämisen arvioinnissa tarkastelu painottuu valmentajan *keskeisiin* työvelvoitteisiin (korostus tässä).²⁸³ Hovioikeus suhtautui tapauksessa varovaisen torjuvasti siihen MyPan esittämään näkemykseen, että päävalmentajan asema seurassa oli *tavanomaisesta poikkeava* (korostus tässä). Tilanne on nähdäkseni toinen, mikäli urheiluseurassa toiminnanjohtajan vastuulla on ainoastaan hallinnollisten asioiden hoitaminen.

Hovioikeuden ratkaisun tapauselosteen mukaan MyPan toiminnanjohtaja osallistui myös urheilullisten päätösten tekemiseen. Tällaisina voidaan mainita esimerkiksi pelaajahankinnoista päättäminen sekä tavoitteiden asettaminen valmentajille ja pelaajille. On nähdäkseni perusteltua katsoa, että mitä enemmän seurajohdolle on säilytetty vastuuta urheilullisesta toiminnasta, sitä rajoitetumpi on päävalmentajan vastuu joukkueen urheilumenestyksestä. On pidettävä mielessä, että työsuhteen luonteeseen kuuluu työntekijän epäitsenäinen asema suhteessa työnantajaan.²⁸⁴ Lisäksi hovioikeuden ratkaisun perusteluiden nojalla voidaan katsoa, että vaikka valmentajan ja seuran välillä katsottaisiin olevan korostettu yhteistyö- ja luottamussuhde, tämä ei voine vaikuttaa työsuhteen päättämistä koskevaan arviointiin ainakaan heikon urheilullisen menestyksen tilanteessa.

Sekä Kouvolan hovioikeus että tapauksen ensiasteena ratkaissut Kymenlaakson käräjäoikeus totesivat valmentajan työn olevan hyvin itsenäistä. Toisaalta molemmat oikeusasteet pitivät tärkeänä seurajohdon ja valmentajan välistä jatkuvaa vuorovaikutusta.²⁸⁵ Perusteluista voidaan nähdäkseni tehdä se johtopäätös, että valmentajan työn itsenäisyys ei ole mitenkään rajoituksetonta ja seuralla on joka tapauksessa mahdollisuus esittää mielipiteitä ja huomioita myös pelillisistä kysymyksistä. Yhdistysmuotoisessa urheiluseurassa toiminnanjohtajan asema vaikuttaa vääjäämättä myös valmentajan vastuun arviointiin. Nyt käsillä olevassa tapauksessa päävalmentajan ei katsottu toimineen seurajohdon antamien määräysten vastaisesti. Päinvastaisena tapauksena voidaan mainita Rovaniemen hovioikeuden ratkaisu 9.11.2004 nro 943, jossa kunnan projektipäällikön katsottiin vaikeuttaneen siinä määrin kunnan projektin etenemistä ja toteutumista sekä toimineen vastoin työnantajan ohjeita, että

²⁸³ Hovioikeuden ratkaisun perustelut, s. 6–7. Samansuuntaisesti ks. esimerkiksi Tiitinen – Kröger 2015, s. 480–481.

²⁸⁴ Ks. esimerkiksi Tiitinen – Kröger 2015, s. 18–19 ja Bruun – von Koskull 2012, s. 28.

²⁸⁵ Esimerkiksi Bruun ja von Koskull katsovat, että työnantajan ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus edistää muutostilanteiden käsittelyä yrityksessä. Bruun – von Koskull 2012, s. 14.

edellytykset työsuhteen purkamiselle olivat olemassa. MyPan tapauksessa päävalmentajan ei katsottu toimineen seurajohdon asettamien ohjeiden vastaisesti.

Yhä useammassa pääsarjatason urheiluseurassa on nykyään urheilutoimenjohtajan nimikkeellä työskentelevä henkilö.²⁸⁶ Tällaisen työntekijän tehtävänä on usein vastata seuran urheilullisesta kehittämisestä pidemmällä aikavälillä.²⁸⁷ Urheilutoimenjohtaja esimerkiksi raportoi seuran hallitukselle ja osallistuu pelaajahankintoihin. Voidaan katsoa, että tällainen työntekijä on hierarkkisesti päävalmentajan yläpuolella. Urheiluseuran organisaation laajentumiskehitys on muutoinkin vaikuttanut päävalmentajan pelilliseen päätösvaltaan. Niissä seuroissa, joissa päävalmentajan rinnalla työskentelee urheilutoimenjohtaja, heikon urheilullisen menestyksen katsominen pelkästään valmentajan syyksi on varsin epätarkoituksenmukaista. Myös urheilutoimenjohtaja voi epäonnistua tehtävässään ja vaikeuttaa omalla toiminnallaan valmentajan onnistumisen mahdollisuuksia. Näin on asiainlaita epäilemättä ainakin tilanteissa, joissa urheilutoimenjohtaja on osallistunut pelaajahankintojen tekemiseen ja joukkueen rakentamiseen ennen kuin päävalmentaja on edes aloittanut tehtävässään. Näille seikoille voidaan nähdäkseni antaa vaikutusta valmentajan irtisanomiskynnyksen täyttymistä arvioitaessa.

4.3.4 Varoituksen antaminen irtisanomisen perusedellytyksenä

TSL 7 luvun 2 §:n 3 momentti on pidettävä mielessä, kun tarkastellaan irtisanomiskynnyksen täyttymistä valmentajan ja seuran välisessä suhteessa. Lainkohdan mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoitus katsotaan usein eräänlaiseksi työnantajan muistutukseksi tai huomautukseksi työntekijälle.²⁸⁸ Tarkoituksena on informoida työntekijää siitä, että mikäli sääntöjen vastainen menettely vielä jatkuu, työnantaja voi irtisanoa työntekijän työsopimuksen.²⁸⁹

²⁸⁶ Ks. esimerkiksi Halila – Norros 2017, s. 226.

²⁸⁷ Urheilutoimenjohtajan tehtävistä esimerkiksi koripallossa ks. http://www.basket.fi/uutiset/seurat_ilmoittavat/?x122585=29852411, vierailtu 29.9.2017.

²⁸⁸ Ks. esimerkiksi Bruun – von Koskull 2012, s. 75.

²⁸⁹ Näin esimerkiksi Rautiainen – Äimälä 2017, s. 226, jossa kirjoittajat painottavat varoituksen informatiivista luonnetta.

Urheiluympäristöön soveltaen voidaan katsoa, että työnantajaseuran on annettava valmentajalle mahdollisuus korjata työvelvoitteita mahdollisesti rasittavat puutteet tai laiminlyönnit ennen kuin seura voi harkita työsuhteen päättämistä. Ottaen huomioon valmennustyön itsenäisyys vuorovaikutus seuran ja valmentajan välillä on korostetun tärkeää. Seurajohdon on jatkuvasti seurattava joukkueen menestystä ja tarpeen vaatiessa kiinnitettävä valmentajan huomiota joukkueen menestymismahdollisuuksia mahdollisesti heikentäviin seikkoihin. Työsopimuksen luonne luottamukseen perustuvana suhteena sekä valmentajan ja seuran samansuuntaiset intressit edellyttävät osapuolten säännöllistä yhteydenpitoa ja olennaisista asioista informointia.

Seura voi antaa varoituksen valmentajalle suullisesti, sillä varoitukselta ei edellytetä erityistä muotoa.²⁹⁰ Keskeistä on huomata, että valmentajan varoittaminen edellyttää laiminlyönnin tai rikkeen tapahtumista; ennakkoon valmentajaa ei voida varoittaa.²⁹¹ Kuten *Koskinen* perustellusti huomauttaa, varoituksen antaminen on sidoksissa ”konkreettisen tapauksen olosuhteisiin ja yksittäistapaukselliseen arviointiin”.²⁹² Oikeuskäytännöstä voidaan mainita esimerkkinä tapaus KKO 2000:50. Korkein oikeus katsoi tapauksessa, että työnantajana toimineella jalkapalloseuralla ei ollut oikeutta purkaa jalkapalloilijan määräaikaista pelaajasopimusta työvelvoitteiden rikkomisen perusteella, sillä seura ei ollut antanut pelaajalle ennen purkupäätöstä varoitusta VTSL 43 §:n 2 momentin 6 kohdan mukaisesti.²⁹³

4.3.5 Ei purkuperustetta

Edellä on tarkasteltu valmentajasopimuksen päättämistä erityisesti irtisanomisen näkökulmasta. Ottaen huomioon, että heikko urheilumenestys ei sellaisenaan käy valmentajasopimuksen irtisanomisperusteeksi, asetelma on purkuperusteen osalta vielä selkeämpi: työsuhde ei voida luonnollisesti myöskään purkaa heikon menestyksen nojalla.²⁹⁴ TSL 8:1 edel-

²⁹⁰ Ks. esimerkiksi Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 540.

²⁹¹ *Ibid.*

²⁹² Koskinen 2004, s. 1015.

²⁹³ Tapausta kommentoineen Matti Penttisen mukaan KKO:n ratkaisu ei ole menettänyt merkitystä uuden työ-sopimuslain myötä, vaan siinä esitetyt perusteet ovat edelleen huomionarvoisia. Penttinen 2009, s. 185–186.

²⁹⁴ Näin myös Halila – Norros 2017, s. 222. Edellä lausuttu ei luonnollisestikaan tarkoita sitä, etteikö valmentajan työsuhteen purkaminen olisi perusteltua joissakin muissa tilanteissa. Kotimaisessa pääsarjaurheilussa on esiintynyt yksittäisiä tilanteita, joissa urheilijan tai valmentajan työsuhde on purettu sillä perusteella, että henkilö on syyllistynyt rattijuopumukseen. Ks. esimerkiksi <http://www.kaleva.fi/urheilu/rattijuopumus-paatti-koripalloilijan-vilpas-pestin/557172/>, vierailtu 25.10.2017.

lyttää purkamiselta erittäin painavaa syytä, eikä tällaista perustetta ole käsillä vain sillä perusteella, että joukkueen menestys on odotettua heikompaa. Aiheeseen ei ole tässä suhteessa syytä perehtyä tämän tarkemmin.

4.4 Yhteenvetoa

Urheilussa esiintyy säännönmukaisesti tilanteita, joissa seura päätyy vaihtamaan valmentajaa joukkueen heikon urheilumenestyksen johdosta. Huolimatta käytännön yleisyydestä ja valmentajavaihdoksen usein joukkuetta piristävästä vaikutuksesta, työsuhteen päättämisarvioinnissa ei voida sivuuttaa normaaleja työsopimuslain säännöksiä. Urheilun erityispiirteet eivät voi saada sellaista asemaa, että työntekijän suojaksi säädetyt TSL:n pakottavat säännökset, erityisesti irtisanomis- ja purkuperusteet, eivät soveltuisi täysimääräisesti valmentajan työsuhteen arviointiin. Urheilu ei voi olla oikeusjärjestyksen ulkopuolinen saareke.²⁹⁵ Käytännön urheiluelämässä yleisten menettelytapojen on kestettävä myös oikeudellinen tarkastelu.

TSL 7:2:n 1 momentin mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsuhteesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Pelkästään joukkueen heikko urheilullinen menestys ei osoita, että valmentaja olisi menetellyt moitittavasti. Joukkueen menestymiseen vaikuttaa samanaikaisesti useampi eri tekijä. Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2014:98 todennut, että työnantajan direktio-oikeudesta ei seuraa sitä, että työnantaja voisi liittää asettamiinsa tulostavoitteisiin uhkan työsuhteen irtisanomisesta. Valmentajan työsuhteen päättäminen ei ole mahdollista sen perusteella, että valmentajan joukkue ei saavuta seurajohdon asettamia tavoitteita. Heikko menestys voi kuitenkin nähdäkseni olla yksi osatekijä työsuhteen päättämisarvioinnissa.

Tutkielmassa todetulla tavalla valmentajan työsuhteen irtisanomisen edellytyksenä on, että työnantajan on osoitettava sellainen valmentajan tehtävien laiminlyönti tai moitittava menettely, josta huono menestys johtuu. Vaaditun työtuloksen saavuttamatta jääminen voikin olla irtisanomisperuste vain, jos se on johtunut työntekijän viaksi katsottavasta syystä. Työsuhteen päättämisarviointia ei voida tehdä vain yhden laskennallisen mittarin, kuten sarjataulukon, perusteella. Merkitystä on myös esimerkiksi sillä, kuinka realistisesti seurajohto

²⁹⁵ Halila – Norros 2017, s. 155.

on asettanut tavoitteet ja onko asetetun tulostavoitteen saavuttamatta jääminen johtunut työntekijästä riippumattomista syistä. Arvioitaessa valmentajan työsuhteen päättämisen edellytyksiä on myös tärkeää tunnistaa, että valmentajien kohdalla arvioinnissa ei voida tukeutua samalla tavalla vastaavassa asemassa oleviin vertailukelpoisiin työntekijöihin kuin esimerkiksi myyntityötä tekevien osalta.

Irtisanomisperusteen riittävyden arviointi perustuu kokonaisharkintaan. Valmentajan ja seuran välisessä relaatiossa huomioon tulee ottaa useita erilaisia ja eri suuntaan vaikuttavia tekijöitä. Työnantajaseura kantaa riskin siitä, että valmentaja ei ole riittävän hyvä.²⁹⁶ Vaikka valmentajan työsuhteen päättäminen ei ole mahdollista yksistään heikon urheilumenestyksen perusteella, korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 1993:69 perustelut antavat ainakin varovaista tukea sille, että urheilullinen menestys ei ole vailla merkitystä. KKO:n esittämiin perusteluihin viitaten arvioinnissa voidaan tällöin nojautua esimerkiksi joukkueen edellisen kauden peliotteisiin ja tuloksiin. Peruslähtökohta valmentajan ja seuran välisessä suhteessa on kuitenkin selvä: irtisanomisperuste on käsillä vain, mikäli heikot urheilulliset tulokset ovat seurausta siitä, että valmentaja rikkoo työvelvoitteitaan, ja työnantajaseura pystyy näyttämään tämän toteen.

Mielenkiintoinen kysymys valmentajan työsuhteen päättämisarviointia koskien on, miten valmentajan passiivisuuteen on suhtauduttava. Problematiikkaan ei ole annettavissa yksiselitteistä vastausta. Täysin mahdollinen on esimerkiksi tilanne, jossa joukkue menestyy jatkuvasti heikosti, eikä valmentaja ryhdy tarvittaviin muutoksiin, kuten pelitavan kehittämiseen tai erilaisiin kokoonpanovalintoihin. Valmentajan työn itsenäisyys ja joukkueurheilun kompleksisuus puoltavat nähdäkseni lähestymistapaa, jonka mukaan seura ei voi velvoittaa valmentaa käyttämään määrättyä pelitapaa tai tiettyjä pelaajia, oli menestys heikkoa tai ei. Nämä pelilliset asiat ovat valmentajan yksin päätettävissä. Passiivisuus ei voi olla käsillä pelkästään sen perusteella, että valmentaja luottaa valitsemaansa pelifilosofiaan sekä rakentaa joukkueen harjoittelun, valmistautumisen ja kokoonpanon sen mukaiseksi. Päinvastoin, tietty stabiliteetti on valmennuksen peruspiirteitä. Toisaalta valmentajan passiivisuus voi saada merkitystä työsuhteen päättämisarvioinnissa esimerkiksi tilanteessa, jossa valmentaja

²⁹⁶ Samansuuntaisesti ks. esimerkiksi Rauste 1997, s. 179. Rauste käyttää termiä valmentajan ”taitamattomuus”, joka on nähdäkseni varsin tulkinnanvarainen. On epäselvää, viittaako taitamattomuus valmentajan taktisiin kykyihin, sosiaalisiin taitoihin vai johonkin muuhun.

peluuttaa keskenkuntoisia pelaajia tai laiminlyö seurata joukkueen terveydentilaa. Tällainen menettely voidaan tietyissä tilanteissa katsoa valmentajan työvelvoitteiden laiminlyönniksi.

5 Sopimus työsuhteen päättämisestä heikon urheilumenestyksen tilanteessa

5.1 Yleistä

Urheilussa esiintyy säännönmukaisesti tilanteita, joissa seura vaihtaa valmentajaa ja mediassa valmentajavaihdos uutisoidaan ”potkuina”, mutta oikeudellisesti kyse ei ole työsuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta. Tällainen tilanne on ollut käsillä esimerkiksi kauden 2017 jalkapallon Veikkausliigassa, kun Seinäjoen Jalkapallokerho ja Turun Inter ovat vaihtaneet valmentajaa.²⁹⁷ ”Valmentajapotkut” toteutetaankin usein niin, että seura ja valmentaja tekevät *sopimuksen työsuhteen päättämisestä*: valmentaja vapautuu työntekovelvoitteesta jäljellä olevan sopimuskauden loppuun saakka, mutta saa loppukauden palkan.²⁹⁸ Valmentajalla voi olla sopimus esimerkiksi sarjakauden loppuun, mutta seura toteuttaa valmentajavaihdon kesken kauden.

Valmentajat tiedostavat säännönmukaisesti hankalan asemansa tilanteessa, jossa joukkue menestyy alle odotusten. Tällaisessa tilanteessa sopimus työsuhteen päättämisestä on varsin tarkoituksenmukainen ratkaisu myös valmentajan kannalta. Kun joukkue menestyy jatkuvasti heikosti, valmentajalla on usein vain vähän tehtävissä. Uusi alkua uudessa seurassa ja ympäristössä voi tarjota myös valmentajalle mahdollisuuden – olettaen luonnollisesti, että uusi työnantajaseura löytyy.

Työsuhteen päättämiseen sopimalla liittyy monia edullisia piirteitä. Tehdessään sopimuksen työsuhteen päättämisestä seura ja valmentaja paitsi säästävät aikaa ja vaivaa myös välttyvät monilta epäselvyyksiltä, joita liittyy työsuhteen päättämismenettelyyn.²⁹⁹ Sopimisen puolesta voivat puhua lisäksi sellaiset seikat, kuten seuran imagon ylläpitäminen, valmentajan vapaus hakeutua uusiin tehtäviin, henkisesti raskaan päättämismenettelyn ohittaminen ja negatiivisen julkisuuden välttäminen.³⁰⁰ Viimeksi mainittua perustetta voidaan kuitenkin pitää varsin ristiriitaisena, sillä päättämissopimukset uutisoidaan julkisuudessa lähes poikkeuksetta negatiivissävyytteisesti ”potkuina”.

²⁹⁷ Ks. tarkemmin esimerkiksi <http://www.ts.fi/urheilu/3604073/Shefki+Kuqi+sai+potkut+Interista> ja <http://www.hs.fi/urheilu/art-2000005092082.html>, vierailtu 11.8.2017.

²⁹⁸ Halila – Norros 2017, s. 222.

²⁹⁹ Sopimisen syistä ks. esimerkiksi Nieminen – Koskinen – Valkonen 2014, s. 759.

³⁰⁰ *Ibid.* Arvioitaessa sopimisen syitä on nähdäkseni olennaisen tärkeää huomioida kunkin alan ja työnantajan erityispiirteet. Urheiluympäristössä esimerkiksi yritysalaisuuksien turvaaminen ei aktualisoidu kovinkaan helposti.

5.2 Oikeudellinen arviointi

Työsopimuslaki ei sisällä säännöstä työsuhteen päättämisestä yhteisellä tahdonilmaisulla. Kuten jaksossa 3.2.3 tuotiin esiin, sopimusvapaus on yksi sopimusoikeutemme kulmakivistä. Esimerkiksi *Kairinen* on todennut, että ”työsopimus on yksityisoikeudellinen sopimus, johon voidaan soveltaa yleisiä sopimusoikeudellisia sääntöjä ja periaatteita”.³⁰¹ Sopimusvapauden rinnalla on toisaalta pidettävä mielessä työnantajan ja työntekijän välillä vallitseva epätasapaino, joka edellyttää työntekijää suojaavaa pakottavaa sääntelyä. Työsopimuslaki ei kiellä työsuhteen päättämistä osapuolten välisellä sopimuksella, sillä tällainen sopiminen on monesti myös työntekijän edun mukaista, eikä sopimusvapauden rajoittaminen ole tässä yhteydessä perusteltua. TSL 13:6:n säännös, jonka mukaan ”sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista muuta johdu”, ei estä työnantajaa ja työntekijää sopimasta vapaaehtoisesti työsuhteen ennenaikaisesta päättämisestä.³⁰²

Oikeuskirjallisuudessa puhutaan usein sovintosopimuksesta, jolla työnantaja ja työntekijä sopivat työsuhteen perusteettomasta päättämisestä aiheutuvasta korvauksesta.³⁰³ Tällainen tilannehan on käsillä, mikäli seura päättää vaihtaa valmentajaa heikkojen tulosten johdosta, sillä edellä todetun mukaisesti huono urheilullinen menestys ei kelpaa TSL:n mukaiseksi päättämisperusteeksi. Kuten oikeuskirjallisuudessa on todettu, sopimuksen tekeminen työsuhteen päättämisestä ei edellytä, että käsillä olisi irtisanomis- tai purkuperuste.³⁰⁴ Sopiminen on usein seuran kannalta järkevä vaihtoehto, sillä sopimuksella molemmat osapuolet – siis myös valmentaja – luopuvat enemmistä vaatimuksista.³⁰⁵

Sopimus työsuhteen päättämisestä voidaan solmia joko työsuhteen aikana tai sen päätyttyä. Päättämissopimus voidaan määritellä disponoinniksi, jonka taustalla on sopijapuolten tarkoitus päästä toisenlaiseen lopputulokseen kuin mitä laista tai työsopimuksesta johtuisi.³⁰⁶ Kaikki lainsäädännöstä poikkeavat ratkaisut eivät kuitenkaan ole mahdollisia: päättämissopimus ei saa sisältää pakottavien lakien vastaisia ehtoja.³⁰⁷ Tällaisia ehtoja saattavat olla

³⁰¹ Kairinen 2009, s. 38–39.

³⁰² Nieminen – Koskinen – Valkonen 2014, s. 767.

³⁰³ Ks. esimerkiksi Tiitinen – Kröger 2015, 744.

³⁰⁴ Rautiainen – Äimälä 2001, s. 187 ja Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 401–403.

³⁰⁵ Nieminen – Koskinen – Valkonen 2014 s. 759.

³⁰⁶ Huldén 2014, s. 538.

³⁰⁷ Saarinen 2015, kohta 6.7 Sopimus työsopimuksen päättämisestä.

Saarisen mukaan esimerkiksi ehdot, joilla työntekijä luopuu työsopimuksensa mukaisista vähimmäiseduista.³⁰⁸ Kuten Koskinen et al. huomauttavat, on täysin mahdollista, että työsopimukseen sisällytetään lauseke, jonka mukaan työntekijällä on työsuhteen päättymistilanteessa oikeus tiettyyn euromääräiseen korvaukseen.³⁰⁹ Tällainen lauseke ei ole ainakaan sellaisenaan pätemätön.

Huldén on tarkastellut tutkimuksessaan seikkaperäisesti työsuhteen päättämiseen liittyviä kysymyksiä. Kirjoittaja toteaa, että työsopimuslain säännösten ”pakottavuus edellyttää, että kaikki oikeuksista luopumiset voidaan tehdä vasta jälkikäteen – kun oikeudet ovat tulleet ja työntekijä on voinut arvioida, miten hän disponoi niistä”.³¹⁰ Myös valmentajan ja seuran välistä suhdetta tarkasteltaessa merkitystä on sillä, onko työntekijä tietoinen lainmukaisesta suojastaan ja päättämissopimuksen oikeusvaikutuksista.³¹¹ Toisaalta huomioon tulee ottaa myös valmentajan selonottovelvollisuus: työsuhteen päättämiseen liittyvien keskeisten vaikutusten vuoksi valmentaja ei voi jättäytyä täysin passiiviseksi, vaan tämän tulee huolellisesti ottaa selvää päättämistahdonilmaisun kannalta relevanteista seikoista.³¹² Huldén tuo nähdäkseni perustellusti esiin, että ”*painavat reaaliset argumentit* (korostus tässä) puoltavat sitä, että työnantajan on mahdollista käyttää yleistä eropaketti- tai vastaavaa järjestelmää, johon työntekijät voivat halutessaan osallistua”.³¹³ Tällainen ajattelutapa on mahdollinen myös valmentajan ja seuran välistä päättämisproblematiikkaa arvioitaessa.

Työsuhteen päättämissopimukset ovat olleet myös korkeimman oikeuden ratkaistavina. Tapauksessa KKO 2012:40³¹⁴ oli kyse työsuhteen päättymisen jälkeen tehdystä sopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Osapuolet olivat sopineet muun ohella palkan ja muiden korvauksen suorittamisesta sekä siitä, että työntekijällä ei ollut irtisanomisaikana työntekovelvoitetta. Lisäksi osapuolet luopuivat kaikista työsuhteeseen perustuvista vaatimuksistaan

³⁰⁸ Saarinen 2015, kohta 6.7 Sopimus työsopimuksen päättämisestä.

³⁰⁹ Nieminen – Koskinen – Valkonen 2014, s. 760.

³¹⁰ Huldén 2014, s. 551.

³¹¹ Näin esimerkiksi Huldén 2014, s. 553, jossa kirjoittaja korostaa sopimustekstin kielen selkeyden ja osapuolten välisen luottamuksen merkitystä.

³¹² Huldén 2014, s. 549–550, jossa kirjoittaja painottaa nähdäkseni oikeasuuntaisesti myös seuraavaa: ”On kuitenkin aina syytä mieltää, että kyse on pakottavien suojasäännösten puitteissa tapahtuvasta disponoinnista, ja että suoja on asetettu osittain myös a priori tiedollisen ja taidollisen epätasapuolisuuden vuoksi”.

³¹³ Huldén 2014, s. 554. Ks. myös Koskinen 2013, s. 94–98. Koskinen pitääytyy Huldénin verrattuna yleisemmän tason tarkastelussa ja erottaa kolme tilannetta: sopiminen työsuhdetta solmittaessa, työsuhteen kestäessä ja työsuhteen päättyessä tai sen jälkeen. Oikeuskäytännöstä ks. esimerkiksi TT:2006-28.

³¹⁴ Tapauksesta tarkemmin ks. esimerkiksi Engblom 2013, s. 40 ja 102 sekä Huldén 2014, s. 552–558.

toisiaan kohtaan. KKO katsoi, ettei kyseinen sopimusehto ollut TSL:n pakottavien säännösten vastainen eikä muillakaan perusteilla pätemätön. Keskeistä tapauksessa oli muun muassa se, että sopiminen oli tapahtunut työsuhteen päättymisen jälkeen, jolloin TSL 13:6:n ei tullut kyseisessä yksittäistapauksessa sovellettavaksi, vaan päättämissopimuksen arviointi tapahtui yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden nojalla.³¹⁵

Urheiluympäristössä ei ole mitenkään poissuljettua, että valmentaja saattaa kokea tulleeensa painostetuksi tekemään sopimuksen valmentajasuhteen päättämisestä. Vaikutusta on tällöin esimerkiksi seurajohdon julkisuudessa esittämällä lausunnoilla sekä muulla joukkuetta koskevalla uutisoinnilla. Muun muassa *Äimälä* ja *Kärkkäinen* ovat tarkastelleet väitteitä, joissa työnantajan on väitetty painostaneen työntekijää sopimukseen työsuhteen päättämisestä.³¹⁶ Kirjoittajat katsovat, että sopimus on pätevä, vaikka työntekijä tulisi myöhemmin toisiin ajatuksiin – edellyttäen, että ”asiasta on keskusteltu useaan otteeseen ennen sopimuksen tekemistä tai jos työntekijälle on hänen pyynnöstään annettu aikaa harkita asiaa esimerkiksi muutama tunti ennen sopimuksen allekirjoittamista”.³¹⁷ Vaikka urheilussa valmentajavaihdokset toteutetaan usein nopeallakin aikataululla, päätöksen perustana on säännönmukaisesti pidempään kestänyt harkinta, jossa on punnittu useita eri asiainhaaroja. Myös valmentajalla on monesti sananvaltaa keskeisten kysymysten osalta.

5.3 Valmentajan työsuhteen päättäminen sopimuksella

Klassisen varallisuus oikeuden taustalla vaikuttaa liberaali osapuolikäsitys, jonka mukaan sopimuksen päättäminen perustuu *rationaaliseen harkintaan ja riippumattomaan päätöksentekoon* (korostukset tässä).³¹⁸ Vaikka kyseisen osapuolikäsityksen soveltuminen työnantaja-työntekijä-relaatioon voidaan asettaa kyseenalaiseksi, tarjoaa se joka tapauksessa mielenkiintoisen ajatuksellisen apuvälineen nyt tarkasteltavaan aiheeseen. Heikon urheilullisen

³¹⁵ Ks. korkeimman oikeuden ratkaisun perusteluiden kohta 8: ”Koska riippuvuus ja suojan tarve ovat olemassa yleensä vain työsuhteen kestäessä, pakottavuus koskee yleensä vain työsopimusta tehtäessä ja työsuhteen aikana tehtyjä sopimuksia. Sitä vastoin työsuhteen päätyttyä tehtyjä sopimuksia arvioidaan yleensä yleisten sopimusoikeudellisten sääntöjen ja periaatteiden mukaan (KKO 1984 I 1 ja 1995:86). Kun kyse on irtisanomisen yhteydessä tai irtisanomisen jälkeen irtisanomisaikana tehdyistä sopimuksista, sopimuksen sitovuutta ja vaikutuksia on tarkasteltava kunkin sopimusehdon osalta erikseen ottaen huomioon, että tietyt työnantajalle pakottaviksi säädetyt velvoitteet jatkuvat irtisanomisajan ja sen jälkeenkin (esimerkiksi KKO 2007:69).”

³¹⁶ *Äimälä* – *Kärkkäinen* 2017, s. 187.

³¹⁷ *Ibid.*

³¹⁸ Norros 2007, s. 17. Samansuuntaisesti myös Delis – Söderberg 2007, s. 95–98, jossa kirjoittajat ovat korostaneet sopimusvapauden ja sopimuksen sitovuuden periaatteen keskeistä merkitystä tarkastellessaan ammattijääkiekkoilijoiden työsopimussuhteita. Periaatteilla on yhteys työnantajan ja työntekijän rationaaliseen päätöksentekoon. Ks. myös Flemström – Slorach 2004.

menestyksen tilanteessa valmentajan ja seuran välinen sopimus työsuhteen päättämisestä ilmentää nähdäkseni pyrkimystä helppoon ja nopeaan menettelyyn, jossa molempien sopijapuolten tarpeet tulevat tyydytetyiksi. Valmentaja saa varmuuden taloudellisesta turvastaan ja aikaa kartoittaa tulevia työnäkymiään. Vastaavasti työnantajaseura pääsee irti heikoksi osoittautuneesta valmentajasta välttämällä mahdolliseen oikeudenkäyntiin liittyvät kustannukset ja riskit.³¹⁹

Valmentajan ja seuran välinen päättämissopimus on erotettava valmentajan työsuhteen päättämisestä irtisanomalla tai purkamalla. Ensin mainitussa tilanteessa seuran ei tarvitse osoittaa irtisanomis- tai purkuperustetta.³²⁰ Sikäli sopiminen ja päättämisperusteet kietoutuvat yhteen, että sopimus työsuhteen päättämisestä tehdään usein tilanteessa, jossa työntekijän ja työnantajan välillä on erimielisyyttä irtisanomis- tai purkuperusteesta.³²¹ Tällainen erimielisyys saattaa olla käsillä heikon urheilumenestyksen tilanteessa, vaikka edellä luvussa 4 todetulla heikko menestys ei sellaisenaan kelpaakaan irtisanomisperusteeksi.

Työntekijä ja työnantaja voivat lähtökohtaisesti sopia varsin vapaasti kaikista työsuhteen päättämiseen liittyvistä asioista, vaikka tietyissä tilanteissa työntekijän suojelun periaatteen katsotaankin rajoittavan sopimusvapautta. Esimerkiksi *Sorjonen* on arvioinut nähdäkseni varsin monipuolisesti työsuhteen päättämissopimukseen liittyvää problematiikkaa ja tuonut esille tasapuolisuuden, kohtuullisuuden ja oikeudenmukaisuuden vaatimukset päättämissopimusten onnistumisen edellytyksenä.³²² Myös valmentajan ja seuran välisessä suhteessa on kiinnitettävä huomiota reiluun neuvotteluasetelmaan, avoimuuteen sekä eri suuntaan mahdollisesti vievien intressien yhteensovittamiseen.³²³ Seuran julkisuuskuvan kannalta on tärkeää huolehtia asianmukaisesta prosessista laadittaessa sopimusta työsuhteen päättämisestä.

³¹⁹ Työsuhteen päättämissopimus on erotettava työsopimuksessa mahdollisesti sovitusta sopimussakkolausekkeesta. Ruotsalaisessa urheiluoikeudellisessa kirjallisuudessa *Fhager* ja *Olsson* ovat käsitelleet aihepiiriä nimenomaan valmentajan ja seuran välisessä sopimussuhteessa. Tarkastelukulmana on ollut seuran vahingonkorvausoikeudellinen asema valmentajan päättäessä perusteettomasti voimassa olevan sopimuksen: ”Ett sätt för föreningarna att skydda sig mot denna typ av avtalsbrott är att ha med en bestämmelse i anställningsavtalen som stadgar tränaren ska betala ett vite eller ett fastställt skadestånd om tränaren väljer att avbryta avtalet och gå till en annan förening.” *Fhager – Olsson* 2011, s. 66. Aiheeseen ei ole mahdollista syventyä tämän tarkemmin.

³²⁰ Ks. esimerkiksi Rautiainen – Äimälä 2001, s. 187.

³²¹ Saarinen 2015, kohta 6.7 Sopimus työsopimuksen päättämisestä.

³²² *Sorjonen* 2009, s. 231.

³²³ *Sorjonen* katsoo nähdäkseni varsin perustellusti, että modernin työoikeuden tulee olla sillä tavoin dynaamista, että myös yleinen sopimusoikeus saa työoikeudellisissa tulkinnoissa riittävää huomiota. *Sorjonen* 2009, s. 237. Ks. myös *Moilanen* 2005, s. 30–32.

Kun valmentaja ja seura laativat sopimusta työsuhteen päättämisestä, määrätyistä ehdoista sopiminen on tarkoituksenmukaista, toisinaan jopa välttämätöntä. Huolellinen sopiminen vähentää tulkinnanvaraisuutta sopijapuolten välisessä suhteessa. *Saarista* mukaillen tällaisina ehtoina valmentaja-urheiluseura-suhteessa voidaan esimerkinomaisesti mainita erityisesti seuraavat³²⁴:

- (a) Viittaus voimassa olevaan valmentajasopimukseen sekä määräys sopimuksen päättymisestä tiettyinä päivinä.
- (b) Vapautus valmennustehtävistä irtisanomisaikana.
- (c) Korvaus valmentajasopimuksen päättämisestä. Usein korvauksen suuruus on jäljellä olevan sopimuskauden palkkaa vastaavaa määrä.³²⁵
- (d) Määräys, jonka mukaan seuran korvausvastuu lakkaa, mikäli valmentaja solmii korvauskauden aikana valmentajasopimuksen uuden seuran kanssa.
- (e) Valmentajan velvollisuus palauttaa seuralle saamansa harjoitusvälineet ja muut vastaavat työntekoon liittyvät tarvikkeet (työnantajan omaisuuden ja mahdollisten luonnetoitettujen palauttaminen).
- (f) Eläkevakuutus- ym. sellaisista asioista sopiminen.
- (g) Lisäksi on suositeltavaa, että osapuolet sopivat siitä, että kumpikin luopuu työsuhteeseen perustuvista vaatimuksistaan toista osapuolta kohtaan (pois lukien päättämissopimuksessa sovitut ehdot).

Valmentajasuhteen päättämissopimuksessa voidaan sopia monista eri seikoista.³²⁶ Urheiluympäristössä on varsin tavanomaista, että valmentaja vapautetaan työntekovelvoitteesta: valmentajavaihdon tarkoituksena on, että uusi valmentaja pääsee välittömästi aloittamaan työskentelyn joukkueen kanssa. Palkanmaksu jatkuu tällöin sopimuskauden loppuun ja lisäksi sopimukseen on mahdollista ottaa ehto työnantajan korvausvelvollisuudesta.³²⁷ Koska päättämismenettelyn tarkoituksena on toteuttaa valmentajavaihdos mahdollisimman nopeasti ja helposti, valmentajan ja seuran on tarkoituksenmukaista sopia, että molemmat

³²⁴ Saarinen 2015, kohta 6.7 Sopimus työsuhteen päättämisestä.

³²⁵ Samansuuntaisesti ks. esimerkiksi Halila – Norros 2017, s. 222.

³²⁶ Päättämissopimuksessa mahdollisesti sovittavista asioista ks. myös Hietala – Kaivanto 2012, Liite 6b, jossa kirjoittajat esittelevät kattavan mallipohjan työsuhteen päättämissopimuksesta.

³²⁷ Tämä korvaus on erotettava TSL 12:2:n mukaisesta vahingonkorvausvelvollisuudesta, joka perustuu työsuhteen perusteettomaan päättämiseen. Ks. tarkemmin esim. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 655–665.

sopijapuolet luopuvat muista kuin päättämissopimuksessa sovituista, työsuhteeseen perustuvista vaatimuksista toisiaan kohtaan. Tällä tavoin voidaan välttää työsuhteen päättämiseen liittyvien kysymysten käsittely usein raskaassa ja hitaassa oikeudenkäyntimenettelyssä.

6 Lopuksi

Tutkielman tarkoituksena on ollut arvioida ammattivalmentajan työoikeudellista asemaa tilanteessa, jossa valmentajan edustaman joukkueen urheilullinen menestys on ollut heikkoa. Nähdäkseni tarkastelu on tiivistynyt pitkälti kysymykseen siitä, onko valmentajan työsuhteen päättämisperusteissa jotakin eroa verrattuna tavallisiin työsuhteisiin. Tällöin on luonnollisesti oma merkityksensä urheilun mahdollisilla erityispiirteillä. Valmentajan työsuhteeseen liittyvät kysymykset ovat saaneet urheiluoikeudellisessa tutkimuksessa varsin vähän huomiota, mikä on vaikuttanut myös tutkielman tavoitteenasetteluun ja valintoihin.

Valmentajan merkitys urheilussa voi olla toisinaan hyvinkin merkittävä. Joukkuepalloilulajeissa valmentaja valitsee joukkueen pelaavan kokoonpanon, päättää pelitavasta ja sen kehittämisestä, tekee suunnitelman yksittäisiä otteluita koskien ja päättää vaihdoista ottelun sisällä. Näillä päätöksillä on usein välittömiä vaikutuksia joukkueen menestymisen kannalta. Mikäli joukkue menestyy sarjassa alle odotusten, ja esimerkiksi pudotuspelipaikka jää saavuttamatta, valmentajan asema on usein vaakalaudalla. Valmentajan rooliin voidaan katsoa muutoinkin kuuluvan sellaisia urheilun erityispiirteisiin kiinnittyviä elementtejä, jotka erottavat valmentajan muista työntekijöistä.

Valmentajasopimusten päättämisarvioinnissa tulevat sovellettavaksi normaalit työsopimuslain mukaiset työsuhteen päättämisperusteet. On nähdäkseni selvää, että seuran asettamien tavoitteiden saavuttamatta jättäminen ei perusta työnantajaseuralle oikeutta päättää valmentajan työsuhdetta. Tässä yhteydessä voidaan viitata esimerkiksi ratkaisun KKO 2014:98 perusteluihin, joiden mukaan työnantaja ei voi määräyksillään tai työtavoitteita asettamalla laskea irtisanomiskynnystä siitä, mitä se olisi pakottavan lainsäädännön mukaan. Seuran tehtävänä on osoittaa sellainen valmentajan viaksi katsottava syy, jonka seuraus heikko menestys on.

Työsuhteen päättämisarviointia ei voida tehdä vain yhden laskennallisen mittarin, kuten joukkueen sarjasijoituksen, perusteella. Käsillä oleva problematiikka ei ole vain spekulatiivinen: käytettävissä olevan tiedon valossa ei ole mitenkään tavatonta, että valmentajasopimuksissa asetetaan erilaisia tavoitteita, kuten pudotuspelipaikka. Toisaalta ratkaisu KKO 1993:69 puhuu ainakin varovaisesti sen puolesta, että joukkueen heikko menestys ei voi jäädä täysin merkityksettömäksi valmentajan työsuhteen päättämisarvioinnissa. Ratkaisuun

tukeutuen voidaankin argumentoida sen puolesta, että urheilullinen menestys on ainakin yksi osatekijä valmentajasopimuksen irtisanomista harkittaessa.

Oikeuskirjallisuudesta ja -käytännöstä on löydettävissä tukea sille, että työntekijän työsuhde voidaan päättää, mikäli tämän työsuoritus jää puutteelliseksi passiivisuuden, tehottomuuden tai aikaansaamattomuuden perusteella.³²⁸ Tutkielmassa todetulla tavalla valmentajan työn itsenäisyys ja pelillinen päätösvalta on otettava huomioon arvioitaessa passiivisuusperustetta. Olen suhtautunut torjuvasti siihen, että seura voisi velvoittaa valmentajan noudattamaan määrättyä pelitapaa tai käyttämään tiettyjä pelaajia avauskokoonpanossa. Myös passiivisuutta arvioitaessa on pidettävä mielessä, että TSL 7:2.1:n vaatimus olennaisten työveloitteiden vakavasta rikkomisesta tai laiminlyönnistä koskee myös urheiluympäristöä. Joukkueen heikko urheilullinen menestys on säännönmukaisesti niin monen tekijän summa, että valmentajan passiivisuutta ilmentävä pitäytyminen määrättyssä pelitavassa tai kokoonpanossa ei yksistään voi oikeuttaa seuraa irtisanomaan valmentajan työsopimusta.

Edellä esitetty ei tarkoita sitä, että seuran kädet olisivat täysin sidotut joukkueen alisuorittessa jatkuvasti. Mahdollinen, joskin käytännössä rajoitettu, keino on hyödyntää työsopimukseen otettavaa koeaikaehdotusta. Koeaikaehdon rajoitettu kesto (kuusi kuukautta tai enintään puolet määräaikaisten työsuhteen kestoista; TSL 1:4) asettaa kuitenkin määrättyjä haasteita. Esimerkiksi jalkapallon Veikkausliigassa seuran ja valmentajan välinen työsuhde saattaa usein alkaa jo marras-joulukuussa ja toisaalta valmentajan osaamista arvottavat pelit vasta huhti-toukokuussa. Lyhyemmän valmistautumisjakson lajeissa, esimerkiksi jääkiekossa, tilanne voi olla toisenlainen. Koeaikaehdon käyttäminen valmentajasopimuksissa on lajista riippumatta kuitenkin suositeltavaa, sillä esiin voi tulla myös muita kuin joukkueen menestykseen liittyviä syitä, jotka tekevät työsuhteen päättämisen jo koeaikana perustelluksi. Tarkastelluissa valmentajasopimusmalleissa koeaikaehdon käyttäminen on ollut vaihtelevaa.

Joukkueurheilussa esiintyy usein tilanteita, joissa seura ja valmentaja tekevät sopimuksen työsuhteen päättämisestä. Tällaiset päättämissopimukset eivät ole valmentajan kannalta nähdäkseni niin epäedullisia kuin ensi kädeltä voisi ajatella. Mikäli päättämissopimus on neuvoteltu asianmukaisesti ja tasavertaisesti, sopimus takaa valmentajalle taloudellisen turvan sekä ratkaisee osapuolten erimielisyydet yhdellä kertaa. Sopimisen etuina voidaan valmen-

³²⁸ Ks. esimerkiksi TT:2001-43 ja TT:2008-105 sekä Kurtén – Waaranlinna 2015, s. 127.

tajan näkökulmasta pitää myös oikeudellisten riskien välttämistä sekä omien työllistymismahdollisuuksien varmistamista. Raadollista tai ei, urheilun yksi erityispiirre on, että parhaimmatkin valmentajat saavat joskus ”potkut”. Suositeltavaa kuitenkin olisi, että ammatti-valmentajien edunvalvojana toimiva Suomen Ammattivalmentajat ry ottaisi vieläkin aktiivisemmän roolin valmentajien ammatillisessa edunvalvonnassa.