

Pelaajien määräaikaisten työsuhteiden ja niiden ketjuttamisen perustelu

OTMU2345-1003 Moderni urheilu-oikeus

Pro gradu / Tutkielma

Laatija:

Venla Sallinen

11.7.2024

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu

Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu / Tutkielma

Oppiaine: Oikeustiede

Tekijä: Venla Sallinen

Otsikko: Pelaajien määräaikaisten työsuhteiden ja niiden ketjuttamisen perustelu

Ohjaaja: Antti Aine

Sivumäärä: 66 sivua

Päivämäärä: 11.7.2024

Tutkielman aiheena on pelaajien määräaikaisten työsuhteiden ja niiden ketjuttamisen perusteltavuus. Tutkimus rajautuu kansalliselle tasolle ja ammattimaisten joukkuelajien pelaajien sekä urheiluseurojen välille työsopimuslain perusteella muodostuneisiin määräaikaisiin työsuhteisiin. Tarkoituksena on taustoittaa ja selvittää ristiriitaa urheilualalla vallitsevan käytännön sekä työlainsäädännön välillä. Käytännössä kyse on siitä, kuinka urheilussa määräaikaiset työsuhteet ovat pääsääntö, mutta työoikeuden näkökulmasta pääsääntönä on vastaavasti työsuhteisen voimassaolo toistaiseksi TSL 1:3 §:n perusteella. Tutkielman tavoitteena on edellä mainitun lisäksi antaa lopuksi mahdollinen ehdotus ristiriidan selkeyttämiseksi.

Tutkielmassa käytetty päätutkimusmenetelmä on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Tutkielmassa hyödynnetään voimassa olevaa lainsäädäntöä ja pyritään systematisoimaan eli jäsentelemään keskeistä sisältöä, kuten kansallista oikeuskäytäntöä aiheeseen liittyen, sekä tarjoamaan lopulta ratkaisua voimassa olevan oikeustilan selkeyttämiseksi ja vahvistamiseksi. Tutkielma on urheilu- ja työoikeudellinen, mutta sivuaa myös muiden oikeudenalojen, kuten sopimus- ja velvoiteoikeuden yleisiä periaatteita.

Tutkielman keskeisenä tuloksena voidaan todeta ensinnäkin se, että pelaajien määräaikaiset työsuhteet ovat perusteltavissa, kun niille löytyy lainmukainen perusteltu syy. Tarkoituksenmukaisia variaatioita perustellusta syystä pelaajien työsuhteissa on kartoitettu yleisten pelaajasopimus pohjien, lain esitöiden, oikeuskirjallisuudessa esitettyjen näkemysten ja verrattavissa olevien oikeustapausten avulla.

Tutkielmassa on myös havaittu, että pelaajien määräaikaisten työsuhteiden ketju on perusteltavissa, sillä työnantajan pysyväisluonteinen työvoiman tarve ei ole pysyvää juuri yksittäistä pelaajaa kohtaan, vaan joukkueen muodostaminen vaatii mahdollisuutta vaihteluun joukkueen dynamiikassa. Lisäksi määräaikaisuuksien ketjun on nähty kannustavan pelaajia parempiin tuloksiin, kun varmuutta toimeentulon jatkuvuudesta ei ole.

Lopuksi tutkielman pohjalta on esitetty ehdotukset vallitsevan oikeustilan selkeyttämiseksi. Käytännössä nämä ovat: kirjaus pelaajien työsuhteiden määräaikaisuuden ensisijaisuudesta lain tasolla, vastaava kirjaus pelaajiin soveltuvaan työehtosopimukseen tai pelaajien työsuhteiden muuttaminen toistaiseksi voimassa oleviksi mahdollisen lisätutkimuksen pohjalta.

Avainsanat: urheilu-oikeus, työoikeus, määräaikaisuus, pelaajat.

Sisällys

Pelaajien määräaikaisten työsuhteiden ja niiden ketjuttamisen perustelu	I
Lähteet.....	V
Liitteet.....	XIII
Lyhenteet.....	XIV
1 Johdanto.....	1
1.1 Urheilu- ja työoikeuden risteys	1
1.2 Aiheen rajaus.....	3
1.3 Metodi ja lähteet.....	5
1.4 Rakenne	7
2 Työsuhde pelaajan ja urheiluseuran välillä	9
2.1 Osapuolet	9
2.2 Sääntelyn taustaa.....	10
2.3 Työsuhteen tunnusmerkit.....	11
2.3.1 Sopimus.....	11
2.3.2 Ansiotyön tekeminen	12
2.3.3 Työn tekeminen toiselle	13
2.3.4 Vastikkeellisuus	14
2.3.5 Johdon ja valvonnan alaisuus	15
2.4 Kokonaisvaltainen arvio	16
2.5 Sopimusvapaus.....	17
3 Määräaikaisuus pelaajan työsuhteessa	19
3.1 Määritelmä sekä variaatiot.....	19
3.2 Perusteltu syy.....	21
3.2.1 Sääntely	21
3.2.2 Työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyys	24
3.2.3 Työn luonne	26
3.2.4 Sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy	28
3.2.5 Muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste	29
3.2.6 Oikeuskäytäntö	31
3.2.7 Alan vakiintunut käytäntö.....	33
3.3 Seurausten arviointia.....	35
3.3.1 Seurasiirtojen sujuvuus	35
3.3.2 Työnantajan talouden suunnittelu.....	36
3.3.3 Pelaajan uran rakentuminen.....	37
3.3.4 Pelaajan oikeussuoja ja sitoutuminen työnantajaan.....	38
3.3.5 Urheiluoikeuden periaatteiden toteuttaminen	40
4 Ketjuttaminen urheilun parissa	42
4.1 Määritelmä ja sääntely	42
4.2 Oikeuskäytäntö	45
4.2.1 Ennen lakimuutosta	45
4.2.2 Lakimuutoksen jälkeen	48
4.2.3 Yhteenveto.....	51
4.3 Sopimuskohtainen perusteltu syy	55

4.4	Vertaus toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.....	56
4.4.1	Teoreettinen tarkastelu.....	56
4.4.2	Työnantajan velvoitteita.....	58
4.4.3	Sarjajärjestelmä.....	59
4.4.4	Työntekijän etuudet.....	60
4.4.5	Sekamuotoinen työsopimus.....	61
5	Yhteenveto.....	62
5.1	Koonti.....	62
5.2	Johtopäätökset.....	63
5.3	Jatkotutkimussuositukset.....	66

Lähteet

Kirjallisuus

Aarnio, Aulis, Oikeussäätöjen tulkinnasta, Helsinki, 1982.

Aine, Antti, Urheilu ja toimivat markkinat, Edita Publishing Oy, 2016.

Aine, Antti, Urheiluoikeuden kantavat periaatteet, Teoksessa Oikeustiede - Jurisprudentia, Suomalainen lakimiesyhdistys, 2011.

Blomqvist, Minna – Mononen, Kaisu - Koski, Pasi – Kokko, Sami, Urheilu ja seuraharrastaminen, Teoksessa Kokko, Sami – Martin, Leena, Lasten ja nuorten liikuntakäyttäytyminen Suomessa. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja, 2023.

Bruun, Niklas, Työoikeuden perusteet, Alma Talent Oy, 2022.

Bruun, Niklas – Koskull, Anders, Työoikeuden perusteet, Alma Talent Oy, 2012.

Fellmeth, Aaron X. – Horwitz, Maurice, Guide to Latin in International Law, Oxford University Press, New York, 2009.

Flemström, Stefan – Slorach, Martina – Arbetsrätten inom idrotten – vad har hänt? Växjö 2004.

Gardiner, Simon – Welch, Roger – Boyes, Simon – Naidoo, Urvasi, Sports Law, Routledge Taylor & Francis group, New York, 2012.

Halila, Heikki, Oikeudellistuva urheilu, Talentum Media Oy, Jyväskylä, 2006.

Halila, Heikki – Norros, Olli, Urheiluoikeus, Alma Talent Oy, Helsinki, 2017.

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo, Työsopimuslaki käytännössä, Alma Talent Oy, 2016.

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo, Työsopimus ja johtajasopimus, Alma Talent Oy, Helsinki, 2021.

Hirvonen, Ari, Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan, Yleisen oikeustieteen julkaisuja, Helsinki, 2011.

Hjelt, Jani, Työsopimuslaki: Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan, Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM esitteet 4/2017, 2017.

Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo, Kirjoitetaan juridiikkaa, Helsinki, 2008.

Huttunen, Mikko, Joukkueurheilijan ja pelaajan välinen pelaajasopimussuhde: työsuhde vai muu sopimussuhde, Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja, Helsinki, 2004.

- Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus, Helsinki, 2006.
- Koskinen, Seppo, Kuntien määräaikaisista työntekijöistä, Edita Publishing Oy, 2002.
- Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Nordström, Kim – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus – Juridiikka, Alma Talent Oy, Helsinki, 2018.
- Kröger, Tarja, Sopimusvapaus työntekosopimuksissa: uudet velvoiteoikeudelliset työntekosopimukset työntekosopimuksia koskevassa järjestelmässä, Lakimiesliiton kustannus, Helsinki, 1995.
- Lamminen, Johannes, Työn luonne ja suullinen määräaikainen työsopimus, Oikeustieto, 2013.
- Markus, Jaakko, De lege ferenda -tutkimus prosessi- ja insolvenssioikeudessa, Lakimies 6/2023, 2023.
- Moilanen, Juha-Matti, Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset, Alma Talent Oy, Helsinki, 2013.
- Mustonen, Arto, Sijaisuus hyväksyttävänä perusteena toistuvissa määräaikaisissa työsuhteissa, Oikeustieto, 2016.
- Niittylä, Aino, Määräaikainen työsuhde – uhka vai mahdollisuus?, Aalto-yliopisto, 2013.
- Norros, Olli, Velvoiteoikeus, Alma Talent Oy, Helsinki, 2018.
- Paanetoja, Jaana, Työlainsäädännön soveltamisalasta, Helsinki, 1993.
- Palenius, Esa, Työaikalain vaikutuksesta joukkueurheiluun, Opetusministeriön kulttuuripolitiikan osaston julkaisusarja, 1998.
- Rauste, Olli, Urheiluoikeus, Kauppakaari Oy, Jyväskylä, 1997.
- Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus, Työsopimuslaki, Alma Talent Oy, Helsinki, 2008.
- Rousseau, Denise M., Psychological and Implied Contracts in Organizations, Employee Responsibilities and Rights Journal Vol. 2 No. 2, 1989.
- Ruohonen, Tiina, Välityslausekkeen pätevyys lajiliittojen säännöissä ja pelaajasopimuksissa, Edita Publishing Oy, 2015.
- Salen, Katie – Zimmerman, Eric, Rules of Play: Game Design Fundamentals, Cambridge, 2004.
- Sievä, Meri, Määräaikaisuuden perusteltu syy, Turun yliopisto, Turku, 2020.

- Schön, Esa, Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden periaate ja joukkueurheilu, Edita Oyj, Helsinki, 2002.
- Schön, Esa, Määräaikaisen pelaajasopimuksen edellytykset työsopimuslain mukaan, Urheilu ja oikeus 2003, Urheilu-oikeuden yhdistys, Porvoo, 2003.
- Schön, Esa, Joukkueurheilijan pelaajasopimus velvoiteoikeudellisena sopimustyyppinä, Uniprint, Turku, 2010.
- Schön, Esa, Pelaajasopimus – Tutkimus joukkueurheilijoiden pelaajasopimusten tyypillisestä sisällöstä, erityispiirteistä ja oikeusvaikutuksista, Unigrafia, Helsinki 2021.
- Spolander, Peik, Joukkueurheilijan ja urheiluseuran välinen oikeussuhde, julkaistu osana julkaisua: Jalanko, Risto – Siiki, Marika, Kirjoituksia työoikeudesta, Helsingin hovioikeus, 2009.
- Sädevirta, Markus – Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen ja työvoimatarpeen pysyvyys, Edilex, 2007.
- Tarvonen, Salla, Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen ja työvoimatarpeen pysyvyys, Oikeustieto, 2011.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus, Alma Talent Oy, Helsinki, 2012.
- Timonen, Pekka, KKO:n ratkaisut kommentein 1998–2022, Alma Talent Oy, Helsinki, 2016–2022.
- Virtanen, Miska, Pelaajasopimus: määräaikaisuuden edellytykset ja päättäminen, Tampereen yliopisto, 2022.
- Vuorio, Jorma, Työsuhteen ehtojen määrittäminen: tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä, Turku, 1955.
- Äimälä, Markus - Kärkkäinen, Mika, Työsopimuslaki, Alma Talent Oy, 2017.
- Äimälä, Markus – Nyysölä, Mikko – Åström, Johan, Työoikeus, Alma Talent Oy, 2000.

Virallislähteet

- Asetus 6/1976 taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen voimaansaattamisesta.
- Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta. 10.7.1999.

- HE 205/1983 Hallituksen esitys eduskunnalle työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi.
- HE 356/1994 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle urheilijoiden sosiaaliturvaa koskevaksi lainsäädännöksi.
- HE 51/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi urheilijoiden tapaturma- ja eläketurvasta ja siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 239/2010 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta.
- HE 105/2016 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta.
- HE 13/2020 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain muuttamisesta.
- HE 60/2022 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaan noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi.
- HE 215/2022 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1 luvun 1 §:n ja merityösopimuslain 13 luvun 15 §:n muuttamisesta.
- Asiantuntijalausunto HE 215/2022 vp. professori Ulla Liukkunen.
- Lausuntokierroksen lausunto HE 215/2022 vp. Suomen Yrittäjät ry, Atte Rytönen.
- Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2022:5. Liikunnan ja urheilun tasa-arvo Suomessa 2021. Lehtonen, Kari – Oja, Samuli – Hakamäki, Matti, Opetus- ja kulttuuriministeriö, Helsinki, 2022.
- Helsingin hovioikeuden julkaisu. Kirjoituksia työoikeudesta. Jalanko, Risto – Siiki, Marika, Helsingin hovioikeus, Helsinki, 2009.

Oikeustapaukset

Korkeimman oikeuden ratkaisut:

KKO:1978-II-45

KKO:1989:100

KKO:1990:54

KKO:1993:40

KKO:1993:42

KKO:1993:70

KKO:1995:13

KKO:1995:14

KKO:1995:145

KKO:1996:105

KKO:1997:145

KKO:2008:29

KKO:2010:11

KKO:2011:73

KKO:2012:2

KKO:2012:10

KKO:2015:64

KKO:2015:65

KKO:2017:37

KKO:2017:55

KKO:2024:36

Hovioikeuden ratkaisut:

Itä-Suomen HO S 08/553

Kouvolan HO S 07/209

Käräjäoikeuden ratkaisut:

Pohjois-Karjalan KäO L 713/2021/865

Työtuomioistuimen ratkaisut:

TT:1989-163

TT:2003-13

TT:2004-42

TT:2006-64

TT:2006-65

TT:2008-15

Työneuvoston ratkaisut:

TN:1255-90

Saksan liittotasavallan työtuomioistuimen ratkaisut:

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.01.2018, 7 AZR 312/16

Medialähteet

Hirvonen, Hinni, Huippu-urheilijoiden surulliset kohtalot ovat herättäneet maailmalla – kansainväliset huippuasiantuntijat kertovat nyt, miksi Suomen pitäisi ryhtyä toimiin, Yle.fi 4.10.2020. <https://yle.fi/a/3-11577223> (Luettu 23.4.2024).

Ihmisoikeudet.net, Työntekijöiden oikeudet, <https://ihmisoikeudet.net/ihmisoikeudet/oikeus-tyohon/> (Luettu 2.6.2024).

Kihu.fi 18.9.2018, Ammattuurheilijoiden määrä tasaisessa kasvussa. <https://kihu.fi/kihu-syke/ammattuurheilijoiden-maara-tasaisessa-kasvussa/?gsid=11ce4288-5986-438c-85da-b2149ca5928b> (Luettu 2.6.2024).

Kononen, Mari, Lentäjä ja tanssija rikkovat perinteisen eläkeläisen muuttia, 360journalismia.fi 5.10.2022. <https://www.360journalismia.fi/lentaja-ja-tanssija-rikkovat-perinteisen-elakelaisen-muuttia/> (Luettu 13.6.2024).

LinkedIn-julkaisu käyttäjältä Otto Santala 7.6.2024. <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7204772358916636672/> (Luettu 10.6.2024).

- Opuslex 2022. Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen lain näkökulmasta. <https://www.opuslex.fi/artikkelit/tyo-ja-virka/maaraaikaisten-tyosopimusten-ketjuttaminen-lain-nakokulmasta> (Luettu 9.3.2024).
- Suomen laki -hakupalvelu, Työsopimuslaki 320/1970. [https://suomenlaki-almatalent-fi.ezproxy.utu.fi/#//Regulation\\$yes/Regulation/Ty101///2024-04-20](https://suomenlaki-almatalent-fi.ezproxy.utu.fi/#//Regulation$yes/Regulation/Ty101///2024-04-20) (Luettu 10.3.2024).
- Suomen vanhin urheiluseura: historiaa ja nykyisyyttä. <https://pattijoentempaus.fi/urheiluseurojen-historia-suomessa/> (Luettu 10.6.2024).
- Superprof.fi 17.1.2024, Suomalaiset urheilulajit – Kokeile suosituimpia!, <https://www.superprof.fi/blog/suosituimmat-urheilulajit-suomessa-2023/> (Luettu 29.5.2024).
- Tilastokeskus, StaffFin, Työvoimatutkimus. https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyti/statfin_tyti_pxt_12bt.px/ (Katsottu 2.6.2024).
- TikTok -video käyttäjältä @jereintala 19.3.2024. <https://vm.tiktok.com/ZGeqtuwP2/> (Katsottu 20.3.2024).
- Östlund, Eetu – Anttila, Rainer, Rantalaisen urheiluseurojen talousopas. Rantalainen – Suomen Olympiakomitea. <https://www.rantalainen.fi/wp-content/uploads/2023/03/Rantalaisen-urheiluseurojen-talousopas-2023-paivitetty.pdf> (Luettu 9.3.2024).
- Asianajotoimisto Kasanen & Vuorinen, KKO 2017:55 TSL 7 luvun 4 §:n mukainen velvoite koski myös määräaikaisin työsopimuksin pitkään työllistynyttä kantajaa. <https://kasanenvuorinen.fi/korkein-oikeus-katsoi-tuomiossaan-201755-tsl-7-luvun-4-%24-%26-n-mukaisen-velvoitteen-koskevan-myos-maaraaikaisin-tyosopimuksin-pitkaan-tyollistynyttä-kantajaa/> (Luettu 14.5.2024)

Muut lähteet

- Helsingin M-team pelaajasopimus. <https://www.lawinsider.com/fi/contracts/4MTWGiGHdI4> (Luettu 9.3.2024).
- Jääkiekon SM-liiga Oy:n ja Suomen jääkiekkoilijat ry:n hyväksymä pelaajasopimus SM-liigassa pelaavan pelaajan ja liigaseuran välillä https://www.sjry.fi/media/filer_public/5e/b3/5eb3a17d-b4f1-4c7e-b05f-ed2a273c4e49/liite_1_pelaajasopimusmalli_ja_talousliite_2020-24_jasenille_ja_nettiin_3.pdf (Luettu 9.3.2024).
- Korisliigan pelaajasopimus. https://d3syc56w7foqy0.cloudfront.net/assets/files/17539/pelaajasopimusmalli_-_korisliiga.pdf (Luettu 9.3.2024).

Mestis Hockey League pelaajasopimus.

https://www.sjry.fi/media/filer_public/28/2e/282e9873-67a8-4ef2-ba6f-5aa268edfa74/pelaajasopimus-mestis-2232018-final-paivitetty-6819.pdf
(Luettu 9.3.2024).

Suomen Palloliitto ry -pelaajasopimus. https://www-assets.palloliitto.fi/62562/1650618758-pelaajasopimus_2021-10.pdf (Luettu 9.3.2024).

Suomen Palloliitto ry -säännöt. <https://www.palloliitto.fi/palloliitto/suomen-palloliiton-saannot> (Luettu 20.5.2024).

Suomen Pesäpalloliitto ry, Pelaajasopimus – työsuhteinen. <https://www.pesis.fi/wp-content/uploads/2022/05/Pelaajasopimus-pesapallo-tyosuhteinen-2023.pdf>
(Luettu 9.3.2024).

Liitteet

Liite 1 Diagrammi: Määräaikaisten työntekijöiden osuus palkansaajista.

Liite 2 Taulukko: Vertailu tuomioistuinten ratkaisuista liittyen ketjutettujen työsuhteiden määräaikaisuuteen.

Lyhenteet

EU	Euroopan unioni
HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
Ibid	ibidem (suom. <i>samassa paikassa</i>)
KKO	Korkein oikeus
KäO	Käräjäoikeus
NHL	National Hockey League
SEUT	Sopimus Euroopan unionin toiminnasta
TES	Työehtosopimus
TN	Työneuvosto
TSL	Työsopimuslaki (141/1922, 320/1970 ja 55/2001)
TSS-sopimus	YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus
TT	Työtuomioistuin
VLL	Vuosilomalaki (162/2005)
YK	Yhdistyneet Kansakunnat

1 Johdanto

1.1 Urheilu- ja työoikeuden risteys

Joukkuelajit vetävät suomalaisia puoleensa. Suomen kansallispelejä on pesäpallo, jääkiekko on säilynyt kauan suosituimpana lajina penkkiurheilijoiden keskuudessa ja harrastajamäärältään suurin urheilulaji on jalkapallo.¹ Joukkuelajien parissa on mahdollista myös työllistää itsensä ja moni onkin lapsena haaveillut tai haaveilee ammattiurheilijan urasta. Myös urheiluseuratoiminta tulee monelle nuoruusvuosina tutuksi, sillä se tavoittaa lähes yhdeksän kymmenestä suomalaisesta lapsuuden tai nuoruuden aikana.² Urheilu siis näyttäytyy osana arkea. Tämän myötä myös urheilun ja työn yhdistäminen voi tuntua enemmän tai vähemmän realistiselta unelmalta, vaikka vain harvasta tulee lopulta ammattilainen.

Ammattilaisuurheilijan erottaa harrastajasta maksetun korvauksen perusteella.³ Kuitenkaan pelkkä korvauksen saaminen ei tee urheilijasta työntekijää. Urheilijat ovat olleet työsuhteisia 1990-luvulta lähtien työsuhteen tunnusmerkkien täytyessä.⁴ Tämä merkitsee, että urheilijoihin on sovellettu työläinsäädäntöä, joka on pakottavaa oikeutta eli siitä ei voi poiketa edes osapuolten välisellä sopimuksella. Yksi työoikeuden merkittävimmistä oikeuslähteistä on työsopimuslaki (TSL, 55/2001).⁵ Kyseisen lain kohdalla kysymys ei ole urheilua spesifisti koskevasta sääntelystä.⁶ Puuttuva alakohtainen sääntely on johtanut tilanteeseen, jossa lain tulkinta ja urheilussa vallitseva käytäntö voivat näyttäytyä ristiriitaisina.

Työoikeuden näkökulmasta työsuhteet ovat lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa olevia TSL 1:3.2 §:n mukaisesti. Urheilumaailma rakentuu kuitenkin määräaikaaisuudelle.⁷ Työoikeudellinen sääntely ja urheilualalla hiljaisesti hyväksytyt käytännöt lähtevät siis vastakkaisista lähtökohdista työsuhteen kestoja määriteltäessä. Käytännössä oikeudenalat muodostavat katvealueen, jossa urheiluoikeuden lähtökohta on työoikeudessa tietyn edellytyksin sallittu poikkeus.

¹ Superprof.fi, 2024.

² Blomqvist ym. 2023, s. 83.

³ Rauste 1997, s. 170.

⁴ Halila – Norros 2017, s. 185.

⁵ Huom! Tutkielmassa lyhenteellä TSL viitataan paikoin myös aiempaan työsopimuslakiin 320/1970.

⁶ Halila 2006, s. 53.

⁷ Schön 2010, s.10.

Niin kutsutun ristikkoteorian⁸ mukaan samojen subjektien väliseen oikeussuhteeseen voidaan yhtä aikaa soveltaa sekä siviilioikeuden⁹ että työoikeuden normeja.¹⁰ Lähtökohdana on ajatus, jonka mukaisesti kummankaan oikeudenalan normien soveltaminen ei sinänsä sulje pois toisen alan normien soveltamista, vaan ne voivat olla päällekkäisiä. Aiemmin niin kutsutun päätyyppiperiaatteen vallitessa tilanne on ollut toinen. Kyseisen periaatteen mukaisesti jokaisessa oikeussuhteessa on ollut jokin luonteenomainen pääsuoritus, joka on määrännyt oikeussuhteen tyypin ja sitä kautta myös sovellettavat normit. Työ- ja urheiluoikeus eivät näin ollen ole toisiaan poissulkevia.

Urheiluoikeudessa ei ole laintasoista sääntelyä pelaajien sopimussuhteiden osalta. Rajoja sopimuksille on asetettu kuitenkin pakottavalla lainsäädännöllä.¹¹ Työlainsäädäntö on yksi esimerkki tällaisesta pakottavasta sääntelystä ja tämän tutkielman kannalta myös keskeisin sellainen. Työoikeus lähtee lähtökohdasta, jonka mukaisesti työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa työntekijä on yleensä työnantajaan nähden alisteisessa asemassa.¹² Taustalla on ihmis- ja perusoikeuksien turvaamia yksilön oikeuksia, kuten Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälinen yleissopimuksen (TSS-sopimus) 23. artiklan mukaiset oikeudet suojaan työttömyyttä vastaan sekä oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin.¹³

Käytännössä yksi esimerkki työntekijän suojelemisesta on jo aiemmin mainittu TSL 1:3.2 §:ssä kansallisesti säädetty lähtökohta siitä, että työsuhteet ovat voimassa toistaiseksi. Tällöin työntekijä on työsuhteen jatkuvuuden kannalta suojatummassa asemassa kuin määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisuuden toissijaisuus näkyy myös suoraan tilastoissa, kun verrataan määräaikaisten työsuhteiden määrää työsuhteiden kokonaismäärään. Esimerkiksi viimeisimmän 15 vuoden aikana määräaikaisten työsuhteiden osuus palkansaajista on ollut enimmillään noin 17 %.¹⁴ On kuitenkin huomattava, että kyseisessä tilastossa on otettu huomioon niin kokoaikaiset kuin myös osa-aikaiset työntekijät.

⁸ Vuorio 1955, s. 41–46.

⁹ Huom! Urheiluoikeus ei ole puhtaasti siviilioikeudellinen, mutta tämä ei poissulje käytetyn teorian havainnollistavaa vaikutusta tässä tutkielmassa. (Ks. tarkemmin Halila – Norros 2017, s. 2).

¹⁰ Koskinen ym. 2018.

¹¹ Rauste 1997, s. 70.

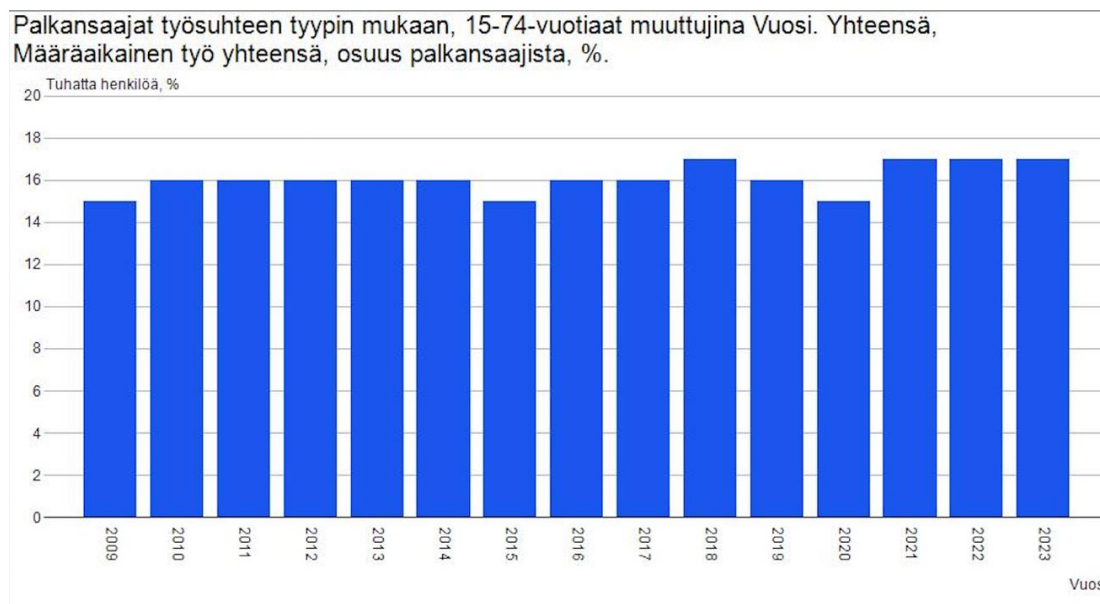
¹² Rauste 1997, s. 100.

¹³ Ihmisoikeudet.net. (Luettu 2.6.2024.) Ks. myös asetus 6/1976 osa III artikla 6.

¹⁴ Tilastokeskus 2024. (Katsottu 2.6.2024). Huom! Muuttujiksi valittu: Tiedot ”Määräaikainen työ yhteensä, osuus palkansaajista, %”, Vuosi ”Valitse kaikki” ja Sukupuoli ”Yhteensä”.

Liite 1 Diagrammi: Määräaikaisten työntekijöiden osuus palkansaajista

Ohessa on kaavio määräaikaista työntekijöistä suhteessa kokoaikaisiin työntekijöihin vuosilta 2009–2023 Suomessa. Taulukko on tilastokeskuksen sivuilta, jossa tarkastelun muuttujiksi on valittu Tiedot-osiossa ”Määräaikainen työ yhteensä, osuus palkansaajista, %”, Vuosi-osiossa ”Valitse kaikki” ja Sukupuoli-osiossa ”Yhteensä”. Käytännössä näin on rajattu data koskemaan niin osa- kuin kokoaikaisia määräaikaista työntekijöitä sukupuolesta riippumatta. Lisätietoa löytyy alaviitteen mukaiselta sivustolta.



Käytännössä pelaajat sisältyvät tilaston mukaisiin määräaikaisiin työsuhteisiin. Pelaajasopimukset ovat ja ovat olleet ainakin 1990-luvun alusta alkaen poikkeuksetta määräaikaista riippumatta urheilulajista ja siitä, onko kysymys ammattilais- vai amatööriurheilijasta.¹⁵ Urheilun parissa ei siis päde edellä esitetty työoikeuden lähtökohta.

1.2 Aiheen rajaus

Tässä tutkielmassa selvitetään, miksi pelaajien työsopimusten määräaikaisuus ja ketjuttaminen ovat oikeutettuja. Käytännössä kartoitetaan urheilun ytimeen liittyviä syitä sille, miksi työoikeudessa säädetyistä lähtökohdista on jouduttu säännönmukaisella tavalla poikkeamaan urheilualalla. Keskeisinä oikeudenaloina tutkimuksessa ovat urheilu-oikeus ja työoikeus, mutta myös esimerkiksi sopimusoikeutta ja velvoiteoikeutta tullaan sivuamaan tutkielmassa. Lisäksi tavoitteena on esittää ehdotus siitä, miten kyseistä oikeuden nykytilaa voitaisiin mahdollisesti selkeyttää ja näin vahvistaa sen pitävyyttä myös osapuolten riitatilanteessa.

¹⁵ Schön 2021, s. 34.

Tutkielma on rajattu urheilusta tarkemmin joukkuepeleihin, sillä tällöin työoikeudellisesta näkökulmasta tarkastelu on tarkoituksenmukaisinta. Suomalaisen ammattiuurheilijoiden lukumäärä koostuu lähes yksinomaan viiden joukkuelajin urheilijoista; jääkiekon, jalkapallon, koripallon, pesäpallon ja lentopallon pelaajista.¹⁶ Näin ollen suurin osa siis myös työsuhteisista urheilijoista ovat joukkuelajeja pelaavia ammattilaisia. Tarkemmin ottaen aihe rajautuu vielä niihin pelaajiin, joiden voidaan katsoa olevan pääluvussa 2. määritellyssä työsuhteessa urheiluseuraan.

Käsitteiden osalta on hyvä huomioda, että viittaukset urheilijoista pätevät myös pelaajiin. Urheilija on yleisesti laajempi käsite kuin pelaaja. Pelaajat kuuluvat tämän tutkielman puitteissa aina urheilijoihin, mutta urheilija ei välttämättä ole pelaaja. Urheilijoista puhuttaessa voidaan siis viitata myös muihin kuin pelaajiin. Kuitenkin urheilijoita koskevat viittaukset on rajattu niin, että ne soveltuvat myös pelaajiin. Koko tutkielmaa ei olla kuitenkaan voitu rajata käsittelemään vain pelaajia, sillä muuten lähdemateriaali olisi jäänyt merkittävästi suppeammaksi, kun monet urheilu-oikeuden teokset käsittelevät nimenomaan asioita termin ”urheilija” avulla.

Tutkielma rajautuu nykyhetkeen ja kansalliseen tilaan. Määräaikaisten työsuhteiden määrä on kasvussa.¹⁷ Näin ollen on syytä myös tarkastella määräaikaissuhteiden sääntelyn nykytilaa ja mahdollisuutta sääntelyn tarkentamiseen, vahvistamiseen tai muihin mahdollisiin toimenpiteisiin. Aihe on luontevaa rajata kansalliseen tarkasteluun johtuen työoikeuden kansallisesta luonteesta, vaikka urheilu-oikeuden näkökulmasta myös kansainvälistä tarkastelua voitaisiin pitää luontevana johtuen urheilussa vallitsevista ylikansallisista toimintamalleista esimerkiksi pelaajasiirtoihin liittyen.

Aiheen keskeisinä osapuolina ovat pelaaja ja urheiluseura.¹⁸ Määräaikaisuuden ja ketjuttamisen perusteluja sekä sitä, miten työoikeus palvelee urheilun tarpeita, peilataan näin ollen molempien osapuolten näkökulmasta läpi tutkielman. Käytännössä määräaikaisen työsuhteen tekemisen edellytyksiä koskevat säännökset ovat työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta, jota sovelletaan kaikissa tehtävissä ja kaikilla aloilla.¹⁹ Näin ollen on

¹⁶ Kihu.fi, 2018. (Luettu 2.6.2024).

¹⁷ Koskinen ym. 2018.

¹⁸ Ks. alaluku 2.1.

¹⁹ HE 239/2010 vp., s. 1.

tarkoituksenmukaista tarkastella asiaa pelaajalle työntekijänä kuuluvien oikeuksien kautta. Vastaavasti työnantajalla on esimerkiksi velvollisuus selvittää määräaikaisuuden peruste vähintään kuukauden pituisissa määräaikaissuissa.²⁰ Sääntely siis vaikuttaa urheiluseuralle aiheutuviin velvollisuuksiin työnantajana. Kokonaisuudessaan kuitenkin sekä velvollisuuksia että oikeuksia koituu molemmille osapuolille ja näin niitä on myös tarkoituksenmukaista tarkastella.

Näin ollen varsinaisiksi tutkimuskysymyksiksi nousevat i) millä edellytyksillä pelaajien määräaikaiset työsuhteet ovat oikeutettuja; siitä johdettavissa oleva jatkokysymys: ii) miten pelaajien määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen on perusteltavissa ja iii) miten nykyistä oikeustilaa määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvän sääntelyn ja työsuhteisten pelaajien sopimuskäytännön välillä voitaisiin selkeyttää.

1.3 Metodi ja lähteet

Tässä tutkielmassa hyödynnetään pääsääntöisesti oikeusdogmaattista eli lainopillista tutkimusmenetelmää, jonka tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus.²¹ Käytännössä tutkimuksen ydinkysymystä eli pelaajien määräaikaisten työsuhteiden ja niiden ketjuttamisen perusteltavuutta tarkastellaan voimassa olevan oikeuden näkökulmasta. Lisäksi perspektiiviä on haettu myös aiemmasta lainsäädännöstä, oikeuskäytännöstä ja lainvalmistelun sellaisista esitöistä, joiden sisältöä voidaan tarkoituksenmukaisella tavalla hyödyntää.²² Kaikki työssä käytetty lainsäädännön tasoinen lähdeaineisto ei ole voimassa olevaa oikeutta, mutta on kuitenkin sellaista, jota tulee virallisainestojen mukaisesti edelleen huomioida nykyistä säädöstä sovellettaessa.²³

Toisaalta lainopin on määritelty olevan keskeisiltä osin voimassa olevan oikeuden tulkitsemisen lisäksi sen systematisointia.²⁴ Käytännössä tällä tarkoitetaan jäsentelyä, jonka tarkoituksena on oikeudellisen käsitejärjestelmän luominen ja kehittäminen. Tutkielma todetusti tarjoaa ratkaisua nykyisen sääntelyn luoman katvealueen selkeyttämiseksi, jotta

²⁰ HE 60/2022, s. 19. Ks. myös TSL 2:4 §.

²¹ Hirvonen 2011, s. 21.

²² Ks. esim. alaluku 3.2.

²³ Ks. esim. HE 157/2000 s. 8. Ks. myös HE 239/2010 vp, s. 1.

²⁴ Husa – Mutanen – Pohjolainen 2008, s. 20.

tulevaisuudessakin välttyttäisiin asiaan liittyviltä oikeudenalojen yhteentörmäykseltä. Tämän nykyisen sääntelyn muuttamiseen liittyvän kannanoton myötä metodia voitaisiin luonnehtia mahdollisesti myös *de lege ferenda* -tyyppiseksi, mutta kyseinen metodi ei ole ilmeinen, sillä tutkielma ei pääty minkään potentiaalisen ratkaisuehdotuksen justifiointiin.²⁵ Näin ollen voidaan katsoa, että tutkielma on metodiltaan lähinnä oikeusdogmaattinen.

Tarkemmin ottaen oikeusdogmaattinen tutkimus voidaan edelleen jakaa normikeskeiseen ja ongelmakeskeiseen tutkimukseen.²⁶ Normikeskeisessä tutkimuksessa lähtökohtana on lakitekstin ilmaisu ja tarkoituksena perustella kyseisen ilmaisun tiettyä tulkintavaihtoehtoa. Ongelmakeskeinen tutkimus puolestaan pyrkii jonkin konkreettisen tai hypoteettisen ongelman ratkaisemiseen. Rajanveto näiden tutkimustapojen välillä ei ole yksiselitteinen. Ongelmakeskeinen lähestymistapa kuitenkin poikkeaa normikeskeisestä siinä, että ongelmakeskeinen tutkimus vaatii arvioimista myös sovellettavien normien tunnistamisessa ja valinnassa.²⁷ Tämä tutkielma rakentuu pitkälti urheilu- ja työoikeuden varaan, mutta myös muut oikeudenalat, kuten sopimusoikeus ja velvoiteoikeus ovat merkittävässä osassa. Mahdollisesti eräs keskeisimmistä käsitteistä ”määräaikainen työsuhte” sekä sen tulkintamahdollisuudet ovat johdettavissa TSL 1:3 §:stä. Lisäksi on huomioitava, että vaikka pelaajasopimuksia ei voida yksiselitteisesti määritellä tiettyjen säädösten piiriin, ovat tässä tutkielmassa käsitellyt pelaajasopimukset tulkittavissa myös työsopimuksina. Näin ollen ei ole lähtökohtaisesti epäselvyyttä siitä, mikä tai mitkä normit sääntelevät käsittelyssä olevia oikeussuhteita. Tämän perusteella tutkimusmetodia voidaan luonnehtia normikeskeiseksi.

Tutkielman lähteet koostuvat pääsääntöisesti urheilu- ja työoikeuteen liittyvästä oikeuskirjallisuudesta, kansallisista oikeustapauksista, aiheen kannalta keskeiseen sääntelyyn liittyvästä lainvalmisteluaineistosta, yleisistä pelaajasopimus pohjista ja ajattelua virkistäneistä medialähteistä. Lisäksi taustatietoa aiheeseen on hankittu urheilun parissa työskenteleviltä tahoilta, kuten valmentajilta, seuratoimijoilta ja amatööriurheilijoilta, mutta mitään varsinaisia haastatteluja ei ole tehty.

²⁵ Ks. Markus 2023, s. 895–896.

²⁶ Aarnio 1982, s. 61–63.

²⁷ Ibid. Ks. myös Ruohonen 2015, s. 13.

1.4 Rakenne

Tutkielma on jaettu viiteen varsinaiseen päälukuun. Ensimmäinen pääluku on jäsennelty niin, että ensin esitellään varsinainen tutkielman tausta eli havaittu työ- ja urheiluoikeuden risteys sekä taustoitetaan varsinaista aihetta. Tämän jälkeen aihe rajataan tarkemmin ja esitellään tutkielman tutkimuskysymykset, jota seuraa metodin, lähteiden sekä rakenteen esittely.

Toisessa pääluvussa asetetaan tutkielman aihe kontekstiinsa. Pääluku on jaettu edelleen viiteen alalukuun, joiden myötä avataan pelaajan ja urheiluseuran oikeusasemaa työsuhteen osapuolina, työsuhteen sääntelyä, työsuhteen tunnusmerkkejä, kokonaisvaltaista arviointia sekä sopimussuhteessa vallitsevaa sopimusvapautta. Kyseisen pääluvun on tarkoitus taustoittaa aihetta ja avata lukijalle tutkielman keskeistä oikeussuhdetta pelaajan ja urheiluseuran välillä.

Kolmannen pääluvun voidaan sanoa olevan niin sijoittelultaan kuin substanssiltaan tutkielman ytimessä. Kyseinen luku lähtee liikkeelle määräaikaaisuuden määrittelyllä ja sen variaatioiden havainnollistamisella. Tämän jälkeen on vuorossa sääntelyn keskeisen osan eli niin kutsutun perustellun syyn käsittely. Kappale pitää sisällään katsauksen keskeiseen sääntelyyn, käsittelyn erinäisistä lain ja oikeuskäytännön hyväksymistä vaihtoehtoista perustelluksi syyksi määräaikaaisuudelle sekä niiden vertailun urheilualaan. Kyseisen pääluvun lopussa pyritään arvioimaan määräaikaaisuudesta johtuvia seurauksia urheilualalla.

Toiseksi viimeinen pääluku rakentuu loogisesti aiemmin esitetyn tiedon ympärille ja syventyy asiassa yhä lisää käsittelemällä aiemmin esiteltyjen määräaikaaisuuksien ketjuttamista. Luku lähtee liikkeelle lainsäädännöstä käsin ja etenee käsittelemään asiaan liittyvää kansallista oikeuskäytäntöä kronologisesti. Oikeuskäytäntö vedetään yhteen tietyiltä osin taulukkoon ja avataan keskeisiä havaintoja yhteenvedon omaisesti. Seuraavaksi esitellään sääntö perustellun syyn vaatimuksesta sopimuksittain ja siirrytään vertailemaan ketjutustilannetta toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen eri näkökulmista.

Lopuksi luvassa on asian kokoava tarkastelu. Viides pääluku alkaa napakalla koko tutkielman käsittävällä yhteenvedolla, siirtyy tutkielman rajoitteiden avaamiseen sekä keskeisten johtopäätösten kirkastamiseen ja lopulta päättyy mahdollisten jatkotutkimusideoiden esittelyyn.

Jotta voidaan arvioida pelaajien määräaikaisia työsuhteita, ketjuttamista ja näiden perusteltavuutta, on tarkoituksenmukaista ensin käsittää se oikeussuhde, jonka piirissä liikutaan. Näin ollen tutkielmassa tullaan seuraavaksi käsittelemään pelaajien ja urheiluseurojen välistä työsuhdetta.

2 Työsuhde pelaajan ja urheiluseuran välillä

2.1 Osapuolet

Urheilijat voidaan jakaa karkeasti kolmeen kategoriaan oikeudellisen aseman perusteella: amatööreihin eli ilman rahallista vastinetta urheileviin, laskuttaviin eli itse itsensä esimerkiksi toiminimen avulla työllistäviin ja työntekijöihin eli työsuhteessa oleviin urheilijoihin.²⁸ Tässä tutkielmassa keskitytään nimenomaisesti näistä kategorioista viimeisimpään. Tarkemmin ottaen työsuhteisista urheilijoista pääpaino rajautuu työsuhteissa oleviin pelaajiin. Pelaajalla viitataan urheilijaan sellaisessa joukkuelajissa, jota voidaan tarkoituksenmukaisella tavalla kutsua ”peliksi”. Peli taas voidaan määritellä esimerkiksi todellisuudesta erilliseksi systeemiksi, jossa pelaajat vuorovaikuttavat kilpailemalla/kamppailemalla tiettyjen sääntöjen edellyttämällä tavalla ja samalla pyrkien tiettyyn mitattavaan lopputulokseen.²⁹ Käytännössä kaikki pelaajat ovat oikeudelliselta luonteeltaan luonnollisia henkilöitä eli ihmisiä.

Vastaavasti työsuhteen toinen osapuoli eli urheiluseura on työnantaja-asemassaan oikeushenkilö eli jäsenistään ja omistajistaan erillinen subjekti.³⁰ Näin ollen, mikäli esimerkiksi seuran edustaja x ja pelaaja y allekirjoittavat työsopimuksen, ei se lähtökohtaisesti sido edustajaa x henkilökohtaisesti vaan hänen edustamaansa seuraa. Urheiluseuralla viitataan tässä tutkielmassa niin kutsutun pyramidimallin³¹ mukaisesti yksityisistä henkilöistä eli urheilijoista ja muista muodostuvaan järjestöstruktuuriin, joka edelleen on jäsen jossakin lajiliitossa. Useiden lajiliittojen sääntöjen mukaan osanotto-oikeus sarjaan on voitu aikanaan myöntää vain lajiliiton jäsenenä olevalle aatteelliselle yhdistykselle.³² Nykyään esimerkiksi Suomen Palloliitto ry:n eli jalkapallon kansallisen lajiliiton sääntöjen 6 §:n mukaan³³ jäseneksi voidaan hyväksyä rekisteröitynä yhdistyksenä toimiva seura tai muu oikeushenkilö. Kirjaus ”muu oikeushenkilö” on tarkoitettu todennäköisesti viittaamaan urheilun kaupallistumisen ja ammattimaistumisen mukaiseen muutokseen, jonka myötä myös osakeyhtiöt ovat yleistyneet seuratoiminnan muotoina.³⁴

²⁸ Gardiner ym. 2012, s. 394.

²⁹ Salen – Zimmerman 2004, s. 80–81.

³⁰ Norros 2018, s. 1.

³¹ Ks. pyramidimallin määritelmä: Halila – Norros 2017, s. 56–57 ja s. 64.

³² Rauste 1997, s.306.

³³ Suomen Palloliitto ry -säännöt. (Luettu 20.5.2024).

³⁴ Halila – Norros 2017, s. 85.

Näin ollen tarkastelussa työsuhteen osapuolina ovat siis pelaaja ja aatteellinen yhdistys tai osakeyhtiö, johon viitataan sujuvammin tutkielmassa termeillä ”seura” tai ”urheiluseura”.

2.2 Sääntelyn taustaa

Nykyään on ilmeistä, että pelaajat voivat olla urheilun perusteella työsuhteessa tiettyjen edellytysten täytyessä. Aina näin ei ole kuitenkaan ollut ja kyseistä oikeuskysymystä siitä, voiko urheilija olla työsuhteessa seuraansa, on luonnehdittu jopa urheiluoikeuden klassiseksi aiheeksi.³⁵ Asiaan saatiin täysi selvyys KKO:n 1990-luvulla antamien ratkaisujen³⁶ kautta. Tämän myötä ei voitu estää sitä, että sovellettavaksi saattoi tulla urheilijoihin työsuhteen tunnusmerkistön täytyessä paitsi työsopimuslaki myös muu yksityisoikeudellinen työlainsäädäntö.³⁷ Kuitenkin edelleen niin urheilijoiden kuin ylipäättään työntekijöiden oikeussuhteissa voi olla epäselvyyttä siitä, milloin kyseessä on työsuhde.

Työsuhteen tunnistamisessa on perinteisesti käytetty hyväksi TSL 1:1 §:stä johdettavia tunnusmerkkejä, joita on karkeasti erotettavissa viisi keskeistä. On huomattavaa, että nämä tunnusmerkit eivät auta tyhjentävästi havaitsemaan työsuhdetta, vaan kyse on aina kokonaisvaltaisesta harkinnasta. Tämä on erityisen merkittävää urheilun kontekstissa, kun urheilijoiden määrittäminen työntekijöiksi on suhteellisen tuore näkökulma. Työsuhteen tunnusmerkit taas on määritelty lähes samoin peruskriteerein jo vuoden 1922 työsopimuslaista (141/1922) lähtien.³⁸ Tässä luvussa käydään läpi työsuhteen perinteisen tunnusmerkistön kohta kohdalta soveltamalla voimassa olevaa sääntelyä urheilun kontekstiin ja oikeuskirjallisuudessa tunnustettuihin urheilun vaatimiin erityispiirteisiin. Tämä sen vuoksi, että urheilun oikeuden erityispiirteet vaikuttavat siihen, miten oikeuskysymyksiä, kuten nyt työsuhteen tunnusmerkkejä, lähestytään ja ratkaistaan.³⁹

³⁵ Halila – Norros 2017, s. 182.

³⁶ KKO:1993:40, KKO:1993:42. Ks. myös KKO:1995:145 ja KKO:1997:145.

³⁷ Halila 2006, s. 151.

³⁸ HE 215/2022, s. 13.

³⁹ Ks. Halila – Norros 2017, s. 9.

2.3 Työsuhteen tunnusmerkit

2.3.1 Sopimus

TSL 1:3 §:n mukaan työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Lisäksi sopimus on mahdollista tehdä konkludenttisesti eli hiljaisena sopimuksena. Konkludenttinen sopimus sitoo, vaikka mitään nimenomaisia tahdonilmauksia ei olisikaan esitetty, jos olosuhteista voidaan päätellä osapuolten tarkoittaneen työsuhdetta.⁴⁰ Urheilussa esimerkki konkludenttisesta sopimuksesta on tilanne, jossa urheilija osallistuu järjestettyyn kilpailutoimintaan jonkin joukkueen jäsenenä.⁴¹ Tällöin urheilijan voidaan katsoa olevan sopimussuhteessa kyseiseen seuraan, mutta työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen määrittää, onko kyseessä työsuhde. Työsopimuksella ei ole siis tiettyjä muotovaatimuksia.

Pelaajien työsopimuksista puhuttaessa käytetään arkisesti termiä pelaajasopimus. Pelaajasopimus ja työsopimus eivät kuitenkaan ole synonyymeja toisilleen. Pelaajasopimusta koskevaa lainsäätelyä ei ole olemassa, joten sen asema sopimustyyppinä määräytyy tavanomaisoikeudellisten sopimustyyppien muodostumista koskevien kriteerien perusteella.⁴² Käytännössä tyyppi määräytyy sopimuksen sisällön ja sen funktion perusteella. Suomessa urheilutoimintaa harjoittavien tahojen väliset sopimukset ovat olleet olennaisilta osin samansisältöisiä ja vakiintuneita riippumatta siitä, onko kyseessä ollut ammattilais- vai amatöörisopimus.⁴³ Amatööriurheilijat eivät kuitenkaan ole lähtökohtaisesti työsuhteessa muun muassa siitä syystä, että heille ei makseta vastiketta⁴⁴. Näin ollen voidaan todeta, että pelaajasopimukset eivät automaattisesti ole työsopimuksia, eikä näitä termejä tule käyttää toisiaan korvaavina.

Urheiluseuran ja pelaajan välinen oikeussuhde on arvioitava pelaajasopimuksen sisällön perusteella. Käytännössä sopimuksessa sovitaan sellaisista seikoista, joiden perusteella voidaan arvioida, onko urheilija työsuhteessa joukkueeseen.⁴⁵ Silloin kun urheilijan ja urheiluseuran välillä on solmittu pelaajasopimus, määrittää se joukkueen ja pelaajan välisen oikeussuhteen

⁴⁰ Bruun – Koskull 2012, s. 27.

⁴¹ Rauste 1997, s. 107.

⁴² Schön 2010, s. 57.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Ks. alaluku 2.3.4.

⁴⁵ Spolander 2009, s. 12–13.

ehdot ja luonteen. Vastaavalla tavalla työsopimuksen tarkoituksena on sopia osapuolten välillä keskeisistä ehdoista.⁴⁶ Pelaajasopimus voidaan määrittää työsopimukseksi, mikäli TSL 1:1 §:n mukaisesti pelaaja sitoutuu sopimuksella henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Käytännössä lakia ei voida kuitenkaan tulkita tyhjentävänä vaan kyseeseen tulee aina tapauskohtainen harkinta. Esimerkiksi toimeksiantosuhteen ja työsuhteen välinen rajanveto voi vaikuttaa toisinaan veteen piirretyltä viivalta, jonka tapauskohtainen arvio ratkaisee.

Pelaajasopimus erottuu pääosasta muista työn tekemistä koskevista sopimuksista etenkin sillä perusteella, että sen kohteena on urheilun harjoittaminen. Urheilua ei ole erikseen määritelty lainsäädännössä, joten käsitteen sisältö määräytyy yleisen kielenkäytön mukaisesti, jossa sillä tarkoitetaan, fyysisen kunnan ylläpitämiseksi, virkistykseksi tai sääntöjen mukaisena kilpailuna harjoitettavia liikuntamuotoja eli kunto- ja kilpaliikuntaa.⁴⁷ Käytännössä urheilijan ja urheiluseuran välille sidotussa sopimuksessa ei tarvitse siis erikseen puhua työnteosta, jotta kyseessä voidaan katsoa olevan työsopimus. Sopimuksen tunnusmerkki täyttyy, kun olosuhteista voidaan päätellä, että osapuolet ovat tehneet sopimuksen, joka on omiaan osoittamaan tarkoituksen työsuhteen syntymisestä. Esimerkiksi ratkaisussa KKO 1995:145 pelaajasopimuksen katsottiin olevan työsopimus ja todettiin, että ei ole syytä siihen, miksi pelaamista ja harjoittelemista ei voitaisi pitää TSL 1:1 §:ssä tarkoitettuna työnä.

2.3.2 Ansiotyön tekeminen

Työnteoksi sinänsä katsotaan mikä tahansa inhimillinen käyttäytyminen, jolla on jotakin taloudellista arvoa. Käyttäytyminen voi olla aktiivista tai passiivista, mutta se ei saa olla lainvastaista, rikollista tai hyvän tavan vastaista, kuten epäsiiveellistä.⁴⁸ Pelaajan työsuhte siis edellyttää, että pelaaja toimii ansiotarkoituksessa eli käytännössä hän tiedostaa saavansa toimistaan, kuten pelaamisesta, harjoittelusta ja mahdollisista edustustehtävistä johtuen taloudellista hyötyä.

⁴⁶ Hietala – Kaivanto 2021, s. 13 ja s. 21.

⁴⁷ Schön 2010, s. 60. Ks. myös HE 51/2000 vp. s. 9.

⁴⁸ Koskinen ym. 2018.

Ansiotarkoituksen arvioimisen osalta on huomattava, että työsuhde ei edellytä päätoimisuutta. Pelaaja voi siis olla urheilun ohella myös toisessa työsuhteessa, josta hän saa palkkatuloja. Jos ansiotarkoitusta ei ole lainkaan, työntekoa ei yleensä määritellä työsuhteiseksi työksi.⁴⁹ Mikäli pelaaja urheilee siis ilman ansiotarkoitusta, ei kyseessä ole työsuhde. Tällöin urheilutoiminnassa puhutaan harrastamisesta. Kun työsuhteiseen työntekoon kuuluu selkeä ansiotarkoitus, harrastustoiminnan yhteydessä tehtävän työn tavoitteet liittyvät pikemminkin itse toimintaan ja sen päämääriin.⁵⁰ Tällaisia päämääriä voivat olla esimerkiksi kunnan ylläpitäminen, lajissa kehittyminen tai vapaa-ajan viettäminen itselle mielekkäällä tavalla.

Kuitenkin työsuhteen tunnusmerkkien täytyessä ei-työsuhteinen harrastustoiminta muuttuu TSL:n soveltamispiiriin kuuluvaksi työksi.⁵¹ On siis mahdollista, että pelaaja aloittaa urheilemaan puhtaasti harrastusmielessä, mutta uran edetessä harrastuksesta muotoutuu ammatti. Tämä on myös loogista, sillä urheilussa kehittyä toistojen myötä ja harva syntyy lajinsa ammattilaisena.

2.3.3 Työn tekeminen toiselle

Työsuhteen edellytyksenä on, että sopimukseen perustuvasta työstä koitua välitön hyöty tulee työnantajan hyväksi.⁵² Työsuhdetta ei siis muodostu, jos työntekijä tekee töitä suoraan omaksi edukseen. Tähän liittyen on esitetty näkemys hypoteettisesta tilanteesta, jossa urheilija poikkeuksellisesti omistaa enemmistön siitä joukkueesta, jonka hyväksi hän urheilee. Tällöin voi olla, että kysymys ei ole enää TSL:n mukaisesta työnteosta.⁵³ Kyseessä on esimerkki tilanteesta, jossa urheilijan työstä suorittama etu koituu hänelle itselleen, ei erilliselle työnantajalle. Tilanne on kuitenkin vähintään harvinainen ja pääsääntöisesti joukkueurheilija ei voi missään suhteessa omata sellaista määräysvaltaa seurassa, että työlainsäädäntöä ei tällä perusteella voitaisi soveltaa hänen ja seuran välisessä suhteessa.⁵⁴

⁴⁹ Rautiainen – Äimälä 2008, s. 18.

⁵⁰ Helsingin hovioikeuden julkaisuja 2009, s. 20.

⁵¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 32.

⁵² Tiitinen – Kröger 2012, s. 14.

⁵³ Helsingin hovioikeuden julkaisuja 2009, s. 22.

⁵⁴ Huttunen 2004, s. 81.

Joukkueurheilussa työtä tehdään toiselle.⁵⁵ Joukkueurheilussa pelaamisen tulos on tarkoitettu pelaajan edustaman urheiluseuran hyväksi.⁵⁶ Seura saa peleistä esimerkiksi lipputuloja, sponsorituloja ja muita niin välillisiä kuin välittömiä etuja. Lisäksi joukkueen menestyessä todennäköisesti eri tahot ovat entistä kiinnostuneempia yhteistyöstä kyseisen joukkueen kanssa. Toki urheilumenestys koituu myös pelaajien hyväksi, mutta työsuhteen tunnusmerkkien kannalta kysymys on taloudellisen tuloksen tulemisesta toisen hyväksi.⁵⁷ Näin ollen pelaajan suorittama työ koituu työnantajan eli urheiluseuran eduksi ja edellytys työntekemisestä toiselle täyttyy.

2.3.4 Vastikkeellisuus

Työntekijällä on oikeus saada palkkaa tai muuta vastiketta työvoimansa asettamisesta työnantajan käytettäväksi. Kyseistä edellytystä on luonnehdittu joukkueurheilijan aseman kannalta kriittisimmäksi työsuhteelle asetetuksi edellytykseksi.⁵⁸ Yleensä vastike on rahapalkkaa, mutta se voi olla mitä tahansa muutakin, jolla arvioidaan olevan taloudellista arvoa.⁵⁹ Työsuhteen tunnusmerkistön kannalta on merkityksetöntä, millä nimikkeellä vastike maksetaan. Esimerkiksi stipendin, avustuksen tai kulukorvauksen nimikkeellä maksettu suoritus voidaan katsoa TSL:n mukaiseksi vastikkeeksi, jos kyseessä on tosiasiaassa korvaus suoritetusta työstä.⁶⁰

Palkan tai muun vastikkeen maksaminen erottaa ainakin ammattilaiset ja harrastajat eli amatöörit toisistaan. Kun urheilussa on luovuttu amatööri-ihanteesta⁶¹, on ammattiurheilijoille voitu maksaa palkkaa avoimesti. Korkealla sarjatasoilla pelaavilla edellytys täyttyy kiistattomasti, mutta alemmilla sarjatasoilla tilanne on epäselvempi.⁶² Vastikkeena ei voida pitää esimerkiksi sellaista todellista kulukorvausta, joka riittää kattamaan ainoastaan

⁵⁵ Halila – Norros 2017, s. 184.

⁵⁶ Rauste 1997, s. 108.

⁵⁷ Halila – Norros 2017, s. 184.

⁵⁸ Rauste 1997, s. 108.

⁵⁹ Bruun 2022, s. 36.

⁶⁰ HE 356/1994 s. 2.

⁶¹ Viittaa aikaan, jolloin tilanne oli se, että urheilun tuli olla amatööriurheilua ja palkkiot olivat kiellettyjä. Ks. Halila – Norros 2017, s. 184.

⁶² Halila – Norros 2017, s. 185.

pelaamisesta aiheutuneet tosiasialliset kustannukset, kuten pelivälineiden ja tarvikkeiden hankkimisen.⁶³ Käytännössä vastikkeen pitää siis tuottaa pelaajalle tuloa.

Toisaalta vastikkeen maksaminen ei suoraan paljasta työsuhdetta. Mikäli urheilija laskuttaa yrittäjänä pelaamisestaan, voidaan hänen tällöinkin katsoa saavan vastiketta, mutta kyseessä ei kuitenkaan ole työsuhde vaan toimeksiantosuhde. Tällöin kuitenkin sopimussuhteen osapuolina olisivat myös kaksi erillistä oikeushenkilöä eikä työsuhdetta voitaisi katsoa olevan myöskään tästä syystä.

2.3.5 Johdon ja valvonnan alaisuus

TSL 3:1 §:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Kyseinen säännös johtaa työnantajan yleiseen johto- ja valvontavaltaan eli niin kutsuttuun direktio-oikeuteen⁶⁴. Mikäli työnantajalla ei ole oikeutta joko työn johtoon tai valvontaan, on katsottu, että kyseessä ei ole TSL:n tarkoittama työsuhde.⁶⁵ Toisaalta tunnusmerkistön kannalta pelkkä oikeus johtoon ja valvontaan on riittävää eli työnantajan ei tarvitse johtaa ja valvoa työtä konkreettisesti.⁶⁶

Joukkueurheilulajien säännöille on yhteistä se, että itse urheilusuoritus on useampien ihmisten henkilökohtaisten suoritusten kokonaisuus. Tämän vuoksi on käytännössä välttämätöntä, että valmennusjohto määrää tarkasti peli- tai harjoitustapahtuman kulun, paikan sekä alkamisajankohdan.⁶⁷ Valmentaja voi antaa pelaajille hyvinkin yksityiskohtaisia ohjeita ja pelaajien toimintavapautta voidaan rajoittaa myös heidän vapaa-aikanaan erityisesti siltä osin, mitä lajeja he saavat harrastaa ilman työnantajan lupaa tai millaisia elämäntapoja heidän tulee noudattaa.⁶⁸ Näin ollen urheiluseuran määräysvalta joukkueen pelaajiin nähden voi ainakin ylimmillä sarjatasoilla olla jopa merkittävästi suurempi kuin työnantajan määräysvalta tavanomaisesti ja edellytys työskentelystä johdon ja valvonnan alaisuudesta täyttyy.⁶⁹

⁶³ HE 356/1994 s. 2.

⁶⁴ Norros 2018, s. 199.

⁶⁵ Palenius 1998, s. 8.

⁶⁶ Paanetoja 1993, s. 6.

⁶⁷ Huttunen 2004, s. 77.

⁶⁸ Rauste 1997, s. 110–111.

⁶⁹ Ibid.

2.4 Kokonaisvaltainen arvio

TSL 1:1 §:n mukaan tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat. Tämä kokonaisvaltaisen arvioinnin säännös on verrattain tuore ja tullut voimaan vuonna 2023. Se on tarkoitettu koskemaan tilanteita, joissa laissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien arvioimisen jälkeen työntekoa koskevan oikeussuhteen luonne jää edelleen epäselväksi tai tulkinnanvaraiseksi.⁷⁰ Vaikka kyseinen sääntely liittyen kokonaisvaltaiseen arvioon on tuore lain tasolla, se on tunnustettu tosiasiasa jo aiemmin. Arviointia työsuhteen voimassaolosta kokonaisharkintaa käyttäen on tehty jo ennen kyseistä lakimuutosta.⁷¹

Kokonaisarvioinnissa annetaan merkitystä työolainsäädännössä erityisesti omaksutulle työntekijän suojelutavoitteelle.⁷² Käytännössä tällä tarkoitetaan sääntelyn taustalla olevaa tarkoitusta työntekijän suojelemisesta oikeussuhteen heikompana osapuolena. Jos kokonaisharkinnan jälkeen työnsuorittajan katsotaan kaikkien työn tekemiseen vaikuttavien tosiasiallisen seikkojen perusteella olevan työn teettäjään nähden työoikeudellisessa mielessä epäitsenäisessä tai alisteisessa asemassa, kysymyksessä on työsuhteinen työ.⁷³ Näin ollen myös pelaajien työsuhteita arvioidaan viime kädessä kokonaisvaltaisen arvion perusteella.

Kokonaisarviossa työsuhteen tunnusmerkkejä ei voida nähdä erillisinä kokonaisuuksina, joiden summana on oikeussuhteen juridinen luokittelu.⁷⁴ Eri tunnusmerkit liittyvät olennaisella tavalla toisiinsa ja toisaalta eri tunnusmerkkien täyttymisen arvostelussa relevanteiksi katsotut oikeustositseikat eivät välttämättä ole relevantteja vain yhden tunnusmerkin kannalta. Ongelmakentän jäsentämiseksi työsuhteen tunnusmerkkejä on kuitenkin ensiksi syytä tarkastella erikseen, kuten tässä tutkielmassa on tehty. Tunnusmerkkien lisäksi

⁷⁰ HE 215/2022, abstrakti.

⁷¹ Lausuntokierroksen lausunto HE 215/2022 vp. Suomen Yrittäjät ry, Atte Rytönen.

⁷² HE 215/2022, s. 15.

⁷³ HE 215/2022, s. 15.

⁷⁴ Helsingin hovioikeuden julkaisuja 2009, s. 15.

kokonaisvaltaisessa arvioinnissa tulee ottaa huomioon osapuolten tarkoitus, joka voi ilmetä esimerkiksi siitä, mitä osapuolet ovat keskenään sopineet.

2.5 Sopimusvapaus

Sopimusvapaus on työ sopimuksen lähtökohta.⁷⁵ Oikeustieteessä sopimusvapaudella tarkoitetaan perinteisesti oikeutta tehdä sopimus lainsäätäjän ja viranomaisten puuttumatta siihen.⁷⁶ Sopijapuolet voivat vaikuttaa oikeussuhteen luonteeseen työn tekemistä ja teettämistä koskevilla ratkaisuillaan. Käytännössä pelaaja ja seura sopivat työsuhteen ehdoista esimerkiksi liittyen sopimuksen keston, palkkaan ja koeaikaan.

Sopimuksen sisällöstä neuvoteltaessa liikkumatilaa saattaa kuitenkin jäädä varsin vähän, sillä työoikeudelliset säännökset rajoittavat sopimusvapautta.⁷⁷ Työoikeudellisiin yleisiin oppeihin kuuluva työntekijän vähimmäisetuudet turvaava pakkosoveltuvuuden periaate ilmenee työoikeudellisissa sopimussuhteissa sopimusvapauden rajoittumisena ja lain pakottavien määräysten soveltamispaikkona sopimussuhteissa, jotka täyttävät työsuhteen tunnusmerkistön.⁷⁸ Tämän vuoksi osapuolet eivät voi sopia työlainsäädäntöä heikommista ehdoista, mikäli kyseessä on työsuhte. Pelaaja siis nauttii aina lainsäädännön turvaamaa vähimmäissuojaa työsuhteessaan, vaikka ei itse ymmärtäisi sopimusehtojen olevan lainvastaisia. Esimerkiksi, jos pelaajan sopimuksessa olisi TSL:n vastainen kirjaus työaikaan tai työsuhteen keston liittyen, ei kyseinen sopimuskohta ole voimassa, vaikka pelaaja olisi allekirjoittanut ja hyväksynyt sopimuksen.

Sopimusvapautta ei ole kuitenkaan totaalaisesti rajoitettu työlainsäädännöllä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia monista työsuhteen ehdoista. Osapuolilla on aina mahdollisuus sopia työntekijän kannalta työlainsäädäntöä edullisimmista ehdoista sekä tahdonvaltaisten säännösten käsittämistä ehdoista.⁷⁹ Sopimusvapauden kuuluu rajoitusten jälkeen esimerkiksi vapaus valita sopimuskumppani ja sopimuksen muoto. Tämä niin kutsuttu muodollinen

⁷⁵ HE 157/2000, s. 57.

⁷⁶ Bruun 2022, s. 28.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Kröger 1995, s. 79.

⁷⁹ Bruun 2022, s. 90.

sopimusvapaus on johtanut siihen, että myös urheilun parissa esiintyy erilaisia työsopimuksia urheilijoiden ja seurojen välillä. Usein kuitenkin tietyn lajin parissa käytetään tiettyä sopimusmallia eli niin kutsuttua yleistä sopimus pohjaa⁸⁰. Nämä sopimus pohjat ovat keskenään erilaisia, mutta yksi ehto on niille tyypillinen: sopimukset tehdään säännönmukaisesti määräaikaikaisena.⁸¹

⁸⁰ Schön 2010, s. 57.

⁸¹ Halila – Norros 2017, s. 190.

3 Määräaikaisuus pelaajan työsuhteessa

3.1 Määritelmä sekä variaatiot

Määräaikaisella työsuhteella tarkoitetaan työsuhdetta, jonka päättymisaika on ennalta tiedossa. TSL 1:3 §:n mukaan työ sopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Sopimuksen määräaikaisuus on käytännössä tunnistettavissa siitä, että se on sidottu johonkin tiettyyn ajankohtaan. TSL 6:1.1 §:n mukaan määräaikainen työ sopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Määräaikaisella työ sopimuksella on siis selkeä ennalta määritelty kesto, joka voi riippua joko ajasta tai työ suorituksesta. Pelaajasopimuksen kesto on sidottu pääsääntöisesti aikaan, ei tietyn tehtävän suorittamiseen.⁸² Sopimus siis on voimassa, kunnes kyseinen aika on kulunut. Poikkeuksena tästä ovat kuitenkin esimerkiksi maajoukkuekutsut, joissa työsuhteen kesto perustuu tiettyyn turnaukseen tai otteluun.⁸³ Tällöin sopimus päättyy, kun kyseinen peli tai pelit on pelattu. Suurta kuvaa tarkasteltaessa voidaan todeta, että pelaajasopimusten määräaikaisuus liittyy todennäköisemmin ajan kulumiseen kuin tiettyyn suoritukseen ja tämän vuoksi tutkielmaan on valittu tätä vastaavia sopimuslausekkeita tarkasteluun.

Usein pelaajasopimus pohjissa ei ole suoraan määritelty sopimuskauden pituutta vaan se on jätetty osapuolten välillä tapauskohtaisesti sovittavaksi seikaksi.⁸⁴ TSL 6:1.3 §:n mukaan määräaikaisen työsuhteen enimmäiskesto on viisi vuotta. Mikäli määräaikainen työsuhde on kestänyt viisi vuotta, työ sopimus voidaan irtisanoa vain samoin perustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa olevaksi tehty sopimus. Tällöin työnantajan työtarpeen katsotaan siis olevan pysyvää, eikä määräaikaisuudelle ole lain edellyttämää perustetta. Schönin väitöskirjatutkimuksen perusteella pelaajasopimusten sopimuskausi vaihtelee normaalisti 1–3 vuoteen tavanomaisimman keston ollessa enintään kaksi vuotta. Huomattavasti pidempiäkin, jopa 10 vuoden mittaisia sopimuksia on kuitenkin toisinaan tehty.⁸⁵ Tällaiset suhteellisen pitkät määräaikaiset työsuhteet tulisi TSL 6:1.3 §:n perusteella luokitella toistaiseksi voimassa

⁸² Schön 2021, s. 35.

⁸³ Schön 2021, s. 116.

⁸⁴ Schön 2021, s. 35. Ks. myös tässä luvussa jäljempänä esitellyt sopimus pohjat.

⁸⁵ Ibid.

oleviksi. Määräaikaisen työsopimuksen tarkoituksenmukaisuus on siis kyseenalaistettavissa sitä herkemmin, mitä pidemmästä ajanjaksosta on kysymys.

Määräaikaisia työsuhteita voidaan luokitella muutenkin kuin niiden keston perusteella. Määräaikaisten työsuhteiden voidaan esimerkiksi nähdä jakautuvan niin kutsuttuihin perinteisiin ja moderneihin pätkätyöläisyyksiin.⁸⁶ Perinteisen määräaikaisen työsuhteen tunnusmerkkejä ovat Koskisen mukaan esimerkiksi työn kausiluonteisuus, urakkatyö, miesvaltaisuus, alhainen koulutustaso, korkea työttömyystaso, rakennus- ja maatalousala sekä korkea työmarkkinoilta syrjäytymisen riski. Vastaavalla tavalla modernin määräaikaisuuden tunnusmerkkeinä mainitaan ketjutetut työsuhteet, naisvaltaisuus, korkea koulutus, alhainen työttömyys, sairaanhoito-, opetus- ja sosiaaliala sekä alhainen työmarkkinoilta syrjäytymisen riski. Pelaajien määräaikaiset työsuhteet eivät ole ainakaan yksiselitteisesti luokiteltavissa kumpaankaan näistä esitetyistä kategorioista. Tunnusmerkeistä työn kausiluonteisuus⁸⁷, miesvaltaisuus⁸⁸ ja ketjutetut työsuhteet⁸⁹ ovat tunnusomaisia piirteitä pelaajien ja seurojen välisille työsuhteille. Piirteitä löytyy siis sekä perinteisten että modernien määräaikaisten työsuhteiden tunnusmerkkien joukosta.

Pelaajien ja seurojen väliset työsuhteet ovat poikkeuksetta määräaikaisia.⁹⁰ Seuraavaksi nostetaan esiin muutama erilainen esimerkki siitä, miten määräaikaisuus on tuotu esiin pelaajasopimus pohjissa. Esimerkit on valittu siten, että niistä näkyy sopimuslausekkeen vaihtelevuus. Käytännössä määräaikaisuus on kirjattu sopimukseen esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

- Jääkiekon SM-liigan pelaajasopimuksen kohtaan 4.1 seuraavasti: ”Tämän pelaajasopimuksen sopimuskausi alkaa __. __20__ ja päättyy ilman irtisanomista __20__, elleivät Osapuolet kirjallisesti alla ole sopineet toisin.”⁹¹

⁸⁶ Koskinen 2002, s. 4–5.

⁸⁷ Ks. alaluku 3.2.7.

⁸⁸ Urheiluakatemiatoiminnan parissa olevista urheilijoista hieman yli 40 prosenttia on tyttöjä ja naisia. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:5, s. 84) Naisten osuus Suomen joukkueen kilpailijoista talviolympialaisista on ollut enimmillään 40 % vuoteen 2018 mennessä. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:5, s. 56) Yleisurheiluliiton Hakaurheilijatilastossa top100-rankingissa vain 25 % on naisia/naisoletettuja. (Pitkämäki, Nurmi ja Virén hakaurheilijoiden kärkitrio. yleisurheilu.fi, 2023. (Luettu 9.3.2024).) Ks. ylipäätään Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:5.

⁸⁹ Ks. pääluku 4.

⁹⁰ Schön 2010, s. 10.

⁹¹ Jääkiekon SM-liiga Oy:n ja Suomen jääkiekkoliijat ry:n hyväksymä pelaajasopimus SM-liigassa pelaavan pelaajan ja liigaseuran välillä.

- Korisliigan pelaajasopimukseen kohtaan 1: ”Sopimus on voimassa __. __.200_ alkaen enintään __. __200_ saakka (= sopimuskausi), jona aikana pelaajan on oltava seuran käytettävissä, kuten tässä sopimuksessa on toisaalla sovittu.⁹²
- Jääkiekon Mestaruussarjan pelaajasopimuksessa kohdassa 2: ”Tämä pelaajasopimus on määräaikainen ja voimassa _____ saakka. Sopimus päättyy sopimuskauden päätyttyä ilman eri irtisanomista.”⁹³
- Helsingin M-team:n pelaajasopimuksen kohdassa 4: ”Sopimus on määräaikainen ja voimassa enintään yhden pelikauden kerrallaan. Sopimus astuu voimaan allekirjoitushetkellä. Sopimus päättyy ilman erillistä irtisanomista 31.5.20.”⁹⁴
- Suomen Pesäpalloliitto ry:n Pelaajasopimus – työsuhteinen -sopimuksessa⁹⁵ ja Suomen palloliitto ry:n pelaajasopimuksessa⁹⁶: ”Sopimus on määräaikainen. Sopimus alkaa (pp.kk.vvvv) ____ ja päättyy (pp.kk.vvvv) _____. Sopimuksen mukainen työ alkaa _____. Määräaikaisuuden perusteena on urheilun yleinen käytäntö ja kausiluonteisuus.”

Esimerkeistä näkee, että lauseke sopimuksen määräaikaisuudesta on voitu kirjata erilaisilla tavoilla. Sanaa ”määräaikainen” tai jotakin sen taivutusmuodoista ei ole mainittu ollenkaan muun muassa jääkiekon SM-liigan tai Korisliigan pelaajasopimus pohjassa. Nämä sopimus pohjat ovat siitä huolimatta luokiteltavissa määräaikaisiksi työsopimuksiksi. Tämän tutkielman kannalta kiinnostavin havainto on se, että määräaikaisuudelle on eritelty syy ainoastaan Suomen Pesäpalloliitto ry:n ja Suomen Palloliitto ry:n sopimus pohjassa. Tämä heijastelee myös yleistä linjaa, sillä pääsääntöisesti määräaikaisuuden syytä ei tuoda esiin pelaajasopimuksissa.⁹⁷ Kyseinen kirjaus luo kuitenkin läpinäkyvyyttä sopimussuhteeseen. Vaikka kirjausta määräaikaisuuden syystä ei suoraan muista esille nostetuista sopimus pohjista löydy, määräaikaisuudelle tulee aina olla työoikeuslainsäädännön mukaisesti perusteltu syy.

3.2 Perusteltu syy

3.2.1 Sääntely

Vapautta määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen rajoitettiin kansallisesti lailla ensi kerran vuonna 1984, kun työsopimuslain irtisanomissuojan kiertäminen sopimuksen kestromuodon

⁹² Korisliigan pelaajasopimus.

⁹³ Mestis Hockey League pelaajasopimus.

⁹⁴ Helsingin M-team pelaajasopimus.

⁹⁵ Suomen Pesäpalloliitto ry.

⁹⁶ Suomen Palloliitto ry -pelaajasopimus.

⁹⁷ Schön 2021, s. 113–114.

valinnalla oli aiheuttanut ongelmia oikeuskäytännössä⁹⁸ ja katsottiin, että lain tuli estää työsuhdeturvaa koskevien säännösten kiertäminen.⁹⁹ Lisäksi lainmuutoksella pyrittiin ohjaamaan työnantajia suunnittelemaan henkilökuntapolitiikkaansa huolellisemmin ja pitkäjänteisemmin.¹⁰⁰

Nykyisin TSL 1:3 §:n säännöksen mukaan työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Perusteltua syytä edellytetään siis vain tapauksissa, joissa sopimus on määräaikainen työnantajaosapuolen aloitteen vuoksi. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimantarpeen pysyväksi. Työnantajaosapuoli ei voi näin ollen vaatia työntekijää sitoutumaan määräaikaiseen työsuhteeseen ilman asianmukaista syytä. Perustellun syyn edellytystä ei kuitenkaan sovelleta tilanteissa, joissa sopimus tehdään määräaikaisena sen vuoksi, että työntekijä itse haluaa päättää, milloin ja mitä työtä ottaa vastaan, eikä siten ole halukas sitoutumaan toistaiseksi voimassa olevaan sopimussuhteeseen.¹⁰¹

Perustellun syyn vaatimuksella torjutaan mahdollisuus kiertää työsuhdeturvaa koskevia pakottavia säännöksiä työsopimuksen kestoaikaa koskevalla valinnalla.¹⁰² Tällaisia pakottavia säännöksiä ovat esimerkiksi irtisanomissuojaa koskevat TSL 7. luvun säännökset. Toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työnantajalla on oltava aina asiallinen ja painava syy irtisanomiseen TSL 7:1 §:n yleissäännöksen mukaisesti, mutta määräaikaisiin työsuhteisiin tällaista ei liity, sillä työsuhde päättyy ennalta sovitusti. Lain mukaisesti siis määräaikainen työsuhde edellyttää perustetta jo työsuhdetta solmittaessa ja toistaiseksi voimassa oleva vasta irtisanottaessa. On huomattava, että nämä perusteet eivät kuitenkaan ole yhteneväisiä.

Laissa on pyritty ottamaan huomioon paitsi työntekijän suojelu myös työmarkkinoiden ja käytännön työelämän tarpeet: määräaikaisten sopimusten käyttöä ei rajoiteta silloin, kun siihen on perusteltu syy.¹⁰³ Sääntelyn tarkoituksena ei ole ollut rajoittaa määräaikaisten sopimusten

⁹⁸ Ks. esim. ratkaisu KKO:1978 II 45.

⁹⁹ HE 205/1983, s. 26.

¹⁰⁰ Koskinen ym. 2018.

¹⁰¹ HE 239/2010 vp., s. 2.

¹⁰² HE 105/2016 vp., s. 3.

¹⁰³ Moilanen 2013, s. 45.

käyttöä tarkoituksenmukaisissa tilanteissa. Perusteltua syytä arvioitaessa tulee kuitenkin antaa merkitystä sille, voidaanko kysymyksessä katsoa olevan tilanne, jossa työnantaja on pyrkinyt kiertämään työntekijää suojaavia säännöksiä.

Määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksenä olevaa perustellun syyn käsitettä ei ole lakitekstissä tarkemmin määritelty, vaan sääntelyn perusteena on yleislauseke.¹⁰⁴ Tämä tarkoittaa käytännössä, että perusteltu syy on paljolti tapauskohtaisen arvion varassa. Suuntaviivoja tähän arviointiin ja lainkohdan tarkoitukseen on kuitenkin tarjolla esimerkiksi lain valmistelun esitöistä ja oikeuskäytännöstä.

Voimassa olevaan lakiin liittyvän hallituksen esityksen perusteluissa perusteltua syytä tarkastellaan työnantajan työvoimatarpeen pysyvyyden kannalta. Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten työsopimusten käyttöä ei pidetä sallittuna.¹⁰⁵ Tämä koskee jo ensimmäistä määräaikaista työsuhdetta. Aiemmin¹⁰⁶ perustellun syyn käsite on määritelty neljän eri edellytyksen avulla, jotka ovat i) työn luonne, ii) sijaisuus, iii) harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä iv) muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.¹⁰⁷ Vaikka kyseiset edellytykset eivät ole enää lain tasolla säädettyjä, kyseistä lakimuutosta edeltäneessä hallituksen esityksessä kuitenkin todetaan, että perusteet tulee edelleen huomioida määräaikaisen työsuhteen perusteltua syytä arvioitaessa.¹⁰⁸ Näin ollen perusteltua syytä on tarkoituksenmukaista arvioida voimassa olevan sääntelyn myötä työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyyden kannalta sekä mainittujen neljän eritellyn edellytyksen näkökulmasta.

Seuraavaksi sovelletaan eriteltyjä syitä urheilijoiden työsuhteisiin. Kuten todettu, urheilijoiden työsopimuksissa ei pääsääntöisesti mainita määräaikaisuuden perustetta. Suomen oikeushistoriasta ei myöskään löydy tapauksia, jossa asiaa olisi riitautettu.¹⁰⁹ Näin ollen kansallista oikeuskäytäntöä, jossa urheilijoiden työsopimusten määräaikaisuutta olisi arvioitu, ei ole tässä tutkielmassa voitu hyödyntää. Lisäksi on huomattava, että lainvalmistelussa esitetyt määräaikaisuuden perusteet ovat joustavia ja osittain päällekkäisiä.¹¹⁰ Näin ollen kyse on

¹⁰⁴ HE 239/2010 vp., s. 1.

¹⁰⁵ Ibid.

¹⁰⁶ Vuoden 1970 työsopimuslain 2 §:n 2 momentti. (TSL 320/1970).

¹⁰⁷ HE 239/2010 vp.

¹⁰⁸ HE 157/2000 s. 8. Ks. myös HE 239/2010 vp, s. 1.

¹⁰⁹ Schön 2021, s 112. Huom! Lisäksi oikeuskäytäntöä ei ole löytynyt vuosilta 2021–2024 tätä tutkielmaa tehtäessä.

¹¹⁰ Äimälä – Nyssölä – Åström, 2000.

lopulta aina tapauskohtaisesta kokonaisarvioinnista, kuten ylipäätään työsuhteen olemassaolon kohdallakin.

3.2.2 Työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyys

Työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyydellä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijän tarve on vakiintunut. Mikäli työnantajan työvoiman tarpeen katsotaan olevan vakiintunut, ei työnantajalla ole perustetta solmia määräaikaista työsopimusta. Vuoden 2001 TSL:n valmistelua edeltäneen hallituksen esityksen mukaan työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyyttä arvioitaessa tulee ottaa huomioon määräaikaisten sopimusten lukumäärä, yhteenlaskettu kestoaika sekä niiden muodostaman kokonaisuuden perusteella arvioitava työvoiman tarve.¹¹¹ Nämä seikat viittaavat niin kutsuttuun ketjutustilanteeseen, jota käsitellään tarkemmin pääluvussa 4.

Oikeuskäytännössä työvoiman tarpeen pysyvyyden on katsottu olevan sellainen seikka, joka johtaa määräaikaisen työsuhteen perusteettomuuteen. Esimerkkeinä tästä voidaan mainita työtuomioistuimen ratkaisut TT 2004-42 sosiaalialalta ja TT 2008-15 koulutuspoliittisiin työtehtäviin liittyen, jotka vertautuvat määräaikaisuuksien perusteltavuudessa pelaajien sopimussuhteisiin. Työtuomioistuin katsoi ratkaisussaan TT 2004-42, että työnantajan pysyvä työvoiman tarve johti siihen, ettei työnantajalla ollut tilanteessa perusteltua syytä tehdä määräaikaista työsopimusta työntekijän kanssa.¹¹² Ratkaisussa TT 2008-15 työtuomioistuin vastaavasti katsoi, että työtehtävien pysyvä luonne edellytti työntekijän palkkaamista toistaiseksi voimassa olevaan sopimussuhteeseen, eikä määräaikaisen työsopimuksen solmiminen ollut hyväksyttävää.¹¹³

Pelaajasopimusten tilanteessa määräaikaisuutta ei voida perustella sillä, että työnantajan työntarve olisi tilapäistä eikä jatkuvaa. Kilpailutoimintaan osallistuminen on seurojen säännönmukaista ja jatkuvaa toimintaa, joten seuroilla on tosiasiasa kaudesta toiseen jatkuva pelaajatyövoiman tarve.¹¹⁴ Lisäksi urheilun voidaan luonnehtia olevan ihmisten välistä

¹¹¹ HE 239/2010 vp, s. 1.

¹¹² Opuslex 2022. (Luettu 20.4.2024).

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ Schön 2021, s. 116.

kilpailua, joka edellyttää urheilijoilta (eli työntekijöiltä) maksimaalisen suoritustason ylläpitämistä jatkuvasti koko urheilu-uran ajan.¹¹⁵ Pelaajilta edellytetään siis jatkuvasti toimia, jotta he pystyvät vastaamaan työvoiman tarpeeseen. Näin ollen työvoiman tarpeen voidaan katsoa olevan pysyvää työsuhteen molempien osapuolten näkökulmasta. Urheilun parissa määräaikaista työsuhteita arvioitaessa ei tule lähtökohtaisesti siis kyseeseen työnantajan työvoiman tarpeen tilapäisyys TSL 1:3 §:n mukaisena perusteltuna syynä.

TSL 1:3.2 §:n perustelujen¹¹⁶ mukaan joillakin aloilla aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus voi myös olla peruste tehdä määräaikaista työsuhteita, sillä tällöin tarve työvoimalle voi olla tilapäistä. Kysynnän vakiintumattomuus ei ole siis yksinään peruste määräaikaisten työsuhteiden käytölle, vaan sen tulee liittyä yrityksen toiminnan aloittamiseen tai sen merkittävään laajentamiseen.¹¹⁷ Tämän voidaan katsoa liittyvän kiinteästi yrityksen toimintaan¹¹⁸ liittyvään edellytykseen. Urheiluseurojen ollessa työnantajina, voi vakiintumattomuus tulla kysymykseen poikkeuksellisissa tilanteissa, kun seurat aloittelevat toimintaansa. Tämä ei kuitenkaan ole se urheilun ytimeen liittyvä pääsääntö, josta määräaikaisten työsuhteiden voidaan katsoa yleisesti urheilualalla johtuvan, sillä urheiluseurojen toiminnalla on jo suhteellisen pitkä historia.¹¹⁹

Työnantajan työvoiman tarpeen epävakiintuneisuuden eli tilapäisyyden voidaan katsoa olevan merkittävä edellytys, sillä se esittää perusteltua syytä koskevan vaatimuksen, jonka mukaisesti tulee osoittaa työvoiman tarpeen olevan tilapäistä. Työnantaja ei voi siis vapaasti valita haluavansa tietyn työntekijän vain tietyksi ajaksi palvelukseensa, mikäli töitä olisi tosiasiallisesti tarjolla tästä eteenpäinkin. Ylipäätään työvoiman tarpeen vakiintumattomuuden voidaan katsoa olevan syy, joka herkästi pitää sisällään myös jonkin toisen seuraavaksi esitellyistä perustelluista syistä.

¹¹⁵ Flemström – Slorach 2012, s. 82.

¹¹⁶ Suomen laki -hakupalvelu. (Luettu 20.4.2024).

¹¹⁷ Äimälä – Nyysölä – Åström 2000.

¹¹⁸ Ks. alaluku 3.2.5.

¹¹⁹ Urheiluseurojen järjestäytyminen on alkanut jo 1800-luvulla. Ks. esim. Suomen vanhin urheiluseura: historiaa ja nykyisyyttä. (Luettu 10.6.2024).

3.2.3 Työn luonne

Työn luonteella tarkoitetaan työn tekemisen edellytyksiä, kestoja ja muita sellaisia seikkoja, joilla työ vertautuu muuhun tehtävään työhön.¹²⁰ Mikäli työ on poikkeuksellista, se erottuu muusta tavanomaisemmasta työstä erityispiirteiden avulla. Pelaajien tekemän työn eli urheilun erityispiirteinä on tunnistettu oikeuskirjallisuudessa työuran i) lyhyt kesto, ii) kilpailullinen asetelma sekä iii) tavoite menestyä. Urheilun kontekstissa työn luonteen on yhdessä alan vakiintuneen käytännön¹²¹ kanssa katsottu muodostavan sellaisen TSL 1:3 §:n mukaisen perustellun syyn, että työsopimukset on voitu tehdä määräaikaisina ylimmällä sarjatasolla pelaavien joukkueurheilijoiden työsuhteissa.¹²²

Arvioidaan ensin erityispiirrettä pelaajauran lyhyestä kehosta määräaikaisuuden perusteena. TSL 6:1a §:n mukaan työntekijän työsuhde päättyy eroamisikään, joka on työntekijän syntymäajankohdan mukaan 68, 69 tai 70 vuotta, elleivät työntekijä ja työnantaja sovi muuta. Pelaajien tapauksessa ei ole ajateltavissa, että he urheilisivat eroamisikään asti.¹²³ Pelaajien työsuhteen kesto on näin ollen lyhyempi kuin laki sääntelee. Tämä tavanomaista lyhyempi työura johtuu niin sanotusta luonnollisesta poistumasta, kun pelaajien fyysinen suorituskyky laskee iän myötä.¹²⁴ Työuran lyhyempi kesto ei kuitenkaan ole sellainen peruste, jota voitaisiin pitää tarkoituksenmukaisena TSL 1:3 §:n mukaisena perusteltuna syynä. TSL 6:1 §:n mukaisesti määräaikainen työsuhde voidaan tehdä enintään viideksi vuodeksi. Mikäli oletetaan, että työntekijä aloittaa työsuhteen esimerkiksi täysi-ikäisenä eli 18 vuoden iässä, olisi määräaikaisuus perusteltua 23-vuotiaaksi asti. Fyysisen suorituskyvyn ei kuitenkaan voida olettaa heikentyneen tässä vaiheessa vielä niin merkittävästi, että kyseeseen tulisi pelaajan työuran luonnollinen päättyminen. Tarkoituksenmukaisempaa olisi esimerkiksi, että pelaajien eläkeikää laskettaisiin ja työsuhteet päättyisivät kyseisen iän saavuttamiseen, ellei muusta sovita.¹²⁵

Toisaalta mahdollisuus lyhyisiin määräaikaisuuksiin rohkaisee työnantajia palkkaamaan myös ikääntyneempiä pelaajia, vaikka heidän fyysisestä suorituskyvystään ei enää vuoden tai parin

¹²⁰ Bruun 2022, s. 5–6.

¹²¹ Ks. alaluku 3.2.7.

¹²² Tiitinen – Kröger 2012, s. 131.

¹²³ Halila – Norros 2017, s. 190.

¹²⁴ Rauste 1997, s. 114.

¹²⁵ Vastaavalla tavalla esimerkiksi kansallisbaletissa on sovittu, että balettianssijat eläköityvät merkittävästi nuorempana kuin tavanomainen eläköitymisikä edellyttää. Ks. Kononen 2022. (Luettu 13.6.2024).

päästä ole varmuutta. Vastaavasti nuoremmat ja jopa alaikäiset pelaajat saavat herkemmin pitkäaikaisempia sopimuksia. Tällainen menettely ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista tai yhdenvertaisuuden näkökulmasta hyväksyttävää. Yhdenvertaisuuslain 3:8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän perusteella. Näin ollen myös urheilualalla tulisi kohdella pelaajia iästä huolimatta yhdenvertaisella tavalla.

Urheilussa työn erityispiirteillä voidaan viitata todetusti myös urheilun kilpailulliseen asetelmaan, joka kannustaa pelaajia suoritustason ylläpitämiseen ja sen parantamiseen. Kun varmuutta työsuhteen jatkumisesta ei ole, määräaikaisen sopimuksen on katsottu kannustavan parempiin suorituksiin. Tämä perustuu ajatukseen, jonka mukaisesti pelaajan markkina-arvo määräytyy sopimusneuvotteluissa urheilusuoritusten mukaan.¹²⁶ Tähän tulee mielestäni kuitenkin suhtautua kriittisesti, sillä jokainen työnantaja alasta riippumatta varmastikin toivoo työntekijöiltään parasta mahdollista tulosta, oli se sitten tehokkuuteen, huolellisuuteen tai vaikka asiakastyytyväisyyteen perustuvaa. Lisäksi työntekijät voivat alasta riippumatta vaatia tiettyä palkkatasoa aiempiin näyttöihin perustuen. Näin ollen kyseinen urheilualan erityispiirre¹²⁷ ei ole niin ainutlaatuinen kuin annetaan ymmärtää, eikä sen voida suoraan katsoa oikeuttavan määräaikaisuuteen.

Kolmantena urheiluun liittyvänä erityispiirteenä voidaan mainita työnantajien ensisijainen tavoite menestyä urheilussa. Tavanomaisesti liiketoiminnassa pyritään tiettyyn taloudelliseen tulokseen. Kilpaurheilussa urheilullisen menestyksen on kuitenkin esitetty olevan vielä merkittävämpi päämäärä.¹²⁸ Menestyminen vaatii kilpailua, joten urheilussa seurat ovat riippuvaisia toisistaan, jotta otteluita on mahdollista käydä ja turnauksia järjestää. Urheilullisen perusluonteen, ennalta-arvaamattomuuden ja kiinnostavuuden säilyttämiseksi sarjasijoitusten tulee perustua ensi sijassa siihen, miten joukkueet ovat onnistuneet joukkueidensa kokoamisessa, valmentamisessa, taktiikassa, strategiassa ja peluuttamisessa, eikä suinkaan joukkueiden käytettävissä olevien taloudellisten resurssien tai esimerkiksi liikevaihdon suuruuden perusteella.¹²⁹ Tämä menestymisen mittaaminen ja kiinnostavuuden säilyttäminen vaatii siis vaihtelevuutta kokoonpanoissa. Myös fanit helposti kääntyvät omia pelaajiaan

¹²⁶ Halila – Norros 2017, s. 190.

¹²⁷ Ks. myös alaluku 3.3.3.

¹²⁸ Virtanen 2022, s. 27. Huom! Toisaalta urheilullisen menestymisen voidaan katsoa olevan yhteydessä myös taloudelliseen menestykseen, joka lisää intressiä pyrkiä parhaaseen mahdolliseen tulokseen.

¹²⁹ Schön 2003, s. 38–39.

vastaan ja vaativat uusia pelaajia tilalle, kun toivottua tulosta ei synny. Näin ollen pelaajien määräaikaisilla työsuhteilla on urheilun erityispiirteestä johtuva peruste.

Toisaalta voidaan kyseenalaistaa, onko tämä vain opittu käytäntö globalisoituvassa maailmassa, jossa ihmisten liikehdintä alueilta toisille on nousujohteista. On vähintään pohdinnan arvoista, voisiko urheilun kiinnostavuuden säilyttää myös niin, että seurat kokoavat joukkueensa omista kasvateistaan. Tällöin ihannetilanteessa uusia lupauksia pystyttäisiin nostamaan vuosittain junioritoiminnasta vastaavalla tavalla kuin nyt lupauksia annetaan muille seuroille kasvattajarahaa¹³⁰ vastaan. Kokoonpanojen vaihtelevuus todennäköisesti olisi merkittävästi pienempää kuin nyt, mutta seuroilla olisi suurempi intressi panostaa omaan toimintaan ja pyrkiä kehittämään entisestään jo työsuhteissa olevia pelaajia. Tällöin toki seurojen rahoitus olisi yhä enemmän riippuvaista esimerkiksi seuran kärkijoukkueen menestyksestä, kun omista kasvateista saatujen kasvattajarahojen tuoma tulovirta vähenisi. Lisäksi Suomen resurssit ovat rajalliset ja seurat suhteellisen pieniä, joten tietyltä alueelta ei tosiasiaassa välttämättä löytyisi riittävästi potentiaalisia omia junioreja tämän kasvattajaseuramallin edellyttämällä tavalla toiminnan jatkuvuuden turvaamiseen. Näin pelaajat kuitenkin pääsisivät toistaiseksi voimassa olevien (tai ainakin yhä pidempiaikaisten) työsuhteiden piiriin, ja sen myötä esimerkiksi irtisanomissuojaa laajentaisi pelaajien oikeusturvaa.

3.2.4 Sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy

Sijaisuus voidaan katsoa perusolemukseksi sellaiseksi, että se tulee kysymykseen vain poikkeustilanteissa, kuten esimerkiksi jo palkatun pelaajan loukkaantuessa tai kärsiessä pitkää pelikieltoa. Tämä on lähtökohtaisesti tarkoituksenmukaista joukkueurheilun parissa vain, kun vahvistuksia tarvitaan kesken kauden.¹³¹ Poissaolevan pelaajan tilalle voidaan palkata toinen pelaaja, jonka sopimuksen kesto perustuu siihen tarpeeseen, jonka poissaoleva pelaaja poissaolollaan aiheuttaa. Myös oikeuskirjallisuudessa on päädytty tulkintaan, jonka mukaisesti sijaisuuden tullessa perusteeksi määräaikaisuudelle tulee työvoiman tarpeen johtua ainakin välillisesti tietyn yksilöidyn henkilön poissaolosta.¹³² Näin ollen, vaikka sijaisuus olisi

¹³⁰ Kasvattajarahalla tarkoitetaan korvausta, jonka lähtökohtaisesti uusi seura maksaa nuoren pelaajan edelliselle seuralle. Ks. esim. Halila – Norros 2017, s. 173 ja s. 204–205.

¹³¹ Schön 2021, s. 36.

¹³² Tarvonen 2011, s. 22.

lainmukainen perusteltu syy, on työnantajan tullut arvioida määräaikaisuuden tarkoituksenmukaisuutta jo alkuperäisesti palkatun työntekijän kohdalla.

Harjoittelu puolestaan voi tulla kyseeseen tilanteessa, jossa uransa alkutaipaleella olevalle pelaajalle annetaan mahdollisuus tutustua tai kehittyä täysammattilaisuuteen seuran ylläpitämässä lupaavien pelaajien joukkueessa tai niin kutsutussa akatemiassa.¹³³ Harjoittelijana toimiminen ei kuitenkaan ole tavanomainen työsuhdemuoto urheilussa, sillä palkatut pelaajat ovat lähtökohtaisesti jo lajissaan edistyneitä, huipputason tekijöitä, joilta voidaan edellyttää tiettyä tulostasoa. Tällaisessa tapauksessa urheiluseuralla ei ole pysyvää työvoiman tarvetta ja määräaikaisen työsopimuksen tekeminen on näin ollen perusteltua.

Sijaisuus ja harjoittelu ovat tilanteita, joissa työnantajaosapuolella on selvä ja perusteltu syy työsopimuksen määräaikaaisuuteen, sillä työvoiman tarve ei ole pysyvää.¹³⁴ Ne kuitenkin perustuvat poikkeuksellisiin tilanteisiin ja koskettavat vain pientä osaa työsuhteisista pelaajista. Näin ollen nämä syyt eivät ole luonteeltaan sellaisia, että niiden voitaisiin katsoa perustelevan pelaajien työsopimusten määräaikaaisuutta yleisesti.¹³⁵ Koska sijaisuus ja harjoittelu ovat määräaikaisuuden syynä vain yksittäistapauksissa, tästä ei voida johtaa yleistä perustetta pelaajasopimusten määräaikaisuudelle, vaan se on siis pyrittävä löytämään muualta.¹³⁶

3.2.5 Muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste

Yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvät syyt voivat olla hyvin moninaiset. Ne voivat perustua yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön.¹³⁷ Yrityksen toimintaa koskevaa perusteltua syytä käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa 3.2.6 oikeustapauksen kautta. Suoritettavan työn osalta otetaan seuraavaksi käsittelyyn peruste työn kausiluonteisuuteen liittyen, joka on mainittu myös luvussa 3.1 esitellyissä Suomen Pesäpalloliitto ry:n ja Suomen Palloliitto ry:n sopimus pohjassa määräaikaisuuden perusteena.

¹³³ Schön 2021, s. 37.

¹³⁴ Bruun 2022, s. 46.

¹³⁵ Schön 2021, s. 37.

¹³⁶ Schön 2021, s. 115.

¹³⁷ Äimälä – Nyssölä – Åström 2000.

Työtä on pidetty kausiluonteisena, jos sitä tehdään toistuvasti ainoastaan tiettyinä aikoina vuodesta enintään yhdeksästä kymmeneen kuukautta tai, jos työn määrä — ja sitä kautta työnantajan työvoiman tarve — lisääntyy olennaisesti etukäteen tiedossa olevina ajanjaksoina.¹³⁸ Käytännössä havainnollistavia esimerkkejä tällaisesta työstä ovat esimerkiksi marjanpoiminta ja joulusesonkiin liittyvät työt. Joukkueurheilussa varsinainen kilpailutoiminta on jaettu lajista riippuen pääsääntöisesti noin viidestä kuuteen kuukautta kestäviin pelikausiin.¹³⁹ Työn määrä ei varsinaisesti lisääntynyt olennaisesti tiettyinä ajanjaksoina. Kilpailukauden aikaisen pelaamisen ja harjoittelun ohella joukkueurheilijoiden työtehtäviin kuuluu myös kilpailukauden ulkopuolinen harjoittelu, joka aloitetaan yleensä jo hyvin pian edellisen kauden päätyttyä siten, että joukkueurheilijat työskentelevät vuosittain säännöllisesti yhteensä noin 10–11 kuukautta.¹⁴⁰ Lisäksi on huomioitava jo aiemmin mainittu pelaajilta edellytetty pyrkimys parantaa omaa suoritustasoaan jatkuvasti. Ammattiurheilussa urheilutyöllä on tai ainakin voi olla taloudellista arvoa myös siltä osin kuin sisältönä on harjoittelu tai valmentautuminen kilpailuihin.¹⁴¹ Pelaajien tulee siis harjoitella ja valmentautua urheilukseen huipulla jatkuvasti ja säännöllisesti. Näin ollen pelaajan voidaan yleisesti katsoa tekevän työtä, joka ei ole luonteeltaan kausiluonteista, vaikka odotukset ja työn vaativuus lisääntyvätkin vuosittain sarjan aikaan.

Työnantajan eli urheiluseuran näkökulmasta kausiluonteinen ajattelu on enemmän perusteltua. Suomen Pesäpalloliitto ry:n ja Suomen Palloliitto ry:n sopimusperusteella on hyvä huomioida, että sopimuksia solmitaan pääsääntöisesti kilpailukauden perusteella. Työnantajalla on intressinä kiinnittää pelaajat itselleen tietyiksi kausiksi. Esimerkiksi Superpesiksessä kausi kestää pääsääntöisesti toukokuusta syyskuuhun ja jalkapallon Veikkausliigassa vastaavasti huhtikuusta marraskuuhun. Vaikka tosiasiansa pelaaja siis työskentelee ympäri vuoden, on kausiluonteinen ajattelu loogista toimintaansa suunnittelevan työnantajan näkökulmasta. Kausiluonteisuus perusteena työsopimuksen määräaikaaisuudelle on kuitenkin perusteeltaan vielä vahvempi yhdessä sopimuksissakin mainitun yleisen käytännön kanssa (katso alaluku 3.2.7).

¹³⁸ HE 157/2000, s. 60.

¹³⁹ Schön 2021, s. 115.

¹⁴⁰ Schön 2003, s. s. 37.

¹⁴¹ Halila – Norros 2017, s. 184.

3.2.6 Oikeuskäytäntö

Kansallinen tuomioistuin ei tiedettävästi ole antanut ratkaisua, joka koskisi nimenomaisesti pelaajan määräaikaisen työsuhteen perusteita. Korkein oikeus on kuitenkin antanut ainakin kaksi ennakkoratkaisua voimassa olevan työsopimuslain määräaikaisen sopimuksen edellytyksenä olevan perustellun syyn sisällöstä.¹⁴² Kyseessä ovat ratkaisut KKO 2008:29 ja KKO 2010:11, jotka tullaan seuraavaksi käsittelemään tässä järjestyksessä.

Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2008:29 mukaan kuntayhtymällä ei ollut lainmukaista perustetta määräaikaiselle työsuhteelle tilanteessa, jossa sairaanhoitopiiri oli palkannut hengityshalvauspotilaalle hoitajan niin, että työsopimus päättyi, kun potilaan hoidon tarve lakkasi. Ratkaisun mukaan määräaikaisen työsuhteen perusteltua syytä arvioitaessa voidaan ottaa huomioon työn luonne, työn ennakoitavissa oleva kesto ja työntekijälle tarjottavissa oleva muu työ samalta työnantajalta. Näistä perusteista muu tarjottava työ on sellainen peruste, johon tässä tutkielmassa ei ole vielä otettu kantaa.

Käytännössä urheilun kontekstissa työn tarve on lähtökohtaisesti seuroilla hyvin tiedossa, sillä kisakausi tai tietty sarja ajoittuu kalenterivuodessa tarkasteltuna suunnilleen samaan ajankohtaan ja on vuosittain toistuva. Kuitenkin tietyn pelaajan tarve voi olla hyvinkin vaihtelevaa johtuen muun muassa seuran ja pelaajan itsensä asettamista tavoitteista. Muu vaihtoehtoinen tarjolla oleva työ ei tule kyseeseen, ellei pelaaja ole halukas esimerkiksi vaihtamaan lajia tai jättäytymään itse urheilun parista muihin tehtäviin. Tällainen muun tarjolla olevan työn tarkastelu ei ole urheilun kontekstissa mielekäästä tai tarkoituksenmukaista. Näin ollen se, että työnantajalla olisi pelaajalle tarjolla muuta työtä, ei ainakaan sellaisenaan suoraan ole este määräaikaiselle työsuhteelle.

KKO 2010:11 mukaan arvioinnissa voidaan ottaa huomioon työnantajan toiminnan vakiintuneisuus ja tarpeen mahdollinen pysyvä luonne siitä näkökulmasta, onko työnantajalla mahdollisuus järjestää toimintaansa muutoin kuin määräaikaisen sopimuksen mukaiseksi ajanjaksoksi, kuten kalenterivuodeksi, kerrallaan. Ratkaisussa työnantajalla oli TSL 1:3.2 §:n mukainen perusteltu syy tehdä työntekijöiden työsopimukset vuoden määräaikaisiksi, kun

¹⁴² Suomen laki -hakupalvelu, TSL 1:3 §.

työnantajan toiminta oli ollut täysin riippuvainen ainoan palvelujen ostajan (kaupungin) ostopäätöksestä. Kaupunki oli määritellyt tapauksessa aina sopimuksen kestoajan ja ostopalveluista maksettavan hinnan, jonka vuoksi katsottiin, että työnantajalla ei ollut mahdollisuutta toimintansa taloudellisen perustan muutoksiin.

Kyseinen ratkaisu ei ainakaan yleisesti ole sovellettavissa urheilun kontekstiin. Urheilussa seurojen tulonlähteet ovat yleensä hyvin hajautetut. Seurat voivat saada tuloa esimerkiksi järjestämällä koulutus- ja valmennustoimintaa; liikuntakursseja, -leirejä ja urheilukouluja; lasten iltapäivätoimintaa, kunnan ostamaa liikuntapalvelua sekä urheilukilpailuja tai -otteluita.¹⁴³ Seuran jatkuvuuden ei voida puhua olevan riippuvainen yksittäisestä rahoittajasta, joka olisi määräävässä asemassa asettamassa seuran työvoiman tarpeen. Lisäksi, mikäli kyseessä on yhdistysmuotoinen seura, sillä ei ole niin kutsuttua pääomavaatimusta ja talouden suunnittelu on vapaampaa kuin yhtiöillä.¹⁴⁴ Työnantajan talouden suunnittelun yksivuotisuuden ei näin ollen voida katsoa olevan tarkoituksenmukainen perusteltu syy pelaajien työsuhteiden määräaikaaisuudelle, sillä seuroilla on tosiasiaa mahdollisuus kauaksi kantoisempaan rahoituksen suunnitteluun kuin esillä olleessa oikeustapauksessa työnantajalla oli.

Lisäksi ei voida pitää tarkoituksenmukaisena työntekijän suojelun periaatteen¹⁴⁵ kannalta, että epävarmuus toiminnan jatkuvuudesta olisi peruste käyttää toistuvia määräaikaista sopimuksia, sillä tällöin työnantajan riski siirtyisi työntekijöiden kannettavaksi vähintään irtisanomisajan palkan suuruisena.¹⁴⁶ Asia ei kuitenkaan ole yksiselitteinen, kuten esitellystä oikeustapauksesta KKO 2010:11 ilmenee. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että urheiluseuran rahoituksen suunnittelun määräaikaisuus ei ole todennäköisesti ainakaan yksinään se itse urheilun ytimeen liittyvä pääsääntö pelaajien määräaikaisten työsuhteiden perusteeksi. Tästä herää kuitenkin kysymys siitä, mikä sitten tosiasiaa on urheilun ydinolemukselta johtuva lainmukainen peruste pelaajien määräaikaisten työsuhteiden taustalla.

Edellä esitetyn perusteella lain mukaisista perusteista relevanteiksi tarkastelun kohteiksi tässä tutkielmassa ovat rajautuneet työn luonne, työnantajan organisaation määräaikaisuus ja siitä johtuva työvoiman tarpeen kesto. Nämä pitävät sisällään käytännössä urheilumaailman

¹⁴³ Östlund - Anttila, s. 24.

¹⁴⁴ Halila – Norros, s. 74.

¹⁴⁵ Työoikeudellisen suojeluperiaatteen tarkoituksena on suojella palvelussuhteen heikompaa osapuolta eli työntekijää. (Bruun 2022, s. 26).

¹⁴⁶ HE 239/2010, s. 3.

keskeisiä rakenteita ja sellaisia käytäntöjä, joiden on katsottu olevan omiaan perustelemaan työn tarpeen määräaikaisuutta. Voidaan puhua niin kutsutusta alan vakiintuneesta käytännöstä.

3.2.7 Alan vakiintunut käytäntö

Määräaikaisuus työsopimuksissa on joukkueurheilussa noudatettava pelaajasopimuksia koskeva vallitseva ja vakiintunut käytäntö.¹⁴⁷ Pelkkä vakiintunut tapa ei kuitenkaan ole riittävä peruste työsopimuksen määräaikaisuudelle. Mikäli näin nimittäin olisi, tietyllä tavalla toimiminen olisi hyväksyttävää, koska niin on aina ennenkin toimittu ja tällöin muutos myös epätarkoituksenmukaisissa tilanteissa olisi tarpeettoman haastavaa. Vakiintunut tapa ei myöskään ole hyväksyttävä peruste, vaikka käytäntö olisi alalla toimivien hyväksymä.¹⁴⁸ Tapa voi olla oikeudellisesti sitova ainoastaan tapauksessa, jossa se ei ole ristiriidassa pakottavan lainsäädännön, eli tässä tapauksessa työsopimuslain kanssa.

Käytännössä alan vakiintuneen käytännön soveltumista määräaikaisuuden perusteeksi on käsitelty esimerkiksi ratkaisussa TT:2008–15, jossa työtuomioistuin katsoi, että työtehtävien pysyvä luonne edellytti työntekijän palkkaamista toistaiseksi voimassa olevaan sopimussuhteeseen. Työnantaja oli katsonut, että määräaikaisuus olisi ollut perusteltua työn luonteen ja työnantajan aseman (opiskelijajärjestö) vuoksi. Työnantaja perusteli tätä muun muassa argumentilla siitä, että edunvalvontajärjestössä opiskelijoiden edustaminen ja heidän etujensa uskottava ajaminen edellyttävät sitä, että edustajat ovat opiskelijoita tai vastavalmistuneita itsekin. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan kuitenkin riittävää selvitystä määräaikaisten työsuhteiden päättymisajankohtien kytköksistä opiskelijoiden valmistumiseen eli väitettyyn uskottavuuden heikkenemisen ajankohtaan, ei esitetty. Työtuomioistuin ei myöskään pitänyt uskottavana näkemystä, jonka mukaisesti opiskelijajärjestön toiminnan uskottavuus edellyttäisi järjestön kokopäiväistä edunvalvontatyötä tekevien olevan opiskelijoita. Ratkaisussa on todettu, että tietyn alan käytäntö ei voi muutoinkaan muodostaa yksinomaisena syynä työsopimuslaisia tarkoitettua perusteltua syytä määräaikaisten työsopimusten solmimiseen.

¹⁴⁷ Schön 2021, s. 112.

¹⁴⁸ Schön 2021, s. 113.

Alan käytäntö voi kuitenkin yhdessä muiden seikkojen kanssa saada oikeudellista merkitystä arvioitaessa, onko määräaikaaisuudelle ollut perusteltu syy, kuten esimerkiksi ratkaisussa KKO 1995:13. Kyseisessä ratkaisussa todettiin seuraavaa: "Ottaen huomioon *tienrakennusalan erityisluonne ja alalla vakiintunut käytäntö* tielaitoksella oli työsopimuslain 2 §:n 2 momentissa edellytetty pätevä syy solmia työntekijän kanssa noin yhden vuoden neljän kuukauden aikana viisi lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta."¹⁴⁹ Näin ollen urheilun kontekstissakaan ei tule sivuuttaa sitä tosiasiaa, että itse ala rakentuu määräaikaaisille työsopimuksille.

Punninnan toisessa vaakakupissa täytyy kuitenkin ottaa huomioon, onko työnantajalla tarjota yksittäistapauksessa työntekijälle työtä niin jatkuvasti, että työsopimus voitaisiin tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi.¹⁵⁰ Alan vakiintunut käytäntö siis voidaan sivuuttaa, mikäli yksittäistapaus niin vaatii. Kyse on pohjimmiltaan tapauskohtaisesta arvioinnista.

Toisaalta on esitetty, että ratkaisun KKO 2012:10 jälkeen toimialan luonteen tai alan vakiintuneen käytännön merkityksen voidaan katsoa menettäneen jalansijansa riittävänä määräaikaaisuuden perusteena.¹⁵¹ Alan käytäntöä voidaan kuitenkin hyödyntää, kun arvioidaan, onko työntekijän voitu katsoa ymmärtäneen tai pitäneen ymmärtää työsopimuksen olleen määräaikaiseksi tarkoitettu. Mikäli alalla yleensä käytetään hyväksyttävästi määräaikaaisia työsopimuksia vastaavanlaisissa tilanteissa, voidaan työntekijältä vaatia tavallista vahvempia perusteluja sille, miksi hänen tapauksessaan tulisi toimia toisin. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että vain siksi, että jollakin alalla tai työtehtävissä yleensä käytetään määräaikaaisia työsopimuksia, se automaattisesti oikeuttaisi niiden käytön myös myöhemmin.¹⁵²

Mikä siis on urheilumaailmassa sellainen konkretia, joka edellyttää määräaikaaisuutta? Tämän selvittämiseksi on syytä luoda epätäydellinen koonti niistä seurauksista, jotka määräaikaaisista työsuhteista johtuva menettely välittömästi tai välillisesti synnyttää. Asiat käsitellään kohta kohdalta niin, että samalla tehdään *pro et contra* -tyyppistä punnintaa.

¹⁴⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 128.

¹⁵⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 130.

¹⁵¹ Lamminen 2013, s. 11.

¹⁵² Sievä 2020, s. 75.

3.3 Seurausten arviointia

3.3.1 Seurasiirtojen sujuvuus

Seurasiirroilla tarkoitetaan tilannetta, joissa pelaaja siirtyy seurasta toiseen seuraan pysyvässä tarkoituksessa. Seurasiirto on yleisesti ottaen mahdollinen vain, jos pelaaja on sopimusoikeudellisesti vapaa siirtymään.¹⁵³ Seurasiirron oikeutus voi perustua useampaan seikkaan, kuten määräaikaisen työsuhteen päättymiseen tai sopimuksen purkamiseen. Seurasiirto on kuitenkin lähtökohtaisesti mahdollinen vain, jos niin sanottu siirtoikkuna on avoinna. Siirtoikkunalla tarkoitetaan tiettyä ajanjaksoa, jolloin seurasiirtoja voi tehdä vapaasti, kunhan yleiset edellytykset täyttyvät.¹⁵⁴

Seurasiirrot palvelevat urheilun tarkoitusta. Urheilu vaatii vaihtuvuutta joukkueiden pelaajistoissa, mutta toisaalta myös jatkuvuutta ja pysyvyyttä kokoonpanoissa. Vaihtelu ylläpitää urheilun yllätyksellisyyttä ja mielenkiintoa, mutta jatkuvuus luo niin urheilijoille kuin seuroillekin turvaa. Mikäli urheilijat vaihtaisivat seuraa aina halutessaan, seuroille aiheutuisi taloudellista vahinkoa esimerkiksi uuden korvaavan pelaajan hankinnasta.¹⁵⁵ Toiminnan ennakoitavuuden ja pelaajan urasuunnittelun kannalta on tarkoituksenmukaista, että seurasiirrot on ajoitettu tiettyyn ajankohtaan.

Määräaikaiset työsuhteet mahdollistavat seurasiirtojen toimivuuden. Määräaika on asetettavissa samaan sykliin siirtoikkunan ja samalla yleensä kilpailukauden kanssa. Tällöin niin urheilijan kuin seuran taloudelliset riskit pienevät. Urheilija ei ole tarpeettomasti vailla työnantajaa, ja seura pystyy reagoimaan ajoissa muutoksiin kokoonpanoissaan.

Toisaalta seurasiirtoihin liittyvien sääntöjen on voitu katsoa muodostavan ristiriidan sopimuksen Euroopan unionin toiminnasta (SEUT) 45 artiklassa turvattuun työntekijän vapaan liikkuvuuden periaatteeseen.¹⁵⁶ Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden periaatteella tarkoitetaan työntekijöiden vapautta hakea työtä, liikkua työnhaku tarkoituksessa, oleskella jäsenvaltion alueella työn tekemiseksi sekä jäädä työsuhteen päätyttyä jäsenvaltion alueelle tietyn edellytyksin.¹⁵⁷ Mikäli seurasiirtosääntöjen katsottaisiin yleisesti rikkovan kyseistä periaatetta,

¹⁵³ Halila – Norros 2017, s. 204.

¹⁵⁴ Halila – Norros 2017, s. 205.

¹⁵⁵ Pohjois-Karjalan KäO L 713/2021/865, s. 18.

¹⁵⁶ Halila – Norros 2017, s. 209.

¹⁵⁷ Halila – Norros 2017, s. 137.

määräaikaiset työsuhteet olisivat avainasemassa mahdollistamassa järjestelmää, joka on vastoin työntekijän ja toisaalta ihmisen perusoikeuksien turvaksi säädettyä.

Seurasiirrot tuovat työntekijälle siis mahdollisuuksia, mutta luovat myös epävarmuutta. Seurat voivat liikkuvuuden ansiosta luottaa siihen, että uusia urheilijoita pystyy siirtymään seuraan. Tällöin heikommin menestyneet urheilijat on helppoa korvata. Seurauksena pelaajat voivat joutua tekemään itselleen epäedullisemman sopimuksen tai jäämään ilman seuraa ja toimeentuloa. Mikäli pelaajat olisivat toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, seurat eivät voisi irrottautua sopimuksesta ilman asiallista ja painavaa perustetta. Tällaiseksi perusteeksi ei voitaisi katsoa esimerkiksi sitä, että hyökkääjänä pelaavan pelaajan maalintekoprosentti olisi laskenut tai muuta vastaava tilastoihin liittyvää syytä.

Kaikkiaan voidaan todeta, että määräaikaiset työsuhteet luovat osapuolille sopimussuhteeseen joustavuutta, jota urheilualan toiminta edellyttää. Tämä joustavuus mahdollistaa seurasiirtojen järjestämisen, joka on osaltaan avainasemassa luomassa urheilumaailmaan vaihtelua, mielenkiintoa ja sitä myötä toimintaedellytyksiä.

3.3.2 Työnantajan talouden suunnittelu

Määräaikaiset työsuhteet edesauttavat työnantajan toiminnan suunnittelua. Esimerkiksi luvussa 3.1 esitellyistä sopimus pohjista on pääteltävissä ajankohdat, jolloin työvelvoitteet ovat päättymässä. Tästä työnantaja voi hahmottaa, milloin työntekijöiden tarvetta ilmenee. Tämän perusteella työnantajan on mahdollista suunnitella tulevia palkkauksia ja ylipäättään joukkueen kokoonpanon rakentamista. Tosiasiassa harvoin kuitenkaan koko joukkuetta voidaan vaihtaa kerralla uuteen.¹⁵⁸

Joustavuuden myötä myös määräaikaisten työsuhteiden solmiminen on helpompaa. Työnantajat eivät aina tiedä etukäteen, millaisia pelaajia tulevina kausina tarvitaan tai millä sarjatasolla joukkue tulee ylipäättään pelaamaan.¹⁵⁹ Onnistunut joukkueenrakennus on tärkeää myös seurojen suurimman tulonlähteen eli yleisön kiinnostuksen vuoksi.¹⁶⁰ Tämä on keskeistä,

¹⁵⁸ LinkedIn-julkaisu käyttäjältä Otto Santala 7.6.2024. (Katsottu 10.6.2024). Ks. myös ratkaisu KKO:2024:36.

¹⁵⁹ Rauste 1997, s. 114–115. Ks. myös Halila - Norros 2017, s. 190.

¹⁶⁰ Schön 2003, s. 39.

jotta seurat suoriutuvat työnantajavelvoitteistaan, kuten palkanmaksusta. Mikäli pelaajien sopimukset olisivat toistaiseksi voimassa olevia, kokoonpanon rakentaminen ja vaihtelevuus olisi jäykempää irtisanomissuojan takia. Pelaajien vaihtaminen vaikuttaisi seurojen taloudellisiin toimintaedellytyksiin, sillä vaihdettaville pelaajille jouduttaisiin todennäköisesti maksamaan irtisanomisajan palkka, eroraha sekä TSL 12:2 §:n mukainen vahingonkorvaus.¹⁶¹

Toisaalta määräaikaiset sopimussuhteet johtavat siihen, että pelaajien työsopimusten uusiminen tapahtuu suhteellisen usein. Tämä voi työllistää seuraa enemmän kuin järjestäytyminen toistaiseksi voimassa olevien sopimusten varaan. Sopimusten säännöllisestä uusimisesta sekä uusien sopimusten luomisesta voi aiheutua myös esimerkiksi kustannuksia neuvottelujen järjestämisestä, jotka toistaiseksi voimassa olevilla sopimuksilla olisivat vältettävissä.

3.3.3 Pelaajan uran rakentuminen

Määräaikaisen sopimuksen on esitetty kannustavan pelaajaa hyviin suorituksiin, koska hänen markkina-arvonsa määräytyy jatkosopimuksista neuvoteltaessa urheiluasuoritusten mukaan.¹⁶² Kannustimen voidaan kuitenkin katsoa kääntyvän itseään vastaan, kun pelaajat ottavat paineita menestymisestä työsuhteen jatkumisen edellytyksenä. Asiaa havainnollistaa hyvin maajoukkue-tason urheilijan Jere Intalan julkaisun sanoma: ”*Urheilija on maailman helpoin ammatti, kun onnistut niin kaikki on sun puolella. Kun et niin sun puolella on vaan läheiset...*”.¹⁶³ Intala on nimennyt videossaan urheilijan elämän negatiivisävytteisinä seurauksina muun muassa seuraavat: ”*pelko toimeentulon menettämisestä*”, ”*epävarmuus urheilun jälkeisestä elämästä*”, ”*korkeet odotukset*” ja ”*suorittamisen kulttuuri*”, joiden voidaan katsoa olevan ilmiöitä määräaikaisten työsuhteiden muodostamasta niin kutsutusta kannustinjärjestelmästä. Määräaikaisten työsuhteiden kannustinmekanismi ei siis ole urheilijoiden näkökulmasta aina tarkoitustaan toteuttava.

Määräaikainen työsuhde edellyttää pelaajilta todetusti jatkuvaa pyrkimystä maksimaaliseen suorituskykyyn ja kehittymiseen. Vaatimuksen pelaajien työskentelystä jatkuvan paineen alla

¹⁶¹ Schön 2021, s. 121.

¹⁶² Halila – Norros 2017, s 190.

¹⁶³ TikTok-video käyttäjältä @jereintala. Katsottu 20.3.2024.

mahdollisimman kovassa suorituskyvyssä on katsottu myös olevan yhteydessä urheilijoiden mielenterveysongelmiin.¹⁶⁴ Yle Urheilun selvityksen mukaan kaksi kolmesta kyselyyn vastanneesta suomalaisesta olympialajien huippu-urheilijasta kertoi kokeneensa uransa aikana mielenterveyden häiriöitä. Syitä mielen järkkymisen taustalla olivat erityisesti epäonnistuminen kilpailuissa, loukkaantumiset ja sairastumiset sekä vaikeudet yhdistää siviilielämä huippu-urheiluun.¹⁶⁵ Näistä ainakin loukkaantumisen ja sairastumisen voidaan katsoa olevan sellaisia, että niillä on vaikutusta myös työsuhteen jatkumiseen ja pelaajan markkina-arvoon, vaikka nämä eivät olekaan esimerkiksi hyväksyttäviä työsuhteen purkuperusteita.¹⁶⁶ Toisaalta pelaajilla voisi olla vastaavia oireita, vaikka työsuhteet olisivat toistaiseksi voimassa.

Mahdollisuus mahdollistaa pelaajille oman suorituskyvyn ja sitä kautta markkina-arvon parantaminen ei vaadi määräaikaista työsopimusta. Pelaajia voidaan kannustaa parempiin suorituksiin myös erilaisen kannustinjärjestelmän avulla, jossa pelaaja ansaitsee bonuksia tietyistä suorituksista, kuten tietyistä tulostasosta tai tehopisteistä. Lisäksi urheilijoilla on oikeus pyytää palkankorotusta myös, vaikka sopimus olisi toistaiseksi voimassa oleva. Tällöin, mikäli työnantaja ei suostu palkankorotukseen, urheilija voisi irtisanoutua vapaan irtisanomisoikeuden perusteella ja vaatia tiettyä palkkatasoa toiselta seuralta. Myös tällöin pelaaja voi siis pyrkiä suoritusastoaan nostamalla nostamaan myös palkkaustaan. Käytännössä kuitenkin tällainen toiminta voi olla urheilijan kannalta haastavaa tai epäkäytännöllistä, kun pelaajan täytyy esimerkiksi noudattaa TSL 6:2.2 §:n mukaisesti sovittua kuuden kuukauden irtisanomisaikaa ja/tai seurasiiirtoihin määrättyä tiettyä ajankohtaa.

3.3.4 Pelaajan oikeussuoja ja sitoutuminen työnantajaan

Työntekijän oikeussuoja muodostuu työlainsäädännöstä. Työlainsäädäntö on säädetty työntekijän suojaksi rajoittamaan työnantajan vapaata päätösvaltaa.¹⁶⁷ Urheilun kontekstissa siis pelaajan oikeussuoja johtuu usein työsopimuksesta ja työsuhdetta koskettavasta lainsäädännöstä.

¹⁶⁴ Hirvonen 2020. (Luettu 23.4.2024.) Haastattelun asiasta on antanut Melbournen yliopiston apulaisprofessori ja psykologi Rosemary Purcell.

¹⁶⁵ Ibid.

¹⁶⁶ Huom! Poikkeuksena pitkään (yli kalenterivuoden) jatkunut yhtäjaksoinen sairastaminen.

¹⁶⁷ Moilanen 2013, s. 2.

Pelaajan oikeussuoja on määräaikaisen työsuhteen kestäessä parempi kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, koska sopimusta ei voida lähtökohtaisesti päättää irtisanomalla esimerkiksi työnantajan toimintaedellytyksissä tapahtuneiden muutosten tai pelaajan alisuoriutumisen perusteella.¹⁶⁸ Määräaikaista työ sopimusta ei ylipäätään voida irtisanoa, mikäli asiasta ei ole sovittu sopimusta tehdessä.¹⁶⁹

Määräaikaisen työsuhteen heikkous tulee kuitenkin esiin työsuhteen päättyessä. Toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta on kuvailtu ”turvatummaksiksi” työsuhdemuodoksi suhteessa määräaikaiseen.¹⁷⁰ Mikäli pelaaja ei menesty tai hänen suorituskyykynsä heikkenee, hänen markkina-arvonsa voi laskea. Tällöin pelaaja ei nauti määräaikaiseen työsuhteeseen perustuvana työntekijänä niin vahvaa oikeussuojaa kuin hän nauttisi toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Pelaaja voi jäädä työttömäksi tai hänen palkkatasonsa voi laskea merkittävästi, kun määräaikainen työsuhde päättyy. Näin ollen pelaaja voi kärsiä määräaikaisesta työsuhteesta haittaa. Kuitenkin se, onko määräaikaisesta sopimuksesta enemmän etuja vai haittoja, riippuu pitkälti kyseisen tapauksen yksityiskohdista, kuten pelaajan ja työnantajan intresseistä sekä sopimussuhteen kestosta.

Määräaikaisen työsuhteen aiheuttamia kokemuksia työntekijän kannalta on tarkasteltu esimerkiksi Niittylän tutkielmassa ”Määräaikainen työsuhde – uhka vai mahdollisuus?”.¹⁷¹ Tutkimustulokset ovat puhuneet sen puolesta, että koettu työn epävarmuus työsuhteen jatkumisesta leimaa vahvasti määräaikaisia työsuhteita.¹⁷² Kuitenkin tutkimuksessa on myös esitetty, että määräaikaiset työntekijät, jotka kokevat työllistyvänsä helposti, eivät tee mielellään vaihtokauppaa, jossa vakaus ostetaan vapaudella.¹⁷³ Tällä viitataan tilanteeseen, jossa toistaiseksi voimassa oleva sopimus voi luoda mielikuvan, jonka myötä työntekijä kokee olevansa sitoutumisen työnantajalle velkaa. Taustalla on niin kutsuttu psykologinen sopimus, joka viittaa yksilön uskomuksiin hänen ja toisen osapuolen velvollisuuksista.¹⁷⁴ Kyseinen ilmiö ei todennäköisesti rasita tällä hetkellä pelaajia, sillä määräaikaisuuksien myötä työpaikan vaihtaminen on tavanomaista, eikä kokemusta velvollisuudesta tulisi näin ollen ainakaan alan

¹⁶⁸ Schön 2021, s. 122.

¹⁶⁹ Huom! Määräaikaisenkin työ sopimuksen purkaminen on kuitenkin mahdollista poikkeuksellisesti esim. TSL 5:7 §:n, 7:5§:n 7:7§:n tai 7:8 §:n edellyttämässä tilanteissa. Ks. myös Koskinen ym. 2018.

¹⁷⁰ HE 60/2022, s. 29.

¹⁷¹ Niittylä 2013, abstrakti.

¹⁷² Niittylä 2013, s. 96.

¹⁷³ Niittylä 2013, s. 104.

¹⁷⁴ Rousseau 1989, s. 123.

yleisestä käytännöstä johtua. Toisaalta kolikon kääntöpuolena on se, että työnantajien eli seurojen voisi olla helpompaa saada pelaajat sitoutumaan vahvemmin osaksi organisaatiota toistaiseksi voimassa olevien sopimusten myötä. Näin hyvätkään pelaajat eivät välttämättä lähtisi nykyisellä tavalla parempien sopimusten perässä toisiin seuroihin, mikäli pelaajilla olisi vahva subjektiivinen kokemus ”kiitollisuuden velasta” seuralle.

3.3.5 Urheiluoikeuden periaatteiden toteuttaminen

Määräaikaisten työsuhteiden on katsottu johtavan urheiluoikeuden periaatteiden toteutumiseen. Schönin mukaan pelaajien työsopimusten määräaikaisuus on urheilun kilpailullisen erityisluonteen tunnusomainen piirre, jota sujuvusperiaate ja reilun pelin periaate edellyttävät.¹⁷⁵

Käytännössä sujuvusperiaatteella tarkoitetaan kokonaisuutta, johon voidaan mieltää ainakin urheilukilpailujen asianmukaiseen toimivuuteen liittyvät näkökohdat, urheilun integriteetin turvaaminen ja ajatus kilpailullisesta tasapainosta.¹⁷⁶ Parhaan mahdollisen urheilullisen menestyksen tavoittelu edellyttää pelaajien vaihdettavuutta ja siten pelaajasopimusten määräaikaisuutta, koska se mahdollistaa joukkueen rakentamisen ja tarvittaessa sen kokoonpanon muuttamisen esimerkiksi pelitapaa muutettaessa. Lisäksi määräaikaisuus turvaa myös joukkueen urheilullisen menestyksen kannalta tärkeää kokoonpanon pysyvyyttä ja kilpailukauden normaalia etenemistä.¹⁷⁷ Näkemyksen mukaan määräaikaisuus on siis perusta joukkueurheilun toimintaedellytysten turvaamiselle.¹⁷⁸

Urheilutoiminnan ylin eettinen periaate on yli sadan vuoden ajan ollut reilu peli, *fair play*. Se on tarkoittanut, että jokaisella on oltava yhtäläinen mahdollisuus voittaa kilpailussa oman suorituskykynsä myötä.¹⁷⁹ Reilun pelin periaatteen avulla voidaan pyrkiä löytämään ratkaisuja, jotka ovat yhdenmukaisia yhteiskunnallisten oikeudenmukaisuuskäsitysten kanssa.¹⁸⁰ Työsopimusten määräaikaisuuden voidaan katsoa edistävän reilun pelin periaatteen mukaista

¹⁷⁵ Schön 2021, s. 35.

¹⁷⁶ Aine 2011, s. 39–40. Ks. myös Aine 2016, s. 51–53.

¹⁷⁷ Schön 2021, s. 125. Ks. myös ratkaisu Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. 01.2018, 7 AZR 312/16.

¹⁷⁸ Schön 2021, s. 126.

¹⁷⁹ Halila – Norros 2017, s. 37.

¹⁸⁰ Aine 2011, s. 31. Ks. myös Aine 2016, s. 47.

yhtäläisten menestymismahdollisuuksien ideaalia ja turvaavan kilpailutoiminnan uskottavuutta, sillä sopimuksilla voidaan jossain määrin rajoittaa seurojen käytettävissä olevien taloudellisten resurssien vaikutusta kilpailutoimintaan ja painottaa urheilullisten seikkojen merkitystä tässä suhteessa.¹⁸¹ Määräaikaisuus siis tarjoaa urheilualalle tiettyjä mahdollisuuksia.

Vaikka määräaikaisuus takaa urheiluoikeudellisten ydinperiaatteiden toteutumisen, on lisäksi syytä tarkastella, miten toistaiseksi voimassa oleva sopimus vaihtoehtoisena sopimusmuotona vaikuttaisi periaatteiden toteutumiseen. Sujuvusperiaatteen osalta keskeistä on ilmeisellä tavalla joukkueen pelaajien vaihtaminen tarpeen mukaan. Suoraan toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen tekeminen seuran ja pelaajan välille ei olisi riittävän ketterää sujuvusperiaatteen toteuttamiseksi muun muassa irtisanomismenettelyyn liittyvien määräaikojen takia. Kuitenkin vaihtoehtoisesti sarjan järjestävä taho voisi solmia pelaajien kanssa toistaiseksi voimassa olevat sopimukset. Tällöin kyseinen taho pysyisi kontrollissa siitä, millainen pelaajakattaus on jaettavissa seuroille tietyllä kaudella. Pelaajat voitaisiin jakaa seuroille varauskierroksittain sen mukaan, miten ne ovat pärjänneet edellisellä kaudella, kuten nykyään toimitaan NHL-varausjärjestelmässä. Näin kansallisen sarjan seurojen menestymismahdollisuuksia pystyttäisiin tasaamaan ja kyseeseen tulisi myös reilun pelin periaatteen toteuttaminen. Toisaalta kyseisen käytännön järjesteleminen vaatisi yksityiskohtaisempaa tarkastelua ja aiheuttaisi varmasti myös sellaisia seurauksia, joiden voidaan katsoa olevan vastoin urheiluoikeudellisia periaatteita.

Määräaikaisuuden lisäksi pelaajien työsopimuksille on tyypillistä, että määräaikaisuuksia on useita peräkkäin. Mikäli määräaikaisuuksia sidotaan samojen osapuolten välille, kyseessä on niin kutsuttu ketjutustilanne. Seuraavaksi käsitellään pelaajien työsuhteiden ketjuttamista.

¹⁸¹ Schön 2021, s. 121.

4 Ketjuttaminen urheilun parissa

4.1 Määritelmä ja sääntely

Työsuhteiden ketjuttamisella tarkoitetaan järjestelyä, jossa työntekijä ja työnantaja sopivat vähintään kahdesta peräkkäisestä määräaikaisesta työsuhteesta. Tällöin työsuhteet ovat juridisesti erilliset, joka vaikuttaa esimerkiksi vuosilomien kertymiseen, mutta tosiasiaassa työntekijän työvelvoite voi jatkua keskeytyksettä. TSL 1:3.3 §:n mukaan toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Kyseinen säännös asettaa siis tietyissä tilanteissa vallitsevan ketjutussopimuskiellon. Käytännössä kiello on rajattu koskemaan tilanteita, joissa määräaikaisia sopimuksia solmitaan samoissa töissä toistuvasti peräkkäin samojen osapuolten välillä ilman TSL 1:3.2 §:ssä tarkoitettua perusteltua syytä.¹⁸²

Lain tasolla ei ole kansallisesti määritelty tarkemmin peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten enimmäislukumäärää tai vähimmäiskestoja, vaan kyseeseen tulee tapauskohtainen kokonaisvaltainen arvio, jossa kuitenkin tulee ottaa huomioon työnantajan käyttämien määräaikaisten sopimusten kokonaismäärä ja -kesto.¹⁸³ Käytännössä lainkohdan säätämiseen johtaneessa hallituksen esityksessä¹⁸⁴ todetaan, että osoitus työnantajan toiminnan edellyttämän työvoiman tarpeen vakiintumisesta on esimerkiksi se, että työnantajan toiminta kokonaisuudessaan tai joidenkin osa-alueiden osalta on pitkähköjä aikoja perustunut toistuviin määräaikaisiin sopimuksiin. Jo tässä vaiheessa on syytä huomata, että näinhän tilanne usein juuri urheilutoiminnassa on. Niin ikään työntekijöiden määrän voidaan katsoa olevan esityksen mukaan vakiintunut, mikäli useiden henkilöiden kanssa samoista töistä tehdyt toistuvat työsopimukset ovat pitkäkestoisia. Tätä pitkäkestoisuutta ei ole tarkemmin lain esitöissä määritetty, joten sitä on haastavaa suhteuttaa pelaajien tyypilliseen työsuhteen keston. Ylipäätään se, että tarkkaa laintasolla säädettyä ohjetta ketjutettujen työsuhteiden enimmäismäärästä tai kokonaiskestosta ei ole, aiheuttaa tulkinnanvaraisuutta ketjutussopimuskiellon noudattamisessa.

¹⁸² Hjelt 2017, s. 9.

¹⁸³ HE 239/2010 vp, s. 5.

¹⁸⁴ Ibid.

Työlainsäädännöstä on kuitenkin johdettavissa sallittu enimmäiskesto yksittäiselle määräaikaiselle työsuhteelle. TSL 6:1.3 §:n mukaan viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Näin ollen yli viiden vuoden mittaiset määräaikaiset työsuhteet voidaan katsoa toistaiseksi voimassa oleviksi. Lisäksi määräaikaisia työsopimuksia pidetään toistaiseksi voimassa olevina, jos niiden tekemiseen ei ole TSL 1:3.2 §:n mukaista perusteltua syytä. Sopimusta pidetään tällaisessa tapauksessa toistaiseksi voimassa olevana sen solmimisesta lukien.¹⁸⁵ Mikäli tällaisen työsuhteen (joka on katsottu toistaiseksi voimassa olevaksi) jälkeen osapuolet sitovat lisää määräaikaisia työsuhteita, on koko työsuhteiden ketju katsottavissa yhdeksi toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi. Työtuomioistuimen ratkaisun TT:2003-13 mukaisesti, vaikka uusimpiin määräaikaisiin työsuhteisiin olisi perusteltu syy, työsopimus ei ketjutustilanteessa muutu enää takaisin määräaikaiseksi, mikäli ensimmäinen työsopimus on katsottavissa toistaiseksi voimassa olevaksi. Näin ollen lopulta vaaditaan aina kokonaisharkintaa, kun pyritään määrittämään toistuvien peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten hyväksyttävyyttä.¹⁸⁶

Hyväksyttävyyssarvioinnin takana on pyrkimys estää toistuvien määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö. Tätä päämäärää myös aikanaan Euroopan unionin (EU) määräaikaista työtä koskevalla direktiivillä tavoiteltiin.¹⁸⁷ Direktiivissä määriteltiin toimenpiteet, joilla jäsenmaiden tuli pyrkiä ehkäisemään määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen sijasta. Käytännössä jäsenmaita edellytettiin harkintansa perusteella ottamaan käyttöön vähintään yksi direktiivissä mainituista toimenpiteistä, joita olivat:

- i) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;
- ii) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;
- iii) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.¹⁸⁸

¹⁸⁵ Koskinen ym. 2018.

¹⁸⁶ Rautiainen – Äimälä 2008, s. 42.

¹⁸⁷ Koskinen 2002, s. 6.

¹⁸⁸ Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, s. 47 lauseke 5.

Kuten todettu, kansallinen lainsäädäntö ei ole määritellyt enimmäiskokonaiskestoja tai enimmäislukumääriä määräaikaisille työsuhteille. Sen sijaan sääntely on kiinnittynyt vahvasti perustellun syyn edellytykseen määräaikaisen työsopimuksen laatimisessa sekä sen uudistamisessa. Työsopimuslainsäädännön perustellun syyn edellytyksestä on käytännössä implementointi määräaikaista työtä koskevasta direktiivistä¹⁸⁹. Direktiivissä lähdettiin ajatuksesta, jonka mukaisesti määräaikaisten työsopimusten ketjuttamiselle tulee olla perusteltu syy, joka ei ole sama, kuin yksittäisten määräaikaisten työsopimusten käytön perusteltu syy.¹⁹⁰ TSL 1:3.2 §:ssä säädettiinkin ennen kyseistä lakimuutosta määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön ehkäisemisestä vaatimalla perusteltua syytä määräaikaisten työsopimusten käytölle toistuvasti peräkkäin. Lainkohta kuului seuraavalla tavalla ”Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.” (TSL 320/1970) Kyseinen lainkohta kuitenkin voitiin tulkita niin, että yksittäinen määräaikaisen työsopimuksen perusteltu syy oikeuttaisi määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen. Työnantajaan ei tämän tulkinnan mukaisesti kohdistunut vaatimusta osoittaa painavampia perusteita määräaikaisten työsopimusten solmimiselle sitä mukaa, mitä pidemmästä työsopimusten ketjusta oli kyse. Tämän vuoksi säännös ei myöskään ollut määräaikaisdirektiivin mukainen.¹⁹¹

Direktiivin vaikutuksesta työsopimuslain pykälä jakautui siis lopulta nykyiseen muotoonsa: TSL 1:3.2 §:ssä säädetään kunkin yksittäisen määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksenä olevasta perustellusta syystä ja TSL 1:3.3 §:ssä toistuvien määräaikaisten työsopimusten kiellosta tiettyjen edellytysten täytyessä. Uudistus ei muuttanut jo aiempaan sääntelyyn sisältyntä ketjutussopimuskieltoa, mutta terävöitti ajatusta, jonka mukaisesti useampia peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia solmittaessa kasvaa oletus työvoiman tarpeen pysyvyydestä.¹⁹² Käytännössä lakiin haluttiin kirjata aiempaa tiukempi kanta toistuvien

¹⁸⁹ Neuvoston direktiivi 1999/70/EY.

¹⁹⁰ Sädevirta 2007, s. 156–157.

¹⁹¹ Ibid.

¹⁹² HE 239/2010, s. 4.

määräaikaisten työsopimusten solmimisen hyväksyttävyydelle.¹⁹³ Tästä huolimatta konkreettisia rajoja määräaikaisten työsuhteiden enimmäiskestolle tai -lukumäärälle ei vedetty.

Pelaajien työsuhteiden ketjuttamista ei näin ollen voida pitää lainvastaisena pelkän tietyn yhteenlasketun keston tai työsopimusten määrän perusteella. Vaikka lainsäädäntö ei tarjoa tyhjentyviä vastauksia, on oikeuskäytännöstä mahdollisesti löydettävissä pelaajien työsuhteisiin verrannollisia tapauksia ketjutustilanteiden hyväksyttävyyden arvioimiseen. On huomattava, että direktiivin myötä tehty lakimuutos on ollut merkittävässä roolissa muuttamaan suuntaa kansallisessa oikeuskäytännössä määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamiseen liittyen. Tämä ilmenee varsin selkeästi esimerkiksi, kun peilataan aiempaa oikeuskäytäntöä lakimuutoksen jälkeiseen, jossa huomio kiinnittyy enemmän työvoiman tarpeen pysyvyyden arviointiin koko työsuhteiden ketjun kannalta kuin yksittäisen määräaikaisuuden perusteltavuuteen. Seuraavaksi esitellään muutamia määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamiseen liittyneitä kansallisia oikeustapauksia kronologisessa järjestyksessä niin ajalta ennen direktiivin implementointia kuin myös sen jälkeen sekä kootaan kyseisestä oikeuskäytännöstä yhteenveto, josta nousevia havaintoja peilataan pelaajien työsuhteiden ketjutustilanteisiin. Luvun 4.2 viimeisessä alaluvussa tuodaan ilmi kootusti oikeuskäytännön peilaamista pelaajasopimuksiin.

4.2 Oikeuskäytäntö

4.2.1 Ennen lakimuutosta

Kenties yksi räikeimmistä kansallisista ketjuttamiseen liittyneistä oikeustapauksista on käsitelty korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1996:105.¹⁹⁴ Käytännössä ratkaisussa oli kyseessä tapaus, jossa työnantaja ja työntekijä olivat solmineet reilun kuuden vuoden aikana yli 90 määräaikaista työsopimusta. Työntekijän työtehtävät olivat liittyneet vakinaisten viranhaltijoiden tai työntekijöiden sijaisuuksiin. Tapauksessa oli siis pystytty esittämään sijaisuuteen liittyvä peruste jokaiselle yksittäiselle määräaikaiselle työsopimukselle. Näin ollen korkein oikeus katsoi, että oli hyväksyttävää solmia jopa näin monia määräaikaisia sopimuksia.

¹⁹³ Hietala ym. 2016, s. 67–68.

¹⁹⁴ Ks. alaluvussa 4.2.3 esitetty koonti.

Vastaavaan lopputulemaan oli päädytty myös Lahden käräjäoikeuden asiaan antamassa tuomiossa 28.10.1994 sekä Kouvolan hovioikeuden tuomiossa 28.6.1995. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että kyseinen KKO:n ennakkopäätös tähän räikeään tapaukseen olisi oleellisesti muuttanut oikeuskäytännön linjauksia siitä, montako peräkkäistä määräaikaista työsopimusta olisi mahdollista solmia.¹⁹⁵ Ratkaisussa painoarvoa on annettu enemmän yksittäisten työsuhteiden hyväksyttävyydelle sekä sille, oliko työnantajan tarkoituksena kiertää työntekijän työsuhdeturvaa, kuin niiden työsuhteista muodostuneelle kokonaisuudelle.¹⁹⁶

Päinvastoin ratkaisussa TT:2004–42 tuomioistuin on kiinnittänyt huomiota erityisesti työvoiman tarpeen pysyvyyden arviointiin eli työsuhteiden muodostamaan kokonaisuuteen. Tapauksessa määräaikaista työsuhteita oli ollut yhteensä kymmenen reilun neljän vuoden aikana. Tuomioistuimen tekemä arvio pysyvästä työvoiman tarpeesta johti lopputulokseen siitä, että työnantajalla ei ole ollut perusteltua syytä määräaikaisille työsopimuksille. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän työtehtävät olivat väliaikaisesti muuttuneet ja työsuhteiden muodostamassa kokonaisuudessa oli ollut lyhyitä katkoksia, mutta määräaikaisuus oli kuitenkin perusteeton. Varsinaista työtehtävien muutosta ei todennäköisesti juuri pelaajien työsuhteissa tapahdu. Lyhyet katkokset sen sijaan ovat mahdollisia pelaajien työsuhteita ketjutettaessa.

Määräaikaisten sopimusten käytön edellytyksiin on saatavilla näkökulmaa myös työtuomioistuimen ratkaisusta TT:2006–64 ja TT:2006–65.¹⁹⁷ Kyseisissä tapauksissa työnantaja oli solminut työntekijän kanssa useita peräkkäisiä määräaikaista työsopimuksia sen jälkeen, kun oli ensin irtisanonut työntekijän toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta TSL 7:3 §:n mukaisella tuotannollisella ja taloudellisella perusteella. Työtuomioistuin on todennut ratkaisussaan, että työntekijän työtehtävät eivät ole muodostuneet mistään tietystä määrätystä työstä tai tehtäväkokonaisuudesta. Sen sijaan työt ovat olleet työnantajan normaaliin toimintaan liittyviä tehtäviä, joihin on tarvittu jatkuvasti työvoimaa. Näin ollen työsuhteen on voitu katsoa olleen voimassa toistaiseksi työntekijän ensimmäisen työsopimuksen solmimisesta lähtien.

¹⁹⁵ Kairinen ym. 2006, s. 179.

¹⁹⁶ Mustonen 2016, s. 5.

¹⁹⁷ HE 239/2010, s. 2.

Vastaavat perustelut soveltuisivat todennäköisesti myös pelaajan työsopimusten ketjuttamisen riitauttamiseen.

Todetusti heikommin pelaajien määräaikaisuuksien yleiseen arvioimiseen soveltuvat argumentit, joissa määräaikaisuutta on perusteltu sijaisuuksilla.¹⁹⁸ Kuitenkin myös sijaisuuteen perustuvat ratkaisut on syytä huomioida kansallisen oikeuskäytännön ketjuttamiseen perustuvia ratkaisuja arvioitaessa, sillä sijaisuus on todetusti yksi lainvalmistelun esitöissä mainittu mahdollinen perusteltu syy määräaikaisuuksille. Seuraavat kaksi esimerkkiä ovat molemmat koskeneet tilanteita, joissa määräaikaisuuksia on pyritty selittämään työnantajan näkökulmasta sijaisuuksilla.

Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa 31.1.2008 S 07/209 oli kyse tapauksesta, jossa työntekijä ja työnantaja olivat solmineet puolentoista vuoden ajan yhteensä 18 määräaikaista työsuhdetta. Kyseinen työsuhteiden ketju ei ollut yhtenäinen, mutta osa työsuhteista oli myös peräkkäisiä. Asian ratkaisseeseen kärjäoikeuden tuomion mukaan työnantaja kykeni osoittamaan jokaiselle määräaikaisuudelle tietyn henkilön sijaisuuden, vaikka työntekijä ei ollutkaan välttämättä hoitanut kyseisen henkilön työtehtäviä. Lisäksi ratkaisussa oli katsottu, että ajallisesti ja lukumäärällisesti kyseessä ei ollut suuri määrä työsuhteiden ketjuttamista. Hovioikeus hyväksyi kärjäoikeuden tuomion perusteluineen, eikä sitä näin ollen muutettu. Työsuhteet katsottiin määräaikaisiksi.

Itä-Suomen HO 30.6.2009, S 08/553 ratkaisussa työntekijä oli solminut kunnan kanssa 32 määräaikaista työsopimusta ja tehnyt töitä näin ollen yli kuuden vuoden ajan yhtäjaksoisesti samoissa tehtävissä. Työnantaja esitti tapauksessa määräaikaisuuden perusteeksi sijaisuuden lisäksi erityishoitoa vaatineiden potilaiden hoitojärjestelyt. Kärjäoikeuden ratkaisun mukaan työvoiman tarvetta ei voitu kuitenkaan pitää tilapäisenä. Hovioikeus sen sijaan tulkitsi, että määräaikaisilla työsopimuksilla ei pyritty jatkuvaan työsuhteeseen ja, että yksittäisten määräaikaisten työsuhteiden perusteet olivat olemassa. Näin ollen lopputuloksena työsuhteet katsottiin myös kyseisessä tapauksessa määräaikaisiksi.

¹⁹⁸ Ks. alaluku 3.2.4.

4.2.2 Lakimuutoksen jälkeen

TSL 1:3 §:n lakimuutos määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamiseen liittyen on tullut voimaan 1.1.2011. On siis huomattava, että vaikka seuraavien ratkaisujen lopulliset tuomiot ovat saaneet lainvoiman lakimuutoksen jälkeen, on tosiasiasa osassa tapauksia alemman asteen istunnot käyty jo ennen muutosta. Samoin osaan tapauksista on siis myös sovellettu aiemmin voimassa ollutta muotoa tapahtumien ajankohdan perusteella. Kyseiset tapaukset on kuitenkin sijoitettu tähän alalukuun niiden lopullisen ratkaisupäivämäärän perusteella.

Ratkaisussa KKO 2011:73 oli kyse siitä, oliko työnantajalla ollut TSL:n mukainen syy tehdä työntekijän kanssa toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia. Tapauksessa työntekijä oli työskennellyt lähes seitsemän vuoden ajan saman työnantajan palveluksessa, ja osapuolet olivat solmineet kyseisenä aikana 11 määräaikaista työsopimusta. Käytännössä työntekijä oli työskennellyt tutkimusjohtajana kuntayhtymän palveluksessa pitkäaikaisissa tutkimusprojekteissa, joiden jatkuminen oli perustunut ulkopuoliseen rahoitukseen. Vastaavalla tavalla pelaajien työsuhteiden voidaan ainakin osittain olla riippuvaisia esimerkiksi aiemman kauden menestyksestä ja saaduista sponsorituloista eli ulkopuolisesta rahoituksesta.

Tampereen kärjäoikeuden 6.6.2008 asiaan antaman ratkaisun mukaan työntekijällä ei ollut tapauksessa omaan yksilöityyn työtehtävään liittyvää projektia, jonka ajallinen kesto olisi sidoksissa tiettyyn aikaan tai työkokonaisuuteen. Näin ollen lain edellyttämää syytä ei ollut ja työsuhde voitiin katsoa toistaiseksi voimassa olevaksi. Turun hovioikeus kuitenkin kumosi kärjäoikeuden tuomion ratkaisussaan 9.9.2009. Se katsoi, että työntekijän työtehtävien jatkuminen oli tosiasiasa täysin riippuvainen siitä, myönnettiinkö tutkimushankkeille vuosittainen rahoitus ja näin ollen työnantajalla oli perusteltu syy määräaikaaisuuteen. Lopulta asia eteni korkeimpaan oikeuteen valitusluvan saatuaan ja korkein oikeus 3.10.2011 S2009/807 kumosi hovioikeuden tuomion. Tutkimuksia, joiden parissa työntekijä oli työskennellyt, ei voitu pitää ratkaisun mukaan määräaikaaisina niiden jo saaman rahoituksen sekä niille useiksi vuosiksi suunnitellun jatkon perusteella. Tutkimusten rahoituksen päättymisen uhka katsottiin olevan verrattavissa työelämässä vallitsevaan tavanomaiseen uhkaan suhdanteiden muutoksissa muunlaisen työn kysynnässä.¹⁹⁹ Ulkopuolisen rahoituksen ei siis kyseisessä tapauksessa katsottu muodostavan oikeutusta määräaikaaisuudelle. Näin ollen myöskään pelaajien

¹⁹⁹ Ks. myös Timonen 2016–2022.

tapauksessa määräaikaisuuden peruste rahoitukseen liittyen ei ole täysin vedenpitävä argumentti.

Ratkaisussa KKO 2012:2 oli puolestaan kyse tapauksesta, jossa työntekijä oli työskennellyt noin kuuden vuoden aikana lähes keskeytyksettä kahdeksassa määräaikaisessa työsuhteessa. Alempien oikeusasteiden ratkaisuja tarkasteltaessa on huomattava, että tuomioistuinten linja on hyvin yhteneväinen kyseisen tapauksen lopputuloksen kannalta. Pirkanmaan kärjäoikeus oli tuomiossaan 11.2.2009 katsonut, että työsuhdetta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Työtehtävät olivat olleet ratkaisun perustelujen mukaan työnantajan tavanomaiseen toimintaan liittyviä töitä, ei väliaikaiseksi tarkoitettuja tehtäviä. Tällaiseksi tavanomaiseksi tehtäväksi todennäköisesti myös urheilun voitaisiin katsoa luokiteltavan seuratoiminnassa. Turun hovioikeus on hyväksynyt kärjäoikeuden perustelut ja johtopäätökset, eikä muuttanut kärjäoikeuden tuomiota. Työnantaja sai kuitenkin valitusluvan korkeimpaan oikeuteen, joka niin ikään arvioi perustellun syyn edellytystä määräaikaisuudelle. Myös korkein oikeus katsoi määräaikaisuuden perusteettomaksi ja näin ollen aiempaa tuomiota ei päädytty muuttamaan.

Seuraavat tapaukset ovat vuodelta 2015. Kummassakin tapauksessa oli kyse kunta-alan työntekijästä, joka oli työskennellyt määräaikaisissa työsuhteissa lähes katkeamattomasti useiden vuosien ajan. Tapauksia voidaan peilata urheilualaan jäljempänä kuvatulla tavalla.

KKO 2015:64 ratkaisun tapauksessa työntekijä oli työskennellyt viiden vuoden aikana yhteensä 22 määräaikaisessa työsuhteessa käytännössä samalla työnantajalle tiettyssä toimipisteessä. Suurin osa näistä työsuhteista oli solmittu sijaisuuden perusteella. Käytännössä tällainen tilanne voisi tulla eteen urheilun parissa esimerkiksi, jos tietty pelaaja loukkaantuu, mutta hänen toipumisensa kestosta ei ole varmuutta ja tilalle peluutetaan toista pelaajaa. Tapauksessa korkein oikeus on todennut ratkaisussaan, että nimetyn henkilön sijaisuus oli riittävä peruste yksittäiselle määräaikaiselle työsopimukselle. Kuitenkin useiden määräaikaisten sopimusten ketjuttaminen sijaisuusperusteella edellytti työvoimatarpeen pysyvyyden arviointia. Lopputuloksena tapauksen arvioinnissa oltiin sitä mieltä, että työnantajan työvoimantarve oli pysyvää ja sopimusten ketjutus muodosti toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen.²⁰⁰ Näin

²⁰⁰ Mustonen 2016, s. 5.

myös urheilussa tällainen toistuva sijaisuuteen perustuva ketjutus voitaisiin katsoa aiheettomaksi.

Niin ikään ratkaisussa KKO 2015:65 henkilö oli työllistynyt 64 määräaikaisella työsopimuksella seitsemän vuoden ajan samalle työnantajalle. Sopimusten perusteeksi oli nimetty sijaisuus. Lisäksi työnantajan mukaan kyseinen työntekijä oli epäpätevä työhön. Tällainen argumentti voisi urheilualalla perustua pelaajan tulostasoon tai näyttöihin otteluissa. Korkein oikeus totesi, että pelkästään työntekijän pätemättömyys ei muodostanut perustetta toistuvien määräaikaisten sopimusten solmimiselle. Ratkaisussa arvioitiin sen sijaan työvoiman tarpeen pysyvyyttä, jonka todettiin toteutuneen. Näin ollen sopimusten ketju muodosti toistaiseksi voimassa olleen työsuhteen. Niin ikään huippu-urheilijan statuksesta huolimatta pelaajienkaan kohdalla pätemättömyys työhön tuskin muodostaisi oikeutusta määräaikaistuuksien ketjuttamiselle.

Tapauksessa KKO 2017:55 työntekijä oli työskennellyt yli 8 vuoden ajan yhtäjaksoisesti 16 määräaikaisessa työsuhhteessa. Tapauksessa KKO ja Helsingin käräjäoikeus tulivat lopputulokseen, jonka mukaisesti määräaikaisten työsuhhteiden käyttö oli ollut sallittua, mutta Helsingin hovioikeus piti ratkaisussaan työsuhdetta yhtenä toistaiseksi voimassa olevana. Myös tuomioistuimet voivat siis päätyä erilaisiin lopputuloksiin punninnassaan ja tämä entisestään kirkastaa sitä, kuinka urheilualallakaan ketjutusten oikeutus ei ole yksiselitteistä. Kyseisessä tapauksessa KKO:n ratkaisun mukaisesti määräaikaisuus oli perusteltua, sillä työntekijällä ei ollut työtehtäviin vaadittua kelpoisuutta. Kyseinen ratkaisu sai lainvoiman, mutta ei ollut täysin kiistaton. Työntekijää avustaneen toimiston arvion mukaan asia olisi voitu arvioida toisin, mikäli henkilöllä olisi ollut vaadittu kelpoisuus tai hän olisi saavuttanut sen kesken sopimuskauden ja hänen kanssaan tästä huolimatta olisi solmittu uusi määräaikainen sopimus, vaikka työntarve oli luonteeltaan jatkuvaa.²⁰¹

Kyseiset esiteltyt oikeustapaukset antavat suuntaa määräaikaisten ketjuttamisen tarkoituksenmukaisuuden arvioimisesta, mutta ovat suhteellisen kaukana vielä antamaan perusteita sille, miksi ketjuttaminen on juuri urheilualalla muodostunut yleisesti

²⁰¹ Asianajotoimisto Kasanen & Vuorinen. (Luettu 14.5.2024).

hyväksyttäväksi perusteeksi. Mahdollisten johtopäätösten vetämiseksi ja kokonaisuuden hahmottamiseksi, on tapauksia analysoitava pelaajien ja urheilualan näkökulmasta kootusti.

4.2.3 Yhteenveto

Edellä esitellyistä tapauksista yhteenvedon muodostamiseksi on syytä koota ratkaisut vertailukelpoisella tavalla yhteen. Näin ollen tutkielmaa varten on koottu oheen taulukko, jonka tarkoituksena on erityisesti havainnollistaa työsuhteiden määrää suhteessa niiden muodostamaan keston. Tämän vertailun avulla on vaivattomampaa muodostaa perusteltua kantaa siihen, miten työsuhteiden lukumäärä ja niiden muodostama kesto vaikuttaa kokonaisarviointiin työsuhteiden ketjutustilanteiden hyväksyttävyyttä perusteltaessa. Tätä voidaan niin edelleen soveltaa pelaajien työsuhteiden ketjun perusteltavuutta arvioitaessa.

Liite 2 Taulukko: Vertailu tuomioistuinten ratkaisuista liittyen ketjutettujen työsuhteiden määräaikaisuuteen

Ohessa on koonti tässä tutkielmassa esitettyjen kansallisten tuomioistuinten sellaisista ratkaisuista, joissa tuomioistuin on ottanut kantaa ketjutettujen työsuhteiden määräaikaisuuteen. Tuomiot on esitetty ratkaisuaikajohdan mukaisesti kronologisessa järjestyksessä. Vasemmalta oikealle tarkasteltuna toisessa sarakkeessa esitetyt työsuhteiden kestot perustuvat tuomioistuimen ratkaisussa esitettyihin ajankohtiin ja ovat ilmaistu puolen vuoden tarkkuudella. On kuitenkin huomattava, että ketjutettujen työsuhteiden välissä on voinut olla taukoja, joten taulukossa esitetty aikamäärä sisältää marginaalisen virheen mahdollisuuden. Osittain tämän ja ratkaisuteksteissä esitettyjen ilmausten vuoksi taulukossa on käytetty sanoja ”noin” sekä ”reilu” osoittamaan määräjän epätasaisuutta. Mahdollinen virhe esitetyn ajan ja todellisen keston välillä on enintään 6 kuukautta.

Vasemmalta oikealle järjestyksessään kolmannessa sarakkeessa käytetty ilmaus ”yli” on tuomioistuimen ratkaisutekstistä poimittu.²⁰² Kyseisessä sarakkeessa esitetyt työsuhteiden määrät ovat yhden yksikön tarkkuudella todenmukaiset lukuun ottamatta rivillä kaksi esiintyvää ”yli” mainintaa, jonka tapauksessa ei tiedetä tarkempaa lukumäärää.

²⁰² Ks. KKO:1996:105.

Edellisen viereisessä sarakkeessa on määritelty suhdeluku jakamalla kunkin rivin vasemmalta lukien kolmannen sarakkeen luku eli työsuhteiden lukumäärä vasemmalta lukien toisen sarakkeen luvulla. Tästä saadut osamäärät on ilmaistu kahden desimaalin tarkkuudella.

Lopputuloksen sarakkeessa on esitetty tuomioistuimen ratkaisu seuraavasti: jos tuomioistuin on katsonut työsuhteiden ketjun muodostaneen yhden toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen, on solussa merkintä "toistaiseksi voimassa" ja jos työsuhteet on katsottu ratkaisussa määräaikaisiksi, on taulukossa merkintä "määräaikaisuus". Tapauksien KKO 1995:13, KKO 1995:14, TT:2006-64, TT:2006-65, KKO 2008:29 ja KKO 2010:11, osalta tiedetään, että taulukossa esitetty lopputulos ei ole ollut tuomioistuimessa yksimielinen. Lisäksi koontiin on sisällytetty esiteltyjen tapausten lisäksi ratkaisut KKO 1989:100, KKO 1993:70, KKO 1995:14 ja KKO 2017:37, joissa on ollut kyse myös ketjutustilanteista.

Taulukon otanta on perustunut ketjutustilanteita sisältäneisiin kansallisiin oikeustapauksiin. Taulukon ei voida kuitenkaan väittää sisältävän tyhjentävästi kaikkia kyseiset edellytykset täyttäviä ratkaisuja. Esimerkiksi hakutermillä "pysyvä työvoiman tarve" löytyy Finlexistä KKO:n ennakkopäätöksiä yhteensä kahdeksan tapausta, joista seitsemän on esitelty pintapuolisesti tässä tutkielmassa ja kuuluvat taulukon otantaan.²⁰³

RATKAISU	TYÖSUHTEIDEN KESTO	TYÖSUHTEIDEN LUKUMÄÄRÄ	SUHDELUKU (lukumäärä : kokonaiskesto)	LOPPUTULOS
KKO 1989:100	noin 2 vuotta	6	3 / vuosi	toistaiseksi voimassa
KKO 1993:70	noin 1 vuosi	9	9 / vuosi	toistaiseksi voimassa
KKO 1995:13	noin 1,5 vuotta	5	3,33.. / vuosi	määräaikaisuus
KKO 1995:14	reilu 7 vuotta	50	7,14.. / vuosi	toistaiseksi voimassa
KKO 1996:105	reilu 6 vuotta	yli 90	15 / vuosi	määräaikaisuus
TT:2004-42	reilu 4 vuotta	10	2,5 / vuosi	toistaiseksi voimassa
TT:2006-64	reilu 1 vuosi	6	6 / vuosi	toistaiseksi voimassa
TT:2006-65*	noin 1,5 vuotta	9	6 / vuosi	toistaiseksi voimassa
HO S 07/209	noin 1,5 vuotta	18	12 / vuosi	määräaikaisuus
HO S 08/553	reilu 6 vuotta	32	5,33.. / vuosi	määräaikaisuus

²⁰³ Tarkastelun ulkopuolelle jätetyssä ratkaisussa KKO:2012:10 ei ole kyse ketjutustilanteesta.

RATKAISU	TYÖSUHTEIDEN KESTO	TYÖSUHTEIDEN LUKUMÄÄRÄ	SUHDELUKU (lukumäärä : kokonaiskesto)	LOPPUTULOS
KKO 2008:29	noin 2 vuotta	2	1 / vuosi	toistaiseksi voimassa
KKO 2010:11	noin 5,5 vuotta	4	0,73.. / vuosi	määräaikaisuus
KKO 2011:73	noin 7 vuotta	11	1,57.. / vuosi	toistaiseksi voimassa
KKO 2012:2	noin 6 vuotta	8	1,33.. / vuosi	toistaiseksi voimassa
KKO 2015:64	noin 5 vuotta	22	4,4 / vuosi	toistaiseksi voimassa
KKO 2015:65	noin 7 vuotta	64	9,14.. / vuosi	toistaiseksi voimassa
KKO 2017:37	1,5 vuotta	15	10 / vuosi	määräaikaisuus
KKO 2017:55	reilu 8 vuotta	16	2 / vuosi	määräaikaisuus

*Kyseinen työntekopätkä on vain yksi esimerkki tapauksessa käsitellyistä. Lopputulokseen on vaikuttanut myös muut tapauksen määräaikaisten työsuhteiden ketjut.

Ensinnäkin on huomattava, että lakimuutokset vuosilta 2000 tai 2011 eivät suoraan heijastele oheisen otannan ratkaisusta. Kyseisillä muutoksilla on todennäköisesti ollut enemmän vaikutusta itse ratkaisujen sisältöön ja perusteluihin kuin suoraan lopputuloksiin. Tämä on myös tarkoituksenmukaista, sillä muutoksilla ei ole pyritty kieltämään määräaikaisuuksia tai niiden ketjuttamista tarkoituksenmukaisissa tilanteissa.²⁰⁴ Näin ollen myös pelaajien työsuhteiden ketjuttaminen on siis tarkoituksenmukaisissa tilanteissa hyväksyttävää.

Verrattuna työsuhteiden lukumäärää työsuhteiden keston on huomattava, että räikeimmät tapaukset ovat olleet KKO 1996:105, HO S 07/209 ja KKO 2017:37. Näiden kaikkien lopputuloksena on ollut määräaikaisuus. Näin ollen voidaan todeta, että merkittäväällä työsuhteiden lukumäärällä suhteessa niiden yhteiskeston voidaan ainakin tämän pienen otannan perusteella katsoa olevan yhteys siihen, että työsuhteet katsotaan määräaikaisiksi. Kärjistetysti siis voidaan todeta, että suuri työsuhteiden määrä suhteessa kokonaiskeston ”ruokkii” niiden hyväksyttävyyttä. Asian voi toisaalta nähdä niin, että työnantaja on turvautunut erityisen tiheään työsuhteiden ketjutukseen. Sovelletuna urheilualaan tämä voisi

²⁰⁴ HE 239/2010, s. 4.

hypoteettisesti äärimmillään tarkoittaa esimerkiksi pelikohtaisia määräaikaissuhteita, mikäli urheilun sisäiset säännöt eivät tällaista estäisi.

Kuitenkaan oheisesta aineistosta saatu johtopäätös ei ole näin yksiselitteinen. Esimerkiksi vertaamalla tapauksia KKO 2015:65 ja KKO 2010:11 huomataan, että määräaikaissuhteen perusteltavuus ei ole sitä ilmeisempi, mitä suuremmasta määrästä työsuhteita verrattuna käytettyyn aikaan on kyse. Ratkaisun KKO 2015:65 osalta kyseinen ”suhdeluku” on ollut 9,14 ja lopputuloksena toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, kun taas tapauksessa KKO 2010:11 luku on ollut alle 1, mutta lopputuloksena ovat määräaikaiset työsuhteet. Näin ollen todennäköisyys määräaikaissuudelle ei kasva sitä mukaa, mitä enemmän työsuhteita on ollut suhteessa niiden keston. Pelaajienkaan työsuhteiden ketjun hyväksyttävyyttä ei voida siis perustella niiden runsaalla käytöllä.

Ketjutussopimusta koskevia ratkaisuja koskien on esitetty myös väite, että erityisesti työtuomioistuimen tekemät ratkaisut ovat mahdollisesti työntekijämyönteisempiä.²⁰⁵ Oheisen otannan kaikki työtuomioistuimen ratkaisut on ratkaistu työntekijän eduksi. Otanta näin ollen tukee esitettyä väitettä. Tämä ei kuitenkaan ole kovin merkittävää suuressa kuvassa, sillä tarkastelu rajautuu vain kolmeen yksittäiseen ratkaisuun. Näin ollen asiasta ei ole tarkoituksenmukaista tai edes uskottavaa vetää tämän perusteella mitään tiettyä tyhjentävää päätelmää. Pelaajan ei tule siis olettaa, että työtuomioistuin automaattisesti ratkaisisi mahdollisessa ristiriitatilanteessa riidan hänen edukseen.

Lisäksi ketjutukseen perustuvia oikeustapauksia koskien on esitetty, että painopiste toistuvien määräaikaisten sopimusten solmimisen hyväksyttävyyden arvioinnissa on siirtynyt yksittäisten määräaikaisten työsuhteiden hyväksyttävyyden tarkastelusta kohti sopimusten muodostaman kokonaisuuden arviointia.²⁰⁶ Kyseinen väite suhteutettuna nyt tarkastelussa oleviin oikeustapauksiin ei osoittaudu ainakaan suoraan oikeaksi. Kuten todettu, työsuhteiden määrä ja yhteenlaskettu kesto eivät ole suoraan verrannollisia määräaikaissuhteen perusteltavuuteen. Toisaalta kyseistä väitettä on relevantimpaa tarkastella ratkaisujen varsinaisen sisällön eli tuomioistuimen esittämien argumenttien perusteella. Väite ei näin ollen suoraan ole kumottavissa tai vahvistettavissa oheisten tietojen perusteella. Kuitenkin niin lainsäädännön kuin sen esitöidenkin perusteella on todettavissa, että kyseinen väite pitää paikkansa. Kyseinen

²⁰⁵ Helsingin hovioikeuden julkaisuja 2009, s. 39.

²⁰⁶ Sievä 2020, s. 71.

linjaus on siis tehty ja sitä tulee pyrkiä noudattamaan myös tuomioistuimissa. Pelaajien työsuhteiden ketjua tulee siis arvioida olosuhteiden muodostaman kokonaisuuden perusteella.

Vaikka oikeustapauksia on mahdollista vertailla ja pyrkiä tätä kautta peilaamaan ratkaisuja pelaajien työsuhteisiin, on selvää, että kyse on aina lopulta tapauskohtaisesta harkinnasta.²⁰⁷ Lukumäärä ja kesto ovat osaltaan vaikuttavia seikkoja tässä kokonaisharkinnassa.²⁰⁸ Lisäksi painoarvoa tulee antaa määräaikaisuuksien varsinaiselle syyille. Nämä ovat seikkoja, jotka myös pelaajien työsuhteiden ketjun hyväksyttävyyden arvioinnissa nousisivat esiin, mikäli asiaa tuomioistuimessa arvioitaisiin. Toisaalta pelaajien työsuhteiden ketjua arvioitaessa on huomioitava, että vaikka pelaaja työskentelee määräaikaisuudesta toiseen, ei työnantaja ole aina sama. Eri työnantajien kanssa solmitut määräaikaiset työsuhteet eivät myöskään muodosta ketjutussopimustilannetta.

Käsitellyt oikeustapaukset antavat osviittaa siihen, miten pelaajien työsuhteiden ketjutusta voitaisiin arvioida hypoteettisesti tuomioistuimessa. Merkittävintä nykyisen lainsäädännön valossa on ketjujen muodostaman kokonaisuuden lisäksi erityisesti sopimuskohtainen syy.

4.3 Sopimuskohtainen perusteltu syy

Jotta työnantajan aloitteesta voidaan tehdä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia, vaaditaan TSL 1:3 §:n mukaan perusteltu syy jokaiselle määräaikaiselle työsopimukselle.²⁰⁹ Kyseinen syy voi vaihtua työsopimuksittain.²¹⁰ Määräaikaisuuden syyn vaihtumisella tai säilymisellä on käytännön vaikutuksia muun muassa työnantajan velvollisuuksiin. Esimerkiksi, jos määräaikainen työsopimus uusitaan samoilla ehdoilla, työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa TSL 2:4 §:n mukaista selvitystä työnteon keskeisistä ehdoista uudelleen työntekijälle.²¹¹ Kyseisiin ehtoihin kuuluu määräaikaisuuden syyn lisäksi muun muassa työaika, pääasialliset työtehtävät sekä koeajan kesto.

²⁰⁷ HE 239/2010, s. 1.

²⁰⁸ Ibid.

²⁰⁹ Äimälä – Nyssölä – Åström, 2000.

²¹⁰ Hjelt 2017, s. 9.

²¹¹ HE 60/2022, s. 39.

Arvio määräaikaisuuden perusteesta tulee tehdä jo ensimmäisen määräaikaisen työsuhteen kohdalla.²¹² Määräaikaisuuden perusteen vaihtelun peräkkäisissä määräaikaisissa työ sopimuksissa on katsottu viittaavan siihen, että työntekijä on tehnyt useita erilaisia työtehtäviä ja työnantajan työvoiman tarpeen voidaan katsoa olevan tilapäistä.²¹³ Aiemmassa oikeuskäytännössä²¹⁴ on myös katsottu, että jos ensimmäiselle työ sopimukselle ei ole ollut lainmukaista syytä, muuttui työ sopimukseen perustuva työsuhde toistaiseksi voimassa olevaksi.²¹⁵ Vaikka jokaiselle määräaikaaisuudelle tulee olla perusteltu syy, voidaan ensimmäisellä perusteella katsoa olevan siis enemmän painoarvoa verrattuna myöhempään määräaikaaisuuteen.

Perusteltu syy vaaditaan edelleen jokaiselle työsuhteelle, mutta oikeuskäytännön mukaisesti ketjutustilanteessa huomio on siirtynyt enemmän kokonaisuutensa eli työsuhteiden muodostamaan ketjuun. Seuraavaksi tarkastellaan ketjutustilannetta suhteessa toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, jollaiseksi työsuhteiden ketju voidaan siis katsoa.

4.4 Vertaus toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen

4.4.1 Teoreettinen tarkastelu

Työsopimus ja työsuhde ovat omia erillisiä käsitteitä, vaikka niiden raja voi olla häilyvä. Lähtökohtaisesti työ sopimus määrää siihen perustuvan työsuhteen voimassaoloajan. Mikäli ketjutetut määräaikaiset työsuhteet kuitenkin katsotaan yhdeksi jatkuvaksi työsuhteeksi, eivät sopimusten mukaiset työsuhteen alku- ja päättymisajat noudata työ sopimuskausien vastaavia aikoja. Tapauksissa, joissa työ sopimuksia on laillisin perustein (perustelluin syin) solmittu samojen osapuolten välillä useita ja seuraava sopimus alkaa joko välittömästi tai suhteellisen pian edellisen päättymisen jälkeen, saattaa oikeusharkinta johtaa arvioon, että sopimukseen perustunut työsuhde on yhtäjaksoinen. Pätevien määräaikaisten sopimusten ketjun perusteella syntyneitä tosiasiallisen työsuhteen voidaan pitää määräaikaisena, mutta yhtäjaksoisena ja samana palvelussuhteena.

²¹² HE 239/2010 vp, s. 1.

²¹³ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 88.

²¹⁴ Esim. TT 2003-13, TT 2006-64 ja TT 2006-65.

²¹⁵ Koskinen ym. 2018.

Yhtäjaksoisuutta on mahdollista tulkita ja ratkaista ainakin niin kutsutun työsopimusopin sopimusajattelun ja perussuhdeteorian mukaisen työsuhdeteorian avulla. Työsopimusoppi perustuu sopimusten mukaiseen tulkintaan ja työsuhdeteoria vastaavasti todenmukaiseen työsuhteeseen. Työsopimusopin kautta on perussuhdetoriaa vaikeampaa selittää usean, toisiaan seuranneen sopimuskauden samojen osapuolten välillä (ketjusopimustilanne) muodostavan saman ja katkeamattoman oikeussuhteen. Työsopimusopin näkökulmasta tällöin jouduttaisiin selittämään, että työsopimussuhde noudattaakin muuta alkamisen ja päättymisen logiikkaa kuin työsopimuksen voimassaoloaika. Työsuhdeteoria, joka ei ole tällä tavoin kiinnittynyt vain sopimukseen, antaa taas luontevamman vastauksen tällaisiin uusittujen työsopimusten tarkoittamiin tilanteisiin: sama tosiasiallinen työsuhde vain katsotaan jatkuneeksi samojen osapuolten välisten sopimusten vaihtumisista huolimatta yhtäjaksoisena (samana).²¹⁶

Kuitenkaan yhtäjaksoinen työsuhde ei ole automaattisesti kestoluonteeltaan toistaiseksi voimassa oleva. Tämä tarkoittaa myös, että se ei välttämättä ole irtisanomissäännösten piirissä. Työsuhteen yhtäjaksoisuus on siis eri asia kuin työsopimuksen voimassaolo toistaiseksi. Kuitenkin, jos lisäksi otetaan huomioon irtisanomissuojan kiertämiseen liittyvät näkökohdat ja TSL 1:3.2 §, voidaan tulkintaa toisinaan johtaa yhtäjaksoisuuden lisäksi myös toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen suuntaan. Jos määräaikaisia työsopimuksia ilmenee käytetyn vain irtisanomissuojan kiertämiseen, on määräaikaisiin työsopimuksiin perustuva työsuhde katsottu sekä yhtäjaksoiseksi että toistaiseksi voimassa olevaksi.²¹⁷

Määräaikainen työsuhde voidaan katsoa toistaiseksi voimassa olevaksi myös niin kutsutun hiljaisen pidennyksen tilanteessa. TSL 6:5 §:n mukaisesti, jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työntekoa sopimuskauden päätyttyä, määräaikainen sopimussuhde jatkuu toistaiseksi. Käytännössä työntönteon jatkamisen hyväksymisen ei siis tarvitse olla nimenomainen, vaan se voi perustua myös työnantajan passiivisuuteen.²¹⁸

²¹⁶ Koskinen ym. 2018.

²¹⁷ Ibid.

²¹⁸ Äimälä – Nyysölä, Åström 2000. Ks. myös esim. ratkaisu KKO:1990:54.

Sillä, onko pelaajan työsuhde katsottavissa määräaikaiseksi vai toistaiseksi voimassa olevaksi on käytännössä vaikutusta muun muassa työnantajan velvoitteisiin, sarjajärjestelmän toimivuuteen, työntekijän etuuksiin ja optioihin.

4.4.2 Työnantajan velvoitteita

Määräaikainen työsuhde ja toistaiseksi voimassa oleva työsuhde vaikuttavat työnantajan velvollisuuksiin. Esimerkiksi tapauksessa TT:1989–163 oli epäselvää, oliko työnantaja tarkoittanut määräaikaisten työsuhteiden ketjutusta vai toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta ja riita syntyi, kun osapuolet olivat eri mieltä sairasajan palkasta. Käytännössä työsuhteen kesto vaikutti siis siihen, millainen velvollisuus työnantajalle muodostui sairasajan palkan maksuun.

Mikäli pelaajan työsuhde on voimassa vain tietyn määräajan, työnantajaosapuoli vapautuu useista velvoitteista verrattuna toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Yksi tällainen velvoite on TSL 7:2 §:n mukainen uudelleensijoitusvelvollisuus. Mikäli työntekijän työsuhde katsottaisiin toistaiseksi voimassa olevaksi, työnantajan tulee käytännössä selvittää aina ennen irtisanomista, olisiko kyseinen työntekijä mahdollista sijoittaa muuhun työhön. Käytännössä pelaajien kannalta tämän oikeuden puuttuminen ei ole suhteellisesti erityisen merkittävää, sillä mikäli pelaajalle ei ole tarjolla työtä tietyllä sarjatasolla tai tietyssä joukkueessa, kyseisellä työnantajalla eivät vaihtoehtoiset työt välttämättä juuri houkuttele, vaan pelipaikkaa pyritään kärkkymään muualta esimerkiksi niin sanotulla lainapelaajan sopimuksella.

Toinen melko vastaava velvollisuus on TSL 7:4 §:n mukainen työntarjoamisvelvollisuus, jonka mukaisesti työntekijälle tulee tarjota ensisijaisesti hänen sopimuksensa mukaista työtä ja toissijaisesti muuta koulutusta, ammattitaitoa ja kokemusta vastaavaa työtä. Kyseinen velvollisuus on voimassa myös irtisanomisajalla, joten se suojaa työntekijää työsuhteen päättymiseen asti. Vastaavasti määräaikaisessa työsuhteessa työnantajalla ei ole kyseistä velvollisuutta eli työsuhde päättyy, vaikka töitä olisi vielä tehtävänä.

Lisäksi työnantajan tulee toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa noudattaa TSL 6:3 §:n mukaisesti säännöksiä yleisistä irtisanomisajoista, ellei muuta ole sovittu. Kyseiset ajat kasvavat sen mukaisesti, kuinka kauan työntekijä on ollut töissä työnantajalla. Näin ollen, mitä pidempään työntekijä on tehnyt töitä samalle työnantajalle, sitä laajempi hänen

irtisanomisaikansa on. Pitkäaikaista työntekijää ei voi irtisanoa niin, että hänen työsuhteensa päättyisi välittömästi.²¹⁹ Määräaikaisen työntekijän työsuhde taas päättyy välittömästi silloin, kun määräaika umpeutuu.

4.4.3 Sarjajärjestelmä

Kuten aiemmin todettu, määräaikaisuus mahdollistaa seurasiirtojen sujuvuuden.²²⁰ Tämä taas mahdollistaa sen, että peleistä muodostuvat sarjat toimivat halutulla tavalla. Ajatuskoe toimivasta sarjajärjestelmästä, joka perustuisi määräaikaisuuksien sijaan toistaiseksi voimassa oleville työsuhteille on kuitenkin mielenkiintoinen.²²¹

Käytännössä, jotta pelaajien työsuhteet voitaisiin pitää toistaiseksi voimassa, eikä irtisanoa esimerkiksi aina, kun pelaaja vaihtaa seuraa, työnantajana pitäisi toimia kyseisen sarjan järjestävä taho ja/tai lajin kattojärjestö. Moni joukkueurheilun lajiliitto on eriyttänyt huipputason kilpailutoiminnan eli liigatason toiminnan ja usein liigan oikeudellinen muoto on osakeyhtiö, jota pidetään soveliaana huipputason kilpailutoiminnan ammattimaiselle organisoimiselle.²²² Ajatuskokeen mukaisesti esimerkiksi lajin liiga, kuten jalkapallossa Veikkausliiga, siis palkkaisi kaikki sarjaan osallistuvat urheilijat ja voisi vuokrata pelaajia seuroille. Tällöin pelaajat nauttivat työoikeuden tarkoittamalla tavalla toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen suojaa, mutta järjestely ei ainakaan suoraan vahingoittaisi sarjajärjestelmän toimivuutta.

Kyseinen järjestelmä, omaa kuitenkin myös varjopuolensa. Käytännössä liiga kantaisi riskin pelaajista, joita kukaan seuroista ei olisi valmis vuokraamaan. Lisäksi työsuhteisia pelaajia voisi kertyä sarjaan niin, että uusien tulokkaiden olisi vaikeampi lyödä läpi. Järjestely myös voisi hidastaa pelaajien jättäytymistä pois, sillä nykyään todennäköisesti ilman sopimusta jääminen tai epäedullisten vaihtoehtojen välillä punnitseminen kannustaa myös luonnolliseen poistumaan pois lajin parista.

²¹⁹ Huom! Työsuhteen voi kuitenkin tietyn edellytyksin purkaa, jolloin työvelvoite päättyy työsuhteen purkautumiseen. Ks. esim. Äimälä – Nyyssölä – Åström 2000.

²²⁰ Ks. alaluku 3.3.1.

²²¹ Kyseistä ajatusta on sivuttu myös alaluvussa 3.3.5.

²²² Halila – Norros 2017, s. 68.

4.4.4 Työntekijän etuudet

TSL 1:5 §:n mukaan määräaikaisiin ketjutussopimuksiin perustuvan työsuhteen katsotaan työntekijän etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena. Käytännössä työntekijä ei tämän nojalla siis menetä ketjutuksen myötä sellaisia etuja, joihin hän olisi oikeutettu toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Lisäksi eräissä lainkohdissa, kuten vuosilomalain (VLL, 162/2005) 5:2 § ja TSL 1:10 §, on pyritty suojelemaan työsuhteiden jatkumista keskeytyksettömänä.²²³ Esimerkiksi työneuvoston ratkaisussa TN 1255-90 on katsottu, että työntekijöiden vuosiloman pituuden määräytymiseen eivät vaikuttaneet väliaikaiset keskeytykset. Tällaisiin väliaikaisiin keskeytyksiin luetaan esimerkiksi vuosiloma, lomauttaminen, sairaus, äitiys- ja isyysloma, hoitovapaa, opintovapaa sekä lakko tai sulku.²²⁴ Keskeytyksen väliaikaisuutta arvioidessa tulee huomioida kyseisen edun ja sen taustalla olevan järjestelmän ja keskeytyksen keston suhteellisuus.

Pro rata temporis eli etujen suhteuttaminen aikaan on periaate, jonka mukaisesti työntekijän edut tulee suhteuttaa työsuhteen pituuteen.²²⁵ Esimerkiksi vuosiloman ansaintajärjestelmä, jossa korkeamman kertoimen soveltuminen edellyttää vähintään vuoden yhtäjaksoista työsuhdetta tai työsuhteen keston perustuvat palkkaetuudet, noudattavat kyseistä periaatetta. Tämän vuoksi on siis merkittävää, lasketaanko työsuhteen kesto ensimmäisen määräaikaisen työsuhteen vai viimeisimmän määräaikaisen työsuhteen alusta, kun kyseessä on ketjutustilanne.

On kuitenkin huomattava, että TSL 1:5 §:n säännös on semidispositiivinen siten, että valtakunnallisilla työehtosopimuksilla (TES) voidaan sopia asiasta myös toisin työntekijöiden vahingoksi TSL 6:3 §:n mukaisesti. Jos samojen sopijapuolten välillä on solmittu useita määräaikaisia työsuhteita ja kyse on työsuhteiden päättymisestä, on työnantajan ja etenkin palkanlaskijan syytä selvittää TSL 1:5 §:n ja työehtosopimusmääräysten valossa se, minkälaisiin työsuhte-etuuksiin työntekijällä on oikeus.²²⁶ Lainkohta siis pyrkii suojaamaan työntekijän oikeutta etuuksiin, mutta tämä suoja on mahdollista myös sivuuttaa sopimalla.

²²³ Koskinen ym. 2018.

²²⁴ Ibid.

²²⁵ Fellmeth – Horwitz 2009, s. 232.

²²⁶ Koskinen ym. 2018.

4.4.5 Sekamuotoinen työsopimus

Vertailtaessa määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen vaikutuksia, on otettava huomioon myös mahdollisuus niiden yhdistelmästä eli niin sanotusta sekamuotoisesta työsopimuksesta. Käytännössä sekamuotoisella työsopimuksella tarkoitetaan sellaista määräaikaista työsopimusta, joka voidaan irtisanoa sopimuskauden aikana.²²⁷ Sekamuotoinen sopimus on käytännöllinen erityisesti sijaisuuteen perustuvissa työsuhteissa, kun alkuperäisen työntekijän töihin paluun ajankohdan osalta ei ole varmuutta. Kyseinen sopimusehto voidaan kirjata esimerkiksi seuraavalla tavalla: *Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi. Se päättyy kuitenkin viimeistään silloin, kun työntekijä x palaa töihin.*

Myös sekamuotoisia työsopimuksia voidaan ketjuttaa ja niiden voidaan katsoa muodostavan tuomioistuimen päätöksellä toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen. Mikäli työnantaja haluaa puolestaan varata mahdollisuuden jatkaa sopimusta, voidaan myös tästä sopia sekamuotoisella sopimuksella. Tällöin voidaan puhua niin sanotusti lisätilauksesta.²²⁸ Tällaista sopimuksen lauseketta kutsutaan pelaajasopimuksissa yleisesti optiolausekkeeksi.²²⁹

²²⁷ Äimälä – Nyysölä – Åström 2000.

²²⁸ HE 13/2020 vp, s. 17.

²²⁹ Koskinen ym. 2018.

5 Yhteenveto

5.1 Koonti

Tässä tutkielmassa on taustoitettu ja selvitetty vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- i) millä edellytyksillä pelaajien määräaikaiset työsuhteet ovat oikeutettuja,
- ii) miten pelaajien määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen on perusteltavissa sekä
- iii) miten nykyistä oikeustilaa määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvän sääntelyn ja työsuhteisten pelaajien sopimuskäytännön välillä voitaisiin selkeyttää.

Tutkielman taustalla oli havainto urheilu- ja työoikeuden välisen rajapinnan katvealueesta, jossa voimassa oleva sääntely ja vallitseva käytäntö voidaan nähdä ristiriitaisina. Tämän ristiriidan voidaan katsoa johtuneen siitä, että käsitelty TSL 1:3 §:n sisältö on nostettu lain tasolle jo aikana, jolloin pelaajien tai ylipäätään urheilijoiden ei olla katsottu kansallisella tasolla olleen työsuhteisia eikä kyseisen sääntelyn piirissä. Näin ollen myöskään kyseistä alaa ei ole erityisellä tavalla huomioitu laissa tai sen esitöissä, vaikka sääntelyä onkin uudistettu useamman kerran sen jälkeen, kun ammattiuurheilijoiden on katsottu voivan olla työsuhteessa edellytysten täytyessä. Kuitenkin urheilualan erityispiirteiden osalta on todettava, että niiden ei ole katsottu estäneen työsopimuslain soveltamista.²³⁰

Tutkielmassa käsitelty keskeisin sääntely liittyy TSL:n 1:3.2 §:ssä esitettyyn määräaikaisuuden toissijaisuuteen ja perusteltuun syyhyn sekä TSL:n 1:3.3 §:n ketjutussopimustilanteisiin. Sääntelyn osalta on ensinnäkin selvää, että määräaikaiselle sopimukselle tulee olla lain tarkoittama perusteltu syy, joka voi kuitenkin vaihtua ketjutussopimustilanteissa työsopimuksittain. Tällaisia perusteltuja syitä nimenomaisesti pelaajien määräaikaisten työsuhteiden taustalla on tutkielmassa kartoitettu niin ammattilaispelaajilla käytössä olevien sopimusperusteiden avulla, säädöksen esitöissä hyväksyttäväksi katsottuja perusteluja soveltamalla, oikeuskirjallisuudessa esitettyjä näkemyksiä vertaamalla kuin myös tarkastelemalla muilla aloilla tapahtuneiden määräaikaisuuksien riitauttamista koskeneita tuomioistuinten ratkaisuja.

²³⁰ Ks. esim. Halila 2006, s. 151.

Tutkielmassa on lisäksi arvioitu aihetta sen tiettyjen seurausten valossa, jotta on pystytty punnitsemaan vaihtoehtoisia mahdollisuuksia mahdollisen ristiriidan häivyttämiseksi. Käytännössä määräaikaaisuutta on käsitelty sen urheilualalla aiheuttamien seurausten kautta. Määräaikaisuuden arvioinnin myötä sen merkittävin hyöty osapuolten näkökulmasta vaikuttaa olevan joustavuus, joka mahdollistaa muita alan vaatimia tapoja, kuten seurasiirtojen ja sarjajärjestelmän sujuvuus sekä pelaajan mahdollisuus kilpailuttaa sopimus taitotasonsa mukaan. Löydetyt seuraukset eivät kuitenkaan varsinaisesti ole olleet sellaisia, jotka eivät olisi ainakin hypoteettisesti järjestettävissä myös toistaiseksi voimassa olevien sopimusten avulla eli työoikeuden ensisijaisen sopimuksen kestopuodon mukaisesti. Tämän myötä tutkielmassa on verrattu määräaikaisen työsopimusten ketjua toistaiseksi voimassa olevaan sopimussuhteeseen.

5.2 Johtopäätökset

Varsinaisia johtopäätöksiä on tutkielman perusteella kolme. Käytännössä nämä johtopäätökset antavat vastauksen tutkielmassa asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkielmaa tehdessä on kuitenkin ilmennyt sellaisia merkittäviä seikkoja, jotka on syytä nostaa vielä tässä vaiheessa esiin. Näin tutkielma saa tosiasiallisen kontekstinsa.

Kuten on jo todettu, tutkielmaa tehdessä ei ole ollut käytettävissä sellaisia kansallisia oikeustapauksia, joissa urheilijan, saati pelaajan määräaikainen työsuhde tai työsuhteiden ketju olisi riitautettu. Näin ollen tutkielmassa on pyritty peilaamaan asiaa muiden alojen työntekijöitä koskeviin kansallisten tuomioistuinten ratkaisuihin. Lisäksi tutkielmaa tehtäessä ei ole pystytty syventymään tarkemmin seurojen esittämiin näkökulmiin siitä, miksi on tarkoituksenmukaista solmia työsuhteet poikkeuksetta määräaikaisina. Tämä on johtunut ensinnäkin siitä, että seurat ovat yksityisiä toimijoita, eikä niillä ole velvollisuutta avata rekrytointeja tai niiden perusteita. Toisaalta seurojen avainhenkilöt, kuten esimerkiksi hallituksen jäsenet, päävalmentajat tai muut suhteellisen merkittävässä asemassa olevat olisivat voineet antaa asiaan liittyen lausuntoja tai haastatteluja. Kuitenkaan tällaista materiaalia ei ole tutkielman aikajänteen vuoksi suoraan kerätty. Tämä olisi kuitenkin varsin varteenotettava tapa saada lisää ajankohtaista tietoa aiheesta käytännön tasolta. Nyt tutkielma on enemmänkin rajattu tältä osin teoreettiselle tasolle.

Varsinaisten johtopäätösten osalta on ensinnäkin todettava, että pelaajien määräaikaiset työsuhteet ovat oikeutettuja, koska niihin on löydettävissä lain vaatima tarkoituksenmukainen

perusteltu syy, joka liittyy aina tai lähes aina työn luonteeseen, työnantajan organisaation järjestäytymisen edellyttämään määräaikaaisuuteen ja siitä johtuvaan työvoiman tarpeen kestoon. Perusteltuja syitä urheilualalla siis löytyy, mutta syitä ei voida pitää niin ehdottomina ja yksiselitteisinä, että töitä ei voitaisi järjestellä hypoteettisesti myös toistaiseksi voimassa olevien sopimusten varaan. Kuitenkin se, että työt voidaan järjestellä toistaiseksi voimassa olevilla sopimuksilla, on vielä eri asia kuin se, mikä on kannattavaa esimerkiksi työnantajan taloudellisen puolen ja suhteellisuusperiaatteen näkökulmasta. Lisäksi perusteltuja syitä ei voida pitää absoluuttisina, joka tarkoittaa, että mikäli pelaajan ja seuran välinen määräaikaisuus riitautettaisiin kanteella, tuomioistuimen olisi mahdollista arvioida perustellun syyn edellytyksen jääneen täyttämättä.

Toiseksi se, miten pelaajien määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen on perusteltavissa, liittyy tiukemmin myös arviointiin työvoiman tarpeen pysyvyydestä. Todetusti myös tässä järjestelyssä vaaditaan perusteltu syy jokaista määräaikaaisuutta kohtaan ja mitä useampia määräaikaaisuuksia ketjutetaan, sitä vahvemmalta työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyys vaikuttaa. Urheiluseurojen tapauksessa on merkittävää, että lähtökohtaisesti työntarve todella on pysyvää, mikäli seura haluaa jatkaa toimintaansa ja pelaamista tietyllä tasolla. Kuitenkaan tarve ei ole pysyvää juuri yksittäistä pelaajaa kohtaan, sillä tarve perustuu joukkueen muodostuksesta johtuviin ominaisuuksiin ja kokoonpanon dynamiikkaan. Näin ollen tarjolla olevan työn luonne edellyttää alan yleisen käytännön vuoksi pelaajiston vaihtelua, vaikka tämäkään ei varsinaisesti työntekijän suojeluperiaatteen näkökulmasta ole ihanteellista. Hyväksytty käytäntö voi johtaa siis pelaajien työsopimusten ketjuttamiseen, jonka perustellut syyt mahdollistavat.

Viimeisenä huomiona vallitsevan oikeustilan selkeyttämiseen määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvän sääntelyn ja työsuhteisten pelaajien sopimuskäytännön välillä on tämän tutkielman pohjalta johdettavissa ainakin kolme ehdotusta. Kyseiset ehdotukset ovat kuitenkin hypoteettisia ratkaisuja, joiden täytäntöönpano kaikkine hyötyineen ja haittoineen vaatisi oman tutkimuksensa. Käytännössä ehdotukset ovat i) kirjaus lain tasolla, ii) urheilualan TES tai iii) työsuhteiden muuttaminen toistaiseksi voimassa oleviksi.

Vallitsevaa tilaa voitaisiin selkeyttää kirjauksella lakiin. Käytännössä kirjaus voitaisiin säätää jo olemassa olevaan lakiin tai säätää mahdollisesti kokonaan uusi urheilijoita tai pelaajia koskeva erityissääntelynsä. Kirjauksella voitaisiin erottaa urheilijat tai pelaajat nykyisen TSL:n

1.3 §:n piiristä tai tarkoittaa sitä niin, että kyseisellä alalla määräaikaisuus on lähtökohta, ei toissijainen työsuhdemuoto. Vastaavanlainen ratkaisu on tehty TSL:n 1:1.1 §:n osalta liittyen kokonaisvaltaisen arvion soveltamisesta työsuhteen tunnusmerkkien täyttymiseen. Kyseisen säädöksen valmistelutöistä ilmenee, että lisäys ei varsinaisesti muuttanut mitään, sillä asiassa annettujen lausuntojen perusteella on muun muassa pidetty vaikeana arvioida, miten ehdotettu ja sittemmin läpi mennyt muutos parantaisi nykytilaa.²³¹ Kuitenkin muutoksen katsottiin tehneen selvyyttä siihen, mitä jo selvänä pidettiin, sillä muutoksen on nimenomaisesti mainittu vahvistavan nykyistä oikeustilaa.²³² Vastaavanlainen selkeyttävä kirjaus siitä, että urheiluala on itsessään tietyillä edellytyksillä perusteltu syy määräaikaisuuteen, poistaisi mahdollista epäselvyyttä, mikäli pelaajien määräaikaisuudet päädyttäisiin riitauttamaan. Toisaalta tämä voisi myös mahdollistaa kirjauksen väärinkäyttötilanteita, jotka olisi syytä huomioida tarkkaa muotoilua laadittaessa.

Lisäksi urheilualan erityispiirteiden huomioimisesta, kuten käsillä olevan aiheen selkeyttämisestä, olisi mahdollista säätää TES:n avulla. Tällöin välttyttäisiin raskaalta lainsäätämismuutokselta, mutta saataisiin kuitenkin niin sanotusti mustaa valkoiselle sopimuskäytännön lisäksi vahvistamaan oikeustilaa. TES voisi olla omiaan myös vahvistamaan työsuhteisten huippu-urheilijoiden yhteisiä suuntaviivoja. Varsinainen sisältö TES:n kirjauksen osalta tulisi arvioida vastaavalla tavalla kuin lainsäädännön tapauksessa.

Toisaalta oikeustilaa voitaisiin selkeyttää myös laatimalla pelaajien työsuhteet toistaiseksi voimassa olevina. Kyseiset työsuhteet voisivat muodostua suoraan seurojen ja pelaajien välille, kuten nykyään on tavanomaista. Toisaalta työsuhteet voitaisiin järjestellä myös esimerkiksi lajiliiton ja pelaajien välille, josta liitot voisivat edelleen välittää pelaajia urheiluseuroille töihin vuokratyön omaisesti. Ylipäätään työsuhteita pelaajien ja lajiliittojen välille on solmittu jo maajoukkue toiminnan yhteydessä.²³³ Kyseiset työsuhteet ovat kuitenkin olleet tiedettävästi määräaikaisia. Tämä ehdotus siis vaatisi todennäköisesti eniten etukäiteistä selvittelyä ja järjestelyä niin, että työsuhteiden vastuut ja velvollisuudet lajiliiton ja seurojen välillä saataisiin järkevällä tavalla optimoitua. Kyseistä aihetta tulisi näin ollen tutkia ennen täytäntöönpanoa erillisen tutkimuksen avulla.

²³¹ Ks. Asiantuntijalausunto HE 215/2022 vp. professori Ulla Liukkunen.

²³² Ks. Lausuntokierroksen lausunto HE 215/2022 vp. Suomen Yrittäjät ry, Atte Rytönen.

²³³ Ks. Rauste 1997, s. 111.

5.3 Jatkotutkimussuositukset

Jatkotutkimuksen osalta mielenkiintoista olisi selvittää sitä, miten tosiasiasa toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet pystyttäisiin rakentamaan urheilualalle. Tarkemmin tällöin voitaisiin tutkia sitä, millaisia asioita järjestelyssä tulisi huomioida ja miten tästä saataisiin kannattava ja riittävän ketterä järjestely alan erityispiirteet huomioiden. Asiaa voitaisiin tarkastella myös erilaisten järjestelyjen kautta, joista yksi voisi olla tässä tutkielmassakin esille nostettu työsuhteiden sitominen lajiliittojen ja urheilijoiden välille.

Toisaalta jatkotutkimusta olisi myös nimenomaan mahdollista luoda syventymällä tarkemmin seurojen sisäisiin rakenteisiin ja talouden järjestelyyn. Käytännössä siis voitaisiin painottaa tutkimusalue siihen, mitkä asiat seuroissa itsessään esimerkiksi organisaation tai talouden suunnittelun puolesta edellyttävät määräaikaissuusia. Tällöin olisi tarkoituksenmukaista myös vertailla erilaisia seurarakenteita ja mahdollisesti punnita sitä, edellyttääkö jokin tietty seuran ominaisuus kuten tietynlainen jäsenmäärä tai varallisuustaso ennemmin määräaikaissuusia.

Ylipäättään omat tutkimusmahdollisuutensa löytyvät myös siitä, millä muilla osa-alueilla urheilu- ja työoikeuden voidaan katsoa mahdollisesti törmäävän toisiinsa. Ensimmäisinä esimerkkeinä esiin nousevat ainakin urheilijoiden työttömyysturvan taso sekä tasa-arvon toteutuminen palkkaustilanteissa, kun tiettyihin sarjoihin voi lähtökohtaisesti osallistua vain tietyn sukupuolen edustajia. Näkökulmaa löytyisi tähän varmasti myös suoraan urheilijoita haastatteleamalla ja sitä kautta havaittujen epäkohtien tarkastelulla.

Kaiken kaikkiaan urheilu-oikeuden tuoreuden vuoksi tutkimusmahdollisuudet ovat hyvin laaja-alaiset. Urheilu on iso osa jokapäiväistä elämää ja sen oikeudellistumisen, kaupallistumisen ja ammattimaistumisen myötä kyseiselle alalle ilmaantuu jatkuvasti myös uusia ilmiöitä, haasteita ja mahdollisuuksia – kuten taidokkaan junioripelaajan uralle.