
PÄÄTÄ OIKEIN

PÄÄTÄ OIKEIN -AINEISTON LUKIJALLE

Päätä oikein -aineisto on kaikille seuroille ja järjestöissä työskenteleville tarkoitettu yleisluonteinen lainsäädännön tietopankki. Yksityiskohdat kannattaa aina selvittää tapauskohtaisesti vastuullisten viranomaisten kanssa.

Viimeisin päivitys aineistoon on tehty keväällä 2016. Aineistoa on ajantasaistettu ja päivitetty voimassaolevan lainsäädännön mukaiseksi. Työtapaturma- ja ammattitautilaki, laki yksityisistä turvallisuuspalveluista ja laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä ovat uusia lakeja, jotka ovat syntyneet joko aikaisempien lakien yhdistelminä tai konkreettisen tarpeen pohjalta. Uusien lakien lisäksi useisiin lakeihin on tullut muutoksia.

Päivityksen taustalla oli lainsäädännön päivittämisen lisäksi ajatus lukijaystävällisyyden lisäämisestä, jonka myötä aineisto sai sekä visuaalisesti että sisällöllisesti uudelleen jäsennetyn ja tiivistetyn ilmeen. Keväällä 2016 päivitettyssä versiossa uusina aiheina käsitellään sosiaaliseen mediaan liittyvää sääntelyä ja eläkeläisten mahdollisuuksia toimia seuran työntekijöinä. Jälkimäiseen liittyy vahvasti vuoden 2017 alusta voimaan astuva eläkeuudistus.

*Päätä oikein -aineistoa on päivitetty vuodesta 1995 alkaen ja vuosien varrella aineistoa on kertynyt melkoisesti. Tärkeä osa aineiston kehittämisessä on ollut ja on jatkossakin teillä lukijoilla. Voitte ilmoittaa kaikista puutteista ja virheistä sekä toiveista **tämän linkin kautta**. Aineiston päivittämisestä vastaamme me kirjoittajat ja te lukijat yhteisvastuullisesti!*

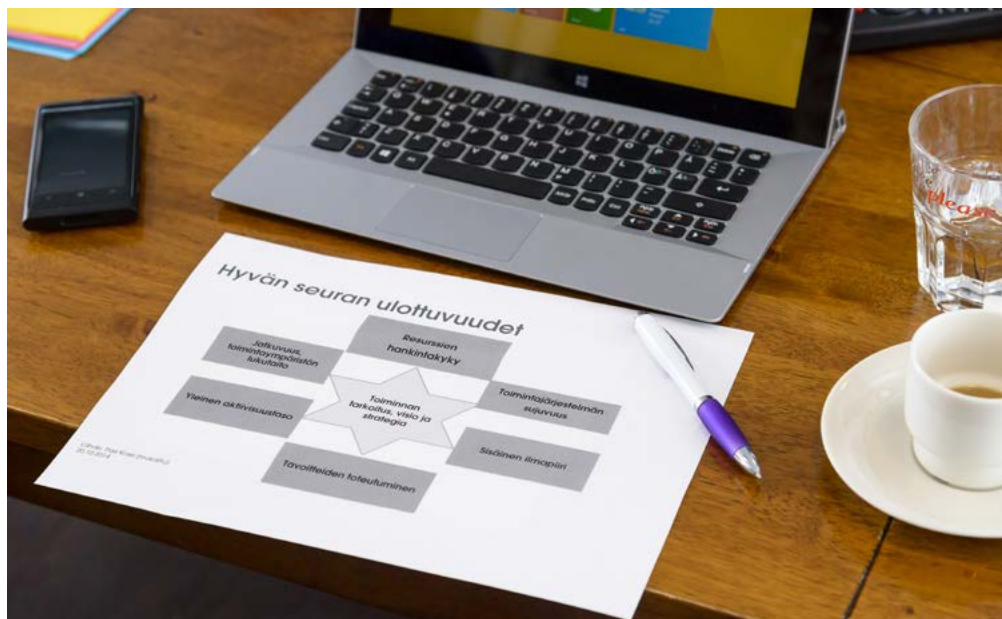
Helsingissä 22. huhtikuuta 2016

Mia Koivujoki ja Rainer Anttila, Valo ry

SISÄLLYS

1. Seuran hallinto.....	4
Seuran perustaminen.....	5
Jäsenyys seurassa.....	12
Yhdistysten tietosuoja.....	15
2. Seura työnantajana.....	22
Työsuhde	23
Työsopimus.....	28
Rikostaustan selvittäminen	34
Huumausainetestit urheiluseurassa	38
Työaika	39
Vuosiloma ja muut vapaat.....	41
Työsuhteen päättäminen	47
Alaikäiset työntekijät	52
Eläkeläinen seuran työntekijänä.....	54
Työntekijöiden sosiaaliturvaan liittyvät maksut.....	57
3. Seuran työnantajavelvoitteet.....	57
Urheilijan sosiaaliturva	59
Ulkomalaiset urheilijat ja valmentajat	63
Tuomarit	66
4. Seuran varainhankinta ja verotus.....	68
Talkootyö	76
Urheiluseuran elinkeinotulo.....	79
Verotuskäytäntöjä.....	80
5. Seuran talous	86
Kirjanpidon perusperiaatteita.....	86
Ilmoitukset ja luvat.....	101
6. Seura toiminnan järjestäjänä.....	101
Elintarvikkeiden myynti.....	104
Ympäristölupamenettelyt	106
Kansainväliset kilpailut ja tulli	107
Musiikin julkinen esittäminen	107
Rahankeräys ja arpajaiset.....	108
Turvallisuus seuratoiminnassa	112
Kilpailunrajoitus-lainsäädännönsovelluksia urheilussa.....	122

1. SEURAN HALLINTO



Suomen perustuslain 13.2 §:n mukaan jokaiselle on turvattu yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapauden kuuluu vapaus perustaa yhdistyksiä ja vapaus liittyä eri yhdistyksiin. Se sisältää myös vapauden erota yhdistyksestä ja olla kuulumatta yhdistykseen.

Yhdistyksen kannalta yhdistymisvapaus sisältää suojan yhdistyksen perusteetonta lakikauttamista vastaan ja yhdistyksen sisäisen toimintavapauden. Vastoin yhdistyksen tahtoa ketään ei tarvitse ottaa yhdistyksen jäseneksi.

Yhdistystoiminnasta säädetään yhdistyslaisa. Siinä esitetään yleiset lainsäädännölliset velvoitteet, joita varsinaisten yhdistysten tulisi noudattaa. Laki määrää yhdistyksen perustamisesta ja purkamisesta sekä yhdistyksen hallinnon yleisistä periaatteista.

Yhdistykset saavat päättää omasta toiminnastaan ja sen järjestämisestä. Niin kauan kuin ne toimivat omien hyväksytyjen sääntöjensä

mukaan eivätkä riko Suomen lakeja tai hyviä tapoja, julkinen valta ei voi puuttua niiden toimintaan. Ainoastaan rekisteröitymisvaiheessa rekisteriviranomainen voi, hyväksyessään tai hylätessään yhdistyksen säännöt, välillisesti puuttua sen toimintaan estämällä rekisteröitymisen. Silloinkin perusteena voi olla vain yhdistyslaki tai jokin muu laki, ei poliittinen tai muu harkinta.

Yhdistyslain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Valo ry on yhdessä Allianssi ry:n ja SOSTE ry:n kanssa laatinut yhdistysten hyvää hallintotapaa koskevan suosituksen, jossa käsitellään tarkemmin esimerkiksi yhdistyksen kokouksiin ja hallitustyöskentelyyn liittyviä käytänteitä. Julkaisu löytyy [täältä](#).

Seuran perustaminen

Yhdistys syntyy jäsenen sopimuksesta. Teknisesti perustaminen koostuu kahdesta kokonaisuudesta: sääntöjen laatimisesta ja rekisteröinnistä. Säännöt luovat pohjan yhdistyksen toiminnalle ja rekisteröinti vahvistaa yhdistyksen oikeudellisen aseman.

Yhdistyksen perustamisvaiheessa sovitaan yhdistyksen tarkoituksesta, sen toiminta-alaista ja toimintatavasta sekä hyväksytään yhdistyksen säännöt. Jos yhdistys haluaa virallistaa toimintansa, sen pitää laatia kirjalliset ja muodollisesti oikeat perustamisasiakirjat ja säännöt sekä toimittaa ne rekisteriviranomaisille.

Rekisteröityessään yhdistys saavuttaa oikeuskelpoisuuden eli siitä tulee itsenäinen oikeushenkilö. Rekisteröidyn yhdistyksen jäsenet eivät vastaa henkilökohtaisesti yhdistyksen velvoitteista.

Rekisteröimätön yhdistys ei ole lain mukaan itsenäinen oikeushenkilö eikä se voi periaatteessa saavuttaa nimiinsä oikeuksia eikä velvoitteita. Tällöin yhdistyksen kaikki vastuut jäävät yksittäisten jäsenien harteille. Rekisteröimätön yhdistys ei voi myöskään esimerkiksi saada verotonta korvausta talkootyöstä.

Lisätietoa seuran perustamisesta löytyy [täältä](#).

Perustamisen edellytykset

Yhdistyksellä tarkoitetaan vähintään kolmen perustajajäsenen järjestäytynyttä yhteenliittymää, jonka tehtävänä on yhteisen tarkoituksen toteuttaminen. Perustajajäsenenä olevan yksityishenkilön täytyy olla täyttänyt 15 vuotta. Muutoin yhdistyksen jäsenenä voi olla yksityinen henkilö, yhteisö ja säätiö. Järjestäytymisellä tarkoitetaan yhdistyksen organisointia ja sen toiminnan tarkoituksen määrittelyä. Tarkoituksella tarkoitetaan tavoitetta, jonka hyväksi yhdistys toimii ja jonka hyväksi yhdistyksen varat käytetään.

Yhdistyslain mukaan yhdistys voidaan perustaa aatteellisen tarkoituksen yhteiseksi toteuttamiseksi. Sanalla "aatteellinen" ymmärretään toimintaa, joka ei ole taloudellisen edun tavoittelua siihen osallistuville.

Urheiluseurat voivat kuitenkin harjoittaa myös taloudellista toimintaa. Taloudellisen toiminnan luonne kannattaa kuitenkin kirjata sääntöihin, vaikkei se kaikilta osin olekaan välttämätöntä. Esimerkiksi urheiluseura voi kilpailujen yhteydessä myydä virvokkeita, vaikkei siitä olisi seuran säännöissä erillistä mainintaa. Aihetta käsitellään tarkemmin seuran [varainhankinnan yhteydessä](#).

Kielletyt ja luvanvaraiset seurat

Suomessa ei saa perustaa sotilaallisia yhdistyksiä. Yhdistys voidaan katsoa sotilaalliseksi, jos yhdistys tai sen jäsenistö on aseellisesti varustautunut tai jos yhdistys on sotilaalliseen tapaan järjestäytynyt. Yhdistyksiä, joissa harastetaan ammuntaa, on mahdollista perustaa yhdistyksen kotipaikan aluehallintoviraston luvalla. Tällaisia ovat mm. ammunta- ja ampu-mahtiitoseurat.

Yhdistystoiminnan ilmoitukset

Yhdistyksen rekisteröintiin sekä muihin ilmoitusasioihin liittyvistä asioista vastaa Patentti- ja rekisterihallitus. Asioiminen onnistuu Patentti- ja rekisterihallituksen verkkosivuilla, mutta on hyvä huomioida, että sähköinen ilmoittaminen edellyttää tämän julkaisun kirjoittamishetkellä yhdistyksen puheenjohtajan allekirjoitusta. Allekirjoitus tapahtuu tunnistamalla puheenjohtaja hänen omilla henkilökoh- taisilla pankkitunnuksillaan.

On hyvä huomioida, että yhdistysrekisteriin liittyvä asioiminen on yleensä maksullista. Yhdistysrekisteristä voi maksua vastaan tilata yhdistysrekisteriotteen, oikeaksi todistetun kopion asiakirjoista ja diaaritodistuksen vireil- lä olevista asiakirjoista. Tilatut asiakirjat ovat voimassa kolme kuukautta antopäivästään. Hinnoitteluun voit tutustua tarkemmin [täällä](#).

Yhdistysrekisteristä voi hakea tietoa myös sähköisesti ja veloitusetta yhdistysnetin palvelun avulla. Se sisältää kaikista yhdistysrekisterissä olevista yhdistyksistä seuraavat perustiedot: rekisterinnumero, yhdistyksen nimi, yhdistyksen kotipaikka, ensirekisteröinnin päivä ja viimei- sen rekisteröinnin päivä (28.12.1998 alkaen).

Lisätietoa Patentti- ja rekisterihallituksesta sekä yhdistysrekisteristä löytyy [täältä](#).

Yhdistysnetti löytyy [täältä](#).

Rekisteröidyn yhdistyksen velvollisuutena on tehdä kolmen tyyppisiä ilmoituksia: perusil- moitus, muutosilmoitus ja purkautumisilmoi- tus.

Perusilmoitus

Ilmoitus yhdistyksen rekisteröimiseksi tehdään kirjallisella perusilmoituksel- la. Perusilmoituksessa, johon on liitet- tävä yhdistyksen peruskirja ja säännöt, on ilmoitettava yhdistyksen hallituksen puheenjohtajan ja yhdistyksen nimen- kirjoittajan täydellinen nimi, osoite, koti- kunta ja henkilötunnus sekä mahdollinen nimenkirjoitusoikeutta koskeva rajoitus. Rajaus koskee vajaavaltaisia (esimerkik- si alle 18-vuotiaat) tai konkurssissa ole- via. Lisäksi voidaan esimerkiksi määrätä, että kaksi tai useampi henkilö yhdessä toimiessaan voivat kirjoittaa yhdistyksen nimen.

Yhdistyksen hallituksen puheenjohtajan on allekirjoitettava ilmoitus ja vakuutet- tava, että ilmoituksessa mainitut tiedot ovat oikeat ja että nimenkirjoittajat ovat täysivaltaisia.

Muutosilmoitus

Hallituksen jäsenten vaihtuessa ja sääntö- jä uudistettaessa yhdistyksen tulee tehdä puolestaan muutosilmoitus. Ilmoitettaessa sääntöjen muuttamisesta on ilmoitukseen liitettävä muutetut säännöt. Yhdistyksen hallituksen puheenjohtajan on allekirjoi- tettava ilmoitus ja vakuutettava, että tie- dot ovat oikein ja nimenkirjoittajat ovat täysivaltaisia.

Purkautumisilmoitus

Yhdistyksen lopettaessa toimintansa tu- lee sen tehdä vielä purkautumisilmoitus yhdistysrekisteriin. Yhdistyksen purkau- tuessa on hallituksen puheenjohtajan tai yhdistyksen purkautumisesta päättäneen kokouksen valitseman selvitysmiehen tehtävä rekisteriin ilmoitus selvitysmie- hestä ja selvitystoimien päättämisestä.



Seuran säännöt

Valo ry ylläpitää seuroja varten mallisääntöjä, jotka Patentti- ja rekisterihallitus on hyväksynyt.

Ennakkotarkastetut mallisäännöt löytyvät [täältä](#).

Ennakkotarkastettujen sääntöjen käyttö nopeuttaa yhdistyksen rekisteröintiä ja se on myös halvempaa. Ennakkotarkastus on voimassa kaksi vuotta ennakkotarkastuspäätöksestä.

Ennakkotarkastus on tarpeellinen yhdistyksille yleensä vain, jos perustettavalla yhdistyksellä on erityinen syy tarkistuttaa ennakkoon esimerkiksi onko yhdistys rekisteröitävissä aatteellisena yhdistyksenä tai jokin harvinaisen sääntöehdotus.

Päätöksenteko seurassa

Ylintä päätösvaltaa yhdistyksessä käyttää yhdistyksen kokous, jossa päätösvaltaa käyttävät puolestaan yhdistyksen jäsenet. Seuraavaksi

käsitellään kuitenkin tarkemmin seuran hallituksen tehtäviä sekä niiden mukanaan tuomaa vastuuta.

Seuran hallitus ja vastuut

Yhdistyksen hallituksessa on oltava vähintään kolme jäsentä. Puheenjohtajan on oltava vähintään 18 vuotta täyttänyt. Muiden jäsenten on oltava vähintään 15-vuotiaita. Konkurssissa oleva ei voi olla hallituksen jäsen. Lisäksi on otettava huomioon, että urheiluseuran puheenjohtajalla on oltava kotipaikka Suomessa.

Hallituksen jäsenet ovat Suomessa pääsääntöisesti luottamushenkilöitä. Yhdistyksellä voi olla myös työsuhteisia toimihenkilöitä. Yhdistyksen toimihenkilöiden asemasta ja toimivallasta voidaan ottaa määräyksiä yhdistyksen sääntöihin. Palkatulle henkilöstölle ei kuitenkaan voi siirtää hallitukselle kuuluvia tehtäviä.

Hallituksen tehtävät

Hallituksen tehtävänä on hoitaa huolellisesti yhdistyksen asioita ja toimia yhdistyksen lakimääräisenä edustajana. Hallituksen tehtäviä

rajoittavat yhdistyslaki ja yhdistyksen säännöt sekä yhdistyksen kokouksen ohjeet.

Yleisellä tasolla hallituksella on kaksi tarkoitusta, hallinto- ja valvontafunktio. Yhdistyksestä ja sen toimintatavoista riippuen on aiheellista selvittää riittääkö, että hallitus valvoo ja kantaa valvontaan kuuluvan vastuun, vai onko hallituksen itse suoritettava ko. tehtävät.

Hallituksen jäsenet voivat jakaa tehtäviä, mutta päätökset hallitus tekee yhdessä. Vastuu päätöksistä on yhteistä. On huomioitava, että hallitus vastaa viime kädessä alaisuudessaan toimivien jaostojen ja joukkueiden asioiden hoidosta.

Yhdistyksen toiminnassa on hyvä huomioida esteellisyyskysymykset. Yhdistyslain mukaan hallituksen jäsen tai yhdistyksen toimihenkilö ei saa osallistua hänen ja yhdistyksen välistä sopimusta koskevan eikä muunkaan sellaisen asian käsittelyyn eikä ratkaisemiseen, jossa hänen yksityinen etunsa saattaa olla ristiriidassa yhdistyksen edun kanssa.

Seuraavassa on esimerkkilista hallituksen tehtävistä, joista osa on mainittu yhdistyslaissa ja osa on muodostunut yleiseksi käytännöksi:

- * Hallitus kutsuu koolle yhdistyksen kokouksen ja valmistelee kokouksen asiat (YhdL)
- * Hallitus panee yhdistyksen kokouksen päätökset täytäntöön
- * Hallitus huolehtii juoksevista asioista ja suhteista ulkopuolisiin
- * Hallitus huolehtii yhdistyksen taloudesta ja omaisuudesta. Merkittävistä talousasioista päättää yleensä kuitenkin yhdistyksen kokous
- * Hallitus palkkaa ja valvoo työntekijöitä
- * Hallitus pitää jäsenrekisteriä (YhdL)
- * Hallitus toimii yhdistyksen lakimääräisenä edustajana (YhdL)
- * Hallitus avustaa toiminnan- ja tilintarkastajaa (YhdL)
- * Hallitus toimii selvitysmiehenä yhdistyksen purkautuessa (YhdL)
- * Hallitus huolehtii, että yhdistyksen kirjanpito on lainmukainen ja varainhoito on luotettavalla tavalla järjestetty (YhdL)

S Korkeimman oikeuden päätöksen (KKO:1999:85) mukaan seura oli lopullisessa vastuussa lajijaoston aiheuttamasta velasta. Vastuussa eivät olleet henkilöt, jotka lajijaostonsa puolesta olivat sitoutuneet vastaamaan velasta. Seuran johtokunta oli poistanut kirjanpidostaan jaoston aiheuttaman velan, joka aiemmin oli näkynyt seuran tileissä. Seuran johtokunta ei ollut koskaan päättänyt lainan ottamisesta, mutta käytännössä kuitenkin kirjannut lainan seuran kirjanpitoon.

Tämä oli ollut käytäntö jo pitempään. Kun seura poisti lainan omasta kirjanpidostaan, pankki katsoi, että neljä lainan takaaajana ollutta henkilöä olivat vastuussa lainan takaisinmaksusta.

Vallitseva käytäntö oli kuten monessa muussa urheiluseurassakin, että seuran hallitus hyväksyi lajijaoston toimesta aiheutuneet velat. Kyseessä olevan lainan takaaajina toimivilla henkilöillä oli aikaisemman kokemuksen perusteella perusteltu syy olettaa, että syntynyt velka oli jaoston ja viime kädessä seuran velka.

Korkein oikeus katsoi, että kyse oli näissä oloissa yhdistyksen vastuusta ja että seura oli menettellyllään sitoutunut vastaamaan viime kädessä jaoston toiminnan aiheuttamista kuluista.

Päätös perustui kokonaisarviointiin. Päätöksen perusteella ei voida vetää johtopäätöstä, että seura olisi kaikissa oloissa vastuussa jaostojensa veloista. Jos seuran hallitus on päättänyt ja selkeästi ilmoittanut jaostoille, että velkoja voi ottaa vain hallituksen päätöksellä, jaoston edustajat, jotka toimivat

sääntöjen ja päätösten vastaisesti ovat itse henkilökohtaisesti vastuussa päättämistään toimenpiteistä.

Yleisseurojen ja seurojen, joissa on monta toiminnallisesti hyvinkin itsenäistä joukkuetta, kannattaa tarkistaa sääntöjään seuran mallisääntöjen mukaisiksi:

"Jaostot voivat päättää sisäisestä toiminnastaan kuitenkin siten, että seuran johtokunta vahvistaa jaoston tekemät oikeustoimet".

Samalla on syytä tehostaa myös ohjausta ja valvontaa siten, että sääntöjä myös noudatetaan. Käytännön keino on esimerkiksi talousohjesääntö, jonka avulla määritetään yhdistyksen eri hallintoelinten ja toimihenkilöiden vastuut sekä tehtävät yhdistyksen taloushallinnon osalta.

Yhdistyksen nimenkirjoittajat

Hallitus on yhdistyksen lainmukainen edustaja. Hallituksen kollektiivinen edustus on kuitenkin yhdistyksen juoksevien asioiden hoitamisen kannalta hankala. Tämän vuoksi yhdistyksellä on nimenkirjoittaja tai -kirjoittajia, joilla on oikeus tehdä sopimuksia tai muita oikeustoimia yhdistyksen puolesta. Nimenkirjoittaja on se henkilö, joka merkitään yhdistysrekisteriin yhdistyksen nimenkirjoittajaksi.

Yleensä hallituksen puheenjohtajalla on nimenkirjoitusoikeus yhdistyslain mukaisesti. Lisäksi yhdistyksen sääntöjen perusteella voidaan nimenkirjoitusoikeus antaa myös muille. Muilla kuin säännöissä mainituilla perusteilla nimenkirjoitusoikeutta ei voida antaa.

Hallituksen jäsenen vastuut

Hallituksen jäsenen vastuun ensimmäinen taso on parlamentaarinen vastuu. Luottamushenkilöiden tulee siis nauttia jäsenten luottamusta. Luottamus mitataan säännöllisesti yhdistyksen kokouksessa.

Vastuun toinen taso on siviilioikeudellinen vastuu eli vahingonkorvausvelvollisuus. Hallituksen jäsen voi joutua vastuuseen yhdistykselle aiheuttamastaan vahingosta. Hän voi joutua vastuuseen myös yhdistyksen jäsenelle tai muulle aiheutetusta vahingosta, jos hallituksen jäsen on toiminut yhdistyslain tai yhdistyksen sääntöjen vastaisesti. Vastuun syntyminen edellyttää, että vahinko aiheutuu korvausvelvollisen tahallisesta, tuottamuksellisesta tai huolimattomasta menettelystä tai laiminlyönnistä. On syytä huomata, että tietämättömyys voi olla tuottamuksellisuutta, jos asiasta olisi pitänyt tietää. Vastuuvuvelvollisia ovat kaikki päätöksentekoon osallistuneet, elleivät ole päätöstä todistettavasti vastustaneet, eivätkä myöhemmin ole olleet toettamassa päätöstä.

Hallituksen jäsen ei esimerkiksi vastaa henkilökohtaisesti yhdistyksen velasta, jollei hän ole siihen sitoutunut esimerkiksi takaajana. Veroista jäsen voi joutua henkilökohtaiseen vastuuseen vain poikkeustapauksissa. Tällöinkään hallituksen jäsen ei voi joutua henkilökohtaiseen vastuuseen elinkeino- tai kiinteistötulojen veroista tai arvonnalisäveroista. Jos verojen maksuissa viivytellään, hallituksen jäsen voi joutua korvaamaan yhdistykselle sen vahingon, mikä aiheutuu esimerkiksi viivästysseuraamuksista ja veronkorotuksista. Yhdistyksen ollessa työnantajana hallitus vastaa ennakonpidätyksen toimittamisesta ja sosiaaliturvamaksujen maksamisesta. Maksuvelvollisena on kuitenkin yhdistys.

S Korkein oikeus antoi ratkaisunsa (KKO:2005:141) äänestyksen jälkeen tapauksessa, jossa yhdistys (jääkiekkoseura) oli maksukyvyttömyydestään huolimatta jatkanut toimintaansa ja jättänyt seuraan sopimussuhteessa olleiden pelaajien sopimuksen mukaiset eläkevakuutusmaksut osaksi maksamatta. Yhdistys hakeutui sittemmin konkurssiin. Kysymys oli yhdistyksen hallituksen jäsenten velvollisuudesta korvata pelaajille eläkevakuutusmaksujen maksamatta jättämisestä aiheutunut vahinko.

Korkein oikeus päätyi ratkaisuun, ettei alempien oikeusasteiden vahingonkorvauskanteen hylänneitä päätöksiä muuteta. On kuitenkin oleellista huomata, että kaksi korkeimman oikeuden oikeusneuvoksista jätti eriävät mielipiteet ja olisivat täten velvoittaneet yhdistyksen hallituksen jäsenet korvaamaan eläkevakuutusmaksujen maksamatta jättämisestä aiheutuneet vahingot kantajina olleille pelaajille.

Oikeustapaus osoittaa, että hallituksen jäsenten vastuuvuvelvollisuuden kanssa on oltava erityisen tarkkana, vaikka kyseessä oleva yksittäistapaus johtikin hallituksen jäsenten kannalta vapauttavaan päätökseen. Perustelut eriävät mielipiteet osoittavat, että KKO olisi lähes yhtä hyvin voinut päätyä päinvastaiseen lopputulokseen.



Vahingonkorvausvelvollisuus yhdistykselle syntyy vain, jos yhdistykselle aiheutuu todellista vahinkoa. Kanteen yhdistyksen puolesta voi nostaa yhdistyksen kokous. Yksittäinen jäsen ei voi tehdä sitä yhdistyksen puolesta. Jos vastuuvuolollisille on myönnetty vastuuvapaus, kannetta ei voi nostaa, ellei vastuuvapauden myöntämisen jälkeen ole noussut esiin asioita, jotka eivät olleet tiedossa vastuuvapautta myönnettäessä. Kanne voidaan nostaa yhdistyksen kotipaikan käräjäoikeudessa.

Vastuuvapauden myöntäminen ei suoja ulkopuolisten vahingonkorvausvaatimuksilta. Kanteen voi aina nostaa vahinkoa kärsinyt yhdistyksen jäsen tai ulkopuolinen vahingonkärsijä.

Hallituksen jäsenten vastuuden kolmas taso on rikoslain 36:5 §:n velvoittava rikosoikeudellinen vastuu. Luottamusaseman väärinkäyttö voi vahinkoa kärsineen aloitteesta johtaa rikosprosessiin. Rikosoikeudelliseen vastuuseen johtaa myös muiden sellaisten lakien rikkomisen, joiden rikkomisesta on säädetty rangaistus.

Työsuhteisten toimihenkilöiden vastuut

Työntekijöiden ja siten myös yhdistysten työsuhteisten toimihenkilöiden vastuista on säädetty erikseen vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:ssä. Sen mukaan työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä on virheellään ja laiminlyönnillään aiheuttanut. Kyseessä on niin sanottu isännänvastuu. Työnantaja voi myöhemmin vaatia korvausta vahingon aiheuttaneelta työntekijältä (regressioikeus), jos tuottamus on lievää suurempi. Siten työntekijän vahingonkorvausvastuu on pienempi kuin luottamusmiesten, jotka voivat joutua henkilökohtaiseen vastuuseen jo lievällä tuottamuksella.

Jäsenyys seurassa

Seura on jäsentensä summa ja hyvä seura on enemmän kuin jäsentensä summa. Seurassa ei ole asiakkaita, kuluttajia tai omistajia. Seurassa on jäseniä, jotka ovat tilanteesta riippuen monissa eri rooleissa jopa yhtä aikaa.

Jäsenyyden synty ja päättyminen

Sen, joka haluaa liittyä yhdistykseen, tulee ilmoittaa asiasta yhdistykselle. Tässä kappaleessa yhdistyksillä tarkoitetaan seuroja ja liittoja, joiden jäseninä ovat yksityishenkilöt tai seuraut. Periaatteet ovat molemmissa samat.

Jäseneksi ottamisesta päättää yhdistyksen hallitus, jollei säännöissä ole toisin määritelty. Jäsenyyden synnyn edellytyksiä on siis kaksi, joiden molempien on toteuduttava. Jäseneksi liittyvän on ilmaistava tahtonsa liittyä jäseneksi ja yhdistyksen tehtävä hyväksyvä päätös jäseneksi ottamisesta. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että jäseneksi haluava maksaa seuran jäsenmaksun, minkä seurauksena seura lähettää hänelle jäsenkortin.

Jäsen voi erota yhdistyksestä omalla ilmoituksellaan tai tämä voidaan erottaa yhdistyksissä määritettyjen perusteiden mukaan:

- * Jäsen ei ole täyttänyt velvoitteitaan yhdistystä kohtaan
- * Jäsen on toimillaan vahingoittanut yhdistystä
- * Jäsen ei enää täytä jäsenyyden ehtoja.

Lisäksi yhdistyksen säännöissä voidaan määrätä muita erottamisperusteita. Yhdistys voi esimerkiksi katsoa jäsenen eronneeksi yhdistyksestä, jos jäsen on jättänyt jäsenmaksunsa säännöissä määrätyn ajan maksamatta.

Jäsenen erottamisesta päättää yhdistys kokouksessaan, jollei säännöissä ole toisin määrätty.

Päätöksessä on mainittava erottamisen syy. Jäsen voi yhdistyksen kokouksessa äänestää itseään koskevassa erottamisasiassa. Ennen päätöksen tekemistä asianomaiselle jäsenelle on varattava tilaisuus selityksen antamiseen paitsi silloin, jos erottamisen syynä on jäsenmaksun maksamatta jättäminen. Jos erottamisesta sääntöjen mukaan päättää hallitus, voidaan säännöissä määrätä, että jäsenellä on oikeus saattaa erottaminen säännöissä määrättyssä ajassa yhdistyksen kokouksen ratkaistavaksi.

S Korkeimman oikeuden ratkaisu (KKO:1993:107) koskee jäsenen erottamista aikidoseurasta. KKO ja raastuvanoikeus olivat samaa mieltä siitä, että jäsenen toiminta yhdistyksessä oli ollut sellaista, että yhdistyksen hallitus on perustellusti voinut katsoa hänen vahingoittaneen yhdistyksen toimintaa. Näin ollen KKO kumosi hovioikeuden tuomion, jossa oli katsottu yhdistyksen kokouksen päätös jäsenen erottamisesta yhdistyksen jäsenyydestä pätemättömäksi.

Jäsenluettelo

Hallituksen on pidettävä luetteloa yhdistyksen jäsenistä. Luetteloon merkitään yhdistyslain mukaan kunkin jäsenen täydellinen nimi ja kotipaikka. Yhdistyksen jäsenelle on varattava tilaisuus tutustua niihin tietoihin, jotka yhdistyslain mukaan on merkitty jäsenluetteloon. Jäseneltä ei tätä oikeutta voida evätä millään perusteella. Jäsenluettelosta ei kuitenkaan tarvitse antaa otetta tai jäljennöstä.

Mikäli luetteloon merkitään muita tietoja, on kysymys jäsenrekisteristä. Tällöin on noudatettava henkilötietolain vaatimuksia. Esimerkiksi tietojen keräämiselle tulee olla perusteltu tarkoitus ja ko. tietojen osalta jäsenellä on oikeus tarkistaa vain häntä itseään koskevia

tietoja. Jäsenrekisteriä ja siihen liittyvää hyvää rekisteritapaa käsitellään tarkemmin [yhdistysten tietosuojan](#) yhteydessä.

Jäsenrekisterin luovuttaminen ulkopuoliselle edellyttää aina vähintään hallituksen päätöstä. Huomioitavaa on, että urheiluseuran antaessa jäsenrekisteritietoja oman keskusliittonsa käyttöön kyseessä ei ole henkilötietojen luovuttaminen, vaan henkilörekinen käyttäminen eli tiedot voidaan luovuttaa ilman erillisiä päätöksiä. Keskusliitto ei voi kuitenkaan luovuttaa tietoja eteenpäin ilman seuran ja seuran jäsenten lupaa.

Jäsenen oikeudet ja velvollisuudet

Oikeudet

Yhdistyksen jäsenillä on oikeus käyttää päättävältä yhdistyksen kokouksissa ja asettua ehdolle yhdistyksen luottamustehtäviin sekä tehdä esityksiä. He voivat halutessaan myös moittia yhdistyksen päätöksiä tuomioistuimissa. Jäsen voi saada tietoja yhdistyksen jäsenluettelosta ja yleensäkin tietoa yhdistyksen toiminnasta. Jäsenillä voi olla myös muita etuja, joista päätetään erikseen. Oleellista on, että yhdenvertaisuusperiaate koskee kaikkia jäseniä. Oikeuksien on siis oltava kaikille samat.

Jäsenten yhdenvertaisen kohtelun periaate ei kuitenkaan estä urheiluseuraa esimerkiksi tukemasta menestyviä urheilijoitaan pyrkimyksissään kohti huippua suuremmin taloudellisin panostuksin kuin harrasteurheilijoitaan.

Seurassa voi olla eri jäsenryhmiä, joiden jäsenoikeudet eroavat toisistaan. Jäsenryhmistä (varsinainen jäsen, tukijäsen jne.) on kuitenkin aina oltava maininta yhdistyksen säännöissä.

Velvollisuudet

Monista jäsenen velvollisuuksista päätetään yhdistyksen kokouksissa. Velvollisuuksista, joiden rikkomisesta voi seurata yhdistyksen kurinpitotoimia, on oltava maininta yhdistyslaissa tai yhdistyksen säännöissä. Yhdistyslain mukaan yhdistyksen jäsenillä on aina yhdistystä kohtaan lojaalisuusvelvollisuus, jonka mukaan jäsen ei saa omalla toiminnallaan vahingoittaa yhdistystä. Jäsenellä on myös velvollisuus noudattaa yhdistyksen sääntöjä ja yhdistyksen tekemiä päätöksiä. Merkittävin yhdistyksen säännöissä yleensä määrättävä velvollisuus on maksuvelvollisuus, esimerkiksi jäsenmaksun maksuvelvollisuus.

S Korkeimman oikeuden ratkaisun (KKO:1997:165) mukaan kun yhdistyksen säännöissä ei ollut kurinpittoa koskevia määräyksiä, yhdistyksen johtokunnan päätös, jolla yhdistyksen jäsen määrättiin määräaikaiseen metsästyskieltoon, julistettiin mitättömäksi.

Raikkia yhdistyksen ja sen jäsenen välisiä asioita ei voida ohjata yhdistyslain tai yhdistyksen sääntöjen avulla. Näistä asioista on sovittava erikseen yhdistyksen ja yksittäisen jäsenen kesken. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi yksittäisen urheilijan persoonallisuuden kaupallinen hyödyntäminen mainonnassa tai urheilukilpailun televisiointioikeus. Jatkossa sopimusten merkitys tulee yhä kasvamaan. Monista yksityiskohdista, joista aiemmin ei erikseen ole sovittu, on nykyään syytä sopia etukäteen. Sopimus on aina hyvä tehdä kirjallisesti, vaikka suullinen ja hiljainen eli konkludenttinen sopimuskin ovat aivan yhtä lainvoimaisia. Kirjallinen sopimus on kuitenkin aina helpoin osoittaa todelliseksi ja voimassaolevaksi.

Oikeusturva liikunta- ja urheilutoiminnassa

Urheilun oikeusturvalautakunta on urheiluelämän oma epävirallinen tuomioistuin. Se on riippumaton valituselin, joka käsittelee ja ratkaisee urheiluelämän piirissä syntyviä päätöksiä ja sanktioita, myös sellaisia kysymyksiä, joita ei voi viedä yleisten tuomioistuinten ratkaistavaksi. Valo ry:n jäsenjärjestöt ovat sitoutuneet noudattamaan oikeusturvalautakunnan päätöksiä, minkä johdosta päätökset ovat siis lähtökohtaisesti sitovia.

Lajiliitot voivat esimerkiksi kilpailu- ja valmentumissopimuksissa yksipuoleisesti sitoutua noudattamaan oikeusturvalautakunnan päätöksiä, mutta jokaisella (esim. urheilijoilla ko. sopimuksissa) on kuitenkin perustuslainmukainen oikeus saada asiansa käsitellyksi asianmukaisesti ja ilman aiheetonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa sekä oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi.

Valittajana voi urheilun oikeusturvalautakunnassa olla urheilija, muu luonnollinen henkilö tai yhteisö, jonka oikeuteen tai etuun valituksen kohteena oleva asia vaikuttaa.

Valituksen kohteena voivat olla yhdistyksen päätökset, joissa on kysymys:

- * Erottamisesta yhdistyksen jäsenyydestä
- * Jäsenoikeuksien rajoittamisesta tai kurinpitotoimista
- * Päätöksen sääntöjenvastaisuudesta (sääntöjenvastaisuus ei tarkoita urheilulajin sääntöjen vastaisuutta)

Lautakunta voi käsitellä kilpailutoimintaa järjestävän liigan määäämiä kurinpitotoimia urheilijalle liigan yhteisömuodosta riippumatta, jos liiga on tähän suostunut.

Lautakunta voi käsitellä valituksen urheilijan valitsematta jättämisestä arvokilpailuihin, jos lajiliiton tai Suomen Olympiakomitean selkeästi asettamaa valintakriteeriä ei ole noudatettu tai jos päätös on ilman hyväksyttävää syytä syrjivä sukupuolen, iän, vakaumuksen, mielipiteen, alkuperän, tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lautakunta voi käsitellä valitusasiana Suomen Antidopingtoimikunnan eli ADT:n vahvistaman Suomen antidopingsäännösten perusteella tehdyn päätöksen.

Lautakunta voi osapuolten niin sopiessa toimia myös välimiesoikeutena urheilujärjestötoimintaan liittyvissä taloudellisissa kysymyksissä sekä mahdollisuuksien mukaan antaa järjestöille niiden pyynnöstä lausuntoja urheilutoimintaan liittyvistä oikeudellisista kysymyksistä, jotka eivät ole tai ole olleet lautakunnan käsiteltävinä valitusasioina.

Lautakunta ei voi ottaa ratkaistavakseen asiaa, joka on ratkaistu tai käsiteltävänä yleisessä tuomioistuimessa tai välimiesoikeudessa. Asian ratkaiseminen oikeusturvalautakunnassa ei ole esteenä asian tuomioistuinkäsittelylle.

Lisätietoja urheilun oikeusturvalautakunnan menettelyohjeista ja lautakunnan päätöksistä löytyy [täältä](#).

Yhdistysten tietosuojat

Henkilötietolain tarkoituksena on suojata henkilön yksityisyyttä. Kaikesta henkilötietojen käytöstä kerrotaan etukäteen henkilöille, joiden tietoja käsitellään ja rekisteröidään. Filosofian noudattaminen varovaista maalaisjärkeä noudattaen on auttanut välttämään kaikki isot yksityishenkilöiden tietosuojaan liittyvät konfliktit urheilussa. Henkilötiedoilla tarkoitetaan kaikkia henkilöä koskevia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään koskeviksi. Tällaisia voivat olla perustietojen (nimi, osoite, syntymäaika jne.) lisäksi myös esimerkiksi kuvat ja videot.

Kilpailun järjestäjällä on oikeus pitää rekisteriä kilpailun osanottajien henkilötiedoista. Järjestäjän oikeus käsitellä osanottajien henkilötietoja perustuu tapahtuman järjestäjän ja osanottajan välisen yhteysvaatimuksen toteutumiseen. Tarkkuutta vaaditaan mahdollisessa tietojen eteenpäin luovutuksessa. Mahdollisesta luovutuksesta on aina kerrottava esimerkiksi kilpailukutsussa tai ilmoittautumislomakkeessa. Ilmoittautumisen yhteydessä tulee olla mahdollisuus kieltää luovutus. Jos tietoja, esimerkiksi tuloluetteloa, halutaan julkaista internetissä, osallistujilta pitää pyytää tähän suostumus.

Henkilötietolaissa säädetään vapaaehtoisesta toimialakohtaisesta käytännestä. Sääntöjen tarkoituksena on edistää oikeita menettelytapoja henkilörekistereiden pitämisessä ja siten helpottaa lain tarkoituksen toteuttamista. Liikunta- ja urheilualalle on tehty urheilun omat käytännestä, joista seuraava teksti on pääosin poimittu.

Henkilörekisterin perustaminen

Henkilötietolain mukaan henkilörekisterejä saa perustaa vain tiettyä tarkoitusta varten. Tarkoituksen ja rekisterin käytön tulee olla asiallisesti perusteltu rekisterinpitäjän toiminnan ja hallinnon kannalta. Urheiluseurojen ja -liittojen henkilörekisterien tarkoitus toteutuu, jos henkilötiedolla on välitöntä merkitystä liikunnan ja urheilun harrastamiseen.

Yhdistyksen omaan ja rekisteröityjen sekä tarpeen tullen kaikkien muidenkin käyttöön on tehtävä ennen rekisterin henkilötietojen keräämistä kirjallinen rekisteriseloste, jossa kuvataan rekisterin tietosisältö ja sen käyttö.

Rekisterinpitäjän on laadittava henkilörekisteristä rekisteriseloste, josta ilmenee:

- * Rekisterinpitäjän ja tarvittaessa tämän edustajan nimi ja yhteystiedot
- * Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus
- * Kuvaus rekisteröityjen ryhmästä tai ryhmistä ja näihin liittyvistä tiedoista tai tietoryhmistä
- * Mihin tietoja säännönmukaisesti luovutetaan ja siirretäänkö tietoja Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle
- * Miten rekisterin suojaus on järjestetty

Rekisteriselostetta ei tarvitse lähettää Tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos seloste noudattaa tämän käytännestä periaatteita. Rekisteriselosteen lisäksi on mahdollista tehdä tietosuojaseloste, joka on laajennettu rekisteriseloste, jossa informoidaan rekisteröidyn oikeuksista. Lisää tietoa tietosuojaselosteesta löytyy [täältä](#).

Kenen tiedot rekisteriin saa merkitä?

Yhdistyksen rekisteriin saa kerätä ja tallentaa tietoja sellaisista henkilöistä, joilla on jäsenyyden, palvelu- tai asiakassuhteen tai muun niihin verrattavan suhteen vuoksi asiallinen yhteys yhdistyksen toimintaan. Rekisteritietoja kerättäessä henkilölle on kuitenkin varattava mahdollisuus kieltää omien tietojensa rekisteröinti. Kaikissa epävarmoissa tilanteissa kannattaa aina kysyä henkilöiden nimenomaista lupaa heitä koskevan tiedon tallentamiseen.

Tietoja kerättäessä on huolehdittava siitä, että rekisteröity saa tiedon rekisterinpitäjästä ja tämän edustajasta, johon voi olla yhteydessä henkilörekisteriin liittyvissä asioissa. Lisäksi tietoja kerättäessä on kerrottava rekisterin kaikista käyttötarkoituksista. Rekisterinpitäjällä on rekisteröidyn suhteen laaja informointivaltuus.

Mitä rekisteriin voidaan merkitä?

Yhdistyksen rekisteriin saa tallentaa vain sellaisia henkilötietoja, jotka ovat rekisterin käyttötarkoituksen kannalta tarpeellisia eli jotka välittömästi liittyvät urheiluun. Arkaluonteisia tietoja (esim. rotu, poliittinen vakaumus, rikokset, seksuaalinen suuntautuminen) ei saa kerätä muutoin kuin asianomaisen nimenomaisella suostumuksella. Rekisteri ei saa sisältönsä vuoksi vaarantaa rekisteröidyn yksityisyyden suojaa. Käytännössä se tarkoittaa, että rekisteriin voi luottavaisin mielin merkitä ainakin henkilön nimen, osoitteen, puhelinnumeron, arvon tai ammatin, iän, sukupuolen ja äidinkielen. Alaikäisten kohdalla henkilörekisteriin on perusteltua laittaa myös huoltajan nimi ja puhelinnumero.

Doping- ja muut urheiluun liittyvät rangaistukset pitää lajin kilpailu- ja toimintasääntöjen mukaan kirjata, koska ne vaikuttavat tulevaan rangaistukseen, jos urheilija uudestaan rikkoo esimerkiksi dopingsääntöjä. Merkinnät ovat urheilun sääntöjen mukaisia ja siten urheiluun

tavanomaisesti kuuluvia, koska niitä käytetään välittömästi urheiluun liittyviin tarkoituksiin. Tietoja ei kuitenkaan saa milloinkaan luovuttaa ulkopuolisille.

Vaikka doping- ja muut urheiluun liittyvät rangaistukset ovatkin tavanomaisia, on urheilijasopimuksissa ja vastaavissa syytä mainita, että urheilija antaa luvan itseään koskevien ko. tietojen käsittelyyn. Myöhemmin arkaluontoiset tiedot on siirrettävä arkistoon heti, kun tiedoilla ei enää ole urheilun sääntöihin perustuvaa käyttöä. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi kauden päättymisen tai urheilu-uran lopettaminen.

Vakuutusasioissa henkilötunnuksen käyttö on välttämätöntä. Muutoin henkilötunnuksen tallentamista kannattaa välttää.

Henkilötietolakia ei sovelleta henkilörekistereihin, jotka sisältävät vain tiedotusvälineessä julkaistua aineistoa sellaisenaan. Leikearkiston pitäminen on siis mahdollista, mutta lehtiarkiston tietoja ei saa koota henkilörekisteriksi.

Henkilötietojen käyttö ja eteenpäin luovutus

Rekisterinpitäjä voi käyttää rekisteriään ennalta määriteltynä käyttötarkoitukseen. Rekisterin tietoja voidaan käyttää tilastollisesti myös omaan tutkimustyöhön. Kun tietoja käytetään hyväksi, on asiallista aina ilmoittaa, mistä tiedot on kerätty tai saatu.

Jos yhdistys haluaa pelata varman päälle, se ei luovuta rekisterejään ulkopuolisille muuhun kuin urheiluun liittyvään käyttöön, jolloin luovutus on tavanomainen luovutus:

Annetaan pelaajalista turnauksen järjestäjälle, vakuutustiedot vakuutusyhtiölle tai henkilöllistä hotelliin majoittumista varten.

Lain mukaan joitakin henkilötietoja on pakko luovuttaa esimerkiksi verottajalle, työsuojeluviranomaisille, eläkelaitoksille, eläketur-



Henkilötietojen tarkastaminen ja korjaaminen

Rekisterinpitäjä huolehtii, että tiedot ovat oikein. Virhe on välittömästi korjattava ja siitä on ilmoitettava niille, joille virheellinen tieto on levitetty tai jolta virheellinen tieto on saatu.

Jokaisella on salassapitosäännösten estämättä oikeus tiedon etsimiseksi tarpeelliset seikat ilmoitettuaan saada tietää, mitä häntä koskevia tietoja henkilörekisteriin on talletettu tai, ettei rekisterissä ole häntä koskevia tietoja

Hyvä rekisteritapa

Yhdistyksen on tietosuoja-asioissa noudatettava erityistä huolellisuutta. Rekistereille tulee määrätä omat vastuuhenkilöt, jotka vastaavat kokonaisuudessaan rekisteriasiakirjoista, tietojen oikeellisuudesta, tietojen omasta käytöstä ja mahdollisten luovutusten valmistelusta.

Huolellisuus kannattaa, sillä rekisterin pitäjällä on ankan vastuun mukainen vahingonkorvausvelvollisuus. Rekisterinpitäjä on velvollinen korvaamaan taloudellisen ja muun vahingon, joka rekisteröidylle tai muulle henkilölle on aiheutunut virheellisen tiedon käytöstä tai luovutuksesta taikka siitä, että tiedon käyttö ja luovutus on ollut lainvastainen.

Lisätietoja löytyy Tietosuojavaltuutetun toimiston [sivuilta](#).

vakeskukselle tai vakuutusyhtiölle. Toinen poikkeus koskee tutkimuskäyttöä, jossa henkilötietoja käsitellään vain tilastollisesti. Tutkijoiden käyttöön rekisterien luovuttaminen on mahdollista.

Yhdistys voi luovuttaa henkilörekisterejään muuhunkin käyttöön esimerkiksi suoramarkkinointiin tai osoitepalveluun, jos on ilmeistä, että rekisteröity tietää henkilötietojen tällaisesta luovuttamisesta. Erityisesti alaikäisten tietojen luovuttamiseen eteenpäin tulee kuitenkin suhtautua varoen. Huomattavaa on, että yhdistyksellä on siis velvollisuus kertoa rekisterin tällaisestakin käyttötarkoituksesta etukäteen ja henkilöllä tulee olla mahdollisuus kieltää henkilötietojensa luovutus tällaisiin tarkoituksiin.

Henkilötietojen julkaiseminen internetissä on tietojen luovuttamista ja se on mahdollista vain asianomaisen henkilön yksiselitteisellä suostumuksella. Esimerkiksi urheilukilpailun tuloksien vieminen Internetiin edellyttää lupaa.

Sosiaaliseen mediaan liittyvät pelisäännöt

Vaikka sosiaalinen media on pysyvä ilmiö, ei sosiaalisen median määritelmä ole kuitenkaan vielä vakiintunut eikä esimerkiksi Suomen lainsäädäntö tunne kyseistä sanaa. Sosiaalisella medialla tarkoitetaan verkossa tarjolla olevia viestintäympäristöjä, joissa jokaisella käyttäjällä ja käyttäjäryhmällä on mahdollisuus olla aktiivinen viestijä tai sisällöntuottaja. Tällaisia ovat esimerkiksi Facebook, Twitter, Instagram, YouTube sekä blogit.

Sosiaaliseen mediaan liittyen sovelletaan useita eri lakeja, mutta varsinaista omaa erikoislainsäädäntöä sitä varten ei ole Suomessa ainakaan vielä säädetty. Eri lakien sisältöjen lisäksi tulisi sosiaalisen median käyttäjien tuntea myös sosiaalisen median palveluntuottajien ehdot.

Pääsääntönä sosiaalisen median käytöstä voidaan sanoa, että sosiaalisessa mediassa kannattaa julkaista ainoastaan sellaisia asioita, jotka voisi painaa myös lehteen tai kertoa puhelimitse. Harkintakykyä tämänkin säännön suhteen tulee tosin käyttää, sillä sosiaalisessa mediassa julkaisu saavuttaa luultavasti paljon suuremman joukon ihmisiä kuin jos se olisi julkaistu esimerkiksi sanomalehdessä. Sosiaaliseen mediaan liittyvä sääntely ja sitä kautta syntyvä oikeuskäytäntö muovaavat jatkuvasti sosiaalisen median pelisääntöjä, jotka voidaan nähdä raameina hyväksytylle toiminnalle. Sosiaalisen median valvonta tapahtuu tällä hetkellä lähinnä aktiivisten kansalaisten kautta oma-aloitteisesti.

Seuraavaksi käsitellään tarkemmin sosiaalisen mediaan liittyvää lainsäädäntöä erityisesti yhdistysten näkökulmasta tarkasteltuna.

Sosiaalisessa mediassa mainostaminen ja markkinointi

Sosiaalisessa mediassa markkinoidessa noudatetaan yleisiä markkinointia ja mainontaa koskevia sääntöjä. Sekä Suomen lainsäädännön että sosiaalisen median palveluntuottajan ehtojen tunteminen on tärkeää, sillä usein palveluntuottajan ehdot ovat lainsäädäntöä tiukemmat tai sisältävät erityisehtoja.

Tavaramerkkilaki ja tekijänoikeuslaki

Tavaramerkkilain nojalla oikeudenhaltija voi reagoida toisen elinkeinonharjoittajan toimiin, mutta tekijänoikeuslain mukaan oikeudenhaltijan on lisäksi seurattava rekisteröidyn tavaramerkkinsä mahdollisia väärinkäytöksiä sekä puututtava niihin tarvittaessa. Yhdistyksen on pidettävä huoli siitä, että merkin käyttö ei aiheuta sekaannusvaaraa sen suhteen, kenen tuottamaa esimerkiksi Facebookin sivulla julkaistu materiaali on.

Lisää tietoa tekijänoikeuksista löytyy [täältä](#). [Patentti- ja rekisterihallituksen sivuilta](#) löytyy puolestaan lisätietoa muun muassa tavaramerkeistä ja patenteista.

Tavaramerkkilain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#) ja tekijänoikeuslain tarkat säännökset [täältä](#).

Kuluttajansuojalaki

Kuluttajansuojalaki koskee ainoastaan elinkeinonharjoittajan ja kuluttajan välistä suhdetta kulutushyödykkeiden tarjontaa, myyntiä ja markkinointia koskevissa tapauksissa. Jos yhdistyksen toiminta tai sen osa katsotaan elinkeinotoiminnaksi, sitä sitoo myös kuluttajansuojalaki (kts. esim. [KHO:2013:118](#)). Kuluttajansuojalakia ei sovelleta yhdistyksen jäsenille tarjottaviin palveluihin. Vaikka urheiluseurat ovatkin siis pääsääntöisesti lain soveltamisalan ulkopuolella, on kuluttajansuojaan liittyvät periaatteet hyvä huomioida myös urheiluseuratoiminnassa.

On kuitenkin hyvä huomioida, ettei yhdistys kuulu myöskään asiakkaan roolissa kuluttajansuojalain piiriin. Mikäli yhdistyksen ja elinkeinonharjoittajan välistä sopimusta rikotaan, on kysymys sopimusrikkeestä.

Kuluttajansuojalain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa

Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa suojaa elinkeinonharjoittajaa toisen elinkeinonharjoittajan käyttämiltä hylättäviltä toimenpiteiltä. Koska yhdistystoimintaan voi liittyä myös elinkeinotoimintaa esimerkiksi omistettun osakeyhtiön kautta, on myös yhdistyksessä oltava tietoisia tällöin elinkeinotoimintaa koskevasta säätelystä.

Sekä kuluttajansuojalaki että laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa liittyvät vahvasti vaatimukseen markkinoinnin tunnistettavuudesta. Koska yhdistykset voivat harjoittaa elinkeinotoimintaa ja mainostaa omaa toimintaansa kuluttajille, koskettavat lait myös niiden toimintaa (erit. KSL 2:4§ ja SopMenL 1§). Markkinoinnista on aina selvittävä sen kaupallinen tarkoitus ja kenen lukuun sitä harjoitetaan.

Sosiaalisen median osalta ongelmia syntyy erityisesti silloin, kun yhdistyksen edustaja harjoittaa yhdistystoimintaan liittyvää viestintää esimerkiksi Facebookissa. Tällöin tulee harkita toimiiko edustaja yksityishenkilönä ja kuluttajana vai yhdistyksen edustajana. Lisäksi markkinoinnin tunnistettavuuteen liittyen erilaisten valeprofiilien luominen ja niiden käyttäminen oman yhdistyksen kehumiseen ja kilpailijoiden kritisointiin on kielletty.

Oma lukunsa on alaikäisiin kohdistuva markkinointi (kts. esim. [kuluttaja-asiamiehen linjaus](#)).

Sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa säädetyn lain tarkat säännökset löytyvät

Työntekijöihin ja sosiaaliseen mediaan liittyvät säädökset

Lainsäädännön soveltaminen tilanteisiin, joissa sosiaalinen media koskettaa työntekijää ja hänen oikeuksiaan sekä velvollisuuksiaan, on ajankohtainen kysymys. Työsopimuslain, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja henkilötietolain soveltaminen sosiaalisen median tapauksissa on jo nykypäivää ja siihen liittyvät käytännöt on hyvä huomioida jokapäiväisessä kanssakäymisessä. Seuraa- vaksi käsitellään tarkemmin työsopimuslain ja yksityisyyden suojasta annetun lain sovel- tamista sosiaalisen median käytön yhteydes- sä. Henkilötietolain soveltamisesta sosiaalisen median käytön yhteydessä ei ole juurikaan olemassa oikeuskäytäntöä. Henkilötietolain säännösten noudattaminen käytännön yhdis- tystoiminnassa liittyy läheisesti esimerkiksi [hyvään rekisteritapaa](#), jota käsiteltiin aikai- semmin.

Työsopimuslaki

Työsopimuslakia voidaan joutua soveltamaan myös sosiaaliseen mediaan liittyvissä tapauk- sissa esimerkiksi silloin kun työntekijä rikkoo lojaliteettivelvollisuuttaan (TSL 3:1 §). Lojali- teettivelvollisuus on lain mukaan aina voimas- sa, vaikkei siitä olisikaan erikseen työnantajan kanssa sovittu. Lojaliteettivelvollisuuden on katsottu koskettavan myös vapaa-ajan so- siaalisen median käyttöä. Esimerkiksi Bijou Brigitte-konserni haastoi vuonna 2011 enti- sen työntekijänsä oikeuteen, koska tämä oli kehottanut Facebookissa boikotoimaan sitä. Tapauksessa katsottiin entisen työntekijän rikkoneen lojaliteettivelvoitetta. Toisaalta loja- liteettivelvollisuuden on myös joissain tapauk- sissa katsottu rikkovan sananvapautta (kts. esim. [Heinisch tapaus](#)). Rajanveto lojaliteetti- velvollisuuden ja sananvapauden välille on siis monimutkainen asia.

Lisäksi työsopimuslaissa säädetään liike- ja ammattisalaisuuksista. Työntekijä ei saa työ- suhteen aikana käyttää hyödykseen tai il- maista työnantajansa liike- tai ammattisalai- suuksia muille osapuolille (TSL 3:4.1 §). Tämä koskee siis suoraan myös sosiaalisessa medi- assa käyttäytymistä.

Työsopimuslain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (erit. 4 §) koskettaa yhä enenevässä määrin myös yhdistyksiä, joilla on palkattua henkilökuntaa. Mitä enemmän ihmiset laittavat itsestään tietoa verkkoon, sitä enemmän lisätietoja myös potentiaalinen työnantaja saa käsiinsä ilman työnhakijan suostumusta. On luonnollista olla kiinnostunut työnhakijan taustoista, mutta työnhakijaa koskevat tiedot on ensisijaisesti kerättävä häneltä itseltään. Mikäli työnantaja kerää tietoa muualta, on työnhakijan annettava suostumus näiden tietojen käyttöön. Hänellä tulee olla myös mahdollisuus kommentoida ja oikaista tietoja, joita työnantaja on löytänyt. Muualta ilman työnhakijan suostumusta kerättyjen tietojen käyttäminen työhönottotilanteissa ei ole sallittua (kts. esim. Google-tapauksesta lisää [täältä](#)).

Yksityisyyden suojasta työelämässä säädetyn lain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Muita sosiaaliseen mediaan liittyviä ohjeistoja

Lainsäädännöllisten seikkojen lisäksi olisi järkevällä työpaikalla eli myös urheiluseurassa hyvä sopia yhteisistä sosiaalisen median pelisäännöistä. Toistaiseksi vasta harvalla työpaikalla niistä on kuitenkin sovittu. Sopiminen sosiaalisen median viestintään liittyvistä ohjeista niin työaikana kuin vapaa-ajallakin on työnantajan velvollisuus. On hyvä muistaa, että ohjeiden avulla voidaan saavuttaa myös merkittäviä hyötyjä organisaation kannalta. Vaikkei työnantajan kanssa mitään olisi virallisesti sovittu, koskettaa kaikkia työntekijöitä kuitenkin ainakin jo aikaisemmin mainittu työsopimuslain lojaliteettivelvollisuus.

Yhdessä sovittuihin sosiaalisen median pelisääntöihin on tärkeää sisällyttää myös toimintaohjeet niin sanottujen kriisitilanteiden varalta. Koska sosiaalisessa mediassa jokaisella on lähes rajoittamaton mahdollisuus jakaa mitä tahansa tietoa, syntyy niin sanottuja kriisitilanteita helposti. Useat yritykset ovat jo joutuneet kohtaamaan näitä tilanteita kun esimerkiksi tyytymätön asiakas on käyttänyt henkilökohtaista Facebook-tiliään valituskanavana. Tällöin yritys on voinut joko pelastaa tilanteen hyvin suunnitellulla viestinnällä tai pahentaa sitä entisestään esimerkiksi hitaalla reagoinnilla. Lisää tietoa kriisiviestinnästä löytyy [urheiluseuran viestintäoppaasta](#).

Sosiaalisessa mediassa julkaistaan paljon kuvia spontaanisti ja reaaliajassa. Kun on kysymys alaikäisten lasten kuvaamisesta ja kuvien julkaisemisesta, on hyvä pyytää vanhemmalta tähän aina lupa. Useissa urheiluseuroissa lupa kysytään heti toimintaan ilmoittauduttaessa.

2. SEURA TYÖNANTAJANA

Suurin osa liikunnan ja urheilun kansalaisjärjestöjen työstä tehdään vapaaehtoisten voimin talkootyönä, jolloin seuralla ei ole työnantajan rooliin liittyviä vastuita. Rajanveto talkootyön ja työsuhteessa tehdyn työn välillä on kuitenkin ollut ongelmallinen esimerkiksi kun talkoolaisille on korvattu matkakuluja. Toisaalta työvoimaviranomaiset ovat voimakkaasti tukeneet kolmannen sektorin työllistämismahdollisuuksia. Oleellinen kysymys onkin, koska seuran ja työntekijän välinen suhde on työsuhde. Työsuhde ratkaisee kysymyksen, onko seura työnantaja ja sovelletaanko työlainsäädännön normeja vai ei.

Keskitetyt ratkaisut ja yleiset sopimukset eli tulossopimukset tehdään työnantajien keskusjärjestön ja palkansaaajien keskusjärjestön kesken, ja ne eivät ole yleissitovia. Seuraavan tason sopimukset eli varsinaiset työehtosopimukset tehdään työnantajaliiton ja ammattiliiton kesken.

Liikunnan ja urheilun alalla työehtosopimukset on tehty valtakunnallisten ja alueellisten liikuntajärjestöjen työntekijöille. Työehtosopimus ei siis koske urheiluseuroja. Työehtosopimus on sopimus vähimmäisehdoista, joita työsuhteessa tai työsuhteessa noudatetaan. Lisäksi työehtosopimusjärjestelmä sisältää neuvottelujärjestelmän erimielisyyksien ratkaisemiseksi.

Tällä hetkellä voimassaoleva urheilujärjestöjen työehtosopimus löytyy [täältä](#).

Yksityiskohtaisemmista työn ehdoista soviin paikallisissa sopimuksissa eli talokohtaisissa sopimuksissa, jotka tehdään työnantajan ja työntekijän edustajien kesken. Paikallisissa sopimuksissa työnantaja ja työntekijät sopivat yhdessä tasavertaisista ehdoista, joita työsuhteessa tulee soveltaa. Tämä voi tapahtua käytännössä joko valtuutetun kautta tai työntekijöiden toimesta.



Tässä yhteydessä pitäydytään pitkälti lain määräyksissä eli seuratyönantajan tehtävissä työsuhdetta tarkasteltaessa. Työsuopimuslain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Työsuhde

Työsuhteen perusta on työsopimuslain 1 §, jonka mukaan työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Työsuhteen tunnusmerkkejä ovat:

- * Työsuhde perustuu työsopimukseen, joka on työnantajan ja työntekijän välinen sopimus
- * Sopimus voi olla kirjallinen, suullinen tai sähköinen. Sopimus voi syntyä myös hiljaisesti eli konkludenttisesti. Tällöin työnantaja sallii työntekijän tehdä työtä hänen lukuunsa ilman, että siitä olisi nimenomaisesti sovittu. Osa-puolten välillä on kuitenkin vallittava yhteisymmärrys asiasta.

Työsuhteen edellytykset työn tekemiseen

- * Työtä on kaikki inhimillinen käyttäytyminen, jolla on taloudellista arvoa. Kyseinen käyttäytyminen voi olla joko aktiivista tai passiivista. Työ ei kuitenkaan saa olla lainvastaista, rikollista tai hyvän tavan vastaista.

Työtä tehdään toiselle

- * Työsuoritusten tulosten tulee välittömästi kuulua työnantajalle. Itselle tehty työ ei täytä työsuhteen ehtoja.

Henkilökohtaisuus

- * Työntekijä sitoutuu työhön henkilökohtaisesti ja suorittaa itse työnsä. Työntekijä antaa työsopimuksella omaa työvoimaansa työnantajan käyttöön, kun taas yrittäjä voi korvata oman panoksensa toisen henkilön tekemällä työllä.

Työstään työntekijä saa vastiketta

- * Vastike voi olla palkkaa tai muuta taloudellista korvausta, esimerkiksi asunnon tai auton käyttöoikeus. Vastikkeellisuuden tunnusmerkin täyttyminen ei riipu vastikkeen rahallisesta suuruudesta. Mahdollisuus rahan ansaitsemiseenkin on katsottu riittäväksi työsuhteen syntymisen kannalta. Vastikkeellisuuskriteeri täyttyy vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.
- * Työsuhteen edellytys on työnteko työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa
- * Työnantajalla on ns. direktio-oikeus. Esimerkiksi työnantaja järjestää työn yleisen johdon, määrää työajan ja työpaikan. Lisäksi työnantaja antaa työn suorittajan käyttöön tarvittavat työvälineet ja raaka-aineet sekä vastike maksetaan aika- tai urakkapalkkana.

Työsuhteen olemassaolon arviointi edellyttää kaikkien työntekotilanteessa vallitsevien seikkojen huomioon ottavaa kokonaisharkintaa. Tällöin voidaan oikeudellisten seikkojen lisäksi kiinnittää huomiota myös oikeussuhteen luonteeseen vaikuttaviin sosiaalisiin ja taloudellisiin seikkoihin. Tarkoituksena on suojella heikompaa osapuolta, joka työoikeuden näkökulmasta on aina työntekijä.

S Korkeimman hallinto-oikeuden päätöksessä (KHO:1987:4) Suomen Pesäpalloliitto oli järjestävän seuran pyynnöstä määrännyt erotuomarin pesäpallo-otteluun. Kun seuran ja erotuomarin välillä ei ollut sopimussuhdetta, ei erotuomari ollut työsuhteessa seuraan, vaikka seura maksoi hänelle liiton ohjeiden mukaisen palkkion ja teki siitä ennakonpidätyksen. Tapaturmakorvaus, jonka saaminen edellytti työsuhdetta, evättiin.

Työsuhteen velvollisuudet

Mikäli kyseessä on työsuhde, koskettavat urheiluseuraa tietty työnantajan velvollisuudet ja työntekijää omat velvollisuutensa. Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet sovitaan työsopimuksessa.

Sovittujen tehtävien lisäksi työnantajalla ja työntekijällä on aina yleisiä velvollisuuksia, jotka on määritelty työsopimuslain 2 ja 3 luvuissa. Esimerkiksi jokaisella työnantajalla on lain mukaan yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan on edistettävä naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin sekä luotava heille yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan koulutuksen ja urasuunnittelun avulla. Muutenkin työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti. Työntekijöiden on puolestaan esimerkiksi pidettävä ammattisalaisuudet omana tietonaan.

Työsuojelu ja työterveyshuolto

Työnantajan on huolehdittava työpaikan työturvallisuudesta, työsuojelusta ja työterveyshuollosta. Yleissäännöt työturvallisuudesta ovat työturvallisuuslaissa ja tarkemmat määrittelyt erillisessä työsuojelua ja työterveyshuoltoa koskevassa lainsäädännössä.

Vaikka työnantaja vastaa työturvallisuudesta, on työnantajan ja työntekijöiden oltava koasioissa yhteistoiminnassa. Työpaikan työntekijämäärästä riippuen saattaa työpaikalla tulla kysymykseen työsuojeluvaltuutetun valitseminen ja työsuojelutoimikunnan perustaminen.

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään työntekijöilleen työterveyshuollon työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi. Työterveyshuolto on lain mukaan järjestettävä työterveydenhuollon ammattihenkilöitä ja palveluita hyväksikäyttäen eli käytännössä ne ostetaan terveyskeskuksesta

tai yksityiseltä lääkäriasemalta. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi työnantaja voi järjestää työntekijöilleen sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja. Työterveyshuollon kustan nuksista vastaa työnantaja. Kela suorittaa työnantajalle korvausta työterveyshuollon kustannuksista sairausvakuutuslain säädösten mukaan, käytännössä vajaa puolet. Lisää tietoa korvauksista sekä työterveydenhuollon järjestämisestä löydät [täältä](#).

Työterveyshuoltolain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#)

Palkanmaksu

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin työ sopimuksessa ole sovittu. Pisimmillään palkanmaksukausi on yhden kuukauden mittainen. Jos osa palkasta määräytyy voitto-osuutena, provisiona tai muulla vastaavalla perusteella (esimerkiksi pisterahoina) saa tämän palkanosan maksukausi olla kuukautta pitempi, enintään kuitenkin 12 kuukautta. Työsuhteen päättyessä palkka on maksettava viimeisenä työpäivänä. Jos palkkapäivä on sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona tai arkilauantaina, erääntymispäivänä pidetään lähinnä edellistä arkipäivää.

Palkka on maksettava työntekijän pankkitilille. Palkka voidaan maksaa käteisellä ainoastaan pakottavasta syystä. Palkan on oltava nostettavissa palkan erääntymispäivänä. Työnantaja vastaa myös palkanmaksutavasta aiheutuvista kustannuksista. Maksaessaan palkan työnantajan on annettava automaattisesti työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus, sen määräytymisen perusteet ja toimitetut ennakonpidätykset.

Sairausajan palkka

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, jos hän on estynyt tekemään työtään sairauden tai vamman vuoksi, jonka syynä ei ole työntekijän tahallinen menettely tai törkeä huolimattomuus.

Mikäli työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden, on työntekijällä oikeus täyteen sairausajan palkkaan työ sopimuslain mukaan esteen alkamispäivää seuraavan yhdeksännen arkipäivän loppuun asti. Tältä ajalta esimerkiksi urheiluseuran on maksettava palkkaa sairastuneelle työntekijälleen. Sairauden alkamispäivänä pidetään päivää, joka on merkitty lääkärintodistukseen. Arkipäiväksi lasketaan myös lauantai.

Sairausvakuutuslain mukaan työntekijällä on oikeus Kansaneläkelaitoksen maksamaan sairauspäivärahaan omavastuuajan jälkeen. Omavastuu aika on siis sairastumispäivän lisäksi yhdeksän seuraavaa arkipäivää. Saman sairauden jatkuessa 30 päivän kuluessa edellisen sairauspäivärahan suorittamisesta lukien omavastuu aika on yksi päivä. Mikäli työnantaja on maksanut työntekijälle palkkaa myös omavastuun jälkeen, voi työnantaja hakea sairauspäivärahaa.

Sairauspäivärahan enimmäisaika täyttyy sen kalenterikuukauden lopussa, jota seuraavan kuukauden aikana sairauspäivärahopäivien määrä nousisi 300 arkipäivään.

Käytännössä työntekijälle maksetaan normaalia palkkaa sairausajalta työehtosopimuksessa tai muuten työ sopimuksessa sovitun ajan.

Sairausajan palkkaan on lain mukaan oikeutettu myös henkilö, jonka työsuhde on kestänyt alle kuukauden. Työnantaja maksaa sairausajan palkkana tällöin 50 % normaalista palkasta. Palkkaa maksetaan enintään esteen alka-

mispäivää seuraavan yhdeksannen arkipäivän loppuun. Palkka maksetaan samansuuruisena, vaikka ko. ajan kuluessa työsuhteen alkamisesta tulisikin täyteen yksi kuukausi.

Seura sairauspäivärahan hakijana

Kun työntekijän sairausloma kestää yli omavastuuajan, voi seura hakea sairauspäivärahan Kansaneläkelaitokselta, jos seura on maksanut sairausajan palkkaa työntekijälleen omavastuuajan yli menevältä ajalta. Sairausajan palkanmaksusta ja sairauspäivärahan hakemisesta on sovittu joko työehtosopimuksessa tai siitä on sovittava työsopimuksessa.

Jos työntekijällä on useita työnantajia, päivärahaa maksetaan työnantajille siinä suhteessa kuin ne ovat maksaneet sairausajan palkkaa työntekijälle. Päivärahaa on haettava Kelan toimistosta neljän kuukauden kuluessa siitä, mistä lukien päivärahaa halutaan saada.

Lisätietoja sairauspäivärahasta löytyy [täältä](#).

Toimeksiantosopimukset

Seura on oikeutettu hakemaan sairauspäivärahan työsuhteisten työntekijöidensä puolesta. Jos kyseessä ei ole työsuhde vaan toimeksiantosopimus (esimerkiksi tilattu koreografia tanssinäytökseen), seura ei voi hakea sairauspäivärahaa, vaikka olisikin maksanut koko toimeksiantosopimuksen mukaisen suorituksen ilman vastasuoritusta. Toimeksiantosopimukseen onkin syytä kirjata pykälä, jonka mukaan toimitaan, jos toimeksiannon työsuoritus jää kesken. Mikäli mitään ei ole sovittu, on seura veloitettu maksamaan toimeksiantosopimuksella työtä tekeväälle työsopimuslain mukaan omavastuun ajalta sairausajan palkan.

Esimerkki: Sopimuksen mukaan henkilö ohjaa omantoimen ohella syys- ja kevätkaudella kerran viikossa tiistaisin lasten liikuntaa urheiluseurassa. Ohjaajalle maksetaan 25 euron korvaus kerralta. Sairausajan palkan maksusta ei ole sovittu mitään. Ohjaaja sairastuu eräänä talvimaanantaina ja hän ei voi toimia ohjaajana kuukauteen, mutta hän vaatii palkan myös sairausajalta. Koska kyseessä on työsuhde eikä työsopimuksessa ei ole mainintaa sairausajan palkan maksusta, palkka pitää maksaa työsopimuslain mukaan. Palkka on siis maksettava sairastumispäivältä ja 9 seuraavalta arkipäivältä. Seuran on maksettava ohjaajalle kahden kerran ohjauspalkkio, koska sairastumispäivän ja yhdeksän arkipäivän joukkoon osuu kaksi ohjauskertaa. Koska seura ei maksa muuta sairausajan palkkaa, seura ei voi hakea Kelalta sairausajan päivärahaa ohjaajan puolesta omavastuun jälkeen. Ohjaaja voi hakea päivärahaa itselleen Kelan omavastuuajan eli sairastumispäivän ja yhdeksän sairastumispäivän jälkeen, jos hänen vuosiansionsa ylittävät tulorajan.

Harrastaminen ja urheilu työsuhteen ulkopuolista toimintaa

Työsopimuslain soveltamisalassa on liikunnan ja urheilun kannalta merkittävä poikkeus, sillä lakia ei pykälän toisen kohdan mukaan sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan. Harrastustoiminnassa kyse ei siis tavallisesti ole työsuhteeksi katsottavasta ansiotyöstä.

Monet ihmiset suorittavat vapaa-ajallaan harrastustoimintansa yhteydessä merkittävää työtä. Kyse voi olla mm. urheilun, kulttuurin tai hyväntekeväisyyden hyväksi ns. kolmannella sektorilla tehtävistä toimista, joiden osalta voidaan maksaa päivärahoja tai korvauksia mm. matkoista ja muista välittömistä kuluista. Työsopimuslain esitöiden mukaan silloin, kun kulukorvauksia maksetaan työn suorittajalle aiheutuneista todellisista kuluista, suurehkoakaan korvausta ei voitaisi pitää osoituksena harrastustoiminnan muuttumisesta työsuhteessa tapahtuvaksi työnteoksi.

Jos kuitenkin vastike lain kiertämistarkoituksessa muutetaan nimikkeeltään kulukorvaukseksi, toimintaa pidetään työsuhteisena, mikäli muut työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.

Työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jää myös yleensä erilainen harrastuksena tehty varainhankintatyö yhdistysten hyväksi (kts. [talkootyö](#)). Tällaiseksi työksi voidaan katsoa normaalit, lyhytkestoiset keräys- ja talkootyöt.

S Korkeimman oikeuden tapaus ([KKO:1997:38](#)) on oiva esimerkki työsuhteisesta urheilemisesta. A oli tehnyt yhdistyksen kanssa sopimuksen pelaamisesta yhdistyksen edustusjoukkueessa jääkiekon I-divisioonassa. Sopimuksen mukaan A:lla oli odotettavissa pelaamisesta palkkiota niin paljon, että vastike oli työntekijälle maksettua palkkaa eikä vain harrastustoiminnan tueksi annettua avustusta. A oli työsuhteessa yhdistykseen.

Työsopimus

Työsopimuksen solmiminen ei edellytä erityisten muutoseikkojen noudattamista. Kuitenkin sopimuksen oikeudellinen merkitys työsuhde-asioissa on niin suuri, että sopimus kannattaa aina tehdä kirjallisesti. Työsopimusta tehtäessä nuoret työntekijät ovat erikoisasemassa. Heihin liittyvää lainsäädäntöä käsitellään tarkemmin [täällä](#).

Työsopimuksen vapaamuotoisuudesta huolimatta sopimuksessa tulisi määritellä ainakin asiat, joista työnantajan on annettava työntekijälle selvitys, jos työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan. Nämä asiat kannattaa pääsääntöisesti laittaa kirjalliseen työsopimukseen. Mikäli kirjallista työsopimusta ei kuitenkaan tehdä tai siihen ei haluta kaikkia asioita kirjata, on kirjallinen selvitys työntöön keskeisistä ehdoista annettava viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä.

Työsopimuksessa tai selvityksessä työntöön keskeisistä ehdoista on mainittava:

- * Työnantajan ja työntekijän kotipaikka
- * Työntöön alkamisajankohta
- * Määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste
- * Mahdollinen koeaika
- * Työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa
- * Työntekijän pääasialliset työtehtävät
- * Työhön sovellettava työehtosopimus
- * Palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi
- * Säännöllinen työaika
- * Vuosiloman määräytyminen
- * Irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työntöön ehtojen muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Työsopimuksen oikeudet ja velvollisuudet ovat lähtökohtaisesti henkilöön sidottuja ja siten periaatteessa luovuttamattomia. Oikeudet ja velvollisuudet on mahdollista siirtää kolmannelle osapuolelle, mutta se edellyttää sopijapuolien suostumusta. Esimerkiksi pelaaja voidaan vuokrata toiseen seuraan vain urheilijan suostumuksella, ellei työsopimuksessa ole jotain muuta sovittu.

Työsopimuksen pituus

Työsopimus voidaan tehdä määräajaksi tai toistaiseksi. Työntekijän ja työnantajan sopimuksen mukaan voidaan käyttää myös määräaikaisen ja toistaiseksi solmitun sopimuksen välimuotoa. Esimerkiksi työsopimus on kokonaiskestoaltaan määräaikainen, mutta tietyin ehdoin se voidaan purkaa kesken sopimuskauden. Seuraavaksi käsitellään tarkemmin määräaikaiseen työsopimukseen liittyvää sääntelyä.

Määräaikainen työsopimus

Työsopimus on määräaikainen, kun:

- * Työsopimus on sovittu tietyn pituiseksi
- * Työsopimuksen päättyminen on sidottu tiettyyn kalenteriaikaan
- * Työsopimuksen on sovittu päättyvän tietyn työn tai tehtävän valmistuttua
- * Määräaikaisuus ilmenee sopimuksesta, vaikka sen täsmällistä pituutta ei voida sopia tarkasti (esimerkiksi määritellyn työntekijän sairausloman pituus tai tietyn työn valmistumisen vaatima aika)
- * Jos sopimuksessa ei ole merkitty päättymishetkeä, työnantajan tulee ilmoittaa työsuhteen päättymisestä mahdollisimman pian sen jälkeen, kun päättymisajankohta on työnantajan tiedossa

Määräaikaisen sopimuksen solmimiseen on siis oltava aina perusteltu syy. Ilman perusteltua syytä määräaikaiseksi solmittua työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassaolevana. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen perusteltuna syytä tai jos työnantajalla on muu toimintaan tai palvelujen kysynnän vakiintumattomuuteen taikka suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen.

Työsopimuksesta tulee käydä selvästi ilmi, onko se määräaikainen työsopimus. Määräaikaisen työsopimuksen peruste kirjataan työsopimukseen tai muuhun työehtoja koskevaan selvitykseen.

Määräaikaisen työ sopimuksen perusteet

1. Työntekijän aloitteesta tehty määräaikainen työ sopimus

Työntekijän pyynnöstä määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä ilman työ sopimuslaissa tarkoitettua perustetta.

2. Työnantajan aloitteesta tehty määräaikainen työ sopimus

Työnantajan aloitteesta tehdyllä määräaikaisella työ sopimuksella on oltava työ sopimuslain mukainen perusteltu syy. Perustellun syyn pitää olla olemassa joka kerta, kun määräaikainen työ sopimus tehdään.

Jos työntekijän kanssa on tehty useita peräkkäisiä määräaikaisia työ sopimuksia, joista yhdestäkin puuttuu peruste, on työ sopimus siitä lukien voimassa toistaiseksi. Vaikka myöhemmälle määräaikaiselle työ sopimukselle olisikin lain edellyttämä perusteltu syy, ei jo toistaiseksi voimassa olevaksi muuttunut työ sopimus voi enää muuttua määräaikaiseksi ilman työntekijän nimenomaista suostumusta. Toistaiseksi voimassaoleva työ sopimus syntyy myös silloin, kun työnantaja sallii työntekijän jatkaa työn tekemistä sen jälkeen, kun määräaikainen työ sopimus on päättynyt.

Työ sopimuslain mukainen määräys, jonka mukaan määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä vain perustellusta syystä, on tarkoitettu estämään määräaikaisen työ sopimuksen käyttäminen irtisanomisuojan kiertämistarkoitukseen. Tarkoitus ei ole rajoittaa määräaikaisen työ sopimusten käyttämistä silloin, kun työnantajan todelliset tarpeet sitä edellyttävät.

Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten sopimusten käyttöä ei voida pitää sallittuna, vaan työ sopimusten tulee olla voimassa toistaiseksi.

Riitatilanteissa työnantajalla on velvollisuus näyttää toteen, että määräaikaisen työ sopimuksen tekemiselle on ollut peruste.

3. Määrätty työ

Perusteltu syy määräaikaisen työ sopimuksen tekemiselle on kertaluontoisen työn tai työkonaisuuden teettäminen, kuten tietyn tilauksen valmistamisen tai toimittamisen kesto aika. Lisäksi työntajan tulee perustellusti olettaa, että tämän jälkeen hänellä ei ole tarjota määräaikaisille työntekijöille uutta työtä. Tilauksen toimittaminen voi toistuvanakin olla perusteltu syy tehdä määräaikaisia työ sopimuksia, esim. ruuhkahuippujen tasaamiseksi. Mitä harvemmin työhuiput toistuvat, sitä perustellummin määräaikainen työ sopimus on mahdollinen samankin työntekijän kanssa.

Määräaikainen työ sopimus - määrätystä työstä - voidaan tehdä myös silloin, kun työnantaja varautuu jo ennakoitavissa oleviin muutoksiin toiminnassaan. Lisäksi edellytetään, että nämä muutokset vaikuttavat työnantajan mahdollisuuksiin tarjota työtä myös jo työsuhteessa oleville työntekijöille.

4. Kausiluontoinen työ

Työn kausiluontoisuus on yleensä perusteltu syy määräaikaisten työ sopimusten tekemiseen. Kausiluontoisessa työssä työn määrä lisääntyy vuodenaikojen vaihtelun mukaan, kuten maa- ja metsätaloustöissä, matkailualalla, jäätelö- ja virvoitusjuomateollisuudessa, hiihtokeskuksissa jne. Kausiluontoisuudesta on kyse myös työssä, joka liittyy esim. joulumyyntiin, toistuviin alennusmyynteihin tai joulupostin lajitteluun. Sen sijaan eri töiden teettäminen kausiluontoisesti (kesäkauden työt ja talvikauden työt) ei sellaisenaan ole peruste tehdä peräkkäisiä määräaikaisia työ sopimuksia, jos työnantajalla on tarjota samalle työntekijälle työtä ympäri vuoden.

Kausiluontoisuus on peruste määräaikaisen työ sopimuksen tekemiselle, jos työvoimaa tarvitaan vain lyhyehköksi aikaa. Jos työnantaja teettää määrättyä työtä toistuvasti, esimerkiksi 9 - 10 kk vuosittain, ei perusteltua syytä määräaikaisen työ sopimuksen tekemiseen ole. Tällöin tulee arvioida, voidaanko esimerkiksi

toitä järjestelemällä tai loma-aikojen vuorotte-
lulla mahdollistaa työn tarjoaminen koko ajak-
si. Mahdollista on myös sopia työsopimuksel-
la työnteon ja palkanmaksun lyhytaikaisesta
keskeyttämisestä.

5. Työn luonne ja alan vakiintunut käytäntö

Määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen
edellytetään perusteltua syytä, jolloin myös
työn luonteella ja alan vakiintuneella käytän-
nöllä voi olla merkitystä. Aikaisemman lain
perusteluissa on näiden osalta viitattu mm. tal-
lorakennusalaan ja oikeuskäytännössä tienra-
kennusalaan (kts. **KKO:1995:13**).

Pelkästään alan vakiintunut käytäntö ei kui-
tenkaan voi olla perusteltu syy määräaikaisel-
le työsopimukselle, jos työnantajalla on tarjota
työtä jatkuvasti ja työsopimus olisi käytän-
nössä mahdollista tehdä toistaiseksi voimassa
olevaksi.

Kovin pitkää määräaikaisten työsopimusten
ketjua ei alan luonteen tai käytännönkään pe-
rusteella voida pitää lain mukaisena.

Pelkästään se seikka, että työntekijöiden palk-
kaukseen käytettävät varat ovat budjettisi-
donnaisia tai riippuvat vuosittaisten budjettien
hyväksymisestä ei ole perusteltu syy käyttää
määräaikaisia työsopimuksia.

Budjetissa on kuitenkin varat voitu osoittaa jo-
honkin tiettyyn määräkestoiseen työhön. Juuri
tähän työhön tarvittavat työntekijät, joita työn-
antaja ei muutoin työllistä, voidaan ottaa mää-
räaikaiseen työsuhteeseen, ellei esim. työsuh-
teiden toistuvuudesta muuta johdu. Samalla
tavalla arvioidaan yleishyödyllisten yhteisöjen
teettämiä töitä, jotka rahoitetaan ulkopuolisen
tuen (esim. toiminta-avustuksen tai määrära-
han) avulla. Tällaisia ovat esim. EU-rahoitteis-
ten projektien avulla palkatut työntekijät.

Työn luonne ja alan vakiintunut käytäntö
yhdessä voivat olla perusteltu syy määräai-
kaiselle työsopimukselle myös hieman poik-
keuksellisissa töissä. Tällaisia tapauksia ovat
esimerkiksi joukkueurheilijat ja valmentajat,

ainakin ylemmillä sarjatasoilla, sekä joissakin
tapauksissa näyttelijät, muusikot jne. Usein
näissä töissä on kummankin osapuolen intres-
sissä erilaista syistä välttää pitkäaikaisia ja ai-
nakin toistaiseksi voimassaolevia sopimuksia.

6. Sijaisuus

Sijaisuus on peruste määräaikaisen työsopi-
muksen tekemiselle, kun henkilö palkataan
toisen, työstä väliaikaisesti poissaolevan työn-
tekijän tilalle. Poissaolevan työntekijän työsuh-
de jatkuu sijaisuuden ajan ja hän palaa poissa-
olon (esim. loman, sairauden, perhevapaan tai
opintovapaan) jälkeen takaisin töihin. Sijaisen
ei tarvitse välttämättä tehdä juuri vapaalla
olevan työntekijän töitä, vaan työnantaja voi
järjestellä ja jakaa työtehtävät uudelleen työ-
paikan sisällä. Sijainen voi siten käytännössä
hoitaa muitakin kuin poissaolevan työntekijän
tehtäviä.

Sijaisuuksien yhteydessä voi tulla esiin myös
tulkintaongelmia: kuinka monta peräkkäistä
ja kuinka kauan kestävää sijaisuutta saman
työntekijän kanssa voidaan tehdä ja kuinka
tarkasti sijaisuus tulee määritellä.

Sijaisuuksien lukumäärää tai kokonaiskestoa
keskeisempää on, että sijaisuuksien tarve ja pe-
ruste on aito. Sijaisuuksilla ei saa pyrkiä kiertä-
mään laissa säädettyä työntekijän suojaa.

Työnantaja arvioi ensisijaisesti oman työvoi-
man tarpeensa ja siitä johtuvan perusteen tar-
jota uutta joko toistaiseksi voimassaolevaa tai
määräaikaista työsopimusta. Toistuvien mää-
räaikaisten sopimusten tekemistä on ohjeis-
tettu työsopimuslain soveltamista ohjaavissa
perusteluissa siten, että jos työvoiman tarve on
arvioitavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien
määräaikaisten sopimusten käyttöön samoissa
töissä ei ole perusteltua syytä. Määräaikaisten
työsopimusten toistuva tekeminen sijaisuudes-
takin edellyttää siten aikaisempaa painavam-
paa perustetta.

7. Toiminnan vakiintumattomuus

Työnantajan aloittaessa tai laajentaessa toimintaansa se voi usein olla vakiintumatonta. Tällöin määräaikaisen työsopimuksen käyttö voi aluksi olla perusteltua. Kysynnän ja toiminnan vakiintuessa ei määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ole enää perusteltua.

Esimerkki 1: Liikunta- ja urheiluseuroille on tyypillistä liikkujien ja urheilijoiden määrän vaihtelu. Esimerkiksi liikuntaryhmien osallistujamäärät vaihtelevat voimakkaasti vuosien varrella. Tällöin on palvelujen kysynnän vakiintumattomuuteen vedoten mahdollista tehdä määräaikaisia työsopimuksia liikuntaryhmien ohjaajien kanssa.

Esimerkki 2: Yleisen käsityksen mukaan urheileminen on luonteeltaan sellaista työtä, että määräaikaisen tai useiden peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten solmiminen on aina perusteltua. Valmentajien ja urheilijoiden kanssa voidaan tehdä määräaikaiset huippu-urheiluun liittyvät työsopimukset. Seuravalmentajien ja ohjaajien osalta rajanveto voi olla ongelmallinen. Lasten ja alle 16-vuotiaiden kanssa työskentelevät valmentajat ja ohjaajat ovat usein tehtävissä, joita on pidettävä enemmän opetustehtävänä kuin valmennustehtävänä. Heidän kanssaan tehtävien määräaikaisten sopimusten peruste ei ole ainakaan työn (urheilun) luonteeseen liittyvä

Koeaika

Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaan työsuhteen koeajaksi voidaan määrätä työsuhteen alussa korkeintaan neljä kuukautta. Koeaika voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi, jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhtäjaksoisesti yli neljä kuukautta. Pidemmän koeajan tarkoituksena on antaa työnantajalle mahdollisuus kouluttaa työntekijä työhön, johon hänellä ei ole riittävää peruskoulutusta. Kysymys ei ole tällöin tavanomaisesta työhön perehdyttämisestä vaan vaativampaa tasoa olevasta teoreettisten ja käytännön tietojen ja taitojen opettamisesta.

Kahdeksaa kuukautta lyhemmissä määräaikaissa työsuhteessa koeaika voi olla enintään puolet työsuhteen kestosta. Koeajan käyttö ei ole sallittua, jos lähes peräkkäisissä työsuhteissa on sovittu samoista tai samankaltaisista työtehtävistä. Jos työntekijän työtehtävät muuttuvat olennaisesti, voi uuden koeaikaehdon käyttö olla perusteltua.

Koeaikana työsuhteen purku on helpompaa kuin vakinaisessa työsuhteessa. Koeajan tarkoituksena on testata niin työntekijän kuin työnantajanakin näkökulmasta työsuhteen toimivuus. Tällöin normaali irtisanomissuojat eivätkä työsuhteen purkamisen yleiset edellytykset ole voimassa. Mikäli työnantaja tai työntekijä ilmoittaa päättämisperusteeksi koeaikaehdon, purkautuu työsuhteen ilmoituspäivänä. Työsuhteen purku ei kuitenkaan saa perustua epäasiallisiin tai syrjiviin perusteisiin. Esimerkiksi urheilijasopimuksen purkaminen koeaikana sillä perusteella, että urheilija on saanut paremman työtarjouksen joltain toiselta seuralta, on epäasiallinen.

S Korkeimman oikeuden päätöksessä (KKO:1993:42) ammattilaiskoripalloilijan pelaajasopimusta koripalloyhdistykseen pidettiin työsuhteena. Pelaajan katsottiin purkaneen sopimuksen epäasiallisella perusteella, kun purkamiselle ei ollut esitetty muuta syytä kuin paremman vastikkeen saaminen toisessa koripallojoukkueessa.

Rikostaustan selvittäminen

Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) eli niin sanotun rikostaustan selvittämislain sekä lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä annetun lain (148/2014) tarkoituksena on suojella alaikäisten henkilökohtaista koskemattomuutta ja edistää heidän henkilökohtaista turvallisuuttaan. Rikostaustan selvittämisen yhteydessä on oleellista toimiiko henkilö työsuhteessa vai vapaaehtoisena.

Rikostaustan selvittämislakia sovelletaan työsuhteessa sekä virkasuhteessa tehtävään työhön, johon pysyväisluonteisesti ja olennaisesti kuuluu ilman huoltajan läsnäoloa tapahtuvaa alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa.

Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä koskettaa vapaaehtoisesti toimivia, jotka eivät ole työsuhteessa yhdistykseen. Rikostaustan selvittäminen on vapaaehtoista vapaaehtoistyön yhteydessä, mutta vapaaehtoistyön teettäjällä on siihen oikeus. Oikeus rikostaustan selvittämiseen koskettaa kuitenkin ainoastaan 1.5.2014 jälkeen vapaaehtoistoiminnassa aloittaneita vapaaehtoisia.

Rikostaustaotteeseen liittyvä menettely

Rikosrekisteriin merkitään tuomioistuimen ratkaisut, jolla henkilö on tuomittu sakko-rangaistusta ankarampaan rangaistukseen. Rikostaustan selvittämismenettelyn piiriin on otettu ne rikokset, joihin syyllistyneiden työskentelemistä lasten kanssa ei yleensä voida pitää perusteltuna. Näitä rikoksia ovat seksuaalirikokset, väkivaltarikokset ja huumausainerikokset.

Rikostaustan selvittämislailailla eikä lailla lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä anneta kenellekään rikostaustan selvittämiselvitykselle oikeutta kerätä ja tallettaa henkilön arkaluonteisia tietoja. Molemmilla laeilla annetaan ainoastaan oikeus työnantajalle tai muulle rikostaustan selvittämiselvitykselle saada nähtäväksi rikostaustaote.

Työnantaja tai muu rikostaustaotteen nähtäväksi pyytämiselvityksellinen voi tehdä ainoastaan merkinnän siitä, että ote on esitetty nähtäväksi. Lisäksi rikostaustaotteesta voi tehdä merkinnän sen tunnistetiedoista. Tunnistetiedot tarkoittavat lähinnä henkilön nimeä ja otteen päivämäärää. Esitetyn rikostaustaotteen kopioiminen tai muu tallentaminen on kielletty ja kiellon rikkominen on säädetty rangaistavaksi.

Rikostaustaotteesta ilmeneviä tietoja ei saa ilmaista muille kuin sellaisille henkilöille, jotka välttämättä tarvitsevat niitä tehdesään päätöstä siitä, annetaanko henkilölle tämän lain soveltamisalaan kuuluvia tehtäviä. Näin ollen työpaikoilla tai viranomaisissa rikostaustaotteesta ilmeneviä tietoja ei saa ilmaista henkilöille, joiden tehtäviin otteiden käsitteleminen ei kuulu. Vaitiolovelvollisuus jatkuu myös työ- tai virkasuhteen päättymisen jälkeen. Vaitiolovelvollisuuden rikkominen on säädetty rangaistavaksi.

Nähtäväksi esitettävä rikostaustaote ei saa olla kuutta kuukautta vanhempi ja ote on palautettava viipymättä otteen esittäneelle henkilölle takaisin. Otteen palautusaika riippuu siitä, minkälainen valintamenettely on. Kun käytännössä suurimmassa osassa tapauksia todennäköistä on se, että otteessa ei ole mainintoja rikoksista, voidaan ote palauttaa viipymättä työnhakijalle takaisin. Mikäli otteessa on merkintöjä ja tietoa tarvitaan henkilön soveltuvuusarvioinnissa, voidaan ote palauttaa vasta kun tämä harkinta on tehty.

Rikostaustan selvittäminen työ- tai virkasuhteessa

Rikostaustan selvittämislakia sovellettaessa ”pysyväisluonteisesti ja olennaisesti” ehtojen tulee molempien täyttyä. Lain soveltamisen edellytyksenä on myös se, että vuorovaikutustilanteissa ei ole läsnä lapsen huoltajaa. Rikostaustan selvittämislain mukaan työ- tai virkasuhteessa tehtävän työn yhteydessä rikosrekisteri on pakko pyytää.

Tehtävät, jotka kohdistuvat samanaikaisesti sekä aikuisiin että lapsiin eivät kuulu menettelyn piiriin. Tästä esimerkkinä hallituksen esityksessä on mainittu uimahallinvalvoja. Rikostaustan selvittämislaki koskee kuitenkin urheiluseuran mahdollisesti järjestämän aamu- tai iltapäivätoiminnan parissa työskenteleviä.

Rikostaustalain mukaista selvittämismenettelyä ei sovelleta lain voimaantullessa eli vuonna 2002 jo työ- tai virkasuhteessa oleviin henkilöihin. Jos työntekijä rikostaustan selvittämislain voimaantulon jälkeen siirtyy saman työnantajan palveluksessa tekemään työtä lasten kanssa eikä työntekijä ole aikaisemmin työskennellyt tällaisissa tehtävissä, tulee menettely rikostaustan selvittämisestä sovellettavaksi. Sen sijaan lain voimaantullessa jo palvelusuhteessa olevan, lasten kanssa työskentelevän henkilön rikostaustaa ei selvitetä vaikka hänen työskentelypaikkansa tai toimintayk-

sikkönsä saman työnantajan palveluksessa vaihtuisi. Saman työnantajan palveluksessa pysyvän, otteen jo kertaalleen toimittaneen, toisiin tehtäviin siirtyvän henkilön ei tarvitse esittää rikostaustaotetta.

Kun henkilö palkataan ensimmäisen kerran työ- tai virkasuhteeseen, tulee työnantajan pyytää valittua henkilöä esittämään rikostaustaote nähtäväksi ennen lopullista työsopimuksen tekemistä tai nimittämistä. Osa-aikaisuudella ei ole merkitystä. Rikostaustaote ei saa olla kuutta kuukautta vanhempi. Rikostaustan selvittämismenettelyä ei sovelleta enintään kolme kuukautta kestävässä siviilipalvelusvelvollisen työpalvelussa ja työelämävalmennuksessa olevan henkilön työhön työpaikalla. Työnantajan on henkilöä uudelleen palkattaesakin pyydettävä nähtäväksi henkilön rikostaustaote ennen uuden työ- tai virkasuhteen alkamista.

Rikostaustalain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Velvollisuus rikostaustaotteen tilaamiseen

Työnantaja on velvollinen arvioimaan jo ennen tehtävän avoimeksi ilmoittamista ja haakuilmoitusta, kuuluuko tehtävä, työ tai virka rikostaustan selvittämismenettelyn piiriin. Mikäli kuuluu, on ilmoituksessa ilmoitettava, että rikostaustalain 6 §:n 2 momentissa tarkoitettu rikostaustaote tulee esittää.

Rikostaustan selvittämismenettely koskee vain sitä henkilöä, joka on tullut tehtävään valituksi. Kaikkien tehtävästä kiinnostuneiden työn- tai viranhakijoiden ei tule toimittaa rikostaustaotetta hakemuksensa liitteenä. Työnantaja pyytää rikostaustaotteen nähtäväksi ainoastaan siltä henkilöltä, joka ollaan valitsemassa tehtävään tai virkaan.

Rikosrekisterissä oleva merkintä ei kuitenkaan tarkoita suoraan työhönotto-, nimitys- tai toimintakieltoa. Se on vain osa henkilön sovel-

tuvuusharkintaa. Viimekädessä työnhakijan soveltuvuus jää aina olosuhteiden mukaan työnantajan harkintaan.

Rikostaustaotteen tilaaminen

Rikostaustaotteen tilaa asianomainen työn- tai viranhakija itse. Työnantajalla ei ole oikeutta tilata otetta eikä työn- tai viranhakija voi valtuuttaa työnantajaa tilaamaan rikostaustaotetta puolestansa.

Rikostaustan selvittämislaisissa tarkoitettu rikostaustaote tilataan Oikeusrekisterikeskuksesta. On suositeltu, että ote tilataan sähköisesti oikeushallinnon asiointipalvelun kautta. Palveluun kirjaudutaan pankki- tai mobiilitun- nisteen avulla. Mikäli tämä ei ole mahdollista, voi otteen tilata myös tulostettavan lomakkeen avulla. Rikostaustaotteen tilaaminen on maksullista. Rikostaustaotteen maksaa aina tilaaja eli tässä tapauksessa työntekijä.

Vapaamuotoisessa hakemuksessa on mainittava, että henkilö haluaa tilata lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämiseksi tarvittavan otteen rikosrekisteristä. Lisäksi hakemuksessa tulee mainita tilaajan täydellinen nimi, henkilötunnus (tai syntymäaika ja -paikka, jos tunnusta ei ole), työntaja tai viranomainen, jota varten ote tilataan, tehtävä tai virka, jota varten ote tilataan, tilaajan postiosoite sekä päivämäärä. Vapaamuotoinen hakemus on myös allekirjoitettava.

Lisätietoa rikostaustaotteesta ja sen tilaamisesta löytyy [täältä](#).

Rikostaustan selvittäminen vapaaehtoistoiminnassa

Tässä käsitellään tiivistetysti mitä seikkoja urheiluseurassa on tärkeää huomioida, kun puhutaan lasten turvallisuuden edistämisestä vapaaehtoistoiminnasta. Asiaa on laajemmin käsitelty Valo ry:n, Allianssi ry:n, SOSTE ry:n ja Taiteen edistämisen keskus Taiken yhdessä laatimassa [toimintaohjeessa](#).

Vapaaehtoistoiminnan järjestäjällä on oikeus pyytää vapaaehtoista koskeva rikostaustaote, jos kysymyksessä on tehtävä, johon kuuluu

- * **Säännöllistä ja olennaista opetusta, ohjausta, hoitoa, huolenpitoa tai muuta yhdessäoloa alaikäisen kanssa ja**
- * **Henkilökohtaista vuorovaikutusta alaikäisen kanssa ja**
- * **Tehtävän hoitaminen yksin tai sellaisissa olosuhteissa, joissa alaikäisen henkilökohtaista koskemattomuutta ei voida turvata siitä huolimatta, että toiminnan järjestäjällä on käytössään toimintaa koskeva ohje tai tietty menettelytapa, jolla pyritään turvaamaan lasten henkilökohtainen koskemattomuus**

Jotta rikostaustaotteen selvittäminen on mahdollista, on jo vapaaehtoisten hakuilmoituksessa ilmoitettava siitä, että tehtävään valittavien tulee esittää rikostaustaote.

Rikostaustaotteen voi hakea joko vapaaehtoinen itse tai valtuutuksella myös vapaaehtois- toiminnan järjestäjä. Mikäli hakemus tehdään toimeksiantona, on valitulta vapaaehtoiselta saatava etukäteen kirjallinen suostumus siitä, että hänen rikostaustansa saa selvittää kyseistä tehtävää varten. Suostumuksen voi ilmoittaa Oikeusrekisterikeskuksen sivuilla olevalla

hakemuslomakkeella tai erillisellä asiakirjalla (malliasiakirja [toimintaohjeen liitteenä](#)).

Kun hakemus tehdään toimeksiantona, rikostaustaote toimitetaan suoraan hakemuksen tehneelle vapaaehtoistoiminnan järjestäjälle.

Rikostaustaote tilataan Oikeusrekisterikeskukselta. On suositeltu, että ote tilataan sähköisesti Oikeushallinnon asiointipalvelun kautta. Palveluun kirjaudutaan pankki- tai mobiilitunnisteen avulla. Mikäli tämä ei ole mahdollista, voi otteen tilata myös tulostettavan lomakkeen avulla. Rikostaustaotteen tilaaminen maksullista. Rikostaustaotteen maksaa aina tilaaja eli tässä tapauksessa vapaaehtoistoiminnan järjestäjä.

Lisätietoa rikostaustaotteesta ja sen tilaamisesta löytyy [täältä](#).

Lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä säädetyn lain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Huumausainetestit urheiluseurassa

Huumausainetestillä tarkoitetaan huumausainelain (373/2008) 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitettua huumausaineen käytön selvittämiseksi tehtyä testiä sekä testin perusteella laadittua selvitystä siitä, onko työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin.

Huumausainetestaus liittyy yksityisyyden suojaa koskevaan lainsäädäntöön. Seurojen näkökulmasta kyse on työsuhteisista työntekijöistä sekä ei-työsuhteisista jäsenistä ja vapaaehtoisista. Lisäksi on huomattava dopingtestausta koskeva poikkeus [yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 12 §:ssä](#). Poikkeuksen mukaan lain kolmannen luvun säännöksiä ei sovelleta työsuhteiseen urheiluun. Urheilun oman dopingsäännösten perusteella ADT voi kuitenkin testata urheilijoita. Lisää tietoa ADT:n säännöstoista löydät [täältä](#).

Työsuhteisiin noudatetaan niitä pelisääntöjä, jotka koskevat työnantajaa ja työntekijää. Testaus on mahdollista tarkkaan määriteltyjen edellytysten täytyessä ja silloinkin on kyse todistuksesta, jonka työntekijä toimittaa työnantajalle. Työnantaja ei voi siis järjestää ”yllätystestejä”.

Ensimmäisenä käytännön edellytyksenä on työterveyshuoltolain 11 §:n mukaan kirjallinen päihdeohjelma. Ohjelma sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaaminen. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä on työntekijöiden edustajan kanssa käsiteltävä ohjelman sisältö ja sovittava niistä tehtävistä, joissa huumausainetestien tekemisen perusteiden katsotaan täyttyvän.

Toiseksi, jos työnantajan on tarkoitus käyttää huumausainetestejä työhönotossa tai työsuhteen aikana, työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä ennen työsuhteen tekemistä, että kysymys on tehtävästä, jossa testejä on tarkoitus tehdä. Huumausainetestistä koskevan todistuksen sisällöstä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004). Todistus on annettava testatulle itselleen työnantajalle toimitettavaksi.

Yksityisyydensuojasta työelämässä annetun lain tarkat säännökset löytyvät täältä [täältä](#).

Lisätietoa huumausainetestien teettämisestä löytyy [täältä](#).

Vapaaehtoisten osalta Valo suosittaa Reilun Pelin periaatteita eli päihdeettömyyttä. Keinona on ennen kaikkea kasvatusta. Jos seurassa on jotain epäilyä päihdeongelmista, kehoitetaan heti olemaan yhteydessä alan ammattilaisiin ja toimimaan heidän ohjeidensa mukaan.

Työaika

Työaikalaki on yleislaki, jota sovelletaan työaikoja koskeviin kysymyksiin silloin, kun asiasta ei ole säädetty muussa laissa tai sovitettu työehtosopimusneuvotteluissa. Erillissopimuksissakin on pysyttävä työaikalain osoittamissa puitteissa. Työaikalakia sovelletaan toisen palveluksessa oleviin, ei kuitenkaan johtavassa asemassa oleviin ylempiin toimihenkilöihin ja itsenäistä työtä tekeviin työntekijöihin.

Säännöllinen työaika

Työaikalain mukaan säännöllisenä työaikana pidetään työaika, joka on enintään 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa.

Lain mukaan työviikko voi olla kuusipäiväinen. Työaika voi puolestaan olla enintään 9 tuntia päivässä ja 45 tuntia viikossa työntekijän ja työnantajan näin sopiessa. Jos työaika on määritelty keskimääräiseksi (eli viikkokohtaiset tuntimäärät voivat vaihdella) päivän pituus voi olla enemmän kuin 8 tuntia päivässä tai 45 tuntia viikossa, mutta kuitenkin enimmillään 48 tuntia viikossa. Edellytyksenä on, että pakollisia lepoaikoja noudatetaan. Päivittäinen lepoajan vähimmäispituus on yksi tunti, vuorokautisen lepoajan 11 tuntia ja viikoittaisen lepoajan 35 tuntia. Työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin yhdessä sopia myös lyhemmästä päivittäisestä lepoajasta, jonka tulee kestää vähintään puoli tuntia.

Työaika on aika, joka käytetään työhön ja aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työaikaan eivät kuulu työmatkat.

Esimerkiksi valmentajien ja urheilijoiden työajan ulkopuolella olevaksi työmatkaksi katso-

taan pelimatka, jos seuran järjestämään kuljetukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sen sijaan pakollinen yhteiskuljetus pelipaikalle, jonka aikana pidetään esimerkiksi taktiikkapalaveri, lasketaan kuuluvaksi työaikaan.

Ylityö ja lisätyö

Ylityölle on kaksi kriteeriä, joiden molempien tulee täyttyä: ylityötä tehdään työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella.



Ylityötä on työaikalain määrittämän säännöllisen työajan enimmäismäärät ylittävä työaika, jonka korvauksista ja enimmäismääräistä on laissa määrätty. Aika, joka ylittää sovitun säännöllisen työajan ei kuitenkaan aina ole ylityötä. Jos säännölliseksi työajaksi on sovitettu 30 tuntia viikossa ja työtä kertyy 35 tuntia viikossa, ylimenevä 5 tuntia on lisätyötä, koska työaika ei ylitä työaikalain määrittämää 40 tuntia.

Vuorokautinen ylityö tarkoittaa työtä, joka tehdään yli vuorokautisen enimmäistyöajan (8 h/vrk). Jos työaika on määritelty keskimääräiseksi, vuorokautista ylityötä on se aika, joka ylittää työvuoroluetteloon merkityn päivittäisen työajan.

Viikoittainen ylityö tarkoittaa työtä, joka tehdään yli viikoittaisen enimmäistyöajan (40 h/vko). Jos työaika on määritelty keskimääräiseksi, viikoittaista ylityötä on se aika, joka ylittää työvuoroluetteloon merkityn viikoittaisen työajan. Vuorokautisia ylityöitä ei lasketa viikoittaista ylityötä laskettaessa.

Ylityötä saa teettää työaikalain mukaan enintään 138 tuntia neljän kuukauden aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Lisäksi on kuitenkin mahdollisuus sopia lisäylytyön tekemisestä. Lisäylytyön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa, mutta tällöinkään 138 tunnin enimmäismäärää neljän kuukauden ajanjaksossa ei saa ylittää.

Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, jonka työntekijä tekee säännöllisen työaikansa ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana. Lisätyötä tehdään aina työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksesta. Lisätyöstä maksetaan korotamaton palkka, ellei muusta ole sovittu.

Työaikaan liittyvät korvaukset

Ylityöstä maksettava korvaus on säännöllisen tai työvuorolistaan merkityn vuorokautisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta viidelläkymmenellä prosentilla (50 %) ja seuraavilta tunneilta sadalla prosentilla (100 %) korotettu palkka. Viikoittaisen ylityön korvaus on aina viidelläkymmenellä prosentilla (50 %) korotettu palkka.

Korvaus lisätyöstä on normaali tuntipalkka. Lisätyö- tai ylityökorvaus voidaan sopia pidettäväksi kokonaan tai osittain vapaa-aikana.

Sunnuntaina ja muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä on aina maksettava sadalla prosentilla (100 %) korotettu palkka. Jos työ on lisäksi ylityötä, maksetaan siitä em. tavalla määräytyvä korvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta. Sunnuntaityökorvausta ei ole mahdollista vaihtaa vapaa-aikaan.

Raikki sopimukset, joissa vähennetään työntekijän oikeuksia yli- ja sunnuntaityökorvauksiin ovat mitättömiä. Korvauksia ei myöskään voi sisällyttää työsopimuksessa peruspalkkaan.

Esimerkki: Kuukausipalkka on 1700 €, josta tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka keskimääräisellä kuukaussittaisella työajalla (esim. 159 tuntia/kk). Tuntikorvaus on esimerkiksi 10,69 € tunti. Jos sunnuntaityö ei ole ylityötä, seuran on kuukausipalkan lisäksi maksettava sunnuntaitunneista 10,69 €/h.

Työaikakirjanpito

Työnantajan on kirjattava työaikakirjanpitoon kaikki tehdyt työtunnit, ylityötunnit ja niistä suoritettut korvaukset. Velvollisuus koskee niin säännöllistä työtä tekeviä kuin keskimääräistä työaikaa tekeviäkin. Työaikakirjanpitoon on merkittävä säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettut korvaukset. Johtavassa asemassa olevan henkilön osalta luetteloon on merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa.

Jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräisesti, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään. Ennen työntekoa on työpaikalle laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä päivittäisten lepoaikojen (esimerkiksi ruokatauon) ajankohdat. Työvuoroluettelo on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin kuitenkin viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkua. Asianosaisen työsuojelupiirin työneuvosto voi myöntää työvuoroluettelon laatimisesta vapautuksen, jos luettelon laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa.

Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään kaksi vuotta kirjanpito vuoden päättymisen jälkeen.

Vuosiloma ja muut vapaat

Vuosilomia koskevat perussäädökset löytyvät vuosilomalaista (162/2005). Vuosilomalaki määrittelee työntekijän minimiedut, joista ei sopimalla voida poiketa. Työntekijän kannalta paremmista ehdoista voidaan sopia ja työehtosopimuksissa onkin usein sovittu lomiin liittyvistä kysymyksistä. Tässä käsitellään kuitenkin vain vuosilomalain määrittämiä minimietuja.

Vuosilomalain tärkeät käsitteet:

- * Lomanmääräytymisvuosi on 12 kuukauden ajanjakso välillä 1.4 - 31.3.
- * Lomakausi on ajanjakso välillä 2.5. - 30.9.
- * Arkipäiviä ovat kaikki muut viikonpäivät lukuun ottamatta seuraavia:
- * sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, juhannusaatto, pääsiäislauantai ja vapunpäivä
- * Täysi lomanmääräytymiskuukausi tarkoittaa kalenterikuukautta, jolloin työpäiviä on vähintään 14 kappaletta. Jos työntekijä on sopimuksen mukaan työssä vähemmän kuin 14 päivänä kuukaudessa tai vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työssäolopäivää, täysi lomanmääräytymiskuukausi on kuukausi, jolloin työntekijä on ollut työssä tai työssäolon veroisia tunteja on enemmän kuin 35 työtuntia kuukaudessa

* Työssäolon veroisena aikana pidetään työstä poissaoloaikaa, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan palkkaa esim. vuosiloma-aika. Työssäolon veroista aikaa on myös mm. sairasloma-aika (enintään 75 päivää), äitiys- isyys- ja vanhempainvapaa-aika (enintään 156 päivää), lomautus-aika (enintään 30 päivää), opintovapaa-aika (enintään 30 päivää) ja reservin harjoitusaika. Täydellinen lista on vuosilomalain 7 §:ssä.

Vuosilomalain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Vuosiloman pituus ja oikeus vapaaseen

Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi (2) arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on jatkunut lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä vähintään vuoden, on lomaoikeus kaksi ja puoli (2,5) arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos lomapäivien lukumääräksi ei tule kokonaislukua, on luku pyöristettävä lähimpään ylempään kokonaislukuun. Vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkkaa, jonka tulee olla vähintään työntekijän säännönmukaisen tai keskimääräisen palkan suuruinen. Vuosilomapalkan määrää käsitellään tarkemmin [täällä](#).

Myös työntekijällä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia, on työsuhteen kestäessä oikeus saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin työsuhteen kalenterikuukaudella. Tällöin työntekijä saa vapaan ajalta lomakorvauksen.

On hyvä huomioida, että työntekijälle on maksettava lomakorvaus myös niiden lomien osalta, joita hän ei ole lomakautenaan pystynyt pitämään.

Vuosiloman ajankohta

Lähtökohtaisesti työnantaja määrää kaikissa tapauksissa vuosiloman ajankohdan kuultuaan työntekijää. Vuosilomasta 24 arkipäivää on sijoitettava lomakaudelle (kesäloma 2.5. - 30.9). Jos loman antaminen lomakaudella aiheuttaa kausiluonteisessa työssä olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana (2.1. - 31.12.).

Vuosilomien sijoittamisesta voidaan sopia laajasti. Yhdessä voidaan sopia, että loma pidetään minä aikana hyvänsä sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu ja päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua

Määräaikaisessa työsuhteessa voidaan sopia, että lomakorvauksia ei makseta, vaan kerrytetään vuosilomaa, joka käytetään tulevassa määräaikaisessa työsuhteessa.

Säästövapaana tai seuraavalla lomakaudella pidettäväksi voidaan sopia 18 arkipäivää ylittävä osuus. Lisäksi työntekijällä on oikeus säästää 24 arkipäivää ylittävä osuus, ellei siitä aiheudu toiminnalle vakavaa haittaa. Työntekijän aloitteesta voidaan 24 arkipäivää ylittävä loman osuus käyttää myös lyhennettyyn työaikaan. Vuosiloman poikkeavasta käytöstä on kuitenkin aina sovittava kirjallisesti.

Esimerkki 1: Työntekijän talviloma alkaa pääsiäisen alusviikon maanantaina ja päättyy seuraavan viikon tiistaina. Vuosilomapäiviä ovat maanantai, tiistai, keskiviikko ja torstai sekä seuraavan viikon tiistai. Vuosilomapäiviä eivät ole pitkäperjantai (kirkollinen juhlapäivä), pääsiäislauantai (erikseen vuosilomalaissa mainittu), pääsiäispäivä (sunnuntai ja kirkollinen juhlapäivä) ja toinen pääsiäispäivä (kirkollinen juhlapäivä).

Työntekijällä on oikeus siirtää vuosilomaansa, jos hän on vuosiloman tai sen osan alkaessa synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuen työkyvytön. Jos näistä syistä johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijää koskettaa kuuden päivän omavastuu. Työntekijällä on kuitenkin oikeus saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät.

Esimerkki 2: Jos työntekijä sairastuu ennen loman alkua, on asiasta ilmoitettava työnantajalle ja esitettävä lääkärintodistus, jolloin lomaa on siirrettävä, jos työntekijä näin pyytää. Jos työntekijä sairastuu loman aikana, on asiasta viipymättä ilmoitettava työnantajalle. Työntekijän pyynnöstä yli kuusi päivää kestävää sairautta tai tapaturman aiheuttamaa työkyvyttömyysaikaa ei lasketa vuosilomaksi. Työnantaja voi edellyttää lääkärintodistuksen esittämistä.

Vuosilomapalkka, lomakorvaus ja lomaraha

Vuosiloman ajalta työnantaja maksaa vuosilomapalkkaa, jonka tulee olla vähintään työntekijän säännönmukaisen tai keskimääräisen palkan mukainen. Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä. Luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana, korvataan rahalla. Vuosilomapalkka maksetaan työntekijälle pääsääntöisesti ennen loman alkua.

Viikko- tai kuukausipalkkaisten lomapalkka

Työntekijä, jolla on viikko- tai kuukausipalkka, on oikeutettu saamaan palkka samansuuruisena myös vuosiloman ajalta (14 päivän tai 35 tunnin säännön mukaan). Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukauden aikaa (esim. kuukautta), lomapalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka kyseiseen kuukauteen sisältyvien työpäivien lukumäärällä ja kertomalla saatu päiväpalkka lomajakson työpäivien lukumäärällä.

Jos työntekijän sopimuksen mukainen työaika on niin vähäinen, että vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskauksia, lomapalkka maksetaan prosenttiperusteisesti. Lomapalkka maksetaan prosenttiperusteisesti myös tilanteissa, joissa työntekijän työaika tai palkka on muuttunut ansaintavuoden aikana (1.4.–31.3.). Tällöin lomapalkka on 9 prosenttia lomanmääräytymisvuoden ansioista alle vuoden jatkuneissa palvelussuhteissa ja sen jälkeen 11,5 prosenttia.

Mikäli aikaisemmin kokoaikatyössä ollut kuukausipalkkainen työntekijä jää esimerkiksi osa-aikaeläkkeelle tai osa-aikaiselle hoitovapaalle, perustuu hänen lomapalkkansa lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) työajan mukaan määräytyvään palkkaan. Jos muutos on tapahtunut lomanmääräytymisvuoden aikana, lasketaan lomapalkka prosenttiperusteisesti. Jos muutos on tapahtunut lomanmääräytymisvuoden jälkeen, mutta ennen loman alkua, lasketaan lomapalkka viimeisen ennen muutosta maksetun kuukausipalkan mukaan. Laskentaperuste koskettaa myös osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön siirtymistä.

Esimerkki 1: Henkilö on ollut kuukausipalkkaisessa kokoaikatyössä, mutta jäänyt osa-aikaeläkkeelle 1.3. Hän jää vuosilomalle 1.6. Tällöin palkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden työajan mukaan prosenttiperusteisesti (9 % tai 11,5 %).

Esimerkki 2: Henkilö on ollut kuukausipalkkaisessa osa-aikatyössä, mutta työsuhde on muuttunut kokoaikaiseksi 1.6. Hän jää vuosilomalle 1.7. Tällöin lomapalkka lasketaan viimeisimmän ennen muutosta maksetun kuukausipalkan (eli toukokuun kuukausipalkan) perusteella.

Tunti-, urakka- tai provisioipalkkaisten lomapalkka

Muu kuin viikko- tai kuukausipalkkaa saava työntekijä, joka sopimuksen mukaan työskentelee vähintään 14 päivää kalenterikuukaudessa, saa vuosilomapalkan keskipäiväpalkan mukaisesti. Käytännössä työntekijä tekee tällöin työtä tunti- tai provisio-perusteisesti tai näihin molempiin perustuen.

Keskipäiväpalkka lasketaan jakamalla lomanmääräytymisvuoden palkka (vähennettynä ylityökorvauksilla) työpäivien määrällä. Jos työntekijä on tehnyt sovittua enemmän työtä, lisätään työpäivien määrään säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen työtuntien kahdeksasosa.

Jos työntekijän viikoittaisten työpäivien määrä on sopimuksen mukaan pienempi tai suurempi kuin viisi, keskipäiväpalkka kerrotaan viikoittaisten työpäivien määrällä ja jaetaan viidellä.

Vuosilomalain 11§:n mukaan vuosilomapalkka on päiväpalkka kertaa lomapäivien määrän mukainen kerroin. Esimerkiksi kun lomapäiviä on kertynyt 2, kerrotaan päiväpalkka 1,8 kertoimella. Kertoimet löytyvät vuosilomalain 11 §:ssä esitetystä taulukosta.

Jos lomapäivien määrä on suurempi kuin 30, kerrointa korotetaan luvulla 0,9 kutakin lisälomapäivää kohden.

Esimerkki: Työntekijä on työskennellyt 16 päivänä kalenterikuukaudessa. Hän on tehnyt kuusipäiväistä työviikkoa ja hänelle on maksettu työtunteihin perustuvaa palkkaa. Hänen keskipäiväpalkkansa lasketaan jakamalla lomanmääräytymisvuoden palkka työpäivien määrällä. Tämän jälkeen keskipäiväpalkka kerrotaan vielä viikoittaisten työpäivien määrällä eli kuudella ja jaetaan viidellä. Lopuksi keskipäiväpalkka kerrotaan vielä kertyneiden lomapäivien mukaisella kertoimella vuosilomalain 11 §:n taulukon mukaisesti.

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka koskettaa myös muun kuin viikok- tai kuukausipalkalla alle 14 päivänä kalenterikuukaudessa työtä tekevää työntekijää (täysi lomaoikeus 35 tunnin säännön mukaan). Työntekijän vuosilomapalkka on 9 % edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllisestä työstä maksetusta palkasta. Jos työsuhte on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt vähintään vuoden, lomakorvaus on 11,5 %. Palkkaan ei lasketa hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta yli-työstä maksettavaa korotusta.

Lomakorvaus

Työntekijä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia on oikeutettu lomapalkan sijasta lomakorvaukseen. Lomakorvaus on 9 % edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllisestä työstä maksetusta palkasta. Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt vähintään vuoden, lomakorvaus on 11,5 %. Palkkaan ei lasketa hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

Lomakorvaus maksetaan lomapalkan sijaan myös henkilölle, jonka työsuhde päättyy ja kaikkia lomia ei ole pidetty.

Lomarahaa

Lisäksi loma-ajalta voidaan maksaa työehtosopimuksilla tai työsopimuksessa sovittua lomarahaa (entinen lomaltapaluuraha). Lomarahan suuruus on yleensä puolet (50 %) loma-ajan palkasta. Lomarahaa ei tarvitse maksaa, ellei siitä ole erikseen sovittu, sillä lomarahasta ei vuosilomalaissa ole mainintaa. Lomarahaa ei tässä yhteydessä käsitelläkään tarkemmin.

Vuosilomakirjanpito

Työnantajan on pidettävä kirjanpitoa vuosilomista ja maksetuista vuosilomapalkkoista sekä lomakorvauksista. Kirjanpidosta tulee ilmetä lomien ajankohdat, palkkojen ja korvausten suuruus sekä perusteet, joilla lomien pituudet ja palkkojen ja korvausten suuruudet on määritetty.

Lomapalkka ja -korvaus on maksettava aina lomapalkan ja -korvauksen nimellä. Vaikka työnantaja ja työntekijä olisivat yhdessä sopineet kokonaispalkasta, sillä ei ole merkitystä. Lomapalkkoista ja -korvauksista on löydettävä myös asianmukainen kirjanpito.

Työntekijällä on aina oikeus vaatia lomapalkkaa, jos osaa sovitusta palkkiosta ei ole maksettu lomapalkan nimellä. Työntekijällä on oikeus vaatia lomapalkkaa tai -korvausta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana lomapalkka tai lomakorvaus olisi pitänyt maksaa. Kahden vuoden kanneajan seuran tai muun palkanmaksajan on säilytettävä lomakirjanpitoa.

Perhevapaat

Työntekijällä on oikeus työsopimuslain mukaan saada perhevapaita, joiden ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvoitetta työsopimuslain mukaan. Työehtosopimuksissa on kuitenkin usein sovittu, että joltakin osin perhevapailta maksetaan normaalia palkkaa. Kyseessä olevalta ajalta työnantaja saa tällöin työntekijän mahdollisen Kelan päivärahan.

Työntekijällä on oikeus työsopimuslain mukaan saada perhevapaita äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaaksi se aika, jonka ajan hänellä on mahdollisuus saada sairausvakuutuslain mukaista korvausta. Näiden vapaiden pitämisestä on ilmoitettava viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamisajankohtaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi.

Sairausvakuutuslain mukaan äitiysrahakausi kestää 105 arkipäivää. Äitiysrahakausi alkaa viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa ja jatkuu siihen päivään, jolloin lasketusta synnytysajasta on tämä päivä mukaan lukien kulunut 75 arkipäivää. Äitiysrahakauden jälkeen perheellä on oikeus vanhempainrahaan 158 arkipäivältä. Vanhempainraha voidaan maksaa myös isälle. Edellä mainitun lisäksi isällä on oikeus isyysrahaan 54 päivältä, josta 18 arkipäivää voi olla yhtä aikaa kun äiti saa äitiys- ja vanhempainrahaa.

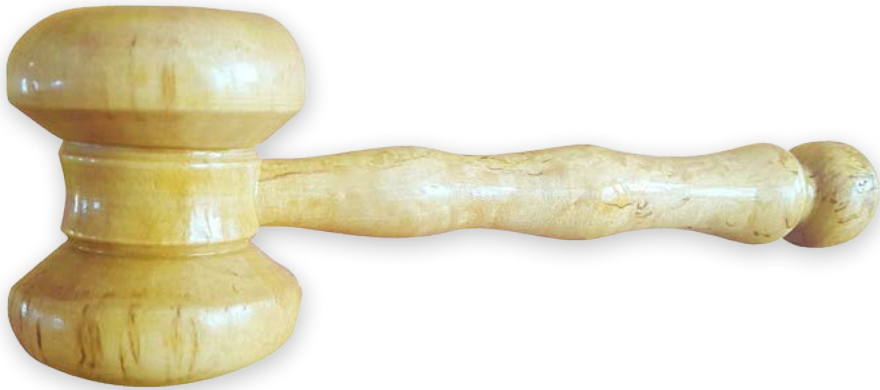
Työntekijällä on oikeus hoitovapaaseen siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Vapaata voi saada vain toinen lapsen vanhemmista kerrallaan.

Osittaista hoitovapaata voi saada lapsensa hoidon vuoksi sen vuoden loppuun, jona lapsi aloittaa peruskoulun. Osittainen hoitovapaa toteutetaan päivittäisen ja viikoittaisen työajan lyhennyksenä, ja sitä voi saada vain toinen lapsen vanhemmista kerrallaan.

Tilapäistä hoitovapaata työntekijällä on oikeus saada enintään neljä (4) työpäivää alle kymmenvuotiaan lapsensa tai taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen äkillisesti sairastuessa lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Tilapäistä hoitovapaata voi pitää kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys hoitovapaan perusteista, esimerkiksi lapsen lääkarintodistus.

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Poissaolosta on kuitenkin ilmoitettava työnantajalle mahdollisimman pian ja töihin palattua poissaolosta on tehtävä työnantajan pyynnöstä luotettava selvitys.

Lisätietoa perhevapaista löytyy [Kelan sivuilta](#).



Työsuhteen päättäminen

Määräaikaiset työsopimukset päättyvät automaattisesti, kun sovittu työkausi on päättynyt tai työ valmistunut. Toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen lainmukainen päättäminen edellyttää perusteita ja menettelyä, jota tarkastellaan seuraavissa kappaleissa. Työsuhde voidaan kyllä irtisanoa tai purkaa muutenkin kuin seuraavassa kuvataan. Tällöin kyseessä on kuitenkin työsuhteen perusteeton päättäminen, joka johtaa työnantajan korvausvelvollisuuteen.

Periaatteessa työnantajan ei tarvitse pitää ketään palveluksessaan vasten omaa tahtoaan. Työntekijälle maksettava korvaus voi kuitenkin olla jopa työntekijän 24 (luottamusmiehen 30) kuukauden palkka sekä kaikki oikeudenkäyntikulut.

Työsuhteen irtisanomissuoja

Määräaikaista työsopimusta ei pääsääntöisesti kumpikaan osapuoli voi sanoa irti. Kuitenkin viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä molempien osapuolien irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

Irtisanomissuojan tarkoituksena on suojata työntekijää epäoikeudenmukaista työpaikan menetystä vastaan. Toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen irtisanomiseen edellytetäänkin asiallisia ja painavia syitä.

Laissa ei suoraan kuitenkaan mainita mitkä ovat painavia syitä, ainoastaan mitkä eivät ole asiallisia ja painavia syitä. Asiallisina ja painavina syinä ei voida pitää:

- * Työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista
- * Työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen
- * Työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan
- * Turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaikojen olennaisista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työstään.

Irtisanomisen syitä voivat olla esimerkiksi:

- * Työsuhteen oleellisten tehtävien laiminlyönti tai puutteellinen hoito
- * Luvaton poissaolo tai usein toistuva myöhästely työstä
- * Määräysten noudattamatta jättäminen
- * Oleellisista tehtävistä kokonaan kieläytyminen
- * Epäasiallinen käytös tai epärehellisyys, joka on johtanut luottamuspulaan

Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Työnantajan on lisäksi kuultava työntekijää ennen irtisanomista ja selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Jos irtisanomisen perusteena on vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, työnantajan ei lain mukaan tarvitse varoittaa ja kuulla työntekijää irtisanoessaan häntä. Työntekijän kuuleminen on kuitenkin oikeusturvan kannalta aina paikallaan.

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen tai muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin.

Perustetta irtisanomiseen tuotannollisin ja taloudellisin syin ei ole ainakaan silloin, kun

- * **Työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka työnantajan toimintaedellytykset eivät ole vastaavana aikana muuttuneet**
- * **Töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.**

Ennen irtisanomista työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaisista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle edellä mainittua työtä, on hänen selvítettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

Jos työnantaja tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisen päätyttyä työntekijöitä samoihin tehtäviin ja entinen työntekijä on työvoimatoimistossa työnhakijana, hänet on otettava takaisin töihin.

Myös urheiluseuran on työnantajana huomioitava erityisesti, että työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Työnantajan

pyynnöstä työntekijän on kuitenkin esitettävä selvitys raskaudesta.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

Irtisanomisaika

Työsuhteen lakkaamista edeltää irtisanomisaika. Sekä työnantajan että työntekijän on noudatettava työsopimuksen mukaisia irtisanomisajoja. Irtisanomisaika voidaan sopia vapaasti työsopimuksessa. Jos sopimuksessa ei ole mainintaa irtisanomisesta, on noudatettava työsuhtelainsäädännön mukaisia irtisanomisaikoja. Irtisanomisaikojen pituus riippuu työsuhteen kestosta.

Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pidemmäksi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa. Työntekijän lyhemmillä irtisanomisaikoilla pyritään ajamaan työntekijän etua.

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- * 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
- * 1 kk, jos työsuhde jatkunut 1-4 vuotta
- * 2 kk, jos työsuhde jatkunut 4-8 vuotta
- * 4 kk, jos työsuhde jatkunut 8-12 vuotta
- * 6 kk, jos työsuhde jatkunut yli 12 vuotta

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työ sopimuksen noudatettava 14 vuorokauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta ja kuukauden pituista irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

Kilpaurheilun määräaikaiset työ sopimukset

Kuten edellä on todettu määräaikaiset työ sopimukset lakkaavat automaattisesti, kun sovittu työkausi on päättynyt ja lähtökohtaisesti määrä aikaista työ sopimusta ei voi lainkaan irtisanoa. Tämä on aiheuttanut joukkueurheilussa ongelmia, kun on tehty aiempaa huomattavasti pidempiä pelaajasopimuksia eli käytännössä pitkiä määräaikaisia työ sopimuksia.

Miten seura voi varmistua siitä, että esimerkiksi sarjasta tippumisen jälkeen talous ja erityisesti pelaajabudjetti voidaan sopeuttaa uuteen tilanteeseen tai miten urheilija voi varmistaa urheilullisen kehittymisen sä riittävän korkealla sarjatasolla?

Määräaikaiseen työ sopimukseen voidaan lisätä esimerkiksi lauseke, jonka mukaan sopimus on mahdollista päättää ennen sovittun voimassaolo kauden päättymistä sovittua irtisanomisaikaa noudattaen, mikäli seura menettää sarjapaikkansa. On mahdollista sopia myös, ettei ole mitään irtisanomisaikaa. Kun lauseke on kirjattu sopimukseen, sekä seura että pelaaja voivat irtisanoa työ sopimuksen. Sopimusehto, jonka mukaan irtisanomisoikeus olisi vain seuralla, on mitätön.

Lauseke voidaan muotoilla esim. seuraavalla tavalla:

"Tämä sopimus on voimassa aiemmin määritellyn sopimuskauden siinä tapauksessa, että seuran sarjapaikka säilyy. Jos seura putoaa alemmalle sarjatasolle, molemmilla osapuolilla on oikeus irtisanoa sopimus ilman irtisanomisaikaa sen sarjakauden lopussa, jolloin seura tippuu alemmalle sarjatasolle."

Työsuhteen purku

Työsuhteen purku päättää työsuhteen välittömästi. Toistaiseksi solmitun työsopimuksen lisäksi myös määräaikainen työsuhde voidaan purkaa. Toimenpiteenä purku on irtisanomista ankarampi. Työsuhteen purkamisen perusteet ovat myös irtisanomisperusteita painavimmat. Työnantaja tai työntekijä saa purkaa työsopimuksen päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Painavaan syyhyn on vedottava ja työsuhde purettava 14 päivän kuluessa purkuperusteen tullessa vastapuolen tietoon.

Työnantajan purkuperusteena voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Purkuperuste voi olla myös työsuhteen ulkopuolinen tapahtuma.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Toisinaan työvelvoitteiden rikkomisesta pitää ensin varoittaa, jolloin rikkomusten toistuessa työnantajalla on mahdollisuus työsopimuksen purkamiseen. Erittäin painavien perusteiden ollessa käsillä varoitustakaan ei kuitenkaan tarvita.

On hyvä huomioida, että työsuhteen purkaminen koeaikana on helpompaa. Koeaikana purettu työsuhde päättyy välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Asiasta lisää [täällä](#).

S Korkeimman oikeuden päätöksessä ([KKO:2000:50](#)) urheiluseura oli purkanut jalkapalloilijan määräaikaisen työsopimuksen työvelvoitteiden rikkomisen perusteella. Päätöksen mukaan seuran olisi tullut antaa asiasta ensin varoitus, joten sillä ei katsottu olleen oikeutta työsopimuksen purkamiseen.

Alaikäiset työntekijät

Liikunta- ja urheiluseuroissa toimii ohjaaja- ja valmennustehtävissä tuhansia alle 18-vuotiaita nuoria, joita kutsutaan lainsäädännössä nuoriksi työntekijöiksi. Lainsäädännössä kiinnitetään vielä erikseen huomiota työntekijöihin, jotka ovat alle 15-vuotiaita ja täten oppivelvollisia.

Suurin osa nuorista toimii seuroissa kuitenkin vapaaehtoisesti ilman korvauksia. Ohjaustehdävät ovat heille harrastus, johon oma seura luo puitteet. Seuratoiminnan pelisäännöt tulevat yhdistyksen säännöistä tai yhdistyslaista, joissa yhdistyksen ja sen jäsenen välinen suhde määritellään. Alaikäinen vapaaehtoisohjaaja on yhdistyksen jäsenenä samassa asemassa kuin täysi-ikäinen vapaaehtoisohjaaja.

Työsuhteiset ohjaajat

Nuoret, jotka toimivat seurassa ohjaajana tai valmentajana ja saavat siitä korvausta ovat käytännössä työsuhteessa seuraan. Sama koskee myös nuoria urheilijoita, jotka saavat seuralta korvausta esimerkiksi pelaamisesta. Nuoret työntekijät eli alle 18-vuotiaat työntekijät ovat erityisen lainsäädännöllisen huomion kohteita ja heidän työnteostaan säädetään laissa nuorista työntekijöistä.

Nuorista työntekijöistä annetun lain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Työsopimus

Työnantaja voi tehdä työ sopimuksen 15 vuotta täyttäneen henkilön kanssa. Pysyvä työhön-otto on kuitenkin pääsääntöisesti mahdollista vasta, kun oppivelvollisuus on suoritettu. Koulujen loma-aikana töihin voi ottaa myös 14-vuotiaita, jos kyseessä on kevyt työ, joka ei vahingoita työntekijän terveyttä ja kehitystä.

Alle 15-vuotiaan työ sopimuksen voi tehdä hänen huoltajansa tai huoltajan luvalla nuori henkilö itse. Yli 15-vuotiaan työ sopimuksen tekee nuori itse. Kuitenkin alle 18-vuotiaan työ sopimuksen voi nuoren itsensä lisäksi purkaa myös hänen huoltajansa, jos se on tarpeellista alaikäisen kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia.

Huomionarvoista on, että ennen kuin 18 vuotta nuorempi henkilö otetaan työhön, tulee hänen iästään sekä siitä, onko hän oppivelvollinen, olla luotettava selvitys.

Työaika

Viisitoista vuotta täyttäneen henkilön säännöllinen työaika saa olla enintään yhtä pitkä kuin 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden säännöllinen työaika samassa työssä. Alle 18-vuotiaan työntekijän työaika ei saa ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa. Viisitoista vuotta täyttänyttä henkilöä saa hänen suostumuksellaan pitää vuorokautisen säännöllisen työajan tai muun säännöllisen työajan lisäksi tehtävässä ylityössä enintään 80 tuntia kalenterivuodessa.

Oppivelvollisen työntekijän päivittäinen työaika koulutyön aikana saa koulun vapaapäivinä olla enintään seitsemän tuntia ja koulupäivinä enintään kaksi tuntia. Koulupäivän ja työajan pituus yhteensä ei saa kuitenkaan ylittää kahdeksää tuntia eikä viikoittainen työaika 12 tuntia. Viisitoista vuotta nuoremman henkilön työaika saa koulujen loma-aikana olla enintään seitsemän tuntia vuorokaudessa ja 35 tuntia viikossa.

Alle 15-vuotiaista ei saa pitää ylityössä eikä hätätyössä. Viisitoista vuotta täyttänyttä saa pitää hätätyössä työaikalain säädetyin edellytyksin vain, jos hätätyön teettämiseen ei ole käytettävissä yli 18 vuotta täyttänyttä. Jos

nuoren työntekijän lepoaikaa on lyhennetty hätätyötä tehtäessä, nuorelle on annettava korvaava lepoaika mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin kolmen viikon kuluessa.

Työajan sijoittelu

Viisitoista vuotta täyttäneen henkilön työaika on sijoitettava kello 6-22 väliseen aikaan. Viisitoista vuotta täyttänyt työntekijä, joka tekee julkisen viranomaisen hyväksymää ja valvomaan työtä ammattikoulutuksen saamiseksi, saa olla kaksivuorotyössä kuitenkin enintään kello 24:ään asti.

Alle 15-vuotiaan työaika on sijoitettava kello 8-20 väliseen aikaan. Työn järjestämisestä johtuvista painavista syistä alle 15-vuotiaan työaika voidaan kuitenkin sijoittaa kello 6-20 väliseen aikaan.

Työnantajan kodissa kotitaloustyötä tekevän nuoren työntekijän työaika voidaan kuitenkin sijoittaa työntekijän suostumuksella kello 23:een asti, mikäli erityinen syy sitä vaatii.

Lepoajat

Viisitoista vuotta täyttäneelle henkilölle on annettava vähintään 12 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa. Alle 15-vuotiaalle on annettava vähintään 14 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa.

Kun nuoren työntekijän työaika vuorokaudessa on pidempi kuin 4 tuntia 30 minuuttia, hänelle on annettava työn aikana ainakin yksi vähintään 30 minuutin lepoaika, jonka aikana hän saa poistua työpaikalta. Jos työpaikalla noudatettavalla työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksellä on sovittu päivittäisestä lepoajasta työaikalaista poikkeavasti, saadaan tällaista lepoaikaa koskevaa sopimusmääräystä soveltaa myös nuoreen työntekijään.

Nuorelle työntekijälle on annettava vähintään 38 tuntia kestävä viikoittainen vapaa-aika keskeytymättömänä.

Työn turvallisuus ja terveellisyys

Seuran on työnantajana huolehdittava, ettei työ ole nuoren ruumiilliselle tai henkisellem kehitkelle vahingoksi ja ettei se vaadi suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa nähden on kohtuullista.

Nuorten työtehtävät liikunnan ja urheilun piirissä liittyvät usein lasten ohjaustehtäviin, joissa ohjaajalla on vastuu lasten turvallisuudesta. Joissakin liikuntalajeissa riskit voivat olla suuret. Riskit voivat johtua liikuntaympäristöstä, kuten vedestä tai liikuntavälineestä esimerkiksi hevosesta. Myös lajiin itsessään voi liittyä riskejä, kuten kontaktilajeissa.

Riskit ovat kuitenkin hallinnassa, jos ohjaajat ovat koulutettuja. He tunnistavat riskit ja osaavat välttää ne. Ryhmien koko tulee käytännössä pitää niin pienenä, että nuorikin ohjaaja pystyy tosiasiallisesti olemaan vastuussa koko ryhmästä. Käytännössä näiden asioiden valvonta on jokaisen seuran omalla vastuulla ja seurat vastaavat siitä, että nuoret ovat tarpeeksi koulutettuja ja kokeneita siihen työhön, jota tekevät.

Koulutuksen lisäksi ohjaajat tarvitsevat työn-ohjausta. Seuratoiminnassa kokeneen ohjaajan tulisi olla mukana nuoren tukena ryhmätoiminnan käynnistyessä. Vasta kun ryhmä ja ohjaustoiminta ovat uuden ohjaajan hallinnassa, työnohjaaja siirtyy syrjään. Valvontavoite kuitenkin säilyy työnantajan edustajalla tämän jälkeenkin ja toiminnan vastuuhenkilön tulisi olla nuoren ohjaajan helposti tavoitettavissa, jos äkillistä apua tarvitaan.

Luettelo nuorista työntekijöistä

Seuran on pidettävä luetteloa niistä nuorista työntekijöistä, jotka työskentelevät vähintään kahden kuukauden ajan seuran palveluksessa. Luetteloon on merkittävä:

- * Työntekijän täydellinen nimi ja syntymäaika
- * Työntekijän osoite
- * Työntekijän huoltajan nimi ja osoite
- * Työsuhteen alkamisaika
- * Selvitys työtehtävistä

Eläkeläinen seuran työntekijänä

Suuret ikäluokat tulevat seuraavien vuosien sisällä siirtymään sankoin joukoin vanhuuseläkkeelle, mikä jättää aukon työmarkkinoille. Pelkästään työikäiset eivät pysty tätä aukkoa paikkaamaan, vaan on mietittävä myös muita ratkaisuja, jotta sama tieto- ja taitotaso pystytään työelämässä säilyttämään. Yksi mahdollinen ratkaisu tähän haasteeseen on vanhuuseläkkeelle siirtyvien tai jo vanhuuseläkkeellä olevien sekä muiden eläkeläisten palkkaaminen.

Koska useat vanhuuseläkkeelle jäävät ovat vielä työkykyisiä, eivät he halua välttämättä heti työelämästä poistuttuaan "jääda laakereilleen makaamaan" vaan jakaa edelleen heillä olevaa osaamista ja tietoa. Tällöin työnantaja pystyy ilmaisemaan arvostuksensa vanhuuseläkkeelle jääneen työtä kohtaan tarjoamalla hänelle uusia töitä, jotka voidaan toteuttaa kuitenkin vanhuuseläkeläisen omilla ehdoilla (esim. osa-aikaisesti).

[Kelan sivuilta](#) löytyy tiivistetysti kuvattuna kuinka työnteko eläkkeellä onnistuu.

Eläkeläisen palkkaaminen

Keskustelut mahdollisesta työskentelyn jatkamisesta eläkkeelle siirtyvän kanssa kannattaa aloittaa jo hyvissä ajoin ennen tämän siirtymistä vanhuuseläkkeelle. Eläkeläisen työntekijän kanssa tehdään normaali työsopimus, jolloin on huomioitava ainakin työehtosopimus, työsopimuslaki, työaikalaki sekä vuosilomalaki.

Eläkeläisen kanssa työsopimusta sovittaessa on kuitenkin hyvä muistaa määritellä vielä erikseen ja tarkemmin työterveyspalveluiden käyttöaste sekä tarkistaa eläkeläisen todellinen työkyky.

Eläkeläinen voi myös tarjota palveluja työnantajalle yrittäjänä tai muuten laskuttamalla. Erilaiset sähköiset laskutuspalvelut ovat viime vuosien aikana lisääntyneet, sillä niiden avulla on mahdollista laskuttaa tehdystä työstä ilman varsinaista työsuhdetta tai toiminimeä. Tällaisia palveluita ovat esim. [UKKO.fi](https://www.ukko.fi) ja [Eezy](https://www.eezy.fi).

Koska eläkkeellä maksetusta työstä karttuu uutta eläkettä, on siitä maksettava eläkevaikutusmaksut samoin kuin eläkkeen ulkopuolella tehdystä työstä. Työnantajan ei tarvitse kuitenkaan maksaa työeläkemaksua enää yli 68-vuotiaista työntekijöistä. Sen lisäksi yli 65-vuotiaista työntekijöistä ei tarvitse maksaa työttömyysvakuutusmaksua eikä yli 68-vuotiaista työnantajan sosiaaliturvamaksua.

Erilaiset eläkemudot

Eläkettä on mahdollista saada iän, ammatin, työkyvyn alentumisen tai työttömyyden perusteella. Työntekoon eläkkeellä vaikuttaakin oleellisesti työeläkemudot.

Eläkeuudistus astuu voimaan 1.1.2017, jolloin varhennettu vanhuuseläke poistuu käytöstä. Lisäksi vuoden 2017 alusta alkaen käytöstä poistuu osa-aikaeläke, jonka tilalle tulee osittain varhennettu vanhuuseläke. Mikäli henkilö on aloittanut varhennetun vanhuuseläkkeen tai osa-aikaeläkkeen ennen 1.1.2017, jatkaa se siihen asti, kunnes hän tulee vanhuuseläkeikään. Lisätietoja eläkeuudistuksesta löytyy [täältä](#).

Varhennettu vanhuuseläke on koskettanut hyvin pientä osaa väestöstä eikä sitä käsitellä tarkemmin tässä yhteydessä.

Osa-aikaeläkkeelle voi jäädä, mikäli on syntynyt ennen vuotta 1955 ja hakee osa-aikaeläkettä viimeistään 1.12.2016. Osa-aikaeläkkeellä saa tienata 35–70 % kokoaikatyön vakiintuneista ansioista. Liikaa maksetut eläke-erät on mahdollista periä takaisin. Osa-aikaeläkkeen ajalta maksetaan eläkettä 1,9 %.

Seuraavaksi käsitellään tarkemmin työskentelemistä vanhuuseläkkeellä, työkyvyttömyyseläkkeellä ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä. Niistä sekä muista eläkemudodoista löytyy lisätietoa [täältä](#).

Vanhuuseläke

Kokonaiseläke muodostuu työeläkkeestä ja kansaneläkkeestä. Jokainen työeläke-euro pienentää täyttä kansaneläkettä (2016 yksinasuvalla: 634,30e / kk) 50 sentillä. Kun työeläke ylittää tietyn rajan (2016 yksinasuvalla: 1 311,05e / kk) kansaneläkettä ei enää myönnetä ollenkaan. Työeläketuloksi ei kuitenkaan lasketa enää 63 ikävuoden jälkeen tehdystä työstä kertynyttä työeläkkeen osaa. Täten vanhuuseläkkeellä oleva voi vapaasti tehdä töitä ilman, että tulon määrä vaikuttaa hänen kokonaiseläkkeensä määrään.

On kuitenkin hyvä huomioida, että saadut palkkatulot voivat vaikuttaa eläkkeen verotukseen sekä mahdolliseen asumistukeen. Varsinaisia tulorajoituksia vanhuuseläkkeellä ei kuitenkaan ole. Vanhuuseläkkeellä olevan ei tarvitse ilmoittaa Kelaan eikä työeläkelaitokseen työskentelystään erikseen, ellei hän saa eläkkeensaajan asumistukea. Tällöin työskentelystä on järkevää ilmoittaa Kelaan, jottei asumistuen suhteen tule jälkikäteen epämieluisia yllätyksiä.

Pääsäännön mukaan vanhuuseläkkeen rinnalla saadusta tulosta karttuu eläkettä 1,5 % työvuotta kohti. Eläkettä maksetaan vuonna 2016 enintään 68-vuotiaaksi asti, mutta vuonna 2017 voimaan astuvan eläkeuudistuksen myötä kertymän yläikärajaa nostetaan asteittain. Eläkkeen saa hakemuksesta maksuun yläikärajan ylittymisen jälkeen. Poikkeuksena kuitenkin tilanteet, joissa eläkeaikainen työntekoa tapahtuu eri työeläkelain piirissä kuin mistä henkilö saa jo eläkettä. Tällöin eläkkeen saa hakemuksesta maksuun kyseisen työn päätyttyä jo ennen yläikärajan täyttymistä, mutta kuitenkin aikaisintaan 63 vuoden iässä.

Jotta eläkkeellä oleva yrittäjä voi saada työs-kentelystään työeläkettä, on hänellä oltava yrittäjän eläkevakuutus, jonka hankkiminen on puolestaan vapaaehtoista.

Työkyvyttömyyseläke ja osatyökyvyttömyyseläke

Myös työkyvyttömyyseläkkeellä on mahdol-lista tehdä jonkin verran ansiotyötä. Työky-vyttömyyseläkkeellä olevan on tehtävä aina ilmoitus työskentelynsä aloittamisesta työ-eläkelaitokseen sekä Kelaan (mikäli hän saa eläkkeensaajan asumistukea). Ennen työnteon aloittamista on hyvä myös varmistaa omasta eläkelaitoksesta minkä verran voi todellisuudessa ansaita. Eläkkeenmaksu voidaan an-siotulojen takia nimittäin keskeyttää tai jopa lakkauttaa kokonaan.

Mikäli ansioraja (2016: 743,84 / kk) ylittyy, voi-daan eläke laittaa niin sanotusti lepäämään vähintään 3 kuukauden ja enintään 2 vuoden ajaksi. Työkyvyttömyyseläkkeen maksaminen keskeytetään tällöin työskentelyn ajaksi, ja työskentelyn päättyessä työkyvyttömyyseläk-keen maksamista jatketaan ilman erillistä työ-kyvyn arviointia tai hakemusta. Ilmoitus työ-skentelyn päättymisestä tulee kuitenkin tehdä. Työkyvyttömyyseläkkeen voi jättää uudelleen lepäämään jo kuukauden tauon jälkeen. Le-päämisellä tuetaan työssäkäynnin kokeilemis-ta ilman pelkoa eläkkeen menettämisestä.

Täydellisellä työkyvyttömyyseläkkeellä oleva saa ansaita enimmillään 40 % vakiintuneesta keskiansiosta, joka lasketaan työkyvyttömyyt-tä edeltäneiden viiden kalenterivuoden kes-kiansiona. Mikäli keskiansio on alle ansiorajan (2016: 743,84e /kk), maksetaan täydellisellä työkyvyttömyyseläkkeellä olevalle kuitenkin vähintään ansiorajan verran. Työkyvyttömyy-seläkkeelläkin kertyy työeläkettä 1,5 % vuo-nessa. Eläkkeen saa maksuun hakemuksesta kun työskentely on päättynyt ja työkyvyttö-myyseläke on muuttunut vanhuuseläkkeeksi.

Mikäli työt jatkuvat vielä vanhuuseläkkeellä-kin, lisätään ne vanhuuseläkkeeseen työsken-telyn päätyttyä.

Jos työkyvyttömyyseläkkeellä olevan tulot ovat 40-60 % lasketusta keskiansiosta, muu-tetaan hänen eläkkeensä osatyökyvyttö-myyseläkkeeksi. Osatyökyvyttömyyseläkettä koskevat muutoin samat säännökset kuin työ-kyvyttömyyseläketäkin (kts. yläpuolella).

Ajantasaiset ansaintarajat löytyvät [täältä](#).

Eläkkeen verotus eläkeläisen näkökulmasta tarkasteltuna

Eläkeläisen verotuksessa eläkkeet ja työtulot lasketaan yhteen ja verotetaan ansiotuloina progressiivisesti. Eli mitä suuremmat koko-naistulot, sitä suurempi tuloveroprosentti. Li-sätulot eläkkeellä pienentävät käteen jäävän tulon osuutta kaikista tuloista. Lopulta ve-roprosentti muodostuu kuitenkin sellaiseksi, että kokonaistulosta jää lähes poikkeuksetta käteen enemmän kuin pelkästä samansuu-ruisesta työtulosta. Yleensä myös veropro-sentti muodostuu matalammaksi kuin pelkän samansuuruisen eläketulon veroprosentti oli-si. Tämä johtuu siitä, että eläkeläinen pääsee hyödyntämään eläketuloihin suunnattujen ve-rovähennysten lisäksi myös palkansaajan vä-hennyksiä.

Jos on laskenut veroprosenttinsa pelkän eläke-tulon mukaan eikä hae eläkkeelle uutta vero-korttia palkkaverokortin hakemisen yhteydes-sä, voi palkan veroprosentin korkeus yllättää.

Lisätietoja eläkeläisen tuloon liittyvään vero-tukseen löytyy [täältä](#).

3. SEURAN TYÖNANTAJAVELVOITTEET

Sosiaaliturvaoikeuden tarkoituksena on taata työntekijän toimeentulo erilaisissa poikkeustapauksissa. Toimeentulon turvaamisessa voidaan katsoa olevan kolme eri tasoa: perusturva, lisäturva ja erityisturva.

Perussosiaaliturva rahoitetaan yleisin verovaroin ja se koskee kaikkia Suomessa asuvia. Lisäturva on ansioon sidottu sosiaaliturva, joka kustannetaan verovarojen lisäksi työnantajien ja osittain työntekijöiden kustantamien erillisten vakuutusjärjestelmien avulla. Erityisturva perustuu vapaaehtoiisiin vakuutuksiin, joihin ei tässä yhteydessä puututa.

Seuraavassa käsitellään työnantajan roolia työntekijöiden lisäturvavakuutusten maksajana.

Työntekijöiden sosiaaliturvaan liittyvät maksut

Tavallisella työntekijällä tarkoitetaan seuran työsuhteisia toimihenkilöitä, ohjaajia ja valmentajia, olivat he sitten suomalaisia tai ulkomaan kansalaisia. Tavallisella työntekijällä ei tarkoiteta urheilijoita. Urheilijoiden sosiaaliturvaa käsitellään tarkemmin luvussa [täällä](#).

Yleisestä järjestelmästä poiketen urheilijoiden eläketurva ja tapaturmaturva on järjestetty oman järjestelmän avulla 1.5.1995 alkaen. Laki urheilijoiden tapaturma- ja eläketurvasta uudistui ja tuli voimaan 1.5.2009.

Urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetun lain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Työnantajan sosiaaliturvamaksu

Kansaneläkelain ja sairausvakuutuslain mukaiset vakuutusmaksut suoritetaan suoraan ennakonpidätyksen yhteydessä. Työnantajan sosiaaliturvamaksu sisältää tällä hetkellä vain työnantajan sairausvakuutusmaksun. Lain



mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan työnantajan sosiaaliturvamaksuja tietyn prosenttiosuuden maksamistaan palkoista.

Sairausvakuutusmaksun prosentti päivitetään vuosittain Verohallinnon sivustolle. Vuoden 2016 maksuprosentin löytyy [täältä](#).

Työnantajan eläkevakuutukset

Työsuhteiset palkansaajat vakuutetaan myös kolmannella sektorilla työntekijän eläkelain eli TyEL:n mukaan.

Työntekijän eläkelain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Yrittäjät vakuuttavat puolestaan itse itsensä yrittäjien eläkelain YEL:n mukaisesti.

Yrittäjien eläkelain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Työnantaja on velvollinen järjestämään ja kustantamaan vähintään työntekijän eläkelain mukaiset vähimmäisvaatimukset täyttävän eläketurvan jokaiselle työntekijälleen, jonka palkka ylittää TyEL-ajan.

TyEL-aja tarkoittaa, että työnantajan on maksettava työntekijälle työansiota kalenterikuukauden aikana yhteensä vähintään tietyn summan verran (2016: 41,89 e), jotta laki soveltuu. Laki ei siten koske alle määrätyn ajan kuukaudessa tienavia työntekijöitä.

Laki ei koske myöskään työntekijää, johon ei sovelleta Suomen lainsäädäntöä EY:n sosiaaliturva-asetuksen tai sosiaaliturvasopimuksen sovellettavaa lainsäädäntöä koskevien määräysten perusteella eikä työntekijää, jonka ulkomainen työnantaja lähettää Suomeen työhön ja jonka työskentely Suomessa tämän työnantajan palveluksessa kestää enintään kaksi vuotta.

Vakuuttamisvelvollisuus koskee 18–68-vuotiaita tavallisia työntekijöitä. Vakuuttamisvelvollisuus alkaa ja päättyy täyttämiskuukautta seuraavana kuukautena. Eläkevakuutusmaksut on maksettava myös työssä olevasta eläkeläisestä.

Vakuuttaminen on järjestettävä eläkevakuutusyhtiöissä, eläkekassassa tai eläkesäätiössä. Helpointa ja tavanomaisinta on ostaa vakuutukset eläkevakuutusyhtiöstä. Eläketurvan kustantamiseksi perittävä työeläkevakuutusmaksu koostuu työnantajan ja työntekijän maksusta. Vakuutusta maksetaan tietty prosenttiosuus työntekijän ennakopidätyksen alaisesta palkasta. Työnantaja hoitaa koko työeläkemaksun, myös työntekijöiden mak-suosuuden, työeläkelaitokselle.

Lisää työeläkkeestä voi lukea [täältä](#).

Työnantajan tapaturmavakuutus

Vuoden 2016 alusta alkaen on astunut voimaan uusi työtapaturma- ja ammattitautilaki, joka sisältää jonkin verran muutoksia sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta katsottuna.

Työnantajan tulee ottaa työtapaturma- ja ammattitautilain mukainen vakuutus vakuutuslaitoksesta kaikille työsuhteessa oleville taval-lisille työntekijöille. Työnantaja on kuitenkin vapaa vakuuttamisvelvollisuudesta niin kauan kuin työntekijän vuodessa maksettava palkka on alle 1 200 euroa.

Vakuutusmaksu riippuu muiden maksuperus-teiden, kuten palkan suuruuden, lisäksi myös työhön liittyvien riskien suuruudesta. Vakuut-tamisvelvollisella työnantajalla on pieni oma-vastuu kustakin työtapaturmasta, jollei vakuu-tusta ole vapaaehtoisesti ulotettu käsittämään myös tätä korvausvelvollisuutta. Korvaussum-mista säädetään työtapaturma- ja ammatti-laissa.

Vapaaehtoinen lisävakuuttaminenkin on mah-dollista. Näin työnantaja voi halutessaan ulot-taa vakuusturvan kattamaan muutkin kuin laissa määritellyissä olosuhteissa sattuneet työtapaturmat.

Työehtosopimusneuvotteluissa on lisäksi so-vittu työnantajalle pakollisesta työntekijöiden ryhmähenkivakuutuksesta.

Lisätietoa vuoden 2016 alusta voimaan astu-neesta työtapaturma- ja ammattitautilaista löytyy esimerkiksi [täältä](#). Lain tarkat sään-nökset löytyvät puolestaan [täältä](#).

Työnantajan työttömyysvakuutus

Työnantaja, joka on työtapaturma- ja ammatilain mukaan velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä, on velvollinen maksamaan myös työttömyysvakuutusmaksua. Työttömyysvakuutusmaksu ei koske urheilemista. Maksun perii Työttömyysvakuusrahasto.

Maksun suuruus vahvistetaan vuosittain valtioneuvoston asetuksella. Vuotta 2016 koskeva asetus löytyy [täältä](#).

Lisää tietoa työttömyysvakuutuksesta ja sen maksusta löytyy [Työttömyysvakuutusrahaston sivuilta](#).

Urheilijan sosiaaliturva

Kuten jo edellä todettiin, urheilijoita eivät koske työeläkelaki eikä työtapaturma- ja ammattitautilaki. Näiden lakien säätämiä työnantajien ja työntekijöiden maksuja ei pidä suorittaa urheilijatulon osalta.

Työnantajan on sen sijaan maksettava urheilijan palkasta sosiaaliturvamaksua. Lisäksi työnantajalla on tiettyjen ehtojen täytyessä vakuuttamisvelvollisuus, jolloin urheilijatulon osalta tulee maksaa myös tapaturma- ja eläkevakuutusmaksua. Seuraavaksi käsitellään tarkemmin vakuuttamisvelvollisuutta ja sen täytyessä suoritettavaa tapaturma- ja eläketurvaa.

Vakuuttamisvelvollisuus

Joukkuelajin urheilija, joka ansaitsee urheilemisestaan verollisena tulona yli määritetyn rajan (2016: 11 060 e/v tai pelikaudessa) ja on alle 43-vuotias, kuuluu urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetun lain piiriin. Tämä tarkoittaa sitä, että urheilijan työnantajana toimiva taho on velvollinen vakuuttamaan urheilijan. Vuonna 2017 voimaantuleva eläkeuudistus nostaa vakuuttamisen yläikärajaa 65 vuoteen. Yksilöurheilijoille vakuutus on nykyään vapaaehtoinen.

Vakuutussuoja voidaan hankkia myös niille urheilijoille, joiden sopimuksen mukainen veronalainen palkka on pienempi kuin pakollisen vakuutuksen raja. Tällöin kyse on vapaaehtoisesta urheilijaturva-vakuutuksesta eikä siihen automaattisesti sisälly eläketurvaa.

Esimerkki 1: Jääkiekon pelaajayhdistys on neuvotellut Liigassa pelaavien yhteisöjen kanssa sopimuksesta, joka turvaa kaikkien liigapelaajien tapaturmaturvan riippumatta ansiotulosta.

Vakuuttamisvelvollisuutta etukäteen pohdittaessa palkkaan luetaan joukkueurheilijan

sopimuksen mukainen verollinen peruspalkka ilman mahdollisia urheilumenestykseen liittyviä lisäjä. Sopimuksenmukaiseen verotettavaan vuosiansioon lasketaan kalenterivuoden aikana urheilemisesta sopimuksen mukaan saatavat palkat ja palkkiot sekä verotettavat luontoisedut kuten auto-, asunto- ja ravintoetu.

Vakuuttamisvelvollisuus alkaa välittömästi, kun on arvioitavissa että urheilijan verotettava kokonaisansio nousee tai nousisi 12 kuukauden sopimuksella vuodessa yli vakuutuksen määritetyn rajan. Velvollisuutta ei voida kiertää esimerkiksi sillä, että kalenterivuoden aikana tehdään useampia halvempia sopimuksia tai että urheilija saa ansioita useammalta seuralta. Rukin seura vastaa aina omista velvoitteistaan.

Esimerkki 2: Pelaaja tekee ensimmäisen sopimuksensa seuran kanssa. Sopimus kattaa ajan 1.9 - 30.3. Sopimuksen mukaan pelaaja saa palkkaa 1 000 €/kk. Pelaajalle olisi hyvä ottaa urheilijavakuutus, koska vuotuinen hypoteettinen ansio on 12 000 €/v lii-säänsiot huomioiden.

Lopullinen vakuutusmaksu, joka perustuu vakuutuksen perusteena olevaan palkkaan tai tuloon, lasketaan jälkikäteen, kun urheilijan koko urheilemisestä saatu veronalainen palkka on selvillä. Joukkueurheilijan veronalaiseen palkkaan lasketaan tässä yhteydessä peruspalkan lisäksi myös kilpailumenestykseen sidotut palkkiot. Vakuutusmaksuosuuden lopullinen suuruus selviää siis vasta urheilukauden tai vuoden lopussa.

Yksilöurheilijan, jolla ei ole sopimusta urheilemisestä, mutta joka ansaitsee kalenterivuodessa vähintään määritetyn rajan verran veronalaista urheilutuloa, on mahdollista itse valita vakuuttaako itsensä vai ei. Suositeltavana voidaan pitää, että kaikki urheilijat, jotka ansaitsevat enemmän kuin raja-arvon verran

vuodessa, järjestävät itselleen urheilijan vakuutusturvan. Yksilöurheilijan veronalaiseen urheilutuloon lasketaan kaikki urheilemisestä saadut tulot. Mukaan lasketaan siis startti-, palkinto- ja vastaavat urheilutulot sekä esimerkiksi yhteistyösopimusten perusteella saadut tulot

Tapaturma- ja eläketurva

Mikäli yllä esitetyt seikat täyttyvät, järjestetään urheilijalle tapaturma- ja eläketurva. Kun vakuutus otetaan vapaaehtoisesti, ei se automaattisesti sisällä eläketurvaa.

Vakuutus sisältää urheillessa tai siihen välittömästi liittyvissä olosuhteissa saadun tapaturmavamman aiheuttamat korvaukset kuntoutuskustannuksista, tapaturmaeläkkeen, perhe-eläkkeen, hautausavun, haittarahan, hoitotuen, vaatelisän, kodinhoitokustannusten korvauksen ja korvauksen sairaanhoidon kustannuksista. Vakuutus sisältää myös kuntoutuksen uuteen ammattiin. Ansionmenetykskorvausta saadakse urheilijan on kuitenkin osallistuttava kuntoutukseen. Vakuutus ei sisällä päivärahaa.

Vakuutuksen käsite "urheileminen" sisältää itse kilpailusuorituksen lisäksi myös ohjatun ja valvotun tai harjoitusohjelman mukaisen harjoittelun sekä urheiluun välittömästi liittyvät muut olosuhteet. Urheiluun välittömästi liittyvillä olosuhteilla tarkoitetaan muun muassa siirtymistä kilpailu- tai harjoituspaikalle asunnosta Suomessa ja ulkomailla. Se ei kuitenkaan sisällä esimerkiksi urheilijan vapaa-ajaksi katsottavaa aikaa kilpailumatkoilla.

Tapaturmalla tarkoitetaan äkillisen, odottamattoman ulkoisen tekijän aiheuttamaa vammaa tai sairautta sekä siitä seurannutta kuolemaa. Tapaturmana korvataan myös kuormittavaa yksittäistä liikettä suoritettaessa ilman tapaturmaa äkillisesti tapahtunut lihaksen tai jänteen kipeytyminen. Korvausta ei kuitenkaan makseta, jos kipeytymisen syy-

nä on sairaus, todennäköisesti pääasiallisesti aikaisempi vamma tai muusta syystä johtuva kudoksen heikentyminen taikka kudossvaurio, jonka syntyminen edellyttää tapaturmaa. Lyhyehkönä aikana syntynyt vamma voi olla esimerkiksi hiertymä tai polvilumpion, kyyräräppään tai jännetupin tulehdus. Turva ei kata ammattitauteja eikä sairauksia, vaan ainoastaan työtapaturmatyypiset tilanteet.

Tapaturman käsitteeseen kuuluu yleensä seurauksen aiheuttaneen teon tahattomuus. Joillekin lajeille ominaisen voimankäytön ja kamppailun seurauksena syntyneet vahingot korvataan, jos kyseessä ei ole toisen tahallinen vahingoittaminen. Tahallinen vahingoittaminen johtaa rikosoikeudelliseen vastuuseen ja vahingonkorvausvelvollisuuteen. Tällainen vamma ei kuulu tapaturmakorvauksen piiriin.

Urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta säädetyn lain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Tapaturmaturvan ansiosidonnainen osa laskeaan vakuutuksen perusteena olevasta palkasta tai tulosta. Vuosityöansion määrä voi olla kuitenkin enintään 100 000 euroa.

Tapaturmaeläkettä maksetaan:

1. Urheilijalle, joka on tapaturmasta aiheutuvan vamman tai sairauden hoidon vuoksi kykenemätön hankkimaan itselleen ansiotuloja urheilemisella, jonka perusteella on ollut vakuutettuna
2. Urheilijalle, joka on 1 kohdassa tarkoitettujen hoidon jälkeen pysyvästi kykenemätön jatkamaan urheilemistä, siltä ajalta, jona hän osallistuu tämän lain mukaiseen ammatilliseen kuntoutukseen hänen kuntouttamisekseen muuhun työhön tai ammattiin, josta hän voi saada pääasiallisen toimeentulonsa
3. Urheilijalle, jonka 2 kohdassa tarkoitettu ammatillinen kuntoutus on päättynyt

Tapaturmaeläkettä maksetaan edellä mainittujen kohtien perusteella yhteensä viiden vuoden ajalta sairausvakuutuslain mukaisen sairauspäivärahan enimmäisajan täyttyttyä.

Kun määrätään 3 kohdan mukaan maksettavaa tapaturmaeläkettä, eläkkeen perusteena olevasta vuosityöansiesta vähennetään urheilijan kuntoutuksen jälkeen saamat ansiotulot. Vähintään vähennetään kuitenkin sen ansiotulon määrä, joka vastaa kuntoutuksen jälkeistä ansiotasoa kuntoutusta vastaavassa työssä tai ammatissa.

Urheilijalla on oikeus tapaturmaeläkkeeseen, jos seuraavat ehdot täyttyvät:

- * Hän on ennen 43 vuoden (v. 2017 lähtien 65 vuoden) iän täyttämistä tullut tapaturman aiheuttaman vamman tai sairauden johdosta pysyvästi kykenemättömäksi jatkamaan urheilemistä, jonka perusteella on ollut vakuutettuna.
- * Hänen kykynsä ansiotulojen hankkimiseen muulla työllä on pysyvästi heikentynyt vähintään kolmella viidesosalla arvioituna suhteessa lain mukaan pysyvän työkyvyttömyyden perusteena käytettävään vuosityöansioon (30 000 e/v).

Työkyvyn heikentymistä arvioitaessa otetaan huomioon urheilijan jäljellä oleva kyky hankkia itselleen ansiotuloja sellaisella saatavissa olevalla työllä, jota hänen voidaan kohtuudella edellyttää tekevän. Tällöin otetaan huomioon myös urheilijan koulutus, aikaisempi toiminta, ikä, asuinpaikka ja muut näihin rinnastettavat seikat. Tapaturmaeläkkeen maksamisen edellytyksenä on, että urheilijan kuntoutusmahdollisuudet on selvitetty.

Tapaturmaeläkettä maksetaan aikaisintaan sairausvakuutuslain mukaisen sairauspäivärahan enimmäisajan täyttymisestä ja enin-

tään siihen saakka, kunnes urheilija täyttää 65 vuotta.

Tapaturmaeläkkeen määrä on vuodessa 85 prosenttia urheilijan vuosityöansiota.

Vakuutustuote

Vakuutustuote on yhtiökohtainen, mutta tuotteen on oltava tasoltaan vähintään lain vaatimusten mukainen. Esimerkiksi Pohjolan urheilijavakuutus sisältää tapaturma- ja eläkevakuutuksen. Vakuutuksen hinta on, lajista riippuen, alkaen noin 10,5 % urheilijan veronalaisista ansioista. Vakuutusmaksuissa huomioidaan lajikohtainen tapaturmariski. Korvaukset määräytyvät pääsääntöisesti työtapaturma- ja ammattitautilain säännösten mukaisesti. Ulkomaalaisilla urheilijoilla ei ole oikeutta sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan eli ulkomaalaisen urheilijan sairausajan palkka jää kokonaisuudessaan seuran maksettavaksi.

Lisää tietoa vakuutustuotteesta löytyy esimerkiksi [täältä](#).

Vakuutuksenottaja voi hankkia vakuutuksen täyttämällä vakuutushakemuksen vakuutusyhtiön nettisivuilla, tulostamalla sen ja lähettämällä vakuutusyhtiöön. Lomakkeessa on ilmoitettava mm. vakuutuksen piiriin kuuluvien urheilijoiden kanssa tehtyjen urheilusopimusten mukaiset veronalaiset palkat, palkkiot ja luontoisedut. Myös tietoihin tulevista muutoksista on ilmoitettava vakuutusyhtiölle.

Urheiluseura saa maksun suorittajana selvityksen maksamistaan vakuutuksista vakuutusyhtiöltä joko vuosittain tai erikseen sovittavan jaksoituksen mukaisesti. Vakuutusyhtiö lähettää myös urheilijalle oman selvityksen hänen vakuutuksestaan. Urheilijan kannattaa arkistoida nämä selvitykset huolella, koska niihin vedoten hän voi varmistaa tulevan eläketurvan itselleen. Lisäksi näin urheilija voi itse seurata, että seura tai muu yhteisö on hank-

kinut hänelle asianmukaisen vakuutuksen. Muutenkin on syytä korostaa urheilijan omaa velvollisuutta valvoa etujaan.

Vakuuttamisen käytännön valvonta kuuluu ensisijassa lajiliitoille. Niiden on Valon eettisten periaatteiden mukaan varmistuttava siitä, että niiden piirissä harjoitettavaan kilpailutoimintaan osallistuville on järjestetty lain tarkoittama vakuutusturva. Sitä varten seurojen on toimitettava vuosittain lajiliitoille tai muulle kilpailutoimintaa järjestävälle yhteisölle tiedot seuran vakuuttamista urheilijoista. Pelaajien kokonaismäärät ja vakuutussumman kokonaismäärän seura voi ilmoittaa ilman tietosuojangelmia. Yksittäisen urheilijan tietoja seura ei voi luovuttaa ulkopuolisille ilman urheilijan nimenomaista suostumusta.

Joukkuelajeissa vakuuttamisvelvollisuus kuuluu pääsääntöisesti urheiluseuralle ja myös vastuu laiminlyönneistä on seuralla. Jos urheilija loukkaantuu ja vakuutusta ei ole otettu, seura maksaa urheilijalta saamatta jääneen tapaturmaturvan. Lisäksi eläke alkaa kertyä urheilijalle vasta kun vakuutusmaksu on maksettu. Vanhoja eläkevakuutusmaksuja voi joutua maksamaan takautuvasti kymmenen vuotta siitä kun maksut olisi pitänyt maksaa.

Seuran vastuu on säädetty selvästi ja ääritapauksissa yhdistyksen hallituksen jäsenet ja toimihenkilöt tai osakeyhtiön hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenet sekä toimitusjohtaja voivat joutua henkilökohtaiseen taloudelliseen vastuuseen seuran laiminlyönnin urheilijalle aiheuttamasta vahingosta.

Vakuutusmaksujen perinnän helpottamiseksi vakuutusmaksuille ja viivästyskorjoille on säädetty suora ulosottokelpoisuus.

Työttömyys- ja palkkaturva

Urheilijoiden sosiaaliturvajärjestelmään kuuluu myös oikeus työttömyyspäivärahaan. Urheilijalla on oikeus peruspäivärahaan, mutta ansiosidonnainen päiväraha on suljettu pois, koska urheilutyönantajat eivät osallistu työttömyysvakuutusmaksuihin.

Urheilutoiminnassa peruspäivärahan myöntämisen edellytyksenä olevaan työssäoloehtoon voidaan lukea jokainen kalenteriviikko urheilutoiminnassa, jossa henkilön urheilemisesta saama veronalainen tulo kuukauden tarkastelujakson aikana on ollut vähintään työttömyysturvalain 5 luvun 4 §:n 3 momentin mukainen määrä (2016: 1 134 e / kk).

Näin ollen urheilijoilla ei ole niin tiukat työaikaehdot kuin muussa töissä olleilla.

Urheilija kuuluu oikeuskäytännön mukaan myös palkkaturvan piiriin ja voi näin saada korvauksen saamatta jääneistä palkoista, jos työnantajana toimiva seura menee konkurssiin.

Vanhuuseläke

Vanhuuseläkemaksu on prosenttimääräinen osuus urheilijan vakuutuksen perusteena olevasta palkasta tai tulosta. Se on urheilijalle henkilökohtaisesti rahastoiva suoritus, josta urheilijan täyttäessä 65 vuotta maksetaan urheilijaeläke. Eläkettä ei soviteta yhteen muiden työeläkkeiden kanssa. Urheilijaeläke maksetaan urheiluvuosien määrän eli rahastoitujen suoritusten perusteella muun eläkkeen lisäeläkkeenä.

Vuoden 2017 alussa voimaan astuva eläkeuudistus vaikuttaa urheilijan vanhuuseläkkeeseen niin, että myös urheilijan vanhuuseläkkeen alaikäraja sopeutetaan eliniän odotteen muutokseen.

Ulkomaalaiset urheilijat ja valmentajat

Ulkomaalaislain mukaan ulkomaalainen, joka aikoo tehdä ansiotyötä Suomessa, tarvitsee pääsäännön mukaan työntekijän oleskeluluvan. Itsenäistä elinkeinoä tai ammattia Suomessa harjoittavan on puolestaan haettava elinkeinonharjoittajan oleskelulupa.

Säännöissä on kuitenkin monia poikkeuksia. Seuran kannattaakin aina olla yhteydessä työvoimatoimistoon, kun suunnittelee ulkomaalaisen työntekijän palkkaamista. Työnantajan on aina varmistuttava siitä, että ulkomaalaisella työntekijällä on vaadittava työntekijän oleskelulupa tai oltava tietoinen siitä, ettei hän ei tarvitse oleskelulupaa.

Lisää tietoa löytyy [Maahanmuuttoviraston sivuilta](#).

EU:n kansalaiset ja heihin rinnastettavat sekä Pohjoismaiden kansalaiset

EU:n kansalaiset ja heihin rinnastettavat (Islannin, Liechtensteinin, Norjan ja Sveitsin kansalaiset) voivat tehdä Suomessa vapaasti työtä, jos työ kestää enintään kolme kuukautta. Tämän jälkeen heidän on rekisteröitävä oleskeluoikeutensa, mutta erityistä työntekijän tai elinkeinonharjoittajan oleskelulupaa he eivät kuitenkaan tarvitse.

Rekisteröintiä varten EU:n kansalaisen on mentävä poliisilaitokselle. Poliisi rekisteröi työntekijän oleskeluoikeuden ulkomaalaisrekisteriin ja antaa tekemästään rekisterimerkinnästä rekisteröintitodistuksen eli Unionin kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröintitodistuksen. Oleskeluoikeuden rekisteröinti voidaan kuitenkin evätä, jos työntekijän katsotaan vaarantavan yleistä järjestystä, yleistä turvallisuutta tai kansanterveyttä. Oleskeluoikeuden rekisteröinti on voimassa toistaiseksi. Viiden vuoden yhtäjaksoisen ja laillisen Suomessa asumisen jälkeen työntekijä on oikeutettu pysyvään oleskeluun.

Myöskään Pohjoismaiden kansalaiset eivät tarvitse erillistä työlupaa. Pohjoismaiden kansalaisten tulee kuitenkin tehdä ilmoitus tilapäisestä muutosta, mikäli heidän oleskelunsa Suomessa kestää yhtäjaksoisesti yli kolme kuukautta, mutta alle 12 kuukautta. Oleskelun kestäessä yli 12 kuukautta, tulee heidän rekisteröityä eli ilmoittaa pysyvä kotikuntansa maistraattiin. Sekä ilmoitus tilapäisestä (3-12 kk) että vakituudesta (yli 12 kk) muutosta tulee tehdä viimeistään viikon kuluttua muuttopäivästä. Ilmoitus muutosta tehdään pääsääntöisesti maistraattiin. Tarvittaessa työntekijän on esitettävä myös lääkärintodistus terveydentilastaan.

Lisätietoa löytyy esimerkiksi [Norden-sivustolta](#).

Muut ulkomaalaiset työntekijät - työntekijän oleskelulupa

Muut ulkomaalaiset työntekijät kuin EU:n kansalaiset ja heihin rinnastettavat tarvitsevat Suomessa työskentelyä varten työntekijän oleskeluluvan. Turistina viisumilla tai viisumivapaasti Suomeen tullut ulkomaalainen ei pääsäännön mukaan saa tehdä Suomessa ansio-työtä, vaan hänen on hankittava oleskelulupa. Oleskelulupa voidaan myöntää sekä tilapäisen että jatkuvaluonteisen työntöön perusteella.

Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa työskentelemään yhdellä tai useammalla ammattialalla. Erityisestä syystä työntekijän oleskelulupa voidaan rajata koskemaan työtä tietyn työnantajan palveluksessa.

Työntekoa varten myönnettävä oleskelulupa edellyttää, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu. Työvoimatoimisto arvioi sekä työvoimapolitiiset edellytykset että toimeentulon riittävyyden. Lisäksi lupa myönnetään ottamalla huomioon työmarkkinoiden tarve. Oleskelulupakäytännön tarkoituksena on tukea työmarkkinoilla jo olevan työvoiman mahdollisuutta työllistyä. Työvoimatoimisto ottaa har-

kinnassaan huomioon myös sen, että etuoikeus avoimiin työpaikkoihin EU:n alueella on EU:n kansalaisilla ja heihin rinnastettavilla sekä alueella jo laillisesti oleskelevilla muilla henkilöillä, jotka tosiasiallisesti voisivat olla työhön käytettävissä. Toisaalta tuetaan myös työvoiman saatavuutta.

Työntekijän oleskeluluvan hakeminen

Jotta ulkomaalainen voi muuttaa Suomeen työntöön perusteella, on hänen ensin löydettävä Suomesta työpaikka. Ensimmäistä työperusteista oleskelulupaa suositellaan haettavaksi aina ulkomailla (kotimaa tai maa, joka on myöntänyt hänelle oleskeluluvan), ennen maahantuloa. Tällöin myös päätös annetaan pääsääntöisesti tiedoksi ulkomailla.

Työntöön aloittaminen ei ole pääsääntöisesti mahdollista ennen kuin työntekijän oleskelulupa tai muu oleskelulupa työntöön perusteella on myönnetty.

Poikkeuksellisesti työntekijä voi hakea oleskelulupaa vasta Suomessa esimerkiksi silloin, jos työsopimus on jo solmittu ja kyse on alasta tai tehtävästä, jossa palvelukseen ottamiseen liittyy soveltuvuusarviointia tai sellaista kanssakäymistä, joka on parhaiten hoidettavissa Suomessa.

Ulkomailla hakemus jätetään Suomen edustustoon ja Suomessa se jätetään joko työvoimatoimistoon tai kihlakunnan poliisilaitokselle. Vaihtoehtoisesti myös työnantaja voi käynnistää prosessin ja laittaa hakemuksen vireille työntekijän puolesta ilman erillistä valtuutusta.

Kun hakemus jätetään vireille, siitä on samalla maksettava käsittelymaksu.

Oleskelulupaan liittyvät hakulomakkeet ja lisätietoa niistä löytyy [Maahanmuuttoviraston sivustolta](#).

Oleskeluluvan myöntäminen

Työvoimatoimistolle kuuluu työntekoa ja toimeentuloa koskeva harkinta. Työvoimatoimisto tekee joko myönteisen tai kielteisen osapäätöksen, jonka se toimittaa Maahanmuuttovirastolle. Maahanmuuttovirasto tutkii sen jälkeen täyttyvätkö hakijan muut edellytykset Suomessa oleskelulle. Jos työvoimatoimiston osapäätös on myönteinen, eikä hakijan oleskelulle ole yleisiä maahantulon esteitä, Maahanmuuttovirasto myöntää hakijalle oleskeluluvan.

Jatkolupaa voi hakea työntekijä itse tai työnantaja hänen puolestaan. Hakemus jätetään työvoimatoimistoon tai poliisille. Luvan myöntää lupulta poliisi.

Oikeus työntekoon muun kuin työntekijän oleskeluluvan perusteella

Ulkomaalaisen työntekijän ei tarvitse hakea työntekijän oleskelulupaa työskennelläkseen Suomessa, jos hän on saanut:

- * Pysyvän oleskeluluvan, pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EY-oleskeluluvan tai jatkuvan oleskeluluvan jollain muulla kuin työnteon tai ammatinharjoittamisen perusteella
- * Oleskeluluvan perhesiteen perusteella
- * Tilapäisen oleskeluluvan joko tilapäisen suojelun tai muun humanitaarisen maahanmuuton perusteella
- * Määräaikaisen oleskeluluvan Suomeen sillä perusteella, että hän toimii esimerkiksi urheilijana, valmentajana tai urheilutuomarina ja toiminta on ammattimaista

Tällöin hänellä on rajoittamaton työnteko-oikeus. Lisäksi hän voi työskennellä rajoitetun työnteko-oikeuden turvin Suomessa, mikäli hän on saanut:

* Oleskeluluvan opiskelua varten

- * Oleskeluluvan erilaisia opetus-, luennointi- ja tutkijantehtäviä varten (saa työskennellä rajoitetusti enintään yhden vuoden ajan)

Tietyissä tilanteissa ulkomaalainen voi tehdä Suomessa ansiotyötä myös ilman oleskelulupaa tai edellä lueteltuja muita poikkeustilanteita. Hänellä on kuitenkin oltava voimassa oleva viisumi, jos hän on viisumivelvollinen.

Työntekijän oleskelulupaa eivät esimerkiksi tarvitse:

- * Tulkit, opettajat, asiantuntijat tai urheilutuomarit, jotka tekevät työtä kutsun tai sopimuksen nojalla enintään kolme kuukautta.
- * Ammattitaiteilijat tai urheilijat tai näiden avustajat, jotka toimivat kutsun tai sopimuksen nojalla enintään kolme kuukautta.

Lisäksi turvapaikanhakijalla on oikeus tehdä työtä ilman työntekijän oleskelulupaa. Mikäli turvapaikanhakijalla on voimassaoleva rajanylitykseen oikeuttava matkustusasiakirja, voi hän työskennellä ilman oleskelulupaa 3 kuukauden kuluttua turvapaikkahakemuksen jättämisestä. Mikäli turvapaikanhakijalla ei ole voimassaolevaa rajanylitykseen oikeuttavaa matkustusasiakirjaa, voi hän työskennellä ilman oleskelulupaa 6 kuukauden kuluttua turvapaikkahakemuksen jättämisestä.

Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus on voimassa niin kauan kuin hänen hakemuksensa on ratkaistu lainvoimaisesti.

Lisätietoa turvapaikanhakijan työskentelystä löytyy [Maahanmuuttoviraston sivustolta](#).



Tuomarit

Tuomarit, erotuomarit tai arvostelutuomarit voidaan luokitella ainakin kolmeen pääryhmään: työsuhteiset, työkorvausta saavat ja vapaaehtoiset. Työsuhdetta ei pääsääntöisesti synny kilpailutapahtuman järjestävän seuran ja tuomarin tai tuomarin ja tuomareita välittävän tuomariyhdistyksen välille.

Työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät tuomareiden osalta harvoin, koska järjestävällä seurala ei ole direktio-oikeutta tuomariin. Joissakin lajeissa tuomarit voivat kuitenkin olla työsuhteessa liittoon tai sarjajärjestäjään. Tällöin liitto tai sarjajärjestäjä maksaa tuomareiden palkat ja määrää heidät hoitamaan tehtävänsä tiettyyn paikkaan tiettynä aikana. Yleensä kaikki tuomarikulut jäävät työnantajan kannettaviksi, eikä niitä peritä kilpailun järjestäjältä.

Työsuhteiset tuomarit

Työsuhteiset tuomarit voidaan edelleen jakaa sivu- ja päätoimisiin. Jaolla sivu- ja päätoimisiin ei kuitenkaan käytännössä ole suurta merkitystä, koska verotuksessa ongelmalliseksi asiaksi muodostuvat useimmiten työmatkat, jolla tarkoitetaan matkaa, jonka työntekijä tekee tilapäisesti erityiselle työtekemispaikalle. Tuomarilla ei kuitenkaan käytännössä ole pysyvää työpaikkaa. Matkakulujen lopullisen verotuksen tai verottomuuden voi ratkaista myös se, onko maksaja yleishyödyllinen yhdistys vai osakeyhtiö.

Työsuhteisten henkilöiden palkasta toimitetun ennakonpidätyksen yhteydessä maksetaan työnantajan sosiaaliturvamaksu. Työnantajan on myös hoidettava kaikki muut työsuhteeseen liittyvät työnantajavelvoitteet. Palkanmaksun

yhteydessä työnantajien on ennakonpidätyksen toimittamisen lisäksi pidätettävä työsuhteisten työntekijöiden ennakonpidätyksen alaisesta palkasta palkansaajan työeläkemaksu ja työttömyysvakuutusmaksu. Työnantaja maksaa työntekijöiden osuuden työeläkevakuutusmaksusta maksaessaan oman osuutensa TyEL-maksusta eläkevakuutusyhtiöille. Työttömyysvakuutusmaksun työntekijän osuus tilitetään vakuutusyhtiölle samalla kun työnantaja maksaa sille kuuluvat tapaturma-, työttömyys- ja ryhmähenkivakuutusmaksut.

Lisätietoa työnantajavelvoitteista löytyy [täältä](#).

Työsuhteisille tuomareille voidaan maksaa työmatkasta aiheutuneet matkakustannusten korvaukset Verohallinnon antamien matkakustannuspäätösten puitteissa ilman ennakonpidätystä ja korvaukset ovat lopullisessa verotuksessa verottomia ilman rajaa.

Verohallinto tekee vuosittain päätöksen matkakorvausten suuruudesta. Vuoden 2016 päätös löytyy [täältä](#).

Työkorvausta saavat tuomarit

Tuomarit saavat suoraan kilpailujen järjestäjiltä tai erotuomariyhdistyksen tai vastaan välittäjän välittämänä palkkioita, jotka eivät perustu työsuhteeseen. Palkkiot sekä mahdolliset varustekorvaukset ja muut kuin matkakorvaukset ovat työkorvauksia. Työkorvauksesta toimitetaan ennakonpidätys. Työkorvauksen saajalle voi ilman ennakonpidätysvelvollisuutta maksaa matkakulukorvauksia. Edellä mainittu ei tarkoita, että korvaukset automaattisesti olisivat saajalleen lopullisessa verotuksessa verottomia.

Työkorvauksista ei makseta sosiaaliturvamaksua. Työkorvauksista ei myöskään pidätetä ennakonpidätyksen yhteydessä palkansaajan työeläkemaksua tai työttömyysvakuutusmak-

sua. Maksaja ei myöskään maksa työeläkevakuutusmaksua tai työnantajan tapaturma-, työttömyys- ja ryhmähenkivakuutusmaksua.

Lopullisessa verotuksessa matkakulukorvaukset katsotaan saajan tuloksi, jos yleishyödyllisiltä yhteisöiltä saatu Verohallinnon matkakustannuspäätöksen mukainen oman auton käytön korvaus ylittää 2000 euron ja päivärahojen määrä ylittää 20 päivärahan rajan kalenterivuodessa (kts. [tuloverolaki 71.3 §](#)). Yli menevä osa ja muilta kuin yleishyödyllisiltä yhteisöiltä, esimerkiksi osakeyhtiöiltä, saadut matkakorvaukset ovat verotettavaa tuloa. Matkojen kuluista on kuitenkin vähennysosoikeus, joka tuomarin tulee vaatia itselleen.

Vapaaehtoiset tuomarit

Tuomarille voidaan maksaa myös vain matkakulukorvauksia. Matkakulukorvauksista ei toimiteta ennakonpidätystä, eikä makseta työnantajan sosiaaliturvamaksua. Korvausten lopullinen verokohtelu riippuu maksajan verotuksellisesta asemasta.

Työsuhteen puuttumisesta huolimatta yleishyödylliseltä yhteisöltä saatu korvaus on tuomarille verovapaa Verohallinnon matkakustannuspäätöksen mukaisesti maksetuista oman auton käytön korvauksista 2000 euroon ja 20 päivärahaan asti kalenterivuodessa (kts. [tuloverolaki 71.3 §](#)). Yli menevä osa ja muilta kuin yleishyödyllisiltä yhteisöiltä saadut matkakorvaukset ovat verotettavaa tuloa. Matkojen kuluista on kuitenkin vähennysosoikeus, joka tuomarin tulee vaatia itselleen.

4. SEURAN VARAINHANKINTA JA VEROTUS

Liikunta- ja urheiluseurat ovat perinteisesti aatteellisia yhdistyksiä, joiden tarkoituksena on toteuttaa yhdistyksen säännöissä mainittua aatteellista tehtävää. Aatteellisten urheiluseurojen perimmäisenä tarkoituksena ei ole yksittäisten seuran jäsenten taloudellisen edun tavoittelu, vaan ne tavoittelevat koko ympäröivän yhteisön ja yhteiskunnan ”yhteistä hyvää”.

Seurat voivat harjoittaa varsinaista taloudellista toimintaa eli varainhankintaa, mutta siitä on hyvä mainita seuran säännöissä. Tämä niin sanottu yleishyödyllinen varainhankinta on määritelty tarkemmin tuloverolain 23 §:ssä. Toimintansa kulujen peittämiseksi seurat voivat kerätä tuloja aatteellisesta toiminnastaan eli varsinaisesta toiminnasta, joka koskettaa välittömästi seuran toiminnan tarkoitusta eli liikuntaa ja urheilua. Urheiluseura voi esimerkiksi kerätä maksuja valmennustoimintaan osallistuvilta.

Verohallinnon yleishyödyllisten yhdistysten verotukseen liittyvän ohjeistuksen löytyy [täältä](#).

Kuvioon 1 on koottu yleishyödyllisten yhteisöjen varainhankinnan kannalta oleelliset tulokokonaisuudet ja niiden verotuskäytännön pääsäännöt. Kuten Kuvioista 1 on nähtävissä, on suurin osa yleishyödyllisen yhteisön saamista tuloista verottomia. Aluksi on kuitenkin hyvä varmistaa, että kyseessä on tosiasiaa yleishyödyllinen yhteisö, minkä jälkeen on vielä arvioitava kukin tulokokonaisuus kokonaisuutena käyttäen.

Tuloverolain (1535/1992) 22 §:n mukaan liikunta- ja urheiluseuroja sekä niiden alueellisia ja valtakunnallisia järjestöjä voidaan pitää yleishyödyllisinä yhteisöinä. Yleishyödyllisten yhteisöjen on kuitenkin täytettävä seuraavat kolme kriteeriä:

1. Yleishyödyllisen yhteisön tulee toimia yksinomaan ja välittömästi yleiseksi hyväksi aineellisessa, henkisessä, siveellisessä tai yhteiskunnallisessa mielessä.

Yhteisön tulee itse toimia yleiseksi hyväksi. Toiminnan pitää olla pääasiassa yleishyödyllistä, säännöissä määritellyn tarkoituksen mukaista toimintaa. Esimerkiksi kaikki liikuntatoiminta on lähtökohdiltaan yhteiskunnallisesti hyödyllistä, yleiseksi hyväksi tehtävää toimintaa.

Yleishyödyllinen yhteisö voi vähäisessä määrin harjoittaa myös elinkeinotoimintaa. Vähäinen elinkeinotoiminta ei vaaranna yhteisön yleishyödyllisyyden statusta. Yleishyödyllisyyden status vaarantuu, jos yhteisön päätoiminnaksi muodostuu elinkeinotoiminta (esim. kaksi kolmasosaa kirjanpidon tuloista). Yleishyödyllisyyttä arvioitaessa tuloslaskelman lisäksi arvioidaan seuran vapaaehtoistoimintaa, jonka tulisi näkyä toimintakertomuksessa. Laajamittaisen ja itsenäisen elinkeinotoiminnan harjoittaminen voi siten johtaa yleishyödyllisyysstatuksen menettämiseen. Elinkeinotoiminnan vaikutusta yhteisön yleishyödyllisyyteen arvioidaan kuitenkin aina tapauskohtaisesti jakokonaisharkintaan perustuen.

Jos urheiluseura harjoittaa suuressa mittakaavassa ammattiurheilua ilman muunlaista yleishyödyllistä toimintaa, seura voi menettää yleishyödyllisyysstatuksensa. Osassa palloilulajeja ammattiurheilua edistävä toiminta onkin jo yhtiötetty. Yleishyödyllinen yhteisö voi helpommin säilyttää yleishyödyllisyysstatuksen, kun elinkeinotoiminta siirretään erilliseen osakeyhtiöön.

Yksinomaisuuden ja välittömyyden vaatimus

koskee myös tukiyhdistyksiä. Periaatteessa ei riitä, että vain tukiyhdistyksen toiminnan tuotto käytetään yleishyödylliseen tarkoitukseen, vaan myös taloudellisen toiminnan pitää itsessään palvella yleishyödyllisen tarkoituksen toteutumista.

2. Yleishyödyllisen yhteisön toiminta ei saa kohdistua rajoitettuihin henkilöpiireihin.

Yhdistyksen tulee periaatteessa olla avoin kaikille. Yhdistys, jonka toiminta kohdistuu tarkasti etukäteen rajattuun henkilöpiiriin edistään joidenkin henkilöiden yksityisiä taloudellisia etuja, ei ole yleishyödyllinen.

Tukiyhdistyksen toiminnan tuotto on jaettava laajalle piirille. Aina ei riitä, että tuettavia yleishyödyllisiä yhdistyksiä on vain yksi. Lisäksi on varmistettava, ettei toiminnan koko tuotto tai suuri osa tuotosta mene varainhankinnan kuluihin. Eteenpäin tilitettävien varojen määrä tulee olla myös tulokseen nähden merkittävä. Tukiyhdistys ei voi jatkuvasti kerätä varallisuutta itselleen.

3. Yleishyödyllinen yhteisö ei saa tuottaa toiminnallaan siihen osallisille taloudellista etua osinkona, voitto-osuutena taikka kohtuullista suurempana palkkana tai muuna hyvityksenä.

Tämä tarkoittaa, että kaikenlainen voitto-osuuksien jakaminen ja jopa mahdollisuus voiton jakamiseen on este yleishyödyllisyyden statukselle. Esimerkiksi pelaajasopimuksiin ei saa laittaa mainintoja, että mahdollinen kauden tuotto jaetaan bonuksina pelaajien kesken. Lisäksi yleishyödyllisyys edellyttää, että yleishyödyllisen yhteisön purkautuessa sen omaisuus jää edelleen yleishyödylliseen käyttöön.

Tukiyhdistysten osalta on kiinnitetty erityistä huomiota yhdistyksen sääntöjen purkautumiskykälään. Säännöissä ei voi olla mainintaa, että tukiyhdistyksen purkautuessa sen omaisuus menee perustajille vaikka perustajat kaikki

olisivatkin tukiyhdistyksen perustamishetkellä yleishyödyllisiä yhteisöjä.

Purkautumispykälän muotoilu voi olla esimerkiksi Valo ry:n seuran mallisääntöjen mukainen:

"Jos yhdistys on päätetty purkaa, sen varat on luovutettava johonkin yhdistyksen toiminta-alueen liikuntakasvatusta edistävään tarkoitukseen purkautumisesta päättäneen kokouksen päätöksen mukaisesti".

Yleishyödyllisyyden arvio on kokonaisarvio. Yhteisön yleishyödyllisyyttä arvioitaessa kiinnitetään huomiota yhteisön sääntöihin ja sen käytännön toimintaan. Ratkaisevaa on tosiasiallinen toiminta, ei se, mikä nimi sille on annettu. Urheiluseurakaan, joka on oikeudelliselta muodoltaan yhdistys, ei siis automaattisesti ole yleishyödyllinen. Periaatteessa yleishyödyllisyyden arviointi on jatkuva prosessi.

Tuloverolain elinkeinotulojen listassa ei ole mainintaa varsinaisista liikunta- ja urheilutoiminnan tuloista. Oheisten KHO:n päätösten myötä voidaan kuitenkin todeta, että yleishyödyllisen yhteisön yleishyödyllinen toiminta ei ole elinkeinotoimintaa.

S Korkeimman hallinto-oikeuden päätös (*KHO:2015:174*) koskettaa yleishyödyllisen yhdistyksen toimintaan liittyvää elinkeinotoimintaa. Yhdistyksellä oli latukahvila kaupungin ylläpitämän ulkoilureitin varrella. Koska kahvilatoiminta liittyi läheisesti yhdistyksen yleishyödylliseen toimintaan, perustui yhdistyksen jäsenten talkootyöhön, siitä saadut tulot jäivät pieniksi ja kahvilatoimintaa ei harjoitettu kilpailuolosuhteissa, ei toiminnasta saatu tulo ollut yhdistyksen veronalaista elinkeinotuloa.

S Korkein hallinto-oikeus toteaa päätöksessään (*KHO:1997:187*), että liiton eräistä palveluista saamat tulot ottaen huomioon niiden välitön liittyminen yleishyödyllisen tarkoituksen toteuttamiseen, suuntautuminen pelkästään jäsenistöön, palvelujen veloitusterusteet ja toiminnan laajuus eivät olleet liiton elinkeinotuloa.

S Korkein hallinto-oikeus toteaa päätöksessään (*KHO:1997:27*), että yleishyödyllisen yhdistyksen messutoiminnasta saama tulo oli yhdistyksen elinkeinotuloa, koska toiminta ei välittömästi liittynyt yhdistyksen yleishyödyllisen tarkoituksen toteuttamiseen (opiskelijoiden harastus- ja tutkimustoimintaa tukeva yhdistys järjesti kodin rakentamis- ja vapaa-ajan messut).

Yleishyödyllinen varainhankinta

Rajanveto yleishyödyllisen varainhankinnan ja elinkeinotoiminnan välillä on kuitenkin häilyvä ja perustuu kokonaisharkintaa. Lisää tietoa ja esimerkkejä tästä rajanvedosta löytyy [Verohallinnon ohjeesta](#). Urheiluseuran elinkeinotuloa käsitellään puolestaan vielä myöhemmin

Tuloverolain 23.3 §:ssä erikseen mainitut yleishyödyllisten urheiluseurojen perinteiset varainhankintamuodot eivät siis ole elinkeinotoimintaa, vaikka ne voivatkin tapahtua arvonlisäverolain tarkoittamassa liiketoiminnan muodossa.

Yleishyödyllisen yhteisön elinkeinotulona ei pidetä:

1. Urheilukilpailujen ja liikuntatapahtumien yhteydessä seuraavat tulot eivät ole järjestäville urheiluseuralle elinkeinotuloa:

- * Lipputulot
- * Osanottomaksut
- * Käsiohjelmien mainos- ja muut myyntitulot
- * Järjestävän seuran ylläpitämän kioskin tulot
- * Järjestävän seuran muut tarjoilutulot
- * Myyntioikeuksien myynnin tulot
- * Laita- ja muista väliaikaisista tapahtumaan liittyvistä mainoksista saadut tulot
- * Urheiluasuisissa olevien mainosten tulot

- * Äänimainokset
- * Valomainokset
- * Tilapäisen paikoituksen järjestämisenä saadut tulot
- * Muut tilaisuuteen liittyvät myyntitulot

Seurojen järjestämien kilpailujen ja tapahtumien yhteydessä harjoitetun toiminnan muuksi tuloksi on katsottu esim. majoituspalvelun myynti. Esimerkkinä on tapahtuman järjestävän seuran osallistujille myymä koulu- tai telttamajoitus, kun seura ei muuten harjoita verollista majoitustoimintaa. Sen sijaan yhteistyösopimukseen perustuva majoituspalvelun osto ja huoneiden jatkuva edelleen myynti on yhdistyksen elinkeinotuloa.

Urheilutapahtumiin liittyvien kisatuotteiden myynti ei ole tuloverolain tarkoittamaa elinkeinotoimintaa, kun myynti tapahtuu kisojen aikana kisa- tai leirialueella. Samanlaiseksi toiminnaksi on katsottu myös tekstiilien myynti. Vastaavien tuotteiden (lukuun ottamatta adressit, merkit, kortit, viirit ja muut vastaavat kannatustuotteet) myynti vähittäiskauppanavaa käyttäen tai muutoin kisa-ajan tai -alueen ulkopuolella on sen sijaan elinkeinotoiminnan muodossa harjoitettua tavarannmyyntiä. Myös tuotteiden ennakkomyynti katsotaan elinkeinotoiminnaksi.

Isojen urheilu- ja liikuntatapahtumien läpivienti vaatii paljon toimihenkilöitä. Suomalaiset urheiluseurat ovat pieniä ja yksin ne eivät pysty järjestämään isoja tapahtumia. Käytännössä tapahtumat onkin järjestetty yhteistyössä usean seuran kesken. Tapahtumilla on oma tilinpito ja mahdollinen ylijäämä tai tappio jaetaan järjestävien seurojen kesken. Tällainen yleishyödyllisten urheilu- ja liikuntaseurojen yhteistoiminta urheilu- ja liikuntatapahtumien järjestämisessä ei ole elinkeinotoimintaa.

2. Myös muiden kuin urheilu- ja liikuntatilaisuuksien järjestäminen on osa urheiluseuran varainhankintaa

Verotuskäytännössä urheiluseurojen järjestämien konsertti- ja tanssitilaisuuksien pääsymaksut ja niiden yhteydessä harjoitettu myynti eivät ole olleet tuloverolain sanamuodon mukaisesti elinkeinotoimintaa riippumatta tilaisuuksien järjestämistiheydestä. Esimerkiksi kerran viikossa järjestetyt tanssit tai vuosittain järjestetty konserttitapahtuma ei ole seuran elinkeinotoimintaa. Sen sijaan elokuvänäytösten jatkuvaluonteista järjestämistä on pidetty elinkeinotoimintana.

3. Yleishyödyllisten yhteisöjen toimintansa rahoittamiseksi harjoittama tavarankeräys ja siihen liittyvä kirpputoritoiminta ei ole elinkeinotoimintaa

Esimerkiksi seurat voivat kerätä vanhoja tavaroita ja järjestää huutokaupan tai järjestää vanhojen lahjoitettujen urheiluvälineiden myyntipäiviä ilman, että kyseessä olisi elinkeinotoiminta.

S Korkeimman hallinto-oikeuden päätös (KHO:1997:2642) koski tapausta, jossa yleishyödyllinen yhdistys harjoitti laajaa kirpputoritoimintaa, joka tapahtui liiketoiminnan muodossa. Koska yhdistys myi sille sen toiminnan tukemiseksi ilmaiseksi luovutettua tavaraa, tavarankeräyksestä saatu tulo oli kuitenkin tuloverolain tarkoittamaa tavarankeräyksestä tai siihen verrattavasta toiminnasta saatua tuloa, joka ei ollut yleishyödyllisen yhteisön veronalaista elinkeinotuloa.

4. Jäsenlehtien ja muiden yhteisön toimintaa välittömästi palvelevien julkaisujen osalta elinkeinotulona ei pidetä:

- * Tilausmaksutuloja
- * Irtonumeromyyntituloja
- * Mainostuloja
- * Jäsenlehden julkaisu-oikeuksien luovutuksesta saatua tuloa

Keskeistä on jäsenlehden määrittely. Jäsenlehden sisällön on välittömästi palveltava yhteisön yleishyödyllistä tarkoitusta ja lehteä tehdään ensisijassa asiasisältönsä vuoksi. Laaja myynti muille kuin jäsenille ja suuri mainostulo suhteessa kokonaistuottoon saattavat viedä lehdeltä jäsenlehden statuksen.

S Korkeimman hallinto-oikeuden päätöksessä (KHO:1990:1828) oli kysymys tapauksesta, jossa yhdistys julkaisi oman alansa lehteä, joka toimi yhdistyksen toiminnan näkyvimpänä muotona ulospäin. Lehden tarkoituksena oli muun muassa kysymyksessä olevan alan tietämyksen lisääminen. Lehti ilmestyi verovuonna 10 numerona sivumäärän ollessa yhteensä 792 sivua. Lehdestä saadut kokonaistuotot olivat 1 385 971 markkaa ja nettotulo 562 509 markkaa. Yhdistyksen jäsenille jaettiin lehteä jäsenmaksuun sisältyvänä 2 226 kappaletta ja ilmaisjakeluun meni 493 kappaletta. Tilattujen vuosikertojen määrä oli 693 kappaletta tilausmaksujen ollessa yhteensä 87 638 markkaa. Lehden levikki ja julkaisemisesta kertyneet

kokonaistuotot huomioon ottaen lehti kilpaili ilmoituksista muiden lehtien kanssa. Lehteä ei näissä olosuhteissa ollut pidettävä lain tarkoittamana jäsenlehtenä. Lehden julkaisemisesta kertynyt tulo oli yhdistyksen verotettavaa tuloa.

Sama rajanveto-ongelma liittyy muuhunkin julkaisuutoimintaan. Julkaisujen tulee aina välittömästi palvella seuran yleishyödyllistä tarkoitusta, eikä vain kerätä varoja seuralle. Muuna toimintaa välittömästi palvelevana julkaisuna voitaneen pitää myös Internet-sivuja.

S Korkeimman hallinto-oikeuden päätös (KHO:1997:187) koski tapausta, jossa yleishyödyllinen yhdistys julkaisi kerran vuodessa ilmestyvää jäsenluetteloa. Jäsenluetteloon yhdistys oli hankkinut yrityksiltä ilmoituksia, joista ilmeni muun muassa yritysten tiedotushenkilöt ja heidän yhteystietonsa. Ilmoitusten osuus jäsenluettelosta oli noin 70 prosenttia. Julkaisuutoiminta tapahtui liiketoiminnan muodossa. Kun jäsenluettelo kuitenkin palveli yhdistyksen jäseniä näiden ammatin harjoittamisessa ja sen pääasiallinen jakelutapa oli jäsenyyteen perustuva lähettäminen jäsenmaksuetuna, julkaisu oli tuloverolain tarkoittama yhdistyksen toimintaa välittömästi palveleva julkaisu. Näin ollen jäsenluettelon ja sen ilmoitustilan myynnistä saatu tulo ei ollut yhdistyksen tuloverolaissa tarkoitettua elinkeinotuloa.

5. Urheiluseurojen kannatustuotteet

Adressien, merkkien, korttien, viirien ja muiden sellaisten hyödykkeiden myynnin muodossa tapahtuva varainkeruu ei ole elinkeinotoimintaa. Urheiluseuran logolla varustettujen erilaisten tuotteiden myynti on siten laajasti "yleishyödyllistä varainhankintaa". Tavanomaisten kulutustavaroiden myynti on sen sijaan usein elinkeinotoimintaa. Esimerkiksi tekstiilien myynti on verotuskäytännössä usein katsottu elinkeinotoiminnaksi. Elinkeinotoimintaa ei kuitenkaan ole esimerkiksi sukkiin myynti niin, että urheiluseura saa myynnistä tietyn osuuden ja varsinaisena myyjänä toimii yritys.

6. Bingo

Bingopelien järjestäminen ei ole yleishyödyllisen yhteisön elinkeinotuloa. Bingotoimintaan liittyvän muun toiminnan verotuksessa on kuitenkin ollut epäselvyyksiä.

7. Erityiskysymyksenä kioskit, ravintolat ja kahviot

Tuloverolain 23.3 §:n mukaan yleishyödyllisen yhteisön elinkeinotoimintana ei pidetä lainkohdassa mainittujen tilaisuuksien yhteydessä harjoitetusta tarjoilu-, myynti- ja muusta sellaisesta toiminnasta saatua tuloa.

Muussa yhteydessä harjoitetusta kahvila-, kioski- ja ravintolatoiminnasta saatua tuloa kuitenkin pidetään lähtökohtaisesti yhteisön elinkeinotoiminnan tuloina (mm. oppilaitoksen kirjakauppa, jäätelökioski, sairaalan kahvila, työttömien ruokala, makeisautomaatti). Elinkeinotoiminnan muodossa harjoitettavalle tarjoilutoiminnalle on tyypillistä, että asiakaina ovat muutkin kuin yhteisön jäsenet, toiminta on jatkuvaa, ulospäin suuntautunutta ja se tapahtuu kilpailuolosuhteissa. Tapauksissa, joissa myynti tapahtuu vain yhteisön omille jäsenille ja on pienimuotoista, on myyntitoiminnasta saatu tulo lähtökohtaisesti yhteisön verovapaata tuloa.

Varsinainen yleishyödyllinen toiminta

Varsinaiseen toimintaan voidaan urheiluseuroissa lukea kaikki liikkumiseen ja urheiluun välittömästi viittaava toiminta, joka kohdistuu seuran kaiken ikäisiin jäseniin tai muihin säännöissä mainittuihin kohdejoukkoihin. Esi-merkkinä voidaan mainita:

- * Koulutustoiminta
- * Liikuntakurssit
- * Liikuntaleirit
- * Urheilukoulu
- * Ohjatut harjoitukset
- * Valmennustoiminta
- * Kilpailutoiminta
- * Oman liikunta- ja urheilutilan ylläpito
- * Lasten liikunnallinen iltapäivätoiminta
- * Kunnan ostama liikuntapalvelu osaksi koululaisten iltapäivätoimintaa

Aiemmin on pidetty itsestään selvänä, että seurat perivät kustannukset liikuntatoimintaan osallistuvilta ja ettei tästä synny yleishyödylliselle yhteisölle verotettavaa tuloa. Arvonlisäveron myötä tulkinta kiristyi aluksi aikuisten osalta niin, että ainoastaan pääasiassa jäsenille tarkoitetun liikuntatoiminnan katsottiin olevan toimintaa, joka ei ole elinkeinotoimintaa. Tähän liittyen on kuitenkin tehty monia eriäviä korkeimman hallinto-oikeuden päätöksiä.

S Korkeimman hallinto-oikeuden päätöksen (KHO:2002:661) mukaan jäsenvaatimus ei ollut ehdoton, koska seurat edistävät omaa yleishyödyllistä tarkoitustaan juuri tekemällä liikuntaa tutuksi myös aikuisille ilman sitoutumisvaatimuksia yhdistykseen. Toiminnan jatkuvuuden kannalta jäsenhankinta on oleellisessa roolissa, joten toiminnan tarjoaminen myös ilman jäsenvaatimusta on katsottu joissain tapauksissa yleishyödylliseksi toiminnaksi.

Tätä tukee myös korkeimman hallinto-oikeuden päätös (KHO:1998:2236), joka koski yleishyödyllisen yhdistyksen eli liikunnan lajiliiton liikuntatuotteiden myyntiä, joka sisälsi ohjaajien koulutuksen ja käsikirjat sekä liikuntaryhmiin osallistuvien materiaalit. Myynti kohdistui rajoittamattomaan asiakaspiiriin ja se oli suunnitelmallista sekä jatkuvaa. Korkeimman hallinto-oikeuden mukaan ko. toiminta ei ollut elinkeinotoimintaa, koska toiminta liittyi välittömästi yhdistyksen yleishyödyllisen sääntömääräisen tarkoituksen toteuttamiseen. Liiton säännöissä oli maininta, että sen toiminta kohdistuu jäsenyhdistysten lisäksi yleisesti kansalaisten liikuntaharrastuksen edistämiseen.

Ennakkoratkaisussaan korkein hallinto-oikeus totesi, että aerobic-tuntien järjestäminen on yhdistyksen jäseniin kohdistuessaan yhdistyksen yleishyödyllistä tarkoitusta välittömästi toteuttavaa toimintaa. Yhdistyksen tällaisesta toiminnasta saama tulo ei ole sen tuloverolaissa tarkoitettua elinkeinotulota siitä riippumatta, sisäl-

tyykö jäsenten oikeus osallistua aerobic-tunneille jäsenmaksuun vai veloitetaan ko tunneista erikseen. Tämän suhteen ei merkitystä ole myöskään sillä, että tunneilla on palkattu ohjaaja, joka on yleensä yhdistyksen jäsen.

Silloinkin kun samoille aerobic-tunneille osallistuu muita kuin yhdistyksen jäseniä, tuntien järjestämisen voidaan KHO mukaan katsoa liittyvän läheisesti yhdistyksen yleishyödyllisen tarkoituksen toteuttamiseen. Lisäksi muilta kuin yhdistyksen jäseniltä peritään ennakkoratkaisuhakemuksen mukaan aerobic-tunneille osallistumisesta sama maksu kuin jäseniltä ja osallistumismaksuilla on tarkoitus ensisijaisesti kattaa toiminnasta aiheutuneet kustannukset. Tällä tavoin järjestetyistä liikuntatilaisuuksista muiltakaan kuin yhdistyksen jäseniltä saatua tuloa ei voida pitää yhdistyksen elinkeinotulona.

Korkein hallinto-oikeus on ottanut kantaa myös yhdistyksen suunnitellalle olleisiin yrityksille ja kunnille tarjottaviin liikuntapäiviin ja -tunteihin. Kannanoton mukaan myös niillä on läheinen yhteys yhdistyksen tarkoituksen toteuttamiseen. Sen vuoksi ja kun niiden järjestämistä ei voida laatuksa ja laajuutensa perusteella pitää elinkeinotoiminnan luonteisena, myöskään näiden tilaisuuksien järjestämisestä saatu tulo ei ole yhdistyksen elinkeinotulona.

Vaikka seuratoiminnan perusfilosofiaan liittyy vahvasti jäsenyys, ei palvelun tarjonta verotuksen näkökulmasta edellytä seuran jäsenyyttä. Näin seurat erottuvat yrityksistä, joissa palvelun tuottaja ja asiakas ovat selkeästi eri

rooleissa. Seuroissa ei ole asiakkaita, on vain jäseniä, jotka yhdessä päättävät yhdistyksen asioista, yhdessä järjestävät toiminnan ja yhdessä liikkuvat.

Lasten ja nuorten kohdalla jäsenyysvaatimus ei ole koskaan ollut ehdoton, koska seurat edistävät omaa yleishyödyllistä tarkoitustaan tarjoamalla liikuntaa lapsille ja nuorille ilman sitoutumisvaatimuksia yhdistykseen. Lisäksi liikunnallisen iltapäivätoiminnan myötä joidenkin seurojen toiminta on tältä osin yhä enemmän siirtynyt kohti sosiaalihuollon toimialaa.

Valtakunnallisten järjestöjen varsinainen yleishyödyllinen toiminta

Liikunta- ja urheiluseurojen vapaaehtoiset ha- luavat keskittyä seuran sääntöjen mukaiseen liikuntaan ja urheiluun. Valtakunnallisten järjestöjen merkittävä aatteellinen tehtävä on vapauttaa vapaaehtoiset tekemään liikunta- ja urheilutyötä. Valtakunnallisten järjestöjen sääntömääräinen tehtävä on esimerkiksi jäsenyhdistysten kirjanpidon järjestäminen keskitetysti. Keskitys mahdollistaa ammatti-ih- misten palkkaamisen, jotka voivat keskittyä yleishyödyllisten yhdistysten ainutlaatuisen toimintakenttään ja hallinnollisiin ongelmiin.

Vain valtakunnallisten järjestön yleishyödyllinen yhdistysjäsen voi luovuttaa kirjanpidon hoidon. Jäsenpalvelua ei voi antaa muille kuin omille jäsenille. Kirjanpidon kulut jaetaan kaik- kien niiden jäsenten kanssa, joiden kirjanpidon kattojärjestö hoitaa. Toiminta on omakustan- teista ja siitä ei ole kattojärjestölle taloudellista riskiä.

Liikunta- ja urheiluseurojen kirjanpito on esi- merkiksi liikunnan aluejärjestön sääntömää- räisen yleishyödyllisen tarkoituksen välitöntä toteuttamista. Kirjanpidon jäsenpalvelu on tarkoitettu vain aluejärjestön yhdistysjäsenille ja siitä aiheutuvat kulut jaetaan jäsenpalvelua käyttävien seurojen kesken.

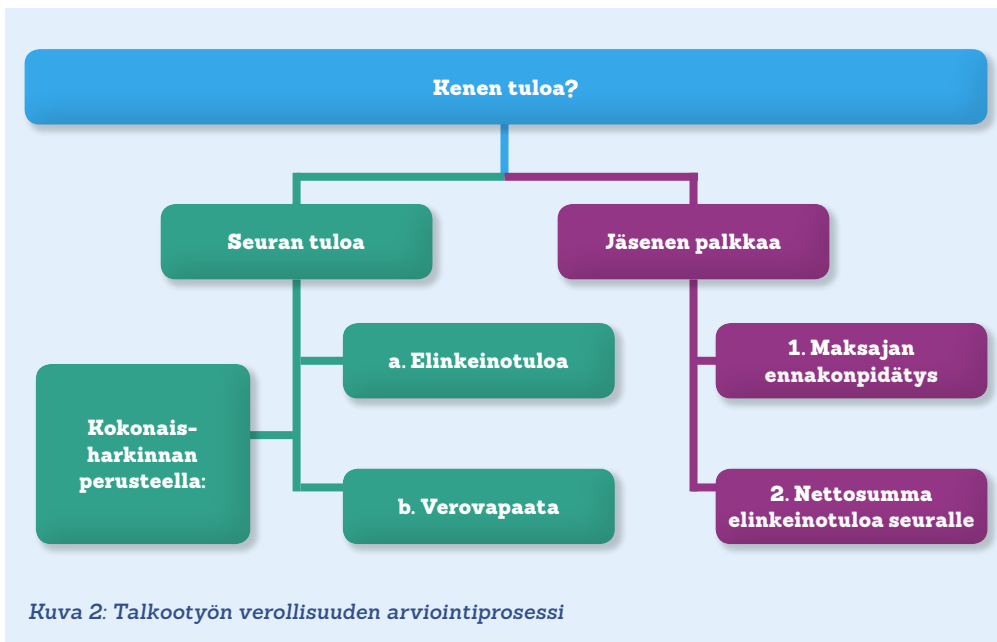
Talkootyö

Talkootyöllä tarkoitetaan yleensä toisen lukuun korvauksetta tehtävää työtä. Talkoilla tehtävä työ on "jokamiehentyötä", joka ei edellytä erityistä ammattitaitoa tai pätevyyttä. Talkootyö ei siten vaativuudellaan rajoita kenenkään osallistumista talkoisiin.

Yhdistyksen jäsenten korvaukseton työ yhdistyksen varsinaisen toiminnan yhteydessä ei synnytä verotusongelmia. Esimerkkinä tästä perinteisestä talkootyöstä voi olla viikoittainen kerhojen ohjaaminen ilman korvausta. Yhdistyksen jäsenet voivat talkootyönä tehdä myös varainhankintaa, joka ei ole seuran varsinaista yleishyödyllistä toimintaa, esimerkiksi myydä tavaroita yhdistyksen hyväksi. Talkootyö voi olla myös kolmannen osapuolen hyväksi

tehtyä työtä (työpalvelun myynti). Tällaiselle talkootyölle tunnusomaista on, että seuran jäsenet tekevät erilaisia työpalveluja ja niistä saatavat tulot kolmas osapuoli maksaa seuralle. Jos seura on merkitty ennakonperintärekisteriin, maksaja voi maksaa korvauksen bruttona seuran tilille.

Talkootulojen verotusta pohdittaessa kysytään, onko tulo seuran vai talkoolaisen henkilökohtaista tuloa. Jos tulo on seuran tuloa, pohditaan vielä onko tulo seuran elinkeinotuloa vai verovapaata talkootyön tuloa. Seuraavassa esitettyjen viiden tunnusmerkin on täyttyttävä, että tulo olisi seuralle verotonta talkootyön tuloa.



Kuva 2: Talkootyön verollisuuden arviointiprosessi

Talkootyön viisi tunnusmerkkiä

1. Talkootyöstä maksettava korvaus voi olla veroton vain rekisteröidylle, yleishyödylliselle yhdistykselle

Rekisteröimätön yhdistys ei voi olla asianosaisena viranomaisessa ja siten se myös verotetaan yhtymänä. Tästä seuraa, että rekisteröimättömän yhdistyksen saama korvaus on talkootyöntekijöiden henkilökohtaista palkkaa, vaikka korvaus maksettaisiin yhdistyksen tilille.

2. Talkootyöstä saatava hyöty on jaettava laajemmalle piirille kuin työn suorittajille

Työn suorittajat eivät voi "korvamerkitä" hankkimiaan varoja omaan käyttöönsä. Henkilökohtaisen talkootyön määrän perusteella ei siis voi myöntää alennuksia tai vapautuksia esimerkiksi matka- ja harjoitusmaksuista. Matka- ja harjoitusmaksujen tulisi olla samat kaikille tai mahdollinen hintaero ei saa johtua ainakaan osallistumisaktiivisuudesta talkootyöhön tai muuhun varainhankintaan. Työstä saatavan hyödyn on ohjaututtava yhdistyksen sääntöjen tarkoitukspykälän mukaiseen toimintaan. On kuitenkin katsottu, että joukkue tai lajijaosto voi pääseuran päätöksellä ja sen valvonnan alaisena kerätä varoja oman toimintansa pyörittämiseksi. Hyöty voidaan siis kohdistaa johonkin tiettyyn toimintaan, mutta sen on joka tapauksessa jakauduttava muulla perusteella kuin talkooaktiivisuuden mukaan.

3. Talkootyötä tehdään ilman työnantajan johtoa ja valvontaa

Toimeksiantaja ei esimerkiksi saa nimetä tai hyväksyä talkooväkeä. Työ ei saa olla sellaista, joka muuten tehtäisiin toimeksiantajan omilla työntekijöillä. Tyypillinen talkootyö ei edellytä mitään erityistä ammattitaitoa.

Tyypillistä talkootyötä ovat järjestyksenvalvojan tehtävät. Järjestyksenvalvojan tehtävät edellyttävät kuitenkin ainakin osalta talkoo-

laisista järjestyksenvalvojan peruskurssin hyväksyttävää suorittamista. Lisäksi poliisi hyväksyy kaikki järjestyksenvalvojat. Tästä huolimatta kyseessä voi olla talkootyö. Talkootyön kolmas kriteeri ei täyty kuitenkaan esimerkiksi silloin, kun toimeksiantaja hyväksyy järjestyksenvalvojat.

S Korkein hallinto-oikeus katsoi päätöksessään (*KHO:1996:3729*) vaalipiirin ääntenlaskentaan osallistuneiden urheiluseuran jäsenten saaman korvauksen palkaksi. Perusteluna tälle oli ääntenlaskijoiden toimiminen virkavastuulla vaalipiirin keskuslautakunnan nimeäminä ja alaisuudessa.

4. Talkootyö on luonteeltaan tilapäistä

Jatkuva, pitkäaikainen toimeksianto viittaa yleensä muuhun kuin verottomaan talkootyöhön. Kyseessä on tällöin seuran elinkeinotoiminta. Omaan lajiin välittömästi liittyvä talkootyösopimus voi olla pitkäaikainenkin. Esimerkiksi hiihtoseura voi talkootyönä hoitaa kunnan hiihtolatuja pitkälläkin sopimuksella.

S Korkeimman hallinto-oikeuden päätöksessä (*KHO:1991:557*) kaupungin ja yhdistyksiksi rekisteröityjen eri urheiluseurojen välillä oli sovittu, että urheiluseurat ottivat huolehtia muun muassa erilaisten urheilu- ja liikuntapaikkojen hoitoa, kunnossapitoa ja valvontaa. Urheiluseurat teettivät mainitut työt ja tehtävät jäsentensä palkattomana ja vapaaehtoisena työnä. Kaupunki maksoi urheiluseuroille korvauksia mainittujen tehtävien suorittamisesta. Näitä korvauksia ei mainituilta osin ollut pidettävä ennakkoperinnän alaisena palkkana, eikä kaupungin ollut toimi-

tettava niistä ennakonpidätystä eikä suoritettava työnantajan sosiaaliturvamaksua.

Samassa päätöksessä korkein hallinto-oikeus katsoi pitkäkestoiseen toimeksiantosopimukseen perustuvan mainosten jakelun palkaksi samoin kuin ovi- ja järjestysmiestehtävistä kaupungin erilaisissa tilaisuuksissa saadut palkkiot.

5. Talkootyö ei saa olla elinkeinotoimintaa.

Pitkäaikainen, jatkuva ja laaja talkootyö saatetaan lukea verotettavaksi elinkeinotoiminnaksi. Lisäksi työpalvelut tai tavaroiden myynti saattavat kilpailla yritysten tarjoamien palvelujen kanssa ja siten toimintaa voidaan joissain tapauksissa kilpailuneutraalisuussyistä pitää elinkeinotoimintana.

S Korkeimman hallinto-oikeuden päätös (KHO:1997:188) koski tapausta, jossa yhdistys aikoi tehdä sopimuksen mainosten jakelusta ainakin 6 kuukaudeksi kerrallaan kauppiaitten kanssa. Tulo olisi arviolta 80 000 markkaa vuodessa. KHO päätti, että toiminta tapahtuu ansiotarkoituksessa liiketoiminnan muodossa. Toiminta on kuitenkin laadultaan (talkootyö) ja laajuudeltaan (80 000 markkaa vuodessa) sellaista, että siitä saatava tulo ei ole yhdistyksen tuloverolaissa tarkoitettua veronalaista elinkeinotuloa. Näin ollen yhdistyksen ei ole myöskään suoritettava tästä toiminnastaan arvonnalisäveroa.

Edellä mainittu päätös koskee koko yhdistyksen varainhankintaa. Perusteluissa ei ole pohdittu yleisseurojen tai suurten joukkuseurojen varainhankinnan verotuskäytäntöä. Näissä seuroissa on tyypillisesti kymmeniä tuloksentekoyksiköitä, joiden varainhankinta on toisistaan riippumaton. Tulot ovat kuitenkin kirjanpidollisesti pääseuran tuloja, jotka yhteenlaskettuina saattavat nousta huomattaviinkin summiin.

S Korkeimman hallinto-oikeuden päätös (KHO:1998:2233) korostaa seuran yleishyödyllisyyttä. Seuran talkootyö ja tavaroiden myynti ei ollut liiketoimintaa, kun työn suorittivat yhdistyksen jäsenet ja heidän vanhempansa. Kaikki varat menivät yhdistyksen harrastustoimintaan, eikä seuralla ollut palkattua työvoimaa tai omaa toimistoa.

Urheiluseuran elinkeinotulo

Yleishyödyllisten yhteisöjen elinkeinotulon käsitteen tarkkaa määritelmää ei löydy säädöksistä, mutta oikeuskäytäntö on muokannut käsitettä. Elinkeinotoiminnalle on yleensä pidetty tyypillisenä, että se täyttää seuraavat tunnusmerkit. On hyvä huomioida, että kaikkien tunnusmerkkien ei välttämättä tarvitse täyttyä ja toiminta voi silti olla elinkeinotoimintaa.

- * Elinkeinotoiminnalle on tyypillistä:
- * Voiton tavoittelu
- * Ansiotarkoitus
- * Suunnitelmallisuus
- * Jatkuvuus/säännöllinen toistuvuus
- * Suuntautuminen ulospäin rajoittamattomaan tai ainakin laajahkoon rajattuun henkilökuntaan
- * Taloudellisen riskin olemassaolo
- * Sitoutuneen pääoman suuri määrä ja vieraan pääoman käyttö
- * Toiminnan kohdistuminen tavanomaisiin kauppatavaroihin tai suoritteisiin
- * Käyvän markkinahinnan käyttäminen

Lisäksi urheiluseurojen toiminnan osalta on kiinnitetty huomiota ainakin seuraaviin tekijöihin:

- * Toiminnan harjoittamisen muotoon
- * Toiminnan laajuuteen ja suurehkoon liikevaihtoon
- * Palkattuun henkilökuntaan

- * Tapahtuuko toiminta kilpailuolosuhteissa (varsinaisten elinkeinonharjoittajien kanssa kilpailu)

Sillä, kuka ylläpitää toimintaa tai kuinka toiminnasta saadut varat käytetään, ei pääsääntöisesti ole merkitystä. Esimerkiksi voittoa tavoittelevan osakeyhtiön toimintaa on pidetty elinkeinotoimintana, vaikka sen voitto käytettiin kokonaan yleishyödyllisiin tarkoituksiin.

Käytännön tulkintoja helpottaa tuloverolain 23.3 §:n esimerkkilistä toiminnoista, joista saatua tuloa ei pidetä yleishyödyllisen yhteisön elinkeinotulona. Esimerkiksi tällöin tulonhankkimistoiminta voi tapahtua arvonnisäverolain tarkoittamassa liiketoiminnan muodossa, mutta kyse ei ole seuran elinkeinotoiminnasta, koska tuloverolaissa on erikseen mainittu, että ko. tulot eivät ole elinkeinotuloa. Listalla olevia kohtia on käsitelty tarkemmin [yleishyödyllisen varainhankinnan yhteydessä](#).

Tuloverolain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

S Korkeimman hallinto-oikeuden päätöksessä (KHO:2007:1) golfyhdistyksen katsottiin harjoittavan yleensä golfosakeyhtiölle kuuluvaa toimintaa. Kysymyksessä ei siten katsottu olevan TVL 22 §:ssä tarkoitettu yleishyödyllinen yhteisö, vaan yhdistyksen toiminta katsottiin kokonaisuudessaan elinkeinotoiminnaksi. Kokonaisarviointissa vaikuttivat harjoitetun toiminnan laajuus, siitä saadut tulot sekä toimiminen kilpailuolosuhteissa. Yhdistyksen jäseniltä perittyjen jäsen- ja liittymismaksujen katsottiin olevan vastiketta yhdistyksen tarjoamista palveluista. Koko yhdistyksen toiminnassa oli tällöin kysymys palvelusta, jolla annettiin mahdollisuus liikunnan harjoittamiseen.

Verotuskäytäntöjä

Tuloverotuksen näkökulmasta urheiluseuroilla on useita erilaisia tulotyyppejä, joita on osittain käsitelty jo edellä. Seurojen tulot voidaan jakaa esimerkiksi seuraavasti:

- * Yleishyödyllinen varainhankinta eli tuloverolain 23.3 §:n tarkoittamat tulot
- * Varsinaisen toiminnan tulot
- * Talkootyön tulot
- * Avustukset
- * Kiinteistöstä saadut tulot
- * Elinkeinotulot
- * Muut tulot, joita kutsutaan seuran henkilökohtaisiksi tuloiksi

Verohallinnon sivustolta löytyvät vastaukset yleisimpiin yleishyödyllisiä yhteisöjä koskeviin verotuskysymyksiin.

Urheiluseuran verovelvollisuus

Yleishyödyllinen yhteisö on verovelvollinen saamastaan elinkeinotulosta. Elinkeinotulota verotetaan sen mukaan kuin laissa elinkeinotulon veroittamisesta (360/1968) säädetään. Elinkeinotulon lisäksi yleishyödyllinen yhteisö on verovelvollinen muuhun kuin yleiseen tai yleishyödylliseen tarkoitukseen käytetyn kiinteistön tai kiinteistön osan tuottamasta tulosta kunnalle ja seurakunnalle. Lopuista tuloistaan seura ei ole velvollinen maksamaan tuloveroa.

Kiinteistöstä saatu tulo ja kiinteistövero

Verotuksessa kiinteistöllä tarkoitetaan maa-aluetta, rakennusta, pysyvää rakennelmaa tai niiden osaa. Yleishyödylliseen tarkoitukseen käytettyjä kiinteistöjä ovat mm. yhteisön aatteellisessa toiminnassaan käyttämät

tilat sekä yhteisön omaa hallintoa palvelevat kiinteistöt. Veronalaiseksi kiinteistöstä saaduksi tuloksi katsotaan kaikenlaisista muista kiinteistöistä kuten maatalouskiinteistöistä, asutokiinteistöistä sekä tehdas- ja liikekiinteistöistä saatu tulo. Kiinteistöstä saatuna tulona pidetään myös metsätalouden pääomatuloa.

Yleishyödylliseksi käytöksi ja siitä saadut tulot verovapaiksi katsotaan myös toiselle yleishyödylliselle yhteisölle yleishyödylliseen käyttöön (myös hallinto) luovutetusta kiinteistöstä tai sen osasta saadut tulot. Sama koskee myös tuloja tiloista, jotka luovutetaan valtion, kunnan ja seurakunnan yleiseen tarkoitukseen. Sen sijaan tilat, jotka ovat ainoastaan yleishyödyllisen yhteisön jäsenen käytössä, eivät ole yleisessä käytössä.

Kiinteistöjä koskevia säännöksiä ei sen sijaan sovelleta välillisesti osakkeiden perusteella hallittuun kiinteistöön, rakennukseen tai huoneistoon, näiden vuokraamisesta saadut tulot ovat siten yleishyödyllisen yhteisön muuta tuloa eli henkilökohtaista tuloa (esimerkiksi osakehuoneiston vuokraamisesta saatu tulo). Jos kiinteistötoiminta kuuluu osaksi elinkeinotoiminnan tulolähdettä, verotetaan sen tuottoa elinkeinotoiminnan verotuksesta annetun lain mukaan.

Eduskunta hyväksyi 1998 kiinteistöverolakiin muutoksen, joka mahdollistaa yleishyödyllisten yhdistysten kiinteistöjen eli rakennusten ja niiden maapohjan vapauttamisen kiinteistöverolaista. Eduskunnan tekemän päätöksen mukaan kaikki tuloverolain 22 §:ssä määritelty yleishyödylliset yhteisöt saatetaan samaan asemaan kiinteistöveron osalta.

Kiinteistöverolain 13a §:n mukaan kunnanvaltuusto voi määrätä yleishyödyllisen yhteisön omistaman rakennuksen ja sen maapohjan kiinteistöveroprosentin säädettyä alhaisemmaksi tai jopa nollassa, jos kiinteistöllä sijaitseva rakennus on pääasiallisesti yleisessä tai yleishyödyllisessä käytössä.

Urheiluseuran tuloverotus

Urheiluseuran varsinaisen yleishyödyllisen toiminnan tulot eivät ole elinkeinotuloa. Yleishyödyllisen perustoiminnan menot ovat yleensä tuloja suuremmat eli edes teoriassa ei useinkaan synny verotettavaa tuloa. Lisäksi tuloverolain 23 §:n mukaiset tulot ovat tuloverotuksen ulkopuolella, koska kyseessä ei ole seuran elinkeinotulo. Myöskään talkootyön kriteerit täyttävästä talkootyöstä saatu tulo ei ole seuralle elinkeinotuloa.

Yleishyödyllinen urheiluseura ei myöskään maksa veroa muista tuloistaan eli henkilökohtaisista tuloista. Esimerkiksi sijoituksista kertyvät korot, osingot ja luovutusvoitot (esimerkiksi osakkeiden myyntivoitto) ovat seuralle verovapaita tuloja. Myös jäsenmaksutulot kuuluvat luokkaan muut tulot.

Yleishyödyllinen yhteisö ei ole verovelvollinen saamastaan testamentista tai lahjasta perintö- ja lahjaverolain tai tuloverolain mukaan.

Tuloverotusta koskevista asioista voi hakea ennakkotietoa verovirastolta tai ennakkoratkaisua keskusverolautakunnalta. Epäselvissä asioissa kannattaa aina kääntyä etukäteen verottajan puoleen.

Luottamuksensuoja

Tuloverotuksessa verotuksen oikaisu verovelvollisen vahingoksi eli jälkiverotus on mahdollista viiden vuoden ajan verotuksen päättymistä seuraavan vuoden alusta lukien. Tämä on mahdollista jos verovelvollinen ei ole antanut veroilmoitusta tai hän on antanut puutteellisen, erehdyttävän tai väärän veroilmoituksen, muun tiedon tai asiakirjan taikka muuten laiminlyönyt ilmoittamisvelvollisuutensa. Jos asia on ollut tulkinnanvarainen ja epäselvä, jälkiverotuksesta voidaan luopua. Edellytyksenä on, että seura on toiminut vilpittömässä mielessä viranomaisten noudattaman käytännön tai ohjeiden mukaisesti. Tällöin uusi verokäytäntö astuu voimaan esimerkiksi verotarkastuksen

myötä, jolloin tarkastaja kertoo uudesta käytännöstä ja verokäytäntöä ei muuteta taannehtivasti.

Jos jälkiverotuksesta ei jostain syystä luovuta, tuloveroja voidaan kohtuullistaa. Verohallinto voi hakemuksesta myöntää osittaisen tai täydellisen vapautuksen valtionverosta ja yhteisön tuloverosta. Vapautus voidaan myöntää muun muassa, jos verovelvollisen voidaan katsoa erehtyneen veronhuojennussäännösten tai muiden verosäännösten sisällöstä eikä erehtymistä voida olosuhteet huomioon ottaen pitää verovelvollisen huolimattomuudesta tai laiminlyönnistä aiheutuneena ja jos verosta vapauttamiseen on kyseessä olevan tapauksen luonteesta johtuvia tai muita erityisiä syitä.

Laki eräiden yleishyödyllisten yhteisöjen veronhuojennuksista

Yleishyödyllinen yhteisö (ns. superyleishyödyllinen yhteisö) voi hakea tuloveron huojennusta saamastaan elinkeinotulosta. Lisäksi se voi saada huojennusta muuhun kuin yleiseen tai yleishyödylliseen tarkoitukseen käytetyn kiinteistön osan tuottamasta tulosta, jos kiinteistöä on pääasiassa käytetty yleiseen tai yleishyödylliseen tarkoitukseen.

Superyleishyödyllisyyden edellytyksenä on, että toiminnan yhteiskunnalle tuottama etu on huomattava. Yksittäisen urheiluseurankin merkitys voidaan katsoa olevan yhteiskunnalle huomattava, kun se kuuluu liittoon ja liiton kautta Valoon. Pelkästään oman, ehkä suppean, jäsenistön liikuntaharrastuksen edistäminen ja tukeminen ei pelkästään riitä perusteeksi veronhuojennukseen. Seuran veronhuojennusta tulee perustella laajemmilla heijastusvaikutuksilla ympäröivään yhteisöön.

Taloudellinen toiminta ei myöskään saa aiheuttaa elinkeinonharjoittajille kilpailuhaittaa. Huomattavaa on, että tukiyhdistykset eivät milloinkaan kuulu liittoon eli veronhuojennuksen edellytykset puuttuvat.

Verohuojennus haetaan enintään viideksi vuodeksi. Hakemus on jätettävä viimeistään neljän kuukauden kuluttua sen tilikauden päättymisestä, jolle huojennusta haetaan eli normaalisti huhtikuun loppuun mennessä. Myöhästyneitä hakemuksia ei käsitellä. Huojennuspäätös on maksullinen ja maksu peritään myös hylätyistä hakemuksista.

Lisätietoa verohuojennuksesta löytyy [täältä](#).

Verotusmenettely

Verotusmenettelystä annetun lain mukaan verotusta varten tulee verovelvollisen, jolla on veronalaista tuloa, kehotuksesta antaa veroilmoitus 4 kk kuluessa tilikauden päättymisestä. Lisäksi veroilmoitus on annettava aina, jos Verohallinto sitä vaatii.

Ilmoittamisvelvollisuus on yhdistyksen hallituksella. Veroilmoitus tulee olla toiminnanjohtajan tai ainakin yhden hallituksen jäsenen allekirjoittama. Vaikka yleinen käytäntö on ollut, että seuran ei ole tarvinnut tehdä veroilmoitusta, kannattaa veroilmoitus tehdä oma-aloitteisesti, sillä se on myös tapa suojautua takautuvista verovastuista. Kun seura jättää asianmukaisen veroilmoituksen ja toteaa, ettei verotettavaa tuloa ole ja verottaja hyväksyy näkemyksen, se ei voi muuttaa näkemystään ko. vuoden verotuksesta myöhemminkään. Jos verotuskäytäntö muuttuu, se muuttuu vain käsitteilyhetkestä eteenpäin.

Arvonlisävero

Arvonlisäverotuksen yksi periaatteista on kilpailuneutraalisuus. Kaiken taloudellisen toiminnan pitää olla verotuksen näkökulmasta samassa asemassa. Toisaalta Suomessa on tehty yhteiskuntapolitiittinen päätös, että yleishyödylliset yhteisöt hoitavat yhteiskunnallisesti merkittäviä tehtäviä. Jotta yhdistykset pystyisivät hoitamaan kaikkia näitä tehtäviä, verolainsäädäntö kohtelee yhdistyksiä hieman eri tavalla kuin esimerkiksi yrittäjiä.

Kolmannelle sektorille eli yhdistyksille on siirretty yhä enemmän tehtäviä. Mahdollinen julkinen lisärahoitus ei kuitenkaan kata kaikkia uudesta toiminnasta aiheutuneita kuluja. Toisaalta samaan aikaan perinteisen liikunta- ja urheilutoiminnan alueelle on syntynyt yksityisiä yrityksiä, jotka myyvät perinteisiä liikuntapalveluja. Näin on jouduttu tilanteeseen, jossa syntyy kilpailuhäiriö kapeilla markkina-alueilla. Seurojen tehtävät ja odotukset lisääntyvät, mutta mahdollisuudet kulujen peittämiseen vaikeutuvat. Eduskunta on kuitenkin tahtonut ilmaissut, että yhdistysten liikuntatoiminta ja urheilutilaisuudet ovat yleensä arvonalisäverottomia.

Kotimaisen arvonlisäverotuksen yleinen soveltamisala

Arvonlisäverovelvollisia ovat ne, jotka harjoittavat tavarain tai palvelun myyntiä liiketoiminnan muodossa. Lisäksi arvonlisäverovelvollisia ovat ne, jotka ottavat kiinteistöhallintapalvelun tai tarjoilupalvelun omaan käyttöön, vaikka se ei tapahtuisikaan liiketoiminnan muodossa. Palvelun ottaminen omaan käyttöön tarkoittaa tässä tapauksessa oman henkilökunnan palkkaamista.

Urheiluseuralla voi olla sekä arvonlisäverollista elinkeinotoimintaa että arvonlisäverotuksen ulkopuolella olevaa yleishyödyllistä varojen keruuta. Saman toimintakokonaisuuden sisällä ei kuitenkaan pääsääntöisesti voi olla verollista ja verotonta toimintaa. Esimerkiksi sama palvelu ei voi olla jäsenille arvonlisäveroton ja muille arvonlisäverollinen.

Seuran lähettämissä laskuissa arvonlisäverottomuus on hyvä merkitä selkeästi. Laskuun ei sisällytetä arvonlisäveroa ja tekstinä kirjataan

"Verottomuuden peruste: Yhdistyksen yleishyödyllinen toiminta, AVL 4 §".

Yleishyödyllisten yhteisöjen arvonlisäverovelvollisuus

Arvonlisäverolain (1501/1993) 4 §:n mukaan yleishyödyllinen yhteisö on arvonlisäverovelvollinen vain, jos sen harjoittamasta toiminnasta saatua tuloa pidetään tuloverolain mukaan yhteisön elinkeinotulona. Urheiluseurat ovat pääsääntöisesti yleishyödyllisiä, mutta seurojen, joiden taloudellinen toiminta on laajaa ja jäsenmäärä on pieni, yleishyödyllisyys voi olla kyseenalaista.

S Korkeimman hallinto-oikeuden päätös (KHO:2008:84) on hyvä osoitus arvonlisäverovelvollisuuden rajanvedosta. Tapauksessa harrastus- ja kilpaurheilua harjoittava yhdistys, joka oli yleishyödyllinen yhteisö, oli toimintansa tukemiseksi tehnyt vuonna 2006 kaupungin kanssa sopimuksen kaupunginteatterin naulakkopalvelujen hoitamisesta vuosina 2006–2009. Yhdistys oli hoitanut noita tehtäviä vuodesta 2003 lähtien. Kun otettiin huomioon tuottojen määrä, toiminnan jatkuvuus, ulospäin suuntautuminen, ansiotarkoitus ja kilpailuneutraalisuuden vaatimukset, yhdistyksen katsottiin harjoittavan naulakkotoimintaa arvonlisäverolain 1 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla liiketoiminnan muodossa. Toiminta ei välittömästi edistänyt yhdistyksen yleishyödyllisen tarkoituksen toteutumista, joten naulakkopalvelu oli arvonlisäverolaissa tarkoitettu verollinen palvelu. Yhdistys oli verovelvollinen siitä saamastaan elinkeinotulosta.

Vähäinen liiketoiminta

Vähäinen liiketoiminta on vapautettu arvonlisäverosta lain 3 §:ssä. Vuonna 2016 laki on muuttunut niin, että verovelvollisia eivät ole

sellaiset liiketoimintaa harjoittavat yhteisöt, joiden liikevaihto on 12 kk mittaisen tilikauden aikana ollut enintään 10 000 euroa. Liikevaihtoon ei lasketa yleishyödyllisen verottoman toiminnan liikevaihtoa. Liikevaihtoa tarkastellaan yhdistystasolla eli urheiluseuran jaostot ja joukkueet lasketaan yhteen arvioitaessa summaa. Vähäisen liiketoiminnan vapautus ei koske tuloverotusta, mutta tietyt yhteisöt voivat hakea myös tuloverosta huoennusta **aikaisemmin esitetyllä tavalla**.

Jos myynnit ylittävät 10 000 euroa, verovelvollinen ilmoittautuu verovelvolliseksi ja maksaa arvonlisäverot määräajassa. Vuonna 2016 voidaan tulleen lain mukaan arvonlisävero muuttuu täysimääräiseksi vasta, kun liikevaihto on 30 000 euroa.

Huoennus lasketaan seuraavalla kaavalla: (liikevaihto – 10 000) x vero / 14 000.

Alarajahuoennusta on haettava verovelvollisen kotipaikan verovirastolta kolmen vuoden kuluessa sen tilikauden päättymisestä, jota huojennus koskee.

Uutta vuonna 2016 voimaan astunutta lakia sovelletaan lain voimaantulopäivänä tai sen jälkeen alkavaan tilikauteen. Ennen lain voimaantuloa alkaneeseen tilikauteen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa olleita säännöksiä.

Vähäiseen liiketoimintaan liittyvät raja-arvot sekä alarajahuojennuksen ohjeistus päivitetään **Verohallinnon sivustolle**.

Kiinteistönluovutukset

Pääsääntöisesti kiinteistön myynti ja vuokraaminen on verotonta. Kokous-, näyttely- ja urheilutilan taikka muun vastaavan tilan käyttöoikeuden tilapäisluonteinen luovutus on kuitenkin verollista. Verollista on myös ilmoitus- ja mainostilan myynti kiinteistöstä.

Esimerkiksi verottomasta vuokraustoiminnasta on kyse silloin, kun koko jäähalli vuokrataan yhteisön hallintaan vuodeksi. Kun yhteisö antaa edelleen hallista yksittäisiä käyttövuoroja tai viikoittaisia vakiovuoroja, kyse on verollisesta tilan käyttöoikeuden tilapäisestä luovutuksesta, jos kyseessä on elinkeinotoiminta.

Jäsenlehtiä koskeva arvonlisäverotuksen erityissäädos

Yhdistyksen jäsenlehdistä saadut tulot eivät ole elinkeinotuloja ja näin ollen niistä saadut tulot ovat arvonlisäverotuksen ulkopuolella. Lisäksi yleishyödyllisille yhdistyksille myydyt jäsenlehtien painokset ovat arvonlisäverottomia edellyttäen, että lehteä julkaistaan pääasiassa jäseniä varten, lehti ilmestyy vähintään neljä kertaa vuodessa (neljä erillistä numeroa) ja kyse ei ole liiketoiminnasta.

Edellä mainittu tarkoittaa, että yleishyödyllinen yhteisö voi ostaa jäsenlehden painoksen arvonlisäverottomaan hintaan. Kirjapaino voi laskuttaa yhdistystä jäsenlehden tekemisestä lisäämättä laskuun arvonlisäveroa. Verokanta on nolla ja kirjapainolla on näin omiin tuotantopanoksiinsa kuuluvien arvonlisäverojen vähennysoikeus muista myyntien arvonlisäveroista. Arvonlisäverottomuus koskee painotyön yhteydessä myös jakelua.

S Korkein hallinto-oikeus (KHO:1996:3056) on ratkaissut myös postitukseen liittyvän tulkin taangelman. Päätöksen mukaan postituspalvelut ovat yhdistykselle arvonlisäverottomia, kun kirjapaino ostaa palvelun ja laskuttaa siitä yhdistystä. Jos seura itse ostaa postituspalvelun, laskuun sisältyy arvonlisävero. Lisäksi korkein hallinto-oikeus tarkensi päätöksessään (KHO:2013:4119), ettei lehden taittamista tai sisällön toteuttamista voi myydä 0 verokantaan.

Avustukset

Seuran toimintaa varten saadut yleiset avustukset (esim. kunnan yleisavustus) ovat arvonlisäverotuksen ulkopuolella. Sen sijaan suoraan hintoihin liittyvät avustukset ovat arvonlisäverollisia, jos toiminta muuten on elinkeinotoimintaa. Suoraan hintoihin perustuva tuki lasketaan esimerkiksi myynnin määrän tai myyntihinnan mukaan.

Ilmoittamisvelvollisuus ja oma-aloitteinen maksaminen

Jos urheiluseuran tulot eivät perustellusti kuulu muuhun tuloluokkaan kuin elinkeinotuloihin, ne ovat elinkeinotuloa. Tällöin tuloista pitää maksaa arvonlisävero. Arvonlisäverotus on oma-aloitteista verotusta. Arvonlisäverovelvollisen pitää siis itse ilmoittautua arvonlisäverovelvolliseksi. Helpoiten ilmoituksen voi tehdä Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) ja Verohallinnon yhteisen yritystietojärjestelmän (YTJ) avulla.

Ohjeet arvonlisäverovelvolliseksi ilmoittautumiseen liittyen löytyvät [täältä](#).

Veron laskemisesta ja maksamisesta vastaa verovelvollinen. Joka kuukausi arvonlisäverovelvollinen laskee itse kuukauden verollisen liiketoiminnan myyntien arvonlisäveron ja tähän toimintaan kohdistuvien ostojen arvonlisäveron ja maksaa näiden erotuksen verotilille. Maksun yhteydessä verovelvollinen antaa kuukausittain valvontailmoituksen Verohallinnon ohjeiden mukaisesti. Vero on maksettava ja ilmoitus annettava viimeistään ko. kalenterikuukaudta seuraavan toisen kuukauden 12. päivänä. Havaitessaan virheitä maksuissaan verovelvollinen voi itse oikaista virheensä.

Veron laskeminen ja maksaminen edellyttää laskulta tiettyjä minimivaatimuksia. Lisää laskun sisältövaatimuksista voi lukea [Verohallinnon sivuilta](#).

Verovelvolliseksi hakeutuminen

Myös arvonnalisäverottomasta toiminnasta voi hakeutua verovelvolliseksi, jos toiminta tapahtuu liiketoiminnan muodossa. Hakeutumismahdollisuus on kiinteistön tai siihen kohdistuvien oikeuksien luovutuksesta ja yleishyödyllisen yhteisön verottomasta toiminnasta. Yleishyödyllisen yhteisön verottoman toiminnan osalta hakeudutaan verovelvolliseksi koko toiminnasta. Hakeutuminen vain osasta toiminnasta ei ole siis mahdollista. Sen sijaan kiinteistön osalta on mahdollista hakeutua verovelvolliseksi vain osasta kiinteistöä.

Jätkiverotussuoja

Arvonnalisäverotuksessa taannehtivat veroseuraamukset ovat mahdollisia kolmen vuoden ajan tilikauden päättymisestä lukien. Jos asia on ollut tulkinnanvarainen ja epäselvä, jätkiverotuksesta voidaan luopua. Edellytyksenä on, että seura on toiminut vilpittömässä mielessä viranomaisten noudattaman käytännön tai ohjeiden mukaisesti. Tällöin uusi verokäytäntö astuu voimaan esimerkiksi verotarkastuksen myötä, jolloin tarkastaja kertoo uudesta käytännöstä.

Verokanta

Arvonnalisäverokanta vaihtelee palvelujen tai tavaroiden mukaan. Yleinen arvonnalisäverotuksen verokanta on 24 % ja se koskee myös seurojen ja liittojen liiketoiminnan muodossa tapahtuvaa myyntiä. Laissa on lisäksi kaksi alemmaa verokantaa, joista toinen koskee myös liikuntaa. Arvonnalisäverolain mukaan palveluun, jolla annetaan mahdollisuus liikunnan harjoittamiseen, sovelletaan 10 %:n verokantaa. Kaupallisten urheilutapahtumien sisäänpääsymaksuun sovelletaan myös 10 %:n verokantaa. Sama alempi verokanta koskee arvonnalisäverovelvollisten seurojen jäsenmaksuja (kts. [Helsingin HAO 14.12.2011 11/1534/4](#)).

Alemman verokannan tulkinta on kuitenkin osoittautunut hankalaksi. Tulkinta siitä, onko kyseessä 10 %:n mahdollisuus liikunnan harjoittamiseen vai 24 %:n koulutuksesta, vaihtelee suuresti. Jopa RHO on tehnyt ristiriitaisia päätöksiä. Esimerkiksi tanssinopetuksen verokanta on oikeuskäytännön mukaan 24 %, mutta vatsatanssin verokanta on puolestaan 10 %.

5. SEURAN TALOUS

Kappaleen seuran talous ovat kirjoittaneet Valon tilitoimistokumppanin Rantalainen Helsingin asiantuntijat Heikki Luukkonen ja Laura Iivonen

Taloushallinto on oleellinen osa seuran toimintaa. Talousasioiden hoitamista ja vastuukysymyksiä sekä sisäistä valvontaa seurassa voidaan tehostaa laatimalla erillinen taloussääntö. Taloussääntö sisältää ohjeet hallituksen ja toiminnanjohtajan sekä mahdollisten muiden talousasioita hoitavien tehtävistä ja vastuista, taloussuunnittelusta, kirjanpidosta, tilinpäätöksestä, sisäisestä valvonnasta ja tilintarkastuksesta.

Toimiessaan yhteisölle syntyy jatkuvasti tuloja ja menoja.

Menojen ja tulojen muodostamaan käyttötalouteen kuuluu:

- * Varsinaisen sääntöjen mukaisen toiminnan tuotot ja kulut
- * Varainhankinnan tuotot ja kulut ja kulut
- * Sijoitus- ja rahoitustoiminnan tuotot ja kulut
- * Tilinpäätöksen oikaisuerät
- * Yleisavustukset

Lisäksi yhteisöllä voi olla osana talousprosesseja pääomatoimintaa kuten:

- * Lainojen nostoa ja takaisinmaksua
- * Investointeja ja omaisuuden myyntiä

Yhteisön toiminnasta (talousprosessista) aiheutuvat maksut ja muut tilitapahtumat vievät yhteisön kirjanpitoon kirjanpitolakia ja -asetusta sekä hyvää kirjanpitolapaa noudat-

taen. Hyvä kirjanpito mahdollistaa oikean ja riittävän tiedon saamisen yhteisön taloudesta, mikä lisää luottamusta yhteisöä kohtaan. Lisäksi esim. julkisten avustusten antajat saattavat antaa ohjeita kirjanpidon järjestämisestä.

Kun seuraavissa jaksoissa on käsitelty seuraa, tarkoitetaan seuralla pääsääntöisesti vain yhdistysmuotoisia seuroja. Näin ollen Suomesakin 1990 -luvun lopulla alkanutta urheiluseurojen yhtiöittämistä ei ole otettu huomioon. Osakeyhtiömuotoisten seurojen on toimittava osakeyhtiölain mukaan ja hoidettava siten myös taloutensa.

Kirjanpidon peruseriaatteita

Kirjanpitolain mukaan yhdistykset ja säätiöt ovat aina kirjanpitovelvollisia. Lisäksi yhdistys- ja säätiölaissa on omat mainintansa kirjanpidon laatimisvelvollisuudesta. Kirjanpidon tehtävänä on mm kerätä, rekisteröidä, yhdistellä ja analysoida tietoa yhteisön taloudesta:

Erilläänpito tehtävä edesauttaa yhteisön rahojen, tulojen ja menojen pitämistä erillään muista kirjanpitovelvollisista.

Tuloksenlaskentatehtävä edesauttaa taloudellisen voiton tai tappion ja usein myös verotuksellisen voiton tai tappion selvittämistä.

Hyväksikäyttötehtävä on niin sisäistä kuin ulkopuolista raportointia, suunnittelua ja budjetointia varten.

Oikea ja riittävä kuva, olennaisuuden periaate

Uuden kirjanpitolain (alkaen 1.1.2016) mu-

kaan taloushallinto voidaan laatia kokonaan sähköisenä. Kirjanpitolain tärkeimpiä periaatteita ovat olennaisuuden periaate sekä oikean ja riittävän kuvan muodostaminen yhteisön taloudellisesta asemasta. Olennaisuuden periaatteen mukaan seikka on olennainen jos sen väärin ilmoittaminen voisi kohtuudella olettaa vaikuttavan päätöksiin, joita tilinpäätöksen lukija tekee yhdistyksen taloushallinnosta. Lakiin tuli vaatimus myös, että tilinpäätöksen ja kirjanpidon tulee antaa yhteisön taloudellisesta asemasta oikea ja riittävä kuva. Oikeaa ja riittävää kuvaa ei ole laissa määritelty euromääräisenä vaan se perustuu kokonaisharkintaan ottaen huomioon mm yhdistyksen taloudellisen koon ja aseman sekä tiedon merkittävyyden ulkopuolisen lukijan päätöksenteon kannalta.

Suoriteperusteisuus

Kirjanpidon peruserusteisiin kuuluu suoriteperusteisuus. Suoriteperusteisuuden mukaan tapahtumat kirjataan kirjanpitoon jo niiden syntyvaiheessa. Meno kirjataan tavarain tai palvelun vastaanottohetkellä ja tulo suoritteiden eli tavarain tai palvelun luovutushetkellä. Maksusuoritus tapahtuu ja rekisteröityy kirjanpitoon vasta myöhemmin.

Yleistä on suorite- ja maksuperusteiden yhteiskäyttö. Tällöin säännölliset toistuvaissuoritukset esim. sähkö-, puhelin ja vuokramenot kirjataan maksuperusteiden mukaan ja muut menot suoriteperusteiden mukaan. Suoriteperusteisuus antaa paremmat mahdollisuudet tilikauden aikaiseen tulojen ja menojen seuraamiseen, talousarviovertailuun ja myös lopullisen tuloksen realistiseen ennakkointiin.

Tilikartta

Tilikartta on tililuettelo tilikauden aikana käytössä olevista tileistä. Tilikartassa tuotto- ja kulutilit muodostavat oman ryhmänsä (tulotilit) ja omaisuus-, pääoma- ja velkatilit omat ryhmänsä (tasetilit).

Kirjaussuunnitelmassa määritetään mitä eriä kullekin tilille kirjataan.

Tositteet, pää- ja päiväkirjat

Kirjanpito perustuu tositteisiin. Tositteet voivat olla sähköisiä.

Tositteiden muodolle ja niihin tehtäviin merkintöihin on lukuisia vaatimuksia:

- * **tositteet on numeroitava ja päivättävä**
- * **menotositteesta on käytävä ilmi mitä on ostettu, ajankohta jolloin suorite on vastaanotettu**
- * **tulotositteesta on käytävä ilmi mitä on myyty, ajankohta milloin suorite on luovutettu**
- * **matkalaskusta on käytävä ilmi matkustajan nimi, matkustustapa, matka-aika, kuljettu matka sekä matkan tarkoitus**
- * **edustuskuluihin liittyvistä tositteista tulee ilmetä tilaisuuden tarkoitus ja osanottajat**
- * **kirjanpitolain vaatimukset tositteelle**
- * **arvonlisäverolain vaatimukset tositteelle**
- * **selväkielisyys**

Sisäiset tositteet eli muistiotositteet ovat tavallisesti kirjanpitovelvollisen laatimia oikaisu- tai siirtokirjauksia tilinpäätösvaiheessa. Muistiotositteiden tulee olla allekirjoitettuja. Niihin voi liittää muuta tosineistoa todentamaan tapahtuman tosiasiallisen luonteen. Muistiotositteen tulee olla siihen valtuutetun henkilön hyväksymä.

Laskujen tulee olla asianmukaisesti tarkastettuja ja hyväksyttyjä ennen niiden maksamista. Laskut hyväksyy maksettavaksi siihen valtuutettu henkilö (toiminnanjohtaja, suuremmis- sa yhteisöissä jonkin toimintayksikön johtaja, hallituksen puheenjohtaja tai nimetty hallituksen jäsen). Toiminnanjohtajan laskut hyväksyy hallituksen puheenjohtaja tai muu hallituksen määräämä henkilö.

Tositteen tulee muodostaa saumattomasti ja helposti todennettavissa olevaa kirjausketju eli yhteys osakirjanpitoon, pääkirjanpitoon, tulokseen ja taseeseen (audit trail). Tositteet muodostavat aikajärjestyksessä päiväkirjan. Tilikartan eli tiliryhmittäin lueltuina tositteet muodostavat pääkirjan.

Suunnitelman mukaiset poistot myös yhdistyksille

Kirjanpitolain perusteella myös yhdistykset kuuluvat jatkossa ns. poistopakon piiriin. Yhdistysten on tehtävä kaikista uusista taseeseen viedyistä aktivoituista hankintamenoista poistoja, jotka tulee vähentää tuloslaskelmassa vuosittain kuluna siltä ajalta kun hyödykkeen katsotaan tuottavan tuloa. Usein suunnitelman mukaiset poistot on järkevä mukauttaa verotuksen mukaisiksi.

Tilinpäätös ja tasekirja

Tilikaudelta laaditaan tilinpäätös, joka sisältää tilinpäätöspäivän taloudellista asemaa kuvaavat:

- * **tuloslaskelma**
- * **tase**
- * **liitetiedot**
- * **tilinpäätöksen allekirjoitus (allekirjoittajina hallitus ja toiminnanjohtaja)**
- * **luettelo käytetyistä kirjanpitokirjoista, tositelajeista ja tieto niiden säilytystavasta**

Lisäksi tilinpäätökseen liitetään tarvittaessa tai kokorajojen ylittyessä rahoituslaskelma ja toimintakertomus.

Tilinpäätös (ja toimintakertomus) päivätään ja sen allekirjoittaa allekirjoitushetkellä toimiva päätösvaltainen hallitus (jokaisen hallituksen nimikirjoitusta ei vaadita). Lisäksi toimitusjohtaja tai vastaavassa asemassa oleva henkilö allekirjoittaa tilinpäätöksen. Yleensä allekirjoitukset tehdään välittömästi tilinpäätöksen valmistumisen jälkeen sidottavaan tasekirjaan. Tilinpäätös voidaan säilyttää myös sähköisesti.

Rahoituslaskelmavaatimus ei kuitenkaan koske yleishyödyllisiä yhdistyksiä. Vaikka rahoituslaskelma ei yhdistyksille ole pakollinen, on se kuitenkin hyödyllistä laatia tilinpäätöksen yhteydessä. Toimintakertomuksen laatimisvelvollisuus ei koske ns. pieniä kirjanpitovelvollisia (kts. kirjanpito kokoluokat).

Myös toteutuneiden tuottojen ja kulujen vertailu talousarvioon (=talousarviovertailu) lisää tilinpäätöksen informaatioarvio.

Toimintakertomus

Kirjanpitolain mukaan pienyrityksen ml. yhdistykset ei tarvitse liittää tilinpäätökseen toimintakertomusta, mikäli enintään 1 seuraavista kokorajoista ylittyisi (kahdelta perättäiseltä tilikaudelta):

- * Tase on 6 me
- * Liikevaihto on 12 me
- * Henkilökunta 50.

Jos edellä mainituista pienyrityksen kokorajoista ylittyy vähintään 2, on toimintakertomus laadittava. Säätiöiden on aina laadittava säätiölain perusteella toimintakertomus.

Vaikka pienen kirjanpitovelvollisen yhdistyksen ei olekaan laadittava toimintakertomusta lain perusteella, se kuitenkin yleensä laaditaan, sillä se on yhteisön jäsenille ja muille intressitahoille hyvä apuväline saada taloustietoa yhteisön toiminnasta. Tällöin parempi nimitys olisi vuosikertomus.

Tuloslaskelma ja tase

Tuloslaskelma kertoo tilikauden (toimintavuoden) taloudellisen tuloksen.

Kirjanpitoasetus määrittää yhdistystoiminnalle oman tuloslaskelmakaavansa.

Aatteellisen yhdistyksen ja säätiön tuloslaskelmakaava pienyrityksessä:

Varsinainen toiminta

1. Tuotot

2. Kulut

a. Henkilöstökulut

b. Poistot

c. Muut kulut

3. Tuotto-/Kulujäämä

Varainhankinta

4. Tuotot

5. Kulut

6. Tuotto-/Kulujäämä

Sijoitus- ja rahoitustoiminta

7. Tuotot

8. Kulut

9. Tuotto-/Kulujäämä

10. Yleisavustukset

11. Tilikauden tulos

12. Tilinpäätössiirrot

a. Poistoeron muutos

b. Verotusperusteisten varausten muutos

c. Konserniavustus

13. Tilikauden ylijäämä (alijäämä)

Kaava on minimiesitystapa. Tuloslaskelmaa voi joutua esittämään laajempänä, mikäli se on esim. tarpeen oikean ja riittävän kuvan saamiseksi yhteisön taloudellista asemasta.

Varsinaisen toiminnan kuluista esitetään omina erinään ainakin henkilöstökulut, poistot ja muut kulut. Poistot esitetään pääsääntöisesti varsinaisen toiminnan ryhmässä. *Uuden kirjanpitolain* mukaan *suunnitelman mukaiset poistot (sumu-poistot) ovat pakollisia myös yhdistyksille*. Varsinaisen toiminnan tuotot ja kulut voidaan eritellä toiminnanaloittain tuloslaskelmassa tai sen liitteessä.

Tulojen kirjaamisessa ja esittämisessä on tarkoin erotettava toisistaan varsinaiseen toimintaan liittyvien tulojen ja varainhankinnan tulojen luonne. Tällä seikalla on merkitystä nimenomaan etenkin verotuksen kannalta.

Varsinaisen toiminnan suoritteet ovat yleensä yhdistyksen varsinaisen sääntöjen mukaisen toiminnan toteuttamiseksi tuotettuja palveluita joko jäsenistölle tai muille. Varsinaisen toiminnan tuottoja voivat olla esimerkiksi toimintaan osallistuvilta kerättäviä maksuja, kuten;

- * **Osanottomaksut koulutus-, valmennus-, kilpailutapahtumiin tai kursseille**
- * **Pääsylipputulot**
- * **Itse tuotetun pääasiassa toimintaan osallistuville tarkoitetut ja yhteisön toimintaa välittömästi palvelevat koulutus- ja valmennusjulkaisut sekä muu vastaava materiaali**
- * **Jäsenlehtien tilausmaksut**

Varainhankinnan tuotot ovat moninaisin tavoin hankittuja varoja varsinaisen toiminnan rahoittamiseksi. Varainhankinnan tuottoja ovat mm:

- * **Jäsenmaksutuotot**
- * **Lisenssisopimustuotot**
- * **Keräys- ja arpajaistuotot**
- * **Ilmoitus- ja mainostuotot**
- * **Yhteistyösopimustuotot**
- * **Lahjoitukset ja avustukset**
- * **Talkootyöt**
- * **Myyntituotot (mm tarvikeyälitys)**
- * **Liiketoiminnan tuotot**

Mahdollinen liiketoiminnan harjoittaminen, josta yhdistys on verovelvollinen sekä tulo-verotuksen, että arvonlisäverotuksen osalta, on kirjanpidossa selvästi erotettava muusta verottomasta varainhankinnasta. Liiketoiminnasta on syytä pitää erillistä kirjanpitoa, josta tilinpäätöksen yhteydessä bruttotulot ja bruttokulut siirretään yhdistyksen kirjanpitoon varainhankinnan ryhmään. Erillisessä liiketoiminnan kirjanpidossa käytetään liiketoiminnan tuloslaskelmakaavaa. Kun yhteisö jättää veroilmoituksen, tulee sen liitteenä olevasta tuloslaskelmasta erottua selvästi verollinen toiminta ja veroton toiminta. Huolimattomasti laadittu tuloslaskelma saattaa johtaa koko varainhankinnan verottamiseen aiheuttomasti.

Jos se on tarpeen oikean ja riittävän kuvan antamiseksi, aatteellinen yhteisö tai säätiö saa laatia tuloslaskelmakaavan myös ns. kiinteistökaavan mukaisesti, silloin kun sen toiminta perustuu pääasiassa kiinteistöjen hallintaan. Tässä tätä vaihtoehtoa ei ole käsitelty enempää.

Tase

Tase kertoo yhteisön taloudellisen aseman (omaisuus- tai velkatilanteen) ja rahoitus- aseman tilikauden viimeisenä päivänä.

Kirjanpitolain mukaan pienyrityksen ml yhdistykset tasekaava (Lyhennetty pää- otsikoittain) mikäli enintään 1 seuraavista kokorajoista ylittyisi (kahdelta perättäiseltä tilikaudelta):

- * Tase on 6 me
- * Liikevaihto on 12 me
- * Henkilökunta 50.

VASTAAVAA

A PYSYVÄT VASTAAVAT

- I Aineettomat hyödykkeet
- II Aineelliset hyödykkeet
- III Sijoitukset

B VAIHTUVAT VASTAAVAT

- I Vaihto-omaisuus
- II Saamiset, erikseen pitkäaikaiset
- III Rahoitusarvopaperit
- IV Rahat ja pankkisaamiset

VASTATTAVAA

A OMA PÄÄOMA

- I Osake, osuus- tai muu pääoma
- II Ylikurssirahasto
- III Arvonkorotusrahasto
- IV Muut Rahastot
- V Edellisten tilikausien voitto
- VI Tilikauden voitto (tappio)

B TILINPÄÄTÖSSIIRTOJEN KERTYMÄ

C PAKOLLISET VARAUKSET

D VIERAS PÄÄOMA, erikseen pitkäaikainen ja lyhytaikainen

Tässä esitetty tasekaava on lyhennelmä viralli- sesta pienyrityksen tasekaavasta pääotsikkota- solla.

Pysyviä vastaavia ovat erät, jotka on tarkoitettu tuottamaan tuloa jatkuvasti useana tilikautena. Pysyviin vastaaviin sisältyy jatkossa usein eriä, joista pitää tehdä sumu-poistoja eli suunnitelman mukaisia poistoja koska poistopakko koskee uuden kirjanpitolain mukaan myös yhdistyksiä. Muut vastaavat eli vaihtuvat vastaavat ovat alle vuoden mittaan erääntyviä ja tuottavat tuloa alle vuoden ajan.

Vastattavaa puolella jako on oma pääoma, tilin- päätössiirtojen kertymä, pakolliset varaukset ja vieras pääoma.

Pien- ja mikroyritysten asetuksen PMA mu- kaan aatteellinen yhteisön ja säätiön taseessa on ilmoitettava erikseen sellainen pääoma, jonka käyttöä on rajoitettu erityismääräyksin (sidottu rahasto, esim. omakatteinen rahasto). Liitetietona pitää esittää sidotun rahaston pääoman kattee- na olevien varojen käyttö sekä rahaston tuotot, kulut, varat ja velat samoin kuin tiedot rahaston pääomasta ja sen muutoksista, jolleivät ne käy ilmi tuloslaskelmasta ja taseesta. Vastaavat tie- dot on annettava myös säätiön ja sen konserniin kuuluvien yritysten ja sidotun rahaston välisistä liiketoimista. Jos sidottuja rahastoja on lukuisia, saadaan edellä mainitut tiedot, rahastojen pää- omamääriä lukuun ottamatta, esittää koostet- tuina tavalla, jossa olennaiset seikat käyvät ilmi koostamisesta huolimatta. Erillään hoidettavat varat on ilmoitettava omana ryhmänään tasees- sa.

Kirjanpitoasetuksen mukainen tasekaava on tar- koitettu kaikille kirjanpitovelvollisille vaikka aina nimikkeet eivät välttämättä täysin sovellu sellai- senaan yleishyödylliselle yhdistykselle.

Tilinpäätöksen liitetiedot

Tilinpäätöksen tulee antaa oikea ja riittävät tiedot kirjanpitovelvollisen toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta. Tätä tehtävää varten lisätietoja esitetään usein liitetiedoissa. Koska oikea ja riittävä kuva on nyt kirjattu myös kirjanpitolakiin pieniä ja tilinpäätöksen lukijan kannalta epäoleellisia ja merkityksettömiä asioita ei tule kertoa liitetiedoissa.

- * **Liitetiedoissa yhdistyksen on otettava huomioon yhdistyslain esittämät vaatimukset. Yhdistyksen on annettava liitetiedoissa tietoa mm**
- * **annetut pantit ja velat, vakuudeksi annetut kiinnitykset, takaukset, vekseli- ja muu vastuut sekä vastuusi-toumukset, sekä;**
- * **peruste, jonka mukaista kurssia on käytetty muutettaessa ulkomaanrahamaääräiset saamiset sekä velat ja muut sitoumukset Suomen rahaksi jollei ole käytetty tilinpäätöspäivän kurssia.**

Yhdistyksen olisi hyvä soveltaa jatkossa kirjanpitoasetuksen liitetietovaatimuksia pienen yrityksen osalta ja rakentaa kirjanpitoa enemmän olettamasaantöjä hyödyntäväksi. Asioita, jotka ovat kirjanpidossa ja tilinpäätöksessä käsitelty ns. olettamasaantöjen mukaan, ei tarvitse enää erikseen kertoa liitetiedoissa.

Tilinpäätöksen informaatioarvon vuoksi yhdistyksen tulee ottaa huomioon myös esim. Opetus- ja kulttuuriministeriön valtionapua saaville liikuntajärjestöille antamat tilinpäätösohjeet jotka usein edellyttävät huomattavasti laajempia liitetietoja kuin pelkät pienen kirjanpitovelvollisen lyhennetyt tiedot.

Jos yhdistys laatii kirjanpitonsa ns. mikro-yrityksen kokorajojen mukaan maksuperusteisesti, sen tulisi liitetietoina eritellä oikean

ja riittävän kuvan kannalta oleelliset tiedot esimerkiksi myyntisaamisten ja ostoovelkojen määrä ja luonne.

Tase-erittelyt

Tilinpäätöstä varmentamaan on laadittava tase-erittelyt ja liitetietojen erittelyt. Tase-erittelyissä esitetään yksityiskohtaisesti ryhmittäin eriteltyinä kunkin tase-erän sisältö. Liitetiedoissa eritellään ryhmittäin vastuista ja vakuuksista laaditut liitetiedot. Edellä mainitut erittelyt päivätään ja niiden laatijat allekirjoittavat ne. Tase-erittelyt voivat olla myös sähköisenä ja ne on tarkoitettu lähinnä yhdistyksen omaan sisäiseen käyttöön.

Varaukset

Tilinpäätökseen on otettava mukaan ja kirjattava myös mahdollisesti tulevia arvioon perustuvia oleellisia ja todennäköisiä menetyksiä vaikka ne eivät olisi vielä täysin toteutuneet. Vastaavia menoja ja menetyksiä voi syntyä esimerkiksi vahingonkorvauksista tai oikeudenkäynneistä.

Tuolloin kirjaus tehdään arvion perusteella. Tuloslaskelmassa on vähennettävä velvoitteista vastaisuudessa aiheutuvat menot ja menetykset, jos:

- 1) ne kohdistuvat päättyneeseen tai aikaisempaan tilikauteen;**
- 2) niiden toteutumista on tilinpäätöstä laadittaessa pidettävä varmana tai todennäköisenä;**
- 3) niitä vastaava tulo ei ole varma eikä todennäköinen; sekä**
- 4) ne perustuvat lakiin tai kirjanpitovelvollisen sitoumukseen sivullista kohtaan.**

Jos tarkoitetun menon tai menetyksen täsmällinen määrä ja toteutumisajankohta tiedetään, merkitään se taseessa luonteensa mukaiseen vieraan pääoman erään tai siirtovelkoihin. Muussa tapauksessa se merkitään pakolliseksi varaukseksi. Edellä tarkoitetut menot ja menetykset sekä pakolliset varaukset merkitään tuloslaskelmaan ja taseeseen niiden todennäköiseen määrään. Pakollista varausta ei saa käyttää omaisuuserän arvon alentamiseksi siitä määrästä, johon se on merkitty taseen vastaaviin.

Tilinpäätöksessä saadaan tehdä investointi-, toiminta- tai muu sellainen varaus. Kyseisen vapaaehtoisen varauksen tekeminen edellyttää varauksen hyväksymistä myös verotuksessa, minkä vuoksi ne eivät yleensä ole yleishyödyllisille yhdistyksille mahdollisia.

Veroilmoitus ja kausiveroilmoitukset

Jos yhteisö harjoittaa liiketoimintaa, sen on tehtävä ja jätettävä veroilmoitus. Liiketoiminnan osalta veroilmoituksen jättämisen velvollisuus koskee myös yleishyödyllisiä yhdistyksiä ja seuroja. Veroilmoituksen jättäminen on oma-aloitteista, jossa yhteisön johto vastaa sen jättämisestä määräajassa. Lain tulkinnoissa on asetettu johdolle laaja selonottovelvollisuus siitä tulisiko seuran jättää veroilmoitus. Mikäli yleishyödyllinen yhteisö on saanut verohuojennuksen hakemastaan liiketoiminnan tuloksesta, on veroilmoitus ehdottomasti muistettava jättää. Muutoinkin yhdistyksen kannattaa nykyisten verolakien ja tulkintojen puitteissa jättää veroilmoitus tilikauden toiminnastaan. Näin on mahdollisuus saada verottajalta paremmin vahvistusta, ettei yhdistyksen toiminta ole verotettavaa toimintaa jolloin vältetään myös helpommin taannehtivasti jälkiverotus useammalta vuodelta. Veroilmoituksen jättöaika on yleensä vuosittain huhtikuun loppuun mennessä (jos tilikausi = kalenterivuosi).

Mikäli yhdistys harjoittaa liiketoimintaa lähtökohtaisesti seurauksena on myös liiketoiminnan osalta arvonnalisäverovelvollisuus. Arvonnalisäveroveroilmoituksen kausiveroilmoitukset ovat oma-aloitteista verotusta. Yhteisön johto vastaa arvonnalisäveron asianmukaisesta laskeamisesta, kirjaamisesta, ilmoittamisesta ja tilitämisestä verohallinnolle.

Jos yhteisöllä on verotonta yleishyödyllistä toimintaa sekä verollista liiketoimintaa, tulee sen seurata ja pitää verollinen ja veroton liiketoiminta talouden seurannassa erillään toisistaan. Tämä onnistuu helpoiten kirjanpidon luotettavan kustannuspaikkaseurannan ja raportoinnin kautta. Kirjausketju (Audit trail) tulee olla helposti selvitettävissä kustannuspaikan ja verollisen liiketoiminnan välillä, jotta yhdistys voi tarvittaessa jälkikäteen helposti osoittaa, mikä osa toiminnasta on ollut yleishyödyllistä ja mikä liiketoimintaa.

Velvollisuus toimittaa tilinpäätösasiakirjat viranomaisille

Yleishyödyllisillä yhdistyksillä ei ole yritystoimintaan verrattavaa velvoitetta tilinpäätösasiakirjojen toimittamiseen viranomaisille. Jos yhdistys kuitenkin harjoittaa liiketoimintaa, on sen tietyin edellytyksin toimitettava jäljennös tilinpäätöksestä patentti- ja rekisterihallitukseen. Säätiön on säätiölain mukaan toimitettava patentti- ja rekisterihallitukselle (säätiörekisteriin) jäljennökset tilinpäätösasiakirjoista kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä.

Vaatimuksia tilinpäätöksen toimittamisesta tulee myös muita kautta. Valtionavustuksia

saaville järjestöille on avustusten myöntäjän toimesta annettu ohjeita kirjanpidon järjestämisestä ja tilinpäätöksestä sekä tilinpäätösinformaation toimittamisesta avustuksen myöntäjälle. Myös kaupungilla ja kunnilla on omia ohjeita kaupungin- tai kunnan avustuksia saavien seurojen tilinpäätöksen ja talousarvion toimittamisesta tiedoksi avustuksen myöntäjälle.

Tilintarkastus

Yhdistyksen on valittava HT- tai KHT-tilintarkastaja, jos vähintään kaksi seuraavista kolmesta raja-arvosta ylittyy:

- * taseen loppusumma yli 100 000 €
- * liikevaihto tai sitä vastaava tuotto yli 200 000 €
- * työntekijöiden lukumäärä enemmän kuin kolme henkilöä.

Jos edellä mainitut rajat eivät ylitä on valittava toiminnantarkastaja.

Rahoituslaskelma

Vaikka rahoituslaskelma ei olekaan yhdistyksille ja säätiöille pakollinen, suositellaan sen liittämistä tilinpäätökseen tilinpäätösinformaation lisäämiseksi. Rahoituslaskelma kertoo tilikauden aikaisen rahan hankinnan ja käytön. Oman suosituksensa on antanut mm. opetus ja kulttuuriministeriö avustamilleen liikuntajärjestöille. Rahoituslaskelma voidaan laatia myös tulevan toimintavuoden talousarvion liiteaineistoksi (rahoitusbudjetti). Sen avulla ennakoidaan rahan kertyminen ja sen käyttö sekä riittävyys mahdollisiin investointeihin.

Konsernitilinpäätös

Pääsääntöisesti konsernitilinpäätöksen joutuvat laatimaan määrätyin edellytyksin osa-

keyhtiö sekä avoimet ja kommandiittiyhtiö, joiden vastuunalaisena yhtiömiehenä on osakeyhtiö. Tämän lisäksi konsernitilinpäätöksen on velvollinen laatimaan myös muu kuin edellä tarkoitettu emoyritys, jos se harjoittaa liike-toimintaa. Tämän mukaan myös aatteellisen yhdistyksen ja säätiön on laadittava konsernitilinpäätös, jos se harjoittaa liiketoimintaa.

Konsernitilinpäätöstä ei tarvitse laatia kuitenkaan pienkonsernissa, jos yksikään konserniyrityksistä ei ole yleisen edun kannalta merkittävä yhteisö (pörssifirma, luottolaitos tai vakuutusyhtiö).

Pienyritys (=PIENKONSERNI)

Kirjanpitolaissa tarkoitetaan pienyrittäjäkirjanpitovelvollista, jolla sekä päättäneellä että sitä välittömästi edeltäneellä tilikaudella ylittyy enintään yksi seuraavista kolmesta raja-arvosta tilinpäätöspäivänä:

- 1) taseen loppusumma 6 000 000 euroa;
- 2) liikevaihto 12 000 000 euroa;
- 3) tilikauden aikana palveluksessa keskimäärin 50 henkilöä.

Vaikka yhdistyksen tai säätiön ei em. rajojen puitteissa olisikaan laadittava konsernitilinpäätöstä, saattaa sen laatiminen olla tilinpäätöksen informaation lisäämiseksi perusteltua. Näin esim. silloin, kun jokin osa tai jotkin osat yhdistyksen toiminnasta on verotuksellisesti tai muista syistä siirretty erillisiin osakeyhtiöihin.

Budjetointi ja kassavirtalaskelmat

Kirjanpidon lisäksi yhdistyksen on tarpeellista suunnitella taloutta budjetoimalla seuraavan tilikauden tapahtumia ennakoon ja seurata budjetin toteutumista tilikauden aikana. Lisäksi talouden ohjausta tukee kassavirtalaskelma, joka seuraa rahavarojen tilannetta toiminnan aikana.

Seuran maksamat suoritukset

Palkat ja palkkiot

Palkka

Palkalla tarkoitetaan ennakoperintälain 13§:n mukaan kaikenlaista palkkaa, palkkiota, etuutta tai korvausta, joka saadaan työ- tai virkasuhteessa. Lisäksi palkalla tarkoitetaan kokouspalkkioita, henkilökohtaisia luento- ja esitelmäpalkkioita, hallintoelimen jäsenyydestä saatua palkkiota, toimitusjohtajan palkkiota, avoimen yhtiön ja kommandiittiyhtiön yhtiömiehen nostamaa palkkaa sekä luottamus-toimesta saatua korvausta. Palkkaan luetaan myös luonteisedut sekä henkilökuntaedut, jotka eivät ole luonteeltaan tavanomaisia ja koh-tuullisia.

Palkkaa on yleensä myös esimerkiksi valmentajille ja kouluttajille maksettava suoritus, vaikka kyseessä olisi lyhytkin työsuhte eikä välttämättä kirjallista työ sopimusta ole tehty.

Työkorvaus

Työkorvausta on ennakoperintälain mukaan työstä, tehtävästä tai palveluksesta muuna kuin palkkana saatu korvaus.

Urheilijan palkkio

Urheilijan palkkiolla tarkoitetaan urheilusuorituksen perustuvaa palkkiota. Palkkiota maksetaan yleensä joko urheilijan osallistumisesta kilpailuun tai sijoittumisesta kilpailussa. Urheilusuorituksen perustuvia palkkiota ovat myös esim. urheilutilaisuuden parhaalle pelaajalle maksettavat palkkiot tai palkintomatkan muodossa annetut hyvitykset. Urheilijan palkkioihin luetaan myös kilpailupalkinnot, mainos- ja sponsorisopimuksiin perustuvat palkkiot, osallistumispalkkiot ja muut urheilijastatukseen perustuvat palkkiot, joiden saaja ei ole työsuhteessa maksajaan.

Erotuomaripalkkiot

Erotuomareille maksettavat palkkiot eivät perustu työsuhteeseen, ja ne ovat laadultaan työkorvauksia.

Stipendit ja palkinnot

Ainoastaan opintoja, tieteellistä tutkimusta tai taiteen harjoittamista varten saatu apuraha tai stipendi voi olla verovapaa. Muuta tarkoitusta varten saadut apurahat ja stipendit ovat aina veronalaista ansiotulota riippumatta siitä, keneltä ne on saatu.

Urheilu- ja muista kilpailuista saadut palkinnot ovat saajan veronalaista tulota, jos palkinto on saatu sijoituksen tai suorituksen perusteella. Tavarana saadut, veronalaiset kilpailupalkinnot arvostetaan niiden käypään arvoon eli siihen arvoon, joka tavarasta saataisiin, jos se myytäisiin välittömästi. Arvostus tehdään saajan näkökulmasta katsottuna. Jos saadulla tavarapalkinnolla ei ole saajalleen käyttöä, eikä palkinto ole helposti rahaksi muutettavissa, voidaan tuotteen raha-arvoa kohtuullistaa saadun selvityksen perusteella. Ulkomailta saatujen palkintojen arvostus käypään arvoon tapahtuu Suomen hintatason mukaan arvioiden. Jos palkinnosta joutuu maahan tuotaessa maksamaan maahantuontiin liittyviä veroja, näiden verojen määrä vähennetään tavarankäyvästä arvosta ja erotus on saajan veronalaista tulota.

Matkakustannusten korvaukset

Pää- tai sivutoimen palkkaa saavalle henkilölle

Kun pää- tai sivutoimen palkkaa saavalle henkilölle maksetaan matkakustannusten korvauksia työmatkojen perusteella, ovat nämä aina verovapaita edellyttäen, että ne perustuvat verohallinnon antamiin määräyksiin verovapaiden matkakustannusten korvausten enimmäismääristä.

Verohallinto vahvistaa vuosittain verovapaiden matkakustannusten korvausten enimmäismäärät. Työmatkakustannusten korvaamisesta löytyy lisätietoja Verohallinnon ohjeesta "[Työmatkakustannusten korvaukset verotuksessa](#)"

Työkorvauksen saajalle

Työkorvauksen saajalle maksetut matkakustannusten korvaukset ovat aina veronalaisia. Ennakkonpidätystä näistä ei tarvitse toimittaa, mutta vuosi-ilmoituksella nämä on ilmoitettava veronalaisena tulona, joka huomioidaan henkilön lopullisessa verotuksessa.

Urheilijalle

Urheilijalle maksetut matkakustannusten korvaukset ovat saajalleen verovapaita, kun ne liittyvät urheilijan saamaan palkkioon

Erotuomareille

Erotuomaripalkkioihin liittyvät matkakustannusten korvaukset ovat saajalleen veronalaisia samoin perustein kuin muille työkorvausten saajille. Työkorvausta saava ei voi tuloverolain säännösten perusteella saada verottomia matkakulukorvauksia, vaan maksavan seuran on ilmoitettava korvaukset saajan verotettavaksi tuloksi. Saaja voi vaatia matkakulut vähennettäviksi tulonhankkimismenoina tositeaineiston perusteella.

Tuloverolain 71 §:n mukaan erotuomareihin (palkkio tai ei palkkiota) sovelletaan samoja periaatteita kuin yleishyödyllisten yhdistysten ilman palkkaa toimiviin ohjaajiin, valmentajiin ja luottamushenkilöihin. Yleishyödyllisiltä yhteisöiltä saatujen verottomien matkakustannusten korvausten saajakohtaisena kattona on siten seuraavassa kohdassa "Yleishyödyllisen yhteisön maksamat korvaukset" esitetyt kilometrikorvaus- ja päiväraharajat.

Yleishyödyllisen yhteisön maksamat korvaukset Seura maksaa tyypillisesti erilaisia matkakustannusten korvauksia henkilöille, jotka eivät saa seuralta varsinaista palkkaa tai palkkiota, vaan esimerkiksi vapaaehtoisesti hoitavat seuran toimintaan liittyviä tehtäviä. Tällaiset yleishyödyllisen yhteisön maksamat matkakustannusten korvaukset ovat tuloverolain 71 §:n mukaan saajalleen verovapaita kun niiden maksamisessa noudatetaan Verohallituksen vuosittaisen verovapaita matkakustannusten korvauksia koskevan päätöksen mukaisia perusteita ja enimmäismääriä. Laissa on kuitenkin saajakohtainen enimmäismäärä verovapaille oman auton käytön kulukorvauksille ja päivärahoille:

✳ **Kilometrikorvaukset 2 000,00 euroon saakka / kalenterivuosi**

✳ **Päivärahat 20 päivärahan osalta**

Yllä mainittujen rajojen ylimenevä osuus on saajalleen veronalaista tuloa, mutta ennakkonpidätysvelvollisuutta ei seuralle kuitenkaan synny. Seura ilmoittaa maksetut korvaukset Verohallinnolle vuosi-ilmoituksella, joka huomioi ne edelleen henkilön lopullisessa verotuksessa.

Ennakkonpidätys ja työnantajan sosiaaliturvamaksu

Urheiluseuralla on työnantajana, palkkioiden maksajana ja palvelujen ostajana useamman tyyppisiä maksun vastaanottajia. Maksamaan suorituksen työn tekijälle tai palvelun myyjälle maksajan on tiedettävä velvollisuudesta toimittaa suorituksesta ennakkonpidätys ja maksaa työnantajan sosiaaliturvamaksu. Jos kyseessä on ennakoperintälain mukainen palkka, ennakkonpidätys on toimitettava ja työnantajan sosiaaliturvamaksu maksettava.

Ennakonpidätys

Urheiluseurat maksavat palkkaa, palkkiota tai muuta korvausta monille eri tulonsaajaryhmille. Yleisperiaatteen mukaan ennakonpidätys toimitetaan aina palkkaa tai palkkiota maksettaessa. Huomioitavaa on, että mikäli palkka koostuu pelkistä luontoiseduista, ennakonpidätystä ei toimiteta.

- 1. Yksityishenkilölle maksettavasta palkasta, työkorvauksesta sekä urheilemisesta maksettavasta palkasta tai palkkiosta on aina toimitettava ennakonpidätys. Yksityishenkilölle maksettavan suorituksen ennakonpidätys toimitetaan verokortin mukaisesti. Mikäli suorituksen saaja ei toimita seuralle voimassaolevaa verokorttia, on ennakonpidätys toimitettava 60 %:n mukaisesti.**

Sen sijaan jos urheilemisesta saatu palkka tai palkkio maksetaan suoraan valmennus- tai urheilijarahastoon, ennakonpidätystä ei kuitenkaan tarvitse toimittaa.

- 2. Suorituksesta, joka maksetaan yksityiselle elinkeinonharjoittajalle (toiminimi) tai yritykselle, joka ei kuulu ennakkoperintärekisteriin, on myös pidätettävä ennakonpidätys. Yksityiselle elinkeinonharjoittajalle maksettavan suorituksen ennakonpidätys toimitetaan joko toimitetun verokortin mukaisesti tai 60 %:n mukaan. Muissa yritysmuodoissa ennakonpidätys toimitetaan 13 %:n mukaan. Ennakonpidätys lasketaan laskun arvonlisäverottomasta loppusummasta.**

Jos kyseessä on maksu työstä tai palvelusta ja maksun saaja on merkitty ennakkoperintäre-

kisteriin, ennakonpidätystä ei ole toimitettava. Ennakkoperintäotteen voi tarkistaa osoitteesta www.ytj.fi.

Työnantajan sosiaaliturvamaksu

Työnantaja on velvollinen maksamaan työnantajan sosiaaliturvamaksua maksamiensa palkkojen perusteella. Sosiaaliturvamaksun perusteena oleviin palkkoihin luetaan kaikki työsuhteeseen perustuvat palkat. Näin ollen työsuhteisten urheilijoiden palkasta on maksettava sosiaaliturvamaksu. Työsuhteen perusteella maksettavasta urheilijan palkasta on myös urheilijarahastoon siirrettäessä maksettava työnantajan sosiaaliturvamaksu.

Työnantajan sosiaaliturvamaksua ei makseta urheilijan palkkiosta, työkorvauksesta, kokouspalkkioista sekä työsuhteeseen perustumattomista, henkilökohtaisista luento- ja esitelmäpalkkioista.

Työnantajan sosiaaliturvamaksua ei myöskään makseta yksityiselle elinkeinonharjoittajalle tai yritykselle maksettavasta suorituksesta, riippumatta siitä, kuuluuko saaja ennakkoperintärekisteriin vai ei.

Työnantajan sosiaaliturvamaksun suuruus vahvistetaan Verohallinnossa vuosittain ja se määräytyy prosenttiosuutena palkasta.

Työnantajan sosiaaliturvamaksua ei makseta alle 16-vuotiaille eikä 68 vuotta täyttäneille maksetuista palkoista.

Kausiveroilmoitukset

Kausiveroilmoitusten antaminen

Työnantajan on annettava Verohallinnolle kausiveroilmoitus maksamistaan palkoista, pidätetyistä ennakonpidätyksistä ja lähdeveroisista sekä maksettavasta työnantajan sosiaaliturvamaksusta. Kausiveroilmoituksen antavat

säännöllisesti palkkaa maksavat työnantajat sekä satunnaiset työnantajat silloin, kun he ovat maksaneet palkkoja.

Työnantajasuoritusten kausiveroilmoitus annetaan työnantajarekisteriin merkityn asiakkaan ilmoitusjakson mukaisesti joko kuukausittain tai neljännesvuosittain. Kausiveroilmoituksen voi toimittaa joko sähköisesti tai paperilomakkeella.

Kuukausittain annettavan sähköisen kausiveroilmoitus on oltava Verohallinnossa palkanmaksukuukautta seuraavan kuukauden 12. päivä. Paperisen ilmoituksen tulee olla perillä palkanmaksukuukautta seuraavan kuukauden 7. päivä. Jos kausiveroilmoituksen antamisen määräpäivä on lauantai tai pyhäpäivä, ilmoituksen tulee olla perillä seuraavana arkipäivänä.

Jos ilmoitusjakso on neljännesvuosi ja ilmoitus annetaan sähköisesti, tiedot sekä työnantajasuorituksista että arvonlisäverosta on annettava viimeistään vuosineljännestä toisena seuraavan kuukauden 12. päivänä. Edelleen paperisena toimitetun ilmoituksen on oltava perillä viimeistään 7. päivänä.

Mikäli seura on säännöllisesti palkkoja maksava työnantaja ja kuuluu työnantajarekisteriin, on kausiveroilmoitus annettava, vaikkei palkkoja olisi maksettu. Mikäli ilmoitusta ei anneta, kohdekuukauden tiedot verotetaan arvioimalla. Verohallinto arvio kohdekuukauden verojen määrän. Lisäksi ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä seuraa veronkorotus.

Kausiverojen maksaminen

Kausiveroilmoituksella ilmoitetut ennakonpidätykset, lähdeverot sekä työnantajan sosiaaliturvamaksut on maksettava verotilille kausiveroilmoitusten antamisaikojen eräpäiviä noudattaen. Työnantajasuorituksia maksettaessa on käytettävä aina verotilin viitenumeroa, joka on asiakaskohtainen ja pysyvä

numerosarja. Samaa viitenumeroa käytetään kaikissa verotilimaksuissa.

Myöhässä maksetuista verotilimaksuista on maksettava viivästyskorkoa, jonka suuruus vahvistetaan vuosittain. Maksamattomista suorituksista näkyy verotiliotteella joko huomautus tai ilmoitus perittäväksi siirrosta. Jos veroja ei ole maksettu viimeistään perittäväksi siirtämisen määräpäivänä, Verohallinto lähettää verot ulosottoon. Ulosotossa oleva vero maksetaan ulosottomiehelle tämän antamien ohjeiden mukaan. Ulosottomies perii ulosottomaksun.

Työnantajan vuosi-ilmoitus verottajalle

Jokaisen työnantajan on annettava Verohallinnolle vuosittain ilmoitus maksamistaan palkoista ja muista suorituksista. Nämä tiedot annetaan vuosi-ilmoituksella. Vuosi-ilmoitus annetaan kerran vuodessa, yleensä suorituksen maksuvuotta seuraavan tammikuun lopun mennessä.

Vuosi-ilmoituksella ilmoitetaan kalenterivuoden aikana maksetut palkat ja muut suoritukset sekä niistä tehdyt pidätykset. Sillä ei ole merkitystä, miltä ajalta palkkaa tai muuta suoritusta on maksettu. Koska vuosi-ilmoitukset ovat ratkaiseva tietolähde henkilöasiakkaiden esittäytetyn veroilmoituksen kannalta, on erittäin tärkeää, että tiedot ovat oikein ja että ne on annettu oikeaan aikaan ja oikealla tavalla.

Eri luontoiset palkat ja muut suoritukset ilmoitetaan vuosi-ilmoituksella omilla suoritustilillä. Mikäli samalle henkilölle on kalenterivuoden aikana maksettu useampaa eri luontoista suoritusta (esim. kokouspalkkioita sekä työkorvauksia), on molemmista suoritustililajeista tehtävä oma vuosi-ilmoituksensa.

Maksetut matkakustannusten korvaukset ilmoitetaan vuosi-ilmoituksella sen mukaan, minkälaiseen palkkaan, palkkioon tms. ne liittyvät.

URHEILUTULON JAKSOTTAMINEN VALMENNUS- JA URHEILJARAHASTOJÄRJESTELMÄN AVULLA

Urheilijan urheilemisesta saamat tulot ja sponsoritulot ovat veronalaista tuloa. Tuloa voidaan kuitenkin jaksottaa sen mukaisesti kuin tuloverolaissa on säädetty. Suomessa on kahdentyyppisiä urheilijalle tarkoitettuja rahastoja: valmennus- ja urheilijarahastoja. Valmennusrahasto vastaa tietyin rajoituksin vanhoja rahasto- ja henkilökohtaisia valmennustilijärjestelmiä ja se koskee vain yksilöurheilijoita. Urheilijarahastoa voivat käyttää sekä yksilöettä joukkueurheilijat.

Urheilijat voivat itse päättää, minkä rahaston palveluja he käyttävät tai käyttävätkö he niitä lainkaan. Useita rahastoja käyttämällä urheilija ei voi saada itselleen lisäetuja. Urheilija voi halutessaan ottaa kaiken urheilutulonsa heti hallintaansa, mutta tällöin maksajan on toimitettava tuloista ennakonpidätys ja ne ovat urheilijan verotettavaa tuloa ansaitsemisvuonna.

Urheilutulo

Urheilijat voivat rahastoida sekä Suomessa ansaittuja että ulkomailta saatuja urheilutuloja. Rahastoitavia urheilutuloja ovat välittömästi urheilutoiminnasta saadut tulot kuten palkinnot, starttirahat ja esiintymispalkkiot urheilutapahtumissa sekä urheilijan, tukijan ja lajiliiton kolmikantasopimuksella saadut sponsoritulot. Muut tulot eivät ole urheilutuloa.

Rahastoitavaa urheilutuloa eivät ole esimerkiksi kaksikantasopimuksen mukaiset sponsoritulot, seurojen ja liittojen valmennustuet. Rahastoitavia tuloja eivät ole myöskään ohjaamisesta ja opettamisesta saadut tulot tai erillisistä mainoskuvauksista saadut esiintymispalkkiot.

Valmennusrahasto

Yksilöurheilijan tulee ensimmäisenä liittyä valmennusrahastoon. Urheilija saa henkilökohdaisen tunnusteen, jonka avulla urheilija asioi rahaston kanssa.

Maksajan ei tarvitse toimittaa ennakonpidätystä, kun kotimaiset urheilutulot maksetaan valmennusrahastoon. Jos kyseessä on palkinto, viestikenttään merkitään kilpailun nimi ja sijoitus. Jos kyseessä on sponsoritulo, kolmikantasopimuksen kopio on aina toimitettava rahaston käyttöön. Ulkomaisen tulon verotus riippuu lähdemaan verolainsäädännöstä. Jo lähdeveroin verotettua tuloa, ei pääsääntöisesti kannata siirtää Suomessa rahastoon, vaan ottaa tulo verovuoden ansiotuloksi ja vaatia ulkomaille maksettu vero hyvitetäväksi kotimaan ansiotuloverotuksessa.

Urheilija voi koska hyvänsä nostaa varoja valmennusrahastosta. Tällöin urheilijan tulee toimittaa verokortti ja kaikki yhteystietonsa suoraan rahastoon. Rahasto toimittaa ennakonpidätyksen. Urheilija voi myös nostaa varoja valmennusrahastosta verottomasti hyväksyttäviä lajin valmennus- ja urheilukuluja vastaan, jotka rahaston lisäksi tarkistaa urheilijan lajiliitto. Kulut on osoitettava alkuperäisillä tositteilla.

Urheilija voi kalenterivuoden lopussa jättää enintään 20 000 euroa valmennusrahastoon seuraavien vuosien valmennus- ja urheilukustannuksiin. Ylimenevä osa maksetaan urheilijalle. Maksusta tehdään ennakonpidätys.

Tukisäätiö voi urheilijan pyynnöstä siirtää verotta enintään 50 % urheilutulosta, kuitenkin enintään 100 000 euroa vuosittaisista valmennusrahastoon siirretyistä bruttotuloistaan, urheilijarahastoon.

Jos urheilijan valmennusrahastoon maksetut tulot jäävät kahtena perättäisenä vuonna alle 800 euroa, katsotaan urheilijauran päättyneeksi ja rahastotili on lopetettava. Jos ura jatkuu muutaman vuoden jälkeen, urheilija voi uudestaan avata valmennusrahastotilin.

Urheilijarahasto

Urheilijarahaston käyttö on mahdollinen niin yksilö-, kuin joukkueurheilijoillekin. Edellytyksenä on kuitenkin, että urheilijan saama urheilutulon bruttomäärä on vähintään 9 600 euroa kalenterivuodessa. Yksilöurheilija saa kalenterivuositain siirtää verotta urheilijarahastoon enintään 50 % kuluvan vuoden aikana bruttomääräisistä urheilutuloistaan. Joukkueurheilijat voivat siirtää verotta urheilijarahastoon 50 % kalenterivuoden aikana urheilemalla ansaitsemastaan bruttopalkasta. Urheilijarahastoon ei kuitenkaan voi siirtää kalenterivuodessa enempää kuin 100 000 euroa.

Varat voidaan nostaa urheilijarahastosta vasta urheilu-uran loputtua. Urheilu-ura päättyy urheilijan ilmoituksesta. Ura katsotaan päättyneeksi myös silloin, kun urheilutulo jää alle 9 600 euroa kahtena peräkkäisenä vuotena, eikä urheilija ilmoita rahastolle jatkavansa edelleen uraansa. Urheilijarahaston varat tuloutetaan tasaerinä urheilijan oman päätöksen mukaan 2-10 vuoden aikana ensimmäisestä nostosta. Nostojen aikataulua ei voi muuttaa kesken tuloutuskauden. Nostettaessa kaikki varat, myös rahastoon kertynyt tuotto, ovat urheilijan nostovuonna verotettavaa ansiotuloa. Rahastoon kertynyt tuotto katsotaan viimeistä tuloutusvuotta seuraavan vuoden tuloksi.

6. SEURA TOIMINNAN JÄRJESTÄJÄNÄ



Ilmoitukset ja luvat

Seura joutuu antamaan erilaisia ilmoituksia ja hakemaan erilaisia luvia. Seuraavaksi käsitellään tarkemmin toiminnan järjestämiseen liittyviä luvia. Järjestyksenvalvontaan liittyviä luvia käsitellään [täällä](#).

Yleisölle avoimet tilaisuudet

Kokoontumislaki koskee yleisölle avoimia tilaisuuksia. Lailla turvataan Suomen perustuslain 13.1 §:ssä säädetty kokoontumisvapaus sekä ohjataan tilaisuuksien järjestyksenpitoa. Kokoontumislainsäädännössä tilaisuudet jaetaan kahteen ryhmään, yleisiin kokouksiin ja yleisötilaisuuksiin, joita säännellään tietyissä kysymyksissä eri tavoin.

Tilaisuuden järjestämisen yleiset periaatteet koskevat kaikkia tilaisuuksia. Periaatteiden mukaan kaikki tilaisuudet on järjestettävä rauhanomaisesti, osanottajien tai sivullisten turvallisuutta vaarantamatta ja heidän oikeuksiaan loukkaamatta. Tällaista tilaisuutta

järjestettäessä on huolehdittava siitä, ettei kokoontumisesta aiheudu huomattavaa haittaa ympäristölle.

Tilaisuuksia voivat järjestää täysivaltaiset henkilöt, yhteisöt ja säätiöt. Vajaavaltainen, joka on täyttänyt 15 vuotta, saa järjestää tilaisuuksia, jollei ole ilmeistä, että hän ei kykene vastaamaan järjestäjälle lain mukaan kuuluvista velvoitteista. Muu vajaavaltainen saa järjestää tilaisuuksia yhdessä täysivaltaisen henkilön kanssa.

Ketään ei saa yleistä kokousta tai yleisötilaisuutta järjestettäessä asettaa ilman hyväksyttävää syytä eri asemaan kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Periaatteissa kaikilla tulee olla oikeus osallistua yleisölle avoimiin tilaisuuksiin.

Yleinen kokous

Yleisillä kokouksilla tarkoitetaan mielenosoituksia tai muita kokoontumisvapauden käyttämiseksi järjestettyjä avoimia tilaisuuksia, johon kaikki halukkaat voivat osallistua. Ulkona yleisellä paikalla järjestettävästä yleisestä kokouksesta tulee ilmoittaa ennalta poliisille. Ilmoitus on tehtävä suullisesti tai kirjallisesti vähintään kuusi tuntia ennen kokouksen alkamista.

- * **Yleistä kokousta koskevan ilmoituksen tulee sisältää seuraavat tiedot:**
- * **Kokouksen järjestäjä**
- * **Kokouksen tarkoitus**
- * **Kokouspaikka tai kulkueen reitti**
- * **Kokouksen alkamisaika ja arvioitu päättymisaika**
- * **Järjestäjän asettamat järjestyksenvalvojat**
- * **Kokouksessa käytettävät rakennelmat ja muut erityisvälineet**

Kokouksen järjestäjän on lisäksi nimettävä ilmoituksessa yhteydenpitoa varten yhteyshenkilö, jonka on oltava poliisin tavoitettavissa kokouksen järjestämistä koskevissa asioissa.

Yleisen kokouksen saa järjestää ulkona yleisellä torilla, aukiolla, katualueella tai muussa sellaisessa kokoustarkoitukseen soveltuvassa yleisessä paikassa ilman omistajan tai haltijan lupaa. Kokouksissa voi käyttää esimerkiksi äänentoistolaitteita ja muita tavanomaisia kokousvälineitä, jos ne eivät ole ympäristölle vaarallisia. Omistaja tai haltija voi lisäksi rajoittaa kokouspaikan käyttämistä kokoustarkoitukseen, jos kokouksen järjestämisestä on odotettavissa kohtuutonta haittaa omistajalle, haltijalle tai ympäristölle.

Poliisi voi yhteyshenkilön kanssa neuvoteltuaan osoittaa kokouksen siirrettäväksi toiseen paikkaan, jos kokouksen järjestäminen ilmoitetussa paikassa vaarantaa ihmisten turvallisuutta, aiheuttaa huomattavaa haittaa ympäristölle tai vahinkoa omaisuudelle, häiritsee kohtuuttomasti sivullisia, liikennettä, valtiovierrailuun tai julkisyhteisön järjestämään kansainväliseen kokoukseen kuuluvaa tai suojelun tarpeeltaan niihin rinnastettavaa tilaisuutta. Lisäksi poliisi voi liikenteen sujuvuuden sitä vaatiessa ja yhteyshenkilön kanssa neuvoteltuaan määrätä kulkueen reittiä muutettavaksi ottaen kuitenkin huomioon, ettei reitin muutoksella vaaranneta kulkueen tarkoitusta.

Yleisötilaisuus

Yleisötilaisuudella tarkoitetaan yleisölle avoimia huvitilaisuuksia, kilpailuja, näytöksiä ja muita näihin rinnastettavia tilaisuuksia, joita ei pidetä yleisinä kokouksina. Yleisötilaisuuteen osallistuminen edellyttää kutsua tai määrätyn yhteisön jäsenyyttä. Tällaisia ovat esimerkiksi urheilukilpailut ja messut. Yleisötilaisuutta koskevat sääntöjä sovelletaan, jollei tilaisuutta osanottajien lukumäärän, tilaisuuden laadun tai muiden erityisten syiden perusteella voida pitää luonteeltaan yksityisenä.

Yleisötilaisuuden järjestäjän on hankittava järjestämispaikan omistajan tai haltijan suostumus paikan käyttämiseen tilaisuutta varten. Lisäksi, jos tilaisuuden järjestämisestä voi aiheutua vahinkoa henkilöille tai omaisuudelle, on järjestäjän syytä hankkia riittävä vastuuvakuutus mahdollisen korvausvelvollisuutensa varalta. Poliisi voi asettaa vakuutuksen myös tilaisuuden järjestämisen ehdoksi.

Yleisötilaisuudet jakautuvat ilmoituksenvaraisiin ja vapaasti järjestettäviin tilaisuuksiin. Viimeksi mainitut ovat tilaisuuksia, jotka osanottajien vähäisen määrän, tilaisuuden luonteen tai järjestämispaikan vuoksi eivät edellytä toimenpiteitä järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämiseksi tai sivullisille ja ympäristölle

aiheutuvan haitan estämiseksi taikka erityisiä liikennejärjestelyjä.

Ilmoituksenvaraisten yleisötilaisuuksien ilmoitus on samanlainen kuin yleisistä kokouksista tehtävä ilmoitus. Ilmoitus on tehtävä kirjallisesti järjestämispaikan poliisille vähintään viisi vuorokautta ennen tilaisuuden alkamista. Poliisiin kannattaa olla aina yhteydessä, jos yleinen turvallisuus tai liikennejärjestelyt sitä voivat edellyttää. Poliisin kanssa voidaan yhdessä tehdä turvallisuuskartoitus ja näin vastuu turvallisuudesta ei jää yksinomaan järjestävän seuran harteille.

Poliisi voi hyväksyä myöhemminkin tehdyn ilmoituksen, jos tilaisuuden järjestämisestä ei aiheudu haittaa yleiselle järjestykselle eikä määräajan laiminlyönti vaikeuta kohtuuttomasti poliisin tehtäviä.

Poliisilla on oikeus kieltää yleisötilaisuuden järjestäminen, jos:

Tilaisuuden järjestäminen on lainvastaista tai sen järjestämisessä rikotaan olennaisesti kokoontumislakia tai sen nojalla annettuja määräyksiä

Järjestystä ja turvallisuutta ei voida ylläpitää

Tilaisuuden järjestäminen aiheuttaa vaaraa terveydelle tai vahinkoa omaisuudelle

Tilaisuuden järjestäminen aiheuttaa huomattavaa haittaa sivullisille tai ympäristölle

Poliisin päätökseen on mahdollista hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen. Lisätietoa muutoksenhausta löytyy [kokoontumislaista](#).

On hyvä huomioida, että ilmoitus on maksullinen ja poliisi perii jokaisesta ilmoituksesta käsittelymaksun. Usein riittääkin, että sama järjestäjä tekee ainoastaan yhden ilmoituksen useista samassa paikassa tapahtuvista samantyyppisistä tapahtumista. Esimerkiksi kauden peleistä voi tehdä yhden ilmoituksen.

Usean poliisilaitoksen alueella järjestettävästä yleisötilaisuudesta, kuten erilaisista moottori- kilpailuista, tehdään ilmoitus sille poliisilaitokselle, jonka alueella merkittävin osa tilaisuudesta järjestetään.

Lisätietoa luvista löytyy [poliisin sivustolta](#).

Elintarvikkeiden myynti

Kaikkien seurojen tulee huolehtia elintarviketurvallisuudesta esimerkiksi urheilukilpailuissa. Turvallisuuteen liittyvät viranomaisten muodolliset vaatimukset ovat melko suuret. Perustavoite on kuitenkin yksinkertainen: elintarvikkeiden oikea säilyttäminen ja puhtaudesta huolehtiminen.

Tarkempia säännöksiä elintarvikkeiden myynnistä tai luovutuksesta ulkotiloissa ja suurissa yleisötilaisuuksissa annetaan maa- ja metsätalousministeriön asetuksella eräiden elintarvikkehuoneistojen elintarvikkehygieniasta, joka löytyy [täältä](#).

Säännöllinen ulkomyynti

Ulkomyynti katsotaan säännölliseksi, mikäli myynti tapahtuu useammin kuin kerran kuukaudessa tai joka kestää yhtäjaksoisesti kauemmin kuin kaksi vuorokautta.

- * Edellyttää ilmoituksen tekemistä kunnan terveydensuojeluviranomaiselle vähintään 4 viikkoa ennen toiminnan aloittamista
- * Ilmoituksella tarkoitetaan selvitystä harjoitettavasta toiminnasta, sen laajuudesta, omavalvontasuunnitelmasta, myynti- ja valmistuskalusteista, varasto- ja huoltotiloista, talousveden saannista, jätehuollosta ja henkilökunnan terveydentilasta
- * Vaaditaan kirjallinen omavalvontasuunnitelma
- * Ilmoituksen johdosta tehtävästä päätöksestä peritään maksu

Tarkemmat Eviran ohjeet säännöllistä ulkomyyntiä koskevista vaatimuksista löytyvät [täältä](#).

Tilapäinen ulkomyynti

Tilapäisellä myynnillä, johon voi liittyä valmistusta ja tarjoilua, tarkoitetaan harvemmin kuin kerran kuukaudessa tapahtuvaa myyntiä, joka ei yhtäjaksoisesti kestä kauemmin kuin kaksi vuorokautta.

- * Edellyttää ilmoituksen tekemistä 15 vrk ennen myyntitoiminnan aloittamista sen kunnan terveydensuojeluviranomaiselle, jonka alueella myynti- ja tarjoilupaikka sijaitsee
- * Hakemuksessa on oltava hakijan yhteystiedot, tilapäismyynnin aika ja paikka, toiminnan laatu, tuotevalikoima sekä selvitys säilytysolosuhteista, myyntikalusteista ja talousveden saannista
- * Mikäli tapahtumaan odotetaan osallistuvan yhtä aikaa vähintään 500 henkilöä, tapahtuman järjestäjän on tehtävä ilmoitus suuresta yleisötapahtumasta
- * Omavalvontavelvoite, mutta suunnitelmaa ei vaadita kirjallisena

Suuri yleisötilaisuus

Tapahtuma, johon arvioidaan osallistuvan yhtä aikaa yli 500 ihmistä.

- * Ilmoitus vähintään 15 vuorokautta ennen tapahtuman alkua kirjallisena kunnan terveydensuojeluviranomaiselle
- * Ilmoituksessa on oltava selvitys harjoitettavasta toiminnasta, sen laajuudesta, myynti- ja valmistuskalusteista, varasto- ja huoltotiloista, talousveden saannista ja jätehuollosta
- * Yksittäiset myyjät voivat toimittaa tiedot joko tilaisuuden järjestäjälle, joka liittää ne ilmoitukseen tai suoraan viranomaiselle

Tilapäinen sisämyynti

- * Tilapäiseen sisämyyntiin ei ole olemassa erillistä ohjetta, mutta ulkomyyntiohjetta voi soveltaa sisämyyntiin monin paikoin. Mikäli kyseessä on suuri yleisötilaisuus sisätiloissa, noudatetaan edellä mainittuja suuren yleisötapahtuman ohjeita.
- * Tilapäisiä myyntitapahtumia järjestettäessä on syytä ottaa ajoissa yhteyttä tapahtumapaikkakunnan terveydensuojeluviranomaisiin ja keskustella järjestelyistä heidän kanssaan. Paikallisilta viranomaisilta saa parhaiten tiedon kyseisellä paikkakunnalla noudatettavasta käytännöstä ja kunnan mahdollisista määräyksistä. Heiltä voi myös hankkia valmiita ilmoituslomakkeita ja muuta materiaalia.

Hygieniosaaminen

Elintarvikehygieenisellä osaamisella tarkoitetaan jatkuvaa tietojen ja taitojen päivittämistä sekä ajankohtaisten alaa koskevien muutosten huomioimista osana omavalvontaa. Elintarvikealan toimijan velvollisuus on kustannuksellaan varmistaa, että elintarvikkeita käsitteleviä työntekijöitä koulutetaan ja ohjataan heidän työtehtäviensä edellyttämällä tavalla. Lisäksi elintarvikealan toimijan on varmistuttava siitä, että sellaisilla henkilöillä, jotka käsittelevät työkseen elintarvikehuoneistossa pakkaamattomia ja helposti pilaantuvia elintarvikkeita, on elintarvikehygieenistä osaamista osoittava hygieniosaamistodistus eli hygieniapassi. Käytännössä hänellä on siis oltava perustiedot elintarvikehygieniaan liittyvästä mikrobiologiasta, ruokamyrkytyksistä, hygieenisistä työtapoista, henkilökohtaisesta hygieniasta, puhtaanapidosta, omavalvonnasta ja lainsäädännöstä.

Vapaaehtoisten ja työsuhteisten työntekijöiden on suoritettava osaamistesti, mikäli seuralla on elintarvikehuoneisto tai sellaiseksi tarkoitettu paikka kuten kioski, ja mikäli he työskentelevät yli kolme kuukautta yhtäjaksoisesti. Yhtäjaksoinen työskentely voi toteutua myös satunnaisesti työskenneltäessä, kun työsopimus on kirjattu kolmen kuukauden ajalle.

Lain mukaan nykyisin vaaditaan hygieniosaamistesti ammatikseen elintarvikkeita käsitteleviltä työntekijöiltä. On hyvä huomioida, että henkilöiltä, jotka esimerkiksi paistavat lettuja tai makkaraa urheiluseuransa tapahtumassa ei vaadita osaamistestiä. Osaamisen osoittamisen velvoite ei siis koske satunnaisia tapahtumia. Satunnaisesti elintarvikkeita käsitteleviä työntekijöitä koskee kuitenkin terveydensuojelulaki, jolloin hygieniosaamisen porrasmallissa elintarvikkeita valmistavat ja myyvät henkilöt sijoittuvat hygieniosaamisen portaalle yksi.

Toiminnanharjoittajan on osana omavalvontaa pidettävä kirjaa elintarvikehuoneistossa työskentelevien henkilöiden elintarvikehygieenisestä osaamisesta ja esitettävä nämä tiedot pyydettyäessä terveydensuojeluviranomaiselle.

Lisää tietoa hygieniosaamiseen liittyen löytyy [**Eviran sivustolta**](#).

Ympäristölupamenettelyt

Toiminnanharjoittajan on tunnettava ympäristöä koskevat lakisääteiset velvoitteensa ja toimittava niiden mukaisesti. Ympäristönsuojelulain mukaisen ympäristöluvan tarvitsevat muun muassa lentopaikat, ulkona sijaitsevat moottoriurheiluradat ja ampumaradat sekä muu toiminta, joka aiheuttaa kohtuutonta ja pysyvää räsytystä ympäristölle. Sisätiloissa sijaitsevat urheiluradat voivat saada lupansa terveydensuojelulain mukaisessa ilmoitusmenettelyssä.

Lupamenettely etenee seuraavasti:

- * **Lupahakemuslomake osoitetaan toimivaltaiselle lupaviranomaiselle**
- * **Viranomainen tiedottaa lupahakemuksesta sekä pyytää tarvittavat lausunnot ja ottaa vastaan muistutuksia**
- * **Lausuntojen ja muistutusten perusteella kuullaan toiminnanharjoittajaa, jonka jälkeen viranomainen suorittaa lupaharkinnan ja antaa päätöksen, jossa voidaan antaa määräyksiä**
- * **Päätöksestä tiedotetaan ja se julkistetaan**
- * **Päätös saa lainvoiman, jos siihen ei muutoksenhakuajana puututa**

Meluilmoitus, maasto- ja vesiliikennelaki

Urheilutilaisuuksia koskevia ympäristöön liittyviä lupa- ja ilmoitusmenettelyjä ovat meluilmoitus sekä maasto- ja vesiliikennelain mukaiset luvat.

Meluilmoitus pitää tehdä erityisen häiritsevää melua tai ääntä aiheuttavasta tilapäisestä toiminnasta. Ilmoitus on jätettävä 30 päivää ennen tapahtumaa kunnan ympäristönsuojeluviranomaiselle. Jos tapahtuma sijoittuu useamman kunnan alueelle, jätetään ilmoitus alueen ELY-keskukselle. Jos tapahtuma sijoittuu useamman kunnan alueelle, jätetään ilmoitus siihen ELY-keskukseen, jonka alueella tapahtuma on pääosin toteutettu. Ilmoituksesta tehtävässä lupapäätöksessä voidaan antaa määräyksiä, joita ilmoittajan on noudatettava.

Maastoliikennelain mukainen kunnan ympäristönsuojeluviranomaisen lupa vaaditaan moottorikäyttöisillä ajoneuvoilla tapahtuvaan kilpailujen ja harjoitusten toistuvaan tai pysyvään järjestämiseen samassa maastossa. Lupa ei kuitenkaan tarvita, jos alue on varattu tarkoitukseen asemakaavassa tai alueelle on annettu ympäristönsuojelulain mukainen ympäristölupa. Lupa on haettava myös yksittäisen tapahtuman järjestämiseen, jos tapahtumasta on odotettavissa huomattavia haittoja luonnolle, muulle ympäristölle, asutukselle, yleiselle virkistyskäytölle, kalastukselle tai muulle yleiselle tai yksityiselle edulle. Luvan myöntämisen ehtona on, että tapahtuma täyttää riittävät turvallisuusvaatimukset, toiminnasta ei aiheudu kohtuutonta haittaa ja toiminnan järjestämiseen on saatu alueen omistajan tai haltijan kirjallinen lupa. Vesiliikennelain mukainen lupa on vastaava, koskien vesiliikennettä.

Lisää tietoa ympäristölupahakemukseen liittyen löytyy [täältä](#) ja melua tai ääntä aiheuttavasta toiminnasta tehtävään ilmoitukseen [täältä](#).

Kansainväliset kilpailut ja tulli

Liikuntajärjestöt joutuvat tekemisiin tulliasioiden kanssa kansainvälisen kilpailutoiminnan yhteydessä. Tullipiiri saattaa vaatia ulkomailta osallistujilta takuumaksun väliaikaisesti maahan tuotavista urheiluvälineistä. Urheiluvälineiden väliaikainen vieminen maasta ulos saattaa myös aiheuttaa ongelmia. Erityisesti tulliasiat koskevat hevosia, veneitä ja ampuma-aseita sekä joissakin tapauksissa saatuja palkintoja.

Urheilutapahtumiin liittyvistä järjestelyistä voidaan sopia etukäteen paikallisen tullipiirin kanssa. Esimerkiksi urheilukilpailun järjestäjä voi ottaa vastuun järjestämiinsä kilpailuihin väliaikaisesti tullitta tuotavista urheiluvälineistä mahdollisesti kannettavista tullimaksuista, antamalla tullille esimerkiksi pankkitakuun. Tulliviranomaisen harkinnan mukaan vakuudesta voidaan luopua esimerkiksi, jos järjestäjä toimittaa tulliviranomaiselle luettelon kilpailun osanottajista ja antaa kirjallisen sitoumuksen siitä, että se vastaa tulleista ja veroista, jos väliaikaisesti tullitta tuotuja tavaroita ei jälleen viedä asetettujen määräaikojen kuluessa.

Lisätietoja löytyy [Tullin sivustolta](#).

Musiikin julkinen esittäminen

Jos kilpailuissa, valmennustilaisuuksissa ja muissa seuran tapahtumissa esitetään musiikkia, järjestäjä on velvollinen maksamaan korvausta musiikin tekijöille, esittäjille ja tuottajille. Lupaa äänitteiden esittämiseen ei tarvita, mutta käytöstä on suoritettava korvaus. Oikeus on lainsäädännössämme toteutettu pakkolienssiä muistuttavalla järjestelyllä. Musiikin julkiseen käyttöön esimerkiksi tallentamiselle äänilevyille tai nauhalle on saatava tekijöiden lupa etukäteen.

Valo on sopinut Teoston ja Gramexin kanssa koko järjestäytynyttä liikuntaa koskevan musiikin käytön tekijänoikeuskorvauksista. Sopimukset kattavat noin 9 200 valtakunnallista, alueellista ja paikallista yhteisöä, joiden joukossa on mm. 9 000 liikunta- ja urheiluseuraa sekä kaikki urheilun lajiliitot ja muut jäsenjärjestöt. Sopimuksen maksavat sopimukseen kirjatut liitot, jotka voivat periä niitä edelleen myös omilta jäseniltään.

Sopimusten ansiosta liikunta- ja urheiluseurat voivat vapaasti esittää julkisesti musiikkia eri liikunta- ja urheilutilaisuuksissa, -tapahtumissa sekä liikuntatunneilla. Sopimus ei kuitenkaan kata tapahtumia, joissa on yli 15 000 katsojaa tai osallistujaa. Sopimukseen eivät myöskään kuulu elinkeinotoiminta tai huvitilaisuudet, kuten perinteiset lavatanssit. Isojen tapahtumien rajanvedosta ja hinnasta tapahtuman järjestäjä neuvottelee tapahtumakohtaisesti Teoston ja Gramexin kanssa. Musiikin kopiointi ei kuulu sopimukseen, pientä Teoston poikkeusta lukuun ottamatta (28 tallentamista seuraa, joukkuetta tai jaostoa kohden). Sopimukseen eivät myöskään kuulu video- tai YouTube-oikeudet.

Gramexin ja Teoston sopimusnumerot löytyvät [täältä](#).

Rahankeräys ja arpajaiset

Rahankeräys on luvanvaraista toimintaa, jossa kerätään yleisöön vetoamalla vastikkeetta rahaa. Vastikkeeksi keräykseen osallistujalle saa antaa ainoastaan rahankeräyslupan saajan tai keräyksen tunnuksen, jolla ei ole itsenäistä taloudellista vaihdanta-arvoa. Keräyslupan antaa poliisi ja sen voi saada vain rekisteröity yleishyödyllinen yhteisö tai säätiö.

Rahankeräyksellä voidaan kerätä varoja yleishyödylliseen toimintaan. Poikkeus yleishyödyllisyyden vaatimuksesta on rahankeräys varojen hankkimiseksi taloudellisissa vaikeuksissa olevan yksittäisen henkilön tai perheen auttamiseksi. Urheilijalle tehtävä rahankeräys ei kuitenkaan kovin helposti saa keräyslupaa.

Arpajaiset

Arpajaislain mukaiset maksulliset tavara-arpajaiset on varattu Suomessa vain yleishyödyllisille yhteisöille, joilla on kotipaikka Suomessa. Niillä saa hankkia varoja ainoastaan yleishyödylliseen tarkoitukseen. Tämä tarkoittaa, että myöntäessään arpajaisluvut viranomaiset myös tarkastavat, että hakijayhteisö on todellisuudessa yleishyödyllinen yhteisö ja että tuotto käytetään yleishyödylliseen toimintaan.

Arpajaislain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Tavara-arpajaisten muotoja on useita:

Miniatyyriarpajaiset

Miniatyyriarpajaiset on uusi arpajaiskäsite, jonka mukaan työyhteisöt ja vakiintuneet harrastusryhmät voivat jäsentensä keskuudessa järjestää arpajaiset virkistys-, harrastus- tai yleishyödyllisen toimintansa edistämiseksi. Arpajaisten järjestämisoikeus ei edellytä yhteisön rekisteröintiä.

Miniatyyriarpajaisten arpojen yhteenlaskettu arvo ei saa ylittää 500 euroa. Arpajaisten voittojen arvon on oltava vähintään 35 prosenttia arpojen yhteenlasketusta myyntihinnasta ja pienimmän voiton on oltava vähintään yhtä suuri kuin arvan hinta. Arpojen myynti ja voittojen jako on järjestettävä samassa tilaisuudessa.

Miniatyyriarpajaiset saa järjestää ilman arpajaislupaa eikä niistä tarvitse tehdä erillistä arpajaislain mukaista tilitystä. Valtioneuvoston asetus arpajaisista ei myöskään aseta miniatyyriarpajaisille muita erillisiä vaatimuksia.

Pienarpajaiset

Pienarpajaisia saa toimeenpanna rekisteröity yhdistys, itsenäinen säätiö tai muu sellainen yhteisö, jolla on yleishyödyllinen tarkoitus. Lisäksi koululuokka tai sitä vastaava opintoryhmä voi opiskelun tai opiskelua tukevan harrastustoiminnan edistämiseksi toimeenpanna pienarpajaiset, jos arpajaisiin liittyvistä tehtävistä vastaa täysivaltainen henkilö.

Pienarpajaisten arpojen yhteenlaskettu myyntihinta ei saa ylittää 2 000 euroa. Arpajaisten voittojen arvon on oltava vähintään 35 % arpojen yhteenlasketusta myyntihinnasta ja pienimman voiton on oltava vähintään yhtä suuri kuin arvan hinta. Arpojen myynti ja voittojen jako on järjestettävä samassa tilaisuudessa.

Pienarpajaiset saa järjestää ilman arpajaislupaa, mutta siitä on tehtävä tilitys, laadittava arvontapöytäkirja ja arpoihin tai arpojen myyntilistaan on merkittävä määrätty tiedot.

Pienarpajaisten tilitys

Pienarpajaisten tilityksessä tulee mainita:

- * Arpajaisten toimeenpano-aika ja -paikka
- * Arpojen yhteenlaskettu myyntihinta
- * Myydyistä arvoista kertynyt kokonaistulo
- * Arpajaisten toimeenpanokulut yksilöityinä
- * Arpajaisten tuotto
- * Kenelle ja milloin arpajaisten tuotto on luovutettu
- * Mihin tarkoitukseen arpajaisten tuotto käytetään

Pienarpajaisten toimeenpanijan tulee säilyttää tilitys kuuden vuoden ajan sen tilikauden päättymisestä, jonka aikana pienarpajaiset järjestettiin. Koululuokan tai vastaavan opintoryhmän arpajaisista vastaavan täysivaltaisen henkilön tulee säilyttää tilitys yhden vuoden ajan arpajaisten toimeenpanosta.

Pienarpajaisten arvonta- ja tilitystietojen tallentamista varten voi poliisin sivustolla olevaa [lomaketta](#).

Tilitykseen tulee liittää pienarpajaisten arvontapöytäkirja liitteineen ja se tulee pitää nähtävänä esimerkiksi arpajaisten vastuuhenkilön luona kahden viikon ajan tilityksen valmistumisen jälkeen. Tilitystä eikä muita dokumentteja kuitenkaan toimiteta viranomaisille.

Pienarpajaisten arvontapöytäkirjan allekirjoittaa arvonnän suorittanut henkilö tai koululuokan tai vastaavan opintoryhmän arpajaisista vastaava täysivaltainen henkilö.

Pienarpajaisten arvontapöytäkirjassa tulee mainita:

- * Arpajaisten toimeenpano-aika, -paikka ja -tapa
- * Arpojen lukumäärä
- * Arvonnän suorittamistapa
- * Arvonnän suorittaja
- * Muut tarpeelliset tiedot

Voittoarvoista ja voitoista tulee laatia arvontapöytäkirjan liitteeksi luettelo, jonka arvonnansuorittaja niin ikään allekirjoittaa. Tässä luettelossa tulee mainita:

- * Arpajaisten toimeenpanija
- * Arvan hinta
- * Arpojen lukumäärä
- * Kertyvien varojen käyttötarkoitus
- * Arvonnansuorittamista
- * Suoritetaanko arvonta myytyjen vai kaikkien myynissä olleiden arpojen kesken
- * Voittojen määrä, arvo ja laji
- * Missä ja milloin tilitys pidetään nähtävänä

Jokaisessa arvassa tulee olla merkintä, jonka perusteella voidaan todeta, sisältyykö arpaan voitto.

Tavara-arpajaiset, jotka edellyttävät lupaa

Edellä esitettyjä miniatyyri- ja pienarpajaisia lukuun ottamatta arpajaiset saa järjestää vain viranomaisen antamalla luvalla. Lupa tarvitaan siis, jos arpojen yhteenlaskettu myyntihinta ylittää 2000 euroa.

- * Luvan tavara-arpajaisiin antaa ja peruuttaa toimeenpanopaikan poliisilaitos toimialueellaan
- * Tavara-arpajaisluvan poliisilaitoksen toimialuetta laajemmalla alueella toimeenpantaviin tavara-arpajaisiin antaa ja peruuttaa Poliisihallitus

Lupa voidaan antaa enintään kuudeksi kuukaudeksi edellytyksenä, että hakija on määrääkaan mennessä suorittanut arpajaisveron ja tilityksen aiemmista arpajaisista. Uuden arpajaisluvan saaminen on mahdollista, vaikka edellisten arpajaisten tilityksen määräaika ei ole mennyt umpeen.

Voittojen yhteenlasketun arvon on vastattava vähintään 35 % arpojen yhteenlasketusta myyntihinnasta. Pienimmän voiton arvon on vastattava vähintään arvan hintaa. Voitoina annettavien arpojen arvoa ei saa sisällyttää säädettyyn voittojen vähimmäisarvoon.

Tilitys on toimitettava viiden kuukauden kuluessa tavara-arpajaisluvan voimassaolon päättymisestä.

Tavara-arpajaisten käytännön toimeenpanoon liittyviä tehtäviä saa suorittaa vain arpajaisluvan saaja tai luvassa määrätty elinkeinonharjoittaja, joka voi olla luonnollinen henkilö, yhteisö tai säätiö.

Lisätietoa luvanvaraisista tavara-arpajaisista löytyy [täältä](#).

Arpajaisten verotus

Käytännössä tavara-arpajaisten tulo on verotonta, jos arpojen yhteenlaskettu bruttomyyntituotto on alle 3 333,33 euroa ja näin ollen veroa tulisi maksettavaksi alle 50 euroa. Myynnin ylittäessä 3 333,33 euron, vero on 1,5 prosenttia arpajaisten tuotosta. Arpajaisten toimeenpanijan tulee maksaa arpajaisverot oma-aloitteisesti viimeistään kalenterikuukautta seuraavan toisen kuukauden 12. päivänä. Esimerkiksi jos tavara-arpajaiset päättyvät tammikuussa, arpajaisverot on maksettava viimeistään maaliskuun 12 päivänä. Arpajaisveron ilmoittamista ja maksamista valvoo Verohallinto.

Arvauskilpailut

Arvauskilpailut ovat tavara-arpajaismuoto, jossa arvausten perusteella voi voittaa tavaraa tai lahja- tai ostokortteja. Arvauksen kohteena ei voi olla urheilu tai muu kilpailu vaan ainoastaan tarkasti määriteltävissä oleva asiantila tai ilmiö (esimerkiksi jäidenlähtö). Arvauskilpailun toimeenpanijan on tehtävä viranomaisille kirjallinen ilmoitus vähintään 5 päivää ennen arvauskilpailua.

- * Ilmoitus yhden kihlakunnan alueella toimeenpantaviin arvauskilpailuihin tehdään kihlakunnan poliisilaitokselle.
- * Ilmoitus usean kihlakunnan sekä yhden tai useamman läänin alueella toimeenpantaviin arvauskilpailuihin tehdään yhteisön kotipaikan aluehallintovirastolle.

Pienarpajaisten tai miniatyyriarpajaisten järjestäjillä on oikeus järjestää pienimuotoisia arvauskilpailuja ilman ilmoitusta samoilla ehdoilla kuin pienarpajaisia tai miniatyyriarpajaisia.

Arvauskilpailun toimeenpano-aika saa olla enintään kuusi kuukautta.

Urheilu- ja hevoskilpailujen sekä muiden kilpailujen lopputuloksia voi hyödyntää vain veikkaus- ja vedonlyöntipeleissä. Käytännössä Veikkaus siis voi käyttää urheilukilpailujen tuloksia esimerkiksi Pitkävedossa ilman kilpailunjärjestäjän lupaa. Varmistuaakseen osallistujista ja muista kisajärjestelyistä Veikkaus on kuitenkin usein yhteydessä kilpailunjärjestäjään.

Lisätietoa arvauskilpailuista löytyy [täältä](#).

Bingopelit

Bingoluvan voi saada vain suomalainen yleishyödyllinen yhteisö. Luvan myöntää enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan Poliisihallitus.

Voittajia voi olla useampia samanaikaisesti. Voittojen enimmäisarvo ei saa ylittää 75 % kuuden kuukauden kokonaismyynnin arvosta eikä 95 % yhdenkään kuukauden aikana. Bingossa sallitaan edelleen vain tavaravoitot.

Lisätietoa bingopeliluvista löytyy [täältä](#).

Bingopelistä vero on 5 prosenttia jaettujen voittojen yhteenlasketusta arvosta, johon ei lueta uuteen peliin oikeuttavia voittoja. Veroa ei tarvitse maksaa silloin, jos kalenterikuukaudelta suoritettavan veron määrä olisi vähemmän kuin 50 euroa. Tästä seuraa, että veroa ei tarvitse maksaa, jos kalenterikuukauden aikana jaettujen voittojen yhteenlaskettu arvo ilman uusiin peleihin oikeuttavia voittoja jää alle 1 000 euron.



Turvallisuus seuratoiminnassa

Kansalaisten laaja-alaiseen turvallisuuteen on kiinnitetty Suomessa huomiota jo vuosia. Turvallisuus on myös kaiken liikuntatoiminnan peruspilari. Turvallisuudessa tulee kiinnittää huomiota sekä fyysisiin, psyykkisiin että sosiaalisiin riskitekijöihin. Hyvässä seuratoiminnassa turvallisuus ja riskien hallinta ovat osa arkipäivää. Esimerkkinä tästä ovat lajien suojavarusteet ja kilpailusäännöt. Enää ei kuitenkaan riitä pelkkä käytännön turvallisuus, vaan myös muutoseikkojen noudattaminen ja siitä seuraava ennakoiva suunnittelu on tärkeää. Riskejä voidaan ennakoivalla suunnittelulla tehokkaasti myös ennaltaehkäistä.

Erilaisten turvallisuussuunnitelmien avulla seuratoiminnassa pystytään takaamaan sekä päivittäinen että tapahtumiin liittyvä turvallisuus. Lisäksi urheiluseurojen on hyvä tiedostaa laajempien koko yhteiskuntaa koskettavien kriisien mahdollisuus ja olla tietoisia siitä, mi-

ten niiden yllättäessä tulee toimia. Myös pienempien yhteisöjen sisäiset kriisit voivat vaikuttaa urheiluseurojen toimintaan. Samalla tavalla kuin urheiluseura vaikuttaa yhteisöön, vaikuttavat myös yhteisön tapahtumat urheiluseuraan.

Tässä yhteydessä käsitellään turvallisuutta seuratoiminnassa lähinnä lainsäädännön näkökulmasta käsin. Lisää tietoa turvallisuudesta seuratoiminnassa löytyy [yhdistyksen turvallisuusoppaasta](#). Kannattaa kuitenkin huomioida, että esimerkiksi lainsäädäntö on muuttunut jonkin verran oppaan julkaisun jälkeen.

Kriisinhallinta

Raikkien kriisitilanteiden yhteydessä on hyvä muistaa, etteivät urheiluseurat ole turvallisuusasioiden kanssa yksin vaan useat eri tahot auttavat kriisitilanteissa. Esimerkiksi poliisi, pelastuslaitos ja SPR auttavat kriisitilanteissa alueellisesti. Lainsäädännöllä on puolestaan

osoitettu erilaisia kriisinhallinnan tehtäviä esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriölle, Suomen ympäristökeskukselle ja Viestintävirastolle.

Valmiuslailla on määrätty, että valtioneuvoston, valtion hallintoviranomaisten, valtion itsenäisten julkisoikeudellisten laitosten, muiden valtion viranomaisten ja valtion liikelaitosten sekä kuntien, kuntayhtymien ja muiden kuntien yhteenliittymien tulee valmiussuunnitelmin ja poikkeusoloissa tapahtuvan toiminnan etukäteisvalmisteluin sekä muilla toimenpiteillä varmistaa tehtäviensä mahdollisimman hyvä hoitaminen myös poikkeusoloissa.

Yleiset ohjeet suurempien kriisitilanteiden hoitoon pitäisi löytyä siis kunnan laatimasta valmiussuunnitelmasta.

Urheiluseuratoiminnassa on hyvä huomioida myös urheiluseuran mahdolliset sisäiset kriisitilanteet. Hyvin tehdyn turvallisuusasiakirjan, turvallisuussuunnitelman ja pelastussuunnitelman avulla näihinkin kriisitilanteisiin on mahdollista varautua ja mahdollisesti jopa ennaltaehkäistä. Esimerkiksi erilaiset loukkaantumis- ja vammautumistilanteet harjoituksissa voivat aiheuttaa lapsille ja nuorille traumoja. Tällaiset tilanteet ovat jokapäiväisiä, mutta niiden käsittelyä ei usein ole käyty läpi urheiluseuran suunnitelmissa tai ohjeistuksissa. Samoin urheiluseuratoiminnan yhteydessä ajoittain esiintyneet lasten seksuaalisen hyväksikäytön tapaukset ovat vaikeita kriisejä, joita on mahdollista suunnitella avulla ennaltaehkäistä. Esimerkiksi rikostaustan selvittämisellä voidaan laskea riskitasoa tällaisten tapausten suhteen. Lisää tietoa rikostaustan selvittämisestä löytyy [täältä](#).

Hyvin tehtyjen suunnitelmien avulla voidaan siis sekä varautua tiedostettuihin riskeihin että ennaltaehkäistä niiden toteutumista.

Monet turvallisuuteen liittyvät lait koskevat seuroja. Varsinkin isoissa tapahtumissa ja elinkeinotoiminnassa seuralla on monia pakottavia velvoitteita:

Kuluttajaturvallisuuslaki (920 /2011)

Elinkeinonharjoittajan ja muun palvelun tarjoajan on olosuhteiden vaatiman huolellisuuden ja ammattitaidon edellyttämällä tavalla varmistauduttava siitä, että kulutustavarasta tai kuluttajapalveluksesta ei aiheudu vaaraa kuluttajan tai kuluttajaan rinnastettavan henkilön taikka palveluksen vaikutuspiiriin kuuluvan henkilön terveydelle tai omaisuudelle. Tämä tarkoittaa käytännössä turvallisuusasiakirjan laatimista. Se voidaan myös yhdistää muuhun toiminnasta laadittuun turvallisuussuunnitelmaan.

Vuoden 2016 toukokuusta lähtien kaikki kuluttajapalveluiden turvallisuusvalvonta on keskitetty Turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukesiin. Samaan aikaan astui voimaan lain muutos, joka vapauttaa eräät kuluttajapalveluita tarjoavat uudet toiminnanharjoittajat velvollisuudesta tehdä ilmoitus valvontaviranomaiselle ennen toiminnan aloittamista. Tällaisia palveluita ovat esimerkiksi leikkipuisot ja erilaiset ohjelmalvelut. Uuden toiminnanharjoittajan tulee kuitenkin lain mukaan laatia toimintaansa liittyvä kuluttajaturvallisuuslain 4 §:n mukainen turvallisuusasiakirja.

Vaikka laki ei kaikkia urheiluseuroja velvoittaisikaan laatimaan turvallisuusasiakirjaa, on sellainen hyvä laatia toiminnan laadun varmistamiseksi.

Kuluttajaturvallisuuslain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Terveysuojelulaki (763/1994)

Myytaväksi tai luovutettavaksi tarkoitettuja elintarvikkeita valmistettaessa, varastoitessa, kuljettaessa, jaeltaessa, pakattaessa, säilytettäessä, tarjoillessa, kaupan pidettäessä tai muutoin käsiteltäessä on meneteltävä siten, että tartuntatautien leviäminen sekä muiden terveyshaittojen syntyminen estyy. Käytännössä tämä tarkoittaa suurtaapahtumailmoituksen tekemistä, elintarviketoimijan ilmoitusta ja hygieniapassiossaamista. Ilmoituksia on käsitelty tarkemmin [täällä](#) ja elintarviketoimintaa [täällä](#).

Terveysuojelulain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Pelastuslaki (468/2003)

Toiminnan ja tapahtuman järjestäjä on omassa toiminnassaan velvollinen ehkäisemään vaaratilanteiden syntymistä, varautumaan henkilöiden, omaisuuden ja ympäristön suojaamiseen vaaratilanteissa ja varautumaan sellaisiin pelastustoimenpiteisiin, joihin ne omatoimisesti kykenevät. Pelastussuunnitelma tulee laatia mikäli tapahtuma täyttää pelastustoitimesta annetun asetuksen 3 §:n ehdot. Pelastussuunnitelman laatii yleensä tapahtuman järjestäjä. Mikäli seura järjestää tapahtuman koulun salissa, ei sen tarvitse kuitenkaan laatia erikseen pelastussuunnitelmaa, vaan se voi hyödyntää koulun olemassa olevaa pelastussuunnitelmaa.

Pelastuslain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Pelastustoitimesta annettu asetus löytyy [täältä](#).

Kokoontumislaki (530/1999)

Yleinen kokous ja yleisötilaisuus on järjestettävä rauhanomaisesti sekä osanottajien tai sivullisten turvallisuutta vaarantamatta ja heidän oikeuksiaan loukkaamatta. Tällaista tilaisuutta järjestettäessä on huolehdittava siitä, ettei kokoontumisesta aiheudu esimerkiksi huomattavaa haittaa ympäristölle. Ilmoitus tulee tehdä silloin, jos kysymys ei ole vähäisestä yleisötilaisuudesta. Ilmoitusmenettelyä on käsitelty tarkemmin [täällä](#).

Kokoontumislain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Laki järjestyksenvalvojista (533/1999) ja laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015)

Laki järjestyksenvalvojista on voimassa vuoden 2016 loppuun saakka, jonka jälkeen laki yksityisistä turvallisuuspalveluista astuu voimaan 1.1.2017. Laki kokoaa yhteen yksityisiä turvallisuuspalveluita koskevan sääntelyn.

Järjestyksenvalvojista säädetyn lain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Yksityisistä turvallisuuspalveluista säädetyn lain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

Järjestyksenvalvontaan liittyviä toimenpiteitä käsitellään tarkemmin [täällä](#).

Lisäksi työsuhteisten työntekijöiden turvallisuuskysymyksistä säädetään **työturvallisuuslaissa** ja nuorten työntekijöiden erityissuojelusta on säädetty **laissa nuorista työntekijöistä**.

On tärkeää miten turvallisuus- ja kriisiasioista viestitään mediassa ja sosiaalisessa mediassa. Nopealla, mutta harkitulla toiminnalla urheiluseura voi katkaista turhilta huhuilta siivet ja näin välttää lisävahingon syntymisen. Lisätietoa urheiluseuran kriisiviestinnästä löytyy **täältä**.

Seuran turvallisuuteen liittyvä suunnitelmat

Palveluntarjoaja, joka tarjoaa kuluttajaturvallisuuslain 7 §:n mukaisia palveluja, on veloitettu laatimaan turvallisuusasiakirjan, johon kootaan seuran turvallisuuteen liittyvät yleiset käytännöt. Turvallisuusasiakirja toimii siis muiden turvallisuuteen liittyvien suunnitelmien pohjana ja päivittäisen toiminnan ohjaajana. Lisäksi seura voi määrittää toimintansa eri osille turvallisuusasiakirjaa täydentävät omat turvallisuussuunnitelmat. Turvallisuussuunnitelma tulee kuitenkin lain mukaan laatia ainakin silloin, jos toimintaan osallistuu seuran ulkopuolisia henkilöitä. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi erilaiset ulkopuolisille järjestetyt lajikokeilut tai koulujen iltapäiväkerhot.

Pelastuslain 16 §:n mukaan tapahtuman järjestäjän on laadittava pelastussuunnitelma yleisötilaisuuksiin ja muihin tapahtumiin, joihin osallistuvien ihmisten suuren määrän tai muun erityisen syyn vuoksi sisältyy merkittävä henkilö- tai paloturvallisuusriski.

Toiminnan ja tapahtumien turvallisuuteen liittyvät asiakirjat voidaan yhdistää yhdeksi turvallisuus- ja pelastussuunnitelmaksi. Oheista muistilistaa voi muokata viikoittaisen liikuntatoiminnan, leirien ja tapahtumien tarpeiden mukaan. Asioiden pohtiminen on seuroissa tarpeellista, vaikka viranomaispakkoa ei olekaan.

Seuran turvallisuus- ja pelastussuunnitelman sisältö

- * Tapahtuman nimi ja luonne
- * Vastuullinen järjestäjä
- * Osanottajamäärä, yleisö ja sivulliset
- * Vakuutukset
- * Tiedotus ja etukäteisohjeet tulijoille
- * Suunnittelu ja organisointi
- * Lupa- ja ilmoitusasiat
- * Johtaminen, vastuunjako ja työnjako
- * Suorituspaikat ja reitit
- * Opasteet
- * Liikenteenohjaus ja pysäköinti
- * Ohjeet osallistujille
- * Kuulutukset ja juontaja
- * Järjestyksenpito
- * Ohjelman sisältö
- * Toimijoiden ja ohjaajien osaaminen sekä valmiudet
- * Tarvittavat välineet, niiden tarkastus ja huolto
- * Ennakoitavat vaaratilanteet ja vaikutukset sekä niihin varautuminen
- * Toimenpiteet vaarojen ehkäisemiseksi
- * Ensiapuvalmius
- * Paloturvallisuus ja pelastustiet

- * Sähkö- ja muut rakenteet
- * Poistumis- ja suojautumis-mahdollisuudet
- * Riskianalyysi
- * Hygienia-asiat: ruokailu ja WC-tilat
- * Tapahtuman seuranta, tilastointi ja arviointi
- * Toimintaohjeet onnettomuuksissa tai tapaturmissa
- * Kriisiviestintä
- * Toiminta tapahtuman tai onnettomuuden jälkeen

Mallit turvallisuusasiakirjan, turvallisuussuunnitelman ja pelastussuunnitelman luomiseen löytyvät **yhdistyksen turvallisuusoppaasta**.

Yleisötilaisuuden turvatoimet yleisesti

Turva-arvio ja sitä seuraavat toimenpiteet ovat tärkeitä tekijöitä urheilun yleisötilaisuuksissa. Turva-arvion avulla määräytyy millaisia suunnitelmia tapahtumaan liittyen tulee laatia ja mitkä niiden sisällöt ovat. Turva-arvio voidaan jakaa viiteen pääosaan:

- * Tapahtumapaikan turva-arviointi
- * Riskianalyysi
- * Suunnitteluvaiheen toimenpiteet
- * Tapahtuman aikainen toiminta ja
- * Toimenpiteet tapahtumien välisenä aikana

Tapahtuman järjestämistä helpottaa, kun luettelo huomiotavat seikat ja merkitsee kuka vastaa mistäkin.

Tapahtumapaikan turva-arviointi

Tapahtumapaikan turva-arviointi keskittyy kahteen pääseikkaan:

- * Rakenteiden turvanäkökulmien arviointi ja
- * Varautuminen tulipalon, räjähdyksen tai pommiuhan varalle

Rakenteiden turvanäkökulmien arvioinnissa tulee huomioida rakenteiden ja materiaalien paloturvallisuus. Rakenteista ei myöskään saa pystyä irrottamaan helposti osia, joita mahdollisesti heiteltäisiin kentälle. Urheilijoita on suojeltava katsomosta heiteltäviltä esineiltä ja yleisöä on suojeltava kentältä lentäviltä esineiltä. Edellisistä johtuen katsomonosia sekä katsomoa ja pelialuetta erottavien aitausten riittävä turvallisuus on varmistettava. Opasteiden on myös oltava turvallisia (ei esimerkiksi

helposti irrotettavia) ja selkeitä. Opasteet mahdollistavat osaltaan yleisön, urheilijoiden ja toimitsijoiden turvallisen ja selkeän liikkumisen. Niin ikään turvallinen toiminta on taattava urheilijoille ja toimitsijoille.

Mahdollisten sairastapausten tai häiriköintien varalta on syytä tarkistaa, että poliisin sekä palo- ja pelastustoimen hyvät toimintaedellytykset on taattu. Hälytysajoneuvoille on katsottava omat paikkansa sekä mahdollistettava näiden sujuva liikkuminen alueella. Tapahtuman järjestäjän on tehtävä toimintaohjeet ja jaettava vastuut tapaturman, sairaskohtauksen tai vaaratilanteen syntymisen varalta, lisäksi tapahtuma-alueella oleskelevien ihmisten ensiapuedellytyksiin on syytä panostaa.

Erikseen on varauduttava tulipalon, räjähdyksen tai pommiuhan varalle. Ennaltaehkäiseviä toimia ovat rakenteiden paloturvallisuuden tarkistaminen, todennäköisimpien paloriskien selvittäminen sekä ensisammutussuunnitelma. Tapahtumapaikka on tarkastettava etukäteen sekä mahdollisesti suoritettava sisääntulotarkastukset. Ennalta on laadittava toimintaohjeet ja osoitettava vastuut kriisitilanteisiin, yleisötiedotukseen ja alueen tyhjentämiseen liittyen.

Riskianalyysi

Tapahtuman kannalta on oleellista suorittaa riskianalyysi. Riskianalyysi sisältää:

- * **Tapahtuman koon arvioinnin**
- * **Paljonko yleisöä tapahtumaan odotetaan**
- * **Tapahtuman koko vaikutuspiirin laajuuden**
- * **Mahdolliset kauttakulkureitit ja**
- * **Oheistoiminnot**

Riskianalyysiin kuuluu myös tapahtuman merkityksen analysointi, kuten onko kyseessä paikallisottelu, kohtaavatko perinteiset kilpakumppanit tai onko tapahtumalla merkitystä sarjanousuun tai -laskuun. Järjestelyihin vaikuttaa myös mahdollinen television paikallaolo sekä alkoholin anniskelu ja käyttö.

Tapahtumaan tulevaa yleisöä kannattaa arvioida etukäteen. Ennen tapahtumaa on mietittävä, esimerkiksi onko joukkueilla aktiivista kannattajatoimintaa ja minkä luonteista se on. Olisi hyvä selvittää onko joukkueilla ulkomalaispelaajia tai -kannattajia, mikä saattaa lisätä rasististen kannanottojen mahdollisuutta tai onko tiedossa, että joukkueiden kannattajaryhmiin kuuluu ääriryhmien edustajia. Ajankohtaiset yhteiskunnalliset tapahtumat voivat edelleen lisätä rasistisia kommentteja ja kommentteja kansallisuudesta. Tapahtumaa järjestettäessä on syytä kartoittaa edellisten tapahtumien ongelma- tai läheltä piti -tilanteet. Yleisön kohdalla on myös huomioitava erityiskohtelua vaativat henkilöt kuten mahdolliset tunnetut henkilöt tai poliitikot.

Varsinainen suunnitteluvaihe

Varsinaisessa suunnitteluvaiheessa käydään käsiksi tehdystä riskianalyysistä seuraaviin toimenpiteisiin. On tehtävä tarvittavat suunnitelmat (turvallisuussuunnitelma ja pelastussuunnitelma), koottava turvaorganisaatio ja jaettava tehtävät vastuuhenkilöille. Mahdolliset lupa- ja ilmoitusasiat on hoidettava kuntoon, lupa järjestämiseen on saatava tapahtumapaikan haltijalta ja ilmoituksenvaraisissa yleisötilaisuuksissa kirjallinen ilmoitus on tehtävä poliisille. Tiedonkulkuun ja viestintään on muutenkin kiinnitettävä huomiota kuin vain lupien ja ilmoitusten muodossa. Tapahtuman järjestäjän tulee pitää yhteyttä moniin tahoihin kuten poliisiin, paikan haltijaan tai omistajaan, palo- ja pelastustoimeen, katsojiin, vierasjoukkueen toimitsijoihin, kannattajakkerhojen vastuuhenkilöihin sekä tiedotusvälineisiin. Tapahtuman kuuluttajakin on viestijän roolissa, sillä

hän voi kuulutusten luonteella vaikuttaa positiivisesti tapahtuman onnistumiseen.

Tapahtuman lipunmyynti tulee hoitaa huolellisesti. Liput eivät saa olla helposti väärennettävissä ja yleisöä on hyvä kannustaa ostamaan lippu ennakoon ainakin suurten urheilutapahtumien yhteydessä. Suunnitellulla lipunmyynnillä voidaan vaikuttaa yleisön sijoittumiseen katsomossa. Tämä koskee lähinnä tilannetta, jossa vierasjoukkueen kannattajat halutaan pitää erillään kotijoukkueen kannattajista.

Järjestyksenvalvoja on oltava riittävä määrä ja heidän kelpoisuutensa on etukäteen varmistettava. Heillä on oltava järjestyksenvalvojan tutkinto suoritettuna sekä poliisin hyväksyntä. Suunnitteluvaiheessa on mietittävä tapahtuman luonnetta, tarvitaanko sen vuoksi sisääntulotarkastuksia. Tiedetyt tapahtumat saattavat olla sellaisia, että sisääntulotarkastus suoritetaan kaikille tapahtumaan tuleville. Tällöin sisääntulotarkastuksesta on syytä tiedottaa yleisölle etukäteen, jotta katsojat osaavat tulla tarpeeksi ajoissa tapahtumapaikalle.

Ajoissa on mietittävä myös ns. alkoholipoliitiikka (luvat haettava ja alkoholimyynti suunniteltava) sekä mahdollinen oheisohjelma. Lisäksi on huomattava, että poliisilla on oikeus antaa tapahtumaa koskien ennakko-ohjeita ja määräyksiä, joiden täytäntöönpanosta huolehtiminen on tapahtuman järjestäjän vastuulla. Lisäksi poliisi voi tapahtumaa koskevan ilmoituksen saatuaan vaatia selvityksiä liittyen tapahtumajärjestelyihin.

Tapahtuman aikainen toiminta

Yleisö on huomioitava koko tapahtuman ajan alkaen saapumisesta tapahtumaan ja päättyen sieltä poistumiseen. Huomioimisen perustekijöitä ovat esimerkiksi opasteet sekä kuulutukset. Lisäksi viihtyisyyttä voidaan lisätä oheis- ja väliaikaohjelmilla. Yleisön huomiointi alkaa jo mahdollisesta sisääntulotarkastuksesta. Tapahtuman järjestäjällä ja poliisilla on oikeus

määrätä suoritettavaksi yleisölle sisääntulotarkastus, jos tilaisuuden luonne sitä vaatii. Henkilö voidaan tarkastaa myös, jos on perusteltua epäillä, että hänellä on hallussaan kiellettyjä esineitä tai aineita. Sisääntulotarkastus lisää yleisön viihtyisyyttä, kun saadaan tapahtuma turvallisemmaksi. Tarkastuksissa (tai muuten) löydetty kielletty esineet ja aineet voidaan ottaa pois. Poisotetut esineet ja aineet, joiden palauttamiselle ei ole lainmukaista estettä tulee palauttaa omistajalle tämän poistuessa paikalta.

Alkoholianniskelu on sallittu vain sille erikseen rajatulla alueella, ja alkoholijuomat on tarjoiltava rikkoutumattomissa astioissa. Alkoholin myynti mielletään herkästi vain häiriöitä lietsovaksi tekijäksi, mutta se voidaan nähdä myös yleisön palveluna. Jos alkoholimyyntiä ei olisi ollenkaan, omien juomien tuomisyrietykset alueelle oletettavastikin lisääntyisivät.

Häiriköt voidaan poistaa kesken tapahtuman, mutta heidän pääsynsä tapahtumaan voidaan estää myös kokonaan. Henkilön pääsy tapahtumaan voidaan estää mm. henkilön aiemman käytöksen perusteella tai jos henkilö ei täytä ehtoja, jotka tilaisuuden järjestäjä tai alueen haltija on asettanut. Henkilö voidaan poistaa kesken tapahtuman, jos hän vaarantaa turvallisuutta tai häiritsee järjestystä (esimerkiksi väkivaltaisuus, meluaminen). Henkilölle on aina ennen poistamista huomautettava asiasta. Tarvittaessa henkilö voidaan ottaa kiinni ja pitää säilössä, jos paikalta poistaminen on ilmeisesti riittämätön toimenpide, eikä häiriöitä tai vaaraa voida muutoin poistaa. Kiinniotettu on viipymättä luovutettava poliisin haltuun.

Tapahtumien välinen aika

Tapahtuman järjestäjän tehtävät eivät suinkaan lopu tapahtuman päättymiseen, sillä toimenpiteitä on myös tapahtumien välisenä aikana. Pidetty tapahtuma on käytävä läpi, mikä onnistui ja mikä meni pieleen. Saatujen kokemusten ja palautteen perusteella turvasuunni-

telmaa tulee arvioida ja kehittää. Tärkeää on myös ylläpitää järjestelyissä mukana olevien ammattitaitoa. Tapahtumien välinen toiminta on merkittävää myös katsomo- ja kannattajakulttuurin kannalta, sillä osa positiivisesta katsomo- ja kannattajakulttuurista luodaan juuri tapahtumien välillä. Yhteydenpito yleisöön tapahtuu mm. kannattajakerhojen ja tiedotusvälineiden kautta.

Toiminnan järjestäjän vastuuvakuutus

Liikunnan toiminnanvastuuvakuutus ja vapaaehtoistyöntekijän tapaturmavakuutus yhdistyvät Tuplaturva-vakuutuksessa, joka perustuu Valo ry:n ja OP:n sopimukseen. Vakuutettuina ovat sopimuksen mukaan vakuutuksen piiriin liittyneet lajiliitot, liittojen piirit, alueet sekä jäsenseurat. Lisäksi vakuutettuina ovat Valo ry ja liikunnan aluejärjestöt. Tarkka lista vakuutuksen piirissä olevista liitoista löytyy [täältä](#).

Liikunnan toiminnanvastuuvakuutus korvaa vakuutetun kolmannelle osapuolelle aiheuttaman henkilö- tai esinevahingon, josta vakuutettu on voimassa olevan oikeuden mukaan korvausvastuussa. Vakuutus on voimassa Euroopassa.

Vapaaehtoistyöntekijän tapaturmanvakuutus korvaa vakuutettujen toimeksiannosta kaikkein kaikisille vapaaehtoistyötä tekeville sattuvia tapaturmia. Myös vapaaehtoistyöhön välittömästi liittyvät matkat kuuluvat vakuutuksen piiriin. Vakuutus on voimassa Suomen lisäksi tilapäisesti maksimissaan 3 kuukauden kestävillä ulkomaan matkoilla.

Lisää tietoa Tuplaturvasta löytyy [täältä](#).

Järjestyksenvalvonta yleisölle avoimissa tilaisuuksissa

Yleisen kokouksen ja yleisötilaisuuden järjestäjän on huolehdittava, rangaistuksen uhalla, järjestyksen ja turvallisuuden säilymistä sekä lain noudattamisesta tilaisuudessa. Samat velvollisuudet kuuluvat myös yleisen kokouksen puheenjohtajalle, jos sellainen valitaan. Järjestyksen ylläpitämiseksi voidaan valita järjestyksenvalvojia, joiden kelpoisuusvaatimuksista, valtuuksista ja velvollisuuksista säädetään laissa.

Poliisin tehtävänä on toisaalta turvata mahdollisuus käyttää kokoontumisvapautta. Toisaalta poliisin tulee valvoa, että järjestäjä ja puheenjohtaja täyttävät tämän lain mukaiset velvollisuutensa järjestäessään yleisölle avoimia tilaisuuksia. Poliisilla on virkatehtävässään vapaa pääsy yleiseen kokoukseen ja yleisötilaisuuteen ja tarvittaessa poliisi ryhtyy toimenpiteisiin järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämiseksi ko. tilaisuuksissa.

Kielletyt esineet ja aineet

Yleisessä kokouksessa, yleisötilaisuudessa tai niiden välittömässä läheisyydessä ei saa pitää hallussa ampuma-asetta, räjähdysainetta, teräasetta tai muuta sellaista esinettä tai ainetta, jota on mahdollista käyttää henkeen tai terveyteen kohdistuvan rikoksen tekemiseen. Kielto ei koske viran tai tehtävän vuoksi tarpeellista tai virkapukuun kuuluvaa aseistusta eikä tilaisuuden ohjelmassa tai urheilukilpailuissa tarvittavia esineitä tai aineita.

Järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämiseksi järjestäjällä ja poliisilla on oikeus kieltää päihdyttävien aineiden hallussapito yleisessä kokouksessa tai yleisötilaisuudessa. Lisäksi järjestäjällä ja poliisilla on oikeus määrätä järjestyksenvalvoja tarkastamaan tilaisuuteen osallistuvien mukana olevat tavarat, jos tilaisuuden luonteen vuoksi on perusteltua aihetta epäillä, että tilaisuuteen osallistuvilla on hallussaan kiellettyjä esineitä tai aineita.

Järjestyksenvalvojan tunnukset

Kokoontumislain mukaisissa yleisötilaisuuksissa tapahtuman turvallisuus on järjestäjän vastuulla. Järjestyksenvalvojen rooli turvallisuustyössä on merkittävä ja siksi järjestyksenvalvojen tulee selkeästi erottautua yleisöstä ja muista tapahtumaan osallistuvista. Tapahtumien järjestyksenvalvoilla tulee aina olla viralliset, sisäministeriön ohjeiden mukaiset tunnisteet.

Urheiluseuran järjestyksenvalvojan on järjestyksenvalvontatehtävissä käytettävä tunnukseksi joko tunnistelaattaa tai tunnisteliiviä. Järjestyksenvalvojan toimialueen sijaintipaikan poliisilaitos voi tarvittaessa määrätä kumpaa tunnusta järjestyksenvalvojat käyttävät.

Järjestyksenvalvojakortti edellyttää järjestyksenvalvonnan peruskurssin suorittamista. Lisäksi järjestyksenvalvoille järjestetään erityiskursseja. Järjestyksenvalvonnan peruskurssia järjestetään ympäri Suomen. Lisätietoa niistä löytyy kouluttajien nettisivuilta.

Toimiminen järjestyksenvalvojana

Järjestyksenvalvojaksi voidaan hyväksyä tehtävään sopiva rehelliseksi ja luotettavaksi tunnettu täysivaltainen henkilö, joka on saanut Poliisihallituksen hyväksymän koulutuksen. Järjestyksenvalvojan hyväksyy hänen kotikuntansa paikallispoliisi enintään viideksi vuodeksi kerrallaan. Poliisi voi antaa varoituksen tai peruuttaa hyväksymisen henkilöltä, joka ei enää täytä järjestyksenvalvojaksi hyväksymisen edellytyksiä.

Tilaisuuden laajuus ja luonne huomioon ottaen sekä muusta erityisestä syystä tilaisuuden toimeenpanopaikan paikallispoliisi voi hyväksyä järjestyksenvalvojaksi yksittäiseen tilaisuuteen myös henkilön, jolla ei ole edellä mainittua koulutusta.

Järjestyksenvalvojan tehtävät ja toimialue

Järjestyksenvalvojan tehtävänä on ylläpitää järjestystä ja turvallisuutta sekä estää rikoksia ja onnettomuuksia siinä tilaisuudessa tai sillä alueella, jonne hänet on asetettu järjestyksenvalvojaksi.

Järjestyksenvalvojan on toimittava laissa ja asetuksessa annettujen säännösten mukaisesti ja noudatettava poliisin sekä pelastus- ja muiden viranomaisten etukäteen tai tilaisuuden aikana antamia käskyjä ja määräyksiä.

Järjestyksenvalvojan on toiminnassaan asetettava etusijalle sellaiset toimenpiteet, jotka edistävät yleisön turvallisuutta, vaikka se edellyttäisi tilaisuuden järjestäjän mielipiteen vastaista toimintaa.

Järjestyksenvalvojan on toimittava asiallisesti ja tasapuolisesti sekä sovinnollisuutta edistäen. Hänen tulee ensisijaisesti neuvoin, kehotuksin ja käskyin ylläpitää järjestystä ja turvallisuutta toimialueellaan. Tarvittavat toimenpiteet on suoritettava aiheuttamatta suurempaa vahinkoa tai haittaa kuin on välttämätöntä tehtävän suorittamiseksi.

Järjestyksenvalvojan on valvottava, ettei tilaisuudesta aiheudu vaaraa eikä kohtuutonta häiriötä sivullisille, liikenteelle taikka kotirauhalle. Hänen tulee toimialueellaan myös valvoa, ettei toisten omaisuutta vahingoiteta eikä aiheuteta ympäristölle muuta vahinkoa kuin mitä voidaan pitää hyväksyttävänä tilaisuuden tarkoitus ja muut olosuhteet huomioon ottaen.

Järjestyksenvalvojan on estettävä pääsy toimialueelleen henkilöltä, jonka päihtymyksensä, käyttäytymisensä tai varustautumisensa vuoksi on perusteltua syytä epäillä vaarantavan siellä järjestystä tai turvallisuutta taikka joka ei ole täyttänyt sinne pääsyn edellytykseksi asetettua ikää.

Järjestyksenvalvojalla on lisäksi oikeus estää pääsy toimialueelleen henkilöltä:

- * J jonka aikaisemman käyttäytymisensä perusteella on syytä epäillä vaarantavan siellä järjestystä tai turvallisuutta
- * Joka ei täytä ehtoja, jotka tilaisuuden järjestäjä tai alueen haltija on asettanut sinne pääsemiselle
- * J jonka on syytä epäillä pitävän hallussaan esineitä tai aineita, joiden hallussapito siellä on lain taikka tilaisuuden järjestäjän tai poliisin asettamien ehtojen mukaan kielletty

Järjestyksenvalvojalla on oikeus poistaa toimi-alueeltaan henkilö, joka:

- * Päihtyneenä häiritsee siellä järjestystä tai muita henkilöitä
- * Uhkaavasti esiintyen, meluamalla tai väkivaltaisuudella häiritsee järjestystä tai vaarantaa turvallisuutta siellä
- * Huomautuksesta huolimatta jättää noudattamatta järjestyksen tai turvallisuuden ylläpitämiseksi annetun tarpeellisen käskyn

Jos paikalta poistaminen on ilmeisesti riittämätön toimenpide eikä häiriötä tai vaaraa voida muutoin poistaa, järjestyksenvalvojalla on oikeus ottaa henkilö kiinni. Kiinni otettu on viipymättä luovutettava poliisin haltuun. Jos kiinniotettua ei voida viipymättä luovuttaa poliisille, järjestyksenvalvojalla on poliisin suostumuksella oikeus pitää hänet säilössä enintään neljä tuntia kiinniottamisesta, kuitenkin enintään siihen asti kun tilaisuus on päättynyt ja yleisö poistunut tai kun kiinniottamisen peruste on muutoin lakannut.

Järjestyksenvalvojalla on oikeus metallinilmaisinta tai muuta sellaista teknistä laitetta käyttäen tarkastaa toimialueelleen pyrkivä tai siellä oleva henkilö sen varmistamiseksi, ettei hänellä ole yllään tai mukanaan kiellettyjä esineitä tai kiellettyjä aineita. Kiinnioton yhteydessä järjestyksenvalvojalla on oikeus tarkastaa kiinni otettu sen varmistamiseksi, ettei tällä ole hallussaan esineitä tai aineita, joilla tämä voi vaarantaa säilössä pidon tai aiheuttaa vaaraa itselleen ja muille.

Järjestyksenvalvojalla on oikeus ottaa pois tarkastuksessa tavatut kielletyt esineet ja aineet. Pois otetut esineet ja aineet on viipymättä luovutettava poliisille taikka, jollei siihen ole lain mukaan estettä, palautettava omistajalleen tai haltijalleen hänen poistuessaan paikalta.

Kilpailunrajoitus- lainsäädännönsovelluksia urheilussa

Kilpailunrajoituslainsäädännön yleisten periaatteiden mukaan vapaa kilpailu takaa yhteiskunnan kannalta parhaan taloudellisen kokonaisedun. Vapaa kilpailu takaa, että palveluita ja tuotteita kehitetään jatkuvasti, tuotanto tapahtuu yhä tehokkaammin ja kuluttajahinnat pysyvät kurissa. Lainsäädännön tavoitteena on kieltää määräävän markkina-aseman väärinkäyttäminen ja estää markkinoilla toimivia sopimasta asioista, jotka estäisivät vapaan kilpailun toteutumista.

Kilpailunrajoituslainsäädäntö koskee pääsääntöisesti elinkeinotoimintaa. Sen soveltuvuus yleishyödylliseen urheilutoimintaan ei olekaan helposti arvioitavissa. Vaikka laki ei suoraan koskisikaan urheilua, esimerkkitapausten kilpailunrajoituslainsäädännöstä johdettujen periaatteiden noudattaminen lisää tasapuolisuusajattelua ja vähentää konflikteja urheilutoiminnan piirissä. Käytännössä kilpailulaki koskee urheilua ainakin seuraavissa tapauksissa, joihin kilpailuvirasto on ottanut kantaa.

Kilpailumääräykset

Lajiliitolla on erittäin vahva asema suhteessa seuroihin asioissa, jotka koskevat kilpailutoimintaa ja -määräyksiä. Kilpailumääräyksistä päätetään lajiliiton säännöissä. Määräykset voivat sisältää myös muita kuin puhtaasti urheilullisia asioita. Määräyksissä voidaan esimerkiksi puuttua SLU:n eettisen työryhmän esittämiin seurojen talousasioita koskeviin epäkohtiin ja määrätä seurat hoitamaan taloushallintonsa säädösten mukaisesti kilpailukiellon uhalla.

Kilpailumääräyksiä hyväksyessä on erityisen tärkeää, että määräykset ovat lajin luonteen ja toiminnan laadun kannalta perusteltuja ja kohtelevat tasapuolisesti kaikkia seuroja. Samalla lajiliittojen on otettava huomioon, että seuroilla on kilpailutapahtumaan liittyviä oikeuksia, joista liitto ei voi tehdä sopimuksia ilman seurojen suostumusta. Esimerkiksi lajiliitto ei yksipuolisesti voi myydä seurojen järjestämien kilpailujen televisiointioikeuksia tai määrätä, että liiton alaisissa seurojen järjestämissä kilpailuissa vain yksi urheiluvaatetoimittaja saa harjoittaa kauppaa.

Lajiliittojen on myös otettava huomioon, että kilpailumääräysten muutoksiin on seuroille varattava riittävästi aikaa sopeutua. Esimerkiksi SM-sarjaan nousemisen tai sieltä putoamisen kriteerit on määriteltävä niin, että kaikilla seuroilla on riittävästi aikaa valmistautua kriteerien muutoksiin.

Hyväksytyt välineet

Kilpailumääräyksissä saattaa olla mainintoja myös urheiluvälineistä. Välineiden auktorisointia (esim. "ainoa virallinen pallo") on käytetty paljon. Periaatteessa hyväksymismenettely on kilpailulainsäädännönkin mukaan mahdollinen, mutta sen tarkoituksena tulee olla jokin muu kuin varojenkeruu lajiliitolle. Hyväksynnän jälkeen kaikkia hyväksyttyjä välineitä tulee voida käyttää kilpailuissa.

Hyväksymismenettelylle ja menettelyn ehdoille tulee olla objektiivisessa tarkastelussa hyväksyttävä syy, kuten turvallisuus tai otteluiden tasaväkisyyden varmistaminen välineiden tiettyjen ominaisuuksien standardisoinnilla. Hyväksyntä tulee antaa kaikille vaatimukset täyttävälle välineille ja hyväksynnästä perittävän korvauksen tulee olla kohtuullinen ja tasapuolinen. Kohtuullinen korvaus voisi olla esimerkiksi hyväksynnästä aiheutuneet kustannukset. Jos lajin sääntöjen mukainen väline on hyväksytty kansainvälisen liiton toimesta, kansallinen hyväksyntä ei ole erikseen tarpeellinen.

Kilpailulisenssin tapaturmavakuutus

Lajiliitto voi edellyttää, että urheilijalla on tapaturmavakuutus ennen kun hänelle annetaan kilpailuoikeus (kilpailulisenssi). Lisenssissä voi olla lajiliiton vakuutusyhtiön kanssa neuvottelemalla vakuutus, jonka urheilija saa halutessaan ottaa, mutta vakuutusta ei saa liittää pakollisena kilpailulisenssiin. Urheilijalla tulee olla oikeus itse päättää, mistä vakuutusyhtiöstä hän vaadittavan tasoisen tapaturmavakuutuksen hankkii.

Kaupallinen yrittäjä urheilutapahtuman järjestäjänä

Jos lajitapahtuman järjestäjänä on ulkopuolinen taho, joka ei ole lajiliiton jäsen, tapahtuman järjestäminen voi vaatia liiton luvan. Tätä varten lajiliiton on päätettävä, millä ehdoin turnausten ja tapahtumien järjestäminen voidaan antaa hoidettavaksi muille kuin liiton jäsenille. Lajiliiton on päätettävä luvan myöntämisympäristelmästä, menettelytavoista ja määräajoista. Tapahtuman järjestämisestä on syytä tehdä kirjallinen sopimus, jossa sovitaan ainakin seuraavista asioista:

- * Miten ulkopuolisen järjestämät tapahtumat otetaan huomioon lajiliiton tapahtuma-aikataulussa ja -kalenterissa mm. päällekkäisyyksien ehkäisemiseksi
- * Lajin toimintasääntöjen, kilpailusääntöjen ja kurinpitosääntöjen noudattaminen kilpailussa
- * Mikä taho huolehtii kurinpito-menettelystä, rangaistusten antamisesta tai rikkeiden ilmoittamisesta
- * Toimitsijoiden ja erityisesti erotuomareiden kelpoisuus
- * Miten vakuutukset ja turvallisuus hoidetaan
- * Mahdollinen korvaus järjestämisoikeudesta liitolle

Kilpailulain tarkat säännökset löytyvät [täältä](#).

