

# JURIDISET OPINTOJAKSOT - KÄYTETTÄVÄT TIETOLÄHTEET JA JURIDINEN KIRJOITTAMINEN



## ESIMERKKI JURIDISESTA PERUSTELUSTA - MIKSI EI NÄIN?

”Jos työtehtäviä muutetaan, pitää työnantajan huolehtia siitä, että työntekijä edelleen pystyy suoriutumaan työstään (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 1 §). Tämä edellyttää perehdyttämistä ja tarpeen vaatiessa myös kouluttamista muuttuneisiin työtehtäviin (HE 157/2000, 67; KKO 2014:44; Tiitinen & Kröger 2012, 159). Se, kuinka laajaa kouluttamista työnantaja on velvollinen järjestämään, riippuu sekä työhön tehtyjen muutosten laajuudesta, että työntekijän omista valmiuksista selviytyä muutoksista (Tiitinen & Kröger 2012, 159).

Työpaikallani tehtiin useiden työntekijöiden työtehtäviin muutoksia edellisen vuoden aikana. Työnantaja järjesti työntekijöille perehdytyksen uusiin tehtäviinsä. Osa työntekijöistä koki, että perehdytys ei riittänyt uusien tehtävien oppimiseen ja heillä olikin vaikeuksia selvityä muuttuneista tehtävistä. Mielestäni työnantajan olisi tullut järjestää näille työntekijöille perehdytyksen lisäksi myös koulutusta. (Minilex 2019; SAK:n www-sivut 2019.)”



# OIKEUSTIETEESTÄ

- ❖ Oikeustiede on pohjimmiltaan punnittujen väitteiden ja perusteluiden esittämistä
- ❖ Oikeustieteessä kyse on pitkälti sanojen muodossa tapahtuvasta lukijan vakuuttelusta → kirjoittaminen on erityisen olennaista → esitettyjen argumenttien vakuuttavuus
- ❖ **Oikeuslähteet** ovat juridisia tulkintaperusteita
  - ❖ Argumentaation perustuttava näihin



## MITÄ OIKEUSLÄHTEILLÄ TARKOITETAAN

- **Oikeuslähteiksi** kutsutaan lähteitä, jotka pitävät sisällään informaatiota oikeuden sisällöstä
  - Lait ja muut säädökset ovat tärkein oikeuslähde oikeusopin näkökulmasta
  - Pelkän säädöstekstin perusteella oikeuden sisältö jää kuitenkin monesti epäselväksi, koska säädösteksti on tyypillisesti moniselitteistä ja epätäsmällistä
  - Apuna säädöstekstin tulkinnassa tarvitaan muita oikeudellisia aineistoja, kuten säädösten valmisteluaineistoa, oikeustapauksia ja oikeuskirjallisuutta



# OIKEUSLÄHTEET

Oikeuslähteet voidaan jakaa **kolmeen** ryhmään niiden vaikuttavuuden mukaan

1. Vahvasti velvoittavat ('pakolliset = noudatettava')
2. Heikosti velvoittavat ('noudattaminen suotavaa')
3. Sallitut oikeuslähteet ('merkitys riippuu tilanteesta')



## 1. VAHVASTI VELVOITTAVAT (‘PAKOLLISET = NOUDATETTAVA’)

### ❖ Laki ja maan tapa

- **Laki = säädökset:** asetukset, valtioneuvoston ja ministeriöiden päätökset sekä hallintoviranomaisten antamat määräykset ja ohjeet
- **Kansainväliset sopimukset,** jotka on saatettu Suomessa voimaan, samoin kuin EU/EY-oikeuden säädökset
  - EU-oikeuden säännökset tekevät voimaan tullessaan automaattisesti soveltamiskelvottomiksi kaikki kansallisen lainsäädännön normit, jotka ovat ristiriidassa niiden kanssa => EU-oikeudella on etusija suhteessa kansalliseen lainsäädäntöön

- ❖ Lainsoveltamisessa näihin oikeuslähteisiin on vedottava virkavastuun uhalla



## **ESIMERKKI VAHVASTI VELVOITTAVAN LÄHTEEN KÄYTÖSTÄ JA DOKUMENTOINNISTA**

Otetaan esimerkiksi tapaus, jossa lähdetään hakemaan tietoa työnantajan työsopimuslain mukaisista yleisvelvoitteista. Oletetaan, että tiedossa on jo, että asian selvittämiseksi meidän pitää hakea työsopimuslain 2 luvun 1 §. Haetaan ensin laki Finlexistä ([www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)), joka on oikeusministeriön omistama oikeudellisen aineiston julkinen ja maksuton Internet-palvelu.



## **ESIMERKKI VAHVASTI VELVOITTAVAN LÄHTEEN KÄYTÖSTÄ JA DOKUMENTOINNISTA**

SAMKin lähdeviittausohjeen kohdan 3.18 mukaisesti lakiin viitataan näin:

**Viittaus tekstissä ensimmäisen kerran:**

(Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 1 §)

**Viittaus tekstissä ensimmäisen kerran jälkeen:**

(Työsopimuslaki 2 luku 1 §)

**Lähdeluettelo:**

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen.



## ESIMERKKI VAHVASTI VELVOITTAVAN LÄHTEEN KÄYTÖSTÄ JA DOKUMENTOINNISTA

### Esim. 1

Jos työtehtäviä muutetaan, pitää työnantajan huolehtia siitä, että työntekijä edelleen pystyy suoriutumaan työstään (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 1 §).

### Esim. 2

Jos työtehtäviä muutetaan, pitää työnantajan huolehtia siitä, että työntekijä edelleen pystyy suoriutumaan työstään. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijän uralla etenemistä. (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 1 §.)

### Esim. 3

Jos työtehtäviä muutetaan, pitää työnantajan huolehtia siitä, että työntekijä edelleen pystyy suoriutumaan työstään. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijän uralla etenemistä. (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 1 §.) Työnantajan on otettava huomioon....

Työnantajan on työjärjestelyjä tehdessään huomioitava työntekijöiden tasapuolinen kohtelu (Työsopimuslaki 2 luku 2 § 1 mom.).



## 2 HEIKOSTI VELVOITTAVAT (’NOUDATTAMINEN SUOTAVAA’)

- ❖ **Säädösten valmisteluaineisto** = lainsäätäjän tarkoitus
  - Käytännössä tärkeimmät selvitettäessä lain syntyä tai säännösten sisältöä ovat hallituksen esitykset (HE) sekä erikoisvaliokuntien mietinnöt ja lausunnot
- ❖ **Oikeuskäytäntö/ennakkopäätökset** (KKO/KHO)
  - Tuomioistuinten ratkaisut eivät ole oikeudellisesti sitovia
  - Ratkaisut muodostuvat käytännössä tulkintaohjeiksi
- ❖ Näiden oikeuslähteiden soveltamatta jättämiseen ei ole liitetty virkavirhesanktiota, mutta näistä poikkeaminen on kuitenkin perusteltava päätöksenteossa.



## **ESIMERKKI HEIKOSTI VELVOITTAVAN LÄHTEEN KÄYTÖSTÄ JA DOKUMENTOINNISTA**

Seuraavaksi haetaan Finlexistä käsiteltävää asiaa koskevaa lainvalmisteluaineistoa. Haetaan työsopimuslakia (55/2001) koskeva hallituksen esitys ja sieltä yksityiskohtaiset perustelut ko. pykälää koskien.



## **ESIMERKKI HEIKOSTI VELVOITTAVAN LÄHTEEN KÄYTÖSTÄ JA DOKUMENTOINNISTA**

SAMKin lähdeviittausohjeen kohdan 3.18 mukaisesti säädösvalmisteluasiakirjaan viitataan näin:

Esim. 1

Jos työtehtäviä muutetaan, pitää työnantajan huolehtia siitä, että työntekijä edelleen pystyy suoriutumaan työstään (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 1 §). Tämä edellyttää perehdyttämistä muuttuneisiin työtehtäviin (HE 157/2000, 67).



## **ESIMERKKI HEIKOSTI VELVOITTAVAN LÄHTEEN KÄYTÖSTÄ JA DOKUMENTOINNISTA**

Jatketaan asian selvittämistä muiden heikosti velvoittavien oikeuslähteiden avulla ja haetaan Finlexistä asiaa koskevaa oikeuskäytäntöä. (perehdyt\*)



## **ESIMERKKI HEIKOSTI VELVOITTAVAN LÄHTEEN KÄYTÖSTÄ JA DOKUMENTOINNISTA**

SAMKin lähdeviittausohjeen kohdan 3.18 mukaisesti lainkäyttöratkaisuun viitataan näin:

Esim. 2.

Jos työtehtäviä muutetaan, pitää työnantajan huolehtia siitä, että työntekijä edelleen pystyy suoriutumaan työstään (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 1 §). Tämä edellyttää perehdyttämistä muuttuneisiin työtehtäviin (HE 157/2000, 67; KKO 2014:44).



### 3. SALLITUT OIKEUSLÄHTEET

- ❖ **Oikeustiede = oikeusoppineiden asiantuntijalausunnot ”miten lakia tulisi tulkita”**
  - Oikeustieteellinen kirjallisuus

Oikeustieteellisessä tutkimustyössä myös oikeushistoria, oikeusvertailu, arvot ja arvoasetelmat.



### ESIMERKKI SALLITUN LÄHTEEN KÄYTÖSTÄ JA DOKUMENTOINNISTA

Haetaan asiasta lisätietoa sallituista oikeuslähteistä. Haetaan SAMKin kirjaston valikoimasta oikeustieteellistä kirjallisuutta.





## ESIMERKKI SALLITUN LÄHTEEN KÄYTTÖSTÄ JA DOKUMENTOINNISTA

SAMKin lähdeviittausohjeen kohdan 3.5 mukaisesti e-kirjaan viitataan näin:

Esim. 3.

Jos työtehtäviä muutetaan, pitää työnantajan huolehtia siitä, että työntekijä edelleen pystyy suoriutumaan työstään (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 1 §). Tämä edellyttää perehdyttämistä muuttuneisiin työtehtäviin (HE 157/2000, 67; KKO 2014:44; Tiitinen & Kröger 2012, 159).



## LÄHTEIDEN MERKITSEMINEN LÄHDELUETTELOON

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

KKO 2014:44.

Tiitinen, K. & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus (6. uud. p.). Helsinki: Talentum. Viitattu 11.2.2019. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.liillukka.samk.fi/>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen.



# OIKEUSLÄHTEIDEN KÄYTÖSTÄ OPINNOISSA



## VASTAAMINEN JURIDISIIN CASE JA ESSEE -TEHTÄVIIN

**Juridisen vastauksen muotouttamisessa  
kaksi tyypillisempää virhettä**

- Siirrytty suoraan soveltamiseen, esitetty ratkaisu ilman säädösten ja tulkinnan avaamista ”Liisa on oikeassa, Matti väärässä” (lähdeviittaus johonkin lakiin)
- Vastauksessa käytetty muita kuin oikeuslähteitä
  - Asiantuntijasivustot, viranomaisten nettisivut
  - Laki24.fi, Minilex.fi, wikipedia,
  - EIVÄT OIKEUSLÄHTEITÄ!



## VASTAAMINEN JURIDISIIN CASE JA ESSEE -TEHTÄVIIN

Rakenna vastauksesi AINA oikeuslähteiden perusteella

1. **Hae vastausta laista.** Kerro tilanteeseen sopivat säännökset. **Aloita perustelu** esittämällä tapaukseen liittyvät säädös/säädökset = **vahvasti velvoittava lähde**
2. **Esitä säädöksen tulkinta** eli miten esimerkiksi tiettyä lain kohtaa sovelletaan
  - **Säädösten valmisteluaineisto**
  - **Oikeuskäytäntö/ennakkopäätökset (KKO/KHO)**
  - **Oikeustiede: oikeuskirjallisuus = sallittu oikeuslähde**

} = heikosti  
velvoittavat  
lähteet



## ESIMERKKI JURIDISESTA PERUSTELUSTA - EI NÄIN!

Esim. 1.

”Jos työtehtäviä muutetaan, pitää työnantajan huolehtia siitä, että työntekijä edelleen pystyy suoriutumaan työstään (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 1 §). Tämä edellyttää perehdyttämistä ja tarpeen vaatiessa myös kouluttamista muuttuneisiin työtehtäviin (HE 157/2000, 67; KKO 2014:44; Tiitinen & Kröger 2012, 159). Se, kuinka laajaa kouluttamista työnantaja on velvollinen järjestämään, riippuu sekä työhön tehtyjen muutosten laajuudesta, että työntekijän omista valmiuksista selviytyä muutoksista (Tiitinen & Kröger 2012, 159).

Työpaikallani tehtiin useiden työntekijöiden työtehtäviin muutoksia edellisen vuoden aikana. Työnantaja järjesti työntekijöille perehdytyksen uusiin tehtäviinsä. Osa työntekijöistä koki, että perehdytys ei riittänyt uusien tehtävien oppimiseen ja heillä olikin vaikeuksia selvityä muuttuneista tehtävistä. Mielestäni työnantajan olisi tullut järjestää näille työntekijöille perehdytyksen lisäksi myös koulutusta. (Minilex 2019; SAK:n www-sivut 2019.)”



## ESIMERKKI JURIDISESTA PERUSTELUSTA - EI NÄIN!

Esim. 2.

”Jos työtehtäviä muutetaan, pitää työnantajan huolehtia siitä, että työntekijä edelleen pystyy suoriutumaan työstään (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 1 §). Tämä edellyttää perehdyttämistä ja tarpeen vaatiessa myös kouluttamista muuttuneisiin työtehtäviin (HE 157/2000, 67; KKO 2014:44; Tiitinen & Kröger 2012, 159). Se, kuinka laajaa kouluttamista työnantaja on velvollinen järjestämään, riippuu sekä työhön tehtyjen muutosten laajuudesta, että työntekijän omista valmiuksista selviytyä muutoksista (Tiitinen & Kröger 2012, 159).

Työpaikallani tehtiin useiden työntekijöiden työtehtäviin muutoksia edellisen vuoden aikana. Työnantaja järjesti työntekijöille perehdytyksen uusiin tehtäviinsä. Osa työntekijöistä koki, että perehdytys ei riittänyt uusien tehtävien oppimiseen ja heillä olikin vaikeuksia selviytyä muuttuneista tehtävistä. Mielestäni työnantajan olisi tullut järjestää näille työntekijöille perehdytyksen lisäksi myös koulutusta.”



## ESIMERKKI JURIDISESTA PERUSTELUSTA

Esim. 3

”Jos työtehtäviä muutetaan, pitää työnantajan huolehtia siitä, että työntekijä edelleen pystyy suoriutumaan työstään (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 1 §). Tämä edellyttää perehdyttämistä ja tarpeen vaatiessa myös kouluttamista muuttuneisiin työtehtäviin (HE 157/2000, 67; KKO 2014:44; Tiitinen & Kröger 2012, 159). Se, kuinka laajaa kouluttamista työnantaja on velvollinen järjestämään, riippuu sekä työhön tehtyjen muutosten laajuudesta, että työntekijän omista valmiuksista selviytyä muutoksista (Tiitinen & Kröger 2012, 159).

Työpaikallani tehtiin useiden työntekijöiden työtehtäviin muutoksia edellisen vuoden aikana. Työnantaja järjesti työntekijöille perehdytyksen uusiin tehtäviinsä. Osa työntekijöistä koki, että perehdytys ei riittänyt uusien tehtävien oppimiseen ja heillä olikin vaikeuksia selviytyä muuttuneista tehtävistä. Näille työntekijöille työnantajan olisi tullut järjestää perehdytyksen lisäksi myös koulutusta (Työsopimuslaki 2 luku 1 §; HE 157/2000, 67; KKO 2014:44; Tiitinen & Kröger 2012, 159).“



# LÄHTEET

Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. 2. uud.p. Helsinki: Talentum.

Karttunen, T., Laasanen., Sippel, L., Uitto, T. & Valtonen, M. 2015. Juridiikan perusteet. 5. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro.

Kurki, V. 2019. Haluatko juristiksi? 4. uud. p. Helsinki: Kauppakamari.



samk 