

luoto 62

Jussi Mattilan vastine Tanja Raisto-Elon valitukseen:

Sosiaali- ja terveystoimintajohtajan päätöksestä tehty 3.3.2020 päivätty ja seuraavana päivänä Laitilan kaupungin kirjaamoon saapunut oikaisuvaatimus, jossa oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii virkaanottopäätöksen kumoamista laillisuus- ja tarkoituksenmukaisuusperusteella. Kuntalain 89.1 ja 2 §:n mukaan lautakunnan/valiokunnan alaisen viranomaisen päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen asianomaiselle lautakunnalle/valiokunnalle. Kuntalain 92.1 §:n mukaan oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen. Oikaisuvaatimus on kuntalain 93 §:n mukaan tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, jollei muuta näytetä. Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, kun pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi. Oikaisuvaatimus on tehty määräajassa ja oikealle toimielimelle. Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että virkavalintoja ei ole tehty hakuprosessissa aiemmin ilmoitettujen hakukriteereiden mukaisesti ja ne ovat syntyneet virheellisessä järjestyksessä. Hakijoiden ansioita ei ole oikaisuvaatimuksen mukaan vertailtu perustuslain 125 §:n 2. momentin mukaisten virkojen yleisten nimitysperusteiden osalta ja hakijoita on kohdeltu yhdenvertaisuuslain 6 §:n ja kunnallisen viranhaltijalain 12 §:n syrjintäkiellon vastaisesti. Ammattikokemusta eli asumispalveluiden esimiehen viranhoidon kokemusta hankkineita hakijoita on jätetty valitsematta. Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että hänen kohdallaan on muun muassa jätetty huomioimatta kykyä viran hoitamiseen lisäävä aikaisempi työkokemus sekä koetellun kansalaiskunnan osalta Laitilan kaupunginvaltuuston jäsenyys vuodesta 2005. Edelleen oikaisuvaatimuksen mukaan valintoja ei ole perusteltu hallintolain 45 §:n edellyttämällä tavalla ja on syytä epäillä virkavalintaan osallistuneiden virkamiesten olleen oikaisuvaatimuksen tekijän aiemmasta poliittisesta toiminnasta johtuvan oletettavan ennakoasenteen vuoksi esteellisiä asiassa (hallintolaki 28 § 1. mom. 7. kohta). Oikaisuvaatimuksen perusteluissa todetaan, että ei ole hakeneiden kannalta yhdenvertaista kohtelua, että sosiaali- ja terveystoimintajohtaja on nimennyt oman organisaation sisältä vahvan ehdokkaan, joka on yksi hakijoista. Virkaan tulee ottaa kokonaisuudessaan ansioitunein, eikä laillisen muutoksenhaun tai kanteluiden käyttäminen liity ansioituneisuuteen. Edellä olevilla perusteilla oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että oikaisuvaatimuksen kohteena oleva virkaanottopäätös on tehty lainvastaisesti perustelematta, valintakriteereitä ei ole sovellettu hakijoihin yhdenvertaisesti.

Viran kelpoisuusvaatimukset

Perustuslain 125 §:n 2. momentin mukaan yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Hallituksen esityksen (HE 1/1998 vp) mukaan taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen tai työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja. Kyvyllä viitataan yleisesti tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin. Koetellulla kansalaiskunnolla tarkoitetaan yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita ja nuhteetonta käytöstä. Mikä tahansa kansalaistoiminta ei siis tule nimitysperusteita arvioitaessa huomioiduksi. Koetellun kansalaiskunnan osalta ei ole ollut osoitettavissa tähän virantäyttöön vaikuttavaa eroa haastateltujen hakijoiden välillä. Virantäyttöä ohjaavien säännösten tulkinnanvaraisuuden ohella virantäyttöön kuuluu myös harkintavaltaa. Nimitysperusteiden soveltamisen yhteydessä harkintavalta ilmenee mm. viranomaisen oikeutena määritellä viran työtehtävät, painottaen nimitysperusteita tehtävien mukaisesti sekä päättää siitä, mikä merkitys viranhakijoiden erilaisille ansioille on annettava. Päätöksentekijällä on siis lähtökohtaisesti laaja harkintavalta valita virkaan kenet tahansa kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista, kunhan ei syöllistyä syrjintään. Nimitysperusteita sovelletaan hakijoiden keskinäisessä vertailussa siten, että niiden nojalla muodostetaan kokonaisarvio hakijoiden ansioista. Hakuilmoituksessa todettiin edellytyksenä asumispalvelujohtajan virkaan olevan erinomainen

yhteistyökyky ja näyttöjä onnistuneesta henkilöstöjohtamisesta. Edellytimme kehitysmuotoista asennetta, nykyaikaista hoito- ja hoivateknologian tuntemusta ja sekä parhaiden käytäntöjen tuntemusta niin hoivaan kuin ihmisten johtamiseen. Hakuilmoituksessa edellytimme lisäksi erinomaista taitoa ja kykyä johtamiseen, ongelmanratkaisukykyä ja koeteltua kansalaiskuntoa. Edellytimme koulutusvaatimuksena sosiaali- ja terveysalan soveltuvaa tutkintoa esim. sairaanhoitaja- AMK tai vastaava.

Vähimmäisvaatimuksesta poikkeaminen

Selvää on, kuten oikaisuvaatimuksen tekijä on todennut, että hakuilmoituksessa esitetty kelpoisuusehto velvoittaa työnantajan rekrytointiprosessin loppuun asti, jos se on ilmoitettu ehdottomana. Hakijalta puuttui haastattelun ja hakemuksen perusteella vaaditun asteinen yhteistyökyky, kehitysmuotoinen asenne sekä näyttö parhaiden käytäntöjen soveltamisesta niin hoivaan kuin henkilöstöjohtamiseen ja ehdottomina vaatimuksina esitetyt valintatekijät kuitenkin sitovat rekrytoijaa. Hakijoiden joukossa oli häntä ansioituneempia henkilöitä, joten hakijan valinta tehtävään ei tässä tapauksessa tullut kysymykseen.

Ansiovertailu ja haastattelut

Asumispalvelujohtajan ja kotihoidon johtajan virkoihin on valittu henkilöt, joiden voidaan katsoa parhaiten ja kyvykkäimmin suorittavan virkaan kuuluvat tehtävät. Asumispalvelujohtajan virkaa haki määräajassa 21 henkilöä, joista kaikki täyttivät viran kelpoisuusehdot. Hakijoita perustuslain 125 §:n 2 momentin perusteella vertailtaessa nimitysperusteita on arvioitava kokonaisuutena, jossa koulutuksen ja työkokemuksen ohella on otettava huomioon myös hakijan viran hoitamisen kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet. Hakemusten perusteella ansioituneimmiksi arvioidut kuusi hakijaa kutsuttiin haastatteluun. Haastatteluissa hakijoiden kykyä ja ominaisuuksia on punnittu ja tarkennettu siitä, mitä hakemusasiakirjoista ilmeni. Virantäyttömenettelyssä haastatteluun valitaan yleensä ne kelpoisuusvaatimukset täyttävät hakijat, joiden ominaisuudet, koulutus ja ansiot vastaavat parhaiten tehtävän menestykselliseen hoitamiseen vaadittavia asioita. Oikaisuvaatimuksen tekijä oli näiden hakijoiden joukossa. Hakuilmoituksessa edellytettiin muun muassa kehitysmuotoista asennetta ja johtamiskykyä painottaen henkilöstöjohtamista kykyä selviytyä taidolla haastavistakin henkilöstötilanteista. Oikaisuvaatimuksen tekijällä ei hakemuksen mukaan ole ollut sellaista kehitysmuotoista asennetta edellyttävää kokemusta, jota edellytettiin. Lisäksi hänen asumispalveluun liittyvä johtamiskokemuksensa on ollut useiden vuosien takaista. Runsaan hakijamäärän joukossa on ollut useita hakijoita, jotka sen sijaan ovat täyttäneet hakuilmoituksen edellytykset tältä osin paremmin ja sijoittuneet positiiviselle puolelle hakijoiden vertailussa. Kun virantäytössä usein on useita haastateltavia, ei sen vuoksi voida vaatia, että jokaista hakijaa verrataan yksityiskohtaisesti jokaiseen muuhun hakijaan. Yksityiskohtainen ansiovertailu voidaankin useiden hakijoiden joukosta rajata sellaisiin hakijoihin, joita pidetään varteenotettavimpina. Perustuslain yleisiä nimitysperusteita on oikeuskäytännössä tulkittu siten, että viranomaisen voi päätyä valitsemaan kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista muunkin kuin kokeneimman. Valitsijan harkintavaltaan kuuluu se, että jotain kelpoisuusvaatimuksiin kuuluvista vaatimuksista voidaan painottaa haastatteluun ja ansiovertailuun perustuvan kokonaisarvioinnin nojalla. Valintapäätös on perustunut viranhakuilmoituksessa esiin tuotuihin viran kelpoisuusehtoihin ja viran menestyksellisen hoitamisen edellytyksenä oleviin vaatimuksiin. Näiden vaatimusten täyttymistä hakijoiden kohdalla on pyritty haastatteluilla tarkentamaan siitä, mitä hakemusasiakirjoista ilmeni. Haastatteluissa on saatu syventävää tietoa hakijoiden työkokemuksesta ja taidoista sekä henkilökohtaisista ominaisuuksista. Kaikille haastateltaville on esitetty samat kysymykset. Laki ei edellytä haastattelumuistion laatimista tai muutenkaan kirjallisen yhteenvedon tekemistä suoritetuista haastatteluista. Haastattelijat ovat haastattelujen jälkeen keskustelleet hakijoiden selviytymisestä haastattelutilanteesta ja hakijasta syntyneestä kuvasta. Haastattelijoiden on voitu katsoa omaavan sen asiantuntemuksen, jota asumispalvelujohtajan valinta edellyttää ja haastattelut on toteutettu huolellisesti.

Aiempi työkokemus

Oikaisuvaatimuksessa esiintuotujen valituksi tulleen samoin kuin valitsematta jääneiden työkokemuksen osalta voidaan todeta, että kaikkien osalta valinta on perustunut kokonaisharkintaan. Hakuilmoituksessa ei ole nimenomaisesti vaadittu kokemusta asumispalvelujohtajan tehtävissä, vaan tehtävässä tarvittavat tiedot ja taidot on voinut hankkia muullakin työkokemuksella. Myöskään ammattikokemuksen pituudelle ei yksistään ole annettu ratkaisevaa painoarvoa. Yleisesti voidaan todeta, että riittäväksi katsottavan työkokemuksen määrä vaihtelee eri tehtävissä. Hakijoiden erilaisia työkokemuksia on arvioitu erityisesti niiden sellaisen sisällön osalta, jonka on katsottu parhaiten tukevan asumispalvelujohtajan tehtävissä selviytymistä. Kenelläkään ei ole subjektiivista oikeutta tulla valituksi virkaan pelkästään siksi, että hänellä on esimerkiksi pitempi työkokemus kuin muilla hakijoilla (KHO 19.9.1997/2296). Hakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien arvioinnin perusteella on lain mukaan mahdollista päätyä valitsemaan kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista muukin kuin korkeimmin koulutettu tai kokenein. Virkaa täyttävällä kunnan viranomaisella on laaja harkintavalta painottaa yhtä kelpoisuusvaatimukseen sisältyvistä vaatimuksista ohittamalla jokin muu vaatimus haastattelun ja ansiovertailuun perustuvan kokonaisarvion nojalla. Asumispalvelujohtajan (ja kotihoidon johtajan) valinnassa on painotettu henkilökohtaisia ominaisuuksia, koska niiden merkitys on viran hoidon kannalta tärkeää. Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla valintapäätöksellä valittu henkilö on toiminut valintahetkellä pitkäaikaisena Laitilan kaupungin tehostetun palveluasumisyksikön esimiehenä.

Väitetty esteellisyys

Valintaprosessiin eivät ole millään tavalla vaikuttaneet hakijan aiemmassa poliittisessa toiminnassaan mahdollisesti tekemät oikaisuvaatimukset tai aloitteet. Jokainen erillinen viranhaltijan haku valmistellaan kulloinkin virkaa hakeneiden ansioita vertailemalla ja kokonaisarvion perusteella. Päätöksentekoon ei ole osallistunut esteellisiä henkilöitä. Virantäyttöä valmisteilla henkilöillä ja sosiaali- ja terveysjohtajalla ei ole ollut mitään ennakoasennetta, joka olisi vaarantanut heidän objektiviteettiperiaatteen mukaisen esteettömyytensä oikaisuvaatimuksen kohteena olevassa asiassa. Sosiaali- ja terveysjohtaja ei ole valintaa tehdessään syrjinyt oikaisuvaatimuksen tekijää hänen muutoksenhaualla esittämänsä mielipiteen eikä muunkaan sellaisen seikan johdosta. Oikaisuvaatimuksessa esitetty väite valintaan osallistuneiden virkamiesten esteellisyydestä (hallintolaki 28.1 §:n 7 kohta) on siten perusteeton.

Virantäyttöprosessin aikataulu

Nyt kysymyksessä oleva asumispalvelujohtajan virkaa koskeva hakumenettely käynnistyi KH 27.1.20 §18 päätöksellä ja sen jälkeen julkaistuilla työpaikkailmoituksilla. Haku aika oli 29.1. – 13.2.2020. Viranhakijoiden suuren määrän johdosta hakemusten huolellinen läpikäynti vei oman aikansa. Haastattelut ehdittiin suorittaa 19.2.20, mutta ratkaiseva kokonaisharkinta ja päätöksen teko tehtiin hiihtoloman jälkeen 21.2.20.

Päätöksen perusteleminen

Hallintolain 45 §:n mukaan virantäyttöpäätös on perusteltava. Oikeuskäytännössä on korostettu sitä, että virantäyttöä koskeva päätös on perusteltava hakuvaiheessa ilmoitetuilla kelpoisuusvaatimuksilla ja virkaan kuuluvilla konkreettisilla työtehtävillä. Viran kelpoisuusvaatimusten lisäksi virkaan kuuluvat konkreettiset työtehtävät määrittelevät lähtökohtaisesti sen, minkälaista taitoa eli koulutusta ja työkokemusta virkaan valittavalta henkilöltä odotetaan (KHO 2013:47). Oikeuskäytännössä on myös hyväksytty, että virkaa tai tehtävää hakeneen riitauttaessa päätöksen, sen perustelut esitetään oikaisuvaatimukseen annetussa päätöksessä. Korkein hallinto-oikeus on todennut päätöksessään (24.9.2013/3023), että vaikka hakijoiden ansioista ei ollut tehty erillistä kirjallista ansiovertailua, asiakirjoista ilmenevä valintamenettely kokonaisuutena osoitti, että hakijoita oli esillä olleessa asiassa menettelyn kuluessa tosiasiallisesti vertailtu keskenään. Oikaisuvaatimuksen tekijää on arvioitu hänen hakemuksestaan ilmenneiden ansioiden

perusteella ja tällöin on suoritettu vertailua hänen ja kaikkien muiden hakijoiden välillä. Myös kirjallinen hakijoiden vertailu tehtiin taulukkomuodossa ja se on toimitettu oikaisuvaatimuksen tekijälle. Itse valintapäätös on perusteltu ainoastaan valitun osalta.

Väitetty syrjintä

Kunnallisessa viranhaltijasta annetun lain 12 §:ssä säädetään, että työnantaja ei saa virkasuhteeseen ottaessaan ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Välittömän ja välillisen syrjinnän kiellosta ja sisällöstä sekä siitä, mikä ei ole syrjintää, säädetään yhdenvertaisuuslain 6 §:ssä ja 7 §:ssä (21/2004). Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaisesti syrjintä virantäytöissä on kielletty. Syrjintänä ei kuitenkaan voida pitää muun muassa sitä, että harkinnassa huomioidaan työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus. Syrjintäoletaman syntyminen edellyttäisi, että joku hakijoista olisi selvästi ansioituneempi kuin valituksi tullut. Virkavalinnassa on otettu huomioon viranhoidon kannalta merkittävät seikat ja ominaisuudet, joiden arvioinnin perusteella valinta on tehty. Koska valintakriteerit ovat selkeästi tehtävään liittyviä, ei yhdenvertaisuuslain 6 §:n periaatteita ole rikottu eikä viranhaltijalain 12 §:n mukaista syrjintää ole tapahtunut. Oikaisuvaatimuksen kohteena olevassa asumispalvelujohtajan haussa oli kaikkiaan 21 hakijaa, joista miehiä oli 2 ja naisia 19. Valinnassa ei ole ollut mitään sellaisia seikkoja, joiden perusteella voitaisiin katsoa että mies- ja naispuoliset hakijat olisi asetettu eri asemaan. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) määrittelee, että työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Tasa-arvolain tarkoituksena ei kuitenkaan ole rajoittaa työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö sukupuolesta riippumatta.

Valintamenettely ja päätöksen perusteleminen

Asumispalvelujohtajan valinta on perustunut kokonaisuutenaan siitä, ketä viranhakuilmoituksen kelpoisuusvaatimukset sekä viran menestyksellisen hoitamisen edellytyksenä olevat vaatimukset täyttävistä hakijoista on yleiset nimitysperusteet huomioon ottaen pidettävä täytettävänä olevaan virkaan ansioituneimpana. Hakijoiden vertailussa on koulutuksen ja työkokemuksen lisäksi otettu huomioon hakijoiden viran hoitamisen kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet. Asumispalvelujohtajan (ja kotihoidon johtajan) valintaa koskeva päätös on perusteltu hallintolain 45 §:n edellyttämällä tavalla hakijoiden ansiovertailuun perustuvilla syillä. Valintapäätökseen on kirjattu huolellisesti haastateltujen hakijoiden hakemusasiakirjoista ilmenneet ansiot. Kaikki haastatteluun kutsutut täyttivät hakuilmoituksen mukaiset kelpoisuusvaatimukset. Virkoihin valittujen osalta on todettu, että hakuasiakirjojen ja haastattelujen perusteella he ovat osoittaneet omaavansa erinomaista yhteistyökykyä ja näyttöjä onnistuneesta henkilöstöjohtamisesta, kehitysmuonteista asennetta, nykyaikaista hoito- hoivateknologian tuntemusta ja sekä tuovan mukanaan parhaat käytännöt niin hoivaan kuin ihmisten johtamiseen. Valituilta löytyy erinomaista taitoa ja kykyä johtamiseen, ongelmanratkaisukykyä ja koeteltua kansalaiskuntoa. Heillä on parhaat edellytykset menestyksellisesti hoitaa asumispalvelujohtajan (ja kotihoidon johtajan) virkaa.

Johtopäätös

Oikaisuvaatimuksen tekijä ei ole oikaisuvaatimuksessaan tuonut esiin sellaisia seikkoja, joiden mukaan hän olisi ansioituneempi kyseiseen asumispalvelujohtajan virkaan kuin siihen valittu. Päätös ei ole syntynyt väärässä järjestyksessä eikä sosiaali- ja terveysjohtaja päätöstä tehdessään eivätkä muutkaan virantäyttöä valmistelleet henkilöt ole toimineet perustuslain, yhdenvertaisuuslain, kunnallisen viranhaltijalain, hallintolain eikä tasa-arvolain vastaisesti. Oikaisuvaatimuksessa ei siten ole esitetty sellaisia oikeudellisesti

vaikuttavia eikä tarkoituksenmukaisia syitä, joiden johdosta voitaisiin katsoa olevan syytä muuttaa sosiaali- ja terveysjohtajan tekemiä päätöksiä asumispalvelujohtajan tai kotihoidon johtajan vakinaisiin virkoihin ottamisesta, eikä Laitilan kaupungin sosiaali- ja terveysvaliokunnan päätöstä 15.4.2020 §35 oikaisuvaatimuksen hylkäämisestä.

Syytökset tarkoitushakuisuudesta ja virkavirheestä ovat perusteettomia ja törkeitä. Valintaa ei ole neuvoteltu valmiiksi, kuten valittaja kirjoittaa. Yt-neuvotteluiden tarkoitus oli kartoittaa uusista tehtävistä kiinnostuneet oman organisaation sisältä organisaatiomuutosta valmisteltaessa.

Kaarinassa 25.6.2020

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping horizontal and diagonal strokes, appearing to read 'Jussi Mattila'.

Jussi Mattila