



Vastaanottaja

Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän hallitus

Muutoksenhaunalainen päätös

Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän hallitus, 03.03.2022, 46

Valittaja

Päivi Räsänen

LAUSUNTO- JA ASIAKIRJAPYYNTÖ

Vastaanottajaa kehotetaan oheisen valituksen johdosta:

1. antamaan lausuntonsa asiassa.
2. vastaamaan valittajan esittämiin vaatimuksiin ja niiden perusteluihin sekä lausumaan esitetystä selvityksestä.
3. toimittamaan kaikki valituksenalaisen päätöksen perusteena olevat asiakirjat ja muu tarvittava selvitys, mukaan lukien:
 - viranhakukuulutus
 - palvelupäällikön tekemä valintapäätös
 - selvitys viran kelpoisuusvaatimuksista
 - virkaan valitun ja mahdollisesti varasijoille valittujen hakemusasiakirjat liitteineen sekä kaikkien niiden hakijoiden hakemusasiakirjat liitteineen, joihin valituksessa viitataan
 - koontiluettelot hakijoista, ansiovertailu, haastattelumuistiinpanot ja mahdollinen muu selvitys siitä, kuinka hakijoita on vertailtu
 - oikaisuvaatimus liitteineen.

Lausuntoon pyydetään myös laatimaan numeroitu luettelo sen liitteenä olevista asiakirjoista, jotta asianosainen saa myöhemmän vastinepyynnön yhteydessä tietoonsa hallinto-oikeudessa olevan oikeudenkäyntiaineiston.

Viranomaista pyydetään ilmoittamaan se osoite, johon oikeudenkäyntiin liittyvät asiakirjat voidaan lähettää (prosessiosoite). Prosessiosoitteen muutoksesta on viipymättä ilmoitettava hallinto-oikeudelle. Mikäli prosessiosoitetta ei ole ilmoitettu, tiedoksianto toimitetaan viranomaisen yleiseen asiointiosoitteeseen.

Lausunto ja pyydetyt asiakirjat on toimitettava hallinto-oikeudelle viimeistään 27.5.2022. Mikäli mahdollista, lausunto ja asiakirjat pyydetään toimittamaan sähköpostitse ita-suomi.hao@oikeus.fi. Salassa pidettäviä tietoja sisältävät asiakirjat tulee lähettää salattuna sähköpostina tai turvaviestinä.

Lausunnon liitteenä lähetettävät mahdolliset liitetiedostot tulee yksilöidä nimeämällä ne tarkasti asiakirjan sisällön mukaisesti. Liitetiedoston nimestä tulee myös selvittää kyseisen asiakirjan laatimispäivämäärä.

Lisätietoja sähköisten asiakirjojen nimeämisestä on osoitteessa <https://oikeus.fi/tuomioistuimet/fi/index/asiointijulkisuus/sahkoinenasiointipalvelu/hallinto-jaerityistuomioistuintenasiointipalvelu.html>

Lausunnon toimittamisen yhteydessä on mainittava asian diaarinumero 831/2022.

LIITTEET
Valituskirjelmä liitteineen

Pirita Hänninen
lainkäyttösihteeri

Itä-Suomen hallinto-oikeus

PL 1744

70101 Kuopio

ita-suomi.hao@oikeus.fi

ITÄ-SUOMEN HALLINTO-OIKEUDELLE

Asia: Hallintovalitus (valitusohjeet) sosiaalityöntekijän valintaa koskevassa asiassa

Valituksen tekijä:

Päivi Räsänen

Päätös, josta valitetaan:

Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän (myöhemmin Essote) hallituksen päätös 3.3.2022 § 46 (liite 1), jolla on hylätty allekirjoittaneen tekemä oikaisuvaatimus. Päätös on lähetetty tavallisena postitiedoksiäntona. Ote pöytäkirjasta on allekirjoitettu ja annettu postin kuljetettavaksi 29.3.2022.

VAATIMUKSET:

Allekirjoittanut vaatii, että hallinto-oikeus kumoaa lainvastaisena edellä mainitun Essoten hallituksen päätöksen kokonaisuudessaan ja samalla kumoaa lapsiperheiden sosiaalipalvelujen palvelupäällikkö Johanna Will-Oravan (myöhemmin Will-Orava) päätöksen 21.1.2022 § 1/2022 turvakodin sosiaalityöntekijän valinnasta.

Vaadin myös, että hallinto-oikeus velvoittaa Essoten korvaamaan valituksen laatimisesta aiheutuneet kulut 2000 euroa ja oikeudenkäyntikulut korkolain 41 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkeineen kuukauden kuluttua siitä, kun hallinto-oikeuden päätös asiassa on annettu.

PERUSTELUT

Toistan sen, mitä olen todennut oikaisuvaatimuksessani 8.2.2022. Sen lisäksi totean seuraavaa.

Hakuilmoitus

Hakuilmoituksessa on kuvattu, millainen turvakoti on kriisityön yksikkönä ja millaisia palveluja se tarjoaa. Koska turvakoti on tarkoitettu perheille, silloin myös lapset on huomioitava väkivallalle altistuneena asiakkaana, joita tulee tukea, osallistaa työskentelyyn ja kuulla heidän palvelutarpeensa ja yksilöllinen tilanteensa heidän etu ja oikeusturva huomioiden.

Ilmoituksessa on kerrottu myös virkaan sisältyvistä tehtävistä. Ilmoituksessa kelpoisuusvaatimukseksi on esitetty sosiaalihuollon ammattihenkilöstä annetun lain (817/2015) 3 § ja 7 §:n mukainen sosiaalityöntekijän kelpoisuus ja laillistus. Eduksi on ilmoitettu lisäkoulutus ja työkokemus kriisi- ja väkivaltatyöstä. Ilmoituksessa on todettu myös, että työ on vastuullista, monipuolista ja itsenäistä.

Kuten hakuilmoitus osoittaa, yhteistyötaitoja ilmoituksessa ei ole toivottu Essoten rekrytointiohjeiden (kohta 6.ii.3.a.) mukaisesti. Kaikkien hakijoiden on saatava tieto lisävaatimuksista ja -ominaisuuksista jo harkitessaan viranhakua ja hakiessaan virkaa. Hakuilmoituksessa ei ole myöskään mainittu rekrytointiohjeiden (kohta 6.ii.4) mukaisesti haastateltavien rajaamisesta. Lisäksi ilmoituksesta puuttuu tieto siitä, mitä valintakriteereitä työnantaja painottaa. Yhteistyötaidot ja niiden painottaminen sekä haastateltavien rajaaminen on tuotu esille ensimmäistä kertaa vasta virkaan valintapäätöksessä.

Hakuilmoituksessa olevasta turvakodin kuvauksesta ja sen tarjoamisesta palveluista sekä sosiaalityöntekijän tehtävistä on pääteltävissä, että ne vaativat erilaisia tietoja ja taitoja, kuten lainsäädännön hallintaa sekä säännösten tilannekohtaista soveltamista, jotta asiakkaiden oikeusturva voisi toteutua. Työ edellyttää myös väkivaltatyön taitoja, kuten traumaosaamista sekä asiakkaan kohtaamiseen liittyviä taitoja. Lisäksi tehtävät edellyttävät asiakkaan osallistamiseen tähtäävien työmenetelmien hallintaa ja taitoa asiakkaan kokonaistilanteen hahmottamiseksi sekä laajaa ymmärrystä tilanteeseen johtaneista tekijöistä ja niiden seurauksista. Työssä tarvitaan myös palvelujärjestelmien tuntemusta, ymmärrystä lastensuojelun prosesseista sekä sosiaalipäivystyksen ja poliisin toiminnasta.

Turvakodin sosiaalityöntekijän asiantuntijuuteen kuuluvat myös asiakastyön johtaminen ja ohjaajien työn ohjaaminen sekä heidän tukeminen. Osana asiantuntijuutta on myös tilannekohtaisen harkinnan käyttö.

Väkivaltakäsitykset sekä ymmärrys väkivallan syistä ja seurauksista muodostavat osan turvakodin sosiaalityön asiantuntijuudesta, sillä erilaiset väkivaltakäsitykset yhdistyvät laaja-alaiseksi ymmärrykseksi, jota työssä hyödynnetään muuttuvissa asiakastilanteissa.

Turvakodin sosiaalityöntekijä tarvitsee taitoa ja osaamista myös vainon tunnistamisessa, sillä asiakkaat ja muut viranomaiset eivät välttämättä sitä tunnista.

Sosiaalityöntekijälle tärkeää osaamista on myös ihmisoikeuksiin, eettisyyteen ja monikulttuurisuuteen liittyvä ymmärrys ja tieto sekä harkintavallan käyttäminen oikein.

Sosiaalityöntekijä joutuu olemaan usein myös viimesijaisina vastuun ottajana turvakotiyhteisössä. Hän vastaa kontrollivallan käyttämisestä tilanteissa, joissa päätös esimerkiksi turvakotijakson keskeyttämisestä, päättämisestä tai lastensuojeluilmoituksen teosta tehdään.

Turvakoti on työskentelyalueena ristiriitainen ja vaatii sosiaalityöntekijältä edellä kerrotulla tavalla monenlaista osaamista, sillä turvakodeissa kohdataan sekä uhrit että väkivallan tekijät; kaikkia pyritään auttamaan ja ohjaamaan väkivallattomaan tulevaan, mutta myös ymmärtämään, mistä väkivalta kunkin asiakkaan kohdalla aiheutuu ja kuinka sitä voitaisiin ehkäistä. Sosiaalityöntekijän asiantuntijuus edellyttää tietoa ja ymmärrystä ilmiöistä, mutta myös laajaa käytännön toiminnassa tarvittavaa tietoperustaa, jotta hyvään sosiaalityöhön päästään.

Eduskunnan oikeusasiamiehen sijaisen päätöksen 21.7.2021 EOAK/6497/2020 mukaan viranhakuilmoituksella ja sen julkaisemisella on yhteys hyvään hallintoon kuuluvan menettelyllisen neuvontavelvoitteen täyttämiseen, koska viranhakuilmoitus ohjaa hakijaa laittamaan viranhakua koskevan asian vireille ja kiinnittämään huomiota valintamenettelyssä olennaisiin seikkoihin. Luottamuksensuojan vaatimuksesta puolestaan seuraa, että viranhakuilmoitusta lukevan on voitava luottaa siihen, että hakuilmoitus on laadittu oikeudellisesti kestävällä tavalla ja aikanaan tehtävä nimityspäätös pohjautuu hakuilmoituksessa ilmoitettuihin perusteisiin. Tarkoitussidonnaisuuden vaatimus puolestaan edellyttää, että ilmoitus vastaa virantäytön tarkoitusta. Hyvään hallintoon niin ikään kuuluva hyvän kielenkäytön vaatimus taas edellyttää niin viranhakuilmoitukselta kuin nimityspäätökseltäkin sellaista selkeyttä ja ymmärrettävyyttä, että niiden perusteella voidaan yksiselitteisesti muodostaa käsitys hakuilmoituksen ja päätöksen sisällöstä.

Hakuilmoitusta ei ole laadittu oikeudellisesti kestävällä tavalla. *Hallitus ei esitä perusteluita, miksi hakuilmoituksessa ei ole tarvinnut mainita hakijoiden ominaisuuksia, kuten yhteistyötaito, eikä haastatteluun kutsuttavien rajaamista ja valintakriteerien painottamista. Valintapäätös on kuitenkin tehty yksinomaan yhteistyötaitojen perusteella ja haastattelun on kutsuttu yksi kahdesta hakijasta. Lisäksi ilmoitusta laadittaessa ei ole huomioitu, että turvakodin sosiaalityöntekijän tehtävien menestyksellinen hoitaminen edellyttää edellä kerrotulla tavalla laaja-alaista ja monipuolista ammattitaitoa.*

Haastattelu

Haastatteluun on kutsuttu kahdesta hakijasta yksi hakija, vaikka hakuilmoituksessa ei ole mainintaa kutsuttavien rajaamisesta vastoin Essoten rekrytointiohjeita. Haastatteluun on kutsuttu henkilö, jonka kelpoisuusvaatimuksen täyttymisestä ei ole valintapäätöksessä, eikä hallituksen päätöksessä esitetty mitään. Allekirjoittanut, joka täytti kelpoisuusvaatimuksen, ei kutsuttu haastatteluun. Totean myös, että pyysin julkisuuslain perusteella toimittamaan valitun henkilön hakemusasiakirjan (liite 2), mutta sitä ei minulle toimitettu. Tämä tukee käsitystäni siitä, että valittu henkilö ei täytä kelpoisuusvaatimusta.

Valintapäätöksen perusteluihin ei ole kirjattu, miksi allekirjoittanut on jätetty kutsumatta haastatteluun ja miksi yksi hakijoista on kutsuttu. Myös hallitus on jättänyt perustelematta asian.

Apulaisoikeuskanslerin sijainen toteaa 24.4.2014 antamassaan ratkaisussa OKV/1100/1/2012, että päätöksen perusteluista tulisi käydä ilmi, millä perusteella tietyt hakijat on valittu haastatteluun.

Koska minua ei haastateltu, eikä ole esitetty mitään muutakaan tosiasioihin perustuvaa ja objektiivisesti sekä tasapuolisesti tehtyä selvitystä, ei virantäytössä ole noudatettu yhdenvertaista kohtelua. Valmistelua ei ole suoritettu tasapuolisesti, syrjimättömästi ja riittävästi.

Apulaisoikeusasiamies toteaa ratkaisussaan 9.9.2011 dnro 2513/4/10, että selvitystä siitä, kuinka kattavasti, riittävästi ja tasapuolisesti tätä palautetta hankittiin kaikista hakijoista, ei ole esitetty.

Korkein hallinto-oikeus (myöhemmin KHO) toteaa ratkaisussaan (KHO 2006:93), että syrjintäkieltoa on noudatettava virantäyttömenettelyn kaikissa vaiheissa, kuten haastatteluun kutsuttaessa. Kaupungin työnantajan suorittamat työhaastattelut olivat osa nimityspäätöksen valmistelua, jossa asia oli selvitettävä tasapuolisesti, syrjimättömästi ja riittävästi.

Hallitus ei ole esittänyt perusteita, miksi rajausta on voinut käyttää, vaikka sitä ei ole etukäteen ilmoitettu. Hallitus ei ole perustellut myöskään, miksi haastatteluun on valittu henkilö, jonka kelpoisuudesta ei ole esitetty mitään ja millä perusteella allekirjoittanutta ei ole kutsuttu haastatteluun. Hallitus ei ole esittänyt myöskään perusteluja sille, miksi valintapäätöksessä ei ole tarvinnut perustella, miksi tietty hakija on valittu haastatteluun.

Valintakriteerien painottaminen

Hakuilmoitusta tehtäessä Essoten rekrytointiohjeiden (kohdat 2.b. ja 6.i) mukaan on pitänyt olla tiedossa virkaan kuuluvat tehtävät. Tässä yhteydessä ohjeiden (kohta 2.c., d. ja e.) perusteella on pitänyt määritellä myös kelpoisuusvaatimus, tehtävien hoitamisen kannalta keskeiset ja tärkeät lisävalmiudet ja henkilökohtaiset ominaisuudet, jotka ohjeiden (kohta 6.i. ja ii.1., 2. ja 3.) perusteella on tullut sisällyttää myös hakuilmoitukseen.

Hallituksen päätöksessä todetaan, että yhteistyötaitojen ja yhteistyökyvyn arviointi liittyy kiinteästi hakuilmoituksessa kuvailtuihin konkreettisiin työtehtäviin. Päätöksen perusteella hallitus on siis ollut tietoinen, että yhteistyötaidot ja yhteistyökyky liittyvät hakuilmoituksessa kuvattuihin konkreettisiin työtehtäviin. Tällöin myös nämä hakijoiden ominaisuudet olisi pitänyt ilmoittaa hakuilmoituksessa. Näin ei ole tapahtunut rekrytointiohjeista huolimatta.

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (myöhemmin viranhaltijalaki) perustelujen mukaan jo hakuvaiheella on merkitystä virkasuhdetta hakevan henkilön oikeusasemalle. Virkasuhteeseen ottaminen on hallintotoimintaa ja virkasuhteeseen ottaminen on sekä sitä hakeneiden henkilöiden että työnantajan kannalta merkittävä hallintotoimi. Tämän vuoksi on tärkeää, että kaikki virkasuhteeseen valintaa koskevat menettelytavat ovat mahdollisimman selkeät.

Oikeuskäytännössä (esim. OHaO 16.3.2007 taltionumero 07/136/1) on vaadittu, että ensi sijassa viranhakuilmoituksesta tai valinta-asiakirjoista on tullut käydä ilmi ne henkilökohtaiset ominaisuudet, joita valitsija on halunnut erityisesti

virkaan valittavalla olevan. Riittävää ei ole ollut vain toteamus, että hakija on katsottu haastattelun perusteella henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan sopivimmaksi virkaan, vaan kunnan tärkeänä pitämät ja painotetut henkilökohtaiset ominaisuudet tulee käydä selväksi.

Oikeuskirjallisuuden (Rytkölä 1978, s.30) mukaan objektiivisuuden vuoksi painotus olisi ratkaistava jo ennen kuin hakijoiden ansioita käydään läpi ja niitä vertaillaan. Näin voidaan varmistua, ettei painotus perusteetta suosi ketään hakijoista. Nimitysperusteita ei voida painottaa siten, että joku niistä syrjäytyisi kokonaan. Virkaan kuuluvien tehtävien hoitamisessa kun vaaditaan aina myös taitoa ja kykyä. Painottaminen ei vapauta ansioiden objektiivisesta ja huolellisesta selostamisesta (Kulla 1991, s. 166–171). Kaksiosaisella perusteluvelvollisuudella pyritään takaamaan juuri oikeuskirjallisuudessa edellytetty painottamisen objektiivisuus

Eduskunnan oikeusasiamies toteaa ratkaisussaan 20.3.1991 n:o 1473/4/90, että painottamisen mahdollisuus ei tarkoita samaa kuin vapautuminen ansioiden objektiivisesta ja huolellisesta selostamisesta.

Hallitus ei ole esittänyt perusteita, miksi painotuksia ei ole etukäteen ratkaistu, eikä niitä ole ilmoitettu hakijoille jo hakuvaiheessa. Hallitus ei myöskään esitä, milloin ylipäättään painotukset ovat ratkaistu. Yhteistyötaitojen painottamisella on pyritty suosimaan toista hakijaa ja jätetty kokonaan huomioimatta taitoon liittyvät seikat. Hallitus ei perustele, miksi valinta on voitu tehdä pelkästään yhteistyötaitojen perusteella, vaikka tehtävä vaatii monipuolista ammattitaitoa.

Ansiovertailu ja kokonaisarviointi

Viranhaltijalain nojalla virkaan voidaan ottaa vain henkilö, joka on hakenut sitä kirjallisesti ennen hakuajan päättymistä ja silloin täyttää kelpoisuusvaatimukset. Laki velvoittaa hakijoiden kirjallisesti ilmoittavan kelpoisuutensa hakuilmoituksessa vaadittaviin kelpoisuusvaatimuksiin. Mikäli hakemuksessa ei ole näitä vaadittavia asioita mainittu, voidaan olettaa, ettei henkilö täytä

hakemuksen edellyttämiä vaatimuksia. Näin ollen hänen hakemustaan ei voida enää käsitellä hakuprosessissa, vaan se tulee sivuuttaa.

Tässä valituksenalaisessa asiassa on kyse virasta, johon on vaadittu erityisiä kelpoisuusehtoja. Hakemuksen liitteeksi tuli laittaa tutkintotodistus.

Valintapäätöksestä ei ilmene, miten valittu henkilö täyttää vaaditun kelpoisuuden, eikä tutkinnon nimeä. Sen sijaan allekirjoittanut täyttää vaaditut kelpoisuusehdot, josta on osoituksena hakemukseni ja sen liitteenä oleva tutkintotodistus (liitteet 3 ja 4). Päätöksestä ei myöskään ilmene, onko valitulla henkilöllä hakuilmoituksessa olevaa, eduksi luettavaa lisäkoulutusta ja työkokemusta kriisi- ja väkivaltatyöstä. Mitään muitakaan hakijoiden koulutuksia ja työkokemuksia ei valintapäätöksessä ole tuotu esille. Virkaan nimittämisperusteista hakijoiden taidot ovat jääneet kokonaan vertailematta.

Allekirjoittanut on syrjäytetty, koska virkaan on valittu henkilö, jonka kelpoisuutta ei ole osoitettu sekä sen takia, koska allekirjoittanut on ollut myös työkokemuksen ja muiden koulutusten perusteella ansioituneempi kuin valittu henkilö.

Virkaan valinta on tehty perustuen Will-Oravan kokemuksiin yhteistyötaidoista ohittaen taidot. Hallituksen päätöksen perusteella yhteistyötaidot perustuvat siihen, mitä virkaan sisältyvät tehtävät edellyttävät. Virkaan valintapäätöksessä kuitenkin todetaan, että "Viranomaisen on vertaillut hakijoita hakuilmoituksessa mainittujen kriteerien perusteella." Päätösten välillä on ristiriitaa.

Mikäli virkavalinta tehdään henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella, on ne myös luotettavasti ja objektiivisesti selvitettävä. Mikäli valitsija perustelee taitoansioiden mukaisesta paremmuudesta poikkeamista virkaan valitun henkilökohtaisten ominaisuuksien paremmuudella, on hakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien selvittämisvelvollisuus ehdoton.

Tässä valitusasiassa kyse on Essoten virasta. Kuten jo oikaisuvaatimuksessani totean, en ole ollut koskaan Essoten palveluksessa. Tiedot tulee olla myös

tosiasioita. Niihin ei saa vaikuttaa esimerkiksi ristiriidat arvioijan ja arvioitavan välillä. Viittaan oikaisuvaatimuksessani esille tuotuun perhe- ja sosiaalipalvelujen johtaja Satu Auvisen eduskunnan oikeusasiamiehelle 10.12.2020 antamaan lausuntoon asiassa EOAK/6497/2020 (liite 5).

Viittaan myös edellä oleviin lukuihin "Hakuilmoitus" ja "Valintakriteerien painottaminen". Valintaa henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuen ei ole voitu tehdä.

Essoten rekrytointiohjeiden (kohta 13.a.) mukaan päätöksen perusteluihin tulee muun muassa kirjoittaa, miten virkaan valittu täyttää kelpoisuusvaatimukset. Ohjeiden (kohta 8.a.) mukaan on laadittava yhteenveto. Saman ohjeiden kohdan perusteella yhteenvedosta tulee ilmetä tiedot hakijoiden koulutuksesta, valintaan vaikuttavasta työkokemuksesta ja kelpoisuuden täyttymisestä Ohjeiden (kohta 13.b) perusteella päätöksen liitteeksi on laitettava ansiovertailu/yhteenveto. Valintapäätökseen ei ole kirjoitettu, miten valittu täyttää kelpoisuusvaatimukset. Lisäksi päätöksen liitteenä ei ole ansiovertailua/yhteenvetoa.

Ansiovertailun tulee olla tasapuolinen, tasa-arvoinen ja objektiivisesti arvioitavissa. Vertailussa otetaan huomioon hakijoiden koulutus, aikaisempi työkokemus ja sellaiset hakijan ominaisuudet, tiedot ja taidot, jotka ovat eduksi tehtävien hoitamisessa. Huomioon otettavien ansioiden tulee olla yksiselitteisesti ja objektiivisesti osoitettavissa olevia.

Yhteenvetoa laadittaessa tulisi kiinnittää erityistä huomiota hakijoiden ansioiden tasapuoliseen selostamiseen ja niiden objektiiviseen vertailuun. Hakijoiden samantyyppiset ansiot tulisi selostaa samassa laajuudessa, jotta vertailu olisi muistion perusteella mahdollista. Yhteenvedosta tulisi käydä ilmi, millä perusteella virkaan nimitettäväksi esitetty on siihen ansioitunein ja miten perustuslain, viranhaltijalain, tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vaatimukset täyttyvät.

Essoten viranhaltijapäätösmallissa ohjeistetaan päätöksen perusteluissa kirjoittamaan auki keskeiset vertailtavat havainnot eli, miksi päätöksentekijä on

päätynyt lopputulokseen. Valintapäätöksessä ei ole kirjoitettu auki taitoon liittyviä asioita. Lisäksi päätökseen ei ole kirjoitettu, mihin perustuu päätöksentekijän kokemukset allekirjoittaneen yhteistyötaitoista ja miten ne on todennettu tosiasioiksi.

Viranhaltijalain perustelujen mukaan jo hakuvaiheella on merkitystä virkasuhdetta hakevan henkilön oikeusasemalle. Virkasuhteeseen ottaminen on hallintotoimintaa ja virkasuhteeseen ottaminen on sekä sitä hakeneiden henkilöiden että työnantajan kannalta merkittävä hallintotoimi. Tämän vuoksi on tärkeää, että kaikki virkasuhteeseen valintaa koskevat menettelytavat ovat mahdollisimman selkeät.

Perustuslaissa tarkoitettuun asian asianmukaiseen käsittelyyn kuuluu myös, että jälkikäteen on yksiselitteisesti selvitettävissä ja hahmotettavissa, miten hallintoasiaa käsiteltäessä on menetelty.

KHO toteaa päätöksessään (KHO 2020:128), että virantäyttöön liittyvään julkiseen hakumenettelyyn kuuluu asian valmistelun perustuminen hakijoiden tasapuoliseen ja yhdenvertaiseen kohteluun sekä hakijoiden oikeus tulla arvioiduksi ja vertailluksi objektiivisesti pätevyysvaatimusten, perustuslain mukaisten yleisten nimitysperusteiden ja etukäteen asetettujen valintaperusteiden pohjalta.

KHO:n päätöksen (KHO 14.12.2006/3439) mukaan ansiovertailun tulee perustua hakuilmoituksessa esille nostettuihin kelpoisuusvaatimuksiin.

KHO toteaa ratkaisussaan (KHO:2020:10), että hakijoita vertailtaessa nimitysperusteita on arvioitava kokonaisuutena. Viran vaatimuksia on arvioitava objektiivisesti ja ennen muuta siltä kannalta, mitä viranluonteesta ja tehtävistä on esitetty hakuvaiheessa.

Vaasan hallinto-oikeus 469/2021, Dnro 2014/03.04.04.10/2020 nostaa selkeästi esille, että ansiovertailun tulee perustua yleisien nimeämisperusteiden, viranhakuilmoituksen ja erityisten virankelpoisuusvaatimusten perusteella.

Apulaisoikeusasiamies toteaa ratkaisussaan 9.9.2011 dnro 2513/4/10, että viran täytön valmistelu ei ole ollut asianmukainen, koska puutteellisen dokumentoinnin vuoksi jälkikäteen ei ole mahdollista arvioida, oliko asiaa kaikkien viran hakijoiden osalta selvitetty tasapuolisesta, syrjimättömästi ja riittävästi. Myöskään viranhaltijapäätöksestä sen puuttuvien perustelujen johdosta ei voida todeta, perustuiko nimitysharkinta haettavana olevan viran tehtäväalaa ja perustuslaissa säädettyihin yleisiin nimittämisperusteisiin. Edellä todetuin perustein virantäyttömenettely on ollut lainvastainen.

Eduskunnan oikeusasiamies toteaa ratkaisussaan 20.3.1991 n:o 1473/4/90, että painottamisen mahdollisuus ei tarkoita samaa kuin vapautuminen ansioiden objektiivisesta ja huolellisesta selostamisesta.

Lisäksi oikeuskanslerin viraston ratkaisukäytännön (OKV/1055/1/2014, OKV/1074/1/2014 ja OKV/1100/1/2012) mukaan päätöksen perusteluista tulee olla nähtävissä, miksi valittu henkilö on katsottu tehtäviin ansioituneimmaksi ja sopivimmaksi. Vain virkaan nimitetyn ansioiden esiin tuominen ei riitä tämän osoittamiseksi. Myöskään virkaan valitun henkilökohtaiset ominaisuudet eivät ole valinnan perusteluja, jollei kyseisiä ominaisuuksia ole mainittu viran hakuilmoituksessa tehtävän hoitamista edesauttavina ominaisuuksina.

Oikeuskirjallisuuden (esim. Kulla 1991, s.169-171) mukaan hakijoiden ansioista laaditaan yhteenveto. Yhteenvedosta ilmi käyvän ansiovertailun tulee olla puolueeton, eikä painotusta saa muodostaa sellaiseksi, että se tosiasiasa suosii tiettyä/tiettyjä hakijoita. Samoin kiellettyä on toiminta, jossa hakijoita kohdellaan eri tavalla valitun painotuksen puitteissa. Kokonaisarvion pohjalta sitten valitun painotuksen mukaan asetetaan hakijat paremmuusjärjestykseen.

Oikeuskirjallisuuden mukaan (esim. Kulla 1991, s.171-176) ansioituneisuuden tulisi selvittää virkanimitysmenettelyn aikana tehdystä ansiovertailusta, eikä ansioituneisuus ole vain yhden perusteen pohjalta tehtävä johtopäätös.

Hallitus ei ole esittänyt perusteita, miksi asiassa on voinut toimia säännösten, Essoten omien ohjeiden ja viranhaltijapäätösmallin, oikeuskäytännön,

apulaisoikeusasiamiehen ja oikeuskanslerin ratkaisukäytännön sekä oikeuskirjallisuuden vastaisesti.

Hallitus ei ole hyvän hallinnon mukaisesti esittänyt perusteita virkaan valinnalle. Lisäksi hallitus ei ole toimittanut puuttuvia selvityksiä ja ansiovertailua/yhteenvetoa.

Syrjintä

Katson, että viran täyttämässä ei ole menetelty yhdenvertaisesti ja minua on syrjitty oikaisuvaatimuksessani ja edellä esitetyillä perusteilla. Perusteina esitän myös seuraavaa:

- a) Hakuilmoituksessa ei ole mitään mainintaa hakijoiden henkilökohtaisista ominaisuuksista, kutsuttavien rajaamisesta, eikä sitä, mitä valintakriteereitä painotetaan.
- b) Haastatteluun on kutsuttu hakija, jonka kelpoisuusvaatimuksen täyttämisestä ei ole esitetty mitään. Allekirjoittanutta, joka täytti kelpoisuusvaatimuksen, ei kutsuttu haastatteluun. Yhdenvertaisuuteen kuuluu, että kärkihakijoilla on yhtäläiset mahdollisuudet esittää soveliaisuuttaan työtodistuksin ja osallistua haastatteluun.
- c) Asiaa ei ole selvitetty riittävästi, puolueettomasti, eikä tasavertaisesti.
- d) Viran täyttö ei perustu perustuslaissa säädettyihin nimitysperusteisiin, eikä hakuilmoituksessa ilmoitettuihin perusteisiin. Jälkikäteen on keksitty henkilökohtaiset ominaisuudet, joihin valinta on yksinomaan perustunut taidot ohittaen. Näitä ominaisuuksia on arvioitu haastattelussa, johon minua ei kutsuttu siitäkään huolimatta, vaikka en ole ollut Essoten palveluksessa koskaan. Viran täyttö on tehty sellaisella perusteella, jota ei ollut lainkaan mainittu hakuilmoituksessa.
- e) Ansiovertailua ei ole tehty. Ansiovertailun ja yhteenvedon puuttuessa epäselväksi jää, miksi valittu henkilö on katsottu tehtävään ansioituneimmaksi ja sopivammaksi. Jo nimitysperusteet velvoittavat ansioiden tasapuoliseen ja hakijoiden ansioiden objektiiviseen vertailuun nimenomaan hakijoiden yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi.
- f) Virkaan on valittu henkilö, jonka kelpoisuutta ei ole päätöksissä osoitettu.

Will-Oravan on pitänyt tietää esimerkiksi Essoten rekrytointiohjeiden perusteella, miten tulee menetellä ja mitä seikkoja on huomioitava rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Hänen on pitänyt tietää myös Essoten viranhaltijapäätösmallin perusteella, mitä päätökseen tulee kirjata. Kokeneena viranhaltijana hänellä on pitänyt olla tiedossa myös hallintomenettelyyn ja hyvään hallintoon liittyvät periaatteet. Oikaisuvaatimuksessani ja tässä valituksessa olevat seikat osoittavat, että Will-Oravan menettely on ollut tarkoituksellista tavoitteenaan syrjäyttää allekirjoittanut.

Hallitus ei ole kumonnut esittämäni syrjintäolettamaa. Se ei ole esittänyt vastanäyttöä muun muassa asiasta, mitä olen kirjoittanut perhe- ja sosiaalipalvelujen johtaja Satu Auvisen eduskunnan oikeusasiamiehelle 10.12.2020 antamasta lausunnosta asiassa EOAK/6497/2020 (liite 5). Hallitus ei ole perustellut, miksi lausunnossa oleva toteamus on hyväksyttävää. Koska syrjintäolettamaa ei ole kumottu, työnantaja on syyllistynyt syrjintään.

Yhteenveto

Hallitus ei ole vastannut perustellen oikaisuvaatimuksessani esitettyihin seikkoihin. Kuntalain perustelujen nojalla oikaisuvaatimukseen annetun päätöksen perusteleminen on tärkeää ja erityisen tärkeää silloin, kun päätöstä ei muuteta oikaisuvaatimuksen johdosta. Hallituksen päätöksestä ei ilmene myöskään tehtyjä selvityksiä, joiden perusteella esimerkiksi valintapäätöksen tehneen Will-Oravan kokemusperäiset tiedot voisi katsoa olevan selvitettyjä tosiseikkoja joille ratkaisu perustuu. Selvitykset puuttuvat myös kelpoisuusehdon täyttymisestä ja muista taidoista.

Virkasuhteeseen otettaessa on rikottu yhdenvertaisen kohtelun vaatimusta haastatteluun kutumisesta valintaan saakka. Viranhaltijalain syrjintäkieltojen rikkomista koskevat väitteet tulevat yleensä esille vasta muutoksenhakuvaiheessa. Tällöin kunnan on pystyttävä näyttämään, ettei syrjintää ole tapahtunut, vaan kokonaisharkinnan perusteella on valittu ansioitunein hakija. Hallitus ei ole esittänyt vastanäyttöä, joka olisi kumonnut

syrjintäolettan perusteet. Koska olettaa ei ole kumottu, työnantaja on syyllistynyt syrjintään.

Valintaprosessiin ja -päätökseen ovat vaikuttaneet muut asiat kuin valintaprosessissa ilmi tulleet seikat. Will-Orava on käyttänyt väärin harkintavaltaansa. Hän ei ole noudattanut hallinnon oikeusperiaatteita: tasapuolisuus, objektiviteettiperiaate ja tarkoitussidonnaisuuden periaate.

Kuopiossa 21.4.2022

Päivi Räsänen

Liitteet

1. Hallituksen päätös 3.3.2022 § 46
2. Pyyntöni valitun henkilön hakemusasiakirjasta
3. Hakemukseni virkaan
4. Tutkintotodistukseni
5. Auvisen lausunto 10.12.2020 asiassa EOAK/6497/2020