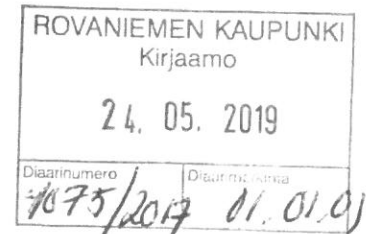


POHJOIS-SUOMEN HALLINTO-OIKEUDEN PÄÄTÖS

Antopäivä
21.5.2019
Päätösnumero
19/0230/2
Diaarinumero
00748/18/2206



Asia Virkasuhteeseen ottamista koskeva valitus

Valittaja

Päätös, josta valitetaan

Viranomaisen ja päätöksen päivämäärä

Rovaniemen kaupunginhallitus 23.4.2018 § 186

Rovaniemen kaupunginjohtaja on 13.3.2018 § 36 tekemällään päätöksellä ottanut henkilöstöjohtajan virkasuhteeseen hallintotieteiden maisteri

on vaatinut päätöksen oikaisemista. Kaupunginhallitus on hylännyt oikaisuvaatimuksen.

Vaatimukset hallinto-oikeudessa

Kaupunginhallituksen päätös ja kaupunginjohtajan päätös on kumottava.

Virkaan valittu ei täytä viran kelpoisuusvaatimuksia. Hänellä ei ole kunta-alan palvelussuhdeasioihin ja lainsäädäntöön liittyvää vankkaa kokemusta. on vasta oikaisuvaatimusvaiheessa kertonut, että hänen työhönsä on kuulunut päivittäistä palvelussuhdeasioihin liittyvää ohjausta sekä virka- ja työehtosopimuksen tulkintaa, mikä kuulostaa epätodennäköiseltä. Painoarvoa tulee antaa enemmän hakemusasialle, joista käy ilmi henkilöstöhallinnollisen kokemuksen puutteellisuus.

ei ole myöskään kokemusta HR-palveluiden johtamisesta laajassa organisaatiossa. Hänen aiempi työskentelykuntansa on henkilöstömäärältään pieni, eikä kunnassa ole lainkaan HR-palveluyksikköä. Kelpoisuusvaatimusten täyttymistä tulee arvioida suhteessa täytettävän tehtävän vaatimuksiin ja Rovaniemen kaupungin organisaatioon.

Hakijoita ei ole kohdeltu hakuprosessissa yhdenvertaisesti. Valitsijaryhmän kokoonpano on vaihdellut valintamenettelyn aikana ja kesken haastattelutilanteen. Haastattelijat eivät siten ole voineet muodostaa hakijoista tasapainoista

kuvaa ja vertailla hakijoita aidosti keskenään. haastattelu on alkanut myöhässä ja kestänyt vain noin puolet etukäteen ilmoitetusta ajasta. Kiireen vuoksi keskeisiä asioita ei ole otettu esiin tai niitä ei ollut mahdollisuutta ottaa esiin. Etukäteen laadittua haastattelurunkoa ei ole noudatettu, vaan haastateltaville on esitetty olennaisesti erilaisia kysymyksiä. Tasa-arvolain mukaista ansiovertailua ei ole tehty. Lisäksi rekrytointiprosessin ollessa vielä kesken on jo liikkunut tieto siitä, kuka hakijoista tullaan valitsemaan tehtävään.

Kaupunginhallituksen päätös on syntynyt puutteellisten ja virheellisten tietojen pohjalta. Haastattelutyöryhmän kokoonpanon muutoksista on kerrottu kaupunginhallitukselle puutteellisesti. Kaupunginhallitukselle ei ole esitetty hyväksyttyä ansiovertailua. Kaupunginhallitukselle on kerrottu virheellisesti, että kaikissa haastatteluissa olisi käytetty samaa haastattelurunkoa ja että haastattelu-aika olisi ollut kaikille hakijoille yhtäläinen 5–10 minuutin tarkkuudella. Haastattelutyöryhmän on myös väitetty olleen virkasuhteeseen valittavasta hakijasta yksimielinen, mikä väite ei pidä paikkaansa.

Päätöksen perustelut ovat virheelliset haastattelutyöryhmän väitetyn yksimielisyyden osalta sekä puutteelliset ja ylimalkaiset kelpoisuusvaatimusten täytymisen osalta.

Asian käsittely ja selvittäminen

Kaupunginhallitus on antanut lausunnon.

on antanut selityksen.

on antanut vastaselityksen, jossa hän on todennut muun ohella, että kaupungin hallinto-oikeudelle toimittamaa ansiovertailutaulukkoa ei ole esitetty hänelle heti valintapäätöksen tekemisen jälkeen. Se on mahdollisesti laadittu vasta jälkeinpäin. Lisäksi on pyytänyt, että hallinto-oikeus kuulee kutakin haastattelutyöryhmän jäsentä selvittääkseen, onko ryhmän kanta ollut yksimielinen.

Hallinto-oikeuden ratkaisu

Hallinto-oikeus hylkää valittajan vastaselityksessään esittämän haastattelutyöryhmän jäsenten kuulemista koskevan pyynnön.

Hallinto-oikeus hylkää valituksen.

Perustelut

Lisäselvityksen hankkimista koskeva pyyntö

Hallintolainkäyttölain 33 §:n 1 momentin mukaan valitusviranomaisen on huolehdittava siitä, että asia tulee selvitettyksi, ja tarvittaessa osoitettava asianosaiselle tai päätöksen tehneelle hallintoviranomaiselle, mitä lisäselvitystä asiassa tulee esittää.

Edellä mainittu lainkohta ja hallinto-oikeuden päätöksen perusteluissa jäljempänä lausuttu huomioon ottaen haastattelutyöryhmän jäsenten kuuleminen ei

ole tarpeen asian selvittämiseksi. Tämän vuoksi hallinto-oikeus hylkää kyseisen lisäselvityksen hankkimista koskevan pyynnön.

Hakijoiden yhdenvertainen kohtelu

Valittajan mukaan hakijoita ei ole kohdeltu hakumenettelyssä yhdenvertaisesti. Haastattelutyöryhmän kokoonpano, haastattelujen kesto sekä hakijoille esitetyt kysymykset ovat vaihdelleet. Etukäteen on liikkunut tieto siitä, kuka hakijoista tullaan valitsemaan tehtävään.

Hallinto-oikeus toteaa, että työnantajan suorittamat haastattelut ovat osa nimityspäätöksen valmistelua. Asiaa valmistelevien ja viime kädessä valintapäätöksen tekijän päätettäväksi jää se, millä tavoin haastattelut toteutetaan. Päätöksenteon valmistelussa asiat on kuitenkin selvitettävä tasapuolisesti, syrjimättömästi ja riittävästi.

Kaupunginhallituksen lausunnossa on todettu, että haastattelutyöryhmän kokoonpano ei ole ollut sama kaikissa haastatteluissa. Virkavalinnasta päättänyt kaupunginjohtaja on kuitenkin osallistunut kaikkiin haastatteluihin ja ollut myös päättämässä siitä, ketkä hakijoista kutsutaan soveltuvuusarviointiin. Kaupunginjohtajan ja kaupunginsihteerin antaman haastattelujen kulkua koskevan lausunnon mukaan haastatteluun on käytetty kunkin haastateltavan osalta aikaa arviolta 40–50 minuuttia. Kaikki haastattelut on suoritettu saman haastattelurungon pohjalta. Kysymykset on esittänyt kaupunginjohtaja, ja muut haastattelutyöryhmän jäsenet ovat tehneet oman harkintansa mukaan lisäkysymyksiä. Osa haastateltavista on vastannut kysymyksiin laajasti ja osa tiiviimmin.

Edellä lausutun perusteella hallinto-oikeus katsoo, ettei asiassa ole ilmennyt seikkoja, joiden perusteella voitaisiin katsoa, että haastattelujen toteuttamisessa olisi loukattu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta. Asiassa ei ole myöskään ilmennyt seikkoja, jotka tukisivat valittajan esittämää väitettä siitä, että virkaan valittava henkilö on ollut tiedossa rekrytointiprosessin ollessa vielä kesken. Valituksenalainen päätös ei siten ole syntynyt virheellisessä järjestyksessä näillä valittajan esittämällä perusteilla.

Asian selvittäminen ja päätöksen perusteleminen

Hallintolain 31 §:n 1 momentin mukaan viranomaisen on huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot sekä selvitykset.

Saman lain 45 §:n 1 momentin mukaan päätös on perusteltava. Perusteluissa on ilmoitettava, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet ratkaisuun, sekä mainittava sovelletut säännökset.

Valituksenalaisen päätöksen mukaan virkavalinta on perustunut kokonaisarviointiin, jossa on otettu huomioon hakijoiden työhakemukset, hakijayhteenveto, ansiovertailu, haastattelut sekä soveltuvuusarvioinnin tulokset. Valittajan antaman vastaselityksen liitteinä olevasta valittajan ja kaupunginsihteerin välisestä sähköpostikeskustelusta käy ilmi, että ensimmäinen versio ansiovertailutaulukosta on laadittu tammikuussa 2018, minkä jälkeen sitä on

päivitetty prosessin edetessä. Edellä lausuttu huomioon ottaen päätöstä ei ole kumottava ansiovertailun puuttumista koskevan väitteen johdosta.

Siltä osin kuin valittaja on tuonut esiin, että haastattelutyöryhmän kokoonpanon vaihtelut on kerrottu päätöksen esittelytekstissä joiltain osin puutteellisesti ja että esittelytekstissä olevat tiedot haastattelujen yhtäläisestä kestosta, etukäteen laaditun haastattelurungon käyttämisestä sekä haastattelutyöryhmän yksimielisyydestä eivät pidä paikkaansa, hallinto-oikeus katsoo, ettei mainituilla seikoilla ole ollut virkavalinnan lopputuloksen kannalta sellaista ratkaisevaa merkitystä, että päätös olisi valituksessa väitetyllä tavalla perustunut puutteellisiin ja virheellisiin tietoihin ja perusteltu virheellisesti. Päätöksen perusteissa on tuotu riittävällä tavalla esiin se, millä perusteella virkaan valitun henkilön on katsottu täyttävän viran kelpoisuusehdot. Päätöksen kumoamiseen ei siten ole näillä valittajan esittämillä perusteilla aihetta.

Virkaan valitun henkilön kelpoisuus

Suomen perustuslain 125 §:n 2 momentin mukaan yleiset nimitysperusteet julksiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 6 §:n 1 momentin mukaan virkasuhteeseen ottamisen yleisistä perusteista säädetään perustuslaissa. Lisäksi virkasuhteeseen otettavalla on oltava erikseen säädetty tai kunnan päättämä erityinen kelpoisuus.

Viranhakuilmoituksen mukaan henkilöstöjohtajan tehtävään valittavalta on edellytetty soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa, kunta-alan palvelussuhdeasioihin ja lainsäädäntöön liittyvää vankkaa osaamista sekä kokemusta HR-palveluiden johtamisesta laajassa organisaatiossa.

Kaupunginhallituksen lausunnosta ilmenee, että _____ on koulutukseltaan hallintotieteiden maisteri. Hän on työskennellyt kunnan hallintojohtajana sekä kunnanjohtajana. Näissä tehtävissä hän on työskennellyt kuntatyönantajan edustajana noin kuuden ja puolen vuoden ajan. Hallintojohtajana _____ on toiminut kunnan KT-yhteyshenkilönä, jolloin työhön on kuulunut päivittäinen palvelussuhdeasioihin ja erityisesti työ- ja virkaehtosopimuksen tulkintaan liittyvä ohjaus ja neuvonta. Työhön on kuulunut myös kunnan henkilöstöpoliittisten linjausten valmistelu ja kehittäminen. KT-yhteyshenkilönä _____ on toiminut kunnan henkilöstöasioiden asiantuntijana. Kunnanjohtajana ja hallintojohtajana _____ on osallistunut paikallisneuvotteluihin, ja vuosina 2014–2015 hän on johtanut TVA-järjestelmän uudistamisprosessia. _____ on toiminut kunnan YT-elimien kokousten valmistelijana ja valmistellut työhyvinvointiohjelman. Lisäksi _____ on esimieskokemusta käytännön palvelussuhdeasioiden hoitamisesta.

Lausunnon mukaan _____ kokemus HR-palvelujen johtamisesta on hankittu kunnassa, jossa on noin 300 työntekijää ja jonka kokonaistulot vuodessa ovat noin 33 miljoonaa euroa. Viranhakuilmoituksessa ei ole edellytetty, että kokemus on hankittu laajassa kuntaorganisaatiossa vaan ainoastaan laajassa organisaatiossa. Yksityisellä sektorilla suureksi katsotaan yritys, jossa on 250 työntekijää ja jonka liikevaihto on 40 miljoonaa euroa ja taseen loppusumma 20 miljoonaa euroa. Verrattaessa yrityksiin voidaan _____ työskentelykuntaa pitää laajana organisaationa. Kuntaorganisaatioita voidaan jo lähtökohtaisesti pitää

laajoina kuntien moninaisten tehtävien johdosta. Lisäksi lausunnossa on todettu, että hakuilmoituksessa on edellytetty kokemusta HR-palveluiden johtamisesta, ei HR-palveluyksikön johtamisesta. työkokemus osoittaa, että hän on vastannut henkilöstöpalveluista organisaatiossaan.

Saadun selvityksen perusteella hallinto-oikeus katsoo, että henkilöstöjohtajan virkaan valitulla henkilöllä on tehtävän edellyttämää kunta-alan palvelussuhdeasioihin ja lainsäädäntöön liittyvää vankkaa osaamista sekä kokemusta HR-palveluiden johtamisesta laajassa organisaatiossa. Sillä, miten HR-palvelut on organisaatiossa järjestetty, ei ole asiassa ratkaisevaa merkitystä. Asiassa ei ole tullut ilmi seikkoja, joiden perusteella virkaan valitun henkilön työtehtäviensä sisällöstä kertomien seikkojen todenperäisyyttä olisi aihetta epäillä. Virkaan valittu täyttää henkilöstöjohtajan kelpoisuusvaatimukset. Näin ollen valituksenalaista päätöstä ei ole kumottava kelpoisuuden puuttumista koskevan väitteen johdosta.

Sovelletut oikeusohjeet

Perusteluissa mainitut
Kuntalaki 135 §

Muutoksenhaku

Tähän päätökseen saa hakea muutosta valittamalla korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Valituskirjelmä on toimitettava korkeimpaan hallinto-oikeuteen.

Valitusosoitus on liitteenä (HaO 00.33 K).

Esittelevä jäsen

Asian ovat ratkaisseet hallinto-oikeuden jäsenet

Jakelu ja oikeudenkäyntimaksu

Päätös valittaja saantitodistuksin

Oikeudenkäyntimaksu
250 euroa

Jäljennös maksutta Rovaniemen kaupunginhallitus

Päätöksestä on viipymättä julkaistava ilmoitus kuntalain 142 §:ssä säädetyllä tavalla.

Oikeudenkäyntimaksun peruste

Tuomioistuinmaksulaki

Ohje oikeudenkäyntimaksua koskevan oikaisuvaatimuksen tekemiselle

Maksun määräämistä koskevaan päätökseen saa vaatia oikaisua maksun määränneeltä päätöksen esittelijältä kuuden kuukauden kuluessa maksun määräämisestä siten kuin hallintolaissa säädetään.

Oikaisuvaatimus toimitetaan Pohjois-Suomen hallinto-oikeudelle.

Toimituskirjan jäljennöksen oikeaksi todistaa

Lainkäyttösihteeri

Hallinto-oikeuden päätökseen saa hakea muutosta valittamalla **korkeimpaan hallinto-oikeuteen** kirjallisella valituksella.

Valitusaika

Valitus on tehtävä **30 päivän kuluessa** hallinto-oikeuden päätöksen tiedoksisaantipäivästä, sitä päivää lukuun ottamatta.

Jos päätöksestä valitetaan kunnan jäsenelle taikka kuntayhtymän jäsenkunnalle tai sen jäsenelle kuuluvan valitusoikeuden nojalla, valitusaika lasketaan siitä päivästä, jolloin ilmoitus päätöksestä on julkaistu kuntalain 142 §:n mukaisesti yleisessä tietoverkossa, jollei salassapitoa koskevista säännöksistä muuta johdu.

Jos päätös on annettu asianosaiselle erikseen tiedoksi, valitusaika luetaan kuitenkin tiedoksisaannista. Sähköisen asiointipalvelun kautta lähetetyn päätöksen tiedoksisaantipäivä on asiointipalvelusta saadun viestin avaa-mispäivä. Milloin päätös on toimitettu tiedoksi saantitodistusta vastaan tai haastemiehen välityksellä, tiedoksi-saantipäivän osoittaa tiedoksianto- tai saantitodistus. Milloin kysymyksessä on sijaistiedoksianto, päätös katso-taan tiedoksisaaduksi, ellei muuta näytetä, kolmantena päivänä tiedoksianto- tai saantitodistuksen osoittamasta päivästä. Virkakirjeen katsotaan tulleen viranomaisen tietoon saapumispäivänään.

Valituskirjelmän sisältö ja allekirjoittaminen

Valituskirjelmässä, joka on osoitettava valitusviranomaiselle, on ilmoitettava

- valittajan nimi ja kotikunta
- postiosoite ja puhelinnumero, joihin asian käsittelyä koskevat ilmoitukset valittajalle voidaan toimittaa
- päätös, johon haetaan muutosta
- miltä kohdin ja mitä muutoksia päätökseen vaaditaan tehtäväksi
- perusteet, joilla muutosta vaaditaan.

Valittajan, laillisen edustajan tai asiamiehen on allekirjoitettava valituskirjelmä. Jos valittajan puhevaltaa käyt-tää hänen laillinen edustajansa tai asiamiehensä taikka jos valituksen laatijana on muu henkilö, on valituskirjel-mässä ilmoitettava myös tämän nimi ja kotikunta.

Valituskirjelmän liitteet

Valituskirjelmään on liitettävä

- hallinto-oikeuden päätös alkuperäisenä tai jäljennöksenä
- todistus siitä, minä päivänä päätös on annettu tiedoksi, tai muu selvitys valitusajan alkamisen ajankohdasta
- asiakirjat, joihin valittaja vetoaa vaatimuksensa tueksi, jollei niitä ole jo aikaisemmin toimitettu viranomaiselle.

Asiamiehen, jollei hän ole asianajaja, julkinen oikeusavustaja tai luvan saanut oikeudenkäyntiavustaja, on lii-tettävä valitukseen valtakirja, jollei valittaja ole valtuuttanut häntä suullisesti valitusviranomaisessa.

Valituskirjelmän toimittaminen

Valituskirjelmä on toimitettava valitusajan kuluessa **korkeimmalle hallinto-oikeudelle**.

Valituskirjelmän voi toimittaa henkilökohtaisesti tai asiamiehen välityksellä. Sen voi omalla vastuulla lähettää myös postitse, lähetin välityksellä, telekopiona, sähköpostina tai sähköisen asiointipalvelun kautta. Valituskir-jelmä on toimitettava niin ajoissa, että se on perillä viimeistään valitusajan viimeisenä päivänä ennen korkeim-man hallinto-oikeuden aukioloajan päättymistä. Valituskirjelmän toimittamisesta telekopiona, sähköpostina tai sähköisen asiointipalvelun kautta säädetään tarkemmin sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa annetus-sa laissa (13/2003).

Korkeimman hallinto-oikeuden osoite

Postiosoite:

PL 180
HELSINKI

Käyntiosoite:

Fabianinkatu 15
00130 HELSINKI

Faksi: 029 56 40382

Sähköposti: korkein.hallinto-oikeus@oikeus.fi 00131

Sähköinen asiointipalvelu: <https://asiointi2.oikeus.fi/hallintotuomioistuimet>