

## Oikaisuvaatimus hallintopäällikön päätökseen (31.10.2023) 3.11.2023 § 35/2023 henkilöstöpäällikön sijaisen valinnasta

Kaupunginhallitus 04.12.2023 § 370  
787/01.01.01/2023

### Valmistelija

Hallintopäällikkö Hanna-Maria Grandell, puh. 050 473 9910  
etunimi.sukunimi@parainen.fi

### Taustaa oikaisuvaatimuksen käsittelyyn

Kuntalain 134 §:n mukaan kunnanhallituksen, lautakunnan ja valiokunnan, niiden jaoston sekä niiden alaisen viranomaisen päätökseen tyytymätön saa hakea siihen oikaisua. Oikaisuvaatimus on käsiteltävä aina mahdollisimman pikaisesti.

Kaupunginhallituksen, kaupunginhallituksen jaoston ja kaupunginhallituksen alaisen viranomaisen päätöksestä tehdään oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle.

Kuntalain 137 §:n mukaan oikaisuvaatimuksen ja kunnallisvalituksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen.

Kuntalain 138 §:n mukaan oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Oikaisuvaatimus voidaan tehdä sekä tarkoituksenmukaisuus- että laillisuusperusteilla. Oikaisuvaatimuksesta on ilmentävä, mihin päätökseen haetaan muutosta ja millä perusteella.

Kuntalain 140 §:n mukaan kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Oikaisuvaatimus on tehty säädetyssä määräajassa ja oikaisuvaatimuksen tekijällä on asianosaisena muutoksenhakuoikeus päätökseen. Oikaisuvaatimus on saapunut kaupungin kirjaamoon 17.11.2023.

Esityslistan oheismateriaalina on hallintopäällikön tekemä viranhaltijapäätös henkilöstöpäällikön sijaisen valinnasta.

### Oikaisuvaatimuksen sisältö

Henkilöstöpäällikön viransijaisuutta koskien hakijoista Johanna Harmaa on tehnyt päätöksestä oikaisuvaatimuksen. Valittaja kohdentaa oikaisuvaatimuksessa tyytymättömyytensä moneen asiakokonaisuuteen, joten ne käsitellään tässä otsikkotasoisesti.

### Palvelussuhteen kesto

Johanna Harmaan näkemyksen mukaan päätös viransijaisuutta koskien on tehty vääräksi ajaksi. Hän vetoaa valituksessaan siihen, että virkavapaata on anottu ajalle 30.10.2023-30.9.2024, mutta päätös sijaisesta on tehty ajalle 1.1.2024-31.12.2024.

Todettakoon, että vakinainen henkilöstöpäällikkö on hakenut virkavapaata ajalle 30.10.2023-30.9.2024. Kuten Harmaa valituksessaan toteaa, kaupungin voimassa olevan hallintosäännön 57 §:n mukaan toimialajohtaja voi tehdä päätöksen harkinnanvaraisen virkavapaan myöntämisestä enintään yhdeksi vuodeksi. Täten hallintopäällikkö on toiminut toimivaltansa rajoissa. Henkilöstöpäällikkö Peter Lindroosin alkuperäinen virkavapaa-anomus on oheismateriaalina.

Henkilöstöpäällikkö Lindroos on suullisesti jo hyvissä ajoin ilmaissut halunsa jatkaa virkavapaata ja on sittemmin toimittanut kaupungin kirjaamoon uuden (ns. jatkovirkavapaa) virkavapaa-anomuksen, jossa hän anoo virkavapaan myöntämisen jatkamista 31.12.2024 saakka. Tämä hakemus on asianmukaisesti tuotu kaupunginhallituksen käsittelyyn 4.12.2023 seuraavaan kokoukseen, johon se on ajallisesti ehtinyt. Tämä noudattelee hallintosäännön 57 §:ää, jonka mukaan kaupunginhallitus myöntää alaisensa henkilöstön osalta yli vuoden kestävä virkavapaan tai työloman.

Hallintopäällikkökandidaattien haastattelujen jälkeen ilmeni, että kukaan neljästä kärkihakijasta ei pystyisi aloittamaan tehtävässä välittömästi. Päätös valinnasta tehtiin 3.11.2023 ja annettiin tiedoksi myös viransijaisuutta hakeneille 6.11.2023.

Aloitusajankohdissa oli vaihtelua, mutta viransijaisuuteen valitun Eija Kavantin osalta aloitusajankohta oli mahdollinen 1.1.2024, koska hän tulee tehtävään hakemalla virkavapaata nykyisestä vakinaisesta virastaan. Päätökseen oli kirjattava nämä päivämäärät, jotta tieto esimerkiksi palkanlaskentaan menee oikein. Tämä on aivan normaalia hallintomenettelyä kaupungissa. Tältä osin hallintosäännön 53 §:n mukaan valinnan tehnyt toimitelin tai viranhaltija saa päättää virantoimituksen tai työsuhteen alkamisajankohdasta ja muista tarvittavista ehdoista. Valintaa tehtäessä oleellisin kriteeri ei ollut aloitusajankohta vaan se, että kaupunki saa tehtävään koulutuksen, kokemuksen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien kannalta parhaan mahdollisen viransijaisen henkilöstöpäällikön tehtävää hoitamaan.

Koska kaikissa hallintopäätöksissä noudatetaan hallintosääntöä, toimialajohtajan valtuuksilla ei tätä yli vuoden mittaista vapaata voitu myöntää, vaan asia kuuluu kaupunginhallituksen toimivaltaan. Se instanssi, joka vapaan myöntää, palkkaa myös sijaisen.

### **Kelpoisuusvaatimukset ja kielitaitovaatimukset**

Johanna Harmaa kiinnittää oikaisuvaatimuksessaan huomiota viran pätevyysvaatimukseen ja kielitaitovaatimukseen. Hakuilmoituksen kelpoisuusvaatimukset noudattavat riittävällä tarkkuudella viran perustamisvaiheessa laadittuja pätevyysvaatimuksia. Oleellista on sopiva korkeakoulututkinto sekä henkilöstöhallinnon kokemus. Nämä on kirjattu hakuilmoitukseen.

Kielitaitoa koskien on noudatettu hallintosäännön mukaisesti kielitaitovaatimuksia. Haastatteluissa testattiin ruotsin kieltä esittämällä osa kysymyksistä ruotsiksi ja viransijaisuuteen valittu Eija Kavanti selviytyi tästä valitsijaraadin näkemyksen mukaan riittävän hyvin. Viransijaisuuksissa on tarvittaessa mahdollista soveltaa myös hallintosäännön 78 §:ää eli ns. lievennyksen myöntäminen kielitaitovaatimuksista.

Työnantajan etu on saada tehtävään paras mahdollinen substanssiosaaja, valintaa ei tehty pelkästään kielitaidon perusteella, mutta sen merkitys oli toki hyvin esillä kahteen kertaan suoritetuissa haastatteluissa.

### **Pätevyyden arviointi ja haastateltavien valinta**

Johanna Harmaa on valituksessaan ollut tyytymätön siihen, miten hakijoista on valikoitu 8 kpl ja sen jälkeen 4 jatko haastatteluihin. Hänen näkemyksensä mukaan tätä ei olla riittävästi analysoitu/perusteltu.

Valintaryhmä arvioi tarkasti soveltuvat koulutukset, työkokemukset ja sen lisäksi erityisesti esiintymisen haastatteluissa sekä henkilökohtaiset ominaisuudet. Korkeakoulututkinto on totta kai virassa menestymisen kannalta tärkeää, mutta hyvin paljon annettin painoarvoa myös aiemmalle työkokemukselle, ja henkilökohtaisille ominaisuuksille ja haastattelussa esiintymiselle.

### **Hakijoiden tasapuolinen kohtelu**

Johanna Harmaa vetoaa valituksessaan siihen, että kaikkia hakijoita ei olisi kohdeltu tasapuolisesti.

Paraisten kaupunki työnantajana on kohdellut kaikkia sisäisiä ja ulkoisia hakijoita tasapuolisesti. Johanna Harmaata on haastateltu samoilla kysymyksillä kuin kaikkia muitakin ensimmäisen hakukierroksen hakijoita. Henkilöstöpäällikkö oli poissa yhtenä haastattelupäivänä (force majeure -tilanne), mutta samat kysymykset esitettiin kaikille tuossa vaiheessa mukana olleille hakijoille. Johanna Harmaa ei koulutus, kokemus, haastattelussa onnistuminen ja henkilökohtaiset ominaisuudet yhteen lukien yltänyt neljän parhaimman joukkoon. Tämä välipäätös on asianmukaisesti hänelle ja muille jatkosta tipahtaneille ilmoitettu.

Mitä tulee väitteisiin esteellisyyksistä, todettakoon, että hallintopäällikkö ei ole esteellinen osallisuusjääviyden, edustusjääviyden, intressijääviyden, palvelussuhdejääviyden, yhteisöjääviyden tai yleislausekejääviyden perusteella. Johanna Harmaa on toki kyseenalaistanut organisaatiouudistuksen ja esittänyt kritiikkiä sen toteuttajia kohtaan, mutta tämä on aivan normaalia ja ymmärrettävää muutostilanteissa eikä aiheuta esteellisyyttä hallintopäällikölle tai kenelle muullekaan kaupungin ylimmässä johdossa toimivalle.

### **Yhteenveto hakijoista / meriittivertailu**

Johanna Harmaa näkee valituksessaan, että ei oltaisi verrattu hakijoiden meriittejä riittävästi.

Johanna Harmaa on valituksessaan kyseenalaistanut hakijoiden vertailua ja nähnyt sen riittämättömäksi. Hän halusi hakijavertailun myös käyttöönsä. Sitä ei olla hänelle toimitettu, koska meriittivertailu sisältää henkilökohtaisia kommentteja ja sitä käsitellään sisäisenä työkappaleena tästä syystä.

Meriittivertailu tehtiin kahdessa vaiheessa. Virkavapaalla oleva henkilöstöpäällikkö vertaili meriittejä ja hakemuksia kelpoisuusvaatimuksiin ja osaamisprofiiliin ja teki pistevertailun asteikolla 1-3, jossa 2 = ”riittävä osaaminen” ja 3 = ”potentiaalia kehittää virkaa, tuoda virkaan uutta”. Tämän jälkeen pidettiin kokous, jossa päätettiin, ketkä hakijoista kutsutaan haastatteluun.

Tämä meriittivertailu oli sisäinen, eikä sitä liitetty viranhaltijapäätökseen. Kuntarekrystä voi tarvittaessa valita kenttiä siirrettäväksi Excel-taulukkoon ja jaettavaksi päättävälle toimielimelle, jos valintapäätöksen tekee ryhmä, mutta kaikkia hakemuksia ei ollut tehty Kuntarekryssä, joten tämä oli toimiva sisäinen työväline meriittivertailun tekemiseksi viranhaltijapäätöksenä tehtävää päätöstä varten. Haastatteluryhmän rooli on tukea päätöksen tekijää.

Teamsissä tehtyjen ensimmäisten haastattelujen jälkeen 4 hakijaa kutsuttiin jatkohaastatteluun ensimmäisen haastattelun perusteella.

### **Julkisuuslaki ja asiakirjan luovuttaminen**

Johanna Harmaa kritisoi valituksessaan sitä, että hakijoiden vertailua ei olla annettu julkisuuteen erillisenä dokumenttina vedoten julkisuuslakiin.

Kuten aiemmassa esittelytekstissä on todettu, valintatyöryhmä on tehnyt hakijavertailut asianmukaisesti. Sen sijaan psykologisia testejä ei olla viransijaisuuden hakuprosessissa käytetty. Kommunikointityyli tuli hyvin selvitettyä parissa eri haastattelussa. Vastaavasti työskentelytyyli, itsenäisyys sekä positiivinen ajattelutapa tuli selville kärkihakijoiden antamien suositajien kautta.

### **Yhteenveto**

Johanna Harmaan tekemä oikaisuvaatimus ei anna aihetta muuttaa hallintopäällikön tekemää viranhaltijapäätöstä eikä kaupunginhallituksella ole syytä käyttää asiassa otto-oikeutta. Viransijainen on valittu hyvää hallintotapaa käyttäen kuntalakia, julkisuuslakia ja voimassaolevaa hallintosääntöä noudattaen.

#### **Oheismateriaali**

Henkilöstöpäällikön anomus virkavapaan pidentämisestä koko hankeajaksi 31.12.2024 saakka  
Hallintopäällikön tekemä valintapäätös henkilöstöpäällikön viransijaisen valinnasta  
Johanna Harmaan oikaisuvaatimus

#### **Esittelijä**

Vt. kaupunginjohtaja Hanna-Maria Grandell, puh. 050 473 9910  
etunimi.sukunimi@parainen.fi

#### **Päätösehdotus**

Kaupunginhallitus päättää  
1) todeta, että oikaisuvaatimus on tullut määräajassa oikeaan toimielimeen, ja ottaa sen käsittelyyn  
2) hylätä hallintopäällikön viranhaltijapäätöksestä § 35/2023 tehdyn oikaisuvaatimuksen esityslistatekstistä ilmenevin perustein.

#### **Päätös**

Ehdotus hyväksyttiin.

#### **Jakelu**

Johtoryhmä, Johanna Harmaa, henkilöstöpäällikön sijainen Eija Kavanti

---