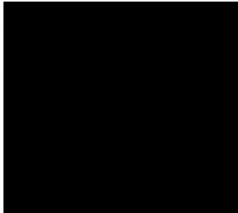


BEGÄRAN OM OMPRÖVNING enligt 16 kap. kommunallagen (410/2015)

Adressat: Nämnden för fostran och utbildning, Pargas stad

Klagande:

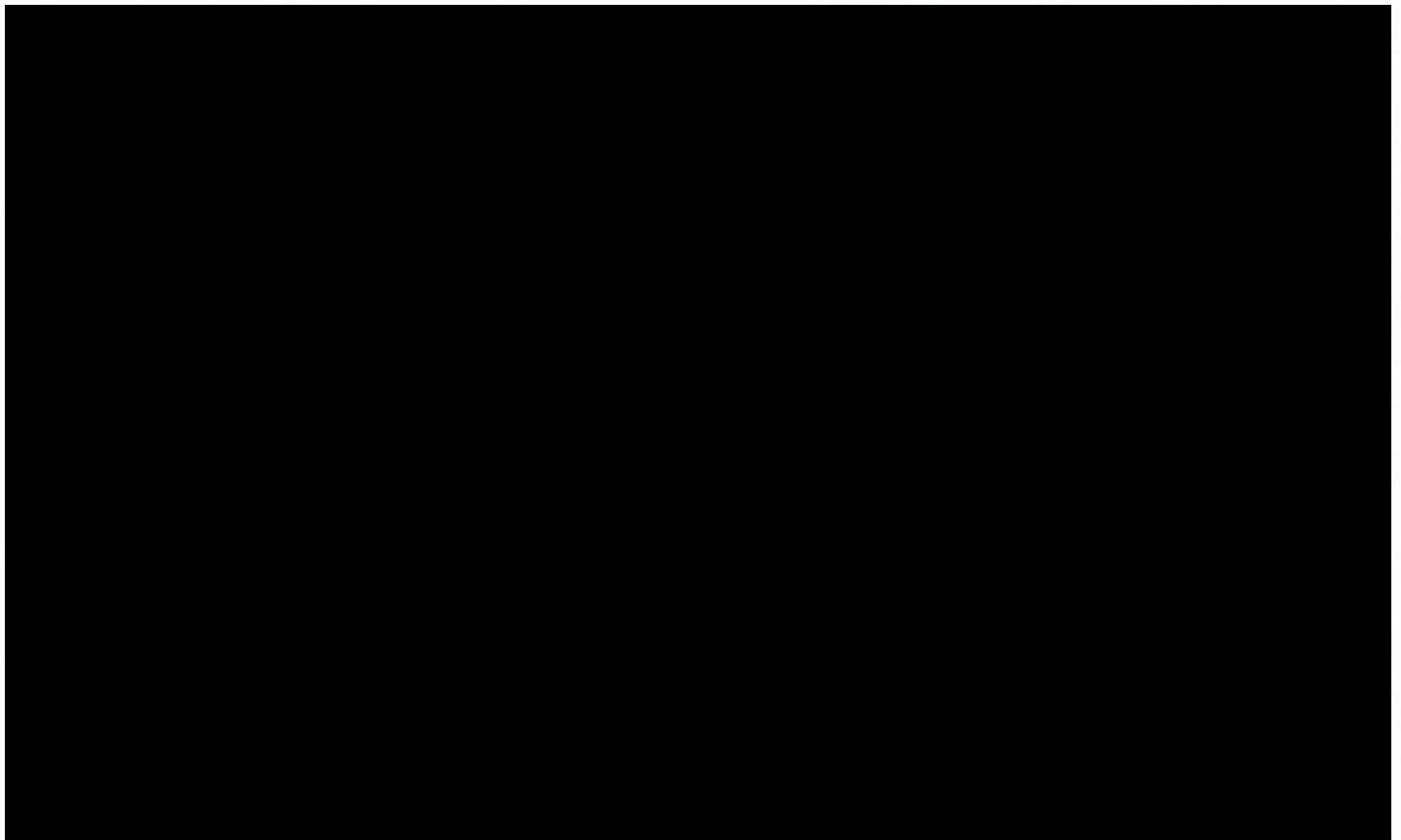


Beslut som ska omprövas

TJÄNSTEINNEHAVARBESLUT 6.6.2025 § 33/2025 (Kuntarekry 660042): val av barnskötare inom småbarnspedagogik vid Houtskärs daghem 1.8.2025–31.7.2026

1. Yrkanden

1. Beslutet 6.6.2025 § 33/2025 upphävs som osakligt och lagstridigt.
2. Klaganden förordnas till tjänsten alternativt återförvisas ärendet för laglig prövning.



2. Grunder

2.1 Vikten av kontinuitet i småbarnspedagogik

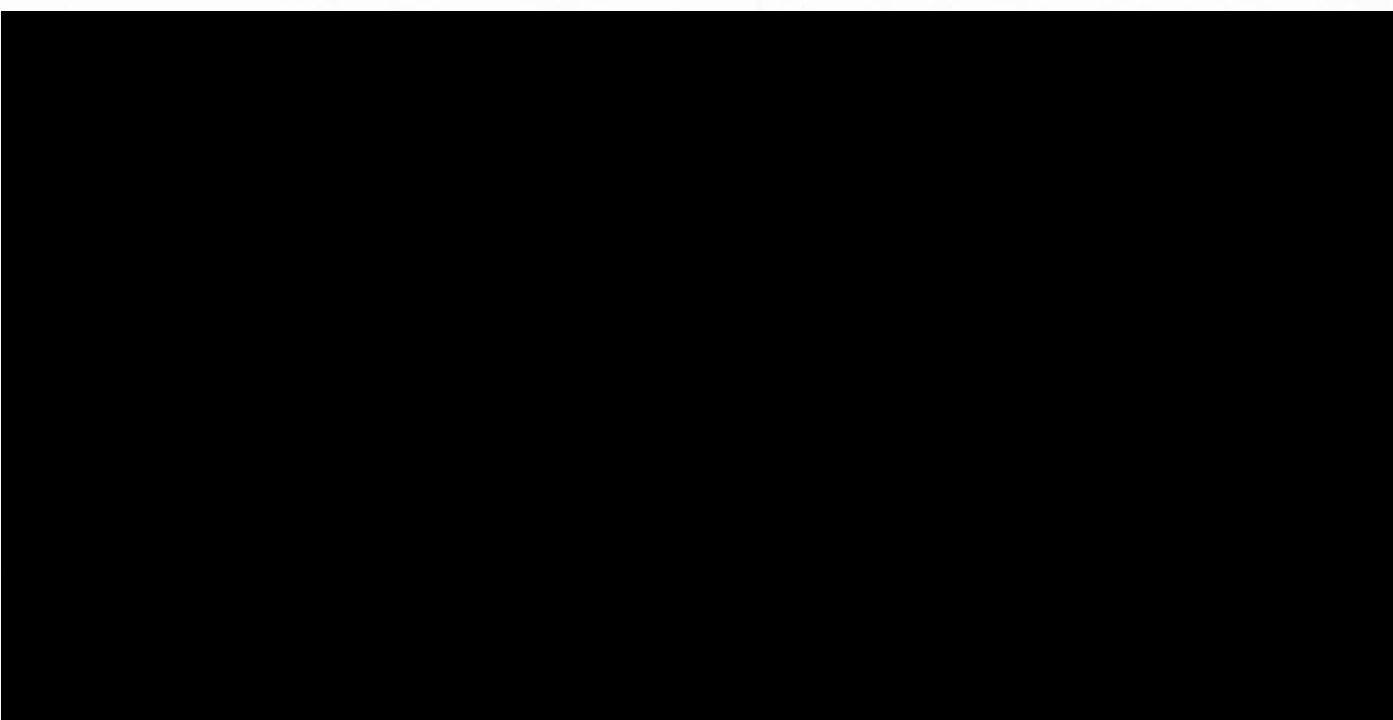
Det är allmänt vedertaget inom pedagogisk forskning och kommunal praxis att kontinuitet bland personalen i småbarnspedagogik är avgörande för att skapa trygghet, stabilitet och pedagogisk utveckling för barnen. [REDACTED] har under flera år arbetat i den aktuella tjänsten vid Houtskärs daghem och besitter djupgående kännedom om verksamheten, barnen och familjerna. En förändring av personal utan saklig grund riskerar att underminera kvaliteten i verksamheten och bryta de relationer som byggts upp. Detta förstärker klagandens yrkande om att återinsättas i tjänsten, särskilt då hon dessutom uppfyller behörighetskraven och redan varit verksam i rollen.

2.2 Manipulerat protokoll och vilseledande information

Klaganden har i dokumentet „Svar på mötesprotokoll 28.5.2025” (bilaga) klart redogjort för att hon blivit vilseledd om syftet med samtalet. Detta strider mot rättssäkerheten enligt Förvaltningslagen 6 § (<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2003/20030434#L2P6>) och 9 § (jäv).

2.3 Brott mot information och rätt till företrädare

Klaganden informerades inte om rätt till stödperson och förhandsinformation, i strid med Förvaltningslagen 8 § och 11 §.



2.5 Diskriminering i rekrytering

Beslutet §33/2025 saknar en fullständig, saklig och individualiserad motivering som förklarar varför övriga sökande, inklusive [REDACTED], inte kallades till intervju eller beaktades i urvalsbeslutet. Enligt Förvaltningslagen 44 § (<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2003/20030434#L6P44>) ska myndighetsbeslut motiveras så att den berörda parten kan förstå vilka omständigheter och bedömningar som legat till grund för beslutet. Någon sådan motivering saknas helt i det aktuella fallet, vilket innebär en allvarlig brist i myndighetsutövningen.

Dessutom saknas en meritjämförelse mellan de sökande, trots att [REDACTED] har dokumenterad erfarenhet från samma arbetsplats samt flera andra arbetsplatser på Åland, är behörig och har goda vitsord från föräldrar och barn. Att fatta beslut utan att redovisa på vilka grunder denna erfarna sökande valdes bort utgör ett brott mot principen om transparens och är godtyckligt i förvaltningsrättslig mening.

2.6 Osaklig, subjektiv och diskriminerande motivering

Det mötesprotokoll som upprättades av arbetsgivaren den 28.5.2025, och som sedermera åberopats som grund för beslutet att utesluta [REDACTED] från fortsatt rekryteringsprocess, innehåller allvarliga brister. Det saknar objektivitet, är ensidigt vinklat och innehåller flera personliga omdömen och antydningar som inte kan styrkas med fakta. Stora delar av innehållet utgör snarare ett karaktärsmord än en saklig arbetsrättslig bedömning. Protokollet framstår därmed som ett verktyg för repressiva åtgärder snarare än ett neutralt förvaltningsdokument.

Sådan dokumentation uppfyller inte kraven i Förvaltningslagens 6 § (Objektivitet och jämlikhet) (<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2003/20030434#L2P6>) och 44 § (Motivering av beslut) (<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2003/20030434#L6P44>). Vidare är det oförenligt med Diskrimineringslagens 8 § (<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325#L2P8>) som förbjuder repressalier och negativ särbehandling grundad på anmälan om missförhållanden.

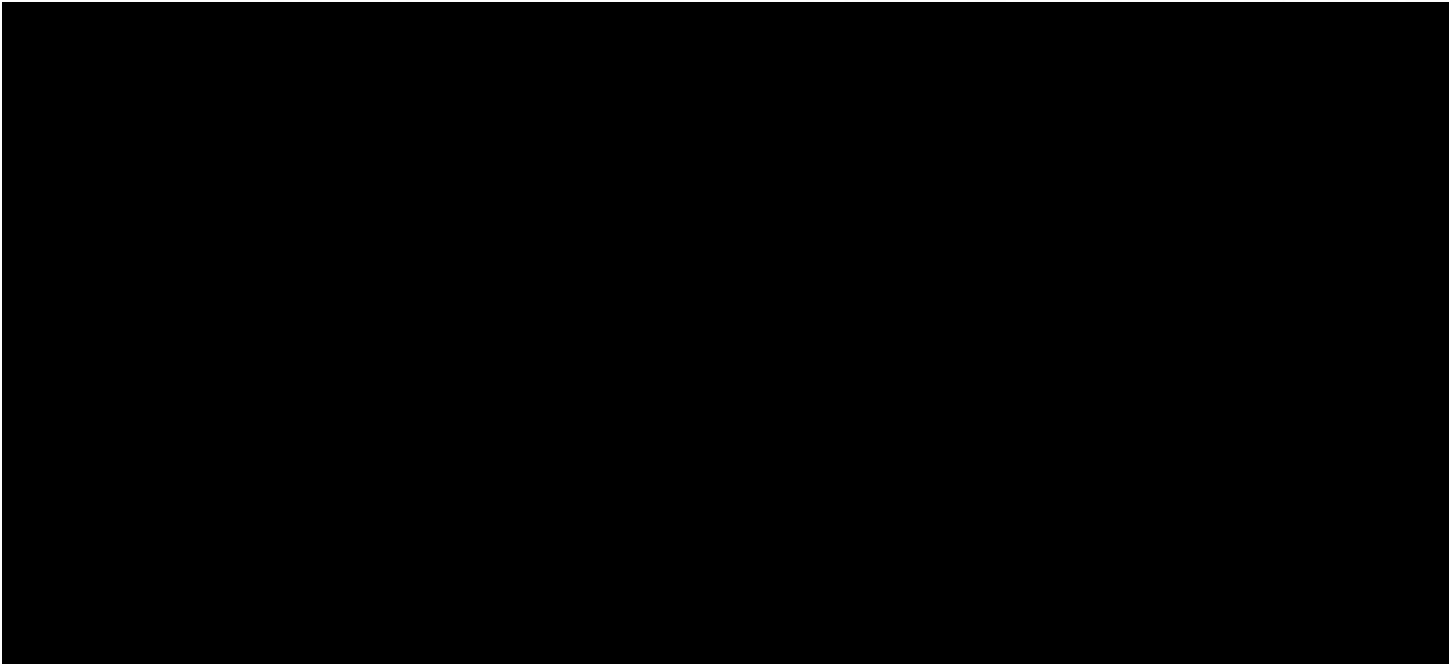
Enligt praxis, bl.a. HFD 2019:100, ska ett anställningsbeslut som vilar på subjektiva tolkningar eller osakliga hänvisningar till "personkemi", arbetsmiljömässiga "riskbedömningar" eller liknande, anses rättsstridigt i avsaknad av konkret dokumentation och objektiv meritbedömning. I detta fall förekommer ingen formell varning, ingen dokumenterad arbetsrättslig åtgärd eller ens ett tydligt underlag som styrker de påståenden som förs fram.

Vidare har [REDACTED] i sitt svar (daterat 18.6.2025) visat att hon vid upprepade tillfällen varit föremål för både osakligt bemötande, undermålig arbetsmiljö och brister i ledningens hantering av konflikter och skyddsbehov. Att detta istället används emot henne i urvalsprocessen är en tydlig form av repressiv särbehandling, vilket undergräver rättsstatsprincipen och personalens trygghet i att påtala oegentligheter.

Vi menar därför att arbetsgivarens hantering av ärendet utgör ett grovt avsteg från god förvaltningssed, saklighet och rättvisa, vilket i sig bör medföra att beslutet upphävs och att en extern granskning inleds.

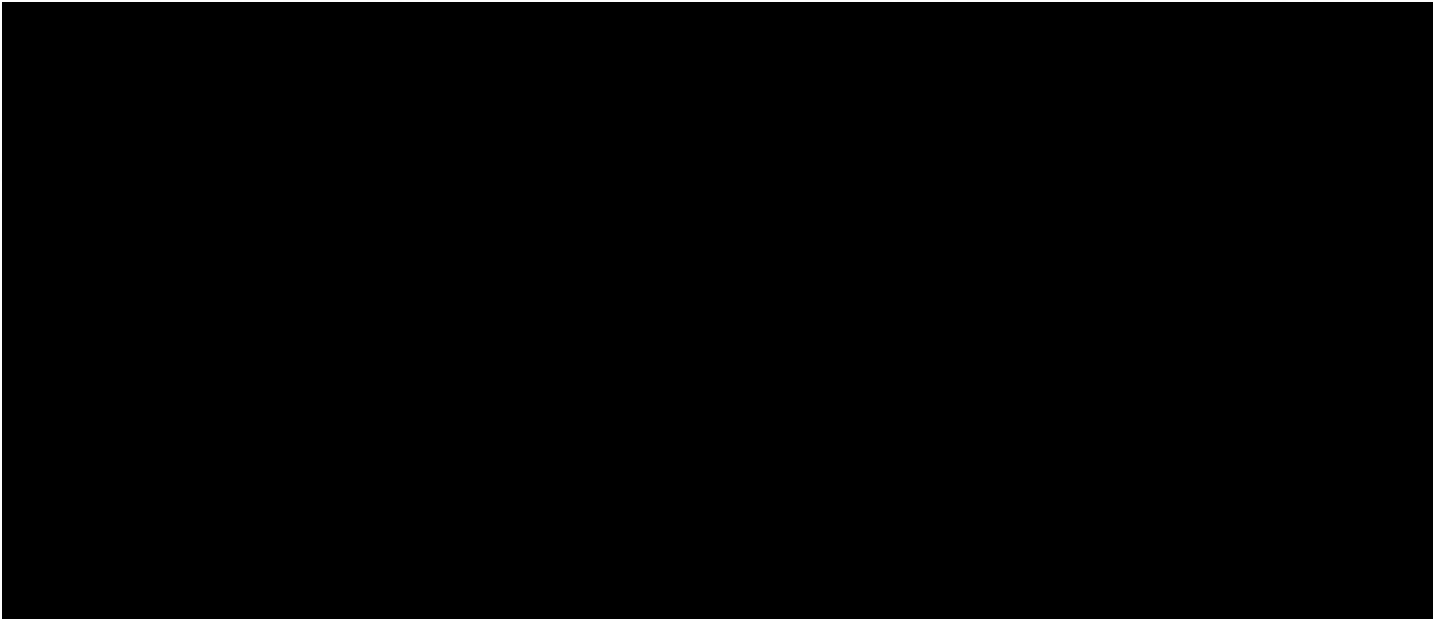
[REDACTED]

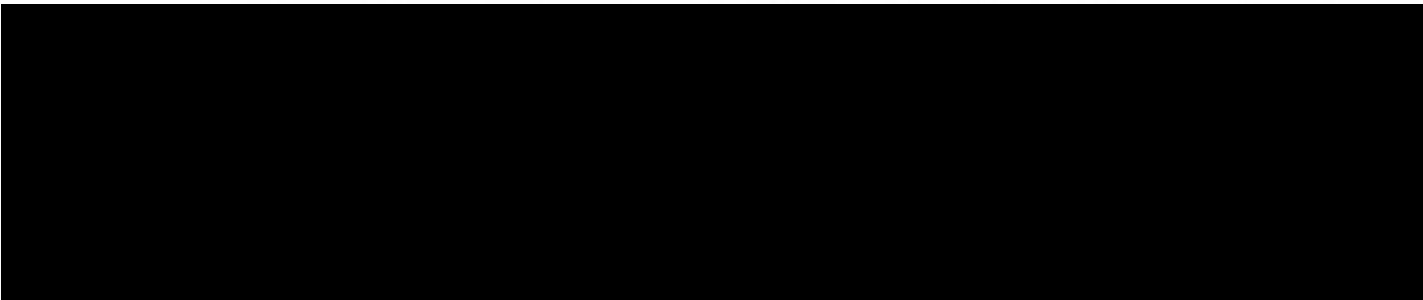
[REDACTED]



3. Rättsliga följder

Nämnden är skyldig att:

- Genomföra ny laglig och saklig rekryteringsprövning.
- 

- Säkerställa att klaganden får återupprättelse och fullständig individuell bedömning i enlighet med kommunallagen och god förvaltning.
 - Genomföra ny laglig och saklig rekryteringsprövning.
- 

4. Bevisning

1. Svar på protokoll 28.5.2025 (bilagt: „protokoll svar.docx”)
2. Det officiella beslutet (bilagt: Kuntarekry 660042)
3. Tidigare yrkanden (2024 och 2025) dokumenterade i kommunikation med förmän
4. Vittnesmål från berörda familjer och kollegor (vid behov kan inkomma)

[Redacted]

[Redacted]

Houtskär

18.06.2025