

Lahden kaupunki, Kaupunginhallitus, 05.12.2022

§ 441

Oikaisuvaatimus työllisyyspalveluiden omavalmentajan viran täyttämistä koskevasta päätöksestä

3435/01.01.01.01/2022

Asian valmistelija / lisätietojen antaja

Lakimies Anu Valtavaara, p. 044 482 6809

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Timonen Pekka

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää hylätä oikaisuvaatimuksen perusteluosassa esitetyn perusteluin.

Perusteluosa

Oikaisuvaatimuksen tekijä on vaatinut oikaisua Lahden kaupungin työllisyyspalveluiden palvelupäällikön viranhaltijapäätöksestä 14.10.2022 (12/2022) työllisyyspalveluiden aikuisten tiimin omavalmentajaviran täyttämistä.

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) nojalla tehtyihin päätöksiin haetaan muutosta kuntalain (410/2015) mukaan. Kuntalain mukaan kunnanhallituksen alaisen viranomaisen päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen kunnanhallitukselle.

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa sekä kunnan jäsen. Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimus voidaan tehdä sekä laillisuus- että tarkoituksenmukaisuusperusteella. Oikaisuvaatimuksen tekijällä on asianosaisena oikeus tehdä oikaisuvaatimus ja vaatimus on tehty määräaikana, joten kaupunginhallituksen tulee ottaa asiaan kantaa. Kaupunginhallitus voi harkintansa mukaan joko hylätä tai hyväksyä oikaisuvaatimuksen. Jos oikaisuvaatimus hyväksytään, sen kohteena oleva päätös voidaan kumota tai päätöstä voidaan muuttaa, taikka se voidaan palauttaa asianomaisen alemman viranomaisen käsiteltäväksi

REKRYTOINTIMENETTELY

Haku aika virkaan oli 2.-19.9.2022. Hakuilmoituksen mukaan omavalmentajan tehtävässä edellytetään soveltuvaa, vähintään keskiasteen koulutusta. Kokemus työllisyydenhoidosta sekä valmennus- ja ohjaustyöstä ovat eduksi.

Hakuajan päättymiseen mennessä saapui 39 hakemusta, joiden perusteella haastatteluun kutsuttiin neljä hakijaa. Kaikilla haastatteluun kutsutuilla oli tehtävään soveltuva koulutus. Haastattelussa selvitettiin haastateltujen aiemman työkokemuksen ja muun osaamisen soveltuvuutta omavalmentajan virkaan sekä arvioitiin hakijoiden vuorovaikutustaitoja, taitoa verkostoissa toimimiseen sekä taitoa tunnistaa asiakkaan toiminta- ja työkykyyn liittyviä seikkoja.

Haastatelluista valittiin omavalmentajan vakituiseen virkaan hakija, joka on koulutukseltaan yhteisöpedagogi (AMK), tradenomi (AMK) ja hän on lisäksi suorittanut ja matkailualan perustutkinnon. Haastattelussa hänellä katsottiin olevan täytettävänä olevassa tehtävässä tarvittavien

työnvälityksen- ja ohjausosaamisen sekä vuorovaikutustaitojen osalta parhaat edellytykset tehtävän menestykselliselle hoitamiselle. Valitulla hakijalla todettiin olevan monipuolista osaamista ja laajoja tietoja sekä taitoja, joita tarvitaan tehtävän hoitamisessa.

OIKAISUVAATIMUS

Oikaisuvaatimuksen tekijä epäilee joutuneensa virkavalinnassa syrjinnän kohteeksi sukupuolensa tai ikänsä (57 v) vuoksi. Oikaisuvaatimuksen tekijä on koulutukseltaan yhteiskuntatieteiden maisteri sosiologian alalta. Oikaisuvaatimuksen tekijä kertoo olevansa kokenut työllisyydenhoidon ammattilainen, hanketyön asiantuntija sekä kouluttaja-, valmentaja- ja esimiestyön taitaja ja toiminut alalla runsaat 20 vuotta.

Oikaisuvaatimuksen tekijää ei kutsuttu haastatteluun. Virkaan valittu vastakkaista sukupuolta oleva hakija on 35-vuotias.

SOVELLETTAVA LAINSÄÄDÄNTÖ

Perustuslain (731/1999) 125 §:n 2 momentin mukaan yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. 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 viranhoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 8 § kieltää ikäsyrjinnän.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu lain (609/1986, tasa-arvolaki) 7 § kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän sukupuolen perusteella.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä.

TYÖNANTAJAN TEKEMÄ ARVIOINTI

Kaupungilla on laaja harkintavalta valita omavalmentajan virkaan kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista sopivin. Harkintavaltaa rajoittavat perustuslain 125 §:n 2 momentista ilmenevät yleiset nimitysperusteet. Ansioituneisuus julkiseen virkaan arvioidaan yleisten nimitysperusteiden mukaisesti suhteessa haettavana olevassa virassa tarvittavaan osaamiseen ja ominaisuuksiin. Hakijoita vertailtaessa nimitysperusteita on arvioitava kokonaisuutena, jossa koulutuksen ja työkokemuksen ohella on otettava huomioon myös hakijan viran hoitamisen kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet. Hakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien arvioinnin perusteella on mahdollista päätyä valitsemaan muukin kuin hakija, jolla on eniten työkokemusta.

Oikaisuvaatimuksen tekijällä on omavalmentajan tehtävään soveltuva koulutus. Hän on myös ansioitunut työkokemuksensa osalta. Syy, miksi oikaisuvaatimuksen tekijää ei ole kutsuttu haastatteluun, eikä hän siten ole voinut tulla valituksi virkaan, ei kuitenkaan ole johtunut hänen iästään tai sukupuolestaan, vaan hänen soveltuvuudestaan tehtyyn arvioon.

Oikaisuvaatimuksen tekijä työskenteli rekrytointimenettelyn aikana työhönvalmentajana rekrytoivan työnantajayksikön palveluksessa. Soveltuvuudesta on näin ollen voitu tehdä arvio haastatteluun kutsumatta niiden tietojen perusteella, joita työnantajalla on oikaisuvaatimuksen tekijän aikaisempien tehtävien hoitamisesta ja toiminnasta työyhteisössä.

Työnantaja on havainnut oikaisuvaatimuksen tekijän työyhteisökäyttäytymisessä huomattavia ongelmia. Oikaisuvaatimuksen tekijälle on 22.9.2022 annettu kirjallinen varoitus epäasiallisesta käyttäytymisestä ja kielenkäytöstä työtehtävässä sekä työnjohdon ohjeiden ja määräysten noudattamatta jättämisestä.

Työnantajan ratkaisu olla harkitsematta oikaisuvaatimuksen tekijää virkaan on perustunut soveltuvuudesta tehtyyn kokonaisarviointiin, johon varoituksen saaminen on osaltaan vaikuttanut. Työ- ja virkasuhteisiin sovellettavassa lainsäädännössä varoitusmenettelyn tarkoituksena on antaa työntekijälle tai viranhaltijalle mahdollisuus korjata menettelyään tilanteessa, jossa häntä muuten uhkasi toimintansa vuoksi irtisanominen. Varoitusmenettelyn käyttäminen osoittaa työntekijälle, että työnantaja pitää varoituksen saajan toimintaa merkittävällä tavalla moitittavana. Edellä todettu huomioiden työnantajan tässä tapauksessa tekemä ratkaisu olla harkitsematta oikaisuvaatimuksen tekijää toiseen virkaan, ei ole tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslain vastaista, vaan menettelyyn on hyväksyttävä syy. Työnantaja ei ole käyttänyt harkintavaltaansa virkavalinnassa perustuslain 125 §:n 2 momentin yleisten nimitysperusteiden vastaisesti, eikä virkavalintapäätöstä ei ole aiheellista muuttaa.

Muutoksenhaku

Kunnallisvalitus

Toimenpiteet

ote, oikaisuvaatimuksen tekijä