

VALITUS 16.6.2025 Lahden kaupunginhallituksen ja työllisyyspalveluiden tekemästä oikaisuvaatimuspäätöksestä

Haen muutosta 16.6.2025 Lahden kaupunginhallituksen kokouksessa käsiteltyyn oikaisuvaatimukseeni hylkäykseen. Koen valinnan edelleen syrjivänä ja vaadin päätöksen kumoamista sekä maksimikorvauksia ja -hyvityksiä, koska Lahden kaupunki toimii hyvin kyseenalaisella tavalla ja tälle on hyvä saada näkyvyyttä lisäksi virassa etenemistäni on haitattu.

Virkavalinta julistettiin 5.5.2025 sähköisesti (liitteenä). Tein oikaisuvaatimuksen (liitteenä) heti ja pyysin esihenkilöltä perusteita/vertailutietoja valinnasta. Sain vastauksia sekä kyseiseltä esihenkilöltä että työllisyysjohtajalta useamman viikon päästä, mutta en varsinaista ansiovertailua valitun ja minun välilläni. Kyseinen kirjeenvaihto liitteenä. Tasa-arvolain 10.1 § velvoittaa työnantajan virkaa hakeneen pyynnöstä antamaan viivytyksettä kirjallisen selvityksen, josta tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat. Lain vaatimukset täyttyvät, kun kunnan toimielin ilmoittaa perustelunsa virkavaalista tehtyjä oikaisuvaatimuksia käsitellessään.

Hyvään hallintoon kuuluu, että hakijalle pyritään pyynnöstä ilmoittamaan valinnan perusteet riippumatta siitä, aikooko hän riitauttaa päätöksen vai ei (KHO 29.7.2008 T 1772). Virkaa hakeneista on syytä tehdä yhteenveto, joka toimii valintapäätöksen perusteena. Yhteenveto on tehtävä huolella ja kaikkien hakijoiden osalta tasapuolisesti. Yhteenvetoon voidaan kerätä tiedot mm. kaikkien hakijoiden

- koulutuksesta
- valintaan vaikuttavasta työkokemuksesta
- kelpoisuuden täyttymisestä.

Yhteenveto hakijoista tulee julkiseksi vasta valintapäätöksen jälkeen. Se voidaan pyydetessä lähettää virkaa hakeneille henkilöille.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Suomen perustuslain 6 §:n 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Pykälän 2 momentin mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan muun ohella sukupuolen tai mielipiteen perusteella. Perustuslain 125 §:n 2 momentin mukaan yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto.

Virantäyttöön liittyvän julkisen hakumenettelyn tavoitteena on paitsi parhaan mahdollisen henkilöstön saaminen julkishallinnon palvelukseen myös turvata hallinnon uskottavuutta ja tasapuolisuutta. Julkisen hakumenettelyn tarkoituksena on antaa kaikille virasta kiinnostuneille mahdollisuus kilpailla tehtävästä yhdenvertaiselta pohjalta avoimessa menettelyssä, jossa asia valmistellaan päätöksentekoa varten tasapuolisesti, syrjimättömästi ja riittävästi sekä kaikkien hakijoiden ansioita verrataan objektiivisesti keskenään perustuslain 125 §:n mukaisten yleisten nimitysperusteiden ja etukäteen asetettujen valintaperusteiden pohjalta.

Työnantajan on pyrittävä viranhaltijaa perehdyttämällä, kouluttamalla ja opastamalla huolehtimaan siitä, että viranhaltija voi suoriutua tehtävänsä hoidosta myös tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa taikka kehitettäessä. Em. tilanteita voivat olla esimerkiksi organisaatiomuutokset, tehtävien uudelleenjärjestelyt, työtapojen ja -menetelmien kehittyminen. Työnantajan on pyrittävä edistämään viranhaltijan mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan urallaan. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään suhteitaan viranhaltijoihin samoin kuin palveluksessaan olevien keskinäisiä suhteita (esim. hyvää työilmapiiriä edistävät toimet).

Henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tehtäessä työnantajan velvollisuutena on varmistaa käytettävissä olevilla keinoilla testimenetelmien luotettavuus, testaajien asiantuntemus ja testitulosten virheettömyys. Testejä voidaan tehdä vain viranhakijan tai -haltijan suostumuksesta. Viranhaltijalla on oikeus saada maksutta em. arvioinnissa annettu kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu suullisesti työnantajalle, on testatululle viranhakijalle tai viranhaltijalle annettava

lausunnon sisällöstä selvitys, joka voidaan myös antaa suullisena. Selvityksen tulee olla testatun ymmärrettävissä ja siitä tulee käydä ilmi ainakin testaamisen tarkoitus ja tulos sekä päätöksentekoon vaikuttaneet arvioinnit. Työnantaja vastaa viime kädessä lausuntoa koskevan tiedon antamisesta. Jos entinen työnantaja, tämän edustaja tai joku muu ilmaisee ainoastaan muistikuviaan henkilöstä, eikä luovuta henkilörekisteriin talletettuja henkilötietoja, eivät tällaiset muistikuvat ja niistä kertominen kuulu lain soveltamisen piiriin, eikä niihin siten tarvita henkilön suostumusta. Lain mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat sekä viranhaun yhteydessä että virkasuhteen aikana tapahtuva henkilötietojen kerääminen. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat myös sähköpostin ja tietoverkon käyttö sekä viranhaltijaan kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät.

”Sijoittamisessa on tehty kokonaisarvio henkilöiden toiveista, koulutuksesta, kokemuksesta ja havainnoista henkilöiden vahvuuksissa ja vuorovaikutuksessa.”

Haluan lisäksi kyseenalaistaa määräaikaisten entisten kuntakokeilussa työskennelleiden salassa ottamista myös mukaan yhteistoimintamenettelyyn. Muille tiimeille on ilmoitettu heti alusta lähtien, ettei uusia ihmisiä oteta, vaan testataan, millä volyyymilla tiimit pystyvät toimimaan. Kuitenkin kun entiset kuntakokeilutaustaiset olivat pettyneitä ja valittivat johdolle ohjaus- ja neuvontapalvelun tehtävästä, he saivat siirtoja pois. Tilalle otettiin kaikessa hiljaisuudessa entisiä kuntakokeilun määräaikaaisia. Esihenkilötehtävän määräaikaisuus on myös todellinen kysymysmerkki, koska esihenkilöä koulutetaan tehtävään ja kyseisen valitun viran tulisi päättyä, kun hänen sijaistamansa henkilö palaa virkaansa. Mutta varmasti järjestellään, että voidaan ottaa vakituiseksi, koska on tehtävää siihen astikin tehnyt.

Viranhaltija voidaan ottaa virkaan tai virkasuhteeseen määräajaksi, jos tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista virkasuhdetta edellyttävä seikka on siihen syynä. Vain laissa tai asetuksessa erikseen säädettyissä tapauksissa viranhaltija voidaan ottaa määräajaksi. **Jos työ on pysyvää, otetaan viranhaltija toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen.** Siten esimerkiksi kelpoisuusvaatimukset täyttävää

tuntiopettajaa ei voida ottaa määräaikaiseen palvelussuhteeseen lukuvuodeksi kerrallaan, jos työ kestää useampia lukuvuosia.

Määräaikaisen viranhaltijan ottamisesta päättää sama viranomainen, joka päättää viran täyttämisestä toistaiseksi, jollei johtosäännössä ole toisin määrätty. Määräaikaisuuden peruste tulee mainita viranhoitomääräyksessä. Hyväksyttäviä määräaikaisuuden perusteita eivät ole pelkästään esimerkiksi, että

- viran palkkamenot on budjetoitu vain tietylle ajalle tai että
- virkoja ei ole perustettu tarpeeksi kaikkien sellaisten pysyvien tehtävien hoitamiseksi, joissa käytetään julkista valtaa
- ns. täyttölupamenettely ei myöskään sellaisenaan ole peruste määräaikaisen viranhoitomääräyksen antamiselle, ellei taustalla ole lain tarkoittamaa hyväksyttävää määräaikaisuuden perustetta.

Määräaikaisuus voi liittyä viranhaltijan tehtävän luonteeseen esimerkiksi

- kun hänet otetaan suorittamaan ennalta määrätty, kestoaltaan rajoitettu tehtäväkokonaisuus (nk. projekti) tai
- jos työnantajalla on lyhytaikainen tarve sellaisten virkatehtävien hoitamiseksi, joita työnantaja ei normaalisti teetä.

Virkasuhteen määräaikaisuuden perusteena voi olla myös esim. tilapäinen projekti tai muu tilapäinen tehtävä. Viranhaltija voidaan ottaa määräajaksi myös, jos virkasuhdetta edellyttävään tehtävään tarvitaan välittömästi viranhaltija, mutta tarvittavaa virkaa ei ole vielä perustettu, siihen saakka, kunnes virka perustetaan ja täytetään asianmukaisesti.

Avoimna olevaan virkaan kuuluvia tehtäviä hoitamaan voidaan ottaa viranhaltija määräajaksi siihen asti, kunnes virka saadaan täytettyä ja virkaan valittu viranhaltija ryhtyy hoitamaan virkaan kuuluvia tehtäviä. Viranhaltija voidaan määrätä hoitamaan avoimna olevaan virkaan kuuluvia tehtäviä määräajaksi myös silloin, kun virkaan ei ole saatu kelpoisuusehdot täyttävää hakijaa.

Toistuvia määräaikaisia viranhoitomääräyksiä ei tule antaa ilman perusteltua syytä. Avoimen viran hoitomääräystä ei saa toistuvasti uudistaa ilman perusteltua syytä. Henkilön ottaminen toistuvasti määräaikaisiin virkasuhteisiin on mahdollista silloin, kun

- kaikille määräaikaisille virkasuhteille on olemassa laissa tarkoitettu peruste

- ja myös toistuville viranhoitomääräyksille eli ketjuttamiselle on perusteltu syy (esim. uusi viransijaisuus).

Mikäli työnantajalla on samanlaisissa töissä pysyvä viran sijaisuustarve, työnantajan pitäisi perustaa riittävästi virkoja, joilla katetaan myös tämä pysyvä sijaisuustarve. Tällöin organisaatiossa saattaa olla viranhaltijoita, joilla ei ole pysyväisluonteista sijoituspaikkaa. Olennaista on se, että määräaikaaisuudelle on olemassa hyväksyttävä peruste. Määräaika määräytyy kussakin tapauksessa sen mukaan, miten pitkäksi ajaksi määräaikaiseen viran hoitoon on tarvetta. Henkilö voidaan ottaa määräaikaiseen virka suhteeseen luonnollisesti enintään siksi ajaksi, kun hyväksyttävä määräaikaisuuden peruste on olemassa. Siten esim. viranhaltijan sijaiseksi otetun henkilön määräajan peruste lakkaa viimeistään silloin, kun viran hoitaja palaa hoitamaan virkaa, ellei määräaikaiselle viranhaltijalle ole osoittaa esim. toista sijaisuutta tai muuta virkaa, jonka määräaikaiselle hoitamiselle on olemassa lain tarkoittama peruste. Määräaikainen virkasuhde ei muutu toistaiseksi voimassa olevaksi, vaikka hallinto-oikeus toteaisikin määräaikaisuuden perusteen puuttuvan (vrt. työsuhde, joka muuttuu määräaikaisuuden perusteen puuttuessa toistaiseksi voimassa olevaksi).

Kunnan viranomaisen harkintavaltaa virantäytössä rajoittavat perustuslain virkaylennysperusteet ja laissa säädetyt syrjintäkiellot:

- Perustuslain (731/1999) 125.2 §:n säännös yleisistä nimitysperusteista (virkaylennysperusteet), joita ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto:
 - Taito tarkoittaa koulutuksen ja työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja
 - Kyky viittaa henkilön tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin
 - Koeteltu kansalaiskunto tarkoittaa yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä. Yleisiä nimitysperusteita on tulkittava yhteydessä asianomaisen viran yleisiin ja erityisiin kelpoisuusehtoihin. Niihin liittyen on otettava huomioon myös viran nimi ja tehtäväpiiri sekä virkaan kuuluvat konkreettiset tehtävät. (HE 1/1998 vp)

Perustuslain säännös edellyttää hakijoiden ansioiden vertailua. Koulutuksen ja työkokemuksen ohella on arvioitava viran hoitamisen kannalta merkityksellisiä henkilökohtaisia ominaisuuksia. Tämän harkinnan perusteella valitaan ansioitunein hakija.

- Viranhaltijalain 12 §:ssä viitataan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki) ja yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) säädettyihin syrjintäkieltoihin. Katso erityisesti tasa-arvolain 7 ja 8 § ja yhdenvertaisuuslain 8 ja 12 §.

Virantäyttöpäätöksen valmisteluun kuuluu hakijoista laadittu yhteenveto, johon kootaan olennaiset tiedot haettavana olevan viran kannalta merkityksellisistä koulutuksista ja valintaan vaikuttavista työkokemuksista. **Hakijoita tulee kohdella tasapuolisesti yhteenvetoa laadittaessa.** Olennainen poikkeaminen tasapuolisuuden vaatimuksesta tai muut olennaiset puutteet yhteenvedossa voivat johtaa virantäyttöpäätöksen kumoamiseen hallintotuomioistuimessa. Haastatteluryhmän muistio sekä mahdollisten soveltuvuustestien tulokset ovat olennainen osa valmisteluaineistoa, jonka perusteella pääasiallisesti arvioidaan hakijan henkilökohtaisia ominaisuuksia. Valmisteluaineiston, johon asiassa tehtävä päätös perustuu, täytyy olla asiaa käsittelevien luottamushenkilöiden käytettävissä. Suurelleen erot työkokemuksen määrässä eivät ratkaise asiaa, vaan **ratkaisevia ovat usein hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet, joista saadaan tietoa haastattelussa sekä hakijan nimeämältä suositteijalta.**

Valintaperusteluissa on syytä tuoda esille, kuinka hakija haastattelun perusteella henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan soveltuu virkaan. **Arvioinnissa tulee huomioida vain ne vaatimukset, jotka on hakuilmoituksessa asetettu valittavalle henkilölle. Hakijoiden henkilökohtaista soveltuvuutta on tosiasiallisesti selvitettävä, mikäli soveltuvuuseroihin halutaan vedota virkavalinnan perusteluna.** Jos esimerkiksi virkaan valitaan toista sukupuolta olevaa kilpahakijaa selvästi kokemattomampi henkilö vedoten haastattelussa esille tulleet seikkoihin, menettely on tasa-arvolain vastaista, mikäli valitsematta jäänyttä hakijaa ei ole haastateltu eikä hänen sopivuuttaan ole muutoinkaan selvitetty.

Ne seikat, joilla kaupunki on perustellut minun syrjäyttämistäni, eivät perustu sellaisiin asiallisiin perusteisiin, joita voitaisiin pitää hyväksyttävänä. Kunta ei ole siten näyttänyt, että sillä olisi ollut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta johtuva syy syrjäyttää minut. Ansiovertailua tehdään suhteessa viran tehtäviin, virassa vaadittaviin ominaisuuksiin sekä hakuilmoituksessa olleisiin valintakriteereihin. Päätöksentekijällä on laaja harkintavalta painottaa yhtä kelpoisuusvaatimusta ja jättää huomiotta jokin muu vaatimus haastatteluiden ja ansiovertailuun perustuvan kokonaisarvion perusteella. Kärkihakijoiden ansioita on vertailtava keskenään. Riittävää ei ole se, että päätöksessä selostetaan vain virkaan valitun ansioita ja soveltuvuutta virkaan.

Ansiovertailuosio oli varsin suppea yleisten nimitysperusteiden, kelpoisuusvaatimusten ja virkaan kuuluvien tehtävien asettamien muiden vaatimusten perusteella tehtävältä hakijoiden ansioiden vertailultaan. Ansiovertailu oli siten puutteellinen ja minun kokemustani vähättelevä ja valitun kokemusta ylistävä, kun esimerkiksi valitulla on ilmeisesti terveysalalta kuukauden työkokemus ja opetuslalle ilman pätevyyttä tehdyt sijaisuudet. Nimitysmuistiota 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. Jos päätös tai päätösehdotus merkitsee selvästi kokeneimman (työkokemuksen pituus ja monipuolisuus) hakijan syrjäyttämistä, on syytä tuoda esiin seikkoja, joiden vuoksi viran tehtävät ja viran hoidossa vaadittavat ominaisuudet huomioon ottaen valittavaa tai valittavaksi ehdotettua henkilöä on kokonaisarvioinnissa pidettävä ansioituneimpana. Jos valmistelussa on havaittu, että selvästi kokeneimmalla hakijalla ei olisi riittäviä henkilökohtaisia ominaisuuksia selvittää viran tehtävistä, tämä on syytä todeta perusteluissa (esimerkiksi KHO 25.3.2008/615).

Kun otetaan huomioon Suomen perustuslain 125 §:n 2 momentin mainitsevat yleiset nimitysperusteet, ratkaisevaa ei ole kertyneen virka- tai työuran pituus, vaan huomiota on kiinnitettävä tehtävien aiempaan hoitamiseen ja muihin ansioihin kokonaisuudessaan. Ja nimenomaan minulla on meistä kahdesta ainoastaan kokemusta esihenkilötyöstä sekä olen toiminut jatkuvassa virassa TE-toimistossa elokuusta 2022 lähtien ja sitä ennen henkilöstövuokrauspalveluissa esihenkilötehtävässä. Kokemustani ja koulutustani on täysin mitätöity, koska on

haluttu valita tietty hakija. Entisiltä esihenkilöiltäni olisi myös voitu kysyä yhteistyökyvykkyydestäni ja tehtävien hoidosta ja vastaus olisi varmasti ollut erinomainen. Toki asiakaspalvelunikin on erinomaista, ihan todistetusti loppuvuodesta 2024, olenhan tehnyt asiakaspalvelua lähes koko ikäni. Mutta esihenkilövalmiuteni ja koulutukseni siihen ovat myös huomattavasti osuvampia.

Koen olevani yleisten nimitysperusteiden kannalta työkokemukseni perusteella selvästi ansioituneempi asiakkuuspäällikön virkaan. Olen perehtynyt myös kunnallishallintoon ja minulla on laajempi kokemus johtotehtävistä. Asiassa ei ollut myöskään tuotu esille sellaisia seikkoja, jotka olisivat osoittaneet, ettei minulla olisi ollut henkilökohtaisia edellytyksiä tehtävästä selviytymiseen. Kyseenalaistan taitojen arvioinnin hyvin vahvasti. Missä määrin valitulla on sellaista erityistä osaamista ja kokemusta, joka voisi kokonaisharkinnassa nostaa hänet ansioituneisuudessa minun edelleni? Kaupunginhallitus oli vedonnut lausunnossaan valitun yhteiskuntatieteelliseen koulutukseen sekä kaikkien kyseisen toimintayksikön alojen työkokemuksen. Kumpakaan seikkaa ei ollut kuitenkaan mainittu viranhakuilmoituksessa. Valitun tosiasiallinen työskentely kaikilla aloilla on ollut varsin lyhytaikaista.

Hakijoiden ansioita ei ollut verrattu tasapuolisesti ja objektiivisesti. Minut on ansioituneempana hakijana yleisten nimitysperusteiden vastaisesti syrjäytetty valittaessa asiakkuuspäällikköä. Päätöstä tehtäessä on syntynyt myös tasa-arvolaisissa tarkoitettu syrjintäoletta. Kaupunki ei ole osoittanut, että kyseinen valinta olisi johtunut tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin ja 9 a §:ssä tarkoitettua muusta, hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta. Tällaisena syynä ei voida pitää valitun koulutusta ja työkokemusta, mitkä oli jo otettu huomioon ansiovertailussa. Kun ammattikokemukseltaan selvästi ansioituneempaa ei ole haastateltu virkaa varten eikä kaupunki muullakaan tavoin ole selvittänyt minun sopivuuttani, kaupungilla ei ole ollut perusteita pitää valittua henkilökohtaisten ominaisuuksiensa puolesta virkaan sopivampana. Ne seikat, joilla kunta on perustellut minun syrjäyttämistäni, eivät perustu sellaisiin asiallisiin perusteisiin, joita voitaisiin pitää hyväksyttävinä. Kaupunki ei ole siten näyttänyt, että sillä olisi ollut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta johtuva syy syrjäyttää minut.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (tasa-arvolaki) 7 §:n 1 momentin mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Saman lain 8 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan 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.

Valituksenalaisesta päätöksestä ja oikaisuvaatimuksen käsittelyn asiakirjoista ei ilmene, mitkä ovat ne henkilökohtaiset ominaisuudet, joiden perusteella valittu henkilö on mahdollisesti katsottu minua sopivammaksi haettuna olleeseen virkaan. Yhteenvedossa on sinänsä arvioitu minun ja valituksi tulleen henkilön henkilökohtaisia ominaisuuksia, mutta minun osaltani jää epäselväksi muun muassa se, onko minun aikaisemmasta työstäni pyydetty palautetta, minkälaista palaute on ollut ja mikä merkitys sille on **virkavalinnassa** annettu. Minusta yhteenvedossa esitetyt arviot ovat varsin yleisluonteisia ja osin perustelemattomia.

Asiassa on kysymys yhtäältä siitä, ovatko kaupungin tekemät rekrytointipäätökset lainmukaisia, ja toisaalta siitä, ovatko päätökset riittävästi perusteltuja tämän laillisuuskysymyksen arvioimiseksi. Minun oikaisuvaatimukseeni annetusta päätöksestä eivät ilmene ne seikat, jotka minun osaltani on otettu huomioon kokonaisarvioinnissa, jossa on arvioitu minun työkokemustani ja työstäni saatua palautetta, minun ammatillista osaamistani sekä haastattelussa saatua vaikutelmaa.

Ansiovertailussa viran kelpoisuusvaatimusten lisäksi on otettava huomioon etukäteen vahvistetut valintaperusteet sekä konkreettiset työtehtävät. Asiakkuuspäällikön tehtävänkuvassa painottuu esihenkilötyö, lainsäädäntötyö ja yhteistyö sidosryhmien kanssa. Hakijoiden ansioita arvioitaessa ratkaisevaa tulisi olla se, millaista asiantuntemusta kullakin hakijalla voidaan heidän koulutuksensa ja työkokemuksensa perusteella katsoa olevan tehtävänkuvan mukaisten tehtävien menestyksellisen hoitamisen kannalta. Minulla on monipuoliset ja laaja-alaiset ansiot, jotka antavat valmiuksia suoriutua erityyppisistä tehtävistä.

Asiakkuuspäällikkö vastaa toimintayksikkönsä operatiivisesta toiminnasta ja toimii esihenkilönä yksikön asiantuntijoille. Vastaa toimintakokonaisuutensa prosesseista ja ohjaa yksikön työtä tavoitteiden mukaisesti. Vastaa oman toimialansa tulostulovuudesta työllisyystoimien vaikuttavuuden kehittämisestä ja raportoinnista. Vastaa yksikkönsä toimialaan liittyvien asiakokonaisuuksiin liittyvistä päätöksistä ja tekee työttömyysturvaratkaisuita sekä vastaa yksikkönsä toimintaan liittyviin reklamaatioihin. Asiakkuuspäällikkö vastaa toimintayksikkönsä toiminnan ja tehtyjen päätösten laillisuudesta. Tehtävässä on laajasti verkosto- ja sidosryhmäyhteistyötä ja asiakkuuspäällikkö vastaa omalla toimialalla verkostotoiminnan kehittämisestä.

Tätä kaikkea olen tehnyt aiemmissa töissäni, vaikken nimenomaisesti ole työskennellyt työllisyyspalveluissa esihenkilötehtävissä. Minulla onkin laajempaa kokemusta yrityspuolelta. Valinnassa olisi tullut ottaa huomioon vain sellainen työkokemus, joka tukee virkaan sisältyvien tehtävien hoitamista. Ansioita arvioitaessa on otettava huomioon viran tai tehtävän kelpoisuusvaatimukset ja muut etukäteen vahvistetut valintaperusteet sekä konkreettiset tehtävät.

Syrjintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan (läheissyrjintä) tai oletukseen (oletettavaan perustuva syrjintä). Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Työnantaja voidaan velvoittaa maksamaan syrjinnästä hyvitystä. Tuomittavan hyvityksen suuruuteen vaikuttaa teon vakavuus sekä rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto. Hyvityksen lisäksi myös vahingonkorvauslain mukainen korvaus on mahdollinen. Hyvitys- ja vahingonkorvaus kanteita ajetaan yleisissä tuomioistuimissa. Työnantajan on kohdeltava toisiinsa verrattavia viranhaltijoita samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Periaate edellyttää työnantajalta johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa viranhaltijoihinsa.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain eli tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laki asettaa työnantajalle velvoitteen edistää tasa-arvoa ja kieltää syrjinnän työelämässä. Osa työnantajiin kohdistuvista kielloista on sanktioitu (hyvitys). Työnantajan on edistettävä naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti

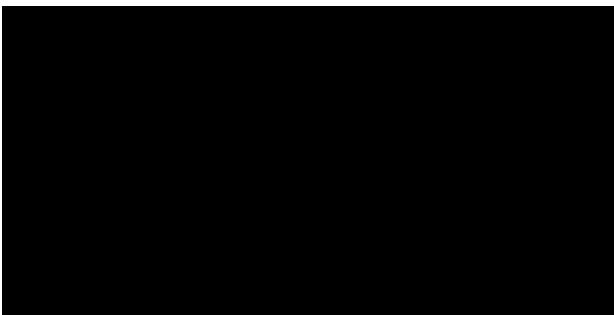
erilaisiin tehtäviin ja luotava heille yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan. Työnantaja voidaan velvoittaa maksamaan syrjintäkiellon rikkomisesta loukatulle vähintään 3 470 euron ja työhönottotilanteissa enintään 17 360 euron hyvitys (vuonna 2014). Enimmäismäärä, joka koskee vain työhönottotilanteita, voidaan kuitenkin perustellusta syystä ylittää. Hyvityksen lisäksi myös vahingonkorvauslain mukainen korvaus on mahdollinen. Hyvitystä on vaadittava kanteella kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteessa kanne on kuitenkin nostettava yhden vuoden kuluessa valintapäätöksen tekemisestä. Virkavalintaa koskevasta päätöksestä voidaan myös tehdä kunnallisvalitus tasa-arvolain perusteella ja hallintotuomioistuimet voivat kumota päätöksen, mikäli se on tasa-arvolain vastainen.

Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja virkasuhteeseen ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva, jollei työnantaja voi osoittaa, että hänen menettelynsä on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy tai että hänen menettelynsä on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Vertailuhenkilöiden pitää siis olla eri sukupuolta. Edellä mainittu säännös rajoittaa työnantajan harkinta valtaa esimerkiksi virkaan otettaessa. Sen, joka väittää tulleen syrjityksi, on osoitettava ansiovertailulla, että hän on ansioituneempi kuin työtehtävään tai koulutukseen valittu. Työnantaja voi torjua syrjintäoletaman osoittamalla, että hänen menettelynsä on ollut hyväksyttävä syy (ks. esim. KHO 2013:46, KHO 2005:44).

Ansiovertailussa otetaan huomioon hakijoiden koulutus, työkokemus ja sellaiset tiedot ja taidot, jotka voidaan yksiselitteisesti osoittaa. Jos haettavana olleen tehtävän kelpoisuusvaatimus täyttyy, ei tätä korkeampaa koulutusta välttämättä pidetä lisäansiona. **Haettavana olleeseen tehtävään liittyvälle ammattikokemukselle eli tietyn ammatin harjoittamiselle annetaan suurempi arvo kuin kyseiseen työhön liittymättömälle työkokemukselle yleensä.** Erot hakijoiden työvuosien määrässä eivät välttämättä merkitse sitä, että kauemmin työssä ollutta pidettäisiin ansioituneempana. Työkokemuksen painoarvoa voi vähentää myös sen koostuminen lyhyistä jaksoista. **Hakijan sopivuus ja soveltuvuus tehtävään, työkyky ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet eivät ole tasa-arvo lain mukaisessa ansiovertailussa vertailtavia asioita.** Sen sijaan ne voivat muodostaa työnantajalle muun hyväksyttävän syyn olla valitsematta tehtävään

hakijaa, joka ansiovertailun (koulutuksen ja työkokemuksen) perusteella on ansioitunein.

Valintaa ei ole ansiovertailun, haastattelujen ja kokonaisarviointina laaditun muistion osalta perusteltu siten kuin perustuslaissa edellytetään. Minun näkökulmasta päätös ilmentää kokonaisharkinnan sijaan syrjintään liittyvien ja yhdenvertaisuussäännösten vastaisten seikkojen korostamista. Päätös on ainakin kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain, yhdenvertaisuuslain sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain vastainen. Kummankaan kohdalla ei ole ilmennyt puutteita yhteistyökyvyssä tai vuorovaikutus- ja viestintätaidoissa. Virkaan olisi siten tullut valita se, joka taidon, kyvyn ja koetellun kansalaiskunnan perusteella on tehtävään kokonaisharkinnan perusteella pätevin. Kokonaisharkinnassa korostuvat muun muassa hallinnon yleiset oikeusperiaatteet, erityisesti yhdenvertaisuus ja objektiivisuus.



Liitteet:

Sähköpostit, missä vaadin kirjallisia vertailuja valitun ja minun välilläni enkä niitä koskaan saanut toukokuun alusta alkaen

Viranhaltijapäätös 5.5.2025

Oikaisuvaatimuspyyntöni 5.5.2025

Sähköposti liitolle ja tasa-arvovaltuutetulle 18.6.2025

Valituksen kohteena oleva päätös valitusosoituksineen jäljennöksenä, lähetetty minulle 19.6.2025

Sähköpostivastaus tasa-arvovaltuutetulta syrjinnästä 3.7.2025