

Elinvoima- ja hyvinvointilautakunta

Päätöspäivämäärä 14.10.2025

Lahden kaupunki, Elinvoima- ja hyvinvointilautakunta, 14.10.2025

Lausunto hallinto-oikeudelle työllisyyspalveluiden virantäyttöasiassa

1883/01.01.01.01/2025

Asian valmistelija / lisätietojen antaja

juristi Satu Heiskari p. 050 559 4032

Päätös

Esittelijä

elinvoimajohtaja Laavi Elina

Päätösehdotus

Elinvoima- ja hyvinvointilautakunta hyväksyy kaupunginhallituksen päätöksen valittajan tekemään oikaisuvaatimukseen ja vaatii valituksen hylkäämistä perusteluosasta ilmenevillä perusteilla.

Samalla lautakunta tarkastaa pöytäkirjan tämän asian osalta heti.

Perusteluosa

Valitus koskee kaupunginhallituksen päätöstä, jolla on hylätty valittajan oikaisuvaatimus Lahden kaupungin työllisyyspalveluiden palvelu-, opetus-, sosiaali- ja terveysammattialojen -toimintayksikön asiakkuuspäällikön viran määräaikaista täyttämistä koskevasta päätöksestä. Lahden kaupungin luottamushenkilöorganisaatio on muuttunut siten, että elinvoiman palvelualueella toimii lausunnon valituksesta antava elinvoima- ja hyvinvointilautakunta.

Valittaja toteaa tulleen syrjityksi virkaan valittua ansioituneempana. Hän vetoaa valituksensa perusteena mm. naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lakiin, yhdenvertaisuuslakiin, kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin sekä perustuslakiin.

Virkaa ei täytetty julkisen hakumenettelyn kautta, vaan sisäisesti osana työllisyyspalveluiden henkilöstön sijoittamista organisaatiomuutoksessa, joka johtui julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuun ja tehtäviä hoitaneen henkilöstön siirrosta valtiolta kuntiin 1.1.2025. Tilanteessa viran kelpoisuusvaatimukset asetettiin sisäisessä kiinnostuksen ilmoittamismenettelyssä normaalista poiketen, ja lisäksi kerrottiin, että tehtävässä voidaan tarvita lisäkoulutusta. Viranhaltijalain 37 §:n mukainen viranhaltijan tehtävien vähentyminen olennaisesti ja pysyvästi ao. yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi on irtisanomisperuste, jossa edellytyksenä on, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa työsuhteeseen taikka kouluttaa uusiin tehtäviin.

Lahden kaupungin työllisyyspalvelut aloitti toimintansa 1.1.2025 väliaikaisella organisoitumisella. Pysyväisorganisaatioon liittyvä yhteistoiminta päättyi 13.3.2025, ja henkilöstön edustajat jättivät eriävän mielipiteen ainoastaan työllisyyspalveluiden henkilöasiakaspalvelun työaikamuodon osalta. Organisaatiomuutos on siis toteutettu tätä lukuun ottamatta osapuolten yhteisen näkemyksen mukaisesti. Pysyväisorganisaatiota varten perustettiin uudet virat ja entiset lakkautettiin. Sisäinen täyttömenettely Kuntarekry -järjestelmässä koski väliaikaisorganisaation koko henkilöstöä ja kiinnostuksensa oli mahdollisuus ilmoittaa neljään tehtävään. Palvelussuhteen kesto määriteltiin ”vakainainen, määräaikainen”, mikä mahdollisti myös viran tai tehtävän määräaikaisen täyttämisen siten, että määräajan pituus määräytyi väliaikaisorganisaation määräaikaisen palvelussuhteen perusteella.

Lähtökohtana henkilöstön sijoittamisessa oli työllisyyspalveluiden toimintojen turvaaminen kokonaisuutena ja mahdollisuus tuottaa laadukasta ja vaikuttavaa asiakaspalvelua toiminnalle asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Henkilöstön sijoittamistoiveet eivät vastanneet kaikilta osin tarjolla olevia tehtäviä, mutta ne pyrittiin ottamaan huomioon tilanteessa parhaalla mahdollisella tavalla. Toiveissa korostuivat esihenkilötehtävät, suunnittelutehtävät ja toimistotehtävät, eikä asiakaspalvelutehtäviin osoitettu riittävästi kiinnostusta, vaikka työllisyyspalvelut on ensi sijassa asiakaspalveluyksikkö. Sijoitettaviksi tulivat myös kiinnostuksensa ilmoittamatta jättäneet.

Sijoittamisessa arvioitiin tehtäväkohtaisesti samoja seikkoja, joita avoimessakin haussa olisi arvioitu: koulutusta, kokemusta ja vuorovaikutustaitoja. Kunnallishallinnossa sovelletaan perustuslain 125 §:n säännöstä virkasuhteeseen ottamisen yleisistä perusteista: Yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen tai työkokemuksen kautta hankittuja tietoja ja taitoja, kyvyllä viitataan yleisesti tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin ja koetellulla kansalaiskunnolla tarkoitetaan nuhteetonta käytöstä ja viranhoidon kannalta merkityksellisiä ansioita yleisessä kansalaistoiminnassa (KUNTALAKI – Tausta ja tulkinnat, Heikki Harjula ja Kari Prättälä, painos 2023 s. 593). Perustuslain säännöksen ohella työllisyyspalveluiden virkanimityksissä noudatetaan kaupungin asettamia kelpoisuusvaatimuksia. Työllisyyspalveluiden palvelu-, opetus-, sosiaali- ja terveysammattialojen -toimintayksikön asiakkuuspäällikön virka ilmoitettiin useamman viran ryhmässä, josta todettiin: *Näissä tehtävissä edellytetään yleensä soveltuvaa korkeakoulututkintoa ja työkokemusta soveltuvasta tehtävästä.* "Yleensä" -sanalla viitattiin normaaliin viranhakutilanteeseen. Kelpoisuusvaatimuksesta oli mahdollista poiketa, koska kyseessä oli henkilöstön sijoittaminen organisaatiomuutoksessa ja henkilöstöön kuului myös eri kelpoisuusehtojen voimassa ollessa valittuja. Ilmoituksessa oli myös maininta: *Lisäksi kaikissa*

tehtävissä eduksi luetaan tehtävän hoitamisen kannalta soveltuva erityisosaaminen sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot. Asiakkuuspäällikön tehtävät kuvattiin ilmoituksessa seuraavasti: Vastaa toimintayksikkönsä operatiivisesta toiminnasta ja toimii esihenkilönä yksikön asiantuntijoille. Vastaa toimintakokonaisuutensa prosesseista ja ohjaa yksikön työtä tavoitteiden mukaisesti. Vastaa oman toimialansa tulostavasta työllisyystoimien vaikuttavuuden kehittämisestä ja raportoinnista. Vastaa yksikkönsä toimialaan liittyvien asiakokonaisuuksiin liittyvistä päätöksistä ja tekee työttömyysturvaratkaisuja 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.

Pääsääntönä valtion- ja kunnallishallinnossa on vaadittavan tutkinnon väljä määrittelytapa, millä tarkoitetaan kelpoisuusvaatimuksen esittämistä viittaamalla ”virkaan soveltuvaan” tai ”virkaa vastaavaan” tutkintoon. Arviointiperusteena on ensi sijassa tutkinnon sisällön vastaavuus virkatehtävien edellyttämiin tietoihin ja taitoihin (Virkamiesoikeuden perusteet, Seppo Koskinen ja Heikki Kulla, painos 2013, s. 87). Virkaan valittu on koulutukseltaan fysioterapeutti AMK ja valittaja on restonomi AMK (matkailu- ja vapaa-ajan palvelujen liikkeenjohto). Kumpaakin tutkintoa pidettiin virkaan soveltuvana. Virkaan valitulla oli lisäksi yhteiskuntatieteiden maisterin opinnot loppuvaiheessa (pro gradu -tutkielma kesken), pääaineena sosiaali- ja terveyshallintotiede sekä sivuaineena terveystaloustiede. Valittajalla oli tarjoilijan ja sisustajan toisen asteen ammatilliset tutkinnot sekä yksittäisiä opintokokonaisuuksia avoimessa korkeakoulussa (strateginen johtaminen ja liiketoiminnan kehittäminen, oikeusosaaminen, asiantuntijuus ja johtaminen, asiakaskeskeinen liiketoimintalogiikka, organisaation muotoilu ja rakenteet, lean-ajattelu johtamisessa ja kehittämisessä sekä muutoksen ja muutoksenkyvykkyyden johtamisen opintojakso). Tutkinnon ollessa kesken ansiovertailussa otetaan huomioon tutkinnosta jo suoritettut opintojaksot. Virkaan

valitun suorittamien opintojen katsottiin vastaavan palvelu-, opetus-, sosiaali- ja terveysammattialojen asiakkuuspäällikön virkatehtävien edellyttämiä tietoja ja taitoja kokonaisuutena valittajaa paremmin.

Myös virassa edellytetyn kokemuksen sisällölliset kriteerit, laatu ja määrä, ovat yleensä yksilöimättömiä. Kokemuksella pitää kuitenkin olla asiallinen vastaavuus viran tehtäväpiiriin, vaikka sitä ei olisi nimenomaisesti edellytettykään (Virkamiesoikeuden perusteet, Seppo Koskinen ja Heikki Kulla, painos 2013, s. 91–92).

Virkaan valitun työkokemus:

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Elinvoima- ja hyvinvointilautakunta

Päätöspäivämäärä 14.10.2025

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Valittajan työkokemus:

[REDACTED]

Työkokemus 2–3 vuotta substanssialalta asiakaspalvelutyöstä työllisyyspalveluiden asiantuntijan tehtävässä arvioitiin riittäväksi hahmottamaan tehtäväkenttään kuuluvat asiakokonaisuudet. Tältä osin virkaan valittu ja valittaja arvioitiin tasaveroisiksi. Haun kysymykseen koskien kokemusta ensisijaisesti tavoitellusta tehtävästä virkaan valittu on vastannut ”ei” ja valittaja ”kyllä”, mutta valittajan ilmoittamasta työhistoriasta ei ilmennyt, että hän olisi työskennellyt TE-toimistossa tai kunnallisissa työllisyyspalveluissa esihenkilö- tai päällikkötehtävissä. Oikaisuvaatimuksessaan valittaja kertoo työskennelleensä rekrytointiyrityksessä

palveluesihenkilönä. Virkaan valitun ja valittajan välillä ei katsottu olevan työkokemuksessa viran hoitamisen kannalta merkityksellistä eroa.

Eduksi luettiin tehtävän hoitamisen kannalta soveltuva erityisosaaminen. Virkaan valitun sosiaali- ja terveyshallintotieteen sekä terveystaloustieteen opintojen katsottiin kohdistuvan suoraan palvelu-, opetus-, sosiaali- ja terveysalojen asiakkuuspäällikön tehtäväkenttään ja hänellä oli myös käytännön kokemusta sekä terveysalan että opetusalan tehtävistä. Valittajalla oli johtamiseen ja liiketoimintaosaamiseen liittyviä opintoja, tarjoilijan ja sisustajan tutkinnot sekä kokemusta rakennusosalta, logistiikka-alalta ja ravintola-alalta. Muina vahvuuksinaan virkaan valittu ilmoitti mm. monipuolisen kokemuksen työllisyyspalveluista ja erityisesti osaamisen kehittämisen ja työnvälityksen tehtävistä, ymmärryksen asiakkuuksien hallinnasta ja palveluprosesseista, vahvat organisointitaidot, hyvät vuorovaikutus-, yhteistyö- ja neuvottelutaidot, kokemuksen verkostotyöstä ja sidosryhmäyhteistyöstä koulutuksen, työnantajien ja palvelutuottajien kanssa sekä kehittämisosaamisen ja kyvyn arvioida toiminnan vaikuttavuutta. Muina vahvuuksinaan valittaja ilmoitti mm. nopean oppisen, ahkeruuden, joustavuuden, oma-aloitteisuuden, itsensä ja työyhteisön kehittämishalun, erittäin hyvät tietotekniset taidot sekä laajat verkostot.

Eduksi luettiin myös yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, joiden arviointi perustui molempien kohdalla päivittäisen työskentelyn havainnointiin.

Virkaan valittu oli ansiovertailun perusteella palvelu-, opetus-, sosiaali- ja terveysalojen asiakkuuspalvelupäällikön virkaan soveltuvin ja ansioitunein. Oikeuskäytännön mukaan virkaan on voitu valita kelpoisuusehdot täyttävistä hakijoista se, jolla on perustuslain 125 §:n nimitysperusteet ja virkaan kuuluvat työtehtävät huomioon ottaen katsottu olevan parhaat edellytykset viran

menestykselliseen hoitamiseen. Työnantajalla on siis katsottu olevan näissä rajoissa oikeus päättää, millainen painoarvo hakijoiden erilaisille ansioille nimitysharkinnassa annetaan. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja saa valita, painottaako se esimerkiksi laajempaa opillista osaamista työkokemusta enemmän.

Harkintavaltaa virkaan valitsemisessa rajoittavat syrjintäkiellot, eli viranhaltijalain tasapuolisuusvelvoite sekä yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain säännökset, joihin myös valittaja on vedonnut. Syrjinnästä ei voi olla kysymys, ellei hakijoita ole kohdeltu haussa eri tavalla ilman yhdenvertaisuuslain mukaista oikeuttamisperustetta tai ellei ansioituneempaa ole syrjäytetty ilman, että tämä johtuu muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Työllisyyspalveluiden tehtävien turvaaminen voi muodostaa tapauskohtaisesti oikeuttamisperusteen erilaiselle kohtelulle nyt kysymyksessä olevassa tilanteessa, jossa koko henkilöstö jouduttiin sijoittamaan uudelleen. Henkilöstövalinnat on kuitenkin tehty kaikissa tapauksissa huolellisesti tehtäviin kiinnostuksensa ilmoittaneiden soveltuvuutta sekä ansioituneisuutta arvioiden ja vertaillen, eivätkä organisaation tarpeet sijoittelussa ole johtaneet ansioituneimman syrjäyttämiseen.

Valittaja on vedonnut myös siihen, ettei ole saanut ansiovertailua sitä pyytäessään, eikä virkavalintaa ole perusteltu siten kuin laki edellyttää. Valinta on perusteltu viranhaltijapäätöksessä sen todellisen luonteen mukaisesti. Perusteluissa on selvitetty työllisyyspalveluiden organisaatiomuutoksen syyt ja siihen liittyvä yhteistoimintamenettely. Perusteluissa on myös todettu, että henkilöstön uudelleen sijoittamisessa on tehty kokonaisarvio henkilöiden toiveista, koulutuksesta, kokemuksesta ja havainnoista henkilöiden vahvuuksissa ja vuorovaikutuksessa, sekä ilmoitettu, että kokonaisarvion perusteella valitun katsotaan olevan hakijoista sopivin sisäisessä ilmoittautumismenettelyssä avoinna olleeseen virkaan. Päätökseen ei ole liitetty ansiovertailua, koska kyseessä ei ollut normaali viranhaku. Kiinnostuksensa ilmoittaneiden ansiot on sijoittamisessa kuitenkin vertailtu

Elinvoima- ja hyvinvointilautakunta

Päätöspäivämäärä 14.10.2025

normaaliin tapaan jo pelkästään siitä syystä, että pyrkimyksenä on ollut taata edellytykset organisaation mahdollisimman laadukkaalle toiminnalle. Varsinaisen ansiovertailun valittaja on saanut oikaisuvaatimukseen annetussa päätöksessä.

Valituksessa on kyseenalaistettu myös viran määräaikaista täyttämistä ja todettu, että vain laissa erikseen säädetyissä tapauksissa viranhaltija voidaan ottaa virkasuhteeseen määräajaksi. Vaikka kaikki työllisyyspalveluiden väliaikaisorganisaation virat oli lakkautettu, se ei tarkoittanut virkasuhteen päättymistä. Uusiin perustettuihin virkoihin oli sijoitettava myös määräaikaisessa virkasuhteessa olevia näiden voimassa olevan virkasuhteeseen keston ajaksi.

Valitus on hylättävä kokonaisuudessaan.

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto

Toimenpiteet

Ote: Hämeenlinnan hallinto-oikeus