

Lausuntopyyntö, valitus Salon rakennus- ja ympäristölautakunnan päätöksestä 27.1.2021 § 7, rekrytointi, kaupungineläinlääkärin (praktikon) viransijaisuus 1.12.2020-8.12.2021

3864/01.01.01.02/2020

Rakennus- ja ympäristölautakunta 03.03.2021 § 32

Valmistelija: kaupunginlakimies Antti Mäkelä, 044 778 2302,
antti.makela@salo.fi.

Kunnallisvalitus:

Kunnallisvalitus on tehty Salon kaupungin rakennus- ja ympäristölautakunnan 27.01.2021 antamasta hylkäävästä päätöksestä oikaisuvaatimukseen. Oikaisuvaatimus koski ympäristöterveyspäällikön 4.12.2020 antamaa viranhaltijapäätöstä, jossa kaupungineläinlääkärin sijaiseksi ei valittu valittajaa.

Kunnallisvalituksen sisältö:

Kunnallisvalituksessa valittaja esittää, että häntä on syrjitty. Syrjintä on ilmennyt siten, että kaupungineläinlääkärin virkaan on valittu valittajaa kokemattomampi henkilö. Valittaja esittää myös, että valintapäätöksen ja virantäyttömenettelyn kaikkia vaiheita ei olisi tehty yhdenvertaisuusperiaatetta ja yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoa noudattaen. Valittaja nostaa erikseen esiin yhdenvertaisuuslain 5 §:n, 7 §:n sekä 8 §:n. Valittaja vaatii, että aiemmat päätökset kumotaan ja eläinlääkärin sijaisuus asetetaan uudelleen hakuun.

Säädöspohja:

L kunnallisesta viranhaltijasta 50 §: Työnantajan tämän lain nojalla tekemään päätökseen haetaan muutosta siten kuin kuntalaissa oikaisuvaatimuksen tekemisestä ja kunnallisvalituksesta säädetään.

KuntaL 135 §: Valtuuston ja kuntayhtymän 58 §:n 1 momentissa tarkoitetun toimielimen päätökseen sekä kunnanhallituksen, lautakunnan ja johtokunnan oikaisuvaatimuksen johdosta antamaan päätökseen haetaan muutosta kunnallisvalituksella hallinto-oikeudelta.

YhdenvertaisuusL 5 §: Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Velvollisuus suunnitelman laatimiseen ei koske evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodoksista kirkkoa eikä julkista

hallintotehtävää hoitavaa sellaista yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä.

YhdenvertaisuusL 7 §: Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

YhdenvertaisuusL 8 §: Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

L kunnallisesta viranhaltijasta 6 §: Virkasuhteeseen ottamisen yleisistä perusteista säädetään perustuslaissa. Lisäksi virkasuhteeseen otettavalla on oltava erikseen säädetty tai kunnan päättämä kelpoisuus.

Perustuslaki 125.2 §: Yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto.

HE 1/1998 vp s.181: 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 viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä.

Sanalla kansalaiskunto ei viitata Suomen kansalaisuuteen. Yleisiä nimitysperusteita on tulkittava yhteydessä asianomaisen viran yleisiin ja erityisiin kelpoisuusehtoihin, joihin liittyen on otettava huomioon myös viran nimi ja tehtäväpiiri sekä virkaan kuuluvat konkreettiset työtehtävät.

KHO 2005:44: "Hakijoita perustuslain 125 §:n 2 momentin perusteella vertailtaessa nimitysperusteita on arvioitava kokonaisuutena, jossa koulutuksen ja työkokemuksen ohella on otettava huomioon myös hakijan viran hoitamisen kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet."

Ratkaisussa korkeimman oikeuden kanta oli, että valittaessa virkaan henkilö, jolla oli toista hakijaa sekä lyhyempi kokemus sekä vähemmän koeteltua kansalaiskuntoa, ei oltu menetelty perustuslain 125 § virkanimitysperusteiden vastaisesti.

Vastaus kunnallisvalitukseen:

Valittaja on oikeutettu tekemään kunnallisvalituksen.

Valittajan esittämää syrjintää ei ole tapahtunut valintapäätöksessä.

Valintapäätöstä tehtäessä on noudatettu yhdenvertaisuuslain 5§:ä ja 7 §:ä.

Salon kaupungilla on yhdenvertaisuussuunnitelma ja Salon kaupunki toimii

muun muassa rekrytoinneissaan sen mukaisesti.

Valintapäätöstä tehtäessä on toimittu perustuslain 125 § pykälän mukaisesti ja huomioitu kaikki nimitysperusteet. Valintapäätöstä tehtäessä on nimitysperusteita arvioitu kokonaisuutena, jolloin valintapäätöstä ei perustettu ainoastaan hakijoiden työkokemuksen pituuteen.

Tehtävän hoitamisen kannalta tarpeellisina kykyinä on kuulutuksessa viransijaisuudesta nostettu esille paineensietokyky, joustavuus, yhteistyötaidot, kyky itsenäiseen työskentelyyn sekä hyvä suomen kielen suullinen ja kirjallinen taito. Taidon ja koetellun kansalaiskunnan ohella on siis tarkasteltu hakijoiden henkilökohtaisia ominaisuuksia viran mahdollisimman menestyksekkään hoitamisen kannalta. Tämän nimitysperusteiden kokonaisarvioinnin lopputuloksena on päädytty samankaltaiseen ratkaisuun kuin korkein hallinto-oikeus ratkaisussaan KHO 2005:44 eli valintapäätös on kohdistunut hakijaan, jolla on lyhyempi työkokemus.

Kyseessä ei ole valittajan näkemyksen mukainen yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukainen syrjintä, sillä valintapäätöstä ei ole tehty iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Valintapäätös on edellä selostetun mukaisesti tehty nimitysperusteiden kokonaisarvioinnilla, jossa on otettu huomioon hakemusasiakirjoissa annetut tiedot, työkokemus sekä haastattelussa tehdyt havainnot, tämän lopputuloksena toinen hakija todettiin valittajaa sopivammaksi avoinna olevaan viransijaisuuteen.

Valittaja ei ole oikaisuvaatimuksessa eikä kunnallisvalituksessa tuonut esille sellaisia seikkoja, joiden perusteella kokonaisharkinnan lopputulos olisi syrjivä.

Rakennus- ja ympäristövalvonnan johtaja:

Rakennus- ja ympäristölautakunta antaa lausuntonaan asiaan yllä selostetun selvityksen.

Päätös:

Rakennus- ja ympäristölautakunta hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Pöytäkirja tarkastettiin tämän pykälän osalta kokouksessa.