

Askolan kunnanhallitukselle

**Oikaisuvaatimus hallintojohtajan viran täyttämistä koskevaan päätökseen
(asiavirheen korjaamista koskeva päätös)**

1. Päätöshistoria

Kunnanhallitus on 11.11.2025 (§ 269) päättänyt valita Askolan kunnan hallintojohtajan virkaan HTM Petriina Wäreen. Päätöksen perusteluina on käytetty koulutusta, työkokemusta ja haastatteluissa syntynyttä kokonaisarviota.

Olen 17.11.2025 tehnyt päätöksestä kuntalain mukaisen oikaisuvaatimuksen. Oikaisuvaatimuksessa olen katsonut erityisesti, että

- valitun hakijan kokemus ei vastaa viran ydintehtäviä
- ansiovertailu ja menettely, mukaan lukien kelpoisuusehdoksi asetetun hallinnon kehittämiskokemuksen selvittäminen, eivät ole olleet hallintolain 6 §:n ja 31 §:n edellyttämällä tavalla tasapuolisia, johdonmukaisia ja asian riittävään selvittämiseen perustuvia
- päätöstä ei ole perusteltu hallintolain 45 §:n edellyttämällä tavalla.

Kunnanhallitus on 26.11.2025 (§ 283) hallintolain 50 §:n nojalla poistanut 11.11.2025 tekemänsä päätöksen ilmoittaen korjaavansa asiavirheen ja tehnyt samassa yhteydessä uuden hallintojohtajan viran täyttämistä koskevan päätöksen. Samassa pykälässä kunnanhallitus on tehnyt uuden päätöksen hallintojohtajan viran täyttämisestä ja valinnut virkaan uudelleen Petriina Wäreen. Päätökseen on liitetty päivitetty ansiovertailu, jossa hakijoiden pisteet ja keskinäinen järjestys on säilynyt ennallaan verrattuna 11.11.2025 tehtyyn päätöstyhteyteen laadittuun ansiovertailuun.

Kunnanhallitus on samana päivänä (§ 284) todennut tekemäni oikaisuvaatimuksen rauenneeksi sillä perusteella, että oikaisuvaatimuksen kohteena ollut päätös on poistettu.

Koska olen tyytymätön kunnanhallituksen 26.11.2025 (§ 283) tekemään päätökseen hallintojohtajan viran täyttämisestä, minulla ei ole muuta oikeussuojakeinoja kuin tehdä tästä päätöksestä uusi oikaisuvaatimus.

2. Hakuilmoitus ja viran sisältö

Hallintojohtajan hakuilmoituksen mukaan viran keskeisiä tehtäviä ovat erityisesti:

- kunnan yleishallinnon johtaminen ja kehittäminen
- demokratia ja toimivuus -palvelualueen johtaminen ja talouden seuranta
- kunnanhallituksen ja -valtuuston asioiden valmistelu ja täytäntöönpano

Oikaisuvaatimus kunnanhallituksen päätökseen

- toimielinten sihteerin tehtävät
- henkilöstöhallinnon kokonaisvastuu ja henkilöstöpäällikkönä toimiminen
- KT-yhteyshenkilönä toimiminen ja kunnallisten työehtosopimusten soveltaminen
- vaalien järjestäminen ja keskusvaalilautakunnan sihteerinä toimiminen
- sähköisten järjestelmien, arkistoinnin ja asianhallinnan sujuvuuden varmistaminen.

Viran kelpoisuusvaatimuksena on soveltuva ylempi korkeakoulututkinto sekä kokemus julkis- ja/tai kunnallishallinnosta, hallinnon kehittämisestä ja hallintojuridiikasta.

Hakuilmoituksessa on lisäksi nimenomaisesti todettu, että hakijalta odotetaan:

- kokemusta vaativista johto- ja esihenkilötehtävistä
- hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä hyvää suullista ja kirjallista ilmaisua ja esiintymistaitoa
- kehittämisotetta ja hyvää organisointikykyä.

Tehtävässä eduksi luetaan kokemus KT-yhteistyöstä ja kunnallisten työehtosopimusten soveltamisesta, kokemus luottamuselintyöstä sekä kyky itsenäiseen päätöksentekoon.

3. Vaatimus

Vaadin 26.11.2025 (§ 283) päätöksen kumoamista ja asian palauttamista valmisteluun siten, että:

- hakijoiden ansiovertailu laaditaan ja dokumentoidaan perustuslain 125 §:n mukaisten yleisten nimitysperusteiden (taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto) sekä hakuilmoituksessa ilmoitettujen kelpoisuus- ja valintaperusteiden pohjalta läpinäkyvästi
- menettely täyttää hallintolain 6 §:n hallinnon oikeusperiaatteet sekä 45 §:n perusteleminenvelvollisuuden.

Olen ollut hakijana kyseiseen virkaan, joten olen asiassa asianosainen.

4. Perustelut vaatimukselle

4.1 Oikeudellinen lähtökohta

Perustuslain 125 §:n 2 momentin mukaan yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Näitä on arvioitava ja punnittava suhteessa viran kelpoisuusehtoihin, viran konkreettisiin tehtäviin ja virkanimikkeeseen.

Hallintolain 6 §:n mukaan viranomaisen on kohdeltava hallinnossa asioivia tasapuolisesti, toimittava puolueettomasti ja suojattava oikeutettuja odotuksia. Hallintolain 31 §:n mukaan viranomaisen on huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä, ja 45 §:n mukaan päätös on perusteltava siten, että siitä käy ilmi, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet ratkaisuun ja mitkä säännökset on sovellettu. Viranhakijoiden ansiovertailussa tämä tarkoittaa sitä, että viran kannalta olennaiset ansiot on selvitettävä ja dokumentoitava tasapuolisesti kaikkien hakijoiden osalta.

Perustuslain 6 §:ssä turvattu yhdenvertaisuus sekä 21 §:ssä turvattu oikeus hyvään hallintoon ja oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin konkretisoituvat viranhakutilanteessa niin, että nimitysharkinnan perusteet, painotukset ja lopputulos ovat ulkopuolelta arvioitavissa päätösasiakirjojen perusteella.

Hyvä hallinto ei ole yleisluonteinen tavoite, vaan perustuslain 21 §:n ja hallintolain 6, 31 ja 45 §:n asettama velvoite. Viran täytössä tämä tarkoittaa, että kelpoisuus- ja valintaperusteet asetetaan etukäteen ja hakijoita kohdellaan tasapuolisesti. Asia selvitetään riittävästi ja päätös perustellaan niin, että nimitysharkinnan perusteet ovat ulkopuolelta arvioitavissa.

4.2 Hallintolain 50 § ja oikaisuvaatimuksen raukeaminen

Hallintolain 50 §:n 1 kohdan mukainen asiavirheen korjaaminen on poikkeus normaaliin muutoksenhakumenettelyyn. Säännöksen tarkoituksena on korjata yksilöitävissä oleva asiavirhe niin, että päätös saatetaan vastaamaan viranomaisen alkuperäistä ratkaisutahtoa. Säännöstä ei ole tarkoitettu käytettäväksi välineenä uuden nimitysharkinnan tekemiseen tai vireillä olevan oikaisuvaatimuksen sivuuttamiseen ilman sisällöllistä ratkaisua.

Tässä asiassa kunnanhallitus on 26.11.2025 (§ 283) poistanut 11.11.2025 (§ 269) tekemänsä hallintojohtajan valintapäätöksen hallintolain 50 §:n 1 kohdan nojalla sillä perusteella, että päätös on perustunut virheelliseen tai puutteelliseen selvitykseen, ja tehnyt samassa pykälässä uuden päätöksen hallintojohtajan viran täyttämisestä. Päätöksen liitteenä olevasta päivitetystä ansiovertailusta ilmenee, että hakijoiden pisteet ja keskinäinen järjestys ovat pysyneet ennallaan. Päätöksessä ei yksilöidä, mitä asiavirhettä on korjattu, miten selvitys on tosiasiallisesti muuttunut tai millä tavoin muutos on vaikuttanut ratkaisuun.

Kun alkuperäisen päätöksen perusteena ollut selvitystä ei ole yksilöidysti korjattu eikä nimityksen lopputulos ole muuttunut, hallintolain 50 §:n 1 kohdan soveltamisedellytykset eivät ole täyttyneet. Säännöstä on käytetty muodollisena perusteena uuden

nimityspäätöksen tekemiselle ilman, että asiavirhettä olisi tosiasiaassa oikaistu, ja näin on tosiasiallisesti tehty uusi nimitysharkinta kiertäen oikaisuvaatimuksen normaalin käsittelyn.

Samassa yhteydessä kunnanhallitus on 26.11.2025 (§ 284) todennut 17.11.2025 tekemäni oikaisuvaatimuksen rauenneeksi sillä perusteella, että oikaisuvaatimuksen kohteena ollut päätös on poistettu. Oikaisuvaatimuksessa esitettyihin huomautuksiin ei ole annettu sisällöllistä vastinetta. Vireillä ollutta oikaisuvaatimusta ei kuitenkaan voida pitää hallintolain 50 §:n tarkoittamana asiavirheenä, joka olisi korjattavissa ilman asianosaisen väitteisiin vastaamista, vaan se olisi tullut käsitellä normaalina oikaisuvaatimuksena.

Päätöksistä ei ilmene, että asianosaiselle olisi ennen 26.11.2025 tehtyä uutta nimityspäätöstä varattu tilaisuutta lausua mielipiteensä muutetusta ansiovertailusta ja sen merkityksestä asian ratkaisemiselle. Kun alkuperäistä päätöstä on muutettu hallintolain 50 §:n nojalla ja samalla tehty tosiasiallisesti uusi nimityspäätös, asiassa olisi tullut noudattaa hallintolain 34 §:ssä säädettyä asianosaisen kuulemisvelvollisuutta.

Kuulemisvelvollisuuden sivuuttaminen yhdessä aiemman oikaisuvaatimukseni ”raukeamiseksi” toteamisen kanssa muodostaa menettelyvirheen, joka tukee päätöksen kumoamista.

Näin hallintolain 50 §:ää on käytetty säännöksen tarkoituksen vastaisesti tavalla, joka on heikentänyt oikaisuvaatimusmenettelyn kautta käytettävissä olevaa oikeusturvaa. Kunnanhallituksen tulee nyt tässä oikaisumenettelyssä arvioida hallintojohtajan viran täyttämistä koskevan päätöksen lainmukaisuus kokonaisuudessaan uudelleen ja käsitellä oikaisuvaatimuksessa esitetyt kelpoisuus-, ansiovertailu- ja perusteluvirheet sisällöllisesti.

4.3 Kokemus hallinnon kehittämisestä kelpoisuusvaatimuksena

Kokemus hallinnon kehittämisestä on hakuilmoituksen mukaan nimenomaisesti viran kelpoisuusvaatimus, ei ainoastaan yleinen toivottava ominaisuus. Kelpoisuusehtona tämä on kynnyskysymys: virkaan voidaan nimittää vain hakija, jonka voidaan asiakirjojen perusteella todeta täyttävän vaatimuksen. Kunnanhallituksen olisi siten tullut nimenomaisesti varmistaa ja dokumentoida, että jokainen virkaan kelpoiseksi katsottu hakija – erityisesti virkaan valittu – täyttää tämän vaatimuksen, ja arvioida hallinnon kehittämiskokemusta myös perustuslain 125 §:n mukaisten nimitysperusteiden (taito ja kyky) näkökulmasta.

Päivitetystä ansiovertailusta ei kuitenkaan ilmene, että hallinnon kehittämiskokemusta olisi käsitelty omana arviointikohteenaan tai että virkaan valitun hallinnon kehittämiskokemusta olisi yksilöity, arvioitu ja suhteutettu muiden hakijoiden kokemukseen. Ansiovertailun pisteytyksessä ”tehtävän kannalta relevantti työkokemus” on kaikilla hakijoilla sama (4/5), eikä pisteistä käy ilmi, miten nimenomainen kelpoisuusvaatimus kokemuksesta hallinnon kehittämisessä on vaikuttanut arvosanan määräytymiseen. Näin sekä kelpoisuusehdon täyttymisen että sitä ylittävän kehittämisosaamisen merkitys sivuutetaan pisteytyksessä.

Kelpoisuusehdon täyttymistä ei voida asiakirjojen perusteella todeta virkaan valitun osalta, eikä ole pääteltävissä, onko hallinnon kehittämiskokemusta edes selvitetty. Jo pelkästään se, ettei kelpoisuusehdon täyttymistä voida päätöksen ja ansiovertailun perusteella luotettavasti todeta, merkitsee sitä, ettei nimityspäätöksen lainmukaisuutta voida arvioida perustuslain 125 §:n ja hallintolain 31 ja 45 §:n edellyttämällä tavalla.

Tältä osin on olennaista erottaa hakuilmoituksessa nimenomaisesti kelpoisuusehdoksi asetettu kokemus hallinnon kehittämisestä siitä, että kokemus kunnallisesta toimintaympäristöstä ja luottamushenkilöorganisaation kanssa toimimisesta on ilmoitettu eduksi luettavana ansiona.

Jos kunta tulkitsee kaiken hallinnollisen työn automaattisesti ”kokemukseksi hallinnon kehittämisestä”, kelpoisuusvaatimus jää sisällöttömäksi eikä sitä ole tosiasiallisesti käytetty valintaperusteena. Tällöin kelpoisuusehdon asettaminen erikseen ja sen arvioimatta jättäminen korostaa sitä, ettei nimityspäätöksen lainmukaisuutta voida tältä osin päätösasiakirjojen perusteella arvioida.

Kysymys ei ole ainoastaan siitä, onko valitulla tosiasiallisesti ollut hallinnon kehittämiskokemusta, vaan siitä, ettei tämän kelpoisuusehdon täyttymistä ole selvitetty ja dokumentoitu siten, että nimityspäätöksen lainmukaisuutta voitaisiin ulkopuolelta arvioida.

4.4 Valittu hakija ei täytä keskeistä, etukäteen asetettua valintaperustetta (esihenkilökokemus)

Päivitetyn ansiovertailun mukaan virkaan valitulla hakijalla ei ole lainkaan johto- tai esihenkilökokemusta. Useilla muilla hakijoilla on sen sijaan useiden vuosien kokemus vaativista johto- ja esihenkilötehtävistä, kuten hallintojohtajan tai vastaavien virkojen hoitamisesta sekä henkilöstöhallinnon johtamisesta.

Hallintojohtajan virassa on kyse kunnan yleishallinnon ja henkilöstöhallinnon johtamisesta. Laaja ja vaativa johto- ja esihenkilökokemus kuuluu siten viran ydintehtäviin liittyvään osaamiseen.

Hakuilmoituksessa todetaan, että hakijalta odotetaan kokemusta vaativista johto- ja esihenkilötehtävistä. Esihenkilötyön kokemus on siten etukäteen ilmoitettu keskeiseksi valintaperusteeksi, jonka pitäisi näkyä ansiovertailussa ja valinnan perusteluissa. Nyt tehdystä ansiovertailusta ja päätöksen perusteluista ei kuitenkaan ilmene, miksi tämä ennalta asetettu valintaperuste on tosiasiallisesti sivuutettu siten, ettei esihenkilökokemus vaikuta ratkaisevasti – jos mitenkään – valinnan kokonaisarvioon.

Näistä itse asetetuista ja julkisesti ilmoitetuista valintaperusteista poikkeaminen ilman hyväksyttävää ja dokumentoitua syytä merkitsee käytännössä sitä, että harkintavaltaa on käytetty hallintolain 6 §:n tarkoitussidonnaisuus- ja tasapuolisuusperiaatteiden vastaisesti. Nimitysharkinta ei voi jäädä muodolliseksi siten, että viran kannalta keskeiset ja etukäteen ilmoitetut ansiot sivuutetaan kokonaan ja ratkaisu perustuu tosiasiallisesti muihin perusteisiin, joita ei ole päätösasiakirjoissa yksilöity eikä ulkopuolelta arvioitavissa.

4.5 Valitulla hakijalla ei ole lainkaan työkokemusta kuntahallinnosta

Kunnan laatimasta ansiovertailusta käy ilmi, ettei valitulla hakijalla ole lainkaan työkokemusta kunnallishallinnosta tai kunnan päätöksentekoon ja hallintoon liittyvistä prosesseista.

Askolan kunnan hallintosäännön mukaan hallintojohtaja päättää:

1. Demokratia ja toimivuus -palvelualueen sisäisten palveluiden hinnoittelusta talousarvion puitteissa ja yhteispalvelun järjestämisestä
2. lykkäyksen tai vapautuksen myöntämisestä kunnalliseen maksuun tai muuhun kunnan laskutussaatavaan kunnanhallituksen antamien ohjeiden mukaisesti
3. kunnan vakuuksien luovuttamisesta tai kunnalle luovutettujen vakuuksien palauttamisesta
4. joukkoliikenteen järjestämiseen liittyvistä sopimuksista
5. Askola-lisän myöntämisestä kunnanhallituksen päättämien ehtojen mukaisesti
6. merkkipäivälahjojen hankkimisesta, huomionosoituksista ja kannatusilmoitusten antamisesta sekä lahjoituksista tavanomaisiin hyväntekeväisyystarkoituksiin kunnanhallituksen päättämässä rajoissa
7. Demokratia ja toimivuus -palvelualueen hankintojen tekemisestä kunnanhallituksen vahvistamien euromääräisten rajojen mukaisesti
8. hyväksyä irtaimiston käytöstä poistamisen ja myöntää luvan poistetun irtaimiston myyntiin.

Hallintojohtaja ratkaisee valtuuston ja kunnanhallituksen asiakirjoja koskevat tietopyynnot. Lisäksi hallintojohtajalla on laajaa toimivaltaa henkilöstöhallinnon asioissa.

Hallintojohtaja johtaa toimialansa ohella kunnan asiakirjahallintoa. Lisäksi hallintojohtaja toimii suoraan hallintosäännön perusteella valtuuston sihteerinä.

Hakuilmoituksessa on erikseen todettu, että tehtävässä eduksi luetaan "kyky itsenäiseen päätöksentekoon". Edellä kuvattu hallintojohtajan toimivalta osoittaa, ettei kyse ole vähäisestä ominaisuudesta, vaan viran ydinvaatimuksesta: hallintojohtaja käyttää laajaa itsenäistä ratkaisuvalltaa esimerkiksi kunnallisten maksujen lykkäys- ja vapautuspäätöksissä, sopimus- ja hankinta-asioissa, julkisuuslain soveltamisessa tietopyyntöihin sekä kunnassa tehtävissä henkilöstöä koskevissa ratkaisuissa.

Näissä oloissa on vaikea perustella sitä, että virka on täytetty hakijalla, jolta kunnallishallinnon käytännön kokemus kokonaan puuttuu, kun samalla muilla hakijoilla on ollut olennaisesti vahvempaa kunnallishallinnon ja hallintojohtajan tehtäväpiiriä vastaavaa työkokemusta.

4.6 Ansiovertailu ja tasapuolinen kohtelu

Ansiovertailusta tai päätöksen perusteluista ei lainkaan ilmene, miten edellä kohdassa 4.5 kuvattua, hakuilmoituksessa erikseen mainittua valintaperustetta on konkreettisesti arvioitu hakijoiden kesken, eikä sitä, miksi juuri valitun hakijan tausta tältä osin olisi viran kannalta parempi kuin sellaisten hakijoiden, joilla on vuosien käytännön kokemus kunnallisesta päätöksenteosta ja siihen liittyvästä oikeudellisesta vastuusta.

Hallintolain 6 § edellyttää muun ohella tasapuolisuutta, objektiviteettia ja tarkoitussidonnaisuutta. Virkaan ottavalla viranomaisella on velvollisuus suunnitella ja toteuttaa ansiovertailu siten, että hakijoita kohdellaan systemaattisesti ja vertailukelpoisesti samoilla kriteereillä.

Nyt laadittu ansiovertailu on tältä osin puutteellinen. Siinä:

- johtamis- ja esihenkilökokemusta ei ole eroteltu omaksi arviointikohdaksi, vaikka hakuilmoituksessa nimenomaisesti korostetaan kokemusta vaativista johto- ja esihenkilötehtävistä
- henkilöstöhallinnon ja HR-johtamisen vastuita ei ole käsitelty systemaattisesti omana kokonaisuutenaan, vaikka virassa vastataan koko kunnan henkilöstöhallinnosta
- vaali-, demokratia- ja luottamuselintyötä ei ole arvioitu erikseen suhteessa viran tehtäväkuvaukseen, vaikka niillä on keskeinen merkitys hallintojohtajan virassa
- kehittämistehtäviä ei käytännössä oteta huomioon omana arviointikohteenaan, vaikka kokemus hallinnon kehittämisestä on asetettu kelpoisuusvaatimukseksi.

Ansiovertailun pisteytys (esimerkiksi ”tehtävän kannalta relevantti kokemus”) ei kytkeydy selkeästi hallintojohtajan viran konkreettisiin tehtäviin, vaan häivyttää hakijoiden olennaiset erot juuri viran kannalta keskeisissä osa-alueissa. Virkaan valitun osalta ansiovertailussa ei yksilöidä niitä tehtävän hoidon kannalta olennaisia ansioita, joihin pisteytys perustuu, eikä valinnan perusteita ole siten mahdollista päätösasiakirjojen perusteella jälkikäteen arvioida.

Päivitetystä ansiovertailusta ilmenee lisäksi, että ’tehtävän kannalta relevanttia työkokemusta’ on pisteytetty tavalla, joka ei perustu hakuilmoituksessa asetettuihin valintaperusteisiin eikä perustuslain 125 §:n mukaisten taito- ja kykyperusteiden läpinäkyvään soveltamiseen. Näin pisteytys ei tosiasiallisesti reagoi viran kannalta olennaisiin eroihin esihenkilö- ja kuntakokemuksessa, vaan tasoittaa ne saman numeron alle. Tekstikuvauksia on korjattu ja täydennetty vastaamaan paremmin hakijoiden todellista työkokemusta – esimerkiksi oman kunnallishallinnon kokemukseni osalta on tehty nimenomainen ”korjaus” – mutta työkokemuspisteet eivät ole muuttuneet lainkaan. Tällainen väljä ja sisältökriteereiltään määrittelemätön pisteytysmalli ei täytä tasapuolisen ja objektiivisen harkinnan vaatimusta eikä mahdollista perustuslain taito- ja kykyperusteiden läpinäkyvää soveltamista.

Ansiovertailussa tai päätöksen perusteluissa ei lainkaan avata sitä, miten hakuilmoituksessa erikseen mainittua ”kykyä itsenäiseen päätöksentekoon” on arvioitu

hakijoiden kesken, eikä sitä, miksi juuri valitun hakijan tausta tältä osin olisi viran kannalta parempi kuin sellaisten hakijoiden, joilla on vuosien käytännön kokemus kunnallisesta päätöksenteosta ja siihen liittyvästä oikeudellisesta vastuusta. Näin yksi hakuilmoituksessa nimenomaisesti mainituista valintaperusteista on tosiasiallisesti jätetty arvioimatta ja suhteuttamatta hakijoiden erilaisiin kokemustustoihin.

Osaltani ansiovertailu on edelleen – tehdyistä korjauksista huolimatta – laadittu tavalla, joka vähättelee yleishallinnollista kunnallista osaamistani eikä kuvaa sitä tasapuolisesti suhteessa muihin hakijoihin.

Ansiovertailussa on erikseen korostettu virkaan valitun luottamushenkilökokemusta, mutta vastaavaa luottamushenkilö- ja demokratiaosaamista ei ole yhtä järjestelmällisesti selvitetty ja arvioitu muiden hakijoiden kohdalla. Luottamustehtävät on näin tosiasiasa asetettu valitun hakijan kohdalla parempaan asemaan ilman, että perusteet tälle ilmenevät asiakirjoista.

Valitun hakijan työkokemusta on ansiovertailussa kuvattu luonnehtivilla yleistermeillä, ilman että siitä käy ilmi, missä määrin hän on tosiasiallisesti vastannut henkilöstöstä, talousarviosta, toimielinten asioiden valmistelusta, julkisuuslain soveltamisesta tai muista hallintojohtajan tehtäväkenttään kuuluvista kokonaisuuksista. Samaan aikaan useiden muiden hakijoiden kohdalla vastaavanlainen kunnallinen johto- ja HR-kokemus olisi ollut helposti yksilöitävissä ja suhteutettavissa hallintojohtajan viran tehtäväkuvaukseen. Näin valitun hakijan työkokemusta ei ole arvioitu sisällöllisesti siinä mielessä, että sen yhteyttä hallintojohtajan konkreettiseen tehtävälleen olisi avattu.

Edellä mainitut seikat muodostavat kokonaisuuden, jossa ansiovertailu ei perustu järjestelmälliseen osa-alueittaiseen tarkasteluun eikä mahdollista ulkopuolelta tehtävää objektiivista arviota valinnan perusteista. Ansiovertailu ei perustu systemaattisesti hakemusasiakirjoista ilmenevään työkokemukseen ja tehtäväkuviin, vaan pisteytys ja sanalliset kuvaukset johtavat lopputulokseen, jota ei voida päätössiakirjojen perusteella jälkikäteen jäljittää tai tarkastaa. Näin ollen ansiovertailu ei täytä hallintolain 6 §:n edellyttämää tasapuolisuus- ja tarkoitussidonnaisuusvaatimusta eikä mahdollista nimitysharkinnan lainmukaisuuden ulkopuolista kontrollia.

4.7 Päätöksen perusteleminen velvollisuuden laiminlyönti

Hallintojohtajan viran täyttämistä koskevasta päätöksestä ja siihen liittyvästä ansiovertailusta ei käy ilmi, mihin konkreettisiin seikkoihin ja punnintaan nimityspäätös tosiasiasa perustuu. Myöskään punninnan kulkua ei avata siten, että ratkaisua voisi ulkopuolelta arvioida.

Keskeisiä hakuilmoituksessa korostettuja valintaperusteita ei avata siten, että olisi arvioitavissa, onko perustuslain 125 §:n mukaisia nimitysperusteita sovellettu lain edellyttämällä tavalla tai onko hakijoita kohdeltu tasapuolisesti. Päätös on tältä osin

perusteluiltaan niin puutteellinen, ettei sitä voida pitää hallintolain 45 §:n tarkoittamalla tavalla perusteltuna.

Mikäli kunnanhallitus päätyy hylkäämään tämän oikaisuvaatimuksen, pyydän, että päätöksen perusteluissa otetaan nimenomaisesti kantaa ainakin seuraaviin seikkoihin:

- miten hakuilmoituksessa korostettuja valintaperusteita on konkreettisesti sovellettu virkaan valitun ja muiden hakijoiden ansioihin
- millä kriteereillä ansiovertailun ”työkokemus”- ja ”kokemus tehtäväalalta” -arvosanat on annettu eri hakijoille, miten nämä kriteerit on sidottu hakuilmoituksessa mainittuihin valintaperusteisiin ja erityisesti, miten on ollut mahdollista antaa sama arvosana hakijalle, jolla ei ole lainkaan esihenkilö- eikä kuntahallinnon työkokemusta, ja hakijalle, jolla on useiden vuosien kokemus nimenomaan kunnallisista johto- ja HR-tehtävistä
- millä tavoin luottamushenkilökokemusta on selvitetty ja arvioitu kaikkien hakijoiden osalta sekä miksi se on ansiovertailussa nostettu esiin vain virkaan valitun hakijan kohdalla.

Näiden seikkojen täsmällinen avaaminen on välttämätöntä, jotta päätöksen lainmukaisuutta voidaan arvioida perustuslain 125 §:n ja hallintolain 6 ja 45 §:n edellyttämällä tavalla.

5. Johtopäätös

Edellä kohdissa 4.1–4.7 esitetyn perusteella katson, että Askolan kunnanhallituksen 26.11.2025 (§ 283) päätöksen kumoamista puoltavat erityisesti kolme seikkaa: hallinnon kehittämiskokemusta koskevan kelpoisuusvaatimuksen selvittämättä ja perustelematta jättäminen, virkaan valitun kokemuksen ilmeinen epäsuhta viran ydintehtäviin nähden sekä ansiovertailun ja perustelujen puutteellisuus hallintolain kannalta:

1. Kelpoisuusvaatimus kokemuksesta hallinnon kehittämisestä on jätetty selvittämättä ja dokumentoimatta.

Kokemus hallinnon kehittämisestä on hakuilmoituksen mukaan asetettu nimenomaisesti viran kelpoisuusvaatimukseksi. Päivitetystä ansiovertailusta ja päätöksen perusteluista ei kuitenkaan ilmene, että tämän kelpoisuusehdon täyttymistä olisi selvitetty järjestelmällisesti kaikkien hakijoiden osalta tai että virkaan valitun hallinnon kehittämiskokemusta olisi yksilöity, arvioitu ja suhteutettu muiden hakijoiden kokemukseen. Kelpoisuusehdon täyttymistä ei näin voida asiakirjojen perusteella todeta virkaan valitun osalta. Kun kelpoisuusvaatimuksen täyttymistä ei ole erikseen selvitetty eikä perusteltu, menettely on ristiriidassa hallintolain 31 §:ssä säädetyn selvittamisvelvollisuuden ja 45 §:ssä säädetyn perusteleminenvelvollisuuden kanssa ja jättää nimityspäätöksen lainmukaisuuden aidosti kyseenalaiseksi.

Kun kyse on nimenomaisesta kelpoisuusvaatimuksesta, sen selvittämättä ja perustelematta jättäminen ja tämän puutteen toistuminen myös uuden päätöksen perusteluissa osoittaa, ettei kunnanhallitus ole oikaissut menettelyään, vaikka se on ollut virheestä yksityiskohtaisesti tietoinen.

2. Virkaan valitun kokemus ei vastaa viran ydintehtäviä.

Päivitetyn ansiovertailun mukaan virkaan valitulla ei ole lainkaan johto- ja esihenkilökokemusta eikä lainkaan työkokemusta kunnallishallinnosta tai hallintosäännön mukaista itsenäistä kunnallista päätösvaltaa vastaavista virkatehtävistä. Hakuilmoituksessa korostetaan vaativaa johto- ja esihenkilökokemusta, kokemusta julkis- ja/tai kunnallishallinnosta, kokemusta hallinnon kehittämisestä sekä kykyä itsenäiseen päätöksentekoon. Useilla muilla hakijoilla on useiden vuosien kokemus kunnallisista johto- ja HR-tehtävistä, hallintojohtajan virkaa vastaavasta vastuusta sekä delegoidusta kunnallisesta ratkaisu- ja esittelyvallasta. Virkaan on näin valittu hakija, jonka kokemus ei vastaa viran ydintehtäviä ja joka on näiden etukäteen ilmoitettujen valintaperusteiden kannalta heikommin ansioitunut kuin useat muut hakijat. Tämä on perustuslain 125 §:n edellyttämän taito- ja kykyarvioinnin sekä hallintolain 6 §:n tasapuolisuus- ja tarkoitussidonnaisuusperiaatteiden vastaista.

3. Ansiovertailu, asian selvittäminen ja päätöksen perusteleminen eivät täytä hallintolain 6, 31 ja 45 §:n vaatimuksia.

Ansioita ei ole eritelty eikä arvioitu järjestelmällisesti viran keskeisten tehtäväkokonaisuuksien mukaan. Pisteytyksen perusteita ja osa-alueiden painotuksia ei avata, eikä päätöksen perusteluista käy ilmi, miksi virkaan valittua on pidetty kokonaisuutena ansioituneimpana hakijana. Hallintolain mukainen selvittämis- ja perusteluvelvollisuus ei tältä osin täyty.

Luottamushenkilökokemusta on lisäksi korostettu ansiovertailussa nimenomaan virkaan valitun hakijan kohdalla, ilman että vastaavaa selvitystä ja arviointia olisi tehty muiden hakijoiden osalta. Tämä ei ole sopusoinnussa hallintolain 6 §:n tasapuolisuusperiaatteen eikä 31 §:n selvittämisvelvollisuuden kanssa.

Asian arvioinnissa on olennaista, että kunnanhallituksen 26.11.2025 tekemää uutta päätöstä tehtäessä kunnalla oli käytössään 17.11.2025 jättämäni oikaisuvaatimus, jossa kelpoisuusvaatimuksen, ansiovertailun ja perustelujen puutteisiin oli yksityiskohtaisesti kiinnitetty huomiota.

Kunnanhallitus on jättänyt tunnetut puutteet korjaamatta, vaikka sillä on ollut nimenomainen mahdollisuus saattaa päätös lain edellyttämälle tasolle. Tämä painottaa hallintolain 6, 31 ja 45 §:n sekä perustuslain 6, 21 ja 125 §:n vastaista kokonaisuutta ja

Oikaisuvaatimus kunnanhallituksen päätökseen

tukee johtopäätöstä siitä, että nimitysharkintaa ei ole käytetty hyväksyttävien harkintavallan rajojen puitteissa.

Kokonaisuutena ansiovertailu ei osoita johdonmukaisia, ennalta ilmoitettuihin valintaperusteisiin tukeutuvia arviointikriteerejä, vaan peittää hakijoiden olennaiset erot viran ydintehtävien kannalta. Päätösasiakirjoista ei käy ilmi, millä hakemusasiakirjoista tai työkokemuksesta johdetuilla perusteilla virkaan valittua on pidetty kokonaisuutena ansioituneimpana, eikä ansiovertailu siten mahdollista nimitysharkinnan lainmukaisuuden ulkopuolista arviointia. Näin nimitysharkintaa ei voida pitää hallintolain 6 §:n tasapuolisuus-, tarkoitussidonnaisuus- ja objektiviteettiperiaatteiden mukaisena eikä hallintolain 31 ja 45 §:n edellyttämällä tavalla riittävästi selvitettyä ja perusteltuna.

Kohdassa 4.2 hallintolain 50 §:n soveltamisesta todetulla tavalla kunnanhallitus on poistanut 11.11.2025 tehdyn päätöksen asiavirheen korjaamisen nimissä, mutta tehnyt samansisältöisen uuden päätöksen muuttamatta ansiovertailun pisteitä tai hakijoiden keskinäistä järjestystä ja todennut aiemmin tekemäni oikaisuvaatimuksen rauenneeksi ilman asiallista vastinetta sen sisältöön. Menettely ylittää 50 §:n rajatun asiavirheen korjaamista koskevan tarkoituksen ja yhdessä hallintolain 34 §:n kuulemisvelvollisuuden sivuuttamisen kanssa on johtanut siihen, että aikaisempi oikaisuvaatimukseni on tosiasiallisesti jäänyt vaille sisällöllistä käsittelyä.

Oikaisuvaatimukseni ei koske yksittäisen hakijan valintaa sinänsä, vaan sitä, että nimityspäätös on tehtävä lainmukaisen kelpoisuus- ja ansiovertailun perusteella ja siten, että harkinnan perusteet ovat ulkopuolelta arvioitavissa.

Edellä esitetyin perustein katson, että kunnanhallituksen 26.11.2025 (§ 283) tekemä hallintojohtajan viran täyttämistä koskeva päätös on kumottava ja asia palautettava uudelleen valmisteltavaksi lainmukaista kelpoisuus- ja ansiovertailua sekä hallintolain ja perustuslain edellyttämää hyvää hallintoa noudattaen.

Kouvolassa 8.12.2025

Janne Tapola