



Helsingin sosiaaliviraston johtava lakimies Tapio Rätty käsittelee palstalla sosiaalihuollon ajankohtaisia lakikysymyksiä.

Lakisivut tarjoavat juridista hyötytietoa sosiaalialan ammattilaisille.

Juristin nurkkaus -palstan lisäksi sivuilla julkaistaan muita sosiaalialan juristien kirjoituksia, lakiuutisia ja lakitiedon verkkopalvelujen esittelyjä.

Vireillä eduskunnassa -palstalle kootaan hallituksen lakiesityksiä.

Kerro meille, mitä aiheita toivot sivuilla käsiteltävän: [palaute@sosiaaliturva.fi](mailto:palaute@sosiaaliturva.fi)

Palstalla aiemmin julkaistuja kirjoituksia on koottu artikkelipankkiin: [www.sosiaaliturva.fi](http://www.sosiaaliturva.fi)

Virkasuhteeseen ottaminen edellyttää yleensä julkista hakumenettelyä. Ennen viran täyttämistä suoritetaan virkaa hakeneiden ansiovertailu. Kokenein hakija ei ole automaattisesti virkaan sopivin.

## Virkaan valitaan ansioitunein hakija

Kuntalain 44 §:n 2 momentin mukaan virkasuhteessa hoidetaan tehtävää, jossa käytetään julkista valtaa. Jos työhön ei kuulu julkisen vallan käyttöä, sitä voidaan hoitaa työsuhteisena.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 4 §:n mukaan virkasuhteeseen ottaminen edellyttää pääsääntöisesti julkista hakumenettelyä. Siitä voidaan poiketa mm. silloin, kun työntekijä otetaan sijaiseksi tai avoimeen virkasuhteeseen määräajaksi.

Virkasuhteeseen ottamisen yleisistä perusteista säädetään perustuslain 125 §:ssä. Virkasuhteen erityisistä kelpoisuusehdoista on voitu päättää erikseen laissa, viran perustamisen yhteydessä tai kunnan johtosäännössä.

### Ansiovertailu

Ennen viran täyttämistä suoritetaan virkaa hakeneiden ansiovertailu. Sen tulee olla tasapuolista ja objektiivista eivätkä epäasialliset syyt saa vaikuttaa siihen.

Viranhaltijan valinta perustuu aina kokonais-harkintaan siitä, kenellä kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista arvioidaan olevan parhaat edellytykset viran menestykselliseen hoitamiseen. Koulutuksen ja työkokemuksen lisäksi otetaan huomioon mm. hakijan viranhoitamisen kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet. Tämän arvion perusteella virkaan valitaan ansioitunein hakija.

### Pätevä ja sopiva

Kenelläkään ei ole oikeutta tulla valituksi kunnan virkaan sillä perusteella, että hän on koulutuksensa ja työkokemuksensa perusteella pätevämpi kuin muut hakijat (mm. KHO 19.9.1997 T 2296). Suurelta erot työkokemuksessa eivät estä valitsemasta virkaan kokemattomampaa hakijaa, jos hän osoittautuu esimerkiksi haastattelun perusteella henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan virkaan sopivammaksi (KHO 28.6.2005 T1609).

Viran nimityspäätöstä valmisteltaessa voidaan siis haastatella virkaa hakeneita henkilöitä. Työnantajan suorittamat työhaastattelut ovat osa nimityspäätöksen valmistelua. Työnantajalla on oikeus päättää esimerkiksi siitä, keitä hakijoista se haastatteluun kutsuu. Koska virkanimitykseen vaikuttavat viran yleiset ja erityiset kelpoisuusehdot sekä hakijoiden henkilökohtaiset taidot ja osaaminen, kaikkia virkaan hakeneita ei tarvitse virkanimityspäätöstä valmisteltaessa erikseen haastatella.

Harkintavalta haastatteluun kutsumisessa ei ole kuitenkaan rajoittamaton. Eräässä korkeimman oikeuden päätöksessä oli kysymys tilanteesta, jossa kunta ei kutsunut haastatteluun selvästi kokemuksen perusteella ansioituneempaa hakijaa eikä muutoinkaan selvittänyt hänen sopivuuttaan virkaan. KKO katsoi, ettei kunnalla ollut tässä tilanteessa perusteita pitää valittua hakijaa henkilökohtaisten ominaisuuksiensa puolesta virkaan ansioituneempaa hakijaa sopivampana (KKO 2002:42.)

### Tasapuolisesti ja syrjimättömästi

Korkein hallinto-oikeus katsoi viime joulukuussa antamassaan ratkaisussa, että kaupungin työnantajan suorittamat työhaastattelut ovat osa nimityspäätöksen valmistelua ja valmistelussa asiat on selvitettävä tasapuolisesti, syrjimättömästi ja riittävästi. Se, että useista hakijoista vain osa kutsuttiin haastatteluun, kuului viranhakumenettelyn luonteeseen (KHO 1.12.2006 T 3238).

Kyseisessä tapauksessa valittaja väitti työnantajan rikkoneen yhdenvertaisuuslain (21/2004) tarkoittamaa syrjinnän kieltoa. Lain 6 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään puolestaan tasa-arvolaisa.

KHO katsoi ratkaisussaan, että ”viranhakijoiden keskimääräisestä iästä suuntaan tai toiseen poikkeava ikä ei sellaisenaan antanut aiheutta olettama virantäyttömenettelyssä tapahtuneen ikä-syrjintää”.

### **Virka voidaan myös jättää täyttämättä**

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 4 §:n 2 momentin mukaan virkasuhteeseen ottamisesta päätettäessä viranomaisen voi perustellusta syystä päättää hakuajan jatkamisesta, uudesta hakumenettelystä tai virkasuhteen täyttämättä jättämisestä.

Kuntalain 91 §:n mukaan valmistelua tai täytäntöönpanoa koskevasta päätöksestä ei saa tehdä oikaisuvaatimusta eikä kunnallisvalitusta.

KHO:n ratkaisussa vuodelta 2005 oli kysymys sosiaalityöntekijän viran täyttämisestä. Tässä tapauksessa sosiaaliviraston toimistopäällikkö päätti jättää viran täyttämättä, koska viran kelpoisuusvaatimukset täyttävillä hakijoilla ei ollut sellaista taitoa, kykyä tai ominaisuuksia, että heistä ketään olisi voitu valita täytettävänä olleeseen virkaan (KHO 29.11.2005 T 3142).

KHO totesi, että kunnalla ei ole velvollisuutta täyttää haettavana olevaa virkaa eikä kenelläkään sinänsä ole oikeutta tulla nimitetyksi virkasuhteeseen. Toimistopäällikön päätöksellä ei ollut lopullisesti ratkaistu viran täyttämistä koskevaa asiaa. Virka voidaan julistaa uudelleen haettavaksi ja viran täyttämistä koskevasta päätöksestä voivat aikanaan valittaa sekä kuntalaiset että virkaa hakenneet henkilöt.

Päätös virkasuhteen täyttämättä jättämisestä eli nimityspäätöksen valmistelun lopettamisesta on oikeudellisesti rinnastettava nimityspäätöksen valmistelutoimiin. Viran täyttämättä jättämistä koskeva päätös ei siten sisällä sellaista ratkaisua, josta voisi tehdä oikaisuvaatimuksen tai kunnallisvalituksen.

### **Virantäyttöpäätös perusteltava**

Viranhakumenettely, kuten viran täyttö, on hallintomenettelyä. Hallintolain 2 §:n 2 momentin mukaan hallintolakia sovelletaan mm. kunnallisissa viranomaisissa. Lain 45 §:n mukaan päätös on perusteltava ja perusteluissa on ilmoitettava, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet ratkaisuun sekä mainittava sovelletut säännökset. Lain 45 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan perustelut voidaan jättää esittämättä, jos päätös koskee kunnallisen monijäsenisen toimielimen toimittamaa vaalia. Poikkeus ei koske viranhaltijan

päätöksiä viran täyttämässä.

Hallintolain 46 §:n mukaan päätökseen on liitettävä oikaisu- tai muut muutoksenhakuohjeet. Kuntalain 89 §:ssä on säädetty oikaisuvaatimusmenettelystä ja kuntalain 95 §:ssä on säädetty asianosaiselle lähetettävästä päätöksestä.

### **Päätös annettava oikaisuvaatimusohjeineen kaikille hakijoille**

Eduskunnan oikeusasiamiehen viime vuoden lopulla antamassa päätöksessä oli kysymys kaupungin sosiaalityöntekijöiden virkojen ja määräaikaisten virkojen täyttämistä. Virkoja hakenut kantelija ei ollut saanut viranhaltijan päätöksiä virkojen täyttämistä oikaisuvaatimusohjeineen tiedoksi. Kantelijalle oli ainoastaan ilmoitettu kirjeitse siitä, kenet oli otettu tehtäviin (EOA 29.12.2006 Dnro 8687/4/04).

Oikeusasiamies katsoi, että päätöksentekovelvollisuus koskee sekä vakinaisia virkoja että määräaikaista viransijaisuuksia. Tällöin päätös virkavalinnasta on lähetettävä asianmukaisin oikaisuvaatimusohjauksin tai muutoksenhakuohjauksin varustettuna kaikille virkaa hakeneille.

Silloin kun henkilö otetaan kunnan virkasuhteeseen määrääjäksi julkisen hakumenettelyn kautta, kaikilla hakijoilla on asianosaisina oikeus saada asianmukainen päätös oikaisuvaatimusohjeineen. Päätöksen tehneen viranhaltijan tulee tällöin myös perustella päätöksensä asianmukaisesti ja riittävästi. Perusteluvollisuudella on keskeinen merkitys asianosaisen oikeusturvan kannalta, oikeusasiamies totesi.

Asianosaisen on saatava tietää, mitkä seikat ovat johtaneet häntä koskevan ratkaisun tekemiseen. Riittävät perustelut antavat edellytyksiä harkita muutoksenhaun tarvetta.

Eduskunnan oikeusasiamies katsoi, että kaupungin sosiaali- ja terveystoimen viranhaltijat olivat menettelleet asianmukaisen viranomaistoininnan ja hyvän hallinnon vastaisesti jättäessään tekemättä asianmukaisesti päätökset silloin, kun henkilö otettiin julkista hakumenettelyä käyttäen määräaikaiseen virkasuhteeseen. ●

[Kuntalaki 365/1995](#)

[Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003](#)

[Suomen perustuslaki 731/1999](#)

[Yhdenvertaisuuslaki 21/2004](#)

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986](#)

[Hallintolaki 434/2003](#)

[Ajantasainen lainsäädäntö sekä korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisuja verkossa:](#)

[www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)