

7.9.2009

Dnro 818/4/08

Ratkaisija: Apulaisoikeusasiamies Jukka Lindstedt

Esittelijä: Oikeusasiamiehensihteeri Mikko Sarja

PUUTTEITA NIMITYSMUISTIOIDEN LAADINNASSA JA VIRANTÄYTÖSTÄ ILMOITTAMISESSA

1 KANTELU

Kantelija pyysi eduskunnan oikeusasiamiehen kansliaan 29.2.2008 saapuneessa kirjeessään oikeusasiamiestä tutkimaan Kansaneläkelaitoksen Pohjois-Karjalan vakuutuspiirin johtajan, Varkauden työvoimatoimiston johtajan ja Savo-Karjalan verotoimiston yritysverotoimiston päällikön virkojen valintamenettelyjen asianmukaisuuden. Kantelijan mukaan hän ei ollut saanut tiedoksi päätöksiä virantäytösten lopputuloksesta, minkä lisäksi hän epäili tulleensa nimitysmenettelyissä syrjäytetyksi ikänsä ja työttömyytensä vuoksi.

3 RATKAISU

3.1 Oikeudellisen arvioinnin lähtökohdat

3.1.1 Nimitysperusteet

Perustuslain 125 §:n 2 momentin mukaan yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto.

Perustuslakia koskevan hallituksen esityksen (HE 1/1998 vp) yksityiskohtaisten perustelujen mukaan edellä mainituista nimitysperusteista *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 ja *koeteltu kansalaiskunto* tarkoittaa yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä.

3.1.2 Yleiset ja erityiset kelpoisuusvaatimukset sekä muut ominaisuudet

Yleisistä kelpoisuusvaatimuksista, jotka virkaan tai virkasuhteeseen nimitettävän tulee täyttää, säädetään valtion virkamieslain 6, 7 ja 8 §:ssä (kansalaisuus, ikä ja kielitaito).

Erityisistä kelpoisuusvaatimuksista voi olla virka- tai nimikekohtaisia säännöksiä asianomaista virastoa koskevassa laissa tai hallinnonalaa koskevassa asetuksessa.

Säädettyjen kelpoisuusvaatimusten lisäksi voi olla muita ominaisuuksia, jotka edesauttavat virkatehtävien hoitamista. Tällaisia ovat esimerkiksi tehtävien hoidon edellyttämä vieraiden kielten taito, yhteistyökyky sekä suullinen ja kirjallinen ilmaisutaito. Sikäli kuin nämä otetaan huomioon nimitysharkinnassa, ne tulee mainita jo viran hakuilmoituksessa.

3.1.3

Yhdenvertainen kohtelu

Valtion virkamieslain 6 §:n 1 momentin mukaan nimittämisen yleisistä perusteista säädetään perustuslaissa. Päätettäessä nimittämisestä viranomaisen ei saa perusteettomasti asettaa ketään toisiin nähden eri asemaan 11 §:ssä mainittujen syiden nojalla. Kyseisen 11 §:n mukaan viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, kansalaisuuden, sukupuolen, uskonnon, iän taikka poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään muun ohella syrjinnän kiellosta. Lain 6 §:n 1 momentin mukaan ketään ei saa syrjiä iän tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä säädetään naisten ja miesten tasa-arvosta annetussa laissa.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momentin mukaan syrjintänä ei pidetä sellaista 6 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syrjintäperusteeseen liittyvää erilaista kohtelua, jonka perusteena on työtehtävien laatu ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus.

Lisäksi lain 4 §:n 1 momentin mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisten tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 §:n 1 momentin mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Säännöksessä on tarkemmin määritelty välitön ja välillinen syrjintä sekä se, milloin menettelyä ei ole pidettävä syrjintänä.

3.1.4

Nimityspäätöksen perusteleminen

Hallintolain 45 §:n 1 momentin pääsäännön mukaan päätökset on perusteltava. Tästä seuraa, että myös nimityspäätökset, muut virantäyttöpäätökset ja päätökset virkasuhteeseen ottamisesta on perusteltava. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että päätöksen perustelut voivat käydä ilmi myös kirjallisesta esittelystä tai erillisestä esittelymuistiosta (ks. Seppo Koskinen – Heikki Kulla: Virkamiesoikeuden perusteet, 2005, s. 106).

3.1.5

Virantäytöstä ilmoittaminen

Valtion virkamiesasetuksen 14 §:n 1 momentin mukaan virkaehdotuksesta, johon voidaan hakea muutosta, ja nimityksestä on virkaehdotuksen tai nimityspäätöksen tehneen viranomaisen viivytyksettä kirjallisesti ilmoitettava niille, jotka ovat virkaa hakeneet tai siihen ilmoittautuneet. Ilmoituksessa on

mainittava täytettävänä ollut virka, päätöksen tehnyt viranomainen, ehdollepano- tai nimityspäivä sekä ehdolle pannut hakijat tai virkaan nimitetty.

Edellä tarkoitettu ilmoitus saatetaan saman pykälän 2 momentin mukaan hakijan tai virkaan ilmoittautuneen tietoon postitse kirjaamattomassa kirjeessä tai muuta tiedoksiannosta hallintoasioissa annettussa laissa säädettyä tiedoksiannotapaa käyttäen.

3.1.6

Nimitysmuistiota koskevat suositukset

Valtion virkamieslaissa tai -asetuksessa ei ole nimitysmuistioita koskevia säännöksiä. Sen sijaan valtioneuvoston esittelijän oppaassa on vanhastaan ollut ohjeita virkanimitystä koskevan muistion sisällöstä. Vaikka opas on laadittu valtioneuvostossa käsiteltävien asioiden valmistelua varten, valtiovarainministeriö on suosittanut samojen periaatteiden noudattamista myös niissä nimitysasioissa, joissa nimitystoimivalta on valtioneuvostoa alemmalla tasolla (Valtiovarainministeriön suositus 14/2000 virkojen hakumenettelystä ja virkanimitysten valmistelusta noudatettavista periaatteista). Nytkin tämä suositus on korvattu valtioneuvoston ohjesäännön 17 §:n nojalla annetulla 26.1.2009 päivätyllä 30.1.2009–31.12.2011 voimassa olevalla ohjeella virantäytössä noudatettavista periaatteista (VM 1/01/2009). Ohjeen keskeinen tavoite ja sisältö ovat samat kuin aiemmalla suosituksella.

Ansioituneimman hakijan osoittamiseksi muistiossa vertaillaan hakijoiden ansiot. Vertailu tehdään yleisten nimitysperusteiden, kelpoisuusvaatimusten ja virkaan kuuluvien tehtävien asettamien muiden vaatimusten perusteella tarkastelemalla hakijoiden koulutusta, työ- ja muuta kokemusta sekä muita ansioita.

Valtiovarainministeriö korostaa sitä, että muistiota 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. Muistiossa tulisi käydä ilmi, millä perusteilla virkaan nimitettäväksi ehdotettu on siihen ansioitunein ja miten perustuslain, valtion virkamieslain ja tasa-arvolain vaatimukset täyttyvät. Muistiossa tulisi myös perustella, miksi nimitettäväksi ehdotetaan hakijaa, johon nähden joku tai jotkut muista hakijoista ovat muodollisilta ansioiltaan ylivoimaisia. Jos esimerkiksi nimitettäväksi ehdotetun tai joidenkin muiden hakijoiden henkilökohtaisia, joko myönteisiä tai kielteisiä, ominaisuuksia halutaan painottaa, olisi tästä kerrottava myös nimitysmuistiossa. Samoin olisi selostettava, mitkä ominaisuudet ovat tarpeen tehtävien hoitamista ajatellen.

3.1.7

Nimitysharkinnan yleisiä lähtökohtia

Viran kelpoisuusvaatimukset on oikeuskirjallisuudessa ryhmitelty yleensä yleisiin ja erityisiin kelpoisuusvaatimuksiin. Yleisiin kelpoisuusvaatimuksiin on katsottu kuuluvan mm. nimitysperusteiden vähimmäistaso. Nimitysperusteet, jotka ilmenevät perustuslain 125 §:stä, tulevat ennen kaikkea sovellettavaksi nimitysharkinnassa eli hakijoiden ansioiden vertailussa. Lainkohdan 2 momentin mukaan yleiset nimitysperusteet ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Kysymyksen on tältä osin katsottu olevan sopivuusharkinnasta. Sopivuusvaatimus on sidoksissa viran täytön perusideaan. Tarkoituksena on saada virkaan henkilö, jolla on riittävät edellytykset virkatehtävän asianmukaiseen hoitamiseen. Sopivuuden kelpoisuusvaatimuksena on katsottu olevan väljä sisällöltään ja oikeudellisilta ominaisuuksiltaan (ks. Seppo Koskinen – Heikki Kulla: Virkamiesoikeuden perusteet, 2001, s. 39, ja Niklas Bruun – Olli Mäenpää – Kaarlo Tuori: Virkamiesten oikeusasema, 1995, s. 85, sekä yleisesti virantäytöstä Heikki Kulla: Virantäyttö, 1991).

Virkanimitysratkaisuun sisältyy aina harkintavallan käyttöä. Tämä harkinta on osin oikeudellisesti sidottua ja osittain tarkoituksenmukaisuusseikkoihin nojautuvaa. Nimitysharkintaa on oikeuskirjallisuudessa luonnehdittu suppeaksi sen johdosta, että laki osoittaa nimitysperusteet. Tarkoituksenmukaisuuden osuutta rajaa myös se, että ratkaisuvaihtoehdot määräytyvät etukäteen. Nimittäjän on valittava laissa vahvistettujen perusteiden mukaisesti tietystä henkilöpiiristä kyseiseen virkaan kelpoisiksi todetuista henkilöistä (Koskinen – Kulla, s. 54). Muodollisen pätevyyden lisäksi arvioidaan hakijan henkilökohtaista kykyä hoitaa menestyksellisesti virkaan kuuluvia tehtäviä. Tärkeintä on – erityisten kelpoisuusvaatimusten täyttymisen lisäksi – hakijan ansioiden ja henkilökohtaisten ominaisuuksien muodostama kokonaisuus.

Perustuslain 125 §:n mukaisia 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 tehtävät. Viranhaltijan valinta perustuu kokonaisharkintaan siitä, ketä kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista on virkaylennysperusteet huomioon ottaen pidettävä täytettävänä olevaan virkaan ansioituneimpana. Nimitysharkintaa tehtäessä kelpoisuusvaatimukset arvioidaan jokaisen hakijan osalta erikseen, kun taas perustuslain nimitysperusteita sovelletaan hakijoiden keskinäisessä suhteessa.

Ansiovertailu tehdään yleisten nimitysperusteiden, kelpoisuusvaatimusten ja virkaan kuuluvien tehtävien asettamien muiden vaatimusten perusteella tarkastelemalla hakijoiden sellaista koulutusta, työ- ja muuta kokemusta sekä muita ansioita, jotka ovat objektiivisesti osoitettavissa. Koulutuksen ja työkokemuksen ohella on otettava huomioon hakijan viran hoitamisen kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet.

Tässä arvioinnissa kokonaisharkinta on tärkeää, mikä edellyttää vertailua ja yhteenvetoa hakijoiden ominaisuuksista. Ansiovertailua ei saa epäasiallisin syin muodostaa sellaiseksi, että se tosiasiasa suosii tiettyä hakijaa tai on muutoin yhdenvertaisuusperiaatteen vastainen. Näin ollen arvioinnissa ei esimerkiksi saa painottaa sellaisia ominaisuuksia, joilla ei ole merkitystä eikä vaikutusta itse viranhoitoon.

3.1.8

Oikeusasiamiehen valvontavalta nimitysharkinnassa

Oikeusasiamiehellä ei ole mahdollisuutta puuttua edellä kuvattuun nimitysasioihin liittyvään harkintavallan käyttöön, mikäli viranomaisen on pysynyt harkintavaltansa rajoissa. Nimitysharkintaa ohjaavat yleiset harkintavallan rajoitusperiaatteet, joita kutsutaan myös hyvän hallinnon oikeusperiaatteiksi. Nämä periaatteet – objektiivisuus, suhteellisuus, tarkoitussidonnaisuus ja yhdenvertaisuus – on kirjattu hallintolain 6 §:ään.

Erityisesti valtionhallinnossa, jossa virkanimityksistä ei valtion virkamieslain 59 §:n pääsäännön perusteella lähtökohtaisesti ole muutoksenhakuoikeutta, nimitysmuistiot tulee laatia siten, että nimitysharkinnan perusteet ilmenevät riittävän tarkasti näistä virantäyttöasiakirjoista. Nimitysmuistion perusteella hakija voi perehtyä nimityspäätöksen perusteluihin. Muistio on hakijalle myös väline hänen arvioidessaan tarvetta turvautua esimerkiksi yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain mukaisiin oikeussuojakeinoihin taikka kanteluun ylimmille laillisuusvalvojille.

Oikeusasiamies voikin arvioida suoritettuja ansiovertailuja lähinnä nimitysmuistioiden ja asiassa saatujen selvitysten perusteella siitä näkökulmasta, onko ansiovertailu tehty harkintavallan rajoissa. Sen sijaan oikeusasiamies ei voi tehdä ansiovertailua viranhakijoiden kesken uudelleen eikä varsinkaan

ottaa kantaa siihen, kuka hakijoista olisi tehtävään henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan sopivin. Nimitysasiaa jälkikäteen kirjallisesti arvioitaessa oikeusasiamiehen käytössä ei nimittäin ole samanlainen kokemusperäinen tuntemus hakijoista kuin esimerkiksi niillä, jotka ovat suorittaneet hakijoiden haastatteluja ja tehneet tässä yhteydessä heistä nimitysasian ratkaisemisen kannalta merkityksellisiä havaintoja. Viranomaisella on oikeus harkita itse, mitä hakijoiden ominaisuuksia virantäytössä painotetaan. Näiden perusteiden tulee kuitenkin olla jälkikäteen objektiivisesti arvioituna hyväksyttäviä.

3.2

Kansaneläkelaitoksen virantäyttömenettely

Saadun selvityksen mukaan puheena oleva viranhaku oli käynnistetty uudelleen, eikä asiaa ollut vielä selvityksenantohetkellä ratkaistu. Edelleen selvityksessä tuotiin esiin se, että Kansaneläkelaitoksessa on keväällä 2008 otettu käyttöön uusi sähköinen järjestelmä, joka mahdollistaa reaaliaikaisen ilmoittamisen valintaprosessin kulusta.

Totean, että kantelu on Kansaneläkelaitoksen osalta ollut ennenaikainen. Tämän vuoksi ja kun Kansaneläkelaitoksessa on jo ryhdytty hyvää hallintoa virantäyttömenettelyssä edistäviin toimenpiteisiin, katson, että kantelu ei Kansaneläkelaitoksen osalta anna aihetta toimenpiteisiin.

3.3

Työhallinnon virantäyttömenettely

3.3.1

Nimitysmuistio ja -harkinta

Myös nimitysratkaisut tulee perustella. Tästä seuraa, että nimitysmuistiossa ansiovertailuun mukaan otettuja hakijoita ja heidän ansioitaan tulee aidosti vertailla. Muistion ei siten tule jättää vaikutelmaa, että siinä olisi ikään kuin keskitytty lähinnä vain perustelevaan lopullista nimitysesitystä.

Edellä todettuun nähden työvoima- ja elinkeinokeskuksen 15.2.2008 päivätty esittelymuistioksi tai ansiovertailuksi otsikoitu asiakirja on kritiikille altis. Muistiossa on sinänsä perusteellisesti kuvattu nimitysmenettelyn eri vaiheet. Varsinaista hakijoiden vertailua mainittuun asiakirjaan ei sitä vastoin sisälly lainkaan.

Muistion mukaan hakijoita oli ollut yhteensä 18, joista haastatteluun oli kutsuttu kuusi. Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että silloin, kun hakijoita on runsaasti, vertailu voidaan nimitysmuistiossa rajata sellaisiin hakijoihin, joita pidetään varteenotettavimpina. Tällainen rajaus edellyttää kuitenkin alustavaa vertailua, jossa tarkastellaan pääpiirteittäin kaikkien virkaan kelpoisten hakijoiden ansioita (ks. Heikki Kulla: *Virantäyttö*, s. 170). Sen paremmin asiaa koskeva sääntely kuin valtiovarainministeriön suositukseen (ja nykyinen ohje) eivät nähdäkseni sinänsä anna perusteita päätyä sellaiseen tulkitaan, että nimitysmuistiossa tulisi erikseen ikään kuin käänteisesti perustella, miksi jotakuta ei oteta mukaan nimitysarviointiin.

Puheena olevassa virantäytössä hakijoiden määrää ei voida pitää kovin suurena. Tältä kannalta arvioiden muistiossa olisi mielestäni ollut mahdollista alustavasti arvioida jopa kaikkien hakijoiden kokemusta ja ansioita sekä niiden merkitystä täytettävänä olleen viran kannalta ja vasta tämän jälkeen osoittaa kärkihakijoiden ryhmä. Olen päätöksessäni dnro 3186/4/06 toisaalta todennut, että kaikista hakijoista laadittavalla nimitysmuistion liitteeksi otettavalla alkuraportilla on mahdollista vähentää tarvetta kaikkien hakijoiden esittelemiseen itse nimitysmuistiossa. Nyt puheena olevassa asiassa laadittu työvoima- ja elinkeinokeskuksen selvityksen liitteenä ollut alkuraportti ei – kuten kantelijakin on

vastineessaan tuonut omalta osaltaan esiin – kuitenkin ollut kovinkaan kattava, koska se ei esimerkiksi kantelijan osalta ollut sisältänyt hänen kaikkea työkokemustaan.

Muistiossa ei siten ollut ensinnäkään lähemmin tuotu esiin sitä, miksi juuri edellä todetut kuusi hakijaa oli kutsuttu haastatteluun. Toiseksi totean, että haastatteluihin kutsutuista jatkoon oli valittu kolme hakijaa, mutta tämänkään valinnan osalta muistioon ei sisälly minkäänlaista arviointia, vaan siinä on vain todettu, että "monipuolisen vertailun perusteella ---". Tämän jälkeen muistiossa on yksityiskohtaisesti kuvattu valintaprosessin seuraavia vaiheita ja tuotu esiin vain virkaan sittemmin nimitetyn henkilön ominaisuuksia ja ansioita. Sen sijaan muistioon ei sisälly lainkaan kahteen muuhun jatkoon valittuun hakijaan nähden sellaista ansiovertailua, jossa olisi vertailtu näiden hakijoiden kokemusta ja työtehtäviä sekä todettavissa olevia viranhoidon kannalta merkityksellisiä tiedollisia ja taidollisia ansioita sekä henkilökohtaisia ominaisuuksia.

Myös työ- ja elinkeinoministeriö on lausunnossaan pitänyt nimitysmuistiota osin puutteellisena todeten, että ansiovertailuksi otsikoidusta asiakirjasta puuttuu yhtäältä selvitys siitä, millä perusteilla osa hakijoista oli kutsuttu haastatteluun, ja toisaalta tarkempi dokumentointi vertailusta haastatteluun kutsuttujen välillä.

Mitä tulee nimitysharkintaan, katson, että minulla ei käytettävissäni olleen aineiston perusteella ole oikeudellisia edellytyksiä katsoa työvoima- ja elinkeinokeskuksen ylittäneen asiassa harkintavaltaansa.

Edellä todetun perusteella kantelu ei tältä osin johda enempään toimenpiteisiin kuin että saatan käsitykseni nimitysmuistion puutteellisuudesta Pohjois-Savon työvoima- ja elinkeinokeskuksen tietoon ja kiinnitän jatkoa ajatellen sen huomiota huolellisuuteen nimitysmuistioiden laadinnassa.

3.3.2

Virantäytöstä ilmoittaminen

Käytettävissäni olleen aineiston mukaan puheena olevaa virkaa koskenut esittelymuistio/ansiovertailu oli päivätty 15.2.2008 ja nimittämiskirja puolestaan 6.3.2008. Näin ollen myös tämän viran osalta nimittämismenettely oli ollut kantelun tekohetkellä (29.2.2008) vielä kesken. Saadun selvityksen mukaan Pohjois-Savon työvoima- ja elinkeinokeskus oli sittemmin 13.3.2008 ilmoittanut kaikille hakijoille – kantelija mukaan lukien – heidän ilmoittamaansa sähköpostiosoitteeseen tai sen puuttuessa postiosoitteeseen hakijoiden kokonaismäärän sekä virkaan nimitetyn henkilön nimen ja hänen tutkintonsa. Kantelijalle ilmoitus oli lähetetty hänen ilmoittamaansa sähköpostiosoitteeseen. Vastineessaan kantelija ei enää erikseen palannut puheena olevaan asiaan.

Saamani selvityksen perusteella katson, että asiassa ei tältä osin ilmennyt sellaista, johon minulla olisi syytä enemmälti puuttua.

3.4

Verohallinnon virantäyttömenettely

3.4.1

Nimitysmuistio ja -harkinta

Verohallituksen lausunnosta ilmenee, että Verohallitus on laatinut rekrytointimenettelyn yhtenäisyyden varmistamiseksi verohallinnon yksiköissä noudatettavan rekrytointiohjeen. Ohjeissa on todettu muun muassa, että ansioituneimman hakijan osoittamiseksi muistiossa vertaillaan haastateltujen hakijoi-

den ansioita.

Puheena olevassa virantäytössä laaditun 20.12.2007 päivätyyn nimitysmuistion mukaan virkaa haki seitsemän henkilöä, joista kustakin oli muistoon laadittu lyhyt yhteenveto. Tämän jälkeen muistossa on selostettu perusteet, joiden nojalla haastatteluun oli valittu kaksi hakijaa, minkä jälkeen siinä on lähinnä vain esitelty virkaan sittemmin nimitetyn henkilön ansioita ja ominaisuuksia.

Kahden kärkihakijan keskinäinen vertailu puuttuu siten muistiosta kokonaan – toisin kuin jo Verohallituksen omakin ohje olisi käsitykseni mukaan edellyttänyt. Mielestäni kahden kärkihakijan ansioiden riittävänä vertailuna ei lopullisen valinnan näkökulmasta voida pitää kaikista hakijoista ensi vaiheessa laadittua yhteenvetoa, vaan kahden haastatteluun kutsutun hakijan välillä olisi mielestäni vielä erikseen tullut suorittaa tarkempi ja lopullinen ansiovertailu. Verohallitus ei ole lausunnossaan kiinnittänyt tähän seikkaan erikseen huomiota. Sen sijaan sen lausunnossa on katsottu, että nimitysmuistioon sisältyy kaikkien hakijoiden ansioluettelo huomioiden hakuilmoituksessa mainitut erityiset kelpoisuusvaatimukset.

Kuten olen edellä kohdassa 3.3.1 todennut, nimitysmuistion ei tule jättää sellaista vaikutelmaa, että siinä olisi ikään kuin vain keskitytty perustelevaan lopullista nimitysesitystä tekemättä ansiovertailuun mukaan otettujen osalta asiaankuuluvaa vertailua.

Edellä todetun perusteella katson nimitysmuistion olleen puutteellinen siltä osin kuin siinä ei ollut enemmälti vertailtu keskenään näiden kahden haastatteluun kutsutun hakijan kokemusta ja työtehtäviä sekä todettavissa olevia viranhoidon kannalta merkityksellisiä tiedollisia ja taidollisia ansioita sekä henkilökohtaisia ominaisuuksia.

Mitä tulee nimitysharkintaan, katson, että minulla ei käytettävissäni olleen aineiston perusteella ole oikeudellisia edellytyksiä katsoa Savo-Karjalan veroviraston ylittäneen asiassa harkintavaltaansa.

Edellä todetun perusteella kantelu ei tältä osin johda muihin toimenpiteisiin kuin että saatan käsitykseni nimitysmuistion puutteellisuudesta Savo-Karjalan veroviraston tietoon ja kiinnitän jatkoa ajatellen sen huomiota näiden muistioiden asianmukaiseen laatimiseen.

3.4.2

Virantäytöstä ilmoittaminen

Sen lisäksi, että virantäytöstä ilmoittamisesta on velvoittavasti säädetty valtion virkamiesasetuksessa, Verohallituksen rekrytointiohjeeseen sisältyy myös suositus, jonka mukaan valinnasta ilmoitetaan ensin virkaan valitulle, minkä lisäksi valinnasta tulee ilmoittaa aina myös valitsematta jääneille hakijoille joko kirjeitse tai sähköpostitse. Ohjeen ja säädöksen välillä ei siten sinänsä oletältä osin asian arvioinnin kannalta ristiriitaa.

Veroviraston selvityksen mukaan on mahdollista, että puheena olevassa tapauksessa ilmoitus oli jäänyt lähettämättä, koska nimityksen aikaan paikalla ei ollut ollut asioita vakinaisesti hoitavia henkilöitä. Tieto nimityksestä oli sittemmin 27.3.2008 lähetetty kantelijalle, kun asia oli kantelun myötä tullut ilmi. Verohallituksen lausunnossa on todettu muun muassa, että vaikka verohallinnon rekrytointiohjeessa ei ole asetettu määräaikaa valintapäätöksestä ilmoittamiselle, ilmoitus nimityspäätöksestä tulee toimittaa kaikille hakijoille viipymättä valintapäätöksen jälkeen. Enemmälti Verohallitus ei ole ottanut kantaa veroviraston menettelyn asianmukaisuuteen.

Totean ensinnäkin, että koska virka oli täytetty jo 1.1.2008 alkaen, ilmoitusta ei mielestäni ollut toimi-

tettu kantelijalle viivytyksettä, kun se oli lähetetty vasta 27.3.2008. Toisaalta katson, että hankitun selvityksen perusteella nimitysratkaisusta ilmoittamatta jättämisessä oli käsitykseni mukaan ollut kuitenkin kyse pikemminkin valitettavasta tietokatkoksesta kuin virkaa hakeneiden henkilöiden oikeusturvan tahallista loukkaamisesta.

Koska puheena olevasta nimityspäätöksestä ei ole ollut muutoksenhakuoikeutta eikä virheellisestä menettelystä käsitykseni mukaan siten ollut voinut aiheutua tässä suhteessa konkreettista vahinkoa, johtopäätökseni on, että kantelu ei tältä osin anna minulle aihetta muuhun kuin että saatan käsitykseni menettelyn virheellisyydestä Savo-Karjalan veroviraston tietoon. Samalla kiinnitän veroviraston huomiota tilapäisen henkilöstön riittävään opastukseen tehtävien hoidossa, jotta lakisääteiset velvoitteet tulevat kaikissa tilanteissa hoidetuiksi asianmukaisesti.

4

TOIMENPITEET

Saatan edellä kohdassa 3.3.1 esittämäni käsityksen nimitysmuistion puutteellisuudesta Pohjois-Savon työvoima- ja elinkeinokeskuksen tietoon ja kiinnitän samalla keskuksen huomiota huolellisuuteen nimitysmuistioiden laadinnassa.

Saatan edellä kohdassa 3.4.1 esittämäni käsityksen nimitysmuistion puutteellisuudesta Savo-Karjalan veroviraston tietoon ja kiinnitän samalla viraston huomiota niin ikään huolellisuuteen nimitysmuistioiden laadinnassa.

Lisäksi saatan Savo-Karjalan veroviraston tietoon edellä kohdassa 3.4.2 esittämäni käsityksen virheellisyydestä virantäytöstä ilmoittamisessa ja kiinnitän viraston huomiota tilapäisen henkilöstön asianmukaiseen opastukseen työtehtävien hoidossa.

Edellä todetussa tarkoituksessa lähetän päätökseni tiedoksi Pohjois-Savon työvoima- ja elinkeinokeskukselle ja Savo-Karjalan verovirastolle. Lisäksi lähetän päätöksen tiedoksi työ- ja elinkeinoministeriölle ja Verohallitukselle.

Kansaneläkelaitoksen Itä-Suomen aluekeskuksen osalta kantelu ei johtanut toimenpiteisiini. Lähetän päätöksen kuitenkin Kansaneläkelaitokselle tiedoksi.