

Begäran om omprövning av valet till tjänsten som intern revisor

Kommunstyrelsen 19.08.2024 § 242

155/01.01.01/2024

Beredare	förvaltningsdirektör Jaana Suihkonen fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi , tfn 09 29671 (växel)
Beslutsförslag	Kommundirektör Virpi Sailas Kommunstyrelsen beslutar att begäran om omprövning förkastas som ogrundad på grund av de nedan presenterade orsakerna.
Beslut	Kommunstyrelsen beslutade enhälligt enligt förslaget.
För kännedom	Alla som sökt tjänsten
Redogörelse	Motiveringar till beslutsförslaget:

Rätt att framställa en begäran om omprövning och tidsfrist:
Enligt 137 § i kommunallagen får omprövning begäras och kommunalbesvär anföras av den som ett beslut avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part) samt av kommunmedlemmarna. En begäran om omprövning ska enligt 138 § i kommunallagen framställas inom 14 dagar från delfäendet av beslutet.

Enligt 19 § i lagen om elektronisk kommunikation i myndigheternas verksamhet anses en handling ha blivit delgiven den tredje dagen efter att meddelandet sändes, om inte något annat visas.

Beslutet har delgetts ändringssökanden per e-post 11.6.2024 och omprövningsbegäran har inkommit till kommunens registratur 20.06.2024. Den som framställt omprövningsbegäran är part i ärendet och omprövningsbegäran har gjorts inom den fastställda tidsfristen. Omprövningsbegäran tas således till prövning.

Bakgrund

Kommunstyrelsen i Kyrkslätt beslutade 26.2.2024 § 46 ledigförklara tjänsten som intern revisor. Annonser publicerades i Kommunrekry och Arbetsmarknadstorget. Tjänsten var ledigslagen 5-27.3.2024.

Intervjugruppen bestod av Kyrkslätt kommundirektör och ekonomidirektör, kommunstyrelsens presidium, Vichtis kommuns ekonomidirektör samt en rekryteringskonsult från MPS Career Oy. Personen som rekryteras skulle vara i tjänsteförhållande till Kyrkslätt kommun, men skulle möjligtvis också fungera i motsvarande uppgift i Vichtis kommun.

Kommunstyrelsen valde på basis av helhetsbedömningen EM Heli Hongisto till tjänsten 3.6.2024 § 193. Nu behandlas Leena Sarnes begäran om omprövning av kommunstyrelsens beslut som mottagits 20.6.2024.

Det centrala innehållet i omprövningsbegäran

Ändringssökanden kräver att kommunstyrelsens beslut 3.6.2024 § 193 om besättande av tjänsten som intern revisor upphävs och att hon väljs till tjänsten som bättre behörig och lämpligare.

Ändringssökanden anser att man i beslut utan motiveringar har åsidosatt en mer erfaren sökande och att meriter inte jämförts sinsemellan på det sätt som fodrats. Den jämlika behandlingen av sökandena anses också ha försummats. I omprövningsbegäran hänvisas särskilt till brister i processen för bedömning av sökandenas lämplighet och sammanfattningen av denna. De valda prioriteringarna och de faktorer som betonats i beslutsfattandet anses vara tendentiösa.

Omprövningsbegäran ingår i helhet som bilaga till detta beslutsförslag.

Rättslig bedömning av ärendet

I omprövningsbegäran hänvisas till motiveringsskyldigheten av ett beslut enligt 45 § 1 mom. i förvaltningslagen (434/2003) och anses att man i beslutet utan att motivera har åsidosatt den tydligt mer erfarna sökanden. Enligt 45 § 2 mom. 2 punkten i förvaltningslagen kan motiveringen för ett beslut utelämnas om beslutet gäller val som förrättas av ett kommunalt kollegialt organ. Val för antagande till tjänst är till sin karaktär ett sådant beslut att det ofta är omöjligt att lägga fram alla grunder för valet i den situation då beslutet fattas och kollegiala organs beslut vid val för antagande till tjänst kan motiveras först i det avgörande som meddelas (RP 72/2002 rd, s. 113).

Undantaget gällande motiveringsskyldigheten som gäller antagande till tjänst tillämpas också i situationer där det inte separat röstas om valet av tjänsteinnehavare utan beslutet fattas enhälligt enligt förslaget. Det är således tillåtet att komplettera motiveringarna till beslutet ännu i det avgörande som har meddelats med anledning av en omprövningsbegäran. Motiveringarna till beslutsförslaget till omprövningsbegäran kompletteras ofta med meritjämförelse och motiveringar till beslutet (bl.a. Motivering av anställningsbeslut, Kommunförbundet 2022 s. 7-9).

Kommunstyrelsen har redan i sitt beslut gällande val för antagande till tjänst lyft fram faktorer på grund av vilka den valda personen i helhetsbedömningen ansågs vara mer meriterad. Av beslutet framgår också faktorer vilka inte förordade valet av personen som framställt omprövningsbegäran. Kommunstyrelsen hänvisar också nu i behandlingen av omprövningsbegäran fortsättningsvis till samma faktorer som motiverat valet för antagande till tjänst och kompletterar dessutom sina motiveringar.

Enligt 125 § 2 mom. i grundlagen är de allmänna utnämningsskälerna för offentliga tjänster skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd. Bestämmelsen fordrar jämförelse av de sökandes meriter. Vid sidan av utbildning och arbetserfarenhet bör man med tanke på skötseln av tjänsten bedöma betydelsefulla personliga egenskaper. Enligt prövning väljs den mest meriterade sökanden. Enligt 6 § 1 mom. i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003) ska den som anställs i ett tjänsteförhållande utöver de allmänna skälerna som anges i grundlagen, dessutom ha särskilt föreskriven eller av kommunen eller välfärdsområdet bestämd särskild behörighet.

Kommunstyrelsen fastställde 26.2.2024 § 46 högre högskoleexamen som särskilt behörighetskrav för tjänsten som intern revisor. Båda toppkandidaterna uppfyllde behörighetsvillkoret och båda konstaterades ha "tillräcklig utbildning och arbetserfarenhet". Ändringssökanden har dessutom CIA-yrkesexamen inom intern revision och i ansökningsannonserna hade nämnts att denna examen uppskattas. I omprövningsbegäran vädjas till att man i jämförelsen inte har beaktat den

utförda examen eller hennes betydande meriter och att den till tjänsten valda personens noggrannare arbetserfarenhet inte har specificerats på ett tillräckligt sätt.

I beslutet om valet beslutade man ändå betona personliga egenskaper framom praktiska erfarenheter eller utbildning. Den som fattar beslutet har en vidsträckt prövningsrätt att, med stöd av en helhetsbedömning baserad på intervjuerna och meritjämförelsen, prioritera ett behörighetsvillkor och bortse från något annat krav (Kommunförbundet 2022, s. 7). Så länge lämpligheten hos varje sökande har utretts effektivt, hänvisar viktningen av personliga egenskaper inte i sig till diskriminering av sökande eller opartiskhet i ansökningsförfarandet. Enligt högsta förvaltningsdomstolens avgörandepraxis kan den sökandes personliga egenskaper som är betydande med tanke på skötande av tjänsten vara avgörande. Exempelvis i fallen HFD 2005:44 och HFD 25.3.2008/615 ansågs det vara tillåtet att i jämförelsen vikta sökandes personliga egenskaper mer än erfarenhet (se också Kommunförbundet 2022, s. 11).

I bedömningen av sökandenas personliga erfarenheter var intervjuerna och lämplighetsbedömningarna i nyckelställning. Intervjuerna är en del av helhetsbedömningen av sökandena och beredningen av beslutet om besättande av tjänsten. I det aktuella ärendet, som nu är föremål för omprövning, har de främsta kandidaterna intervjuats två gånger, vilket delvis återspeglar noggrannheten av beredningen. Intervjugruppen hade dessutom, efter en sammanfattning av lämplighetsbedömningarna, ansett att det inte fanns något behov av en tredje intervjuomgång. För behandlingen av denna omprövningsbegäran och för preciseringen av meritjämförelsen och motiveringarna, har intervjugruppens representanter ännu separat kommenterat intervjusituationerna. Deras kommentarer ingår som bilaga till detta beslut.

Ändringssökanden uppger att hon meddelat att sammanfattningen av rapporten om lämplighetsbedömningen inte motsvarar dess faktiska innehåll. När det gäller lämplighetsbedömningen konstaterar kommunstyrelsen att rekryteringen stöddes av den avtalspartner som kommunen valt för uppdraget, och som tillsammans med de sökande har gått igenom resultatet efter att rapporten skrevs. På grund av syftet med lämplighetsbedömningen är det inte möjligt att ändra rapporten utgående från sökandens åsikt. Förfarandet överensstämmer både med den aktuella externa lämplighetsbedömarens egen praxis och branschens allmänna standarder. Företaget som ansvarade för lämplighetsbedömningen är dessutom en central och välrenommerad aktör inom branschen.

Ändringssökanden anser att meritjämförelsen inte har gjorts på ett rättvist sätt och att lämplighetsbedömningsrapporten har använts på ett tendentiöst sätt i meritjämförelsen. Dessutom anser hon att beslutet om valet till tjänsten har presenterat fakta på ett selektivt och tendentiöst sätt. I sitt beslut om valet för antagande till tjänst ansåg kommunstyrelsen, baserat på intervjugruppens ståndpunkt, att den person som valdes till tjänsten hade de bästa förutsättningarna att utföra uppgiften, med beaktande av de centrala krav som definierats i platsannonsern gällande ett självständigt arbetsgrepp, yrkeskunnighet, omsorgsfullhet, objektivitet, ärlighet, oberoende samt förutsättningar för samarbetsförmåga och goda kommunikationsfärdigheter. Kommunstyrelsen konstaterar att en personlig bedömning oundvikligen alltid kommer att innehålla något subjektivt, erfarenhetsbaserat element. Kommunstyrelsen anser fortfarande att valet för antagande till tjänsten har genomförts lagligt baserat på en helhetsbedömning, med utnyttjande av rätten att vikta de personliga

egenskaper som är relevanta för skötande av tjänsten. Kommunstyrelsen noterar också att toppkandidaternas egenskaper kan viktas på ett ändamålsenligt sätt, med fokus på de kriterier som anses centrala för skötande av tjänsten. Syftet är att, baserat på grundlagens principer för tjänstetillsättning och kommunens självstyrelseintressen, finna den mest meriterade sökanden för tjänsten.

Precis som den i grundlagen avsedda prövningen av meriter förutsätter att sökandenas meriter, de iakttagelser som gjorts om dem under urvalsförfarandet och att deras motiveringar är kända och bedömda av ledamöterna i det organ som beslutar om utnämning vid tidpunkten. Att inte all denna information framgår av det offentliga beslutet innebär inte att en meritjämförelse inte har utförts eller att alla insamlade uppgifter om sökandena inte har varit tillgängliga för beslutsfattarna. Vid beslutet om tjänstetillsättningen hade kommunstyrelsen tillgång till omfattande information om innehållet i jämförelsen mellan sökandena och annat beredningsmaterial. En jämförelsetabell med rubriken "Besättande av tjänsten som intern revisor" (daterad 3.6.2024) presenterades för kommunstyrelsen i samband med beslutsfattandet och bifogas även till detta beslut. Dessutom har beslutsfattarna haft möjlighet att granska och bekanta sig med åtminstone förhandsuppgifterna, lämplighetsbedömningarna och ansökningarna. Jämförelsen mellan sökandena var som dokument mer grundligt och konkret och en verklig jämförelse av sökandenas egenskaper, än ett sammandrag av endast sökandenas egenskaper och meriter.

Vid beslutstillfället kan det praktiskt taget inte krävas att varje deltagande i mötet lämnar detaljerade bevis eller försäkringar om att de har satt sig in i all tillgänglig information. Det väsentliga är att informationen har varit tillgänglig för alla beslutsfattare.

Slutsatser

Enligt 144 § i kommunallagen tillämpas på begäran om omprövning och kommunalbesvär, till den del något annat inte föreskrivs i kommunallagen, det som föreskrivs i förvaltningslagen.

I § 49 g i förvaltningslagen bestäms att när myndigheten tagit upp en begäran om omprövning kan den ändra eller upphäva förvaltningsbeslutet eller avslå begäran om omprövning. Enligt lagens förarbete (RP 226/2009) kan ärendet vid sidan av upphävande återförvisas för ny behandling till den myndighet som i första instans har fattat beslutet.

Kommunstyrelsen anser med hänvisning till ovanstående att det i valet av tjänsteinnehavare som omprövningsbegäran riktar sig mot har iakttagits de bestämmelser som berör ärendet. Jämförelsen mellan sökanden har genomförts noggrant, med tillämpning av de krav och förväntningar som uttryckts i ansökningsannonsen samt med utnyttjande av den bedömningsrätt som lagen tillåter. Beslutet har inte inneburit någon diskriminering av den som begärt omprövning eller av någon annan sökande. Det resultat som uppnåtts vid valet av tjänsteinnehavare motsvarar, med tanke på grundlagens utnämningsskäl, den rätta slutsatsen, det vill säga att den valda personen ska anses vara den mest meriterade sökanden för tjänsten.

Valet av tjänsteinnehavare, som nu är föremål för omprövning, är lagligt och det finns inga grunder för att ändra beslutet.