

Begäran om omprövning över valet av bildningsdirektör

Kommunstyrelsen 10.06.2024 § 210

897/01.01.01/2020

Beredare	förvaltningsdirektör Jaana Suihkonen fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi , tfn 09 29671 (växel)
Beslutsförslag	Förvaltningsdirektör Jaana Suihkonen Kommunstyrelsen beslutar att begäran om omprövning förkastas som ogrundad på grund av de nedan presenterade orsakerna.
Behandling	Kommundirektör Virpi Sailas avlägsnade sig på grund av jäv för den tid då paragrafen behandlades och beslut fattades. Förvaltningsdirektör Jaana Suihkonen fungerade som föredragande.
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 delfåendet 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 29.4.2024 och omprövningsbegäran har inkommit till kommunens registratur 17.5.2024. 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 21.12.2020 § 481 ledigförklara tjänsten som direktör för bildningsväsendet. Tjänsten besattes genom kommunstyrelsens beslut 15.3.2021 § 84.

En begäran om omprövning av tjänstevalet lämnades till kommunstyrelsen, och kommunstyrelsen förkastade begäran om omprövning 15.4.2021 § 147. Den valda personen tillträdde 1.6.2021. Ändringssökanden överklagade vidare till Helsingfors förvaltningsdomstol, som 27.6.2023 upphävde kommunstyrelsens beslut. Kyrkslätt kommunstyrelse förnyade tjänstevalet 11.9.2023 § 282. En begäran om omprövning av beslutet lämnades in. På basis av begäran om omprövning beslutade kommunstyrelsen 20.11.2023 § 392 upphäva det beslut som den fattat i september 2023 om besättande av tjänsten så att ansökningsprocessen för tjänsten förnyas i helhet.

Kommunstyrelsen beslutade igen ledigförklara tjänsten som bildningsdirektör 29.1.2024 § 18 och ansökningsannonsen publicerades i Kommunrekry 6.2.2024. Kommunstyrelsen valde 22.4.2024 § 119 pedagogie magister, eMBA Eeva-Kaisa Ikonen till tjänsten som bildningsdirektör. Nu behandlas Mikael Flemmichs begäran om omprövning av kommunstyrelsens beslut som mottagits 17.5.2024.

Det centrala innehållet i omprövningsbegäran

Ändringssökanden kräver att beslutet upphävs som lagstridigt och att han väljs till tjänsten som den mest meriterade sökanden. Dessutom krävs verkställighetsförbud för kommunstyrelsens beslut tills omprövningsbegäran har avgjorts genom ett lagkraftvunnet beslut. I omprövningsbegäran hävdas att beslutet innehåller form- och sakfel. Enligt ändringssökanden har uppställandet av behörighetskraven enligt förvaltningsstadgan varit otydligt och partiskt och han anser att det är möjligt att kommunstyrelsen inte har fått tillräcklig information som grund för beslutsfattandet. Ändringssökanden anser att han har blivit diskriminerad på grund av både språk och kön.

Omprövningsbegäran ingår i helhet som bilaga till detta beslutsförslag.

Rättslig bedömning av ärendet

Om de allmänna grunderna för anställning i tjänsteförhållande och fastställande av särskilda behörighetskrav

I 125 § 2 mom. i grundlagen föreskrivs om de allmänna grunderna för anställning i tjänsteförhållande. Enligt grundlagen är de allmänna utnämningsgrunderna för offentliga tjänster skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd. I 6 § 1 mom. i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003, senare "tjänsteinnehavarlagen") föreskrivs om behörighetskraven för tjänster. Enligt bestämmelserna ska, utöver de allmänna grunderna för anställning i tjänsteförhållande som anges i grundlagen, den som anställs i ett tjänsteförhållande dessutom ha särskilt föreskriven eller av kommunen eller välfärdsområdet bestämd särskild behörighet.

Utöver de allmänna utnämningsgrunderna enligt 125 § 2 mom. i grundlagen har kommunen fastställt att en lämplig högre högskoleexamen avlagd vid ett universitet är ett särskilt behörighetskrav för tjänsten.

Ändringssökanden ifrågasätter om kommunen har fastställt det särskilda behörighetskravet i enlighet med ordningen i sin förvaltningsstadga. Enligt ändringssökanden hade urvalskriterierna mildrats jämfört med den första rekryteringsomgången så att det enda väsentliga behörighetskravet var lämplig högre högskoleexamen avlagd vid universitet och andra kriterier uttrycktes endast som önskemål och meriter. Ändringssökanden anser att det är uppenbart att man på detta sätt strävat efter att möjliggöra det nu gjorda valet och att det är oklart var behörighetskraven för tjänsten har ändrats eller om det alls har fattats något beslut om ändring av behörighetskraven.

Kommunstyrelsen konstaterar att det inte har fastställts några särskilda lagstadgade behörighetskrav för uppgiften som bildningsdirektör. Enligt 26 § i Kyrksläpps kommuns förvaltningsstadga (som trädde i kraft 1.1.2023) beslutar kommunstyrelsen om inrättande av tjänster och om tjänsternas

behörighetskrav. Enligt 28 § i förvaltningsstadgan ledigförklaras en tjänst av det organ eller den tjänsteinnehavare som beslutar om valet.

I det ärende som omprövningsbegäran avser har kommunstyrelsen i enlighet med 28 § i förvaltningsstadgan beslutat att ledigförklara tjänsten (29.1.2024 § 18). I beslutets redogörelsedel, under rubriken "Ledigförklarande av tjänsten som bildningsdirektör", fastställer kommunstyrelsen behörighetskraven för tjänsten enligt 26 § i förvaltningsstadgan. I detta avsnitt anges att det enda särskilda behörighetskravet för tjänsten är en lämplig högre vetenskaplig högskoleexamen. Som annan beaktansvärd kompetens nämns till exempel skriftliga och muntliga färdigheter i båda inhemska språken.

Ansökningsannonsen på Kommunrekry som publicerades 6.2.2024, överensstämmer med de behörighetskrav och egenskaper som beskrivs i kommunstyrelsens beslut: som behörighetskrav för tjänsten har fastställts en lämplig högre högskoleexamen avlagd vid universitet. Bland de uppskattade egenskaperna nämns bland annat skriftliga och muntliga färdigheter i båda inhemska språken.

Det avgörande är också att det i det aktuella ärendet handlar om att bedöma lagligheten av tjänstevalet. Behörighetskraven för tjänster beslutas eller de fastställs separat på annat sätt. I rättspraxis har det i samband med jämförelser av sökande bekräftats att tolkningen är den att det väsentliga vid bedömning av meriter är hur meriterna förhåller sig till texten i ansökningsannonsen samt till de förväntningar och jämförelsekriterier som anges där. Vid överklagande av ett beslut om tjänsteval är det alltså inte en fråga om behörighetskravets ändamålsenlighet eller vilket eventuellt tidigare beslut det grundar sig på. Vid granskningen av lagligheten av ett tjänsteval är det avgörande hur önskemål, förväntningar och krav har presenterats i den offentliga ansökningsprocessen och i ansökningsannonsen med tanke på de sökande. Det är också värt att notera att befogenheten att fastställa behörighetskraven för tjänsten enligt Kyrksläatts förvaltningsstadga tillhör kommunstyrelsen, och kommunstyrelsen har vid ledigförklarande av tjänsten fastställt behörighetskravet till endast högre högskoleexamen. Dessutom har andra förväntade egenskaper hos sökanden listats. Av beslutet framgår dock inte att språkkunskaper borde ha satts uttryckligen som ett behörighetskrav i ansökningsannonsen. Därför kan ingen motsättning mellan ansökningsannonsen och beslutet om tjänstens ansökan eller behörighetskrav påvisas.

Som tidigare beskrivits har kommunstyrelsen utlyst tjänsten och fastställt dess behörighetskrav i enlighet med förvaltningsstadgan. Dessutom har ansökningsannonsen uppfyllt kraven för processen för val av tjänsteinnehavare.

Uppfyllande av behörighetskrav och bedömning av de allmänna utnämningsskälerna enligt grundlagen

Båda huvudkandidaterna uppfyller det enda specifika behörighetskravet på en lämplig högre högskoleexamen avlagd vid universitet.

Ändringssökanden påpekar att han uppfyller de behörighetskrav som ställts för den sökta tjänsten samt de uppskattade och önskade egenskaperna som anges i ansökningsannonsen bättre än den person som valts till tjänsten.

Ändringssökanden har i sina motiveringar tolkat att lagstiftningen ålägger arbetsgivaren att välja den mest meriterade sökanden till

tjänsteförhållandet baserat på de allmänna utnämningsskälerna i grundlagen. Omprövningsbegäran framhåller också att för att förvärva tillräcklig erfarenhet för den aktuella tjänsten krävs en tillräckligt lång erfarenhet, vilket ändå varierar mellan olika uppgifter.

Som ändringssökanden påpekar beaktas förutom de särskilda behörighetsvillkoren även de allmänna utnämningsskälerna för offentliga tjänster i 125 § 2 mom. i Finlands grundlag. De är skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd. Vidare, som ändringssökanden skriver, enligt regeringens proposition (RP 1/1998 rd, s. 180) som gäller bestämmelsen, avser skicklighet främst de kunskaper och färdigheter som förvärvats genom utbildning eller arbetslivserfarenhet. Med förmåga hänvisar man allmänt till personliga egenskaper som förutsätts för resultatriktigt arbete, såsom naturlig begåvning, organisationsförmåga, initiativrikedom och annan behövlig förmåga med tanke på sörjande av andra motsvarande uppgifter. Med beprövad medborgerlig tyngd avses avsevärda meriter med tanke på sörjandet av tjänsten som man erhållit i allmän medborgarverksamhet samt klanderfritt uppförande. De allmänna utnämningsskälerna skall tolkas i sammanhang med de allmänna och särskilda behörighetsvillkoren för respektive tjänst och då skall också beaktas tjänstebestämmelsen och uppgiftsområdet samt de konkreta arbetsuppgifter som anknyter till tjänsten.

Kommunstyrelsen konstaterar dock, att i motsats till ändringssökandens tolkning och i enlighet med högsta förvaltningsdomstolens avgörandepraxis, ska vid jämförelse av sökande enligt 125 § 2 mom. i grundlagen, utnämningsskälerna bedömas som en helhet. Detta innebär att förutom utbildning och arbetslivserfarenhet, ska även sökandens personliga egenskaper som är relevanta för skötande av tjänsten beaktas. Vid en helhetsbedömning av sökandens "skicklighet" och "förmåga" kan den personliga prestationsförmågan, beroende på situationen, vara en tyngre grund för tillsättning än utbildning och praktisk erfarenhet.

Till exempel i fallet HFD 2005:44 handlade det om att stadens utbildningsnämnd valde en sökande med avsevärt mindre ledarerfarenhet än de andra sökandena till en rektorstjänst. Den valda personen hade tre månaders erfarenhet av skolledning, medan de två andra huvudkandidaterna hade cirka 13 respektive 20 års erfarenhet. Högsta förvaltningsdomstolen ansåg att utbildningsnämndens beslut hade grundat på en jämförelse av sökandena där förutom utbildning och arbetslivserfarenhet, även faktorer som framkommit vid intervjuer samt de sökandes personliga egenskaper beaktades. Utöver de lagstadgade behörighetskraven krävdes enligt ansökningsannonsern för tjänsten stark kompetens inom pedagogiskt ledarskap, skoladministration och ekonomi. Man sökte en utvecklare av skolkulturen med de sociala färdigheter som behövs för skolledning och annan samverkan inom utbildningssektorn. Trots att de andra sökandena hade längre ledarerfarenhet, handlade inte utbildningsnämnden i strid med 125 § 2 mom. i grundlagen, eftersom beslutet fattades baserat på en helhetsbedömning. Detta beslut reflekterar den bedömningsrätt som kommunens självstyrelse ger när det gäller viktningen av urvalsgrunder.

Ändringssökanden har specifikt hänvisat till sin utbildning och praktiska erfarenhet för att motivera sin meritering enligt de allmänna utnämningsskälerna i 125 § 2 mom. i grundlagen. Han anser sig ha bredare arbetslivserfarenhet inom bildningsområdet och dubbelt så lång chefserfarenhet jämfört med den valda personen. Dessutom pekar han på vad han anser vara brister i den valda personens erfarenhet och framhäver

sin egen erfarenhet inom småbarnspedagogik, fritt bildningsarbete och ungdomsarbete. Ändringssökanden misstänker också att vissa av hans meriter har förbisetts i meritjämförelsen.

I linje med högsta förvaltningsdomstolens beslut kan dock, vid en helhetsbedömning av sökandens "skicklighet" och "förmåga", den personliga prestationsförmågan vara en tyngre grund för besättning av en tjänst än utbildning och praktisk erfarenhet. Det väsentliga är att huvudsökandenas arbetslivserfarenheter har jämförts som helhet och det kan inte krävas att varje enskild arbetslivserfarenhet eller anställningsperiod ska specificeras detaljerat eller matematiskt. Helhetsbedömning, jämförelse av sökande och information som presenterats för kommunstyrelsen

Enligt ändringssökanden ska meriterna utvärderas särskilt i förhållande till de viktningar som arbetsgivaren meddelat, vilka framgår av ansökningsannonsen. Han påpekar också att de av arbetsgivaren valda viktningarna måste vara objektivt motiverade utifrån arbetsuppgifterna. Vidare anser ändringssökanden att meriter bör granskas i relation till arbetsuppgifterna och arbetsgivarens förhandsbestämda urvalskriterier, särskilt i förhållande till de prioriteringar som framgår av ansökningsannonsen.

Kommunstyrelsen konstaterar att jämförelsen av sökande är av central betydelse i beslutets motiveringar. Varken kommunallagen eller tjänsteinnehavarlagen innehåller bestämmelser om meritjämförelse vid valet av tjänsteinnehavare eller vid besättning av tjänst. Vid förfarandet vid offentlig ansökan för besättning av en tjänst tillämpas dock bl.a. förvaltningslagens (434/2003) 45 § om motiveringsskyldighet (i tjänstebesättningssituationer kan motiveringar presenteras i efterhand), 6 § om allmänna rättsprinciper samt bestämmelser om beredning av ett ärende (t.ex. 31 §). Dessa omfattar framför allt att beredningen av ärendet ska baseras på en likvärdig och rättvis behandling av sökandena samt att sökandena har rätt att bedömas och jämföras objektivt utifrån behörighetskrav, allmänna utnämningsskäl enligt grundlagens 125 § och de förhandsbestämda urvalskriterierna som framgår av ansökningsannonsen.

Ändringssökanden har upplevt att valet av bildningsdirektör har grundats på ett diskriminerande förfarande, där helheten av olika grunder inte har beaktats och bedömningen har gjorts på ett mycket bristfälligt och partiskt sätt. Enligt honom innehöll ansökningsannonsen inga specifika krav för tjänsten som skulle vara avgörande i förhållande till andra meriter. Han anser att valet har gjorts med hjälp av andra kriterier än de fastställda urvalskriterierna. Han ifrågasätter också tolkningen av lämplighetsbedömningen och anser att det är oklart om kommunstyrelsens ledamöter har fått någon annan information än meritjämförelsen mellan sökandena.

Vid tidigare skeden av valet av bildningsdirektör, när Helsingfors förvaltningsdomstol upphävde kommunstyrelsens överklagade beslut 15.4.2021 § 147 (avslag på begäran omprövning) och kommunstyrelsens beslut 15.3.2021 § 84 (besättning av tjänsten som bildningsdirektör) vilka fattats i felaktig ordning, ansåg förvaltningsdomstolen att den dåvarande listan över namnen på sökandena samt det dokument från Kommunrekry som innehöll sökandenas namn, språkkunskaper och självrapporterade styrkor som ingick som tilläggsmaterial till kommunstyrelsens beslut inte kunde anses utgöra en skriftlig meritjämförelse av sökandena.

Förvaltningsdomstolen konstaterade då att det av den inlämnade utredningen inte framgår att kommunstyrelsens ledamöter utöver dessa dokument och ansökningsannonsen hade haft tillgång till några andra dokument, så som sökandenas ansökningar med bilagor, lämplighetsutlåtanden eller annan skriftlig dokumentation om de sökandes behörighet till tjänsten eller meriter.

Det nu aktuella styrelsebeslutet om valet av bildningsdirektör (22.4.2024 § 119) baserades på en helhetsbedömning, utifrån vilken personvalet gjordes. Den lista över kandidater som presenterades för kommunstyrelsen upprättades av en intervjugrupp som bestod av kommunstyrelsens presidium, förvaltningsdirektören och tf. personaldirektören.

I ansökningsannonsen söktes en yrkeskunnig i dynamiskt ledarskap och de egenskaper som angavs i annonsen bedömdes vid jämförelsen av kandidaterna.

Det att ändringssökandens meriter inte jämfördes i den offentliga texten till beslutet innebär inte att han inte var föremål för en meritjämförelse. Precis som också i rättspraxis har krävts, förutsätter den i grundlagen avsedda prövningen av meriter att sökandenas meriter, att 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 för valet.

Med hänvisning till ett tidigare avgörande av förvaltningsdomstolen, trots att motiveringen till beslutet visserligen kan utelämnas vid val till tjänst som förrättas av ett kommunalt kollegialt organ i enlighet med 45 § 2 mom. 2 punkten i förvaltningslagen, ska de detaljerade orsakerna till urvalsbeslutet ändå i enlighet med regeringens proposition till förvaltningslag (RP 72/2002 rd) anges om det begärs omprövning av beslutet. Förvaltningsdomstolen preciserade att undantaget från motiveringsskyldigheten inte innebär att en meritjämförelse mellan sökandena inte ska göras vid beredningen av besättandet av en tjänst genom tjänsteval. Bland annat förutsätter sökandenas rättssäkerhet att meriter jämförs även vid besättande av en tjänst genom tjänsteval.

I det aktuella ärendet, som nu är föremål för omprövning, har kommunstyrelsen haft tillgång till omfattande information om innehållet i meritjämförelsen samt i annat beredningsmaterial. Jämförelsetabellen med rubriken "Besättande av tjänsten som bildningsdirektör" som daterats 22.4, har presenterats för kommunstyrelsen i samband med beslutsfattandet.

Jämförelsetabellen för besättande av tjänsten som bildningsdirektör är inte bara en uppräkningslista av sökande med deras utbildningar, utan innehåller följande grundläggande uppgifter om de två främsta kandidaterna: modersmål, språkkunskaper (arbetsspråk), chefserfarenhet i år, sammanfattning av examina och behörighet (behörig/icke behörig). Sökandenas meriter har jämförts utifrån deras ledarstilar och förmåga att leda sakkunniga, förmåga att anpassa sig till förändringar i verksamhetsmiljön, bevis på framgångsrikt utvecklingsarbete, ett arbetssätt som grundar sig på utveckling och ledning genom information, goda interaktions-, förhandlings- och samarbetsfärdigheter samt omfattande nätverk inom verksamhetsområdet. De väsentligaste observationerna av meritjämförelsen redovisas i bilagan till detta beslutsförslag.

Intervjuerna är en del av helhetsbedömningen av sökandena och beredningen av beslutet om besättning 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.

Angående diskriminering

Ändringssökanden anser att de faktorer som togs upp i meritjämförelsen mellan honom och den valda personen inte är objektiva eller verifierbara. Ändringssökanden åberopar därför bland annat diskriminering på grund av kön och språk. Enligt honom "har jag, som är en mer kvalificerad och meriterad kandidat, vid valet av bildningsdirektör, förbigåtts och diskriminerats på grund av språk, eftersom mitt modersmål är svenska. Det kan inte finnas någon annan motivering till det aktuella beslutet." Han åberopar diskrimineringsförbudet i 8 § i jämställdhetslagen (1325/2014), eftersom han anser sig ha blivit diskriminerad på grund av sitt modersmål, samt arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling enligt 7 § i samma lag.

Kommunstyrelsen konstaterar att en personlig bedömning oundvikligen alltid kommer att innehålla något subjektivt, erfarenhetsbaserat element. I jämförelsen av meriter har fokus legat på att bedöma de specifika aspekterna som anges i ansökningsannonserna. I beslutet om valet av tjänsteinnehavare betonades förmåga i form av personliga prestationer, som ett viktigare kriterium än utbildning och praktisk erfarenhet, och detta tyder inte i sig på diskriminering av sökande eller partiskhet i urvalsförfarandet, även om de är av olika kön eller har olika modersmål. Urvalsbeslutet grundades därför på en lagenlig helhetsbedömning, där man delvis också tog hänsyn till andra faktorer än de som ändringssökanden skulle ha velat att skulle ha blivit betonade i beslutet. Det bör också noteras att det inte finns någon uppenbar skillnad i erfarenheterna mellan den person som valts och ändringssökanden som skulle ge någon av dem en fördel, inte ens på grundval av en jämförelse av endast erfarenheter.

Ändringssökanden ifrågasätter den valde kandidatens språkkunskaper och anser att bedömningen av språkkunskaperna är otillräcklig. Inte ens i en tvåspråkig kommun finns det några lagstadgade krav på bildningsdirektörens språkkunskaper. Förordning om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (986/1998) är begränsad till att gälla undervisningspersonal och har därför ingen inverkan på en befattning som sektordirektör. 30 § 4 mom. i kommunallagen ställer inte heller några språkkrav på tjänsteinnehavare, eftersom den endast kräver en organstruktur som tar hänsyn till språkkraven. I lagen om de språkkunskaper som krävs av offentligt anställda (424/2003) föreskrivs dessutom vilka språkkunskaper som krävs av de anställda kommunala myndigheter och hur språkkunskaperna ska visas (1 §). Denna lag fokuserar dock främst på tillkännagivandet av språkkrav eller förväntningar som en del av rekryteringsprocessen och ställer inte några materiella rättsliga krav, till exempel på språkkunskaper för en viss direktörstjänst.

Ändringssökanden anser att han blivit diskriminerad på grund av sitt kön. Han påminner att "enligt diskrimineringslagen ska det alltid göras en meritjämförelse när både män och kvinnor sökt uppgiften".

Enligt 8 § 1 mom. i diskrimineringslagen (609/1986) ska förbjuden diskriminering enligt denna lag anses föreligga, om en arbetsgivare vid anställning av en person till en viss uppgift förbigår en person av motsatt

kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om inte det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art. I det aktuella fallet anges i urvalsbeslutet och i de kompletterande motiveringarna som nu har presenterats i detalj orsakerna till varför den valda personen ansågs vara mer meriterad än ändringssökanden. Det är därför inte fråga om en situation där det skulle vara nödvändigt att bedöma grunderna för s.k. positiv särbehandling eller någon annan form av diskriminering av den mest meriterade kandidaten, vilket skulle behöva motiveras särskilt på grundval av ett godtagbart skäl i den mening som avses i denna bestämmelse. Enligt 10 § i diskrimineringslagen har en arbetsgivare en processuell skyldighet att lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till den som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 1 punkten. Av utredningen ska framgå vilka grunder arbetsgivaren följt vid valet, den valdas utbildning, arbetserfarenhet och erfarenhet av annat slag samt andra meriter och omständigheter som påverkat valet och som tydligt kan påvisas. Eftersom beslutet om valet har delgetts ändringssökanden, har han samtidigt mottagit en utredning av vilken de ovan nämnda uppgifterna framgår.

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. En noggrann och objektiv jämförelse av sökandena har genomförts, med tillämpning av de krav och förväntningar som uttrycktes i ansökningsannonserna. 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.

Tjänsten är för närvarande tillsatt för viss tid, vilket innebär att den nuvarande innehavaren kan fortsätta i tjänsten tills ett lagakraftvunnet beslut om valet av en ny tjänsteinnehavare till tjänsten för en tillsvidareanställning har verkställts. Det finns således inget behov av att verkställa det beslut som är föremål för omprövningsbegäran i detta skede.

Bilagor:

- Omprövningsbegäran (inkommit 16.05.2024)
- Väsentligaste observationer av meritjämförelsen

