



Käräjäoikeuden osaston johtajan tehtävään määrääminen

KANTELU

Kantelija on oikeuskanslerille 31.10.2022 osoittamassaan kantelussa arvostellut Etelä-Pohjanmaan käräjäoikeuden laamannina toimineen A:n menettelyä osaston johtajan tehtävään määräämisessä. Kantelija toteaa arvostelevansa asiassa ainoastaan laamannin menettelyä valintaprosessissa, mutta osaston johtajan henkilövalintaan hän ei kohdistanut moitetta. Kantelija toteaa lähtökohtana olevan, että laamanni valitsee osaston johtajan eikä tähän henkilövalintaan ole mahdollista hakea muutosta.

Etelä-Pohjanmaan käräjäoikeudessa on ollut haettavana osaston johtajan tehtävät. Haku päättyi 30.11.2021. Laamanni teki päätöksen osaston johtajista 2.12.2021. Kantelun mukaan päätökseen kirjattu haastattelu eteni kantelijan osalta siten, että laamanni tuli hakuajan jälkeisenä päivänä 1.12.2021 kantelijan työhuoneeseen sanoen heti, että vaihtaa tuolloin osaston johtajana toimineen kantelijan toiseen henkilöön. Kantelijan kysyttyä tähän syytä, laamanni ilmoitti, että sidosryhmät ovat valittaneet kantelijan käyttäytymisestä. Kantelija oli todennut, että yhden avustajan hänestä tekemä kantelu ei voi olla ainoa syy, koska kantelussa esitetyt väitteet olivat perättömiä. Tämän jälkeen laamanni oli vielä ilmoittanut, että myös talon henkilökunta on valittanut kantelijasta, minkä jälkeen laamanni oli poistunut työhuoneesta. Kantelijan mukaan tämän sisältöinen oli keskustelu, jossa päätökseen kirjatun mukaan oli pyritty selvittämään osaston johtajiksi hakeneiden johtamiskykyä, vuorovaikutustaitoja sekä motivaatiota tehtävään.

Seuraavana päivänä, eli 2.12.2021, laamanni oli tullut uudelleen kantelijan huoneeseen sanoen, että valitsi osaston johtajaksi toisen henkilön. Kantelija oli kysynyt uudelleen perusteluja

päätökseen, jolloin laamanni kertoi, että sidosryhmät ja myöskin talon henkilökunta on valittanut kantelijan asiattomasta käyttäytymisestä heitä kohtaan. Kantelija oli todennut laamannin ilmoittaman tulleen yllätyksenä ja pitävänsä epäoikeudenmukaisena, että hän ei ole saanut vastata väitteisiin, jotka ovat olleet perusteena sille, että häntä ei valita osaston johtajan tehtävään. Kantelija oli pyytänyt laamannia kertomaan tarkemmin, mistä palautteesta on kysymys. Laamanni oli ilmoittanut, ettei hänen tarvitse ilmoittaa mitään nimiä ja poistunut työhuoneesta.

Tämän jälkeen kantelija oli itse pyrkinyt eri henkilöiltä selvittämään, mitä palautetta hänestä on annettu, mutta asia ei ole hänelle selvinnyt. Kantelija on keskustellut laamannin kanssa uudelleen 7.12.2021. Tuolloin laamanni oli kantelijan mukaan sanonut, että kukaan talon henkilökunnasta ei ole esittänyt kantelijan käyttäytyneen epäasiallisesti tai häiritsevästi. Laamanni oli kantelijan mukaan tuolloin myös todennut, että sidosryhmät eivät ole valittaneet, vaan laamanni oli viitannut ainoastaan yhteen kantelijasta tehtyyn kanteluun. Keskustelun jälkeen kantelija oli sitten siinä uskossa, että laamanni muuttaa päätöksensä perusteluja siten, että ne eivät perustu kantelijasta annettuun negatiiviseen palautteeseen.

Laamanni lähetti hakijoille 10.12.2021 tiedoksi 2.12.2021 tekemänsä päätöksen osaston valinnasta. Vaikka laamanni oli 7.12.2021 sanonut, että kantelijan käyttäytymisestä ei ole valitettu henkilöstön tai sidosryhmän osalta, niin päätöksessä kantelija oli katsottu sopimattomaksi tehtävään, koska hänestä oli annettu kielteistä palautetta. Kantelija lähetti 10.12.2021 laamannille viestin pyytäen tätä ilmoittamaan, ketkä hänestä ovat antaneet kielteistä palautetta ja onko kantelija saanut antaa siihen vastinetta. Laamanni yksilöi 15.12.2021 kantelijasta saadun palautetta yhdeltä henkilökunnan jäseneltä ja avustajalta, joka oli tehnyt asiasta myös kantelun. Kantelijan mukaan hän ei vielä tällä hetkelläkään tiedä, mitä palautetta hänestä on tarkalleen ottaen esitetty.

Kantelija arvostelee kuulemisperiaatteen laiminlyöntiä sen johdosta, että laamanni on perustanut päätöksensä kantelijasta annettuun kielteiseen palautteeseen ilman, että kantelija on saanut tilaisuutta antaa vastinettaan näihin. Kantelijan mukaan viimeinen hetki tälle olisi ollut 1.12.2021, jolloin laamanni suoritti haastattelun, eli ilmoitti, ettei kantelijaa tulla valitsemaan. Kantelijan mukaan laamannin olisi tullut antaa hänestä annettu negatiivinen palaute edes jollain tavoin yksilöitynä, jotta kantelija olisi voinut antaa vastauksen. Kantelija kokee, että häntä kohdeltu valintatilanteessa tasapuolisesti. Lisäksi kantelijan mukaan päätöstä ei ole perusteltu laissa edellytetyllä tavalla. Kantelijalla on ollut kuuden vuoden yhtäjaksoinen kokemus osaston johtajan tehtävästä ja hän on toiminut myös laamannin sijaisena. Tehtävään määrättyllä ei ole ollut varsinaista johtamiskokemusta ja hän on ollut virkaiältään käräjäoikeuden toiseksi kokeuttommin. Päätöksen perusteluissa kantelija on kokeneimpana esihenkilönä sivuutettu yhdellä lauseella, jossa on viitattu negatiiviseen palautteeseen. Perusteluista ei ilmene, millä perusteella valittu henkilö on ansioituneempi kuin kantelija.

SELVITYS

Laamanni A on antanut menettelystään 13.2.2023 päivätyn selvityksen ja 31.10.2023 päivätyn lisäselvityksen.

VASTINE

Kantelija on antanut vastineensa laamannin antamasta selvityksestä. Laamannin antama lisäselvitys toimitetaan kantelijalle päätöksen ohessa.

RATKAISU

Oikeusohjeita

Tuomioistuinlain 8 luvun 5 §:n 1 momentin mukaan päällikkötuomari määrää osaston johtajan tehtävään tuomioistuimen lainoppineen tuomarin enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Tehtävä on julistettava niiden asianomaisen tuomioistuimen vakinaisten tuomareiden haettavaksi, jotka on nimitetty virkaansa ennen hakuajan päättymistä. Tehtävään määrättävällä tulee olla tehtävän edellyttämät henkilökohtaiset ominaisuudet ja johtamistaitoa. Pykälän 2 momentin mukaan määräys voidaan painavasta syystä peruuttaa. Pykälää koskevassa hallituksen esityksessä esitöissä on todettu, että säännös vastaa aiemmin voimassa olleiden käräjäoikeuslain 18 d §:ää, hallinto-oikeuslain 13 a §:ää ja markkinaoikeudesta annetun lain 29 §:ää sekä uudistettua hovioikeuslain 8 a §:ää ja vakuutuslain 9 §:n 2 momenttia ([HE 7/2016 vp](#) s. 81).

Edellä mainittujen käräjäoikeuslain ja hallinto-oikeuslain säännöksiä koskevassa hallituksen esityksessä oli muun ohella todettu, että käräjäoikeuden osaston johtajan tehtävä on hyvin tärkeä tuomioistuinten lainkäyttötoiminnan tuloksellisuuden kannalta. Voidaan olettaa, että juuri päällikkötuomarilla on asemansa ja kokemuksensa perusteella hyvät edellytykset arvioida tehtävästä kiinnostuneiden tuomareiden johtamistaitoa ja kykyä selvitä johtamistehtävästä ([HE 280/2010 vp](#) s. 6-7). Hallituksen esityksessä on myös tuotu esille, että tehtävään määräämiselle johtamistehtävästä saatu kokemus ei ole välttämätöntä, vaan johtamistaitoa voisi hankkia myös osallistumalla johtamiskoulutukseen, erilaisiin koulutus- ja kehittämishankkeisiin sekä yhteistoiminta-elinien työskentelyyn samoin kuin osoittamalla kiinnostusta lainkäytön ja tuomioistuimen toiminnan kehittämiseen. Lisäksi on todettu, että tehtävään määräämisestä on hallintolain 45 §:n mukaisesti tehtävä perusteltu päätös. Tämä osaltaan turvaa valintamenettelyn läpinäkyvyyttä ja tasapuolisuutta. Päätöksenteko vaatii huolellisen valmistelun, joka saattaa edellyttää henkilökunnan kuulemistä ([HE 280/2010 vp](#) s. 13-14).

Tuomioistuinlain 8 luvun 6 §:n mukaan osaston johtaja johtaa osaston työskentelyä. Hän huolehtii erityisesti työn yleisestä suunnittelusta ja järjestämisestä osastolla sekä työskentelyn tuloksellisuudesta. Hänen tulee valvoa oikeusperiaatteiden soveltamisen ja laintulkinnan yhdenmukaisuutta osaston ratkaisuissa.

Tehtävään määrittämisessä ei ole kyse nimityksestä virkaan tai virkasuhteeseen eikä siihen liittyen ole säännöksiä virkamieslaissa tai -asetuksessa lukuun ottamatta viittausta muutoksenhakua rajoittavaan virkamieslain 57 §:ään. Kyseisen pykälän mukaan, jos virkamies on antanut suostumuksensa tehtävään määrittämiseen, niin päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla, jollei laissa toisin säädetä. Virkamieslain esitöissä on todettu, että tehtävään määrittämisestä koskevissa päätöksissä on kysymys työnantajan päätösvaltaan kuuluvista asioista, joihin virkamieslain yleistä muutoksenhakuoikeutta ei ole tarkoituksenmukaista ulottaa. Vaikka tiettyjen päätöstyyppien, kuten tehtävään määrittämisestä koskevien päätösten, osalta valitusmahdollisuus sulkeutuisi mahdollisesti pois jo hallintolain ja hallintolainkäyttölain nojalla, niin kyseiset päätöstyypit luetellaan 57 §:n 3 momentissa kuitenkin tulkintaepäselvyyksien välttämiseksi sekä virastojen tehokkaan toiminnan varmistamiseksi ([HE 61/2011 vp](#) s. 18).

Tehtävään määrittämisessä noudatettavaa menettelyä käsittelee valtiovarainministeriön antama ohje virantäytössä noudatettavista periaatteista 30.5.2022 ([VN/16224/2022](#)) ja tätä aiempi näiltä osin vastaavan sisältöinen ohje (VM/2643/00.00.00/2018). Valtiovarainministeriön ohjeessa esitetään valtion henkilöstön valinnassa noudatettavat yleiset periaatteet, joiden tarkoituksena on turvata ammattimainen, kaikkien hakijoiden kannalta tasapuolinen ja yhdenvertainen haku- ja valintamenettely. Ohjeessa todetaan, että tehtävään määrittämisessä on kyse työnantajan direktio-oikeuteen kuuluvasta töiden organisoinnista ja tehtävien järjestelystä. Virkaan vaadittavia kelpoisuusvaatimuksia ei voi kiertää tehtävään määräyksellä eikä virkamiehen tehtäviä tehtävämääräyksellä muuttaa siten, että kyseessä olisi asiallisesti viran olennainen muuttaminen. Ohjeessa todetaan, että on myös syytä kiinnittää huomiota siihen, että tehtävään määrittämismenettelyssä noudatetaan avoimuutta, hyvää hallintoa ja soveltuvin osin virantäyttömenettelyn periaatteita.

Valtiovarainministeriön ohjeessa käsitellään myös valintamenettelyä. Ohjeessa on todettu nimittävän viranomaisen päättävän itse siitä, millaisia valintamenetelmiä se käyttää. Valintahaastattelusta ohjeessa on todettu, että siinä on tärkeää kiinnittää huomiota hakijoiden tasapuoliseen kohteluun. Haastattelun tarkoituksena on selvittää lähinnä hakijoiden henkilökohtaisia ominaisuuksia sekä syventää tietoa työkokemuksesta. Haastattelulla voi olla ratkaiseva merkitys ansioituneimpien hakijoiden sopivuutta vertailtaessa.

Hallintolain 6 §:n mukaan viranomaisen on kohdeltava hallinnossa asioivia tasapuolisesti sekä käytettävä toimivaltaansa yksinomaan lain mukaan hyväksyttäviin tarkoituksiin. Viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Niiden on suojattava oikeusjärjestyksen perusteella oikeutettuja odotuksia. Hallintolain edellä mainittua lainkohtaa koskevien esitöiden ([HE 72/2002 vp](#) s. 54-56) mukaan vaatimus viranomaisen toimien puolueettomuudesta ilmentää hallinto-oikeudellista objektiviteettiperiaatetta. Sen mukaan hallintotoiminta ei saa perustua epäasiallisiin tai hallinnolle muuten vieraisiin perusteisiin. Tällaisia perusteita voivat olla esimerkiksi ystävien suosinta, henkilökohtaisen hyödyn tavoittelu tai julkisyhteisön erityisten taloudellisten etujen tavoittelu. Viranomaisen päätöksenteon ja toiminnan yleensäkin on oltava puolueetonta ja objektiivisesti perusteltavissa.

Hallintolain 31 §:n 1 momentin mukaan viranomaisen on huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot sekä selvitykset.

Hallintolain 34 §:n mukaan asianosaiselle on ennen asian ratkaisemista varattava tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta sekä antaa selityksensä sellaisista vaatimuksista ja selvityksistä, jotka saattavat vaikuttaa asian ratkaisuun.

Hallintolain 45 §:n mukaan päätös on perusteltava. Perusteluissa on ilmoitettava, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet ratkaisuun sekä mainittava sovelletut säännökset. Oikeus perusteltuun päätökseen kuuluu perustuslain 21 §:n 2 momentin mukaan niihin oikeusturvan ja hyvän hallinnon takeisiin, jotka edellytetään turvattavan lailla.

Arviointi

Tehtävään määrittäminen on hallintopäätös, joka tulee perustella hallintolain mukaisesti. Vaikka viranomaisella on oikeus itse harkita, mitä hakijoiden ominaisuuksia painotetaan, perusteluiden tulee kuitenkin olla jälkikäteen objektiivisesti arvioituina riittäviä ja hyväksyttäviä. Niistä tulee olla luettavissa, miksi valittu henkilö on katsottu tehtäviin sopivimmaksi. Asianmukaiset perustelut paitsi varmistavat ratkaisun lainmukaisuutta, antavat myös tietoa tehtävään hakijoille ja vakuuttavat heitä ratkaisun oikeellisuudesta. Ne hyödyttävät myös päätöksentekijää itseäänkin, koska ne toimivat myös päätöksentekijän itsekontrollin välineenä.

Hyvään hallintoon kuuluu asian riittävä ja asianmukainen selvittäminen. Asian puutteellinen selvittäminen voi johtaa siihen, että päätöstä tehtäessä on käytössä virheellistä tietoa. Virantäytössä tai tehtävään määräyksessä hakijoiden haastattelu on usein asian selvittämisessä keskeinen väline, sillä sen avulla saadaan tietoa valintapäätöksen tueksi selvittämällä muun ohella

hakijoiden henkilökohtaisia ominaisuuksia. Viranomainen päättää itse, millaisia valintamenetelmiä se käyttää, mutta valintamenettelyssä on sen kaikissa vaiheissa otettava huomioon hyvään hallintoon kuuluva hakijoiden tasapuolinen kohtelu.

Käräjäoikeudessa on ollut haettavana 18.11.–30.11.2021 kaksi osaston johtajan tehtävää ajalle 1.1.2022–31.12.2024. Tehtäviä on hakenut neljä tuomaria. Laamanni on tehnyt 2.12.2021 päätöksen osaston johtajien määräämisestä. Päätöksen perusteluihin on kirjattu laamannin haastattelleen hakijat. Perustelujen mukaan haastattelussa oli pyritty selvittämään heidän johtamiskykyään, vuorovaikutustaitojaan sekä motivaatiota tehtävään.

Selvityksessään laamanni on todennut, että asiassa on suoritettu hakijoiden haastattelu, kuten päätökseen on kirjattu. Laamanni on todennut, että kantelijan osalta keskustelu keskittyi tämän henkilökohtaisiin johtajaominaisuuksiinsa ja siitä saatuun palautteeseen. Keskustelu saattoi olla lyhyt, koska laamanni oli kevään ja syksyn aikana useasti keskustellut kantelijan käyttäytymisestä saadusta palautteesta. Laamanni on todennut varanneensa kantelijalle tilaisuuden vielä kerran esittää näkemyksensä aiheesta. Ilmeisesti kantelija oli ollut yllätynyt, että tehtävään oli myös muita hakijoita, koska hän ei juurikaan mitään sanonut. Laamannin mukaan kantelija on ollut täysin tietoinen siitä palautteesta, mikä on vaikuttanut päätöksentekoon.

Totean, että laillisuusvalvonnallisessa menettelyssä ei ole mahdollista saada luotettavaa selvitystä kantelijan työhuoneessa 1.12.2021 käytyjen keskustelujen sanamuodoista kuten esimerkiksi siitä, miten tarkasti kantelijasta saatua palautetta oli tuolloin käsitelty. Laamanni ei ole selvityksissään kuitenkaan kiistänytkaan kantelijan kertomaa siitä, että laamanni oli jo keskustelun aluksi sanonut vaihtavansa osaston johtajana toimineen kantelijan toiseen henkilöön. Laamannille lähettämässäni lisäselvityspyynnössä kiinnitin erityisesti huomiota kantelijan haastattelusta kertomaan valintamenettelyssä.

Valintahaastattelun tarkoituksena on saada tietoa valintapäätöksen tueksi. Tähän nähden kyseenalaista on, voidaanko keskustelua ylipäättään pitää valintamenettelyyn liittyvänä haastatteluna, jos jo keskustelun aluksi laamanni ilmoittaa vaihtavansa osaston johtajan. Pikemmin kyse voisi olla jostain muusta työnjohdollisesta keskustelusta. Tilanteessa, jossa useita vuosia osaston johtajana toiminutta ei enää valitakaan hakemaansa tehtävään, myös laamannin tavanomaiseen johtamistyöhön on kuulunut ymmärrettävästi tarve keskustella asiasta kantelijan kanssa. Tällainen työnjohdollinen keskustelu tulee kuitenkin erottaa mahdollisesta valintahaastattelusta, jossa vasta hankitaan tietoa valintapäätöstä varten.

Asiassa laamannin ja kantelijan keskustelujen epäselvyyttä suhteessa hakumenettelyyn on lisännyt se, että laamannin menettelytapa on poikennut tavanomaisista valintahaastattelun toimintatavoista. Kantelijaa ei ole hakuajan jälkeen pyydetty valintahaastatteluun, vaan laamanni

on tullut hakuajan jälkeisenä päivänä yllättäen keskustelemaan kantelijan työhuoneeseen. Kantelijalle ei ollut ennen keskustelua, tai sen aikanakaan ilmoitettu, että kyse on nimenomaan haastattelusta. Vaikka viranomainen päättää itse valintamenetelmistään, en voi kuitenkaan pitää laamannin menettelyä asianmukaisena. Tällä tavoin toteutettu päätöksessä haastatteluksi ilmoitettu keskustelu on voinut herättää kantelijassa epäilyn valintaprosessin objektiivisuudesta ja hakijoiden tasapuolisesta kohtelusta.

Päätöksen perusteluissa on todettu kaikilla hakijoilla olevan runsaasti kokemusta tuomioistuintyöskentelystä. Tämän jälkeen perusteluissa on käsitelty hakijoiden kokemusta johtamistehtävistä ja todettu kaikilla hakijoilla olevan edellytykset selviytyä osaston johtajan tehtävistä. Päätöksen perusteluissa on todettu, että osaston johtajan valinnassa ratkaisevana siten on hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuutensa ja johtamistaitonsa. Kolmesta hakijasta on todettu heidän henkilökohtaisten ominaisuuksiensa esimiestehtäviin olevan hyvät. Kantelijan käyttäytymisestä todetaan tulleen palautetta. Lisäksi perusteluissa on todettu merkitystä annetun sille, kuinka paljon hakija on sitoutunut olemaan virastolla. Päätöksessä on katsottu, että tässä hakutilanteessa ansioituneimpina osaston johtajan tehtäviin ovat olleet kantelijan sijasta kaksi muuta hakijaa.

Perusteluista on luettavissa, että kantelijasta saadulla palautteella on ollut olennainen merkitys valinnassa. Erityisesti tähän nähden päätöksessä mainittu kantelijasta saatu palaute jää perusteluissa erittäin niukaksi. Siitä ei ilmene edes se, onko palaute ollut myönteistä vai kielteistä. Pystyäkseen arvioimaan päätöksen olennaista sisältöä lukijan pitää ymmärtää ”palaute” sanan piilomerkityksiä ja pyrkiä päättelemään sen sisältöä muualta päätöksestä. Vaikka pidänkin ymmärrettävänä laamannin esittämää lähtökohtaa kuvata hakijan saamaa palautetta verrattain pidättyväisesti, ei lopputulos voi kuitenkaan olla lähes tyhjä informaatiosta.

Olen käräjäoikeuden osaston johtajan tehtävään määrittämisen perustelemista koskeneessa toisessa ratkaisussa aiemmin todennut, että hakijoiden mahdollisia kielteisiä ominaisuuksia on syytä kuvailla harkiten ja pikemmin tuoda esille hakijoiden tehtävän kannalta myönteisiä ominaisuuksia ([OKV/416/1/2012](#)). Tämä on vaativaa tasapainoilua. Laamanni on todennut, että käsityksensä mukaan hän on kirjannut perustelut päätökseen kantelijan edun mukaisesti sensitiivisesti, mutta kuitenkin riittävän tarkasti. En edellä esitetyn perusteella voi yhtyä laamannin näkemykseen.

Perusteluissa huomioni on kiinnittynyt vielä siihen, että hakijoiden aiemmista johtamistehtävistä on kahdesta hakijasta kerrottu ajanjakso, jonka he ovat aiemmin työskennelleet käräjäoikeudessa osaston johtajana ja kantelija myös laamannin sijaisena. Sen sijaan kahdesta muusta hakijasta on perusteluissa kerrottu toisen heistä toimineen aiemmin pakkokeinoasioiden ja toisen käräjänotaarien vastuutuomarina, mutta perusteluista ei kuitenkaan ilmene, kuinka pitkään he ovat näissä tehtävissä toimineet.

Hyvän hallinnon mukainen objektiivinen päätöksentekomenettely edellyttää, että hakijoiden ansioita selostetaan tasapuolisesti. Erityisesti saman tyyppiset ansiot tulisi selostaa pääosin samassa laajuudessa, jotta hakijoiden objektiivinen vertailu olisi mahdollista. Perusteluissa olisikin tullut selostaa myös kahden muun hakijan aiempia johtamiseen liittyneitä tehtäviä, niiden kes-toja ja sisältöjä sekä vertailla hakijoiden ansioita myös näiltä osin.

Lisäksi perusteluissa huomioni on kiinnittynyt siihen, että asiassa ratkaisevaksi valintatekijäksi jäänyt hakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien ja johtamistaitojen vertailu on ollut hyvin vähäistä. Laamanni on selvityksissään korostanut, että hän oli pystynyt havainnoimaan kaikkien hakijoiden henkilökohtaisia ja johtajaominaisuuksia tavanomaisen tuomarintyön yhteydessä sekä erityisesti esihenkilö- ja toiminnankehittämiseen liittyvissä hankkeissa. Tällaisia tosiseik-koja ei ollut kuitenkaan päätöksen perusteluihin juurikaan avattu. Erityisesti, kun hakijoiden aiemmissa johtamiskokemuksissa on ollut merkittäviäkin eroja, hakijoiden vertailu olisi ollut olennaista, jotta kantelijalle ja päätöksen ulkopuoliselle tarkastelijalle olisi ilmennyt, miten kan-telijoiden keskinäinen vertailu on tehty. Lukijalle epäselväksi jää myös se, keihin hakijoihin viit-taa perustelujen maininta sitoutumisesta olemaan virastolla.

Laamanni on vasta kanteluun toimittamissaan selvityksissä tuonut esille esimerkiksi niitä käre-jäoikeuden toiminnan kehittämiseen liittyneitä seikkoja, joita hän on painottanut harkinnassaan vähemmän johtamiskokemusta omanneiden hakijoiden osalta. Hallintolain mukainen peruste-luvelvollisuus olisi edellyttänyt, että nämä seikat olisivat näkyneet selkeämmin itse valintapro-sessissa ja ne olisi tuotu laajemmin esille jo päätöksen perusteluissa.

Johtopäätökset ja toimenpiteet

Kiinnitän laamanni A:n huomiota osaston johtajan määräämistä koskevan päätöksen peruste-lemiseen sekä valintamenettelyn objektiivisuuteen erityisesti haastattelun osalta.

Lähetän päätökseni tiedoksi Vaasan hovioikeudelle.

Kantelu ei anna aihetta muihin toimenpiteisiin.

Tämä asiakirja on allekirjoitettu sähköisesti.

Apulaisoikeuskansleri

Mikko Puumalainen

Esittelijäneuvos

Juho Lehtimäki