



15.06.2010

Dnro

OKV/670/1/2010,

676/1/2010,

680/1/2010,

695/1/2010,

775/1/2010 ja

776/1/2010

1/7

## KANTELU

Oikeuskanslerinvirastoon on saapunut neljä vähemmistövaltuutetun virantäyttömenettelyä arvostelevaa kirjoitusta. Oikeuskanslerinvirastoon on eduskunnan oikeusasiamiehen kansliasta lisäksi siirretty kolme samaa asiaa koskevaa kirjoitusta. Kirjoituksissa arvostellaan valtioneuvoston yleisistunnon 22.4.2010 tekemää päätöstä myöntää erivapaus vähemmistövaltuutetun virkaan säädetyistä kelpoisuusvaatimuksesta sekä valtioneuvoston yleisistunnon 6.5.2010 tekemää päätöstä nimittää vähemmistövaltuutetun virkaan Eva Biaudet. Kirjoituksissa arvostellaan myös näiden päätösten valmistelua.

## SELVITYS

Sisäasiainministeriöstä on hankittu nähtäväksi vähemmistövaltuutetun viran täyttämistä koskevat hakemus- ja virantäyttöasiakirjat.

## RATKAISU

### 1. Oikeuskanslerin kannanotot asiassa keväällä 2010

Sisäasiainministeriö on maaliskuussa 2010 pyytänyt oikeuskanslerin kannanottoa siihen, tuleeko erivapaus myöntää jo ennen viran hakuajan päättymistä vai onko erivapausasian käsittely valtioneuvostossa mahdollista hakuajan päättymisen jälkeen ennen nimityspäätöstä. Apulaisoikeuskansleri vastasi tiedusteluun, että erivapautta haetaan samalla kun haetaan tehtävää tai että erivapautta haetaan ennen hakuajan päättymistä. Nimityspäätöstä tehtäessä erivapaus tulee olla myönnetty.

Olen lisäksi maaliskuussa 2010 ottanut sisäasiainministeriön pyynnöstä kantaa erivapauden myöntämisaikakohtaan. Tällöin oikeuskanslerinviraston osastopäällikön laatimassa muistiossa todettiin, että kysymys erivapaudesta valmistellaan ja valtioneuvostossa ratkaistaan ensin ja jos valtioneuvosto päätyy siinä hakijan kannalta myönteiseen ratkaisuun, varsinainen virkanimitysasiasia ratkaistaan asianmukaisesti valmisteltuna myöhemmin.

Kummankaan tiedustelun yhteydessä ei ole ollut kysymys sisällöllisistä tai hakijan henkilöön liittyvistä seikoista. Oikeuskansleri ja apulaisoikeuskansleri eivät ole arvioineet muita kuin erivapaus- ja virantäyttömenettelyn ajankohtiin ja esittelyjärjestykseen liittyviä kysymyksiä. Asiassa on oikeuskanslerin normaaliin toimintaan kuuluvalla tavalla vastattu ministeriön esittä-

miin menettelytapakysymyksiin. Katson, ettei eräässä kantelukirjoituksessa epäiltyä esteellisyttä asian käsittelemiseen näin ollen ole syntynyt.

## 2. Yleistä virantäyttömenettelystä

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 taidolla tarkoitetaan koulutuksen ja työkokemuksen avulla hankittuja tietoa ja taitoa. Kyvyllä viitataan henkilön henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kuten lahjakkuuteen, aloitteellisuuteen ja yhteistyökykyyn. Koeteltu kansalaiskunto tarkoittaa yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä.

Nimittämisestä ja yleisistä kelpoisuusvaatimuksista säädetään valtion virkamieslain (750/1994) 3 luvussa. Nimitysharkintaa ohjaavat lisäksi yleiset hyvän hallinnon oikeusperiaatteet hallintolain (434/2003) 6 §:n mukaisesti.

Erityisistä kelpoisuusvaatimuksista on virka- tai nimikekohtaisia säännöksiä asianomaista virastoa koskevassa laissa tai viraston hallintoasetuksessa. Valtion virkamieslain 8 §:n 2 momentin mukaan valtion virkaan vaadittavista tutkinnoista ja muista vastaavista erityisistä kelpoisuusvaatimuksista voidaan säätää valtioneuvoston asetuksella, jollei niistä ole laissa säädetty ja mikäli se on asianomaiseen virkaan kuuluvien tehtävien hoitamiseksi perusteltua. Erityisiä kelpoisuusvaatimuksia ovat esimerkiksi vaadittava koulutus tai tutkinto, tehtävien edellyttämä kokemus tai perehtyneisyys viran tehtävälleen sekä käytännössä osoitettu johtamistaito.

Säädettyjen kelpoisuusvaatimusten lisäksi voidaan edellyttää muita lisävalmiuksia, jotka auttavat virkatehtävien menestyksellistä hoitamista. Nämä mainitaan viran hakuilmoituksessa ja niiden täytyminen otetaan nimitysharkinnassa huomioon.

Erivapaus on yksittäistapauksessa myönnettävä poikkeus kelpoisuussäännöksistä. Varsinaisesta erivapaudesta on kyse silloin, kun poiketaan asetuksen tai sitä ylemmänasteisen säädöksen normista. Keskeisin säännös erivapaudesta on valtion virkamieslain 8 §:n 2 momentti, jonka mukaan valtioneuvosto voi erityisistä syistä myöntää erivapauden asetuksella säädettyistä kelpoisuusehdoista, ei kuitenkaan tuomarin virkaan pääsemistä varten. Erivapaussäännös lisättiin virkamieslakiin hallituksen esityksellä (HE 189/1999 vp). Hallituksen esityksen perusteluissa erivapauden myöntämisasiaa ei ole tarkemmin käsitelty.

Kelpoisuusvaatimusten täyttämisen selvittämisen jälkeen viranhakijoiden pätevyysarviointi ja hakijoiden välinen ansiovertailu tehdään yleisten nimitysperusteiden ja virkaan kuuluvien tehtävien asettamien vaatimusten perusteella. Tällöin tarkastellaan hakijoiden koulutusta, työ- ja muuta kokemusta sekä muita ansioita. Virkanimitysasian ratkaisu perustuu kelpoisuusvaatimukset täyttävien hakijoiden pätevyyden ja ansioituneisuuden pohjalta tehtävään kokonaisarviointiin. Ansiovertailun ja pätevyysarvioinnin tuloksena päädytään siihen, ketä viran säädetty kelpoisuusvaatimukset ja hakuilmoituksessa mahdollisesti julkaistut lisävaatimukset sekä toisaalta viran tehtävälleen ja tehtävät huomioon ottaen on pidettävä hakijoista virkaan pätevimpänä.

Hakijoiden tasapuolisesta kohtelusta säädetään valtion virkamieslain 6 §:n 1 momentissa. Säännöksessä kielletään viranomaista asettamasta ketään perusteettomasti eri asemaan toisiin hakijoihin nähden 11 §:ssä mainittujen syiden nojalla. Näitä syitä ovat mm. syntyperä, etninen alkuperä, uskonto, ikä, sukupuoli, poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta taikka muu näihin

verrattava syy. Sukupuoleen perustuva syrjintä työhönoton yhteydessä on kielletty laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ja syrjintä epäasiallisilla perusteilla mm. työhönottoperusteiden suhteen myös yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).

Valtion virkamieslaissa tai – asetuksessa ei ole nimitysmuistiota koskevia säännöksiä. Valtiovarainministeriö on 26.1.2009 antanut ohjeen virantäytössä noudatettavista periaatteista (VM 1/01/2009). Ohjeessa on käsitelty muun muassa hakuilmoitusta ja sen julkaisemista, valintamenettelyä sekä nimitysmuistiota ja sen merkitystä. Ohjeen mukaan nimitysmuistiota laadittaessa tulisi kiinnittää erityistä huomiota hakijoiden ansioiden tasapuoliseen selostamiseen ja niiden objektiiviseen vertailuun. Olennaista nimityspäätöksen kohdalla – kuten yleensäkin oikeudellisessa päätöksenteossa – on ratkaisun perusteleminen.

### 3. Vähemmistövaltuutetun viran täyttäminen

#### Erivapaus

Vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetussa laissa (660/2001) on säädetty vähemmistövaltuutetun tehtävistä sekä siitä, että vähemmistövaltuutetun kelpoisuusvaatimuksista ja nimittämisestä säädetään valtioneuvoston asetuksella.

Vähemmistövaltuutetusta annetun valtioneuvoston asetuksen (687/2001) 1 §:n mukaan vähemmistövaltuutetun kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto, perehtyneisyys viran tehtäväalaan, käytännössä osoitettu johtamistaito ja hyvä englannin kielen kirjallinen ja suullinen taito. Lisäksi kielitaitoa koskevana kelpoisuusvaatimuksena julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta annetun lain (424/2003) mukaan on suomen kielen erinomainen suullinen ja kirjallinen taito sekä ruotsin kielen tyydyttävä suullinen ja kirjallinen taito.

Sisäasiainministeriö julkisti 19.2.2010 vähemmistövaltuutetun viran haettavaksi. Hakuaika virkaan päättyi 12.3.2010 ja virkaan oli 31 hakijaa. Eva Biaudet pyysi valtioneuvostolle 2.3.2010 osoittamassaan hakemuksessa, että hänelle myönnettäisiin erivapaus vähemmistövaltuutetun viran muodollisten kelpoisuusehtojen täyttämiseksi, koska häneltä puuttuu virkaan vaadittava ylempi korkeakoulututkinto.

Sisäasiainministeriö on todennut erivapausasian ratkaisuun liittyvässä esittelymuistiossa, että viran tehtäväala huomioon ottaen Biaudet'n laajalla työkokemuksella ja asiantuntemuksella on katsottava olevan erityistä merkitystä vähemmistövaltuutetun viran menestyksellisen hoidon edellytyksiä arvioitaessa. Siitä huolimatta, että Biaudet ei ole suorittanut vähemmistövaltuutetun virkaan vaadittavaa ylempää korkeakoulututkintoa, hän on muistion mukaan ansioyhdistelmästä tarkemmin ilmenevällä toiminnallaan sekä suorittamalla huomattavan määrän oikeustieteen kandidaatin koulutusohjelmaan liittyviä opintoja hankkinut sellaiset tiedot ja taidot, että ne vastaavat vähemmistövaltuutetulta kelpoisuusvaatimuksena vaadittavaa ylempää korkeakoulututkintoa. Muistiossa on näin ollen katsottu, että erivapauden myöntämiseen oli olemassa valtion virkamieslaissa tarkoitettuja erityisiä syitä. Muistion liitteenä oli Biaudet'n ansioyhdistelmä, josta ilmeni koulutus, kielitaito, työura, jäsenyydet eduskunnan toimielimissä, tehtävät eduskuntaryhmässä, kansainväliset luottamustehtävät, kunnalliset luottamustehtävät sekä muut luottamustehtävät.

Valtioneuvoston yleisistunto myönsi 22.4.2010 Eva Biaudet'lle erivapauden vähemmistövaltuutetun virkaan kelpoisuusvaatimuksena vaadittavasta ylemmästä korkeakoulututkinnosta.

## Arviointi

Asetuksella säädettäviä kelpoisuusvaatimuksia koskeva erivapausmahdollisuus on virantäytömenettelyä edeltävä lailla säädetty poikkeuksellinen menettely. Tällä menettelyllä yksittäinen viranhakija voi oman hakemuksensa ja siihen annetun myönteisen päätöksen perusteella päästä virkaan säädetyn yksittäisen kelpoisuusvaatimuksen osalta hakijana samaan asemaan kuin kaikki säädetyt kelpoisuusvaatimukset jo alun perin täyttäneet hakijat.

Virantäyttöasian valmistelu etenee myös sellaisessa tapauksessa, että jonkun hakijan virkakelpoisuus edellyttäisi eri päätöksellä annettua erivapautta, samoin perustein ja olennaisilta osin samalla tavoin kuin muutoinkin. Tätä edellyttää muun muassa hyvän hallinnon ja kaikkien hakijoiden yhdenvertaisen kohtelun vaatimusten täyttäminen. Se, että hakijoista joku saa virkakelpoisuutensa erivapauksesta, ei saa merkitä hänelle rasitetta tai muuta hänen kannaltaan kielteistä seikkaa virkanimitysasiaa ratkaistaessa. Toisaalta virkakelpoisuuden saaminen erivapauksesta ei saa aiheuttaa sitä, että tällainen hakija olisi sen perusteella virantäyttötilanteessa vahvemmassa asemassa kelpoisuusvaatimukset jo alun perin täyttäviin hakijoihin nähden.

Hallintoasioiden valmistelun ja ratkaisutoiminnan peruseriaatteita on, että kukin asia on valmisteltava sen edellyttämällä tavalla ja asian ratkaisevan viranomaisen on voitava ratkaista asia vapaasti ja oikein. Kukin asia valmistellaan itsenäisesti eikä esittelijä voi esimerkiksi virkanimitysesityksessään ennakoida päätöksentekijäviranomaisen päätöstä virkanimityspäätöstä edeltävässä asiassa kuten erivapausasiassa. Vaikka erivapausasian ja virkanimitysasian ratkaisee sama viranomainen, on sen asemaa päätöksentekoviranomaisena ja sen itsenäistä päätöksentekomahdollisuutta kunnioitettava asioiden valmistelussa niin, että se voi ratkaista kummankin asian toisistaan riippumattomasti. Tämän vuoksi edellytetään, että kysymys kelpoisuusvaatimukseksi säädetystä ylemmästä korkeakoulututkinnosta annettavasta erivapaudesta valmistellaan ja ratkaistaan valtioneuvoston yleisistunnossa ensin. Jos valtioneuvosto päätyy siinä hakijan kannalta myönteiseen ratkaisuun, varsinainen virkanimitysasia ratkaistaan asianmukaisesti valmisteltuna myöhemmin erikseen.

Valtion virkamieslaissa edellytettyjen erityisten syiden olemassaoloa koskeva harkinta on lähinnä oikeusharkintaa (ks. mm. Heikki Kulla: Virantäyttö 1991, s. 132 – 136, Seppo Koskinen - Heikki Kulla: Virkamiesoikeuden perusteet 2001, s. 51 ja Niklas Bruun – Olli Mäenpää - Kaarlo Tuori: Virkamiesten oikeusasema 1995, s. 94). Erityisiä syitä ei ole käsitelty tarkemmin hallituksen esityksen perusteluissa tai oikeuskirjallisuudessa. Säännös antaa valtioneuvostolle suhteellisen laajan harkintavallan, mutta sen käyttö ei luonnollisestikaan saa olla mielivaltaista vaan erivapausasia on arvioitava objektiivisin kriteerein.

Sisäasiainministeriön muistiossa on edellä kerrotuin tavoin arvioitu sitä, minkä vuoksi erivapauden myöntämiseen katsottiin olevan valtion virkamieslaissa tarkoitettuja erityisiä syitä. Valtioneuvoston yleisistunto myönsi erivapauden esitetyillä perusteilla.

Katson, että hyväksyessään Biaudefin erivapaushakemuksen ja myöntäessään hänelle erivapauden valtioneuvosto ei ole ylittänyt sille valtion virkamieslain nojalla kuuluvan harkintavallan rajoja.

## Nimitysharkinta

Vähemmistövaltuutetun kelpoisuusvaatimukseksi on säädetty muun muassa perehtyneisyys viran tehtävälleen sekä käytännössä osoitettu johtamistaito. Viranhakuilmoituksen mukaan vä-

hemmistövaltuutetun tehtävässä tarvitaan kehittävää työtettä, hyvää yhteistyökykyä, vuorovaikutus- ja organisointitaitoa sekä kykyä toimia laaja-alaisessa ja nopeatempoisessa toimintaympäristössä.

Sisäasiainministeriön esittelymuistion mukaan perehtyneisyys vähemmistövaltuutetun viran tehtävänä voidaan hankkia aiemman vähemmistövaltuutetun toimialaan liittyvän kokemuksen lisäksi myös vähemmistöjen ja ulkomaalaisten asemaan liittyvällä kansallisella ja/tai kansainvälisellä työkokemuksella tai teoreettisella perehtyneisyydellä viran tehtäväalueeseen. Toimialaan liittyvä kokemus voidaan muistion mukaan hankkia muun muassa julkisyhteisön tai järjestötason tehtävissä. Muistiossa on lisäksi katsottu, että kyse on itsenäisen valtuutetun tasoisesta tehtävästä, jonka johdosta toimialaan liittyvän perehtyneisyyden voidaan katsoa edellyttävän useamman vuoden kokemusta viran tehtävälleen liittyvistä tehtävistä. Käytännössä osoitettu johtamistaito voidaan muistion mukaan osoittaa ja hankkia varsinaisten esimies- ja johtamistehtävien lisäksi vaativissa asiantuntija- tai projektitehtävissä. Lähtökohtana näiltä osin tulee olla muistion mukaan itsenäinen projekti- tai kehitysvastuu laajemmasta kokonaisuudesta.

Vähemmistövaltuutetun virkaa haki määräajassa 31 henkilöä. Sisäasiainministeriö selvitti muistiossaan hakijakohtaisesti tehtävän kelpoisuusvaatimusten täyttämisen ylemmän korkeakoulututkinnon, viran tehtävälleen perehtyneisyyden, käytännössä osoitetun johtamistaidon, hyvän englannin kielen kirjallisen ja suullisen taidon sekä erinomaisen suomen ja tyydyttävän ruotsin kielen suullisen ja kirjallisen taidon osalta. Muistiossa on todettu, että 14 hakijaa täytti viran säädetyt kelpoisuusvaatimukset. Niiden hakijoiden, joita ei pyydetty täydentämään hakemustaan erinomaisen suomen ja tyydyttävän ruotsin kielen suullisen ja kirjallisen taidon osalta, ei muistion mukaan voitu katsoa täyttävän kaikilta muiltakaan osin virkaan asetettuja kelpoisuusvaatimuksia.

Esittelymuistiossa on lueteltu kelpoisuusvaatimukset täyttävien hakijoiden keskeiset ansiot sekä todettu, että hakijoiden koulutus ja työkokemus ilmenevät tarkemmin ansioyhteenvedosta sekä hakemusasiakirjoista. Muistion mukaan hakijoita keskenään vertailtaessa ja haastatteluvaihtoja tehtäessä arvioitiin hakijoiden vahvuuksia erityisesti työkokemuksen ja hyvän viran tehtävälleen perehtyneisyyden sekä käytännössä osoitetun johtamistaidon perusteella. Muistiossa on todettu, että vähemmistövaltuutetun on kyettävä itsenäisesti johtamaan ja kehittämään tehtävälleen ja että vähemmistövaltuutettu toimii noin 10 henkilön suuruisen vähemmistövaltuutetun toimiston päällikkönä. Edellä mainitun johdosta haastatteluvaihtolinnassa painotettiin muun ohella vankkaa käytännön johtamis- ja esimiestaitoa. Haastatteluun kutsuttiin ne viisi henkilöä, joilla asiakirjojen perusteella arvioitiin olevan parhaat edellytykset vähemmistövaltuutetun virkaan.

Esittelymuistion mukaan vähemmistövaltuutetun tehtäväkuva koostuu toisaalta yleisestä yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta ja toisaalta tarvittaessa yksittäistapauksiin yhdenvertaisuuslain säädännön nojalla puuttumisesta. Tehtävässä edellytetään viran hakuilmoituksessa kuvatuin tavoin kehittävää työtettä eli ammatillisia valmiuksia kehittää toimintaa käytännössä. Muistion mukaan tämänhetkessä viran tehtävien toimintaympäristössä korostuvat yhteiskunnallisen vaikuttamisen sekä toiminnan kehittämisen merkitys. Viimeksi mainittuja asioita pyrittiin muistion mukaan selvittämään myös haastattelussa. Haastattelussa olleiden hakijoiden työkokemuksen sekä haastattelujen perusteella esille nousi muistion mukaan selkeästi Biaudet. Hänellä todettiin olevan vähemmistövaltuutetun virkaan liittyvistä tehtävistä laajin ja monipuolisin työ- ja johtamiskokemus. Hänellä katsottiin olevan muihin haastateltuihin nähden erityisen merkittävää kansainvälistä työkokemusta vähemmistövaltuutetun tehtäväkenttään liittyvistä asioista. Biaudet'n ansiot sekä kansallisen että kansainvälisen tason yhteiskunnallisesta vaikut-

tamisesta arvioitiin muihin hakijoihin verrattuna selkeästi vahvimmiksi. Myös haastattelu tuki muistion mukaan tätä näkemystä.

Loppuvertailun perusteella muistiossa on katsottu, että Biaudet`lla oli selvästi parhaat edellytykset toimia vähemmistövaltuutettuna ja esitetty, että vähemmistövaltuutetun virkaan nimitetään Eva Biaudet viiden vuoden määräajaksi.

### *Arviointi*

Päätöksentekoa siitä, kuka virkaan kelpoisista on valittava, on vanhastaan pidetty osittain tarkoituksenmukaisuus- ja osittain oikeusharkintaisena. (Koskinen-Kulla, s. 54, vrt. myös KHO 1983 I 1). Näyttäisi, että suuntaus on ollut oikeusharkintaisten elementtien painoarvon lisääntymiseen. (Paavo Nikula: Näkökohtia valtion virkojen täytöstä, s. 236, teoksessa Rikosoikeudellisia kirjoituksia VII, Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisu A-sarja N:o 237, 2003).

Perustuslain 125 §:n mukaiset yleiset nimitysperusteet ovat hakijoiden keskinäisessä vertailussa sovellettavia normeja, joita on tulkittava yhteydessä asianomaisen viran yleisiin ja erityisiin kelpoisuusvaatimuksiin. Oikeuskirjallisuudessa ja laillisuusvalvojen kannanotoissa on katsottu nimitysharkinnassa olevan ensisijaisena lähtökohtana sen arvioiminen, minkälaisia valmiuksia virka ja sen hoito edellyttävät. Tällöin tarvitaan tarkastelua, jossa on otettava huomioon viran kelpoisuusehdot, viran tehtäväpiiri ja virkaan kuuluvat konkreettiset tehtävät (Koskinen-Kulla, s. 55 ja EOA 1993 s. 128-129). Hakijoiden vertailussa on aina otettava huomioon nimitysperusteiden kokonaisuus (ks. Bruun-Mäenpää-Tuori, s. 84). Muodollisen pätevyyden lisäksi arvioidaan hakijan henkilökohtaista kykyä hoitaa menestyksellisesti virkaan kuuluvia tehtäviä. Laillisuusvalvojen kannanotoissa on katsottu, että harkinnan perusteiden pitää ilmetä tarkasti virantäyttöasiakirjoista (ks. OKa 1990 s. 18 – 20 ja EOA 1994 s. 123).

Vähemmistövaltuutetun virkaa koskevassa esittelymuistiossa on painotettu valintaperusteena sellaisia ominaisuuksia, joiden on arvioitu olevan merkityksellisiä virkatehtävien menestyksellisen hoitamisen kannalta. Erityistä painoarvoa on pantu johtamis-, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoille sekä kyvyille toimia laaja-alaisessa toimintaympäristössä. Käytännössä osoitettua johtamistaitoa koskevaa vaatimusta tarkasteltaessa tulee huomioida hakijan aiempi toiminta sitä silmällä pitäen, onko hakija osoittanut johtamistaitoa ja saavuttanut johtamiskokemusta. Hakijoiden tässä suhteessa erilaiset ansiot tulevat punnituiksi pätevyysarvioinnissa ja ansiovertailussa. Tällöin erityistä merkitystä voidaan antaa sille seikalle, millaiset johtamisominaisuuksia ja johtamiskokemuksia koskevat vaatimukset haettavana oleva virka asettaa nimitettävälle. Johtamistaitoa ja muita valintaperusteina painotettavia hakijoiden ominaisuuksia on arvioitava nimenomaan vähemmistövaltuutetun viran tehtävien ja sen menestyksellisen hoitamisen vaatimusten kannalta.

Nimittävällä viranomaisella on sopivuuden suhteen harkintavalta, johon oikeuskanslerin laillisuusvalvojana ei tule puuttua, ellei harkintavaltaa ole ylitetty tai käytetty väärin (ks. myös EOA 1993 s.128 – 129).

Laillisuusvalvonnan toimivallassa on ottaa kantaa vain siihen, onko nimityspäätös tehty viranomaiselle nimitysasioissa kuuluvan harkintavallan puitteissa, onko harkintavaltaa käytetty oikeudellisesti hyväksyttävällä tavalla ja onko valinta asianmukaisesti nimitysmuistiossa perusteltu. Sen sijaan laillisuusvalvonta ei voi suorittaa nimittävälle viranomaiselle kuuluvaa hakijoiden ansioiden vertailua eikä nimityksessä merkityksellisiksi katsottujen valintakriteerien painottamista ja keskinäistä punnintaa.

Oikeuskansleri voi arvioida suoritettuja ansiovertailuja lähinnä nimitysmuistioiden ja asiassa muutoin saadun asiakirjaselvityksen perusteella siitä näkökulmasta, onko ansiovertailu tehty harkintavallan rajoissa. Nimitysasialla kirjallisesti arvioitaessa oikeuskanslerin käytössä ei 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 arvioituina hyväksyttäviä.

Nimitysasian valmistelussa ja ratkaisemisessa ei ole käytettävissäni olleiden hakemusasiakirjojen ja virantäyttöön liittyvien muiden asiakirjojen perusteella ilmennyt, että viranomaiselle virkanimitysasioissa kuuluvan harkintavallan rajat olisi ylitetty tai harkintavaltaa olisi käytetty tavalla, joka ei ole oikeudellisesti hyväksyttävissä. Asiassa ei ole ilmennyt aiheutta epäillä tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain vastaista menettelyä. Virantäyttöasian valmistelussa ja esittelyssä ei ole ilmennyt muutaakaan sellaista, mihin oikeuskanslerin tulisi laillisuusvalvojana puuttua. Tämän vuoksi asiaa koskevat kantelukirjoitukset eivät anna aiheutta toimenpiteisiini.

Oikeuskansleri

Jaakko Jonkka

Vanhempi oikeuskanslerinsihteeri

Outi Kostama