

**ASIA** Poliisilaitoksen menettely tehtävään määräämisessä**KANTELU**

Kantelija on oikeuskanslerille 4.6.2018 osoittamassaan kantelussa arvostellut Pohjanmaan poliisilaitoksen päätöstä, joka on koskenut kantelussa mainitun vartijaryhmän varajohtajan tehtävään määräämistä. Kantelijan mukaan hänen virkavuotensa on laskettu asiaa koskevassa muistiossa väärin. Muistiossa ei myöskään ole huomioitu hänen edukseen yksityiseltä vartiointialalta saatua esimieskokemusta. Kantelija on lisäksi arvostellut muun ohella sitä, että hakijoita ei haastateltu tehtävään määräämistä koskevassa valintaprosessissa.

SELVITYS

Pohjanmaan poliisilaitoksesta on hankittu ylikomisarion ja apulaispoliisipäällikön selvitykset sekä poliisilaitoksen oikeusyksikön antama poliisilaitoksen lausunto. Poliisihallitus on lisäksi antanut asiasta lausuntonsa.

VASTINE

Kantelija on antanut hankitusta selvityksestä vastineensa.

RATKAISU**1 Lähtökohtia**

Perustuslain 125 §:n 2 momentin mukaan yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Perustuslain esitöiden mukaan taidolla tarkoitetaan koulutuksen tai työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja. Kyvyllä viitataan tuloksellisen työkentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin. Koetellulla kansalaiskunnolla tarkoitetaan puolestaan yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä. Yleisiä nimitysperusteita on tulkittava yhteydessä viran kelpoisuusvaatimuksiin ja otettava huomioon viran nimike, tehtäväpiiri ja konkreettiset työtehtävät. (HE 1/1998 vp, s. 179-180)

Yleisistä kelpoisuusvaatimuksista, jotka virkaan tai virkasuhteeseen nimitettävän tulee täyttää, säädetään valtion virkamieslaissa. Poliisivirkoja koskevista erityisistä kelpoisuusvaatimuksista säädetään poliisin hallinnosta annetun asetuksen (158/1996) 16 §:ssä.

Hakijoiden tasapuolisen kohtelun vaatimus sisältyy valtion virkamieslain 6 §:n 2 momenttiin, jossa viitataan yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon osalta yhdenvertaisuuslakiin sekä tasa-arvon ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon osalta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin.

Tapahtuma-aikana oli voimassa valtiovarainministeriön 29.11.2016 antama ohje virantäytössä noudatettavista periaatteista (VM/2118/00.00.00/2016 – ohje on sittemmin korvattu valtiovarainministeriön samaa asiaa koskevalla 1.5.2019 voimaan tulleella ohjeella VM/2643/00.00.00/2018, joka on alla mainituilta osin saman sisältöinen). Ohjeen mukaan siihen on pyritty kokoamaan mahdollisimman kattavasti valtion virantäyttöön liittyvä lainsäädäntö ja periaatteet. Niiden tarkoituksena on turvata avoin, ammattimainen, kaikkien hakijoiden kannalta tasapuolinen ja yhdenvertainen haku- ja valintamenettely, mikä tarkoittaa, että viranhakijoita ei aseteta keskenään eriarvoiseen asemaan epäasiallisilla perusteilla.

Kantelussa mainitun tehtävään määräämistä koskevan muistion ja Poliisihallituksen lausunnon eräistä sanamuodoista voi nähdäkseni saada sen virheellisen käsityksen, että käsillä olevassa tapauksessa olisi ollut kyse virkaan nimittämisestä. Totean siksi selvyuden vuoksi, että tapauksessa on asiakirjojen mukaan selvästi ollut kyse Pohjanmaan poliisilaitoksen vartijaryhmän varajohtajan tehtävään määräämisestä.

Tehtävään määräämisestä ei ole säännöksiä virkamieslaissa tai -asetuksessa. Edellä mainitussa valtiovarainministeriön ohjeessa todetaan tehtävään määräämisestä muun ohella seuraavaa: Tehtävään määräämisessä on kyse työnantajan direktio-oikeuteen kuuluvasta asiasta. Tehtäviin määrättäessä on syytä kiinnittää erityistä huomiota siihen, että menettely on sopusoinnussa virkanimitysjärjestelmään kuuluvien edellytysten – avoimuuden sekä nimitysperusteiden ja kelpoisuusvaatimusten objektiivisen arvioinnin – kanssa. Tämä voi toteutua ainakin siten, että tehtävään halukkaat virkamiehet voivat ilmoittautua asianomaisiin tehtäviin ja että tehtävään määräämisessä noudatetaan soveltuvin osin tavanomaista virantäyttömenettelyä. Tämä edellyttää kelpoisuusvaatimusten arviointia ja potentiaalisten henkilöiden ansioiden vertailua kuten virkaan nimittämisen yhteydessä yleensäkin. Tehtävään määräämismenettely tulee toteuttaa siten, että se täyttää hyvän hallinnon oikeusperiaatteet.

Nimitysmuistion sisällöstä on ohjeessa todettu, että muistiossa vertaillaan ansioituneimman hakijan osoittamiseksi 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. Ohjeessa korostetaan, 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. Muistiosta tulisi käydä ilmi, millä perusteilla virkaan nimitettäväksi ehdotettu on siihen ansioitunein ja miten perustuslain, valtion virkamieslain ja tasa-arvolain vaatimukset täyttyvät.

Ohjeen mukaan muistiossa tulee myös perustella, jos nimitettäväksi ehdotetaan hakijaa, johon nähden joku tai jotkut muista hakijoista ovat joiltakin muodollisilta ansioiltaan (esimerkiksi palvelusajan pituus) virkaan esitettävää edellä. Muistiossa olisi käsiteltävä esimerkiksi sitä, jos nimitettäväksi ehdotettavan tai joidenkin muiden hakijoiden virkatehtävien hoidon kannalta merkityksellisiä lisävalmiuksia tai henkilökohtaisia ominaisuuksia on tarpeen painottaa.

Valintamenetelmistä ohjeessa todetaan, että nimittävä viranomaislainen päättää itse siitä, millaisia valintamenetelmiä se käyttää. Perinteisesti valtion virkoihin nimitettäessä hakijoiden ansioiden vertailu on ohjeen mukaan tehty hakemukseen liitettyjen asiakirjojen, koulutusta, työkokemusta ja muita ansioita koskevien tietojen sekä työhönottohaastattelun perusteella. Haastattelun tarkoituksena on selvittää lähinnä hakijoiden henkilökohtaisia ominaisuuksia sekä syventää tietoa työkokemuksesta. Haastattelulla voi olla ratkaiseva merkitys ansioituneimpien hakijoiden sopivuutta vertailtaessa.

Valintahaastattelusta ohjeessa todetaan, että haastattelu on henkilöstön valinnan keskeinen työväline ja se kuuluu jokaiseen valintatilanteeseen. Haastattelun tarkoituksena on kerätä tietoa valintapäätöksen tueksi selvittämällä hakijoiden henkilökohtaisia ominaisuuksia ja tarkentamalla tietoa hakijoiden työkokemuksesta. Haastattelu pohjautuu tehtäväänalyysiin, joka on tehty ennen hakumenettelyn käynnistämistä. Myös hakijalla on mahdollisuus saada haastattelussa tietoa tehtävästä ja muodostaa näkemyksensä organisaation kulttuurista ja toimintatavoista.

Päätökset tehtävään määräämisestä ovat hallintolain mukaisia hallintopäätöksiä, joten ne on lain 45 §:n 1 momentin nojalla perusteltava. Perusteluissa on ilmoitettava, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet ratkaisuun sekä mainittava sovelletut säännökset. Oikeus saada perusteltu päätös on hyvän hallinnon tae. Oikeuskirjallisuudessa on virantäyttömenettelyn osalta todettu, että perusteluja ei yleensä kirjoiteta nimittämiskirjaan tai määräyskirjaan, vaan ne sisältyvät nimityspäätökseen tai ottamispäätökseen. Päätöksen perustelut voivat ilmetä myös kirjallisesta esittelystä tai erillisestä esittelymuistiosta. (*Koskinen, Seppo ja Kulla, Heikki: Virkamiesoikeuden perusteet, Helsinki 2016, s. 142-143*)

2 Hakukuulutuksen ja tehtävään määräämistä koskevan muistion sisällöstä

Tapauksessa on ollut kyse Pohjanmaan poliisilaitoksella vartijaryhmän varajohtajan tehtävään määräämisestä. Hakukuulutuksen mukaan tehtävän kelpoisuusehtoja ei ollut erikseen säädetty ja hakukelpoisia olivat kaikki Pohjanmaan poliisilaitoksen vakituissa vartijan virassa olleet henkilöt. Hakijalta odotettiin vartijan tai muuta turvallisuusalan koulutusta ja tehtävään soveltuvaa työkokemusta. Tehtävään haettiin oma-aloitteista, yhteistyökykyistä ja palveluhenkistä tiimityöskentelyyn kykenevää henkilöä. Edelleen hakukuulutuksessa todettiin, että eduksi luettiin kokemus esimiestehtävistä sekä kummankin kotimaisen kielen hyvä suullinen ja kirjallinen taito.

Tehtävään määräämistä koskevan 24.5.2018 päivätyn muistion (jäljempänä *muistio*) mukaan hakuajana saapui yhteensä viisi hakemusta. Muistio sisältää tehtävään määräämistä koskevien yleisten tietojen jälkeen lyhyen kuvauksen kaikkien hakijoiden/ehdokkaiden ansioista. Kunkin hakijan kohdalla käydään läpi työkokemus sekä Pohjanmaan poliisilaitoksella, valtiolla muutoin että yksityisellä sektorilla. Myös hakijoiden koulutus ja kielitaito selostetaan. Ainoastaan kantelijan kohdalla on maininta esimieskokemuksesta, jota hänellä muistioon kirjatun mukaan on yksityiseltä turvallisuusosalta noin neljän vuoden ajalta.

Mainittujen lyhyiden ansiokuvausten jälkeen muistiossa todetaan, että kahdella hakijoista on muita lyhyempi kokemus poliisivankilan vartijan tehtävistä. Tämän vuoksi tarkempi vertailu suoritettiin muiden kolmen hakijan eli tehtävään määrätyn hakijan, kantelijan ja kolmannen hakijan välillä. Hakijoita ei haastateltu, vaan vertailu hakijoiden kesken suoritettiin heidän toimittamiensa hakemusasiakirjojen perusteella.

Muistiossa todetaan sen kohdassa ”Vertailun päätelmä”, että ”[k]oska yhdelläkään ehdokkaista ei ole kokemusta esimiestehtävistä poliisihallinnossa tai vankeinhoitoalalla, ei hakijoiden välille synny merkittäviä eroja”. Tuossa yhteydessä ei enää mainita, että kantelijalla olisi muunlaista esimieskokemusta. Päätelmäkohdassa todetaan, että ehdokkaista tehtävään määrätyllä on pisin ja monipuolisin kokemus poliisivankilan vartijan ja vankeinhoidon eri tehtävistä. Työkokemuksensa puolesta kyseisellä hakijalla on muistion mukaan parhaat edellytykset tehtävän menestyksekkääseen hoitamiseen.

Kerrotun perusteella ylikomisario esitti viimeksi mainitun hakijan määräämistä poliisilaitoksen vartijaryhmän varajohtajan tehtävään. Apulaispoliisipäällikkö hyväksyi esityksen määräten kyseisen hakijan mainittuun tehtävään 15.5.2018 lukien.

3 Arviointi

3.1 Kantelijan työkokemuksen laskeminen

Kantelijan mielestä hänen virkavuotensa on laskettu muistiossa väärin. Ylikomisario kiistää tämän todeten selvityksessään, että muistiossa on riittävän tarkat ja oikeanlaiset laskelmat. Apulaispoliisipäällikkö on yhtynyt ylikomisarion selvitykseen.

Hakijoiden vertailua koskevassa muistion osiossa todetaan, että kantelijalla oli kokemusta poliisivankilan vartijan tehtävistä yli 8 vuotta ja vankeinhoitolaitoksen palvelusta noin 6 vuotta. Muistion mukaan kantelijalla oli kokemusta näistä tehtävistä siten yhteensä noin 14 vuotta. Muistion mukaan tehtävään määrätyllä oli pisin kokemus näistä tehtävistä, noin 20 vuotta.

Ylikomisario on liittänyt selvitykseensä laskelman kantelijan työkokemuksesta (vankeinhoitoalan ja poliisivankilan vartijan työtehtävät). Poliisilaitoksen oikeusyksikön lausunnossaan toteamin tavoin kantelijan vankeinhoitoalan työkokemuksen kokonaispituus näyttäisi olevan 8 vuotta 3 kuukautta eikä ylikomisarion laskema 7 vuotta 3 kuukautta (kyseisestä kokonaispituudesta ei ole vähennetty viranhoidon keskeytyksiä, jotka olivat vankeinhoitoalan työkokemuksen osalta yhteensä 1 vuosi 1 kuukausi). Näyttäisi myös siltä, että laskelmasta puuttuu joitakin kantelijan lyhyitä määräaikaista virkasuhteita.

Voin yleisesti yhtyä oikeusyksikön tekemiin laskelmiin ja arvioihin kantelijan edellä kerrotun työkokemuksen pituudesta. Jossain määrin tulkinnanvaraisuutta on ollut siinä, minkälaiseksi työkokemukseksi kantelijan toimiminen vankilassa kouluttajana on tullut laskea. En katso tarpeelliseksi tarkemmin selostaa oikeusyksikön tekemiä laskelmia. Selvää mielestäni kuitenkin on, että muistiossa todettu noin-arvio kantelijan työkokemuksen kokonaispituudesta (14 vuotta) poikkeaa kantelijan nimikirjanotteesta todettavissa olevasta työkokemuksesta ainakin oikeusyksikön toteaman noin puolentoista vuoden verran. Tällä ei välttämättä ole ollut ratkaisevaa merkitystä valinnan kannalta, kuten oikeusyksikkö tuo esille. Poikkeamaa on kuitenkin pidettävä kokonaisuutta arvioitaessa sellaisena huolimattomuutena, joka osaltaan yhdessä muiden seikkojen kanssa on voinut horjuttaa kantelijan kokemusta tasapuolisesta kohtelusta.

3.2 Hakijoiden vertailu

Kantelijan mielestä asiassa on menetelty virheellisesti, kun hänen esimieskokemustaan yksityiseltä vartiointialalta ei ole laskettu hänelle eduksi. Ylikomisario toteaa selvityksessään, että muistiossa on ollut riittävän tarkat ja oikeanlaiset huomiot kantelijan esimieskokemuksesta ja että kantelijan esimieskokemus on arvioitu oikeudenmukaisesti. Ylikomisario tuo erikseen esil-

le, että kantelijan esimieskokemus on yksityiseltä sektorilta ja että tätä esimieskokemusta arvioidaessa huomionarvoista on sen päättymisestä kulunut varsin pitkä aika.

Hakukuulutuksen mukaan vartijaryhmän varajohtajan tehtävän hoitamisessa eduksi katsottiin kokemus esimiestehtävistä. Hakijoiden ansioita selostettaessa ja vertailtaessa muistiossa tuotiin asianmukaisesti esille, että kantelijalla oli esimieskokemusta yksityiseltä turvallisuusalaalta. Vertailun johtopäätösosassa todettiin kuitenkin, että koska yhdelläkään ehdokkaista ei ollut kokemusta esimiestehtävistä poliisihallinnossa tai vankeinhoitoalalla, ei hakijoiden välille synny merkittäviä eroja.

Hakukuulutuksen sanamuodon mukaan tehtävän hoitamisessa eduksi katsottiin kokemus esimiestehtävistä ylipäätään eikä siinä rajattu, että tällä tarkoitettaisiin yksinomaan poliisihallinnon tai vankeinhoitoalan esimieskokemusta. Voin näin ollen yhtyä poliisilaitoksen oikeusyksikön näkemykseen, että edellä mainittu toteamus muistion johtopäätösosassa näyttäytyy ongelmallisena suhteessa hakukuulutuksessa todettuun ja että kaikkien hallinnonalojen esimieskokemus olisi tullut hakukuulutuksen mukaisesti lukea hakijoiden eduksi. Totean selvyyden vuoksi, että ylikomisarion selvityksessään toteamaa arviota kantelijan esimieskokemuksen päättymisestä kuluneesta pitkästä ajasta ei ole muistiossa todettu.

Poliisilaitoksen oikeusyksikkö on todennut lisäksi käsityksensä, että muistiossa olisi selkeämmin tullut todeta perusteet painotukselle työkokemuksen puolesta suhteessa esimieskokemukseen tilanteessa, jossa työkokemuksen osalta kantelijan ja tehtävään määrätyn osalta ei ole ollut merkittävää eroa. Yhdyn oikeusyksikön näkemykseen. Mainittu korostuu siitä syystä, että hakukuulutuksessa katsottiin kaikenlainen esimieskokemus eduksi ja hakijoiden lopullinen valinta näyttää kulmineoituneen tehtävään soveltuvaan työkokemukseen, jota sinällään hakukuulutuksessa myös todettiin arvostettavan.

Näen oikeusyksikön tavoin jossain määrin ongelmalliseksi myös sen, ettei muistiossa tarkemmin perusteltu, millaista tehtävään soveltuva työkokemusta on hakijoita vertailtaessa erityisesti arvostettu ja millä perustein. Muistion perusteella näyttää siltä, että käytännössä on arvostettu erityisesti poliisivankilan vartijan ja myös vanginvartijan tehtäviä.

3.3 Hakijoiden haastattelemisesta

Kantelija on lisäksi arvostellut sitä, että hakijoita ei haastateltu valintaprosessissa. Valtiovarainministeriön ohjeessa todetaan, että haastattelu on henkilöstön valinnan keskeinen työväline ja että se kuuluu jokaiseen valintatilanteeseen. Toisaalta ohjeessa tuodaan muun ohella esille, että nimittävä viranomais päättää itse siitä, millaisia valintamenetelmiä se käyttää.

Poliisihallitus toteaa näkemyksensä, että ohjeessa olevaa mainintaa ”haastattelu – kuuluu jokaiseen valintatilanteeseen” ei ole tulkittava ohjeen muu konteksti huomioon ottaen ehdottomaksi määräykseksi, vaan tietyissä hakutilanteissa voidaan perustellusta syystä katsoa, ettei haastattelua ole välttämätöntä järjestää. Poliisihallitus selvittää, että haastattelun toimittamatta jättäminen saattaa olla perusteltua esimerkiksi juuri puheena olevassa tehtäväänmääräystilanteessa, jossa hakijat jo ovat työnantajan palveluksessa siten ennestään tunnettuja.

Olen Poliisihallituksen kanssa samaa mieltä. Kun valinta tehdään poliisilaitoksessa jo virassa olevien hakijoiden kesken, ei haastattelujen järjestämisestä ole perusteltua pitää pakollisena. Vaikka haastattelu on olennainen osa hakuprosessia ja haastatteluilla pyritään takaamaan hakijoiden oikeusturva mahdollistamalla asioiden tarkempi selvittäminen puolin ja toisin, on haastattelun järjestämisestä mahdollista poiketa silloin, kun hakijoita voidaan työnantajan palveluk-

sessä jo olleina pitää henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan ennalta tunnettuina. Minulla ei kerrotun vuoksi ole perusteita todeta poliisilaitoksen ylittäneen harkintavaltansa tai muutoinkaan menetelleen toimenpiteitani edellyttävällä tavalla, kun hakijoita ei haastateltu.

Korostan kuitenkin, että käsillä olevan tapauksen kaltaisessa tilanteessa, kun hakijoita ei haastatella, tulisi erityistä huomiota kiinnittää valintaratkaisun perusteluihin, jotta hakija voisi niiden perusteella vakuuttua hakuprosessin lain- ja asianmukaisuudesta.

4 Johtopäätökset

Laillisuusvalvojan tehtävänä on ottaa viranomaisvalvonnassaan kantaa siihen, onko virkamies käyttänyt harkintavaltansa lain sallimissa rajoissa. Tehtävään määrääjällä on harkintavaltaa muun ohella sen suhteen, miten tehtävän asettamia vaatimuksia ja hakijoiden ansioita painotetaan. Tämä koskee myös esimerkiksi hakijoiden koulutuksen ja työkokemuksen keskinäistä painotusta hakijoita vertailtaessa. Oikeuskansleri voi arvioida hakijoiden vertailuja lähinnä tehtävään määräämistä koskevien muistioiden ja asiassa saatujen selvitysten perusteella siitä näkökulmasta, onko vertailu tehty harkintavallan rajoissa.

Oikeuskansleri ei sen sijaan voi tehdä vertailua tehtävään hakijoiden kesken uudelleen, eikä varsinkaan ottaa kantaa siihen, kuka hakijoista olisi tehtävään henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan sopivin. Asiaa jälkikäteen kirjallisesti arvioitaessa oikeuskanslerilla ei esimerkiksi ole samanlaista kokemusperäistä tuntemusta hakijoista kuin niillä, jotka ovat haastatelleet hakijoita tai – kuten käsillä olevassa tapauksessa – samanlaista organisaation sisäistä tuntemusta hakijoista, jotka ovat jo olleet tehtävään määräävän tahon palveluksessa. Oikeuskansleri ei siis voi laillisuusvalvonnassaan ottaa kantaa siihen, kuka oikeudellisesti mahdollisista hakijoista olisi tullut määrätä tehtävään.

Käytettävissäni olevan aineiston valossa minulla ei ole perusteita todeta Pohjanmaan poliisilaitoksen ylittäneen viranomaiselle kuuluvan harkintavallan rajoja päättäessään käsillä olevasta poliisilaitoksen vartijaryhmän varajohtajan tehtävään määräämisestä.

Tehtävään määräämisen valmistelussa ja esittelyssä kokonaisarviointiin ratkaisevasti vaikuttavat seikat on esitettävä ja perusteltava asianmukaisesti. Perustelut muodostuvat muun ohella hakijoiden työkokemuksen ja muiden ansioiden selostamisesta ja vertailemisesta sekä vertailun perusteella tehdystä johtopäätöksistä. Hyvin tehty ja kirjattu hakijoiden vertailu paitsi varmistaa perustelujen niin sanotun itsekontrollitehtävän kautta ratkaisun lainmukaisuutta, antaa tietoa hakijoille ja vakuuttaa heitä ratkaisun oikeellisuudesta. Viimeksi mainitusta näkökulmasta päätöksen hyvä perusteleminen on ollut tapauksessa korostuneen tärkeää, koska hakijoita ei haastateltu ja tehtävään määräämistä koskevaan päätökseen ei ole ollut mahdollista hakea muutosta säännönmukaisin muutoksenhakekeinoin. Asianmukaiset perustelut turvaavat myös valintamennettelyn läpinäkyvyyttä ja tasapuolisuutta sekä mahdollistavat sen jälkikäteistä kontrolloitavuutta.

Olen edellä esittänyt tehtävään määräämistä koskevaan muistioon liittyviä osin kriittisiä näkemyksiä. Muistio on hankitun selvityksen perusteella ja valtiovarainministeriön ohje soveltuvien osin huomioon ottaen ollut kerrotuin tavoin jossain määrin suppea sekä osin puutteellinen ja epätarkka. Tehtävään määräämistä koskeva päätös ei kerrotun perusteella ole kaikilta osin tyydyttävästi täyttänyt hallintolain 45 §:n 1 momentissa päätöksen perusteleminen asetettuja vaatimuksia.

Poliisilaitoksella on sinällään ollut harkinnanvaraa painottaessaan hakijoiden välisessä vertailussa tehtävän kannalta merkityksellisiä vaatimuksia sekä hakijoiden ansioita ja muita valmiuksia. Korostan kuitenkin, että vertailu hakijoiden kesken on suoritettava hakukuulutuksesta ilmenevin perustein ja vertailun on oltava tasapuolista, yhdenmukaista ja aidosti vertailevaa.

5 Toimenpide

Kiinnitän Pohjanmaan poliisilaitoksen huomiota hallintolain asettamiin vaatimukseen tehtävään määräämistä koskevan päätöksen perustelemissa sekä tarkkuuteen ja huolellisuuteen asiaa koskevan muistion laadinnassa. Tässä tarkoituksessa lähetän päätökseni sen poliisipäällikölle.

Apulaisoikeuskanslerin sijainen

Petri Martikainen

Kansliapäällikkö

Markus Löfman