Oikaisuvaatimus sivistyslautakunnan 23.9.2026 (§ 79) päätöksestä koskien ravitsemistyöntekijän valintaa

SIVLTK 28.10.2026 § 90
431/00.02.03/2025

Enonkosken kunnan kirjaamoon on saapunut 4.10.2026 oikaisuvaatimus sivistyslautakunnan päätöksestä 23.9.2026 § 79 ravitsemistyöntekijän valintaa koskien. Oikaisuvaatimus on tehty oikaisuvaatimusajan puitteissa ja asianosaisena (hakija) oikaisuvaatimuksen tekijällä on oikeus tehdä oikaisuvaatimus hallintolain (434/2003) 49 b §:n ja kuntalain (410/2015) 134 §:n mukaisesti. Hallintolain 49 g §:n 1 mom mukaan otettuaan oikaisuvaatimuksen tutkittavakseen viranomainen voi muuttaa hallintopäätöstä, kumota päätöksen tai hylätä oikaisuvaatimuksen. Oikaisuvaatimuspäätöksessä on annettava perusteltu ratkaisu oikaisuvaatimuksessa esitettyihin vaatimuksiin.

Oikaisuvaatimus on toimitettu lautakunnan jäsenille oheismateriaalina ja sen vaatimuksia arvioidaan oikeudellisesti seuraavalla tavalla:

1. Menettelytapavirhettä koskevat väittämät

Oikaisuvaatimuksen tekijän hakemus ei ollut saapunut perille sivistystoimiston sähköpostiin hakuajan puitteissa. Kun oikaisuvaatimuksen tekijä 16.9.2026 oli rehtori-sivistystoimenjohtajaan yhteydessä, kävi rehtori-sivistystoimenjohtaja vielä kerran läpi oman sähköpostinsa sekä sivistystoimiston sähköpostin eikä hakemusta löytynyt mistään sähköpostilaatikosta, roskapostilaatikko mukaan lukien.

Hallintolain 17 §:n 1 mom mukaan *”asiakirja toimitetaan asiassa toimivaltaisen viranomaisen asiointiosoitteeseen lähettäjän omalla vastuulla. Jos asiakirjan toimittamiselle on asetettu määräaika, lähettäjän on huolehdittava siitä, että asiakirja saapuu viranomaiseen määräajassa.”*

Laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa (13/2003), joka on hallintolakiin nähden erityislaki, sisältää vastaavan säännöksen 8 §:ssä koskien sähköisen viestin perillemenoa: ”*sähköinen viesti toimitetaan viranomaiselle lähettäjän omalla vastuulla*.” Viranomaisen velvollisuutena ei ole selvittää kadonnutta viestiä ja syytä siihen, miksi viesti ei ole saapunut perille.

Hallintolain esitöiden (HE 72/2002) 17 §:n yksityiskohtaisen perustelun mukaan ”*viranomaisella ei ole mahdollisuutta vastata asiakkaan lähettämistoimien asianmukaisuudesta eikä varmistaa niiden toimivuutta käytännössä. Näin vastuu asiakirjan toimittamisesta olisi asiakkaalla silloinkin, kun asiakirjan perillemeno vaarantuu lähettäjästä riippumattomasta syystä, kuten kolmannen osapuolen toimien vuoksi. Esimerkiksi postin kulussa tapahtuneet häiriöt tai lähetin laiminlyönnit asiakirjan toimittamisessa eivät poistaisi lähettäjän vastuuta. -- Asiakirjan toimittamiselle asetettu määräaika voi olla joko lakiin perustuva tai viranomaisen itse asettama. Vireillepanoa koskevat määräajat ovat yleensä ehdottomia ja sitovia. Viranomaisten on valvottava niiden noudattamista eikä määräajan jälkeen saapunutta hakemusta voida käsitellä.”* Lain esitöissä vireillepanolla tarkoitetaan esimerkiksi työpaikkailmoituksessa ilmoitettua hakuaikaa.

Laissa sähköisestä toiminnasta viranomaistoiminnassa 10 §:ssä säädetään edelleen näin: *”sähköinen viesti katsotaan saapuneeksi viranomaiselle silloin,*

kun se on viranomaisen käytettävissä vastaanottolaitteessa tai tietojärjestelmässä siten, että viestiä voidaan käsitellä.

Jos saapumisajankohdasta ei ole selvitystä sen johdosta, että viranomaisen käyttämä sähköinen tiedonsiirtomenetelmä on ollut epäkunnossa tai poissa käytöstä taikka selvitystä ei muusta vastaavasta syystä voida esittää, sähköinen viesti katsotaan saapuneeksi sinä ajankohtana, jona se on lähetetty, jos lähettämisajankohdasta voidaan esittää luotettava selvitys."

Lain esitöiden (HE 17/2002) mukaan *"Hallituksen esityksessä laiksi sähköisestä asioinnista hallinnossa (HE 153/1999 vp) todetaan, että luotettavana selvityksenä voidaan pitää esimerkiksi sähköpostiviestin otsikkokenttiin kirjautuvia tietoja viestin saapumis- ja lähettämisajoista viestiä välittäviltä palvelimilla. Koska lähettäjä voi itse määrittää oman tietokoneensa kellon ja siten myös viestien lähettämisajankohdan, luotettavana selvityksenä ei ilman lisäselvityksiä tulisi kuitenkaan pitää lähettäjän tietokoneelle kirjautunutta lähettämisaikaa."*

Myös hallintolain esitöissä (HE 72/2002) kirjoitetaan pykälän 17 yksityiskohtaisissa perusteluissa myös näin: *"voimassa olevaan lainsäädäntöön sisältyviä lähettäjän vastuuta koskevia säännöksiä on kuitenkin tulkittu joustavasti siten, että lähettäjä on voitu vapauttaa vastuusta tilanteessa, jossa lähetyksen perille toimittaminen on estynyt ylivoimaisen esteen vuoksi. Tällaisena voidaan pitää esimerkiksi vakavaa onnettomuutta tai sairautta, yleisen liikenteen keskeytymistä taikka postilakkoa."* Voimassa olevalla lainsäädännöllä viitataan tässä ennen hallintolakia noudatettuun hallintomenettelylakiin ja sen vakiintuneeseen tulkintaan, jota on tarkoitus noudattaa edelleen hallintolain voimaan tullessa.

Koska hakemus oli jäänyt Enonkosken kunnan palvelimelle tietoturvan asetusten vuoksi karanteeniin ja tätä kautta alkuperäinen, oikeaan osoitteeseen lähetetty hakemus 18.9.2026 löytyi ja voitiin osoittaa, että hakemus oli jätetty hakuajan puitteissa, asia ratkaistiin lain sähköisessä asioinnissa viranomaistoiminnassa 10 §:n ja hallintolain 17 §:n vakiintuneen tulkinnan mukaisesti oikaisuvaatimuksen tekijän eduksi ja hänen hakemuksensa huomioitiin valintaprosessissa.

18.9.2026 rehtori-sivistystoimenjohtaja tiedotti asiasta sivistyslautakunnan jäseniä ja läsnäolo-oikeutettuja sähköpostitse. Samalla lautakunnan jäsenille toimitettiin oikaisuvaatimuksen tekijän työkokemus- ja koulutustiedot. Esityslista oli toimitettu 17.9.2026.

Koska oikaisuvaatimuksen tekijä oli hakemusasiakirjojen perusteella yhtä ansioitunut kuin muut haastatteluun kutsutut, rehtori-sivistystoimenjohtaja kutsui 18.9.2026 oikaisuvaatimuksen tekijän haastatteluun, joka toteutettiin 21.9.2026. Haastattelussa esitettiin täsmälleen samat kysymykset kuin muillekin haastatteluun kutsutuille. Haastattelu toteutettiin näin ollen yhdenvertaisesti kuten muutkin haastattelut 14.-15.9.2026.

Oikaisuvaatimuksen tekijän haastattelun jälkeen rehtori-sivistystoimenjohtaja sekä ruokapalveluvastaava, jotka olivat haastatelleet myös muut hakijat, kävivät läpi tilannetta ja sitä, muuttaako oikaisuvaatimuksen tekijän haastattelu rehtori-sivistystoimenjohtajan päätösesitystä. Rehtori-sivistystoimenjohtaja oli 18.9.2026 informoinut sivistyslautakuntaa siitä, että mikäli tuleva haastattelu muuttaa esittelijän päätösehdotusta, tästä informoidaan lautakunnan jäseniä etukäteen. Kuitenkin ruokapalveluvastaava ja rehtori-sivistystoimenjohtaja olivat yksimielisiä siitä, että esityslistan päätösesitystä ei ole tarpeen muuttaa, vaan valittavaksi ja varalle valittavaksi esitetyt ovat edelleen tehtävään soveliaimmat hakijat.

Sivistyslautakunnalla on ollut valintakokouksessa kaikista hakijoista yhdenvertaiset koulutus- ja työkokemustiedot ja kaikki haastatteluun kutsutut on haastateltu yhdenvertaisesti. Rehtori-sivistystoimenjohtaja olisi myös voinut muuttaa päätösehdotustaan joko ennen kokousta tai kokouksessa, mikäli oikaisuvaatimuksen tekijä olisi haastattelun jälkeen todettu tehtävään soveliaimmaksi. Lisäksi sivistyslautakunnalla on kokouksessa 23.9.2026 ollut toimivalta valita hakijoista tehtävään soveliaimmaksi katsomansa hakija.

Lisäksi tulee huomioida, että perustuslain (731/1999) 118 § 2 mom mukaan esittelijä on vastuussa siitä, mitä hänen esittelystään on päätetty, jollei hän ole jättänyt päätökseen eriävää mielipidettään. Esittelijän tehtävänä on huolehtia, että lautakunnalle tehtävä päätösehdotus on lainmukaisesti valmisteltu ja esitelty.

Asiassa ei ole tapahtunut menettelytapavirhettä eikä oikaisuvaatimuksen tekijä osoita oikaisuvaatimuksessaan mitään säännöstä, jota olisi valintaprosessin aikana rikottu.

2. Ansiovertailuun liittyvät väittämät

Työsopimuslaissa (55/2001) ei ole säännöstä työsopimussuhteeseen valittavan kriteereistä toisin kuin julkisessa virassa, jossa perustuslain 125 §:n mukaan nimittämisperusteet ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Työnantajalla - myös kunnalla - on työsopimuslain perusteella laaja harkintavalta valita soveliaimmaksi katsomansa työntekijä työsopimussuhteeseen, kunhan valintaperusteet eivät ole syrjiviä tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain mukaisesti. Nämä säännökset on valintaprosessissa huomioitu ja ovat myös valintapäätöksessä mainittu. Työsopimuslaissa ei myöskään säännellä työsuhteeseen ottamista koskevaa hakumenettelyä.

Hakuilmoituksessa on kerrottu, millainen tutkinto valittavalta edellytetään ja että ammattikeittiökokemus luetaan eduksi, mikä on toteutunut siten, että haastatteluun on kutsuttu ammattikeittiössä työskentelystä eniten kokemusta omaavat hakijat. Samoin hakuilmoituksessa on kerrottu, että työ pitää sisällään kaikkia ammattikeittiön työtehtäviä, mukaan lukien astiahuolto ja puhtaanapito.

Koska hakijat tulee asettaa paremmuusjärjestykseen, tulee työnantajan päättää, millaista osaamista ja henkilökohtaisia ominaisuuksia valittavalta työntekijältä edellytetään, jotta työnantajan tarpeet täyttyvät parhaiten. Näitä painotettavia asioita on mahdotonta tyhjentävästi selostaa työpaikkailmoituksessa.

Jokainen hakija on saanut kertoa omasta erityisosaamisestaan yhdenvertaisesti. Vaikka erityisruokavaliot eivät ole olleet hakuilmoituksessa erikseen mainittuna, on työnantajalla täysi oikeus painottaa osaamista, jota valittava työntekijä tuo tullessaan. Enonkosken koulun keittiössä tarvitaan tällä hetkellä tällaista osaamista ja valitulla on myös tuore koulutus tämän osaamisen osa-alueella. Oikaisuvaatimuksen tekijä ei ole tuonut tähän liittyvää osaamistaan esiin, vaan hän toi haastattelussa esiin eri asioita.

Työnantajalla on Korkeimman oikeuden ennakkotapausten perusteella oikeus syyllistymättä tasa-arvolain vastaiseen syrjintään arvioida ja painottaa hakijoiden ansioita tavalla, jonka työnantaja katsoo parhaiten edistävän tehtävän menestyksellistä hoitamista (KKO 2005:24, KKO 1996:141). Tässä tapauksessa tulee huomioida, että tehtävään valittu ja oikaisuvaatimuksen tekijä edustavat samaa sukupuolta, joten asiaa ei tarkastella tasa-arvolain

tarkoittamana syrjintänä. Mainittujen oikeustapausten anti on, että työnantajan vapaus painottaa erilaisia ansioita on laaja.

On myös huomioitava, että haastattelijoiden näkemys on valintapäätöksen mukaan perustunut hakemusasiakirjojen ja haastattelun perusteella muodostettuun kokonaisarvioon eikä oikaisuvaatimuksen tekijän mainitsema erityisruokavalio-osaaminen ole ollut ainoa valintaperuste, vaikka sitä onkin valinnassa painotettu. Sivistyslautakunta on kokouksessaan hyväksynyt päätösesityksen ja se on tullut päätökseksi.

Edunvalvontapäällikkö Arja Variksen (https://yhteistiimi.fi/etko-saanut-hakemaasi-virkaa-tai-tyopaikkaa/) mukaan ”*usein arvellaan, että myös työsuhteeseen työnantajan olisi aina valittava hakijoista kokenein ja pisimmän työuran tehnyt tai ansioitunein hakija. Se, että hakija on ansioitunein suhteessa hakuilmoitukseen ja työtehtäviin nähden ei tarkoita vielä sitä, että tämä työnhakija olisi pakko valita tehtävään. Työnantaja voi perustaa valintansa ansiovertailun ulkopuolelle jäävään seikkaan – esimerkiksi hakijan soveltuvuuteen. Henkilöön liittyvän ominaisuuden arviointi edellyttää kuitenkin yleensä hakijan haastattelemista tai muutoin hänestä saatua tietoa. Työsuhteeseen ottamisessa työnantaja voi siis pitkälti valita itselleen hakijoista mieluisimman, kunhan ei syyllisty tasa-arvolaissa tai yhdenvertaisuuslaissa kiellettyyn syrjintään.*”

Variksen mukaan edes virantäytössä pisin työhistoria tai laajin koulutuspohja ei merkitse, että hakija olisi ansioitunein, vaan huomioon otettavina ansioina tulee arvioitavaksi myös henkilökohtaiset ominaisuudet. Työsopimussuhteeseen valittaessa harkintavalta on vieläkin laajempi.

Edellä esitetyn perusteella valintaa ei ole tehty tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain säännöksiä rikkovalla, syrjivällä tavalla, vaan työnantaja on painottanut ansioita tavalla, jonka työnantaja katsoo parhaiten edistävän tehtävän menestyksellistä hoitamista. On myös huomioitava, että mikäli oikaisuvaatimuksen tekijä valittaa asiasta hallinto-oikeuteen, tutkii hallinto-oikeus vain mahdollisia prosessin menettelytapavirhettä tai toimivallan ylitystä koskevia väitteitä eikä tutki työsopimussuhteisten hakijoiden ansioituneisuuteen liittyviä väittämiä.

Lapsivaikutusten arviointi: Asian ratkaisemisella ei ole lapsivaikutuksia.

Valmistelija	Rehtori-sivistystoimenjohtaja Kimmo Jaatila
Esittelijä	Rehtori-sivistystoimenjohtaja Kimmo Jaatila
Päätösehdotus	Sivistyslautakunta päättää selostusosasta ilmenevin perustein hylätä oikaisuvaatimuksen, koska päätöksenteossa ei ole tapahtunut menettelytapavirhettä eikä päätös ole perustunut syrjiviin valintakriteereihin.
Päätös	Keskustelun kuluessa sivistyslautakunnan jäsen Maria Loikkanen esitti oikaisuvaatimuksen hyväksymistä. Muutosesitys raukesi kannattamattomana. Päätösehdotus hyväksyttiin.