

Oikaisuvaatimus työllisyyspalvelujohtajan päätökseen 25.3.2026 § 8/2026: omavalmentajan viran täyttäminen tuetun ja TYMin tiimiin

KH 27.04.2026 § 160

501/01.01.01.00/2025

Valmistelija

Kaupunginlakimies Roosa Aaltonen
roosa.aaltonen@savonlinna.fi, p. 050 401 7788

Selostus

██████████ on tehnyt 7.4.2026 kirjaamoon toimitetun oikaisuvaatimuksen työllisyyspalvelujohtajan viranhaltijapäätöksestä 25.3.2026 § 8/2026: Omavalmentajan viran täyttäminen tuetun ja TYMin tiimiin. Oikaisuvaatimus liitteineen ja oikaisuvaatimuksen kohteena oleva päätös ovat liitteenä.

Kuntalain 137 §:n mukaan oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen. Kuntalain 138 §:n mukaan oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Päätös on annettu oikaisuvaatimuksen tekijälle tiedoksi sähköisesti 25.3.2026 ja oikaisuvaatimus on toimitettu sähköisesti Savonlinnan kaupungin kirjaamoon 7.4.2026. Sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa annetun lain 19 §:n mukaan tavallista sähköistä tiedoksiantoa noudattaen asiakirja katsotaan annetun tiedoksi kolmantena päivänä viestin lähettämisestä, jollei muuta näytetä. Oikaisuvaatimuksen tekijä on asiassa asianosainen ja oikaisuvaatimus on tehty määräajassa, joten oikaisuvaatimus on käsiteltävä.

Hallintolain 49 g §:n mukaan otettuaan oikaisuvaatimuksen tutkittavakseen viranomainen voi muuttaa hallintopäätöstä, kumota päätöksen tai hylätä oikaisuvaatimuksen. Oikaisuvaatimuspäätöksessä on annettava perusteltu ratkaisu oikaisuvaatimuksessa esitettyihin vaatimuksiin.

Oikaisuvaatimuksen sisältö ja perustelut

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii päätöksen oikaisemista ja hakijoiden ansioiden uudelleen arviointia yhdenmukaisin ja ennalta ilmoitetuin perustein. Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä pyytää saada hakijoiden välisen ansiovertailun sekä tiedon siitä, millä konkreettisilla perusteilla hakijoiden osaamista on arvioitu ja vertailtu suhteessa tehtävän vaatimuksiin.

Oikaisuvaatimuksen tekijä perustelee vaatimustaan sillä, ettei valintamenettely ole ollut kaikilta osin tasapuolinen eikä hakijoiden vertailu ole ollut riittävän läpinäkyvää ja johdonmukaista. Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, ettei virkaan valintapäätös täytä hallinnon tasapuolisuuden, objektiivisuuden, riittävän selvittämisen eikä perusteluvollisuuden vaatimuksia. Oikaisuvaatimuksessa viitataan hallintolain 6 §, 31 § ja 45 § sekä perustuslain 2 § 3 momenttiin.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan, että virka on ollut haettavana kaksi kertaa. Ensimmäisen hakukerran jälkeen se avattiin uudelleen haettavaksi siten, ettei aiemmin jätettyjä hakemuksia otettu huomioon. Viran tehtäväkuva ja kelpoisuusvaatimukset ovat säilyneet molemmissa hauissa pääosin samoina, mutta valintapäätösten perustelut poikkeavat toisistaan

olennaisesti. Oikaisuvaatimuksen tekijä esittää, että tämä valintapäätösten perustelujen muutos herättää epäilyksen siitä, etteivät arviointikriteerit ole perustuneet ennalta määriteltyihin, tehtävän kannalta olennaisiin tekijöihin. Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä esittää, ettei valintapäätöksissä ole esitetty konkreettista ansiovertailua hakijoiden välillä, jolloin hän ei virkaa hakeneena pysty arvioimaan, millä perusteella henkilö on katsottu virkaan kokonaisuudessaan sopivammaksi.

Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä tuo oikaisuvaatimuksessaan ilmi omia ansioitaan (koulutus, työkokemus) ja katsoo, ettei koulutuksen ja työkokemuksen merkitystä suhteessa tehtävän vaatimukseen ole tuotu esiin valintapäätöksen perusteluissa.

Lopuksi oikaisuvaatimuksen tekijä viittaa muihin kaupungin työllisyyspalveluissa tehtyihin rekrytointeihin, joissa aikaisemmin työllisyyspalveluissa toimineita (valtiolta siirtyneitä) hakijoita ei ole valittu tehtäviin. Tämä herättää oikaisuvaatimuksen tekijän näkemyksen mukaan kysymyksen siitä, onko hakijoiden taustaa arvioitu kaikilta osin tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti.

Oikaisuvaatimuksen käsittely

Oikaisuvaatimuksen kohteena on työllisyyspalvelujohtajan viranhaltijapäätös 25.3.2026 § 8/2026: Omavalmentajan viran täyttäminen tuetun ja TYMin tiimiin. Aikaisempi päätös, johon oikaisuvaatimuksessa viitataan, on työllisyyspalvelujohtajan viranhaltijapäätös 31.12.2025 § 2/2025: omavalmentajan viran täyttäminen tuetun ja TYM:n tiimiin. Aikaisemmalla työllisyyspalvelujohtajan päätöksellä virkaan valittu ei ottanut paikkaa vastaan, ja koska varalle ei oltu valittu ketään, virka laitettiin uudelleen hakuun.

Oikaisuvaatimuksen käsittelyssä otetaan kantaa vain oikaisuvaatimuksen kohteena olevaan päätökseen (25.3.2026 § 8/2026) kohdistuviin vaatimuksiin ja niiden perusteisiin.

Virkanimityksen oikeudelliset lähtökohdat

Virkanimitysprosessissa on arvioitava ja vertailtava hakijoiden pätevyyttä ja ansioituneisuutta objektiivisesti viran luonteen ja hakuilmoituksessa ilmoitettujen tehtävien ja vaatimusten perusteella. Kaikkia hakijoita on vertailtava perustuslain 125 §:n yleisten nimitysperusteiden ja erityisten kelpoisuusvaatimusten valossa johdonmukaisesti ja tasavertaisesti virkaan kuuluvat tehtävät huomioiden. Nimitysharkintaa tehtäessä kelpoisuusvaatimuksen arvioidaan jokaisen hakijan osalta erikseen, kun taas perustuslain nimitysperusteita sovelletaan hakijoiden keskinäisessä suhteessa. Viranhakijoiden keskinäinen vertailu on suoritettava hakukuulutuksesta ilmenevin perustein ja vertailun on oltava tasapuolista, yhdenmukaista ja aidosti vertailevaa. Koulutuksen ja työkokemuksen ohella vertailussa voidaan ottaa huomioon viran hoitamisen kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet, edellyttäen että ne on ilmoitettu hakuilmoituksessa (KHO 2005:44).

Nimityspäätöksen perustelujen ydin on hakijoista tehty ansiovertailu. Työnantajan on ansiovertailun kautta pystyttävä osoittamaan, että hakijoiden kykyä ja ominaisuuksia on vertailtu tasapuolisesti ja objektiivisesti ennen lopullista valintaa. Nimittävällä viranomaisella on harkintavaltaa sen suhteen, miten virkaan kuuluvien tehtävien asettamia vaatimuksia ja hakijoiden ansioita painotetaan. Tämä koskee esimerkiksi hakijoiden koulutuksen, työkokemuksen ja viran tehtäviin perehtyneisyyden

keskinäistä painotusta hakijoita vertailtaessa. Nimitysharkinnassa selvästi ansioituneimman hakijan sivuuttamisen on kuitenkin perustuttava objektiivisiin syihin, kuten esimerkiksi hakijan soveltuvuuteen.

Nimitysharkinnan perusteiden on käytävä ilmi virantäyttövaiheessa laadituista asiakirjoista, eikä päätöksen perustelujen puutteita voida pääsääntöisesti korjata valinnan jälkeen.

Asian arviointi

Oikaisuvaatimuksessa esitetty peruste: *Viran tehtäväkuva ja kelpoisuusvaatimukset ovat säilyneet pääosin samoina, mutta valintapäätösten perustelut poikkeavat toisistaan. Valintapäätösten perustelujen muutos kielii siitä, ettei arviointikriteerit ole perustuneet ennalta määriteltyihin, tehtävän kannalta olennaisiin tekijöihin.*

Viranhaltijalain (304/2003) 4.2 §:n mukaan virkasuhteeseen ottamisesta päättävä viranomainen voi perustellusta syystä päättää uudesta hakumenettelystä. Uutta hakumenettelyä koskevassa ilmoituksessa on mainittava, otetaanko aikaisemmat hakemukset huomioon. Nimittävällä viranomaisella on harkintavaltaa sen suhteen, miten virkaan kuuluvien tehtävien asettamia vaatimuksia ja hakijoiden ansioita painotetaan. Siten yksistään se seikka, että valintapäätösten perustelut tai arviointikriteerit poikkeavat toisistaan kahdella eri hakukerralla, ei vielä osoita virheellistä menettelyä arviointikriteerien määrittämisessä.

Hakijoiden oikeusturva ja yhdenmukaisen kohtelun vaatimus edellyttävät, että pätevyuden arvioinnissa ja ansioiden vertailussa otetaan huomioon vain sellaisia vaatimuksia ja eduksi katsottavia seikkoja, jotka on mainittu hakuilmoituksessa. Tätä periaatetta korostetaan myös oikeuskäytännössä. Vertailutilanteessa viranhakijoita tulee vertailla sekä ansioiltaan että henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan. Perusteiden tulee olla jälkikäteen objektiivisesti arvioituna hyväksyttäviä. Harkintavaltaa käytettäessä on huomioitava myös yleiset harkintavallan rajoitusperusteet.

Tässä tapauksessa hakuilmoituksessa on todettu, että:

- Tehtävän kelpoisuusvaatimuksena on vähintään tehtävään soveltuva ammatillinen perustutkinto (esim. sosiaali- ja terveysalan perustutkinto)
- Hakijalta odotetaan erinomaisia vuorovaikutus- ja neuvottelutaitoja, yhteistyö- ja tiimitaitoja, tavoitteellista työskentelytapaa, hyvää ongelmanratkaisu- ja motivointikykyä sekä ajantasaista tietoteknistä osaamista
- Tehtävässä onnistuminen vaatii kykyä tunnistaa asiakkaiden erilaisia työ- ja toimintakyvyn rajoitteita, elämäntilanteeseen liittyviä ja työllistymistä estäviä seikkoja, sekä erilaisten kulttuurien ymmärtämistä
- Eduksi katsotaan oman auton käyttömahdollisuus sekä aikaisempi kokemus vaativasta asiakastyöstä sekä ammatillisen kuntoutuksen kentän ja siihen liittyvän palvelutarjonnan tuntemus

Muutoksenhaunalaisessa päätöksessä todetaan, että:

- Tehtävän kelpoisuusvaatimuksena on virkaan soveltuva ammatillinen tutkinto.
- Eduksi katsotaan vahva osaaminen erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden valmennus- ja ohjaustyöstä
- Viran menestyksellinen hoitaminen edellyttää, että siihen valittavalla henkilöllä on hyvät verkosto- ja yhteistyötaidot sekä kyky toimia työssään itsenäisesti.

Päätöksessä todetaan, että haastatteluissa pyrittiin selvittämään eroavaisuuksia hakijoille asetettujen vaatimusten osalta. Huomiota kiinnitettiin erityisesti hakijoiden kehitysmyönteisyyteen, valmentavan työotteen hallintaan, kulttuurien tuntemukseen sekä esiintymis- ja vuorovaikutustaitoihin.

Hakumenettelyssä ja valintaa koskevassa harkinnassa on noudatettu hakuilmoituksessa etukäteen ilmoitettuja kelpoisuusvaatimuksia sekä tehtävän hoitamisen kannalta merkityksellisiä arviointiperusteita. Viran kelpoisuusvaatimuksena on ollut tehtävään soveltuva ammatillinen tutkinto, jonka kaikki haastatteluun otetut hakijat täyttivät.

Hakijoiden ansioita on arvioitu kokonaisuutena hakemusasiakirjojen, hakijoista laaditun yhteenvedon, haastattelujen ja ansiovertailun perusteella. Ansiovertailu on oheismateriaalina.

Haastattelussa on pyritty tarkentamaan hakijoiden osaamista ja soveltuvuutta edellä mainittujen, hakuilmoituksessa asetettujen vaatimusten osalta. Haastattelut on suoritettu kysymällä kaikilta haastatelluilta samat kysymykset, joiden avulla on pyritty selvittämään täyttävätkö hakijat viran menestykselliselle hoitamiselle hakuilmoituksessa asetetut vaatimukset. Haastattelupainotukset, kuten vuorovaikutus- ja esiintymistaidot, kulttuurien tuntemus, kehitysmyönteisyys sekä valmentavan työotteen hallinta, liittyvät kiinteästi hakuilmoituksessa kuvattuihin motivointi-, ohjaus- ja asiakastyössä tarvittaviin valmiuksiin sekä tehtävän menestykselliseen hoitamiseen. Valinnassa käytetyt arviointiperusteet eivät siten ole olleet hakuilmoituksesta poikkeavia tai uusia, vaan ne ovat konkretisoineet ja täsmentäneet hakuilmoituksessa asetettuja vaatimuksia. Arvioinnissa ei ole otettu huomioon sellaisia seikkoja, jotka eivät liity viran tehtäviin tai hakuilmoituksessa esitettyihin edellytyksiin ja perusteet ovat myös objektiivisesti arvioituna hyväksyttävissä. Asiassa ei ole muutenkaan perusteita katsoa, että virkanimitysprosessissa olisi toimittu hallintolain 6 §:n tasapuolisuuden tai objektiivisuuden vastaisesti.

Oikaisuvaatimuksessa esitetty peruste: *Asiaa ei ole selvitetty riittävästi hallintolain 31 § edellyttämällä tavalla.*

Hallintolain 31 §:n mukaan viranomaisen on huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä. Virkavalintaa koskevissa asioissa selvittämisvelvollisuuden sisältö ja laajuus määräytyvät tapauskohtaisesti ottaen huomioon viran luonne, hakuilmoituksessa asetetut kelpoisuusvaatimukset ja valintaperusteet sekä se, mihin seikkoihin valinta tosiasiallisesti perustetaan. Tapauksissa, joissa virkavalintaa perustellaan virkaan valitun merkityksellisillä henkilökohtaisilla ominaisuuksilla, henkilökohtaista soveltuvuutta on tosiasiallisesti selvitettävä, mikäli siihen halutaan vedota valinnan perusteluna. Selvitys perustuu yleensä haastatteluilla ja soveltuvuustesteillä saatuihin tietoihin.

Valintaviranomaisella on laaja harkintavalta valita kelpoiset hakijat huomioon ottaen se hakija, jonka kokonaisansioiden ja henkilökohtaisten valmiuksien arvioidaan parhaiten vastaavan viran tehtäviä ja tavoitteita.

Tässä tapauksessa hakijoiden henkilökohtaisia ominaisuuksia ja soveltuvuutta on selvitetty hakemusasiakirjojen ja haastattelujen perusteella. Haastattelut on kohdistettu hakuilmoituksessa asetettuihin valintaperusteisiin ja tehtävän hoitamisen kannalta merkityksellisiin tietoihin, taitoihin ja henkilökohtaisiin valmiuksiin. Hakijoista on laadittu yhteenvedo ja kirjallinen ansiovertailu, jossa on arvioitu hakijoiden

koulutusta, kokemusta sekä sellaisia hakuilmoituksessa ilmoitettuja henkilökohtaisia ominaisuuksia ja valmiuksia, joita on pidetty tehtävän menestyksellisen hoitamisen kannalta olennaisina.

Näin ollen henkilökohtaiseen soveltuvuuteen vetoaminen ei ole perustunut oletuksiin tai selvittämättömiin seikkoihin, vaan tosiasialliseen arviointiin, joka on tehty ennen valintapäätöstä käytettävissä olleen selvitysaineiston perusteella. Asiassa ei ole esitetty, eikä asiakirjoistakaan ilmene, että selvittämisvelvollisuus olisi jäänyt puutteelliseksi tai että jokin tehtävän tai valinnan kannalta olennainen seikka olisi jäänyt arvioimatta.

Kun otetaan huomioon valintaviranomaisen harkintavalta sekä asiassa suoritettu selvitys, asian voidaan katsoa tulleen hallintolain 31 §:n edellyttämällä tavalla riittävästi selvitettyksi.

Oikaisuvaatimuksessa esitetty peruste: *Valintapäätöksen perustelut ovat puutteelliset, sillä päätöksessä ei ole esitetty konkreettista ansiovertailua hakijoiden välillä. Päätöksessä on viitattu kokonaisarviointiin, mutta päätöksestä ei ilmene miten hakijoiden koulutus, työkokemus ja osaaminen on suhteutettu toisiinsa. Koulutuksen ja työkokemuksen merkitystä suhteessa tehtävän vaatimukseen ei ole tuotu esiin valintapäätöksen perusteluissa.*

Hallintolain 45 §:n mukaan päätös on perusteltava ilmoittamalla ne pääasialliset tosiseikat ja oikeudelliset perusteet, joihin ratkaisu perustuu. Virantäyttöä koskevan vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan nimittävän viranomaisen ei edellytetä esittävän nimityspäätöksessä kaikkien hakijoiden ansioiden yksityiskohtaista keskinäistä vertailua. Riittävää on, että valinnan perusteet ja ansiovertailun keskeinen sisältö ilmenevät virantäyttövaiheessa laadituista asiakirjoista kokonaisuutena (KHO 28.3.2017 T 1457). Perusteluvelvollisuus voi täytyä myös siten, että ansiovertailu ja valinnan perusteet ilmenevät päätöksen ohella valmisteluasiakirjoista, kun ne ovat olleet nimittävän viranomaisen käytettävissä päätöksentekohetkellä.

Virantäyttöpäätöksen valmisteluun kuuluu hakijoista laadittu yhteenveto, johon kootaan olennaiset tiedot haettavana olevan viran kannalta merkityksellisistä koulutuksista ja valintaan vaikuttavista työkokemuksista. Ansiovertailussa on kiinnitettävä huomiota työnhakijoiden koulutukseen, aikaisempaan työkokemukseen sekä sellaisiin ominaisuuksiin, tietoihin ja taitoihin, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja voidaan siten katsoa lisäansioiksi. Ansiovertailu voidaan useiden hakijoiden joukosta rajata sellaisiin hakijoihin, joita pidetään varteen otettavimpina ja viranomaisella on oikeus harkita, mitä hakijoiden ominaisuuksia painotetaan (EOA 22.6.2006, dnro 13/4/05). Nimittävällä viranomaisella on harkintavaltaa sen suhteen, miten virkaan kuuluvien tehtävien asettamia vaatimuksia ja hakijoiden ansioita painotetaan. Tämä koskee esimerkiksi hakijoiden koulutuksen, työkokemuksen ja viran tehtäviin perehtyneisyyden keskinäistä painotusta hakijoita vertailtaessa.

Virantäyttöpäätöksen perusteluvelvollisuuden täyttymistä arvioidaan tapauskohtaisesti huomioiden kaikki asian valmistelusta ilmenevät seikat.

Tässä asiassa virantäytön valmistelussa on laadittu kaikista hakijoista yhteenveto, johon on koottu olennaiset tiedot haettavana olevan viran kannalta merkityksellisistä koulutuksista ja valintaan vaikuttavista työkokemuksista ja kelpoisuusvaatimusten täyttymisestä. Lisäksi haastatelluista hakijoista on laadittu ansiovertailu, jossa on arvioitu hakijoiden koulutusta, aikaisempaa työkokemusta sekä sellaisia tehtävän

hoitamisen kannalta merkityksellisiä tietoja, taitoja ja henkilökohtaisia valmiuksia, joita voidaan pitää virkaan kuuluvien tehtävien asettamien vaatimusten osalta lisäansioina ja joita on haastatteluilla selvitetty. Ansiovertailussa koulutus, aikaisempi työkokemus ja tehtävän hoitamisen kannalta merkitykselliset lisäansiot on keskenään painotettu (pisteytetty).

Hakemusten, laaditun yhteenvedon, haastattelujen ja ansiovertailun perusteella on tunnistettu kaksi kärkihakijaa, joiden osalta on tehty vielä tarkempi ja yksityiskohtaisempi ansiovertailu. Kärkihakijoiden välinen vertailu ja valinnan kannalta ratkaisevat seikat on avattu muutoksenhaunalaisessa päätöksessä. Näin ollen päätöksestä ja sitä edeltäneistä valmisteluasiakirjoista muodostuu kokonaisuus, josta ilmenee, millä perusteilla valittu hakija on arvioitu kokonaisuutena ansioituneimmaksi ja tehtävään soveltuvimmaksi.

Kun otetaan huomioon kaikki asian valmistelusta ilmenevät seikat ja laaditut asiakirjat (hakemukset, haastattelut, yhteenvedo, kirjallinen ansiovertailu sekä kärkihakijoiden yksityiskohtaisempi ansiovertailu valintapäätöksessä) asiakirjoista ilmenevä valintamenettely kokonaisuutena osoittaa, että hakijoita on menettelyn kuluessa tosiasiallisesti vertailtu keskenään ja vertailu on ollut tasapuolista. Siten se, että päätöksessä ei ole esitetty konkreettista ansiovertailua kaikkien hakijoiden välillä tai ettei siinä ole esitetty miten viranomaisen on painottanut koulutuksen ja työkokemuksen merkitystä suhteessa tehtävän vaatimuksiin, ei merkitse päätöksen perustelujen puutteellisuutta.

Oikaisuvaatimuksessa esitetty peruste: *Se seikka, ettei useissa viimeaikaisissa työllisyyspalveluiden rekrytoinneissa ole valittu tehtäviin aiemmin valtion työllisyyspalveluissa toimineita hakijoita, herättää epäilyn hakijoiden taustan tasapuolisesta ja yhdenvertaisesta arvioinnista.*

Virantäyttöä koskevan arvioinnin lähtökohtana on, että hakijoiden yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu on arvioitava kunkin yksittäisen rekrytointimenettelyn ja valintapäätöksen perusteella. Arviointi kohdistuu kunkin hakijan koulutukseen, työkokemukseen, osaamiseen ja henkilökohtaisiin valmiuksiin siltä osin kuin ne ovat tehtävän hoitamisen kannalta merkityksellisiä.

Se, että yksittäisissä rekrytoinneissa valinta on kohdistunut muihin hakijoihin kuin aiemmin valtion työllisyyspalveluissa toimineisiin henkilöihin, ei sellaisenaan osoita hakijoiden epätasapuolista tai syrjivää kohtelua tai ennakkosensetta.

Tässä asiassa hakijoiden aiempi työkokemus valtion työllisyyspalveluissa on ollut osa kokonaisarviointia siltä osin kuin se on ollut tehtävän kannalta merkityksellistä, mutta se ei ole muodostanut valinnassa ratkaisevaa tai syrjivää tekijää. Pelkkä epäily tai yleistys useampia rekrytointeja koskevasta toimintatavasta ei riitä osoittamaan, että tässä yksittäisessä virantäyttömenettelyssä hakijoita olisi kohdeltu vastoin yhdenvertaisuusperiaatetta tai syrjivästi. Asiassa ei ole esitetty sellaista konkreettista selvitystä, joka osoittaisi, että hakijan tausta tai aiempi työnantaja olisi vaikuttanut valintaan epäasiallisella tai lainvastaisella tavalla.

Edellä esitetyillä perusteilla väite hakijoiden taustan epätasapuolisesta ja yhdenvertaisuuden vastaisesta arvioinnista ei osoita, että muutoksenhaun kohteena oleva virantäyttöpäätös olisi syntynyt virheellisessä järjestyksessä, ollut lainvastainen tai perustunut asiattomiin valintaperusteisiin.

Vaikutusten ennakkoarviointi

Ei tarvetta tehdä oikaisuvaatimusasiassa (KH 19.05.2025 § 188 antama ohje toimielinten päätösten valmisteluun).

Toimivalta

Kuntalaki 134 §

Esittelijä

Vt. kaupunginjohtaja Ma Ding

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää hylätä oikaisuvaatimuksen selostusosassa esitetyillä perusteilla.

Kaupunginhallitus lisäksi kiinnittää päätöksen tehneen viranomaisen huomiota siihen, että oikaisuvaatimuksen tekijälle tulee viipymättä toimittaa asiassa laadittu kirjallinen ansiovertailu, jota oikaisuvaatimuksen tekijä on ilmoittanut pyytäneensä mutta jota hän ei ole saanut.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksi

Oikaisuvaatimuksen tekijä

Toimenpiteet

Työllisyyspalvelujohtaja