

**Oikaisuvaatimus Talvisalon koulun rehtorin henkilöstöpäätökseen 5.8.2026 §60/2026:
Talvisalon koulun päätoiminen tuntiopettaja (UE, ET) toistaiseksi 10.8.2026 alkaen**

SL 25.08.2026 § 111

667/01.01.01.00/2026

Valmistelija Sivistystoimenjohtaja Matias Valoaho, matias.valoaho@savonlinna.fi, p. 044 417 4202

Selostus Talvisalon koulun rehtori on tehnyt 5.8.2026 § 60 henkilöstöpäätöksen, jolla on valittu päätoiminen tuntiopettaja evankelis-luterilaisen uskonnon ja elämäntarkastuslautakunnan opetukseen virkasuhteeseen toistaiseksi 10.8.2026 alkaen. [REDACTED] on 11.8.2026 tehnyt ko. päätöksestä oikaisuvaatimuksen. Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan päätöksen kumoamista niin laillisuus- ja kuin tarkoituksenmukaisuusperusteella. Oikaisuvaatimuksessa esitetään väitteitä muun muassa ikäsyrynnästä, ansiovertailun puolueellisuudesta, menettelyvirheistä, toimivallan väärinkäytöstä, valitun henkilön kelpoisuudesta ja päätöksen lainvastaisuudesta. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa vaaditaan työnantajalta ansiovertailun toimittamista oikaisuvaatimuksen tekijälle. Oikaisuvaatimus on liitteenä A.

Kuntalain mukaan oikaisuvaatimuksen saa tehdä asianosainen sekä kunnan jäsen, ja oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimus on saapunut kaupungille määräajassa ja oikaisuvaatimuksen tehnyt on asiassa asianosainen. Oikaisuvaatimus otetaan tutkittavaksi.

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

Virkanimityksen oikeudelliset lähtökohdat

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (viranhaltijalaki) 6 §:n 1 momentin mukaan virkasuhteeseen ottamisen yleisistä perusteista säädetään perustuslaissa. Pykälän 2 momentin mukaan virkasuhteeseen otettavalla on oltava erikseen säädetty taikka kunnan tai hyvinvointialueen päättämä erityinen kelpoisuus. Suomen perustuslain 125 §:n 2 momentin mukaan yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Säännöstä koskevan hallituksen esityksen (HE 1/1998 vp) mukaan taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen tai työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja. Kyvyllä viitataan yleisesti tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin. Koetellulla kansalaiskunnolla tarkoitetaan yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran kannalta merkityksellisiä ansioita ja nuhteetonta käytöstä. Yleisiä nimitysperusteita on tulkittava yhteydessä asianomaisen viran yleisiin ja erityisiin kelpoisuusehtoihin, joihin liittyen on otettava huomioon myös viran nimi ja tehtäväpiiri sekä virkaan kuuluvat konkreettiset työtehtävät.

Hallintolain 6 §:n hallinnon oikeusperiaatteet edellyttävät, että päätöksenteon valmistelussa asiat selvitetään tasapuolisesti, syrjimättömästi ja riittävästi. Virkanimityksen valmistelussa nämä

vaatimukset merkitsevät muun ohella sitä, että hakemukset käsitellään kaikissa valmistelun vaiheissa tasapuolisesti ja yhdenmukaisin perustein.

Hakijoiden ansioita on arvioitava ja vertailtava objektiivisesti kelpoisuusvaatimusten, perustuslain 125 §:n 2 momentin mukaisten yleisten nimitysperusteiden ja etukäteen asetettujen valintaperusteiden pohjalta. Hakijoiden arvioinnin ja vertailun ensimmäisessä vaiheessa selvitetään täyttävätkö hakijat vaadittavan kelpoisuuden. Arvioinnissa voidaan huomioida vain hakuajan loppuun mennessä hankittu kelpoisuus. Viranomainen ei siis voi arvioinnissaan huomioida hakuajan päättymisen jälkeen hankittua kelpoisuutta tai suoritettua tutkintoa.

Nimityspäätöksen tekvän viranomaisen harkinnassa on se, miten valintaa tehtäessä painotetaan viran tehtävien asettamia vaatimuksia ja hakijoiden ansioita. Nimitysmenettelyn luonteeseen kuuluu, ettei kaikkien hakijoiden ansioita tarvitse vertailla aina yhtä laajasti keskenään, vaan nimittävä viranomainen voi sille kuuluvan harkintavallan rajoissa painottaa etukäteen asetettuja valintaperusteita, joita se pitää haettavana olevan viranhoitamisen kannalta tärkeinä ja valita tämän painotuksen perusteella hakijat, jotka se kutsuu haastateltavaksi ja joiden kesken jatkoarviointi tehdään.

Rekrytointimenettely

Savonlinnan kaupungin rekrytointiprosessin lähtökohtana on avoimen tehtävän täyttötarve, tehtävän asettaminen haettavaksi, hakijoiden kelpoisuuden ja ansioiden arviointi sekä tehtävän kannalta soveltuvimpien hakijoiden haastattelu. Valmistelussa on noudatettava huolellisuutta, puolueettomuutta, selkeyttä ja sitä, että toimielin voi arvioida asian laillisuus- ja tarkoituksenmukaisuuskysymykset selostusosan perusteella. Kaupunginhallituksen hyväksymän valmisteluohjeen mukaan esityslistatekstin tulee olla asiallinen, ymmärrettävä, tiivis mutta kattava sekä selkeä ja yksiselitteinen. Ohjeessa edellytetään myös, että päätöksestä ilmenee toimivalta, sovellettava lainsäädäntö, käsittelyvaiheet, ennakoarviointi tarvittaessa sekä asian liitteet.

Tässä asiassa tehtävä on ollut julkisesti haettavana. Tehtävä on julistettu haettavaksi ajalle 1.7.-31.7.2026. Hakemusten perusteella on arvioitu, täyttävätkö hakijat vaaditun kelpoisuuden, ja mitkä heidän tehtävän kannalta merkitykselliset ansiot ovat. Nimityspäätöksen tekvän viranomaisen harkintavaltaan kuuluu päättää, mitä viranhakukuulutuksessa mainittuja valintaperusteita se pitää tärkeimpinä ja ketkä se kutsuu haastateltaviksi hakemusten perusteella. Haastatteluun on kutsuttu ne hakijat, joiden on hakemusasiakirjojen perusteella arvioitu täyttävän tehtävän kelpoisuusvaatimukset ja joiden koulutus, kokemus ja muu osaaminen ovat parhaiten vastanneet haettavana olleen tehtävän vaatimuksia. Rekrytointiprosessissa on siten edetty tavanomaisen julkisen rekrytinnin mukaisesti: ensin on arvioitu kelpoisuus, sen jälkeen ansiot ja soveltuvuus sekä lopuksi tehty kokonaisarviointi suoritettujen haastattelujen perusteella tehtävän vaatimuksiin nähden.

Tehtävään oli 21 hakijaa, joista kelpoisia oli kuusi (6). Haastatteluihin kutsuttiin kolme (3) hakijaa.

Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty yksilöityä selvitystä siitä, millä tavoin hakuilmoitus, haku aika, hakijoiden kelpoisuuden arviointi, haastatteluun kutsuminen, haastattelujen toteuttaminen tai päätöksenteko olisi tapahtunut virheellisessä järjestyksessä. Oikaisuvaatimuksessa on esitetty useita väitteitä menettelyvirheistä ja puolueellisuudesta, mutta väitteitä ei

ole yksilöity sellaisilla tosiseikoilla, joiden perusteella voitaisiin todeta, että rekrytointimenettelyssä olisi tapahtunut päätöksen kumoamiseen johtava virhe.

Kelpoisuuden arviointi

Perusopetuksen aineenopettajan kelpoisuudesta säädetään Asetuksessa opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. Aineenopetusta on kelpoinen antamaan henkilö, joka on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon, kussakin opetettavassa aineessa vähintään 60 opintopisteen laajuiset aineenopettajan koulutukseen kuuluvat opetettavan aineen opinnot sekä vähintään 60 opintopisteen tai vähintään 35 opintoviikon laajuiset opettajan pedagogiset opinnot.

Haettavana ollut tehtävä on koskenut evankelis-luterilaisen uskonnon ja elämäntiedon opetusta. Tehtävän kelpoisuusarvioinnissa ratkaisevaa on ollut, osoittaako hakija kelpoisuuden niihin oppiaineisiin ja siihen opetustehtävään, jota rekrytointi koskee. Tehtävään valittu henkilö on hakemusasiakirjojen ja rekrytoinnissa saadun selvityksen perusteella täyttänyt tehtävän kelpoisuusvaatimukset. Oikaisuvaatimuksen tekijä ei ole hakuprosessin aikana esittänyt sellaista selvitystä, jonka perusteella hänen olisi voitu todeta täyttävän haettavana olleen UE/ET-opetustehtävän kelpoisuusvaatimukset.

Kelpoisuusvaatimus ei ole hakijoiden keskinäisessä vertailussa vain yksi ansio muiden joukossa, vaan se on viran tai tehtävän täyttämisen ensisijainen oikeudellinen edellytys. Hakijaa, joka ei ole osoittanut tehtävän kelpoisuusvaatimusten täyttymistä, ei voida asettaa valinnassa kelpoisen hakijan edelle sillä perusteella, että hän katsoo muutoin olevansa kokeneempi tai kokonaisuutena ansioituneempi. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaista uutta kelpoisuusselvitystä, jonka perusteella tehtyä kelpoisuusarviointia olisi syytä muuttaa.

Ansiovertailu ja kokonaisarviointi

Julkiseen tehtävään valittaessa työnantajalla on harkintavaltaa arvioida hakijoiden koulutusta, työkokemusta, kelpoisuutta, haastattelussa esiin tulleita seikkoja, tehtävän kannalta merkityksellistä osaamista ja soveltuvuutta. Harkintavaltaa rajoittavat yhdenvertaisuus, syrjimättömyys, tarkoitussidonnaisuus, objektiivisuus ja velvollisuus perustaa ratkaisu asianmukaisesti selvitettyihin seikkoihin.

Rekrytointiprosessissa hakijoita on arvioitu suhteessa haettavana olleen UE/ET-opetustehtävän sisältöön ja kelpoisuusvaatimuksiin. Valintaratkaisu ei ole perustunut yksittäiseen seikkaan, vaan kokonaisarviointiin. Kokonaisarvioinnissa tehtävään valittu henkilö on arvioitu kelpoiseksi ja tehtävään soveltuvaksi. Oikaisuvaatimuksen tekijä ei ole pystynyt osoittamaan kelpoisuuttaan tehtävään samalla tavalla kuin valittu henkilö.

Oikaisuvaatimuksessa esitetty väite valitun henkilön suosimisesta ja ansiovertailun puolueellisuudesta jää yleiseksi. Oikaisuvaatimuksessa ei yksilöidä, mikä vertailukohta olisi arvioitu virheellisesti, mikä hakemuksessa ilmoitettu ansio olisi jätetty huomioimatta tai mikä valintaperuste olisi ollut hakuilmoituksen tai tehtävän kannalta epäasiallinen. Pelkkä eriävä näkemys omasta ansioituneisuudesta ei osoita, että työnantajan tekemä kokonaisarviointi olisi lainvastainen tai että päätös olisi syntynyt virheellisessä järjestyksessä.

Oikaisuvaatimuksen tekijä ei täyttänyt kaikkia tehtävälle asetettuja kelpoisuusvaatimuksia, kun taas tehtävään valittu henkilö täytti ne. Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 6 §:n mukaan virkasuhteeseen otettavan tulee täyttää tehtävään asetetut kelpoisuusvaatimukset. Tasa-arvolain (609/1986) 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu syrjintäoletama edellyttää, että valitsematta jäänyt hakija on tehtävään valittua henkilöä ansioituneempi. Koska oikaisuvaatimuksen tekijä ei ollut kelpoisuusvaatimusten osalta valittuun nähden vertailukelpoinen hakija, heidän välillään ei ole ollut tarpeen laatia erillistä ansiovertailua. Tasa-arvolain 10 §:n mukainen selvitysvelvollisuus ei myöskään merkitse velvollisuutta laatia jälkikäteen erillistä ansiovertailuasiakirjaa, joten tällaista asiakirjaa ei ole toimitettavaksi.

Väite ikäsyrjinnästä

Oikaisuvaatimuksen tehnyt virkaa hakenut väittää, että hän oli ansioituneempi kuin valittu hakija ja että hänet on syrjäytetty iän perusteella, jolloin Savonlinnan kaupungille työnantajalle muodostuu velvollisuus perustella ja näyttää toteen, että valittu oli ansioituneempi tai että menettely perustui muuhun, hyväksyttävään syyhyn kuin väitettyyn syrjivään perusteeseen.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Yhdenvertaisuuslaki koskee julkista ja yksityistä toimintaa, ja Opetushallituksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua koskevassa ohjeistuksessa todetaan, että yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteita ovat muun muassa ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy.

Asiassa ei ole ilmennyt, että hakijan ikä olisi vaikuttanut valintaratkaisuun. Rekrytointiprosessin ratkaisevat perusteet ovat olleet tehtävän kelpoisuusvaatimusten täyttyminen, hakijoiden koulutus, tehtävän kannalta merkityksellinen osaaminen, haastattelussa saatu selvitys ja kokonaisarviointi. Kuten todettu, oikaisuvaatimuksen tekijä ei ole täyttänyt tehtävän edellyttämiä kelpoisuusvaatimuksia. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty konkreettisia tosiseikkoja, joiden perusteella voitaisiin todeta tai perustellusti epäillä, että valinta olisi perustunut hakijan ikään tai muuhun yhdenvertaisuuslaissa kiellettyyn henkilöön liittyvään perusteeseen.

Tasa-arvolain mukaista ansiovertailua koskeva vaatimus

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan työnantajalta tasa-arvolain velvoittamaa ansiovertailua. Oikaisuvaatimuksessa esitetty syrjintäväite koskee kuitenkin ikää. Ikää koskevat syrjintäväitteet arvioidaan ensisijaisesti yhdenvertaisuuslain perusteella, kun taas tasa-arvolaki koskee sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Opetushallituksen ohjeistuksen mukaan tasa-arvolain tarkoitus on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten tasa-arvoa, kun taas yhdenvertaisuuslaki koskee muun muassa ikää syrjintäperusteena.

Tämä ei estä sitä, että asianosaiselle annetaan julkisuuslain ja tietosuojasäännösten mukaisesti sellaiset itseään koskevat ja asianosaisen tiedonsaantioikeuden piiriin kuuluvat tiedot, jotka hänellä on oikeus saada. Mahdollinen tietopyyntö tai ansiovertailua koskeva asiakirjapyyntö käsitellään erikseen julkisuuslain, tietosuojasäännösten ja kaupungin asiakirjahallinnon käytäntöjen mukaisesti. Oikaisuvaatimuksen

ratkaisemisen kannalta olennaista on, onko valintapäätös lainvastainen, syntynyt virheellisessä järjestyksessä tai perustunut epäasiallisiin perusteisiin. Tällaista perustetta päätöksen kumoamiseen ei ole esitetty.

Päätöksen toimivalta

Savonlinnan kaupungin hallintosäännön mukaan kaupungin hallinnossa noudatetaan kuntalain ja muun toimintaa ohjaavan lainsäädännön lisäksi hallintosääntöä. Hallintosäännössä määrätään kaupungin päätöksentekojen ja kokousmenettelyistä.

Hallintosäännön 64 §:n mukaan tulosyksiköiden esimiehet valitsevat tulosyksikön muun henkilöstön. Hallintosäännön mukaan koeajan määrittämisestä tai siitä sopimisesta ja koeajan pituudesta päättää se, joka valitsee viranhaltijan tai ottaa työntekijän työsopimussuhteeseen. Näin ollen koulun rehtorilla tulosyksikön esimiehenä on hallintosäännön mukainen toimivalta tehdä kyseinen henkilöstövalinta, ellei toimivaltaa ole erikseen määrätty muulle viranomaiselle.

Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaista selvitystä, jonka perusteella voitaisiin katsoa, että päätöksentekijä olisi ylittänyt toimivaltansa tai käyttänyt toimivaltaansa muuhun kuin siihen tarkoitukseen, johon toimivalta on annettu. Päätös on tehty hallintosäännön mukaisessa toimivallassa.

Johtopäätös

Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaisia oikeudellisia tai tosiseikallisia perusteita, joiden nojalla Talvisalon koulun rehtorin 5.8.2026 § 60 tekemä henkilöstöpäätös tulisi kumota tai sitä tulisi muuttaa.

Rekrytointimenettely on toteutettu Savonlinnan kaupungin rekrytointikäytäntöjen ja hallintosäännön mukaisesti. Hakijoiden kelpoisuutta ja ansioita on arvioitu tehtävän vaatimusten mukaisesti. Haastatteluun on kutsuttu tehtävän kannalta kelpoiset hakijat. Tehtävään valittu henkilö on osoittanut kelpoisuutensa haettavana olleeseen UE/ET-opetustehtävään. Oikaisuvaatimuksen tekijä ei ole osoittanut vastaavaa kelpoisuutta tehtävään. Oikaisuvaatimuksessa esitetyt väitteet syrjinnästä, puolueellisuudesta, menettelyvirheistä ja toimivallan väärinkäytöstä jäävät yksilöimättömiä, eikä niiden tueksi ole esitetty sellaista selvitystä, joka antaisi aiheen muuttaa tai kumota päätöksen.

Toimivalta	Kuntalaki § 134
Esittelijä	Sivistystoimenjohtaja Valoaho Matias
Päätösehdotus	Sivistyslautakunta päättää hylätä oikaisuvaatimuksen selostusosassa esitetyillä perusteilla.
Käsittely	Nuorisovaltuuston edustaja Melina Huttunen ja vanhusneuvoston edustaja Anna-Maija Asikainen poistuivat kokouksesta tämän asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi.
Päätös	Sivistyslautakunta hyväksyi päätösehdotuksen.
Tiedoksi	Oikaisuvaatimuksen tekijä