

Oikaisuvaatimus sivistys- ja hyvinvointilautakunnalle koskien Kirkkonummen musiikkiopiston opettajan, viulu -viran täyttämistä

Sivistys- ja hyvinvointilautakunta 28.05.2026 § 40
434/01.01.01/2025

Valmistelija	Vapaan sivistystyön ja taiteen perusopetuksen rehtori Satu Ylönen etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi, puh. 09 29671 (vaihe)
Päätösehdotus	Sivistysjohtaja Ikonen Eeva-Kaisa Sivistys- ja hyvinvointilautakunta päättää hylätä oikaisuvaatimuksen perusteettomana selostusosassa ilmenevin perustein.
Käsittely	Vapaa-aikajohtaja Katja Laaksonen toimi asian esittelijänä sivistysjohtajan ollessa poissa. Vapaan sivistystyön ja taiteen perusopetuksen rehtori Satu Ylönen oli asiantuntijana läsnä kokouksessa tämän asian käsittelyn aikana.
Päätös	Sivistys- ja hyvinvointilautakunta päätti päätösehdotuksen mukaisesti.
Tiedoksi	Oikaisuvaatimuksen tekijä
Selostus	Vastaus oikaisuvaatimukseen koskien vapaan sivistystyön ja taiteen perusopetuksen rehtorin 13.4.2026 tekemää päätöstä 434/01.01.01/2025 Kirkkonummen musiikkiopiston opettajan, viulu, vakanssinumero 2000510879, täyttämistä.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on yksi "Kirkkonummen musiikkiopiston opettaja, viulu" -viran hakijoista. Hän on siten asianosainen.

Oikaisuvaatimus on tehty määräajassa. Päätös 434/01.01.01/2025 on tehty 13.4.2026 ja lähetetty kunnan toimesta tiedoksi asianosaisille asianosaisten suostumuksella sähköisenä viestinä 16.4.2026. Oikaisuvaatimus on saapunut kunnan kirjaamoon 30.4.2026. Näin ollen oikaisuvaatimus on tehty määräajassa ja otetaan lautakunnan ratkaistavaksi.

Oikaisuvaatimuksen vaatimukset

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii Kirkkonummen musiikkiopiston opettaja, viulu -virkaa koskevan viranhaltijapäätöksen 434/01.01.01/2025 kumoamista laillisuus- ja oikeudenmukaisuusperiaatteella sekä viran julistamista uuteen hakuun.

Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että hänen ansionsa on sivuutettu viranhaussa kokonaan.

Kirkkonummen kunnan perustelut

Virkaan valinta ja viranomaisen harkintavalta henkilöstövalinnassa
Julkisesti haettavana olleeseen virkaan voidaan viranhaltijalain 5 §:n mukaan ottaa vain henkilö, joka on hakenut sitä kirjallisesti ennen hakuajan päättymistä ja silloin täyttää kelpoisuusvaatimukset. Kunnan viranomaisella on lähtökohtaisesti laaja harkintavalta valita kenet tahansa

kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista. Tätä harkintavaltaa kaventaa perustuslain 125 §:n 2 momentin säännös yleisistä nimitysperusteista. Perustuslain mukaan julkisten virkojen yleiset nimitysperusteet ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Virkaan valitun tulee täyttää yleisistä nimitysperusteista ilmenevät vaatimukset. Niihin liittyvät arviot kuuluvat osana nimitysharkintaa ja hakijoiden vertailua.

Perustuslakia koskevan hallituksen esityksen (HE 1/1998 vp) perustelujen mukaan perustuslain nimitysperusteista taito tarkoittaa koulutuksen ja työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja, kyky viittaa henkilön tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin ja koeteltu kansalaiskunto tarkoittaa yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä 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 tehtävät.

Perustuslain säännös edellyttää hakijoiden ansioiden vertailua. Näin virkaan valinnassa on tärkeää hakijoiden ansiovertailu ja kokonaisarviointin perusteella hakuilmoituksen kelpoisuusvaatimukset parhaiten täyttävän eli ansioituneimman hakijan valitseminen virkaan. Viranhakuprosessin eri vaiheet ja niihin liittyvä arviointi ovat osa virkaan rekrytoivan työnantajan päätösvaltaan kuuluvaa kokonaisuutta.

Viran hoitamisen kannalta merkityksellisten henkilökohtaisten ominaisuuksien arvioiminen on tärkeää. Valinnan kannalta nämä ovatkin usein ratkaisevia seikkoja. Suurelta erot työkokemuksen määrässä eivät ratkaise asiaa, vaan ratkaisevia ovat usein hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet, joista saadaan tietoa haastattelussa sekä mahdollisesti hakijan nimeämältä suosittelijalta (KHO:1989-A-39 ja 2005:44). Usein tällaiset tiedot ovat luonteeltaan salassa pidettäviä julkisuuslain 24 §:n 29 ja 32 kohtien nojalla, minkä vuoksi virkaan valinnan perustelut voivat jäädä melko yleiselle tasolle eli yksityiskohtien esilletuominen ei aina ole mahdollista salassapitosäännösten vuoksi.

Virkaan valittavalla on oltava ennen hakuajan päättymistä kelpoisuusvaatimusten edellyttämä koulutus ja työkokemus (viranhaltijalaki 4 §, 5 §). Kenelläkään ei ole ehdotonta oikeutta tulla valituksi kunnan virkaan pelkästään siksi, että hänellä on korkeampi koulutus tai pitempi työkokemus kuin muilla hakijoilla (mm. KHO:19.9.1997/2296). Hakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien arvioinnin perusteella on mahdollista valita kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista muikin kuin korkeimmin koulutettu tai kokenein. Virkaa täyttävällä on hakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien painottamisessa harkintavaltaa.

Viranhakumenettelyn luonteeseen kuuluu se, että vain osa hakijoista kutsutaan haastatteluun. Yksityiskohtainen ansiovertailu voidaan useiden hakijoiden joukosta rajata sellaisiin hakijoihin, joita pidetään varteenotettavimpina. Huolellisesti ja tasapuolisesti tehty hakijoiden ansiovertailu on keskeinen osa virkavalintapäätöksen perustelua. Valintapäätöksen perustelujen ydin on hakijoista tehty ansiovertailu eli yhteenveto, jossa henkilötietojen lisäksi esitetään hakijoiden koulutus ja työkokemus sekä tiedot kelpoisuusvaatimusten täyttymisestä.

Virkaan valinnassa on myös otettava huomioon kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 12 §:ssä säädetty syrjintäkielto: työnantaja ei

saa virkasuhteeseen ottaessaan ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Välittömän ja välillisen syrjinnän kiellosta ja sisällöstä sekä myös siitä, mikä ei ole syrjintää, säädetään täsmällisemmin yhdenvertaisuuslaissa (6 §, 7 §).

Kyseessä olevan virkahaun eteneminen

Musiikkiopiston opettajan, viulu -virka on laitettu julkiseen hakuun 10. - 26.2.2026 väliseksi ajaksi. Virka on julistettu haettavaksi 10.2.2026 päivätyllä ilmoituksella, joka on julkaistu kunnan tavanomaisesti käyttämissä rekrytointikanavissa: Kuntarekry.fi, Työmarkkinatori, kunnan omat verkkosivut sekä jaettu sosiaalisessa mediassa (Facebook) hakuajana. Kunnalle osoitetut kirjalliset hakemukset on pyydetty toimittamaan ensisijaisesti käyttäen sähköistä hakulomaketta osoitteessa kuntarekry.fi 26.2.2026 kello 12 mennessä.

Viran kelpoisuusvaatimukset määräytyvät asetuksen opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998) mukaisesti taiteen perusopetuksen laajan oppimäärän oppilaitoksessa. Lisäksi hakukriteereinä on erityisesti korostettu hakuilmoituksessa erinomaisia vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja opetustilanteissa ja työyhteisössä, opetustyökokemusta taiteen perusopetuksesta minimissään kolme kuukautta täydeksi työajaksi muutettuna, ratkaisukeskeistä otetta, osaamista soiton pari- ja ryhmäopetuksesta, oppijalähtöisen ja saavutettavan pedagogiikan käyttöä opetuksessa, näyttöä yhteistyöprojekteista sekä näyttöä kyvystä toimia opetussuunnitelman mukaisesti taiteen perusopetuksessa. Ruotsin kielen hallinta opetustilanteissa kaksikielisessä musiikkiopistossa katsottiin hakijan eduksi.

Rekrytointi toteutettiin anonymisti. Hakuilmoituksessa on kuvattu tarkkaan rekrytointiprosessin vaiheet ja tavat, joilla arvioidaan kelpoisuutta ja henkilökohtaisia ominaisuuksia: Hakemus ja ansioluettelo, ryhmähaastattelu, yksilöhaastattelu sekä opetus- ja soittonäytteet.

Virkaan tuli määräajassa 11 hakemusta, joista 11 täytti kelpoisuusvaatimukset.

Ensimmäisen kierroksen ryhmähaastatteluun kutsuttiin yksitoista kelpoisuusvaatimuksen täyttäneitä hakijaa anonymisti yhteenedon arvioinnin perusteella. Kutsutuista yhdeksän osallistui ryhmähaastatteluun.

Ryhmähaastattelussa arvioitiin hakijoiden pedagogista osaamista, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä ratkaisukeskeisyyttä laajoilla ongelmanratkaisu- ja kehittämistehtävillä. Ryhmähaastattelussa ulkopuolisina asiantuntijoina toimivat kunnan puitesopimuskumppani MPS Career Oy:n psykologi konsultti J.M. ja työnohjaaja (STOry) M.S.

Rekrytointiprosessin jatkoon eli toisen kierroksen yksilöhaastatteluihin, opetus- ja soittonäytteisiin kutsuttiin ryhmähaastattelun perusteella kolme hakijaa.

Yksilöhaastattelussa arvioinnin kohteina olivat pedagogiset valmiudet, näytöt alkeispedagogiikan hallinnasta, näyttö kyvystä käyttää

oppialähtöistä pedagogiikkaa, näyttö soiton pari- ja ryhmäopetuksesta ja sen edelleen kehittämisestä, näytöt saavutettavan pedagogiikan käytöstä, näytöt eri toimijoiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä, kokemus ja osaaminen lasten ja nuorten orkesteritoiminnasta, ratkaisukeskeisyys sekä opetussuunnitelman tunteminen ja kyky yleisesti toimia opetussuunnitelman mukaisesti musiikkioppilaitoksessa. Opetusnäytteessä arvioitiin hakijoiden pedagogista osaamista, painottaen hakijan kykyyn käyttää oppialähtöistä pedagogiikkaa, vuorovaikutukseen oppijan kanssa sekä kykyyn toimia ratkaisukeskeisesti oppijan kanssa. Lisäksi osana opetusnäytettä arvioitiin ruotsin kielen hallintaa opetustilanteissa. Soittonäytteissä arviointikriteereinä olivat tekninen hallinta, musiikillinen ilmaisu sekä ammatillinen taso pedagogin tehtävän kannalta.

Toiselle kierrokselle päässeiden kolmen päähakijan joukosta virkaan valittiin kokonaisarvioinnin perusteella ansioitunein ja tehtävään soveltuvin hakija.

Kaikissa rekrytoinnin vaiheissa arviointiin osallistuivat vapaan sivistystyön ja taiteen perusopetuksen rehtori Satu Ylönen ja apulaisrehtori Titta Kalaja.

Hakijan oikaisuvaatimuksessa esittämät väitteet ja kunnan vastaukset

Oikaisuvaatimuksessa todetaan seuraavaa:

1. "Virkaan on valittu hakijoista kaikkein alimmin ansioitunut henkilö."

Kunnan vastaus:

Virkaan on valittu ansioitunein ja soveltuvin hakija.

Viranhaltijan valinta on perustunut kokonaisuutensa siitä, kenellä kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista on arvioitu olevan tehtävään soveltuvin koulutus, työkokemus ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Kokonaisansiot tulevat esiin ansiovertailussa, sekä ryhmähaastattelusta, yksilöhaastattelusta sekä soitto- ja opetusnäytteistä laadituista muistioista, jotka ovat olleet kokonaisarvioinnin pohjana.

Viranhaltijapäätöksessä ja ansiovertailussa on arvioitu kaikkia haastateltuja hakijoita tasapuolisesti suhteessa viranhakuilmoituksessa esitettyihin vaatimuksiin. Kokonaisuudessaan virkaan valittu hakija täytti viran hakuilmoituksessa esitettyjen osaamisalueiden vaatimukset kattavimmin ja osoittautui soveltuvimmaksi tehtävään.

Viranhakuprosessin eri vaiheet ja niihin liittyvä arviointi ovat osa virkaan rekrytoivan työnantajan päätösvaltaan kuuluvaa kokonaisuutta. On vakiintuneesti katsottu, että työnantajalla on oikeus painottaa hakijoiden sellaisia ansioita, joiden se katsoo parhaiten edistävän haettavana olevan tehtävän hoitamista. Ratkaisevaa hakijoiden ansioita vertailtaessa on se, millaista asiantuntemusta kullakin hakijalla on tehtäväkuvan mukaisten tehtävien menestyksellisen hoitamisen kannalta.

2. "Huomattavaa on myös jatkuva syrjintä viuluvirkojen täyttämässä. Kevään 2025 viuluviran haussa Kirkkonummella sama kyseinen viuluvirka jätettiin täyttämättä, koska hakijoista X X ei ollut vielä valmistunut. Hänet kuitenkin otettiin tekemään virkaa koko lukuvuodeksi pätevien hakijoiden edeltä. Sitä ennen hän oli jo annettu epäpätevänä tehdä samaa virkaa ilman julkista hakua. Minä olin keväällä 2025 hakijoista ansiovertailun ykkönen selkeästi. Suorastaan rikollista on ollut jatkaa työsyryntää näin monessa haussa peräkkäin, ja

mikäli valintaa ei kumota lautakunnassa, asia tullaan viemään hallinto-oikeuden ratkaistavaksi.”

Kunnan vastaus:

Kunta noudattaa kaikessa toiminnassa yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain säännöksiä eikä ole minkään rekrytinnin osalta (työsuhde tai virkasuhde) toiminut millään lailla ketään hakijaa syrjien.

Oikaisuvaatimuksen esittäjä ei ole tuonut esiin mitään sellaisia seikkoja, jotka täyttäisivät syrjinnän tunnusmerkkejä.

Kirkkonummen musiikkiopistossa on kolme musiikkiopiston opettajan virkaa, joissa opetettavina soittimina ovat viulu ja alttoviulu. Kyseessä ei ole sama viuluvirka, kuten oikaisuvaatimuksen tekijä ilmaisee, kuin keväällä 2025 vaan eri virka (vakanssinumero 2000510879), joka on ollut täyttämättä toistaiseksi 1.8.2025 alkaen.

Kevään 2025 viuluviran (vakanssinumero 2000510888) haussa oikaisuvaatimuksessa mainittu henkilö N.T. on täyttänyt viran kelpoisuusvaatimukset jo hakuaikana. Hän ei ole ollut virka- eikä työsuhteessa Kirkkonummen kuntaan ennen kevään 2025 viran hakua (vakanssinumero 2000510888). Kyseinen virka jätettiin täyttämättä ja laitettiin uuteen hakuun toistaiseksi täyttämistä varten syksyn 2025 aikana ja se on täytetty toistaiseksi 1.11.2025 alkaen.

Jokaisen viran rekrytointi on itsenäinen prosessi.

Lukuvuoden 2025–2026 opetuksen turvaamiseksi on otettu ilman julkista hakua kelpoisuusvaatimukset täyttävä työntekijä määräaikaiseen tuntiopettajan työsuhteeseen työtehtävään lukuvuodeksi 2025–2026. Tehtävä on ollut työsuhteinen, koska lukuvuoden 2025–2026 työtehtävään ei ole sisältynyt julkisen vallan käyttöä kuten esimerkiksi oppilasarviointia. Oppilasarvioinnista tarvittavilta osin on vastannut kyseisenä lukuvuonna viuluvirkaan (vakanssinumero 2000510888) valittu viranhaltija.

Kaikki olemassa olevat kolme musiikkiopiston opettajan virkaa, joissa opetettavina soittimina ovat viulu ja alttoviulu, on täytetty avoimella, tasapuolisella ja syrjimättömällä viranhauulla toistaiseksi. Virka (vakanssinumero 2000510888) on täytetty toistaiseksi 1.11.2025 alkaen. Virat (vakanssinumero 2000510881 ja (vakanssinumero 2000510879) on täytetty toistaiseksi 1.8.2026 alkaen.

3. *“Hakijoita ei ole vertailtu lainkaan, näkyy ansiovertailusta. Olen edelleen ansiovertailun ykkönen. Sen perusteella ei ole valittu edes ansioituneimpia haastatteluihin ja opetus- sekä soittonäytteisiin. Minut karsittiin pois hausta pelkän ryhmähaastattelun jälkeen, vaikka ansioni ovat kaikista hakijoista korkeimmat joka osa-alueella.”*

Kunnan vastaus:

Rekrytointiprosessin aikana on käytetty useita eri arviointimenetelmiä ja kaikista haastatelluista on laadittu samassa laajuudessaan ansiovertailu, mistä ilmenee hakijoiden koulutus, työkokemus vertailtavassa muodossa, näytöt osaamisesta ja kyvyistä. Ryhmähaastatteluun liittyviä henkilökohtaisia ominaisuuksia ei ole avattu ansiovertailussa, koska tämä sisältää salassa pidettävää tietoa.

Rekryointiprosessin laajoissa ryhmätehtävissä arvioijina toimi kaksi ulkopuolista asiantuntijaa rehtorin ja apulaisrehtorin lisäksi. Kaikki arvioijat laativat itsenäiset arvioinnit hakijoista yhtenäiseen arviointimatriisiin samoilla kriteereillä kaikista haastatelluista. Ryhmähaastattelumuistioon on koottu kaikkien arvioijien yhteispisteet jokaiselta osa-alueelta.

Rekryointiprosessin jatkoon valittiin hakijat samoilla kriteereillä kokonaisarvioinnin perusteella. Kokonaisarvioinnissa huomioitiin hakijoiden hakemus tehtävään, työkokemus, koulutus, kyvyt ryhmähaastattelussa ja tästä kokonaisuudesta korkeimmat pisteet saaneista hakijoista, kolme, kutsuttiin rekryoinnissa jatkoon.

Oikaisuvaatimuksen tekijän ansiot eivät ole ansiovertailussa kaikista hakijoista korkeimmat joka osa-alueella, vaikka hän itse niin väittää.

Hakuilmoituksessa on todettu, että virkaan valittavalta edellytetään erinomaisia yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, jonka vuoksi ryhmähaastattelulla on suuri painoarvo. Musiikkiopiston opettajan työssä korostuvat yhteistyö ja vuorovaikutus kollegoiden, oppilaiden ja perheiden kanssa, koska kyseessä ei ole vain opetustyö vaan virka sisältää kiinteästi yhteiseen kehittämiseen liittyvää muuta työtä.

4. *“Ryhmähaastattelussa ei haastateltu, vaan hakijat keskustelivat keskenään vapaamuotoisesti rehtorin valitsemista aiheista ja tehtiin niihin ryhmänä vastaukset. Tämä ei ole mikään oikeudenmukainen karsintaperuste.”*

Kunnan vastaus:

Rekryoinnin toteuttaminen ja arviointimenetelmien valinta kuuluvat oppilaitoksen harkintavaltaan, edellyttäen että niitä sovelletaan yhdenvertaisesti ja johdonmukaisesti kaikkiin hakijoihin.

Rekryointiprosessin laajat ryhmätehtävät oli laadittu etukäteen yhteistyössä ulkopuolisen asiantuntijan MPS Career Oy:n avustamana ja ryhmätehtävien arviointi perustui etukäteen laadittuun arviointimatriisiin. Kaikkien hakijoiden osalta on käytetty samaa arviointimatriisia. Ryhmähaastattelumuistiosta käy ilmi arvioidut osa-alueet, mitkä vastaavat viranhakuilmoituksessa ilmoitettuja osa-alueita.

Rekryointiprosessin jatkoon valittiin hakijat samoilla kriteereillä kokonaisarvioinnin perusteella. Kokonaisarvioinnissa huomioitiin hakijoiden hakemus tehtävään, työkokemus, koulutus, kyvyt ryhmähaastattelussa. Tässä kokonaisuudessa korkeimmat pisteet saaneista hakijoista, kolme, valittiin rekryoinnissa jatkoon.

Rekryointiprosessissa valinta jatkoon yksilöhaastatteluun sekä soitto- ja opetusnäytteeseen perustui kokonaisarvioon, jossa keskeisimmiksi erottaviksi tekijöiksi arvioitiin hakuilmoituksessa painotetut vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot sekä pedagoginen osaaminen.

5. *“Myöskään minulle ei ole annettu hausta minkäänlaista palautetta kirjallisesti eikä puhelimitse, vaikka olen sitä pyytänyt. Heidän valintansa ja karsintaperusteensa eivät perustu tosiasiallisiin seikkoihin, vaan subjektiivisiin näkemyksiin. Niinpä koko hakuprosessi on tehty väärin, lainvastaisesti ja valinta kumottava.”*

Kunnan vastaus:

Oikaisuvaatimuksen tekijä on saanut palautetta niin kirjallisesti kuin puhelimitse.

Hallintopäällikkö on keskustellut hänen kanssaan 9.3.2026 ja 16.4.2026 puhelimitse. Hakijalle on toimitettu 17.4.2026 hänen kirjallisesti pyytämä materiaali, (ansiovertailu) ja hänelle on vastattu kysymykseen liittyen valitusajan pidentämisestä 22.4.2026. Rehtori Satu Ylönen on vastannut kyselyihin ja tietopyyntöihin sähköpostilla 9.3.2026, 12.3.2026, 16.3.2026 ja 17.4.2026.

Hakija on pyytänyt palautetta kirjallisesti hakuprosessin ollessa kesken ja tässä vaiheessa hänelle on annettu tietoon taso, millä hän on ollut ryhmähaastattelun jälkeen.

Ryhmähaastattelusta on laadittu haastattelumuistiot ja pyydettyäessä niissä olevat hakijaa itseään koskevat tiedot luovutetaan hänelle. Näitä tietoja hakija ei ole pyytänyt rekrytointiprosessin päätyttyä.

6. *“Lisäksi haussa harjoitettu vakavaa työsyrrjintää iän perusteella.”*

Kunnan vastaus:

Kunta noudattaa kaikessa toiminnassa yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain säännöksiä eikä ole minkään rekrytointin osalta (työsuhde tai virkasuhde) toiminut millään lailla ketään hakijaa syrjien. Oikaisuvaatimuksen esittäjä ei ole tuonut esiin mitään sellaisia seikkoja, jotka täyttäisivät syrjinnän tunnusmerkkejä.

Kaikkia hakijoita on arvioitu samoilla hakuilmoituksessa ilmoitetuilla kriteereillä. Kunta katsoo, ettei mikään hakukriteereistä ole syrjivä ketään hakijaa tai mitään hakijaryhmää kohtaan. Oikaisuvaatimuksessa ei ole myöskään esitetty mitään konkreettista seikkaa, mikä osoittaisi iän vaikuttaneen arviointiin.

7. *“Tulee myös selvittää valitun mahdollinen sukulaisuussuhde/tai muu valintaseikka valitsijoihin, seikat miksi alimmin ansioitunut hakija valittiin virkaan.”*

Kunnan vastaus:

Virkaan valittu on kokonaisarvioinnissa osoittautunut ansioituneimmaksi ja soveltuvimmaksi virkaan.

Sukulaisuussuhteita eikä muita yhteyksiä valitsijoilla ole valittuun.

Yhteenvetona

Kirkkonummen kunta toteaa, että Kirkkonummen musiikkiopiston opettajan, viulu, vakanssinumero 2000510879, virantäyttöpäätös on tehty hakijoiden huolellisesti tehdyn ansiovertailun ja kokonaisarvioinnin perusteella ja virkaan on valittu hakijoista kokonaisarvioinnin perusteella ansioitunein ja tehtävään soveltuvin hakija.

Vapaan sivistystyön ja taiteen perusopetuksen rehtori on edellä todetuin perustein käyttänyt musiikkiopiston opettaja, viulu viran täyttämässä hänelle suotua harkintavaltaansa vain siihen määrättyyn tarkoitukseen eli saada virkaan sen tehtäväkuva huomioiden mahdollisimman pätevä henkilö. Päätös ei ole syntynyt virheellisessä järjestyksessä, toimivaltaa ei ole ylitetty eikä päätös ole muutoinkaan lainvastainen (Kuntalaki 134 §).

