

Stadsstyrelsen i Pargas
Strandvägen 28
21600 Pargas
pargas@pargas.fi

Begäran om omprövning angående förvaltningschefens beslut (31.10.2023) 3.11.2023 § 35/2023 om val av vikarie för personalchefen

Jag yrkar på att beslutet om val av personalchef ska upphävas på nedannämnda grunder.

Anställningstiden

Innan en tjänst tillsätts ska den ledigförklaras. En anställning i tjänsteförhållande utan ansökningsförfarande kan enligt lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden 4 § mom. 3 komma i fråga när det gäller exempelvis vikariat. Enligt stadens förvaltningsstadga ska en tjänst som ska besättas för viss tid om minst ett år ledigförklaras. Enligt arbetsplatsannonsen sökte staden en vikarie för personalchefen för tiden 1.10.2023-30.9.2024, d.v.s. för exakt ett år. Anställningen kunde aldrig ha verkställts för den tid som angavs i annonsen eftersom ansökningstiden gick ut först 29.9.2023, endast två dagar innan tjänsteutövningen borde ha inletts. Anställningsbeslutet gjordes 31.10.2023 och korrigerades ännu 3.11.2023 p.g.a. att fel anvisning för begäran om omprövning hade bifogats beslutet.

Trots att vikariatet i annonsen gällde tiden 1.10.2023-30.9.2024 så fattade förvaltningschefen beslut om att anställa vikarie för tiden 1.1.2024-31.12.2024. Man kan inte anställa en vikarie för en längre tid än den tid den ordinarie tjänsteinnehavaren har beviljats tjänstledighet. Detta avhjälpes inte av att i beslutet skriva att personalchefens tjänstledighet förlängs med skilt beslut. Besluten måste göras i rätt ordning och av behörig beslutsfattare.

Enligt § 57 i förvaltningsstadgan fattas beslut om beviljande av prövningsbaserade tjänstledigheter för högst ett år av sektorchefen. Stadsstyrelsen och nämnderna beslutar om beviljande av arbets- eller tjänstledighet för underlydande personal för längre tid än ett år. Då bestämmelserna iakttas beräknas den totala längden på arbets- eller tjänstledigheten.

Detta betyder att det är stadsstyrelsen som ska bevilja fortsatt tjänstledighet åt personalchefen. Innan det beslutet är gjort kan inte en vikarie anställas för längre tid än t.o.m. 30.9.2024. Vidare i samma paragraf i förvaltningsstadgan stadgas att den tjänsteinnehavare som beviljar tjänstledighet anställer en vikarie. Det står inget om vem som anställer vikarie då ett organ beviljar tjänstledighet, men det torde kunna tolkas som så att då organet beviljar tjänstledighet anställer organet också vikarie. Rätten har åtminstone inte i förvaltningsstadgan delegerats till sektorchefen eller någon annan tjänsteinnehavare.

Varför personalchefen endast anhållit om/beviljats ledigt för ett år då man redan nu vet att ledigheten kommer att pågå längre än ett år kan man bara spekulera om. Behovet av en längre tjänstledighet var knappast okänt då personalchefen lämnade in sin ansökan om tjänstledighet. Var det för att man ansåg att ärendet var brådskande som man ville göra ett tjänsteinnehavarbeslut eller

för att undvika att stadsstyrelsen skulle vara den som fattar beslut om tjänstledighet och utser vikarie? Motiveringen brådska håller inte eftersom beslutet gjordes först 3.11.2023, d.v.s. över en månad senare än tjänsteutövningen enligt annonsen skulle påbörjas och att tjänsteutövningen nu är avsedd att inledas först 1.1.2024, ytterligare två månader senare.

Förutom att beslutet vad gäller anställningstiden för vikarien är klart olagligt, är också beslutet oändamålsenligt såtillvida att tjänsteutövningen ska inledas först från årsskiftet. I den situation som staden för tillfället är skulle det vara ytterst viktigt att ha en personalchef som inte samtidigt också är både förvaltningschef och stadsdirektör. Om det fanns åtta behöriga sökanden, som man utgående från beslutet måste kunna anta att det fanns, hade det säkert funnits någon som hade kunnat inleda tjänsteutövningen redan tidigare.

Det är också fel att göra ett beslut om anställning för en helt annan period än den som angivits i annonsen. Nu var det inte frågan om ett ettårigt projekt som kunde inledas enligt överenskommelse utan ett vikariat för en bestämd tid. En tidsbunden uppgift för tiden 1.1.2024-31.12.2024 skulle sannolikt ha lockat ännu flera sökanden.

Behörighetsvillkor och språkrav

Enligt annonsen uttrycktes behörighetsvillkoren och språkraven på följande sätt: *Vi **förutsätter** att du har en lämplig högskoleexamen. I och med att vi är en tvåspråkig stad **värdesätter** vi goda muntliga och skriftliga kunskaper i svenska och finska. Vi **önskar** också att du har erfarenhet av personalförvaltning antingen från kommunsektorn, staten eller den privata sektorn.*

Stadsstyrelsen har 23.5.2006 fastställt behörighetsvillkoren för personalchefen till för tjänsten **lämplig högskoleexman och erfarenhet av personalförvaltning**. Enligt stadens förvaltningsstadga § 51 ska beslut om behörighetsvillkoren alltid fattas innan ett tjänsteförhållande förklaras ledigt att sökas, ifall det föreligger behov att ändra behörighetsvillkoren. Man kan inte uttrycka fastställda villkor med formuleringen att man "värdesätter" eller att man "önskar". Inget beslut om ändrade behörighetsvillkor har gjorts, därmed var tjänsten ledigförklarad med felaktiga behörighetsvillkor.

Enligt stadens förvaltningsstadga § 76 gällande språkkunskaper hos personalen krävs av resultatområdeschefer och andra tjänsteinnehavare i s.k. självständiga sakkunniguppgifter goda muntliga och skriftliga kunskaper i svenska och finska språket. Samma krav torde sannolikt tillämpas även för ansvarsområdeschefer som har en högre ställning i organisationen än resultatområdescheferna. Åtminstone måste personalchefsuppgiften anses som en självständig sakkunniguppgift. Således angavs också språkraven fel i annonsen.

Bedömning av behörighet och val av personer till intervju

Enligt beslutet kom det inom ansökningstiden in 19 ansökningar. Av dessa valdes 8 personer till en första intervju via Teams. Därefter valdes 4 personer till fortsatt intervju som hölls i stadshuset. Sökandena intervjuades enligt beslutet av förvaltningschefen, den tjänstlediga personalchefen, ekonomichefen och utbildningschefen. Det framgår inte av beslutet hur många av sökandena som var behöriga eller hur man bedömt behörigheten, användes de fastställda behörighetsvillkoren eller gjorde man bedömningen utifrån de felaktiga behörighetsvillkoren och språkraven i annonsen. Det är stor skillnad om man tillämpar endast kravet på högskoleexamen eller om man tillämpar alla fastställda villkor och krav. Det framgår exempelvis inte av beslutet vad som ansågs som lämplig

högskoleexamen eller om man överhuvudtaget gjort en sådan bedömning. I förvaltningschefens beslut står det endast att det för uppgiften förutsätts högskoleexamen.

Jämlik behandling av sökande

I 2 kapitlet i förvaltningslagen föreskrivs om grunderna för god förvaltning. Till dem hör bl.a. rättsprinciperna inom förvaltningen som styr myndigheternas beslutsprövning och behandling av ärenden i övrigt. Likställighetsprincipen förpliktar till ett jämlikt och konsekvent bemötande. Även i Pargas har det tidigare varit viktigt att det är samma sammansättning av personer som intervjuar alla sökanden. Om jag förstått rätt var det förvaltningschefen, personalchefen och ekonomichefen som skulle intervjua de åtta personer som man valde ut till den första intervjuomgången. (Framgår inte av beslutet). Vid min intervju deltog dock inte personalchefen. Av frågorna att döma så ställde man inte heller samma frågor till alla sökande. Därmed bemötte man inte alla sökanden jämlikt och konsekvent under den första intervjuomgången och objektiviteten av intervjuerna kan ifrågasättas. Interna sökanden borde behandlas med samma respekt som andra.

I och med att jag tidigare framfört brister angående både stadens omorganisering, förvaltningsstadgan och situationen över lag i stadshuset, problem som förvaltningschefen åtminstone delvis är orsaken till, så kan förvaltningschefen t.o.m. anses jävig enligt 28 § punkt 7 i förvaltningslagen, den s.k. generalklausulen. Enligt denna punkt är en tjänsteman jävig om tilltron till tjänstemannens opartiskhet av något annat särskilt skäl äventyras.

Sammandrag av sökande / meritjämförelse

Enligt grundlagen 125 § är de allmänna utnämningsskälerna för offentliga tjänster skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd. Bestämmelsen i grundlagen förutsätter en jämförelse av de sökandes meriter.

Skicklighet innebär kunskaper och färdigheter som förvärvats genom utbildning och arbetserfarenhet. Förmåga syftar på sådana personliga egenskaper som förutsätts för goda arbetsresultat, till exempel naturlig begåvning, organisationsförmåga, initiativkraft och andra liknande egenskaper som är nödvändiga för skötseln av arbetsuppgifterna. (Kommunförbundets publikation: Motivering av anställningsbeslut)

Till beredningen av ett beslut om tjänstetillsättning hör ett sammandrag över sökandena. I sammandraget sammanställs väsentliga uppgifter om den utbildning som är av betydelse för den ledigförklarade tjänsten och om den arbetserfarenhet som påverkar valet. Sökandena ska behandlas jämlikt när sammandraget görs upp. (Kommunförbundets publikation: Motivering av anställningsbeslut)

Sammandraget blir offentligt först efter att beslutet fattats. Sammandraget kan efter beslutet på begäran skickas till dem som sökt tjänsten. Det är dock inte befogat att lägga ut sammandraget på kommunens webbplats. (Kommunala tjänsteinnehavare – Anställningshandbok för chefer) Orsaken till det är att sammandraget kan anses utgöra ett personregister.

Jag begärde 31.10.2023 att få sammandraget/meritjämförelsen, men fick inget svar. 3.11.2023 begärde jag sammandraget på nytt, men fick ett nekande svar med motiveringen: "Meritjämförelsen innehåller subjektiva kommentarer och ska därför hanteras som ett internt arbetsdokument." Man kan ifrågasätta distributionen av min begäran om uppgifter och svaret på begäran.

Möjligheten till att söka ändring i kommunala beslut främjar god förvaltning och kommuninvånarnas och parternas rättsskydd. I och med att jag varken erhöll den meritjämförelse som jag bad om eller några som helst uppgifter om andra medsökanden anser jag att man inkräktat på mina rättigheter och äventyrat mitt rättsskydd. Jag har således inga faktiska möjligheter att bedöma varken beslutets riktighet i sak eller den urvalsprocess som lett till beslutet eller behovet av ett eventuellt ändringssökande till den delen. Den knappa information man får från beslutet räcker inte till för att kunna göra en sådan bedömning. Jag misstänker dock inte att förvaltningschefen inte skulle ha valt den bästa och mest lämpade personen för uppgiften, men det är inte någon förmildrande omständighet.

Offentlighetslagen och utlämnande av handling

Enligt offentlighetslagen 3 kap. 9 § har var och en rätt att ta del av en offentlig myndighetshandling. Enligt 11 § i samma lag har den som i ett ärende är sökande eller anför besvär eller någon annan vars rätt, fördel eller skyldighet ärendet gäller (part) rätt att hos den myndighet som behandlar eller har behandlat ärendet ta del av en myndighetshandling som kan eller har kunnat påverka behandlingen, även om handlingen inte är offentlig. Ansökningshandlingarna är offentliga handlingar.

Man kan inte vägra lämna ut en handling som är offentlig endast p.g.a. att den möjligtvis innehåller någon enskild uppgift som inte är offentlig. Den uppgiften ska då bara avlägsnas från handlingen, exempelvis genom att uppgiften svärtas, innan handlingen lämnas ut. Det kunde rekommenderas att man inte skriver in "subjektiva kommentarer" i ett dokument som skall finnas som bilaga till ett anställningsbeslut. Sammandraget är knappast heller handskrivet, så det kan inte vara något större arbete att printa ut en version utan "subjektiva kommentarer".

Handlingar som innehåller uppgifter om psykologiska test eller lämplighetsprov som gäller en person eller resultatet av dem eller bedömning för val av en anställd är sekretessbelagda uppgifter enligt offentlighetslagen 6 kap. 24 § punkt 29. De personliga egenskaper man i annonsen frågade efter var god kommunikationsförmåga och ett självständigt, positivt och lösningsorienterat arbetssätt. Av beslutet framgår inte hur man testade eller jämförde dessa personliga egenskaper hos sökandena eller hur detta dokumenterades.

Motivering av beslut

Enligt förvaltningslagen 7 kapitlet 45 § ska ett beslut motiveras. Motiveringen kan utelämnas om beslutet gäller val som förrättas av ett kommunalt kollegialt organ. I motiveringen skall det anges vilka omständigheter och utredningar som har inverkat på avgörandet och vilka bestämmelser som har tillämpats. Förvaltningschefens beslut uppfyller inte kravet på ett motiverat beslut. Som tidigare nämdes framgår det inte hur man testade och jämförde de personliga egenskaperna hos sökandena. Det framgår inte heller vad som gör den valda mest lämpad för uppgiften. Det framgår inte en enda hänvisning till någon bestämmelse som tillämpats, varken till lag, förvaltningsstadga eller exempelvis beslut om behörighetsvillkor. Många felaktigheter kunde ha undvikits om man hade kollat upp bestämmelserna och hänvisat till dessa.

Slutsats och yrkande

Beslutet kan inte enbart korrigeras och kompletteras eftersom det skett så många fel i rekryteringsprocessen med början från att vikariatet varit ledigförklarat med felaktiga behörighetsvillkor. Det torde inverka på hela processen. Ärendet bör återförvisas för ny behandling, alternativt kan stadsstyrelsen direkt ta över behandlingen av ärendet eftersom det nu gäller att utse en vikarie för en tjänstledighet som sammanlagt varar över ett år.

Pargas 16.11.2023

[Redacted signature block]

Bilaga: begäran om uppgifter och svar på begäran



