

Muutoksenhaun kohteena oleva päätös

KH 3.2.2025 § 18

Kaupunginhallitus päättää lakkauttaa paikkatietoinsinöörin toimen 31.8.2025 lukien organisaatiomuutosperusteisesti sekä tuotannollisin- ja taloudellisin perustein.

Millaista oikaisua päätökseen vaaditaan

Haen oikaisua kaupunginhallituksen 3.2.2025 § 18 tekemään päätökseen lakkauttaa paikkatietoinsinöörin toimi. Vaadin päätöksen peruuttamista koska lakkauttamisen perusteena olevia organisaatiomuutosperusteluita sekä tuotannollis- ja taloudellisia perusteita ei ole asianosaiselle toteen näytetty. Elinvoimajohtaja on tulosneuvottelupalaverissa 9.1.2025 maininnut perusteiden olevan salaisia.

Päätöksen tiedoksianto

Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä tai asiaosaisen suostumuksella sähköistä tiedoksiantoa käytettäessä kolmantena päivänä viestin lähettämisestä.

Asianosainen ei ole antanut suostumusta sähköiseen tiedoksiintoon, eikä kirjettä ole tullut 25.2.2025 mennessä.

Ote kaupunginhallituksen päätöksestä on tullut sähköpostille 7.2.2025. Päätös katsotaan tulleen tietoon seitsemän päivän kuluessa sähköpostin saapumisesta.

Muutoksenhakuohjeistuksessa ilmoitettu oikaisuvaatimukselle varattu 14 päivän määräaika päättyy 26.2.2025

Päätöksen kumoamisen perusteet

1. Taloudelliset perusteet eivät toteudu

Kaupungin talouden osavuosikatsaus 9 / 2024
KH 04.11.2024 § 215
480/02.02.00/2024

"Tammi-syyskuun tilikauden tulos on 461 000 euroa ylijäämäinen. Muutetun talousarvion mukainen vuosikate on 3,9 miljoonaa euroa. Tilikauden ennusteessa vuosikate on 4,4 miljoonaa euroa.

Näiden arvioiden ja tämän hetken ennusteen mukaan tilikauden tulos olisi noin 0,5 miljoonaa euroa parempi.”

Johtoryhmän muistion 29.10.2024

”Talouden vuoden 2024 ennuste näyttää paremmalta kuin kesäkuun muutettu talousarvio. Vastuuhenkilö: Noora Pajari”

2. Toiminnallisia perusteita ei ole esitetty

3.2.2025 KH § 18 Neuvottelutuloksessa on esitetty, että osa tehtävistä jaetaan elinvoima tulosalueen muille toimen- ja viranhaltijoille ja osasta tehtävien tekemisestä kaupungin omana työnä luovutaan.

Paikkatietoinsinöörin tehtävien jakaminen ja tekemättä jättäminen eivät edistä Keuruun kaupunkistrategia 2022-2032 digitalisaation hyödyntämistavoitteita. Digitalisaation hyödyntämisen lisääminen vaatii kokonaisvaltaista kehittämistä ja koordinoitua eri toimialojen kesken. Esim. INDIKO-hankkeessa (kriittisen infran tiedonhallinta 2022-2024) aloitetulla kokonaisarkkitehtuuryöllä ja sen jatkamiselle saavutettaisiin järjestelmien hallitun implementaation kautta säästöjä sekä edistetään digitalisaatiota.

3. Neuvottelukutsussa 21.11 mainittuja käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeellisia tietoja ei ole toimitettu ennen neuvottelujen aloittamista asianomaiselle (liite1 neuvottelukutsu)

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella

6 § (449/2007)

Tietojen antaminen

Ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantajan tulee antaa asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan. Salassa pidettäviä tietoja saa kuitenkin antaa vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä yhteistoimintamenettelyssä lain mukaan käsiteltäväksi säädetyn asian käsittelyn kannalta.

Yhteistoimintaneuvotteluiden kulku:

- Ensimmäinen neuvottelukierros käytiin henkilöstölle annetun neuvotteluesityksen pohjalta 25.11.2024.
- 29.11. Tarkasteltiin erilaisia vaihtoehtoja henkilöstöltä ja henkilöstön edustajilta tulleen palautteen pohjalta.
- 12.12. edelleen tarkasteltiin erilaisia vaihtoehtoja henkilöstöltä ja henkilöstön edustajilta tulleen palautteen pohjalta. Lisäksi käsiteltiin neuvottelujen ratkaisuehdotusta, mutta neuvotteluja päätettiin jatkaa.
- 17.12. käsiteltiin neuvottelujen ratkaisuehdotusta, mutta neuvotteluja päätettiin edelleen jatkaa.
- 3.1.2025 käsitellään ratkaisuehdotusta

Yhteenvedossa neuvotteluiden kulusta kerrotaan henkilöstöltä tulleista vaihtoehdoista. **Milloin ja miten henkilöstölle on kerrottu mahdollisuudesta kertoa vaihtoehdoista?**

Asianosainen ei ole saanut ennen neuvottelujen käynnistymistä eikä neuvottelujen aikana työntajalta mitään tietoja oman tehtävän lakkauttamiseen liittyvistä perusteista.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella

”Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 tai 4 a §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. (20.12.2013/1138)

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja. Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa. Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään 14 §:ssä tarkoitettussa yhteistoimintaelimessä.”

4. Yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu ei toteutunut neuvotteluprosessissa

Henkilöstölle on todettu, ettei neuvotteluja käydä asianosaisten kanssa. Joidenkin työntekijöiden kanssa neuvotteluja tehtävistä ja niiden uudelleen järjestämisestä on kuitenkin käyty.

5. Neuvottelukutsussa 21.11.2024 mainittuja tiedoksi- ja työllistämistä edistäviä toimenpiteitä ei ole esitetty

9 §

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, työnantajan on annettava näiden työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista;*
- 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä;*
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; sekä*
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään.*

Yhteistoimintaneuvotteluun osallistuu myös 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja, jos lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen koskee vähintään kolmea työntekijää, taikka jos työnantaja tai henkilöstön edustaja niin vaatii.