

**Oikaisuvaatimus kaupunginhallituksen päätökseen 3.2.2025 § 18:  
Paikkatietoinsinöörin toimen lakkauttaminen**

**KH 10.03.2025 § 54**  
21/01.01.00.01/2025

Valmistelija Henkilöstöpäällikkö Milla Nousimaa, milla.nousimaa(at)keuruu.fi, p. 040 509 7470

Päätös Hyväksyttiin.

Esittelijä Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus Kaupunginhallitus päättää, että kaupunginhallituksen 03.02.2025 § 18 tekemää päätöstä ei oikaisuvaatimuksen johdosta muuteta selostusosassa mainituin perustein.

Selostus

Kaupunginhallituksen 8.1.2025 § 2 hyväksymän yhteistoimintaneuvottelutuloksen mukaisesti kaupunginhallitus päätti 03.02.2025 § 18 lakkauttaa paikkatietoinsinöörin toimen 31.8.2025 lukien organisaatiomuutosperusteisesti sekä tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Paikkatietoinsinööri [REDACTED] on toimittanut kaupungille päätöksen muutoksenhakuaikana oikaisuvaatimuksen 25.2.2025. Oikaisuvaatimuksessa (liitteenä) [REDACTED] pyytää, että oikaisuvaatimuksen kohteena oleva päätös kumotaan.

Oikaisuvaatimuksen mukaan paikkatietoinsinöörin toimen lakkauttamisen perusteena olevia organisaatiomuutosperusteluita sekä tuotannollis- ja taloudellisia perusteita ei ole, eikä niitä ole näytetty oikaisuvaatimuksen tekijälle toteen. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa esitetään, että yhteistoimintaneuvottelukutsussa mainittuja käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeellisia tietoja ei ole toimitettu oikaisuvaatimuksen tekijälle ennen neuvottelujen aloittamista, yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu ei toteutunut neuvotteluprosessissa eikä työllistämistä edistäviä toimenpiteitä ei ole esitetty.

Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin ajalla 25.11.2024–3.1.2025 työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (13.4.2007/449) velvoitteiden mukaisesti. Työnantaja toteaa, että yhteistoimintaneuvotteluiden ensimmäisellä neuvottelukerralla 25.11.2025 työnantajan edustajat ja henkilöstön edustajat sopivat yksimielisesti, että neuvottelut toteutetaan edustuksellisinä. Neuvottelupöytäkirjaan kohtaan 9 on kirjattu: ”Asiasta käydyn keskustelun jälkeen yksimielisesti sovittiin, että työnantaja ei käsittele asiaa suoraan yksittäisten henkilöiden tai henkilöstöryhmien kanssa. Niiden henkilöiden, joita mahdolliset muutokset voisivat koskea, on mahdollista tuoda esiin omia näkemyksiään työ-/ja virkatehtäviinsä liittyen omalle edustajalleen. Henkilöstön edustajat tuovat näkemykset työntajalle tiedoksi tuleviin neuvotteluihin. Lisäksi todettiin, että henkilöstön edustajat

saavat kertoa edustamilleen henkilöille näiden toimiin/virkoihin mahdollisesti kohdistuvista muutoksista.”

Vastaavasti 17.12.2025 neuvottelussa todettiin yhteisesti, että neuvotteluja jatketaan edustuksellisinä eikä työnantaja käy erillisiä keskusteluja yksittäisten henkilöiden kanssa neuvottelujen aikana. Neuvottelujen edustuksellisuus todetaan myös työnantajan koko henkilöstölle 17.12.2025 lähettämässä tiedotteessa seuraavasti: ”Neuvottelut jatkuvat edelleen edustuksellisinä, eikä työnantaja käy erilliskeskusteluja yksittäisten työntekijöiden/viranhaltijoiden kanssa”.

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 5 §:ssä annetaan mahdollisuus edustuksellisille neuvotteluille, kun asia koskee vain osaa henkilöstöstä. Pykälässä todetaan: ”jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa.”

Työnantajan 21.11.2024 henkilöstölle tiedoksi lähettämässä neuvotteluesityksessä (liite 2) ja 25.11.2024 ja 17.12.2024 lähettämässä henkilöstötiedotteissa (liitteet 3 ja 4) kerrotaan henkilöstöryhmien edustajat yhteistoimintaneuvotteluissa. 17.12. tiedotteessa todetaan lisäksi, että luottamusmiehet edustavat yhteistoimintaneuvotteluissa myös järjestäytymättömiä tai johonkin muuhun kuin KVTES:n sidottuun työntekijäjärjestöön kuuluvia työntekijöitä, ja että henkilöstön kysymyksiin vastaavat henkilöstön edustajat.

Yhteistoimintaneuvotteluiden taloudelliset ja toiminnalliset perusteet on esitetty kaupunginhallituksen 18.11.2024 § 227 päätöksessä yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä sekä henkilöstön edustajille 19.11.2024 annetussa ja koko henkilöstölle 21.11.2024 tiedoksi annetussa neuvotteluesityksessä (neuvottelukutsu). Työnantaja toteaa antaneensa yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluesityksen henkilöstön edustajille kirjallisesti määräajassa ennen neuvottelujen alkamista. Neuvotteluesityksessä on annettu tarpeelliset tiedot siten, että henkilöstö ja sen edustajat ovat voineet riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan. Lisäksi tietoja on annettu ensimmäisessä kokouksessa ja neuvotteluaika on venynyt yli 14 vuorokauden mittaiseksi. Työnantaja on henkilöstön edustajien pyynnöstä jatkanut neuvotteluaikaa yli ensimmäisen neuvottelukokouksen sovitun aikataulun. Henkilöstön edustajilla on ollut lain mukainen aika ja mahdollisuus perehtyä, valmistautua ja ottaa kantaa neuvoteltaviin asioihin. Toisin kuin oikaisuvaatimuksessa väitetään, [REDACTED] on näin ollen saanut yhteistoimintalain 6 § mukaiset yhteistoimintamenettelyn kannalta tarpeelliset tiedot ennen neuvottelua annetussa neuvotteluesityksessä.

Ensimmäisellä neuvottelukerralla 25.11.2025 työnantaja on käynyt läpi neuvotteluesityksessä ilmoitetut suunniteltujen toimenpiteiden perusteet. Henkilöstön edustajille on annettu neuvottelussa selvitys

kaupungin taloudellisesta tilanteesta, työvoiman vähentämistarpeesta sekä organisaatiomuutostarpeesta.

Ensimmäisen neuvottelukerran pöytäkirjan kohtaan 4 kirjattiin: ”Todettiin 19.11.2024 annetun neuvotteluesityksen olevan yhteistoimintalain mukainen sisällöltään ja neuvotteluesityksen toimitetun henkilöstöryhmien edustajille sekä koko kunnan henkilöstölle yhteistoimintalain mukaisessa määräajassa ennen neuvottelujen aloittamista. Todettiin siis yksimielisesti, että neuvotteluesitys on toimitettu lain mukaisesti vähintään viisi (5) päivää ennen neuvottelujen alkamista. Neuvotteluesitys on lisäksi lähetetty koko henkilöstölle tiedoksi 21.11.2024.”

Lisäksi 25.11. neuvottelussa todettiin ”että työnantaja on antanut asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot taustatiedot neuvotteluesityksessä siten, että he ovat voineet riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan.” Vastaavasti neuvottelukerran 29.11.2024 pöytäkirjaan kirjattiin: ”Todettiin yksimielisesti, että työnantaja on käsitellyt suunniteltujen toimenpiteiden taustan kattavasti ja perustellusti yhteistoimintalain mukaisesti”.

Asia todetaan edelleen myös neuvottelujen viimeisen kokouksen 3.1.2025 pöytäkirjassa, jonka kohtaan 8 Yhteistoimintaneuvotteluiden päättäminen kirjattiin:

”Todettiin yhteisesti, että ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantaja on antanut henkilöstölle ja henkilöstöryhmien edustajille yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) 7 §:n mukaisessa ennen neuvottelua annetussa neuvotteluesityksessä siten, että he ovat voineet riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan (yhteistoimintalaki (449/2007) 6 §).”

”Todettiin yhteisesti, että yhteistoimintaneuvotteluissa työnantaja on käsitellyt henkilöstön edustajien kanssa kattavasti työnantajan suunnitelman perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.”

”Kaikki yhteistoiminnan osalliset olivat yksimielisiä siitä, että asiat on käsitelty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) velvoitteiden mukaisesti.”

Työnantaja ei ole tehnyt ennen neuvotteluja ratkaisuja liittyen käsiteltäviin asioihin, vaan työnantaja on neuvotellut yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi asioista henkilöstön edustajien kanssa. Kaikilla neuvottelukerroilla on käsitelty työnantajan esitystä päätöksentekoon suunnitellusta organisaatorakenteesta ja muista toimenpiteistä sekä niiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Kuhunkin suunniteltuun toimenpiteeseen on neuvotteluissa kirjattu henkilöstön edustajien näkemys ja heidän mahdolliset vaihtoehtoiset esityksensä.

Työnantaja katsoo, että henkilöstön edustajilla on ollut lain mukainen aika ja mahdollisuus perehtyä, valmistautua ja ottaa kantaa neuvoteltaviin asioihin. Työnantaja toteaa, että se on henkilöstön edustajien pyynnöstä vielä jatkanut neuvotteluaikaa yli ensimmäisen neuvottelukokouksessa sovitun aikataulun ja selkeästi yli lain vähimmäisneuvotteluajan (14 vrk). Lisäksi henkilöstön edustajille on neuvotteluissa korostettu, että heidän on mahdollista pyytää työnantajalta lisätietoja käsiteltävistä asioista.

Henkilöstön edustajat ovat toimittaneet 13.12.2024 työnantajan edustajille yksilöidyn tarkennuspyynnön työnantajan harkitsevien toimenpiteiden perusteista. Työnantaja on lähettänyt henkilöstön edustajille vastauksen 15.12.2024, jota käsiteltiin 17.12.2024 kokouksessa. Käsitelyn jälkeen henkilöstön edustajat totesivat, että tarkennuspyyntöjä vastauksessa esitettyihin perusteisiin ei enää ole ja että vastauksessa olevat perusteet ovat kunnossa, mikä ilmenee pöytäkirjan kohdasta 2.

Henkilöstön edustaja on lisäksi toimittanut 11.12.2024 elinvoimajohtajalle oikaisuvaatimuksen tekijän kanssa laaditun koosteen paikkatietoinsinöörin tehtävistä ja käynnissä olevista projekteista. Työnantajan tähän antama vastine ”perusteet paikkatietoinsinöörin toimen lakkauttamiseen” on kokouspöytäkirjan 1.12.2024 liitteenä. Henkilöstön edustajalla on näin ollen ollut mahdollisuus käydä esitetyt tarkemmat perusteet [REDACTED] kanssa läpi.

Lisäksi työnantaja on lähettänyt 17.12.2024 koko henkilöstölle tiedotteen, jossa on kerrottu työnantajan tarkennettu esitys muutostarpeiden kohteena olevista toimista ja viroista. Tiedotteen jälkeen seuraava neuvottelu sovittiin pidettäväksi vasta 3.1.2025, jotta henkilöstön edustajilla olisi riittävästi aikaa käydä työnantajan esitystä läpi edustettaviensa kanssa.

Paikkatietoinsinöörin toimen osalta 17.12.2025 tiedotteessa todetaan neuvottelussa käsiteltynä työnantajan esityksenä: ”asiantuntijaresurssin vähentäminen paikkatietopalveluista kuntakokoon ja palvelutarpeeseen liittyvän yliresursoinnin osalta. Kaupungin paikkatieto-ohjelmistoja ja -järjestelmiä kevennetään. Tehtävät jaetaan organisaation sisällä ja perehdyttäminen sekä järjestelmien rajapintaimplementointi tehdään syksyyn 2025 mennessä. Paikkatietoinsinöörin toimen lakkauttaminen syksystä 2025 alkaen ja tehtävien jakaminen organisaation sisällä.”

Yhteenvetona työnantaja toteaa, että toisin kuin oikaisuvaatimuksessa todetaan, paikkatietosihteerin toimen lakkauttamisen perusteet on näytetty asianomaiselle toteen.

Työnantaja toteaa myös, että toisin kuin oikaisuvaatimuksessa väitetään, [REDACTED] on saanut ennen neuvottelujen käynnistymistä yhteistoimintalain 6 § mukaiset käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot. Lisäksi neuvotteluissa on käsitelty kattavasti ja riittävällä tarkkuudella kunkin neuvotteluesityksessä esitetyn muutoskohteena olevan toimen tai viran osalta muutoksen perusteena olevat seikat, ja että henkilöstön edustajille on annettu

kaikki pyydetty tieto työntäjän harkitsemien toimenpiteiden perusteista, jota he ovat voineet 1. kokouksessa sovitun mukaisesti välittää edustamilleen henkilöille työnantajan esityksenä, josta ollaan neuvottelemassa.

Oikaisuvaatimuksen kysymykseen ”Milloin ja miten henkilöstölle on kerrottu mahdollisuudesta kertoa (henkilöstöltä tulleista) vaihtoehtoista?” työnantaja toteaa, että henkilöstöllä on ollut sekä mahdollisuus että riittävästi aikaa tuoda näkemyksensä edustuksellisiin neuvotteluihin koko neuvotteluprosessin ajan. Oikaisuvaatimuksen tekijä on myös käyttänyt tätä mahdollisuutta toimittamalla edustajansa välityksellä oman koosteensa tehtävistään. Kuten edellä käytiin läpi, työnantaja on tiedottanut, että neuvottelut ovat edustukselliset ja että työnantaja ei käsittele asiaa suoraan yksittäisten henkilöiden tai henkilöstöryhmien kanssa, vaan yhteistoimintaneuvotteluissa henkilöstön edustajina toimivat luottamusmiehet.

Oikaisuvaatimuksen tekijä tuo vaatimuksessaan esiin, että elinvoimajohtaja olisi 9.1.2025 palaverissa maininnut paikkatietoinsinöörin toimen lakkauttamisen perusteiden olevan salaisia. Oikaisuvaatimuksessa mainittuun 9.1.2025 palaveriin osallistuivat [REDACTED], elinvoimajohtaja ja henkilöstöpäällikkö. Palaverissa [REDACTED] kerrottiin kaupunginhallituksen 8.1.2025 hyväksymästä yt-neuvottelutuloksesta. Lisäksi palaverissa kerrottiin työnantajan toteuttamasta vapaaehtoisesta osaamisen kartoituksesta kohdennetusti niille henkilöille, joihin työvoiman vähentämistoimenpiteet voivat kohdistua virkojen/toimien lakkauttamisen vuoksi.

Elinvoimajohtaja ei ole todennut palaverissa, että perusteet olisivat salaisia, vaan että työnantaja ei käy läpi neuvotteluiden ulkopuolella neuvotteluiden sisältöä tai niissä käytyjä keskusteluja. Kuten edellä on todettu, yhteistoimintaneuvottelut olivat edustukselliset ja luottamusmiehillä on ollut mahdollisuus käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa neuvotteluissa esiinnousseita asioita, jotka ovat olennaisia henkilöiden tilanteen käsittelyn kannalta.

Oikaisuvaatimuksen tekijä väittää vaatimuksessaan, että yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu ei ole toteutunut yt-neuvotteluprosessissa ja että neuvotteluja tehtävistä ja niiden uudelleen järjestämisestä olisi käyty neuvotteluja joidenkin työntekijöiden kanssa.

Kuten edellä on jo kuvattu, työnantaja ei ole käynyt mitään neuvotteluja yt-neuvottelujen aikana yksittäisten henkilöiden tai henkilöstöryhmien kanssa yt-neuvottelussa 25.11.2024 yksimielisesti sovitun mukaisesti. Neuvotteluiden päätyttyä ja kaupunginhallituksen päättäessä toimien/virkojen lakkauttamisesta, työnantaja huolehtii työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuudestaan (laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 37 §, työsopimuslaki 55/2001 luku 7 § 44) ja käy tähän velvollisuuteen liittyvät keskustelut suoraan henkilöiden kanssa.

Lisäksi [REDACTED] toteaa oikaisuvaatimuksessaan, että työnantajan neuvottelukutsussa 21.11.2024 mainittuja tiedoksianto- ja työllistämistä edistäviä toimenpiteitä ei ole esitetty.

Neuvottelukutsussa todetaan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 9 § mukaisesti ”Koska työnantajan harkitsevat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantaja yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esittää 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”.

Työnantaja on esittänyt edellä mainitut periaatteet lain edellyttämällä tavalla yhteistoimintaneuvottelujen 1. neuvottelussa 25.11.2024. Ensimmäisessä neuvottelussa on annettu ja käsitelty muutosturvaan liittyvät liitteet, jossa on kuvattu toimintaperiaatteet siitä, miten tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisilla työvoimapalveluilla. Neuvottelussa todettiin yksimielisesti, että käsitellyt toimintaperiaatteet vastaavat lainsäädännön vaatimuksia, mikä ilmenee neuvottelupöytäkirjan kohdasta 8.

Lisäksi 3.1.2025 neuvottelukerralla käsiteltiin henkilöstöpäällikön kokoama muutosturvatielopaketti, joka tullaan antamaan henkilölle irtisanomisen yhteydessä.

[REDACTED] esittää oikaisuvaatimuksessaan myös, etteivät paikkatietoinsinöörin toimen lakkauttamispäätöksen perusteena olevat organisaatiomuutokseen liittyvät tai taloudelliset perusteet toteudu.

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä sanotaan mm., että työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Kaupunki työnantajana saa siten laillisesti vähentää työvoimaa yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen, mikäli tarjolla oleva työ on taloudellisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuen vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Paikkatietoinsinöörin toimen lakkauttamispäätöksen perusteena ovat molemmat edellä mainitut perusteet, vaikka vain toisenkin perusteen käsillä olo oikeuttaisi vähentämään työvoimaa.

Paikkatietoinsinöörin toimen lakkauttamisen perusteena on organisaatiomuutos eli työnantajan toiminnan uudelleen järjestelyt. Paikkatietoinsinöörin toimeen kuuluvien työtehtävät jaetaan organisaation toisille työntekijöille, joista aiheutuu paikkatietoinsinöörin työn tosiasiallinen, olennainen ja pysyvä vähentyminen. Tämä on mahdollista muun muassa siksi, että paikkatieto-ohjelmistoja ja -järjestelmiä kevennetään ja paikkatietopalveluissa on ollut yliresursointia. Organisaatiota tehostetaan.

Ylipäätään sysäys yhteistoimintaneuvotteluille ja toiminnan uudelleenjärjestelylle on kaupungin taloudessa. Kuntalain (410/2015) 110 §:n mukaan kunnan taloussuunnitelman on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Tarkoituksena on varmistaa tulevina vuosina kaupungin taloudellinen tasapaino.

Kun yhteistoimintaneuvottelut aloitettiin, oli tiedossa, että vuoden 2024 talousarvioennusteen mukaan tilikausi tulee olemaan noin 700.000 euroa alijäämäinen. Vuoden 2025 talousarvion laadinnassa päästiin 0-tulokseen. Vuoden 2025 talousarvion mukaan suunnitelmavuodet 2026–2027 ovat niukasti ylijäämäisiä, mutta tulos painuu alijäämäiseksi jälleen vuonna 2028. Lisäksi suunnitelmavuosien 2026–2028 laskelmissa ei ole huomioitu Keski-Suomen hyvinvointialueelle vuokrattujen kiinteistöjen yhtiöittämisvelvoitteesta kaupungille aiheutuvaa tuloksen vähenemää. Taseen kertynyt ylijäämä yltää ilman kiinteistöjen yhtiöittämisvaikutustakin vain noin 3,9 miljoonaan euroon suunnitelmakauden lopussa. Taloussuunnitelma perustuu siihen, että valtuuston päättämät aiemmat talouden tasapainottamisohjelmat toteutuvat täysimääräisinä.

Paikkatietoinsinöörin toimen lakkauttaminen paikkatietopalvelusta vähentää henkilöstökuluja noin 58 000 euroa vuodessa ja siten osaltaan parantaa kaupungin taloudellista tilannetta. Paikkatietoinsinöörin toimen lakkauttaminen ei estä Keuruun kaupunkistrategian 2022–2032 digitalisaation hyödyntämistavoitteisiin pääsyä. Oikaisuvaatimuksessa mainittujen digitaalisten järjestelmien hallitun implementaation kautta mahdollisesti saavutettavien säästöjen toteutumista on vaikea arvioida ja laskea.

### **KH 03.02.2025 § 18**

Valmistelija	Vs. kaupunginjohtaja Janne Teeriaho, janne.teeriaho(at)keuruu.fi, p. 040 652 7256.
Päätös	Hyväksyttiin.
Esittelijä	Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus päättää lakkauttaa paikkatietoinsinöörin toimen 31.8.2025 lukien organisaatiomuutospohjaisesti sekä tuotannollisin ja taloudellisin perustein.

### **EL 14.01.2025 § 5**

Valmistelija	Elinvoimajohtaja Janne Teeriaho, janne.teeriaho(at)keuruu.fi, p. 040 652 7256.
Päätös	Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.
Esittelijä	Elinvoimajohtaja Teeriaho Janne

## Päätösehdotus

Lautakunta päättää esittää kaupunginhallitukselle, että paikkatietoinsinöörin toimi lakkautetaan 31.8.2025 lukien.

## Selostus

Työnantaja on neuvotellut yhteistoiminnassa työntekijöiden edustajien kanssa kaupunginhallituksen 18.11.2024 § 227 päätöksen mukaisesti ajalla 25.11.2024 – 3.1.2025. Kaikki yhteistoiminnan osalliset olivat yksimielisiä siitä, että neuvotteluissa asiat on käsitelty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) velvoitteiden mukaisesti. Kaupunginhallitus on hyväksynyt neuvottelutuloksen kokouksessaan 8.1.2025 § 2.

Neuvottelutuloksessa on esitetty organisaatiomuutosperusteisesti sekä tuotannollisin ja taloudellisin perustein lakkautettavaksi paikkatietoinsinöörin toimi. Osa tehtävistä jaetaan elinvoima tulosalueen muille toimen- ja viranhaltijoille ja osasta tehtävien tekemisestä kaupungin omana työnä luovutaan.

Yhteistoimintaneuvotteluja koskevissa toimenpiteissä kaupunki työnantajana huomioi työnantajan velvollisuudet niitä työntekijöitä kohtaan, joihin työvoiman vähentämistarpeet kohdistuvat. Velvollisuuksiin kuuluvat mm. muun työn tarjoamismahdollisuuksien selvittäminen ennen irtisanomista.