

Kunnanhallitus, § 35, 09.03.2026

Kunnanhallitus, § 80, 04.05.2026

§ 80

Yhteistoimintaneuvotteluiden päättyminen

LAIDno-2026-77

Kunnanhallitus, 09.03.2026, § 35

Valmistelijat / lisätiedot:

Jari Rantala, kunnanjohtaja, jari.rantala@laihia.fi

Tommi Suvisalmi, hallinto- ja henkilöstöjohtaja, tommi.suvisalmi@laihia.fi

Kuntien toiminta on suuressa murroksessa ja tulevaisuus näyttää hyvin haastavalta. Taustalla ovat mm. väestörakenteen nopea muutos sekä julkisen talouden sopeuttaminen, joka vaikuttaa kuntien talouteen mm. kuntien valtionosuuksien pienentyessä ja kuntien kustannusten kasvaessa. Kunnissa painottuvat lapsi- ja nuorisoikäluokkien palvelut, hyvinvointipalvelut sekä työllisyyspalvelut, jotka tuotetaan työllisyysalueilla. Kuntien tehtäviä kokonaisuutena joudutaan sopeuttamaan nopealla aikataululla toiminnallisesti, taloudellisesti ja rahoituksen osalta.

Laihian kunnan taloudellinen tilanne kiristyy kasvavien työllistämiskustannusten sekä valtionosuuksien pienentymisen vuoksi. Myös palkkaratkaisut sekä korkojen ja hintojen nousu lisäävät kustannuksia. Kunnan talouden tulovirran ja menojen tasapainottaminen on keskeistä, jotta vuosikate riittää poistoihin sekä tulevaisuuden investointeihin. Verotuloja, työllisyyttä ja elinvoimaa lisäävät investoinnit ovat tulevaisuuden avaintekijöitä, joten kunnan toiminnan strateginen tarkastelu sekä kehittäminen tulee olla jatkuvaa.

Laihian kunnanvaltuusto päätti talouden tasapainottamisen toimenpideohjelmasta ja 3,0 miljoonan euron säästötavoitteesta vuosille 2024–2027 kokouksessaan 9.12.2024 § 88. Toimenpideohjelmaan sisältyi toimenpiteitä, joilla pyritään lisäämään toimintatuottoja sekä alentamaan toimintakuluja. Talouden tasapainottamistoimenpiteitä on seurattu vuosittain talousarvion laadinnan ja tilinpäätösten yhteydessä. Tarkasteltaessa vuoden 2025 valmisteilla olevaa tilinpäätöstä ja tulevien vuosien talousnäkymiä on todettu, että toimintaympäristön muutosten vuoksi voimassa olevat talouden tasapainottamisen toimenpideohjelman toimenpiteet eivät ole riittäviä talouden saamiseksi tasapainoon.

Kuntalain 110 §:n mukaan taloussuunnitelman on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Taloussuunnitelman tasapainossa voidaan ottaa huomioon talousarvion laadintavuoden taseeseen kertyväksi arvioitu ylijäämä. Kunnan taseeseen kertynyt alijäämä tulee kattaa enintään neljän vuoden kuluessa tilinpäätöksen vahvistamista seuraavan vuoden alusta lukien. Tässä määräajassa tulee kattaa myös talousarvion laadintavuonna tai sen jälkeen kertynyt alijäämä.

Kunnan taloudellinen tilanne on huonontunut merkittävästi vuodesta 2024 alkaen. Syinä ovat valtionosuuksien väheneminen 1,5 miljoonalla eurolla sekä toimintatuottojen väheneminen ja toimintakulujen kasvaminen 1,3 miljoonalla eurolla. Kunnan verotulot eivät ole kehittyneet vastaavassa

suhteessa (kunnallisvero, kiinteistövero, yhteisövero). Vuosikate on positiivinen, mutta poistojen vaikutus, 2,1 miljoonaa euroa, painaa tuloksen vahvasti alijäämäiseksi. Kunnan tulokseen on kertynyt vuosina 2024 ja 2025 kumulatiivinen alijäämä 1,6 miljoonaa euroa, joka tulee kasvamaan vuosittain vuoteen 2029 asti.

Kunnan on sopeutettava menojaan vastaamaan heikentynyttä tulotasoa. Jos menoja ei pystytä vähentämään, kunnan kumulatiivinen alijäämä tulee olemaan yli 5 miljoonaa euroa. Säästöjä on löydettävä laajasti kunnan eri toiminnoista.

Osana talousarvion 2027 laadinnan valmistelua on tehtävä korjaavia toimenpiteitä, joiden saavuttaminen edellyttää, että kunnassa käynnistetään koko henkilöstöä koskevat työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaiset yhteistoimintaneuvottelut, joissa käsitellään yhteistoimintalain 4 §:n 1. momentin 1–4 kohtien mukaisia asioita.

Toimenpiteillä haetaan 0,9 miljoonan euron säästöt vuoden 2026 henkilöstömenojen tasosta. Arvioitu tämän hetken kokonaissäästötavoite henkilöstömenoissa on 2,7 miljoonaa euroa, mikä on tavoitteena saavuttaa vuoden 2029 loppuun mennessä.

Yhteistoimintamenettelyssä läpikäytävien työnantajan harkitsemien toimenpiteiden toteutus on mahdollista vuosien 2027–2029 aikana. Toimenpiteitä voidaan toimeenpanna vuoden 2026 aikana siten, että säästövaikutukset realisoituvat jo vuoden 2027 alusta lukien. Nyt käytävässä yhteistoimintamenettelyssä käytettävissä voivat olla kaikki lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 4 §:n kohdan 1–4 mukaiset toimenpiteet.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa säätelee yhteistoimintaa kuntatyöpaikoilla. Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminta tarkoittaa neuvottelua ja kuulemistä. Työnantajan on neuvoteltava valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ennen kuin asia ratkaistaan. Neuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä eli avoimessa vuorovaikutuksessa ja tavoitteena on saavuttaa yksimielisyys. Kuultuaan henkilöstöä työnantaja päättää, mihin toimenpiteisiin asiassa ryhdytään.

Lain perusteluissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esihenkilöiden ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä. Yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta tai kuntayhtymä työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. Yhteistoimintaa prosessina säädellään yhteistoimintalain useilla pykälillä. Laissa on mm. määräykset siitä, mitä asioita yt-neuvotteluissa on ainakin käsiteltävä ja missä aikataulussa neuvotteluissa edetään. Työnantajalle on säädetty myös velvollisuuksia viestintään liittyen. Lisäksi työnantajan on huolehdittava, että työntekijöiden työllistymistä tuetaan suunnitelmallisesti ja tiettyjä periaatteita noudattaen.

Lain 4 §:ssä on määritelty ne asiat, joista ainakin on neuvoteltava yhteistoiminnassa:

1. henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavista muutoksista työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteesta, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;
2. palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteista, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;

3. henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyvistä periaatteista ja suunnitelmista;
4. taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavasta osa-aikaistamisesta, lomauttamisesta tai irtisanomisesta.

Yhteistoimintamenettelyt on käynnistettävä, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka saattavat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Tällöin työnantaja ei ole yhteistoimintamenettelyä aloittaessaan vielä tehnyt päätöstä mahdollisista henkilöstön vähennyksistä, vaan työnantaja vasta suunnittelee toimenpiteitä, joilla voi olla vaikutuksia henkilöstön määrään. Näitä ns. työvoiman vähentämistoimenpiteitä koskee normaalia laajempi yhteistoimintavelvoite.

Jos työnantaja harkitsee 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua toimenpidettä, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

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.

Yhteistoimintavelvoite on täyttynyt, kun asiasta on neuvoteltu lain edellyttämällä tavalla ja käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot on annettu.

Jos kyseessä on työvoiman vähentäminen, edellytetään myös, että neuvotteluissa käsitellään työllistämistä edistävää toimintasuunnitelmaa ja periaatteita.

Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävien ja sen johdosta laadittujen asiakirjojen julkisuudesta sekä yhteistoimintamenettelyyn osallistuvien työnantajan edustajan, työntekijän ja henkilöstön edustajan vaitiolovelvollisuudesta on voimassa, mitä viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) säädetään.

Mikäli toimivallasta henkilöstöasioissa ei ole säädetty laissa eikä määrätty hallintosäännössä, toimivalta on kunnanhallituksella (hallintosäntö § 42).

Kunnanhallitus johtaa kunnan toimintaa, hallintoa ja taloutta ja vastaa kuntalaissa säädetyistä tehtävistä (hallintosäntö § 28).

Ehdotus

Esittelijä: Jari Rantala, kunnanjohtaja

Kunnanhallitus päättää

1. käynnistää kunnan koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut.

2. valtuuttaa kunnanjohtajan ja hallinto- ja henkilöstöjohtajan antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi.
3. nimetä yhteistoimintaneuvotteluihin työnantajaedustajiksi kunnanjohtajan, hallinto- ja henkilöstöjohtajan, sivistysjohtajan, teknisen johtajan ja talouspäällikön.
4. tarkastaa tämän pykälän kokouksessa. Päätös pannaan täytäntöön lainvoimaisuutta odottamatta.

Kokouskäsittely

Jäsen Sauli Tuomela esitti jäsen Esa Similän kannattamana esittelijän ehdotuksesta poiketen, että: Kunnanhallitus päättää

1. käynnistää kunnan koko henkilöstöä ja kaikkia toimialoja koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Neuvotteluissa tavoitellaan 1 100 000 € vuotuisia (2027–2029) säästöjä henkilöstömenoissa verrattuna vuoden 2016 tasoon.
2. valtuuttaa kunnanjohtajan ja hallinto- ja henkilöstöjohtajan antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi.
3. nimetä yhteistoimintaneuvotteluihin työnantajaedustajiksi kunnanjohtajan, hallinto- ja henkilöstöjohtajan, sivistysjohtajan ja teknisen johtajan.
4. tarkastaa tämän pykälän kokouksessa. Päätös pannaan täytäntöön lainvoimaisuutta odottamatta.

Puheenjohtaja keskeytti kokouksen neuvottelutauon ajaksi klo 19.15–19.23.

Julistettuaan keskustelun päättyneeksi puheenjohtaja totesi, että koska keskustelun aikana on tehty esittelijän ehdotuksesta poikkeava kannatettu ehdotus, asiasta on äänestettävä.

Puheenjohtaja ehdotti äänestystavaksi nimenhuutoäänestystä. Äänestystapa hyväksyttiin.

Puheenjohtaja teki seuraavan äänestysesityksen:

Ne jäsenet, jotka kannattavat esittelijän ehdotusta, äänestävät JAA.

Ne jäsenet, jotka kannattavat jäsen Tuomelan ehdotusta, äänestävät EI.

Äänestysesitys hyväksyttiin.

Toimitetussa nimenhuutoäänestyksessä annettiin 6 JAA-ääntä (Harju, Knuutti, Lemmetti, Perälä, Riski ja Vettenranta) ja 4 EI-ääntä (Nisula, Prepula, Similä ja Tuomela).

Julistettuaan äänestystuloksen puheenjohtaja totesi kunnanhallituksen päättäneen äänin 6–4 hyväksyä esittelijän ehdotuksen.

Päätös

Äänestyksen jälkeen hyväksyttiin esittelijän tekemän päätösehdotuksen mukaisesti.

Eriävä mielipide

Jäsen Sauli Tuomela ja varajäsen Petteri Nisula jättivät päätöksestä eriävän mielipiteen.

Esteellisyys

Jäsenet Jaakko Keto (intressijäävi/läheinen palvelussuhteessa kuntaan) ja Mervi Leppilahti (intressijäävi/läheinen palvelussuhteessa kuntaan) poistuivat kokouksesta pykälän ajaksi.

Kedon tilalle kokoukseen tuli varajäsen Petteri Nisula ja Leppilahden tilalle varajäsen Miia Prepula.

Kunnanhallitus, 04.05.2026, § 80

Valmistelija / lisätiedot:

Tommi Suvisalmi, hallinto- ja henkilöstöjohtaja, tommi.suvisalmi@laihia.fi

Liitteet

1 Henkilöstön edustajien eriävä mielipide

Kunnanhallitus käynnisti kokouksessaan 9.3.2026 § 35 koko kunnan henkilöstöä koskevat lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) mukaiset yhteistoimintaneuvottelut Laihian kunnassa.

Kunnan tulokseen on kertynyt vuosina 2024 ja 2025 kumulatiivinen alijäämä 1,6 miljoonaa euroa, joka tulee kasvamaan vuosittain vuoteen 2029 asti. Kunnan on sopeutettava menojaan vastaamaan heikentynyttä tulotasoa. Jos menoja ei pystytä vähentämään, kunnan kumulatiivinen alijäämä tulee olemaan yli 5 miljoonaa euroa vuoteen 2029 mennessä. Säästöjä on löydettävä laajasti kunnan eri toiminnoista.

Kuntalain 110 §:n mukaan taloussuunnitelman on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Kunnan taseeseen kertynyt alijäämä tulee kattaa enintään neljän vuoden kuluessa tilinpäätöksen vahvistamista seuraavan vuoden alusta lukien. Tässä määrääjassa tulee kattaa myös talousarvion laadintavuonna tai sen jälkeen kertynyt alijäämä. Nyt neuvotteluilla toimenpiteillä haetaan 0,9 miljoonan euron säästöt vuoden 2026 henkilöstömenojen tasosta. Arvioitu tämän hetken kokonaissäästötavoite henkilöstömenoissa on 2,7 miljoonaa euroa, mikä on tavoitteena saavuttaa vuoden 2029 loppuun mennessä.

Työnantajaa neuvotteluissa edustivat: kunnanjohtaja Jari Rantala ja hallinto- ja henkilöstöjohtaja Tommi Suvisalmi. Toimialoja koskevissa neuvotteluissa toimialakohtaiset toimenpiteet esitteli tekninen johtaja Anu Muurimäki, sivistysjohtaja Markku Laukkonen ja talouspäällikkö Timo Perälä.

Henkilöstöä neuvotteluissa edustivat pääluottamusedustaja Tarja Aikio (Mustasaari-Laihia JHL ry. 497), pääluottamusedustaja Minna Leppäkorpi (Tehyn Pohjanmaan ammattiosasto ry 677), pääluottamusedustaja Liisa Nikkilä (Jyty Vaasa ry, Jyty Vasa rf) ja pääluottamusedustaja Mika Varala (JUKO ry).

Neuvotteluesitys annettiin henkilöstön edustajille ja koko henkilöstölle 10.3.2026.

Neuvottelut käytiin aikavälillä 16.3.–27.4.2026 seuraavasti:

- Aloittava neuvottelu 16.3.2026
- Toinen neuvottelu 30.3.2026
- Kolmas neuvottelu 13.4.2026
- Neljäs neuvottelu 20.4.2026
- Päätösneuvottelu 27.4.2026

Neuvottelujen tuloksena kuuden (6) henkilötyövuoden osalta nykyiset työtehtävät päättyvät irtisanomisen kautta. Määräaikaissuusia vähentämällä työtehtäviä vähenee viiden (5) henkilötyövuoden osalta. Eläköitymisen vuoksi työtehtäviä lakkaa

puolentoista (1,5) henkilötyövuoden verran. Lisäksi kahden (2) henkilötyövuoden verran työtehtäviä lakkaa ja / tai tehtäviä organisoidaan uudelleen.

Toimenpiteistä 4,5 htv kohdistuu teknisiin palveluihin, 6 htv sivistyspalveluihin ja lisäksi yhteensä 4 htv hyvinvointipalveluihin, talouspalveluihin ja hallintopalveluihin. Pysyvä henkilötyövuosivähennys yt-toimilla on yhteensä 14,5 htv.

Toimenpiteet, joilla henkilöstövähennykset toteutetaan: Teknisissä palveluissa tehtäviä lakkautetaan ja niitä organisoidaan uudelleen sekä yhtä (1) määräaikaista tehtävää ei jatketa. Sivistyspalveluissa yksi (1) tehtävä lakkautetaan. Varhaiskasvatuksen avustavia tehtäviä organisoidaan uudelleen ja perusopetuksen ohjaajaresursseja supistetaan pääosin siten, että määräaikaissuusia ei jatketa sekä perusopetuksessa luovutaan ei lakisääteisestä opetusmuodosta. Yhteensä neljän (4) henkilötyövuoden lakkautus ja / tai uudelleen organisointi kohdistuu hyvinvointipalveluihin, talouspalveluihin ja hallintopalveluihin.

Toimenpiteitä voidaan toimeenpanna vuoden 2026 aikana siten, että säästövaikutukset realisoituvat vuoden 2027 alusta lukien. Toimenpiteiden toteutuksessa huomioidaan mahdollisten töiden ja tehtävänkuvien uudelleen organisoinnin vaatima riittävä perehdytys- ja siirtymäaika sekä mahdollisten palvelujen uudelleen järjestämiseen tarvittava aikataulu. Euromääräisessä säästötavoitteessa on huomioitu ja tuotu neuvotteluissa esiin tehtävien uudelleen organisoinnista syntyvät arvioidut korvaavat järjestelyt.

Muut keskeiset säästötoimenpiteet:

Koko henkilöstön määräaikainen lomautus enintään 90 päiväksi.

Sivistyspalveluissa yläkoulun luokkamääriä tarkastetaan, jonka kautta saadaan aikaan merkittäviä säästöjä. Tällä toimenpiteellä ei arvioida olevan suoranaisia henkilöstövaikutuksia.

Koko henkilöstön määräaikainen lomautus enintään 90 päiväksi toteutetaan vuoden 2027 aikana. Lomautuksen kokonaissäästöksi on arvioitu viisi (5) henkilötyövuotta, lomautuksen ollessa viikon kestoinen. Määräaikainen lomautus toteutetaan erillisen lomautussuunnitelman mukaisena. Lomautussuunnitelma annetaan henkilöstön edustajille tiedoksi.

Henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden vaikutus arvioidaan olevan vuonna 2027 kokonaisuutena 19,5 henkilötyövuotta, sisältäen irtisanomiset, eläköitymiset, tehtävien uudelleen organisoinnit sekä määräaikainen koko henkilöstön lomautus.

Neuvottelut käytiin hyvässä yhteishengessä ja yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista neuvoteltiin riittävästi.

Neuvotteluiden yhteydessä henkilöstön edustajat esittivät tarkentavia kysymyksiä. Henkilöstön edustajat totesivat saamansa vastaukset riittäviksi. Neuvotteluiden yhteydessä henkilöstön edustajat esittivät vaihtoehtoisia säästökohdennuksia. Henkilöstön edustajat totesivat, että säästökohdennuksissa työnantaja on huomionnut heidän esittämiään huolenaiheita kohdennuksista.

Henkilöstön edustajat ilmoittivat, etteivät hyväksy ehdotuksia henkilöstön aseman heikentämisestä, eivätkä henkilöstön vähentämistä. Neuvotteluissa ei kuitenkaan

pystytty löytämään kaikille esitetyille vähennyskohteille toteuttamiskelpoisia, konkreettisia ja riittäviä säästövaikutuksia tuovia vaihtoehtoja.

Henkilöstön edustajat jättivät päätösneuvottelussa 27.4.2026 eriävän mielipiteen yt-neuvotteluissa käsiteltyihin ja työnantajan esittämiin säästötoimiin. Eriävän mielipiteen perusteiden henkilöstön edustajat katsovat, että yt-neuvottelut ovat päättyneet erimielisinä.

Neuvotteluissa todettiin yksimielisesti, että yhteistoimintaneuvotteluiden käymiselle Laihian kunnassa on lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) mukaiset perusteet ja että yhteistoimintaneuvottelut on käyty saman lain vaatimusten mukaisesti.

Oheismateriaali: Neuvottelujen pöytäkirjat

Liite: Henkilöstön edustajien eriävä mielipide

Ehdotus

Esittelijä: Jari Rantala, kunnanjohtaja

Kunnanhallitus päättää

1. todeta 9.3.2026 § 35 mukaiset koko henkilöstöä koskeneet yhteistoimintaneuvottelut päättyneiksi Laihian kunnassa.
2. että yhteistoimintaneuvottelujen lopputulos merkitään tiedoksi ja hyväksytään vuoden 2027 talousarvion tavoitteiden saavuttamiseksi ja talouden käyttösuunnitelmien jatkovalmistelun pohjaksi.

Kokouskäsittely

Hallintokoordinaattori/Sihtööri Maria Katajamäki poistui kokouksesta pykälän ajaksi. Sihteerinä toimi hallinto- ja henkilöstöjohtaja Tommi Suvisalmi.

Asiantuntijoiksi kokoukseen saapuivat asian käsittelyn aikana tekninen johtaja Anu Muurimäki ja talouspäällikkö Timo Perälä.

Puheenjohtaja keskeytti kokouksen asian käsittelyn aikana tauon ajaksi klo 19.38–19.44.

Päätös

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

Tiedoksi

Hallinto- ja henkilöstöjohtaja, Vaasan kaupunki / työllisyyspalvelut, henkilöstön edustajat: Tarja Aikio, Minna Leppäkorpi, Liisa Nikkilä ja Mika Varala

Tarkistetusta pöytäkirjasta otetun otteen oikeaksi todistaa

Pöytäkirja on julkaistu Laihian kunnan kotisivuilla 12.05.2026.

Laihiolla 29.09.2026
Tommi Suvisalmi
hallinto- ja henkilöstöjohtaja

Tiedoksianto asianosaiselle

Tulostettu Laihian kunnan asiantuntijajärjestelmästä
Asiakirjan oikeellisuuden voi todentaa Laihian kunnan kirjaamosta

Muutoksenhakukielto

§80

Muutoksenhakukielto

Tästä päätöksestä ei saa tehdä kuntalain 136 § mukaan oikaisuvaatimusta eikä kunnallisvalitusta, koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa.

Lisätietoja muutoksenhakukiellosta:

sähköposti: laihian.kunta@laihia.fi