



22.2.2019

Dnro 27/1/2018

## **YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YHTEISTOIMINTALAIN VALVONTA-ASIASSA**

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki) 8 luvun säännöksiä Seinäjoen tuotantoyksikköään (Seinäjoen leipomo) koskeneissa yhteistoimintaneuvotteluissa, jotka käytiin loka-joulukuussa 2016. Neuvottelut johtivat tuotantoyksikön lakkauttamiseen ja 20 työntekijän irtisanomiseen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.

### **1 Asianosaisten selitykset ja kuulemiset**

Ennen asian ratkaisemista asianosaisille on hallintolain (434/2003) 34 §:n 1 momentissa edellytetyin tavoin annettu tilaisuus lausua siitä mielipiteensä.

#### **1.1 Yrityksen selitykset**

Yritys on antanut 24.8.2018 päivätyn selityksen sekä 17.9.2018 ja 18.10.2018 päivätyt lisäselitykset.

Selityksen mukaan päätöksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä teki yrityksen toimitusjohtaja 5.10.2016, ja päätöksellä oli tarkoitus toteuttaa yrityksen emoyhtiön hallituksen päivää aiemmin hyväksymää investointi- ja uudelleenorganisointiohjelmaa. Neuvottelujen piiriin kuului yrityksen tuotanto-, logistiikka- ja toimitusvarmuusorganisaation henkilöstö, joka työskenteli Vantaalla, Tampereella, Seinäjoella, Kiimingissä, Kotkassa, Kuopiossa, Kuusankoskella ja Joutsenossa sijainneissa tuotantolaitoksissa tai muissa toimipaikoissa. Joutsenossa neuvottelut koskivat vain työntekijöitä, mutta muissa yksiköissä niiden piirissä olivat sekä työntekijät että toimihenkilöt. Seinäjoen ja Kuopion tuotantolaitoksissa samoin kuin organisaation tukitoiminnoissa neuvottelujen piiriin kuuluivat lisäksi ylemmät toimihenkilöt.

Yhteistoimintaneuvottelut käynnistettiin kaikkia edellä lueteltuja toimipaikkoja koskeneella aloitusneuvottelulla 17.10.2016. Aloitusneuvottelussa sovittiin paitsi yhteisten koordinointi- ja päätösneuvottelujen järjestämisestä, myös toimipaikkakohtaisista vaihtoehtoneuvotteluista ja niiden aikataulusta.

Neuvotteluesitys ja kutsu aloitusneuvotteluun annettiin 10.10.2016 kahdeksalle luottamusmiehelle, joista kukin edusti yhtä neuvottelujen piirissä ollutta yksikköä ja sen työntekijöitä. Toimihenkilöiden edustajista esityksen ja kutsun saivat mainittuna päivänä luottamusmiehet X ja Y, joista edellisen edustusalueeseen kuuluivat Vantaan, Tampereen ja Kuusankosken yksiköt ja jälkim-

mäisen taas Kuopion yksikkö. Koska toimihenkilöille ei ollut valittu edustajaa, jonka toimialue olisi kattanut neuvottelujen piirissä olleen henkilöstön, kutsussa pyydettiin ilmoittamaan neuvottelujen alkuun mennessä yksi neuvottelukohtainen edustaja toimihenkilöille. Keskustason neuvotteluihin kuuluneissa koordinointi- ja päätösneuvotteluissa toimihenkilöitä edustivat ainoastaan jo mainitut X ja Y. Ylempien toimihenkilöiden piirissä neuvotteluesitys ja kutsu aloitusneuvotteluun annettiin Z:lle, joka työnantajan käsityksen mukaan oli tämän henkilöstöryhmän toimivaltainen edustaja yrityksen kaikkien yksiköiden osalta.

Neuvotteluesityksen mukaan yritys suunnitteli tuoreleipomoverkostonsa ja pakastetuotantonsa kehittämistä ja tehostamista. Tavoitteena oli turvata kannattavan tuotannon säilyminen Suomessa myös tulevaisuudessa. Taustalla vaikuttivat alalla käynnissä oleva rakennemuutos ja markkinatilanteen vaikeutuminen sekä kauppojen aukiolon vapautumisen myötä muuttunut kuluttajakäyttäytyminen. Osana kehittämis- ja tehostamissuunnitelmia harkittiin myös leipomoiden määrän vähentämistä. Toisaalta niitä tuotantolinjoja, joiden toiminta jatkuisi, oli tarkoitus tehostaa ja nykyaikaistaa lisäinvestoinnein.

Kokonaisuutena katsoen suunnitelmien toteuttamisen arvioitiin vähentävän työn tarvetta yrityksessä olennaisesti ja pysyvästi. Tämän vuoksi ne saattoivat neuvotteluesityksen mukaan johtaa: 1) leipomotoiminnan lopettamiseen Tampereella, Kuopiossa ja Seinäjoella, 2) toiminnan uudelleenorganisointiin, 3) henkilöstön osa-aikaistamisiin, lomautuksiin ja irtisanomisiin, 4) toimenkuvien ja työehtojen muutoksiin sekä 5) ulkoistamisiin tai osa-ulkoistamisiin. Arvio irtisanottavien työsopimusten määrästä oli 220. Lukuun ilmoitettiin sisältyvän sekä työsuhteen päättämiseksi että työsuhteen ehtojen muuttamistarkoituksessa suoritettavat irtisanomiset.

Yhteistoimintaneuvotteluissa oli tarkoitus käsitellä mainittujen toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Erityisesti vaihtoehtoista neuvoteltaisiin kussakin toimipaikassa erikseen. Muiksi käsiteltäviksi asioiksi neuvotteluesityksessä ilmoitettiin toimintasuunnitelma, muutosturvaan liittyvät kysymykset sekä uudelleensijoitus- ja koulutusvaihtoehdot. Työnantajan tavoitteena oli, että kaikki niin keskustasolla kuin toimipaikkakohtaisesti käytävät neuvottelut saatettaisiin loppuun kuudessa viikossa. Henkilöstövaikutukset oli tarkoitus panna toimeen mahdollisimman pian yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä, kuitenkin viimeistään vuoden 2017 aikana. Mahdollisissa henkilöstön vähentämisissä noudatettaisiin työnantajaa sitoviin työehtosopimukseen sisältyviä määräyksiä työvoiman vähentämisjärjestyksestä. Työnantaja ilmoitti myös olleensa 10.10.2016 yhteydessä työvoimaviranomaisiin ja antaneensa neuvotteluesityksen näille tiedoksi.

Aloitusneuvottelussa esitettiin työnantajan luonnos työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Siihen sisältyi ensiksikin neuvotteluajataulu. Ajataulun mukaan aloitusneuvottelun jälkeen kussakin toimipaikassa käytäisiin ajalla 21.10.–10.11.2016 kahdet vaihtoehtoneuvottelut, joihin osallistuisivat toimipaikan luottamusmies ja varaluottamusmies, toimipaikan tuotantopäällikkö, tarvittavat asiantuntijat sekä työnantajan edustajat. Vaihtoehtoneuvottelujen jälkeen 14.11.2016 pidettäisiin keskustasolla yhteinen koordinoiva neuvottelu, jonka osallistujat olisivat samat kuin aloitusneuvottelussa. Niitä seuraisivat ajalla 15.–24.11.2016 vielä yhdet paikalliset vaihtoehtoneuvottelut, ja viimeiseksi kokoonnuttaisiin 28.11.2016 jälleen keskustasolla pidettävään päätösneuvotteluun.

Ajataulun lisäksi toimintasuunnitelmassa selostettiin neuvotteluissa ja niiden aikana noudatettavat menettelytavat, kuten käsittelyyn otettavista asioista sopiminen, pöytäkirjojen tarkastus- ja allekirjoituskäytännöt sekä viestintä. Edelleen suunnitelmasta kävi ilmi, miten työnantaja tiedottaisi avoimiksi tulevista työpaikoista. Suunnitelman mukaan neuvottelujen aikana oli tarkoitus sopia mahdollisia irtisanomisia silmällä pitäen muun muassa työterveyshuollon käyttöoikeudesta, työntekovelvoitteesta, työsuhte-etuuksien (kuten henkilökunta-alennuksen) käyttämisestä, vuosilomien pitämisestä, työnantajan omaisuuden palauttamisesta sekä työntarjoamis- ja takaisinottovelvollisuudesta.

Toimintasuunnitelman liitteenä annettiin muutosturvaa koskeva selvitys. Selvityksessä selostettiin työsopimuslakiin perustuvaa palkallista työllistymisvapaata, työllistymissuunnitelman laatimista työ- ja elinkeinotoimistossa sekä siihen kytkettyjä muutosturvallisää ja muutosturvan ansio-

osaa. Neuvotteluissa oli määrä selvittää uudelleensijoitus- ja koulutusmahdollisuudet yrityksessä samoin kuin sopia työllistymisvapaan käytön periaatteista ja muista mahdollisista tukitoimenpiteistä irtisanottaville. Tässä tarkoituksessa toimintasuunnitelmaan oli myös koottu henkilöstöltä tulleet ehdotukset, jotka koskivat työsuhteiden päättymiseen liittyvien kysymysten järjestämistä.

Yhteistoimintaneuvottelut käytiin aloitusneuvottelussa hyväksytyyn järjestyksen ja aikataulun mukaisesti. Päätösneuvottelussa, joka pidettiin 8.12.2016, todettiin yhteisesti, että työnantajan neuvotteluelvoite oli tullut täytetyksi. Yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen yrityksen toimitusjohtaja teki päätökset: 1) kahvileivän valmistuksen siirtämisestä Vantaalta Kuusankoskelle 15.3.2017 mennessä, 2) Tampereen leipomon lopettamisesta 31.8.2017 mennessä, 3) Seinäjoen ja Kuopion leipomoiden lopettamisesta 31.12.2017 mennessä sekä 4) Joutsenon yksikön tuotannon tehostamisesta. Yhteistoimintaneuvottelujen perusteella irtisanottiin 116 ja osa-aikaistettiin 5 työntekijää (luvuissa on mukana niin työntekijä-, toimihenkilö- kuin ylemmän toimihenkilön tehtävissä työskennellyt henkilöstö).

Yrityksen 17.9.2018 päivätyn lisäselityksen mukaan irtisanomiset jakautuivat toimipaikoittain ja henkilöstöryhmittäin seuraavasti: 1) Joutsenossa 7 työntekijää, 2) Kotkassa 5 työntekijää, 3) Kuopiossa 27 työntekijää, 2 toimihenkilöä ja 1 ylempi toimihenkilö, 4) Seinäjoella 18 työntekijää ja 2 toimihenkilöä, 5) Tampereella 35 työntekijää ja 3 toimihenkilöä sekä 6) Vantaalla 16 työntekijää. Kaikki 5 osa-aikaistettua taas olivat Vantaan toimipaikassa työskennelleitä työntekijöitä.

Mainitussa lisäselityksessä myös vastattiin yhteistoiminta-asiamiehen esittämään tiedusteluun, joka koski toimihenkilöiden edustusta Seinäjoen ja Kiimingin toimipaikoissa käydyissä vaihtoehtoneuvotteluissa. Työnantaja ei ollut saanut kirjallista ilmoitusta luottamusmiesedustuksesta, mutta totesi käsityksensä, että kummankin toimipaikan toimihenkilöt olisivat valinneet keskuudestaan edustajan, joka osallistui kaikkiin asianomaisessa toimipaikassa käytyihin vaihtoehtoneuvotteluihin. Tieto näistä edustajista oli ilmoitettu työnantajalle suullisesti.

Samana käsityksen yritys toisti 18.10.2018 päivätyssä lisäselityksessään. Siinä myös todettiin, että neuvotteluesitys ja kutsu aloitusneuvotteluun oli pantu henkilöstön nähtäville kaikkien yhteistoimintaneuvottelujen piiriin kuuluneiden yksiköiden ilmoitustauluille. Neuvotteluesitystä ja kutsua oli lisäksi läpikäyty Helsingissä 10.10.2016 järjestetyssä neuvotteluinrossa, johon koko henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua videoyhteyden välityksin.

## **1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot**

Kaikki kuulemisissa saadut tiedot rajoittuivat Seinäjoen leipomoa koskeviin yhteistoimintaneuvotteluihin (niin keskustasolla kuin paikan päällä käytyihin) ja siihen, olivatko toimihenkilöt olleet näissä neuvotteluissa asianmukaisesti edustettuina.

Seinäjoen leipomossa työskentelivät yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa toimihenkilöt A, B ja C. Nämä eivät olleet valinneet keskuudestaan luottamusmiestä, luottamusvaltuutettua tai yhteistoimintaedustajaa. Kenellekään heistä ei myöskään annettu neuvotteluesitystä eikä kutsua 17.10.2016 pidettyyn aloitusneuvotteluun. Tähän samoin kuin muihin keskustasolla käytyihin neuvotteluihin osallistui kaksi toimihenkilöiden luottamusmiestä, mutta Seinäjoki ei kuulunut heidän edustusalueeseensa. Seinäjoella pidettyihin vaihtoehtoneuvotteluihin taas osallistui vain A. Mahdollisesti hän oli sopinut osallistumisestaan B:n, mutta ei ainakaan C:n kanssa. Vaihtoehtoneuvotteluista laadituissa pöytäkirjoissa ei ole A:n nimen kohdalla mainittu, että hän olisi edustanut Seinäjoen leipomon toimihenkilöitä.

## **1.3 Yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä ollut aineisto**

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu: yrityksen emoyhtiön hallituksen päätös, jonka perusteella yrityksen toimitusjohtaja päätti käynnistää yhteistoimintaneuvottelut; neuvotteluesitys ja

kutsu aloitusneuvotteluun (mukaan lukien esityslista); luonnos toimintasuunnitelmaksi; työnantajan saamat ilmoitukset henkilöstön edustajista; yrityksen organisaatiokaaviot; aloitusneuvottelun pöytäkirja; koordinoivan neuvottelun esityslista ja pöytäkirja; pöytäkirjat Kiimingin, Kotkan, Kuopion, Kuusankosken, Seinäjoen, Tampereen ja Vantaan tuotantoyksiköissä sekä tuotannon, logistiikan ja toimitusvarmuuden tukitoiminnoissa käydyistä vaihtoehtoneuvotteluista; päätösneuvottelun esityslista ja pöytäkirja; vahvistettu toimintasuunnitelma; työnantajan ilmoitukset työ- ja elinkeinotoimistolle; neuvottelujen päätteeksi pidetyssä tiedotustilaisuudessa esitetty aineisto.

Yllä luetellun aineiston ja yrityksen selityksissä lausutun välillä ei vaikuta olevan sisällöllisiä ristiriitoja.

## **2 Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto**

### **2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta**

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:n 1 momentin ja 2 §:n 1 kohdan mukaan yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on valvoa muun muassa yhteistoimintalain noudattamista. Yhteistoiminta-asiamies ei voi tehdä sitovia päätöksiä lain tulkinnoista eikä määrätä rangaistuksesta. Valvonta-asiassa annettava yhteistoiminta-asiamiehen lausunto on luonteeltaan asiantuntijalausunto. Siinä esitetyt neuvot tai ohjeet eivät saa oikeusvoimaa, eikä siihen saa hakea valittamalla muutosta (ks. hallintolain 43–45 ja 48 §, yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 2 § sekä HE 177/2009, s. 15–16).

Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneita tai muita henkilöitä suullisesti. Lausunto perustuu siksi selityksissä, kuulemisissa tai muuten yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettuun kirjalliseen aineistoon.

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 10 §:n 1 momentin nojalla yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa muun muassa se, mihin valvontatoimi perustuu.

### **2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde**

Yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia, koska sen työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentissa edellytetyin tavoin säännöllisesti vähintään 20.

Yrityksessä käytiin loka-joulukuussa 2016 sen useisiin tuotantolaitoksiin ja muihin toimipaikkoihin ulottuneet yhteistoimintaneuvottelut, joiden seurauksena työntekijöitä irtisanottiin ja osaaikaistettiin taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Lausunnossa on siten selvitettävä, noudattiinko näissä neuvotteluissa yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä työvoiman käytön vähentämisestä. Kuulemisissa saatujen tietojen perusteella selvitys on aiheellista rajoittaa vain niihin neuvotteluihin, jotka koskivat Seinäjoen leipomoa.

### **2.3 Yhteistoimintalain 8 luvun säännösten noudattaminen**

Yrityksen on tullut Seinäjoen leipomoa koskeneissa yhteistoimintaneuvotteluissa noudattaa yhteistoimintalain säännöksiä työnantajan esityksestä yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi (45 §), yhteistoimintaneuvottelujen osapuolista (46 §), työnantajan annettavista tiedoista (47 §), ilmoituksesta työvoimatoimistolle (48 §), toimintasuunnitelmasta (49 §), neuvotteluelvoitteen sisällöstä (50 §), neuvotteluelvoitteen täyttymisestä (51 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisesta (52 §) sekä työnantajan selvityksestä (53 §).

Käytettävissään olleen aineiston perusteella yhteistoiminta-asiamies katsoo, että yhteistoimintaneuvottelut on käyty mainittujen säännösten mukaisesti; lukuun ottamatta seuraavassa kappaleessa erikseen tarkasteltavaa yhteistoimintalain 46 §:ää.

## 2.4 Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolia koskevat säännökset

Työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista on yhteistoimintalain 46 §:n mukaan käsiteltävä ensi sijassa työnantajan ja asianomaisen henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken. Henkilöstöryhmiä ei ole määritelty yhteistoimintalaissa, mutta lain esitöistä käy ilmi, että yrityksen työntekijät, toimihenkilöt ja ylempät toimihenkilöt muodostavat lähtökohteisesti kukin oman henkilöstöryhmänsä (HE 254/2006, s. 43–44). Koska Seinäjoen leipomoa koskeneiden yhteistoimintaneuvottelujen piiriin on kuulunut niin työntekijöitä, toimihenkilöitä kuin ylempiä toimihenkilöitä, näiden kaikkien on tullut olla neuvotteluissa edustettuina.

Henkilöstöryhmien edustajista on säädetty tyhjentävästi yhteistoimintalain 8 §:ssä. Lähtökohtana on, että jos henkilöstöryhmällä on työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, hän toimii ryhmän edustajana myös yhteistoimintaneuvotteluissa.

Seinäjoen leipomon henkilöstöryhmistä työntekijät olivat valinneet keskuudestaan luottamusmiehen, joka kutsuttiin ja myös osallistui sekä keskustason neuvotteluihin että toimipaikkakohtaisiin vaihtoehtoneuvotteluihin. Ylempien toimihenkilöiden luottamusmieheksi ilmoitettu Z puolestaan kutsuttiin ja osallistui kaikkiin keskustason neuvotteluihin, minkä lisäksi hän osallistui yhteen toimipaikkakohtaiseen vaihtoehtoneuvotteluun. Hänen neuvottelujen aikaisesta edustuskelpoisuudesta ei ole esitetty selvitystä yhteistoiminta-asiamiehelle. Seinäjoen leipomon ainoa ylempi toimihenkilö (tuotantopäällikkö) kuitenkin osallistui toimipaikkakohtaisiin vaihtoehtoneuvotteluihin työnantajan edustajana.

Toimihenkilöiden edustajina keskustason neuvotteluihin osallistuivat luottamusmiehet X ja Y. Työnantajalle toimitettujen valintailmoitusten mukaan heidän edustusalueensa olivat kuitenkin rajoittuneet vain Kuopion, Kuusankosken, Tampereen ja Vantaan leipomoihin. Työnantaja on selityksessään todennut, ettei Seinäjoen leipomon toimihenkilöillä ollut työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä.

Muina yhteistoimintalain 8 §:n mukaan mahdollisina henkilöstöryhmän edustajina tulevat kysymykseen työehtosopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu sekä – jos sen paremmin luottamusmiestä kuin -valtuutettuakaan ei ole valittu – erityinen yhteistoimintaedustaja. Tällaisen yhteistoimintaedustajan vaali tai muu valintamenettely on järjestettävä niin, että kaikilla asianomaiseen henkilöstöryhmään kuuluvilla on tilaisuus osallistua siihen. Yhteistoimintaedustaja voidaan valita myös yksittäistä neuvottelua varten, mutta tällöinkin mahdollisuus osallistua hänen valintaansa tulee olla kaikilla henkilöstöryhmään kuuluvilla. Viime kädessä edustajan asema voidaan perustaa kaikilta henkilöstöryhmään kuuluvilta saatuihin yksilöllisiin valtuuksiin.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetusta selvityksestä ei käy ilmi, että Seinäjoen leipomon toimihenkilöt olisivat valinneet edellä tarkoitetuksi yhteistoimintaedustajakseen kumpaakaan niistä muiden yksiköiden toimihenkilöiden luottamusmiehistä, jotka osallistuivat keskustason neuvotteluihin. Toimipaikkakohtaisiin vaihtoehtoneuvotteluihin taas osallistui Seinäjoen leipomossa työkennellyt toimihenkilö A, mutta hänellä ei asiassa saadun selvityksen mukaan ollut valtuutusta edustaa neuvotteluissa ainakaan kaikkia muita toimipaikan toimihenkilöitä (B ja C).

Jos henkilöstöryhmä ei ole valinnut itselleen edustajaa, työnantaja voi yhteistoimintalain 8 §:n 4 momentin nojalla täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien kanssa yhdessä. Nyt tarkasteltavana olevassa asiassa tämä olisi edellyttänyt sitä, että niin keskustason neuvotteluihin kuin toimipaikkakohtaisiin vaihtoehtoneuvotteluihin olisivat osallistuneet Seinäjoen leipomon toimihenkilöt A, B ja C.

Koska kaikki Seinäjoen leipomon toimihenkilöt eivät ole olleet edustettuina sen paremmin keskustason neuvotteluissa kuin toimipaikkakohtaisissa vaihtoehtoneuvotteluissa, yhteistoiminta-asiamies katsoo, ettei yritys ole tämän henkilöstöryhmän osalta käynyt yhteistoimintalain 8 luvus-

sa edellytetyjä yhteistoimintaneuvotteluja. Valtuutuksen puuttuessa vaihtoehtoneuvotteluihin osallistunut A on voinut edustaa niissä vain itseään.

## 2.5 Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä yhteistoimintalain 45–51 §:ssä säädetään, on määrätävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle lain 62 §:ssä tarkoitettu hyvitys. Hyvityksen enimmäismäärä on 4.7.2016 voimaan tulleen valtioneuvoston asetuksen (581/2016) mukaan 34 519 euroa. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto aika. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Hyvitystä vaativan työntekijän on nostettava sitä koskeva kanne yleisessä tuomioistuimessa. Yhteistoiminta-asiamies ei voi määrätä hyvitystä maksettavaksi eikä ottaa kantaa siihen, täytyvätkö hyvityksen maksamisen edellytykset lausunnon kohteena olevassa yksittäistapauksessa.

Työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

**Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto**  
**Työ- ja elinkeinoministeriö**