

Korkein oikeus

Ennakkopäätökset

Etusivu » Ennakkopäätökset » Ennakkopäätökset » [KKO:2016:48](#)

KKO:2016:48

Yhdenvertaisuuslaki - Hyvitys - Kanneaika

Diaarinumero: S2013/791

Taltionumero: 1568

Antopäivä: 06.07.2016

Työntekijät vaativat yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä sillä perusteella, että työnantaja oli kohdistanut tuotannollisin ja taloudellisin perustein tehdyt irtisanomiset heihin yhdenvertaisuuslain 6 §:n syrjinnän kiellon vastaisesti. Kanne oli nostettu kahden vuoden kuluessa työsuhteiden päättymisestä. Kanne oli nostettu ajoissa. (Ään.)

YhdenvertaisuusL 6 § 1 mom (21/2004)

YhdenvertaisuusL 9 § 1 mom (21/2004)

YhdenvertaisuusL 16 § (21/2004)

Asian käsittely alemmissa oikeuksissa

Kanne ja vastaus Pirkanmaan käräjäoikeudessa

A ja hänen myötäpuolensa vaativat kanteessaan, että käräjäoikeus vahvistaa N Oyj:n kohdistaneen tuotannollisin ja taloudellisin perustein tekemänsä irtisanomiset kantajiin yhdenvertaisuuslain 6 §:n kiellon vastaisesti heidän terveydentilansa perusteella. Lisäksi A ja hänen myötäpuolensa vaativat, että yhtiö veloitetaan suorittamaan kullekin kantajalle yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaista hyvitystä.

Yhtiö vaati kanteiden hylkäämistä ensisijaisesti vanhentuneina. A:n ja hänen myötäpuoltensa työsuhteet oli irtisanottu tammikuussa 2009 päättymään kuuden kuukauden kuluttua irtisanomisista eli heinäkuussa 2009. Yhdenvertaisuuslain 9 §:ssä tarkoitettua hyvitystä koskeva kanne oli lain 16 §:n mukaan nostettava kahden vuoden kuluessa lain 6 tai 8 §:n vastaisesta menettelystä. Hallituksen esityksen HE 44/2003 vp mukaan kanneaika alkaa syrjinnän kiellon rikkomishetkestä eli siitä hetkestä, jolloin henkilöä on kohdeltu epäsuotuisasti. Yhtiön mukaan kantajien väittämä syrjinnän kiellon rikkomishetki oli kantajien työsuhteiden irtisanomishetki tammikuussa 2009. Kanne oli tullut vireille heinäkuussa 2011, jolloin väitetystä syrjinnän kiellon rikkomisesta oli kulunut enemmän kuin kaksi vuotta.

A ja hänen myötäpuolensa katsoivat, että työsuhteen päättämistilanteessa kanneajan oli katsottava alkavan työsuhteen päättymisestä lukien. Työnantajan syrjivä toimi aktualisoitui vasta irtisanomisajan kuluttua ja työsuhteen päättyessä. Syrjivä toimi oli siten työsuhteen päättyminen eikä siitä ilmoittaminen irtisanomisaikaa noudattaen. Työnantajalla on velvollisuus tarjota irtisanotulle työntekijälle irtisanomisajan kuluessa vapautuvia työtehtäviä tai muuta työnantajalla olevaa työtä. Työnantajan tarjotessa irtisanomisajan kuluessa työtä syrjivä ja irtisanomisaikaa noudattaen ilmoitettu irtisanominen kumoutuu eikä varsinaista syrjivää tointa lopulta tapahdukaan. Väite syrjivin perustein toteutetusta irtisanomisesta voidaan esittää vasta työsuhteen päättyttyä. Näin ollen kanneaikakaan ei voi alkaa irtisanomishetkestä, vaan vasta työsuhteen päättymishetkestä.

Tämä tulkinta vastasi kantajien mukaan muuta työoikeudellista lainsäädäntöä, jossa kanneaika on yleisesti 2 vuotta työsuhteen päättymisestä lukien. Tilannetta voitiin tulkita myös niin, että syrjintä kestää koko irtisanomisajan.

Käräjäoikeuden tuomio 29.10.2012

Käräjäoikeus katsoi, ettei yhtiön voitu katsoa jatkaneen väitettyä syrjintää työsuhteiden päättymisiin saakka eikä syrjivinä toimina voitu pitää työsuhteiden päättymisiä. Näin ollen syrjinnän kiellon väitetty rikkomisen ei ollut yhdenvertaisuuslain 6 §:n tarkoittamalla tavalla jatkuvaa. Myöskään velvollisuus tarjota irtisanotulle työntekijälle työtä irtisanomisaikana tai se, että väite syrjivin perustein toteutetusta irtisanomisesta voitiin kantajien mukaan esittääkin vasta työsuhteen päättyttyä, eivät tee syr-

jinnän kiellosta jatkuvaa. Väitetty yhdenvertaisuuslain tarkoittama syrjintä oli tapahtunut silloin, kun kantajat oli irtisanottu. Näin ollen käräjäoikeus hylkäsi kannevaatimukset vanhentuneina.

Asian on ratkaissut kärjätuomari Ilmari Dunder.

Turun hovioikeuden tuomio 22.8.2013

A ja hänen myötäpuolensa valittivat hovioikeuteen.

Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota.

Asian ovat ratkaisseet hovioikeuden jäsenet Matti Jalava, Jouko Valtonen ja Kaarina Syysvirta. Esittelijä Taina Martti.

Muutoksenhaku Korkeimmassa oikeudessa

A:lle ja hänen myötäpuolilleen myönnettiin valituslupa.

Valituksessa vaadittiin, että hovioikeuden tuomio kumotaan ja asia palautetaan kanteen tutkimista varten käräjäoikeuteen.

Yhtiö vastasi valitukseen ja vaati sen hylkäämistä.

Korkeimman oikeuden ratkaisu

Perustelut

Asian tausta ja kysymyksenasettelu

1. N Oyj (yhtiö) on irtisanonut A:n ja hänen myötäpuoltensa työsopimukset tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla 22. ja 26.1.2009 välisenä aikana. Työsuhteet ovat päättyneet 21. ja 26.7.2009 välisenä aikana. A ja hänen myötäpuolensa ovat vaatineet yhtiöltä yhdenvertaisuuslain 9 §:n nojalla hyvitystä katsoen, että yhtiö oli kohdistanut irtisanomiset niihin työntekijöihin, jotka olivat joutuneet olemaan muita enemmän poissa työstä sairauden takia, ja siten terveydentilan perusteella rikkonut yhdenvertaisuuslain 6 §:ssä säädettyä syrjinnän kieltoa.

2. Yhtiö on vaatinut esitettyjen vaatimusten hylkäämistä vanhentuneina. A ja hänen myötäpuolensa on irtisanottu 22. ja 26.1.2009 välisenä aikana, ja kanteet ovat tulleet vireille 6.7.2011 eli yhdenvertaisuuslain 16 §:ssä säädetyn kahden vuoden kanneajan päättymisen jälkeen. A:n ja hänen myötäpuoltensa mukaan kanneaika oli alkanut vasta työsuhteiden päättymisestä, eivätkä hyvitysvaatimukset olleet vanhentuneet.

3. Asiassa on kysymys siitä, alkaako asiassa sovellettavan vuoden 2004 yhdenvertaisuuslain (21/2004) 16 §:n mukainen kahden vuoden kanneaika kuluu irtisanomisen toimittamisesta vai vasta työsuhteen päättymisestä lukien, kun kanteessa vaaditaan korvausta syrjivien perustein tehdyksi väitetystä työsopimuksen irtisanomisesta.

Sovellettavat säännökset

4. Asiassa sovellettavan yhdenvertaisuuslain 6 §:n 1 momentin mukaan ketään ei saa syrjiä muun muassa terveydentilan perusteella. Lain 9 §:n 1 momentin mukaan työn tarjoaja, joka on terveydentilan perusteella rikkonut yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaista syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukkauksesta hyvitystä syrjinnän kohteeksi joutuneelle. Lain 16 §:n mukaan kanne 9 §:ssä tarkoitetussa asiassa on nostettava kahden vuoden kuluessa 6 §:n vastaisesta menettelystä tai, jos menettely on jatkuvaa, kahden vuoden kuluessa sen päättymisestä.

5. Yhdenvertaisuuslailla on pantu täytäntöön muun muassa Euroopan unionin neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (työsyryntädirektiivi). Direktiivin 9 artiklan 3 kohdassa todetaan, ettei sillä rajoiteta sellaisten kansallisten sääntöjen noudattamista, joilla säädellään yhdenvertaisen kohtelun periaatetta koskevien kanteiden nostamisen määräaikoja. Kanteen nostamiselle säädetyt määräajat perustuvat siten kansalliseen sääntelyyn.

6. Korkein oikeus toteaa, että sovellettaessa kansallisia menettelysääntöjä unionin oikeuden soveltamisalaan kuuluvissa tilanteissa on varmistettava, että oikeussuojakeinot ovat tehokkaita. Unionin perusoikeuskirjan 47 artiklan mukaan jokaisella, jonka unionin oikeudessa taattu oikeuksia ja vapauksia on loukattu, on oltava tässä artiklassa määrättyjen edellytysten mukaisesti käytettävissään tehokkaat oikeussuojakeinot tuomioistuimissa. Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäy-

tännön mukaan kansalliset menettelysäännöt eivät myöskään saa olla sellaisia, että unionin oikeusjärjestyksessä vahvistettujen oikeuksien käyttäminen on käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa (esimerkiksi asia C-2/06, Kempter, EU:C:2008:78, 57 kohta ja asia C-246/09, Bulicke, EU:C:2010:418, 25 kohta).

7. Korkein oikeus katsoo, että yhdenvertaisuuslain 16 §:n mukainen kahden vuoden kanneaika on niin pitkä, ettei unionin oikeusjärjestyksessä vahvistettujen oikeuksien käyttäminen muodostu sen johdosta mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi. Näin on riippumatta siitä, alkaako kanneaika kuluu työsuhteen irtisanomisesta koskevassa asiassa irtisanomisen toimituksesta vai työsuhteen päättymisestä. Unionin oikeuden tehokkuusperiaatteella ei siten ole vaikutusta sanotun säännöksen tulkintaan.

Korkeimman oikeuden arviointi ja johtopäätös

8. Kuten edellä on todettu, vuoden 2004 yhdenvertaisuuslain 16 §:n mukaan hyvitystä vaadittaessa kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa 6 §:n vastaisesta menettelystä tai, jos menettely on jatkuva, kahden vuoden kuluessa sen päättymisestä. Säännöksen mukaan hyvitystä koskeva kanneaika on sidottu väitetyn syrjinnän kieltoa rikkovan menettelyn toteutumiseen. Välittömän syrjinnän osalta syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

9. Vuoden 2004 yhdenvertaisuuslaissa ei ole tarkemmin määritelty sitä ajankohtaa, jolloin lain 16 §:ssä tarkoitettu 6 §:n vastainen menettely on katsottava tapahtuneeksi. Lain 16 §:n esitöissä todetaan yleisesti, että kanneaika alkaa syrjinnän kiellon rikkomishetkestä. Välittömän syrjinnän osalta todetaan erityisesti, että kanneaika alkaisi siitä, kun henkilöä on kohdeltu epäsuotuisasti (HE 44/2003 vp s. 53).

10. Korkein oikeus toteaa, että yhdenvertaisuuslaki on luonteeltaan varsin yleinen ja sen soveltamisala laaja, minkä vuoksi syrjivän menettelyn ajankohdan yksiselitteinen määrittäminen olisikin ilmeisen vaikeaa lain soveltamisalalla esiintyvien tilanteiden monimuotoisuuden vuoksi. On tosin tilanteita, joissa on yksiselitteistä, millä hetkellä tietty menettely on muodostunut syrjiväksi. Näin on esimerkiksi silloin, kun tehdään jotakuta syrjivä ratkaisu, jolla on välittömiä vaikutuksia, kuten pääsyn epääminen liiketiloihin.

11. Tässä asiassa on kuitenkin kysymys oikeudellisesti monimutkaisemmasta tilanteesta eli irtisanomisesta ja siitä johtuvasta työsuhteen päättymisestä. Korkein oikeus katsoo, että arvioitaessa milloin syrjivä menettely on toteutunut, on kussakin yksittäistapauksessa perusteltua kiinnittää huomiota syrjiväksi väitetyn toimen luonteeseen ja tarkoitukseen sekä siihen muuhun oikeudelliseen sääntelyyn, jota sovelletaan kyseiseen toimeen.

12. Kanteet perustuvat tässä asiassa siihen, että kantajien työsuhteiden on työnantajan päätösten johdosta ilmoitettu päättyvän ja ne on sittemmin myös päätetty samalla kun heidän kanssaan vertailukelpoisessa asemassa olevien työntekijöiden työsuhteet ovat saaneet jatkoa.

13. Irtisanominen on työnantajan toimi, joka tähtää irtisanomisajan kuluttua tapahtuvaan työsuhteen päättämiseen. Korkein oikeus katsoo, että toimen vaikutukset irtisanottavaan kytkeytyvät työsuhteen päättämisen eri vaiheisiin. Vaikka irtisanotto irtisanomisilmoituksen saamisen jälkeen varsin pian pystyykin havaitsemaan irtisanottavien valintaan mahdollisesti liittyvän syrjivän piirteen, siitä alkanut menettely jatkuu koko irtisanomisajan, kun työsuhteen lopettamistoimet kohdistuvat vain joihinkin työntekijöihin.

14. Irtisanomista voidaan siten edellä kerrotuin tavoin pitää menettelynä, joka toteutuu vaihteittain ja jonka eri vaiheisiin mahdollisesti sisältyvän yhdenvertaisuuden loukkauksen työntekijä kokee menettelyn edetessä. Näin on siitä huolimatta, että irtisanomisesta alkaa kuluu irtisanomisaika, jonka päätyttyä työsuhde yleensä päättyy ilman, että työnantajalta vaaditaan mitään lisätoimenpiteitä. Irtisanomismenettelyssä tapahtuva syrjintä muistuttaa tällaisessa tapauksessa jatkuvaa syrjintää, joka yhdenvertaisuuslain 16 §:n mukaan aiheuttaa kanneajan alkamisajankohdan siirtymisen syrjivän menettelyn päättymiseen. Kysymys on kuitenkin yhdeksi kokonaisuudeksi katsottavasta menettelystä eikä jatkuvasta syrjinnän kiellon rikkomisesta.

15. Edellä mainittujen seikkojen johdosta syrjintämenettelyn ajankohtaa ja siihen kytkeytyä kanneajan alkamisaikaa arvioitaessa on perusteltua antaa merkitystä myös sille, mihin lainsäätäjät on päättänyt työntekijän korvausvaatimusten vanhentumisaajan laskemisessa silloin, kun työsuhde on väitetty päätetyn lainvastaisin perustein. Työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 3 momentin mukaan työntekijän palkkasaatava ja muu työsopimuslaisia tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Tähän päädyttiin vuoden 2001 työsopimuslakia säädettäessä eduskunnan lakivaliokunnan hallituksen esitykseen (HE 157/2000 vp) tekemän muutosehdotuksen mukaisesti yksityisen henkilön oikeuksien suojaamiseksi (LaVL 18/2000 vp s. 8). Kanneikasäännös säilytettiin sisällöltään ennallaan uudistettaessa velan vanhentumista ja julkista haastetta koskevaa lainsäädäntöä, jolloin todettiin, ettei sen muuttamista pidetty tar-

koituksen mukaisena (HE 2002/187 vp s. 97). Lainsäätäjällä on työsuhteen lopettamisen merkityksestä esitettyyn ja kerrottuun oikeuskehitykseen viitaten Korkein oikeus katsoo, että myös nyt käsillä olevassa yhteydessä irtisanomisilmoitusta on perusteltua arvioida työsuhteen päättämisen alkutoimena. Silloin kun yhdenvertaisuutta loukkaavaksi väitetty teko liittyy niihin perusteisiin, joilla työsuhteen irtisanominen on toteutettu, työsuhteen päättymistä on syytä pitää yhdenvertaisuutta loukkaavan menettelyn viimeisenä vaiheena ja siten ajankohtana, josta kanneoikeuden vanhentuminen yhdenvertaisuuslain 16 §:n mukaan laskeaan.

16. Edellä irtisanomisilmoituksen tekemisen ja työsuhteen lopettamisen merkityksestä esitettyyn ja kerrottuun oikeuskehitykseen viitaten Korkein oikeus katsoo, että myös nyt käsillä olevassa yhteydessä irtisanomisilmoitusta on perusteltua arvioida työsuhteen päättämisen alkutoimena. Silloin kun yhdenvertaisuutta loukkaavaksi väitetty teko liittyy niihin perusteisiin, joilla työsuhteen irtisanominen on toteutettu, työsuhteen päättymistä on syytä pitää yhdenvertaisuutta loukkaavan menettelyn viimeisenä vaiheena ja siten ajankohtana, josta kanneoikeuden vanhentuminen yhdenvertaisuuslain 16 §:n mukaan laskeaan.

17. Korkein oikeus toteaa, että A:n ja hänen myötäpuolensa kanteessa yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä vaaditaan työnantajan sellaisen menettelyn perusteella, jossa työnantaja on irtisanonut työntekijöiden työsuhteet tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla ja työsuhteet ovat irtisanomisen seurauksena päättyneet. Edellä kohdissa 8 – 16 kerrotuilla perusteilla Korkein oikeus päätyy siihen, että yhdenvertaisuuslain 16 §:ssä säädetty määräaika on tällaisessa tapauksessa perusteltua laskea vasta työsuhteen päättymisestä. Tämän vuoksi A:n ja hänen myötäpuolensa kanne on nostettu yhdenvertaisuuslain 16 §:ssä säädettyssä ajassa eikä sitä olisi tullut hylätä vanhentuneena.

Päätöslauselma

Käräjäoikeuden ja hovioikeuden tuomiot kumotaan.

Asia palautetaan Pirkanmaan käräjäoikeuteen, jonka on omasta aloitteestaan otettava asia uudelleen käsiteltäväkseen ja ottaen huomioon palautuksen syy siinä laillisesti meneteltävä.

Asian ovat ratkaisseet oikeusneuvokset Gustav Bygglin, Liisa Mansikkamäki (eri mieltä), Ilkka Rautio, Ari Kantor ja Tuula Pynnä. Esittelijä Mervi Pere.

Eri mieltä olevan jäsenen lausunto

Oikeusneuvos Mansikkamäki: Asian tausta, kysymyksenasettelu ja sovellettavat säännökset ovat enemmistön kohdista 1 – 7 ilmenevät. Totean näiltä osin kuitenkin lyhyesti seuraavaa:

Asiassa sovellettavan yhdenvertaisuuslain (21/2004) 2 §:n 2 kohdan mukaan lakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, kun kysymys on työhönnotoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta taikka uralla etenemisestä. Lain esitöiden (HE 44/2003 vp s. 34) mukaan työehtoihin kuuluvat muun muassa irtisanomisen perusteet.

Lain 16 §:n (21/2004) mukaan kanne 9 §:ssä tarkoitetussa asiassa, jollaisesta nyt on kysymys, on nostettava kahden vuoden kuluessa 6 §:n vastaisesta menettelystä tai, jos menettely on jatkuva, kahden vuoden kuluessa sen päättymisestä. Työhönnottilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä. Lainkohtaa koskevien esitöiden mukaan (HE 44/2003 vp s. 53) kanneaika alkaisi välittömän syrjinnän osalta kulua siitä, kun henkilöä on kohdeltu epäsuotuisasti. Välillisen syrjinnän osalta kanneaika alkaisi siitä, kun syrjinnän seuraukset ovat ilmenneet eli kun henkilö on joutunut epäsuotuisaan asemaan. Uuden, 1.1.2015 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 26 §:n 2 momentissa säädetty kanneaika ja sen esitöissä lausuttu (HE 19/2014 vp s. 92) vastaavat edellä todettua.

Katson, etteivät lain (21/2004) 9 §:n sanamuoto ja tarkoitus jätä tässä tapauksessa tulkinnanvaraa. Työsopimuslain 6 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan toistaiseksi voimassa oleva työsuhteiden päätetään toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella. Myös laitton irtisanominen päättää työsuhteen. Kanteen mukaan yhtiö oli kohdistanut tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin perustuneet irtisanomiset syrjivästi niihin työntekijöihin, jotka olivat joutuneet olemaan muita enemmän poissa työstä sairauden takia. Irtisanominen ja sen mahdollinen syrjivyyden suhteessa niihin työntekijöihin, joita ei ollut irtisanottu, on tullut kunkin kantajana olevan työntekijän tietoon irtisanomishetkellä tai joka tapauksessa pian sen jälkeen. Kysymyksessä ei ole ollut tilanne, jossa syrjintäoletama olisi voinut syntyä vasta työsuhteen päättyessä (vrt. KKO 1997:63).

Se kantajien näkemyksensä tueksi esittämä seikka, ettei työsuhteiden - työnantajan mahdollisesti tarjotessa irtisanotulle irtisanomissuhteen kestäessä vapautuvia työtehtäviä – päättyisikään, ei merkitse sitä, ettei loukkausta olisi tapahtunut. Se ei myöskään merkitse sitä, ettei työntekijä voisi vaatia edelleen hyvitystä loukkauksesta. Kuten yhdenvertaisuuslain 9 §:stä ilmenee,

hyvityksen perusteena on syrjinnästä johtuva loukkaus, ja hyvityksen suuruuteen vaikuttavana seikkana mainitaan muun ohella syrjinnän kieltoa rikkoneen suhtautuminen tekoonsa ja yhdenvertaisen oikeustilan palauttaminen.

Yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) tarkoitetun hyvityksen suorittaminen ei lain 9 §:n 3 momentin mukaan estänyt loukattua vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta muun lain mukaan. Kun väärä valinta kollektiivisessa irtisanomistilanteessa saattoi olla myös työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin (23/2004) mukaan syrjivää ja johtaa lain 12 luvussa säädettyyn korvaukseen, muu laki oli esimerkiksi työsopimuslaki. Kuten sittemmin säädetyn uuden yhdenvertaisuuslain (1325/2014) ja samaan aikaan muutettujen työsopimuslain 2 luvun 2 §:n ja 12 luvun 2 §:n (1331/2014) esitöistä ilmenee, myös tässä tilanteessa otettiin huomioon, ettei kanteiden nostamisjärjestyksellä ole vaikutusta samasta teosta tuomittavan korvauksen kokonaisuuteen (HE 19/2014 vp s. 126).

Työsopimuslain mukainen kahden vuoden kanneaika on alkanut ja alkaa lain 13 luvun 9 §:n mukaan vasta työsuhteen päättymisestä. Yhtenäinen kanneikasääntely takaisi, että samaan syrjivään menettelyyn perustuvat vaatimukset voitaisiin aina käsitellä yhdessä, mikä olisi sekä oikeudenkäynnin tehokkuuden että kustannusten kannalta toivottavaa. Toisaalta jo yhdenvertaisuuslaissa säädetty kanneaika on varsin pitkä. Edellä kerrotusta voidaan myös päätellä, ettei lainsäätäjällä ole nähty ongelmaa siinä, ettei kanteita eri syistä ajeta tai voida ajaa yhdessä. Katson tämän vuoksi, ettei myöskään työsopimuslain kanneikasäännös ole peruste poiketa yhdenvertaisuuslaissa säädetystä kanneajasta.

Kanteen mukaan se hetki, jolloin kantajina olevia työntekijöitä on kohdeltu terveydentilansa perusteella muita työntekijöitä epäsuotuisammin, on ollut työsopimusten irtisanominen. Kanteet ovat tulleet vireille asiassa sovellettavan kanneajan päätyttyä. Pysytän alempien oikeuksien tuomiot.

Julkaistu 6.7.2016