FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT PHILIPPE LÉGER

fremsat den 12. maj 1998 *

1. Med de spørgsmål, der er forelagt Domstolen i denne sag, ønsker Employment Appeal Tribunal i det væsentlige oplyst, om princippet om lige løn til mænd og kvinder, som fastsat i EF-traktatens artikel 119 og i direktiv 75/117/EØF [1], er til hinder for at anvende en national processuel regel, der begrænser retten til efterbetaling af løn til et tidsrum på to år forud for datoen for en kvindes indgivelse af stævning i en sag, hvori princippet er blevet tilsidesat over for hende.

De relevante fællesskabsbestemmelser

2. Som bekendt kræver traktatens artikel 119, stk. 1, at medlemsstaterne gennemfører og derefter opretholder »princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde«.

3. I artiklen fastlægges et princip, som »hører til fællesskabets grundlag«, og som kan »anvendes umiddelbart og ... således for de retsundergivne afføde rettigheder, som domstolene skal beskytte« [2].

4. Direktiv 75/117 præciserer den indholdsmæssige rækkevidde af artikel 119 ved bl.a. at fastsætte forskellige bestemmelser, der skal forbedre retsbeskyttelsen af arbejdstagere, som måtte blive udsat for en tilsidesættelse af ligelønsprincippet.

5. Med henblik herpå bestemmer direktivets artikel 2, at medlemsstaterne »i deres nationale retsorden [indfører] de nødvendige bestemmelser til, at enhver arbejdstager, der føler sig krænket ved tilsidesættelse af ligelønsprincippet, kan gøre sine rettigheder gældende for retslige instanser efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser«.

* Originalsprog: fransk.

1 — Rådets direktiv af 10.2.1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19).

2 — Dom af 8.4.1976, sag 43/75, Defrenne, Sml. s. 455, præmis 12 og 24.

6. Direktivets artikel 6 har følgende ordlyd: »Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale forhold og deres retssystemer de nødvendige foranstaltninger for at sikre gennemførelsen af ligelønsprincippet. De drager omsorg for, at der findes effektive midler, der gør det muligt at påse, at dette princip overholdes.«

Faktiske omstændigheder og retsforhandlinger

7. Sagsøgeren i hovedsagen, B. S. Levez, begyndte i februar 1991 at arbejde hos T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd som leder af et »bookmaker«-agentur (»betting shop«) i Chelmsford. Hendes løn udgjorde 10 000 GBP om året.

8. I december 1991 afløste B. S. Levez en mandlig arbejdstager i stillingen som leder af et agentur i Billericay, der havde været ledig siden oktober 1991. Ved at give B. S. Levez en løn på 10 800 GBP fra denne dato foregav hendes arbejdsgiver, at hun fik samme løn som hendes forgænger, som i virkeligheden havde fået 11 400 GBP. Lønnen til sagsøgeren i hovedsagen blev først hævet til det sidstnævnte beløb med virkning fra april 1992.

9. B. S. Levez opdagede, da hun fratrådte sin stilling i marts 1993, at hun — i modstrid med arbejdsgiverens udtalelser — indtil april 1992 havde fået en lavere løn end sin mandlige forgænger i samme stilling. Følgelig anlagde hun den 17. september 1993 sag ved Industrial Tribunal med det formål at få gennemtvunget ligelønsprincippet.

10. Dette princip er i national ret fastslået i Equal Pay Act 1970 (ligelønsloven), som indfører en lovbestemt ret for arbejdstagere til arbejdsbetingelser (herunder betingelser vedrørende løn), der er lige så fordelagtige som dem, en ansat af modsat køn opnår ved udførelse af samme arbejde, et arbejde der udtrykkeligt betragtes som tilsvarende, eller et arbejde af samme værdi. Section 1(1) i Equal Pay Act bestemmer, at enhver aftale om ansættelse af en kvinde i en virksomhed i Storbritannien skal anses for at indeholde en »ligebehandlingsklausul« [3].

11. Som følge af, at sagsøgerens arbejde var fuldstændigt det samme som hendes forgængers, gav Industrial Tribunal hende medhold og fastslog, at hun var berettiget til en løn på 11 400 GBP fra ansættelsestidspunktet i februar 1991, hvor hun begyndte sit arbejde som leder af agenturet.

3 — Sagsøgeren i hovedsagen har i sit skriftlige indlæg (fodnote 4) oplyst, at alle de bestemmelser i Equal Pay Act, som henviser til kvinder, finder tilsvarende anvendelse på mænd.

12. Denne afgørelse blev imidlertid ændret som følge af, at arbejdsgiveren påberåbte sig forældelsesfristen i Section 2(5) i Equal Pay Act, der har følgende ordlyd:

»Kvinder kan ikke i søgsmål vedrørende manglende overholdelse af en ligebehandlingsklausul (herunder i søgsmål for en Industrial Tribunal) tilkendes efterbetaling af løn eller erstatning for et tidsrum, der ligger mere end to år forud for sagens anlæg.«

13. På grundlag af denne bestemmelse fastslog Industrial Tribunal, at den tilkendte efterbetaling af løn kun kunne omfatte en periode på to år forud for B. S. Levez' sagsanlæg. Resultatet blev, at hun kun var berettiget til efterbetaling af løn for tiden efter den 17. september 1991 og ikke fra februar 1991.

14. B. S. Levez indbragte denne afgørelse for Employment Appeal Tribunal, idet hun gjorde gældende, at Section 2(5) i Equal Pay Act i to henseender var i strid med traktatens artikel 119, sammenholdt med artikel 2 og 6 i direktiv 75/117.

15. For det første gjorde hun gældende, at denne nationale bestemmelse — som hverken giver en domstol beføjelse til at forlænge forældelsesfristen af billighedsgrunde for at sikre lige løn under hensyntagen til sagens omstændigheder eller for at tage hensyn til arbejdsgiverens svigagtige adfærd — ikke sikrer en fuldstændig og effektiv beskyttelse af personer, der påberåber sig princippet om lige løn til mænd og kvinder.

16. For det andet gjorde hun gældende, at toårsfristen er mindre gunstig end de processuelle regler, der gælder for tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret. Således kan almindelige retssager om misligholdelse af kontraktforpligtelser give anledning til efterbetaling af løn i en periode på op til seks år forud for sagens anlæg. I sådanne sager har retten et vist skøn, der, om nødvendigt, giver mulighed for at tage hensyn til svig fra arbejdsgiverens side. Endvidere giver Race Relations Act 1976 (lov om forholdet mellem racer) ret til at anlægge sag som følge af racediskrimination med det formål at opnå efterbetaling af løn på mere fordelagtige processuelle vilkår, idet der ikke gælder begrænsninger med hensyn til det tidsrum, der kan gøres til genstand for erstatningskrav, forudsat at sagen anlægges inden tre måneder efter kontraktens ophør.

17. Heroverfor har den *amicus curiae*, der blev udnævnt under sagen for den nationale ret, anført, at den omtvistede bestemmelse, som finder anvendelse i mangel af fællesskabsbestemmelser på området, overholder betingelsen om, at søgsmål baseret på fællesskabsretten ikke må være undergivet mindre

fordelagtige regler end dem, der gælder for tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret. Han gør med hensyn hertil gældende, at Section 2(5) i Equal Pay Act er en generel regel, som finder anvendelse på alle søgsmål baseret på princippet om lige løn til mænd og kvinder, uanset om disse søgsmål er anlagt udelukkende i medfør af Equal Pay Act, eller på grundlag af artikel 119.

18. Selv om den forelæggende ret erkender, at »tvisten drejer sig om et relativt beskedent beløb, som B. S. Levez har fremsat krav om for perioden fra den 18. februar 1991 til den 17. september 1991«, finder retten, at »[d]et principielle spørgsmål derimod [er] vigtigt. Såfremt B. S. Levez får medhold, kan det få vidtgående betydning for en lang række andre sager« [4]. Retten har derfor forelagt følgende spørgsmål for Domstolen:

»1) Er det foreneligt med fællesskabsretten i forbindelse med et krav om lige løn for samme arbejde uden forskelsbehandling på grundlag af køn at anvende en national retsregel, som begrænser den pågældendes ret til efterbetaling af løn eller til erstatning som følge af tilsidesættelse af ligelønsprincippet til et tidsrum på to år forud for sagens anlæg, når

a) den nationale retsregel finder anvendelse på alle krav om lige løn uden forskelsbehandling på grundlag af køn, men ikke på andre krav,

b) bestemmelser, som i denne henseende er mere gunstige for de pågældende, finder anvendelse på andre krav på det arbejdsretlige område, herunder krav vedrørende misligholdelse af ansættelseskontrakter, ulige løn på grund af racediskrimination, ulovlige lønindeholdelser og forskelsbehandling på grundlag af køn vedrørende andre forhold end løn,

c) den nationale ret under ingen omstændigheder har kompetence til at forlænge tidsrummet på to år, end ikke i tilfælde, hvor den pågældende har fremsat sit krav for sent, fordi hendes arbejdsgiver forsætligt har givet hende urigtige oplysninger om lønniveauet for mænd, der udfører arbejde svarende til hendes?

4 — S. 5 i den danske oversættelse af forelæggelseskendelsen.

2) Henset til Domstolens faste praksis, hvorefter rettigheder, som består i medfør af fællesskabsrettens direkte virkning, skal udøves på de betingelser, som er fastsat i den nationale retsorden, idet det bl.a. forudsættes, at disse betingelser ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret — hvorledes skal begrebet 'tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret', da fortolkes, når der er tale om et krav om lige løn i tilfælde, hvor betingelserne i den nationale lovgivning til gennemførelse af ligelønsprincippet adskiller sig fra betingelserne i anden national lovgivning på det arbejdsretlige område, herunder lovgivning vedrørende misligholdelse af ansættelseskontrakter, ulige løn på grund af racediskrimination, ulovlige lønindeholdelser og forskelsbehandling på grundlag af køn vedrørende andre forhold end løn?«

Besvarelsen af spørgsmålene

Indledning

19. Som Employment Appeal Tribunal nævner i det andet spørgsmål, har Domstolen til stadighed fastslået, at hvor der ikke er foretaget en harmonisering på fællesskabsplan, tilkommer det hver medlemsstat i sin interne retsorden at fastsætte de processuelle regler for sagsanlæg til sikring af beskyttelsen af de rettigheder, som fællesskabsrettens direkte virkning medfører for borgerne.

20. Denne selvstændighed i processuelle spørgsmål er dog undergivet to begrænsninger.

21. For det første må de nationale processuelle regler, der gør det muligt at gennemføre de rettigheder, som følger af fællesskabsretten, ikke være mindre gunstige end dem, der gælder for tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret.

22. For det andet må disse processuelle regler heller ikke i praksis gøre det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve de rettigheder, der tillægges i henhold til fællesskabets retsorden [5].

5 — Jf. særlig domme af 16.12.1976, sag 33/76, Rewe, Sml. s. 1989, præmis 5, og sag 45/76, Comet, Sml. s. 2043, præmis 13, dom af 27.2.1980, sag 68/79, Just, Sml. s. 501, præmis 25, af 9.11.1983, sag 199/82, San Giorgio, Sml. s. 3595, præmis 12, af 25.7.1991, sag C-208/90, Emmott, Sml. I, s. 4269, præmis 16, af 6.7.1995, sag C-62/93, BP Soupergaz, Sml. I, s. 1883, af 2.12.1997, sag C-188/95, Fantask m.fl., Sml. I, s. 6783, præmis 47, og af 11.12.1997, sag C-246/96, Magorrian og Cunningham, Sml. I, s. 7153, præmis 37.

23. Den første begrænsning kan betegnes som »ækvivalensprincippet« eller »ikke-diskriminationsprincippet«, mens den anden kan betegnes som »effektivitetsprincippet« [6].

Ækvivalensprincippet

24. Denne sag giver Domstolen lejlighed til at præcisere anvendelsesområdet for hver af disse to begrænsninger, idet effektivitetsprincippet udgør grundlaget for den forelæggende rets formulering af spørgsmål 1, særligt af spørgsmål 1 c), mens ækvivalensprincippet klart er indeholdt i spørgsmål 2, selv om det også i vidt omfang er indeholdt i spørgsmål 1.

25. Som følge af den betydning, som den forelæggende ret tillægger spørgsmålet om, hvorvidt en sammenligning af forskellige typer af retssager er det rette grundlag for at afgøre, om ækvivalensprincippet er overholdt, og af hensyn til den begrundelse og den argumentation, som jeg vil foreslå Domstolen, vil jeg først tage stilling til dette spørgsmål. Derefter vil jeg særligt behandle spørgsmål 1.

26. Ifølge dette princip skal nationale retsmidler stilles til rådighed for fællesskabsretten »uden forskelsbehandling«. Hermed menes, at udøvelse af en ret i henhold til fællesskabsretten gennem det nationale retssystem ikke må undergives strengere betingelser (f.eks. i relation til tidsfrister, betingelser for tilbagesøgning og bevisregler) end udøvelse af en tilsvarende rent national ret.

27. Det afgørende spørgsmål i den foreliggende sag er, om de nationale processuelle regler, der er foreskrevet i Section 2(5) i Equal Pay Act, og som finder anvendelse på et krav med udgangspunkt i fællesskabsretten om lige løn til kvindelige og mandlige arbejdstagere for det samme arbejde — som fastsat i traktatens artikel 119 og direktiv 75/117 — ikke er mindre gunstige end andre processuelle regler, der gælder for tilsvarende rettigheder i den nationale retsorden.

28. Først skal disse tilsvarende rent nationale rettigheder identificeres.

6 — Jf. de tilsvarende betegnelser, der er benyttet for de to begrænsninger, der finder anvendelse ved henvisning til nationale erstatningsregler i sager om medlemsstaternes erstatningsansvar, i Domstolens dom af 10.7.1997, sag C-261/95, Palmisani, Sml. s. 4025, præmis 27.

29. Derfor anmodes Domstolen særligt om at præcisere begrebet »tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret« set i forhold til et søgsmål, der, som det her omhandlede, vedrører efterbetaling af løn støttet på princippet om ikke-diskrimination, som det er foreskrevet i og beskyttet af traktatens artikel 119 og direktiv 75/117, med henblik på anvendelsen af ækvivalensprincippet.

30. Selv om det i nogle sager ikke giver anledning til særlige vanskeligheder at identificere »tilsvarende« nationale søgsmål, er det i andre sager afgørende at fastlægge et sammenligningsgrundlag, og dette indebærer praktisk talt en stillingtagen af politisk karakter.

31. Jo videre afgrænsningen er af de typer af nationale søgsmål, som skal sammenlignes med den retssag, der er anlagt med det formål at udøve en rettighed efter fællesskabsretten, i jo videre omfang stiller man sig positiv over for udøvelsen af denne ret.

32. Generaladvokat Mancini, der skulle tage stilling til samme problematik, formulerede den som følger i sit forslag til afgørelse i San Georgio-sagen [7]: »Hvilke forhold kan der lægges vægt på for at afgøre, om der er lighed, og det derfor er forbudt at behandle sagsforholdene forskelligt?« Han valgte under hensyntagen til sagens konkrete omstændigheder en vid opfattelse af ækvivalens- eller ikke-diskriminationsprincippet: »Jeg skal først bemærke, at forbudet mod forskelsbehandling er en alment gældende fællesskabsretlig grundsætning, hvorfor der må gås meget forsigtigt til værks, hvis forbudet skal afsvækkes ved at undergive det visse begrænsninger.«

33. Senere har generaladvokat Jacobs i sit forslag til afgørelse i BP Soupergaz-sagen, jf. ovenfor, henvist til de vanskeligheder, der kan være forbundet med en sådan fremgangsmåde [8]: »Efter min opfattelse er det ufornødent at gå ind på en vanskelig, og ret kunstig, drøftelse af, hvad der må anses for sammenlignelige krav efter national ret.«

34. Domstolen har ikke anlagt en fortolkning, der går imod generaladvokaternes, når dette problem er opstået, idet løsningen heraf er blevet overladt til den nationale domstol. Domstolen har generelt udtalt, at »... det i princippet tilkommer de nationale retter at undersøge, om de processuelle regler, der i national ret skal sikre, at de rettigheder, borgerne har i henhold til fællesskabsretten ... er i overensstemmelse med ækvivalensprincippet ...« [9].

7 — Punkt 11, s. 3633, på s. 3633 f.

8 — Punkt 58.

9 — Jf. præmis 33 i dommen i Palmisani-sagen, a.st.

35. Selv om Domstolen anerkender den forelæggende rets kompetence, har den alligevel ønsket at give retten visse retningslinjer.

36. Dommen i Palmisani-sagen, a.st., vedrørte en national regel, der for enhver retssag om krav på erstatning som følge af forsinket gennemførelse af et direktiv fastsatte en præklusiv frist på et år fra gennemførelsen af de pågældende interne retsforskrifter. For at bestemme, om en sådan fristregel var forenelig med princippet om overensstemmelse med de betingelser, der gælder i tilsvarende nationale sager, udpegede den forelæggende ret tre typer af processuelle regler, der kunne betragtes som »tilsvarende« [10].

Domstolen fandt, at søgsmål på grundlag af national ret, der forfulgte samme »formål« [11], eller et »analogt formål«, som de søgsmål, der gennemfører en rettighed i henhold til fællesskabsretten, skal betragtes som tilsvarende.

På dette grundlag udtalte Domstolen, at »... den almindelige ordning vedrørende erstatningsansvar uden for kontrakt ... som helhed har samme formål som den ordning, der er indført ved [den omtvistede bestemmelse]« [12]. Domstolen tilføjede ikke desto mindre: »For at det kan fastslås, at de to ordninger er sammenlignelige, må det imidlertid også undersøges, hvilke væsentlige momenter der kendetegner den nationale ordning, der henvises til ...«. Domstolen overlod det dog til den nationale ret at foretage denne undersøgelse.

37. Jeg vil foreslå Domstolen at følge den samme argumentation i den foreliggende sag.

38. Det skal således først og fremmest fremhæves, at det i princippet tilkommer den nationale ret at sikre overholdelsen af ækvivalensprincippet. Det er denne ret, der skal identificere de »tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret« i forhold til søgsmål anlagt af en kvindelig arbejdstager med det formål at få efterbetalt løn, der skal betales som følge af tilsidesættelse af en ligebehandlingsklausul.

39. Det er dog muligt at angive visse kriterier, der kan tjene som vejledning for den forelæggende ret, når den skal fastlægge de nationale processuelle regler, der kan sammenlignes med den regel, der er fastsat i Equal Pay Act.

10 — A.st., præmis 32.
11 — A.st., præmis 34.
12 — A.st., præmis 38.

Betydningen af begrebet »tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret«

40. Forskellige sammenligningskriterier er blevet foreslået under den nationale retssag, og de er også fremført for Domstolen [13].

41. Således gør Det Forenede Kongeriges regering, som også amicus curia for Employment Appeal Tribunal, gældende, at »et krav, der støttes på Equal Pay Act — med henblik på ikke-diskriminationsbetingelsen — er en form for søgsmål på grundlag af national ret, som kan sammenlignes med et søgsmål, der er baseret på artikel 119« [14].

42. Hermed hævder regeringen reelt, at der skal foretages en sammenligning mellem på den ene side de processuelle regler, der gælder i en sag, der er baseret på ligelønsprincippet uden forskelsbehandling på grundlag af køn, således som det er forudset og beskyttet på fællesskabsniveau, og på den anden side de regler, der gælder i en sag baseret på det samme princip, som det er forudset og beskyttet i national ret.

43. Uanset hvor ligetil denne tankegang kan forekomme, så forudsætter den, at to principper om lige løn uden forskelsbehandling på grundlag af køn kan eksistere samtidigt på to forskellige niveauer, dvs. dels på nationalt plan, dels på fællesskabsplan. Men dette er naturligvis ikke tilfældet. Den beskyttelse, der er fastsat i Equal Pay Act, og den, som arbejdstagerne kan påberåbe sig i henhold til artikel 119 og i den forbindelse også direktiv 75/117, er kun udtryk for ét og samme princip.

44. Beviset herfor er i øvrigt, at Equal Pay Act i virkeligheden — som også Det Forenede Kongeriges regering anerkender [15] — udgør den bindende nationale lovgivning, der gennemfører direktiv 75/117, hvorved princippet i traktatens artikel 119 er iværksat.

45. Det kan ikke føre til andet resultat, at Equal Pay Act blev vedtaget i 1970 og altså forud for Det Forenede Kongeriges tiltrædelse af Fællesskabet og forud for direktivets vedtagelse. Da direktiv 75/117 blev udstedt, udgjorde Equal Pay Act ikke desto mindre den lovgivning, som gjorde det muligt for Det Forenede Kongerige at overholde forpligtelserne i henhold til direktivet, uden det

13 — Disse forskellige kriterier er i øvrigt nævnt i punkt b) i den forelæggende rets første spørgsmål og i slutningen af det andet spørgsmål.

14 — Punkt 3.3 i regeringens skriftlige indlæg.

15 — Regeringen anfører i punkt 3.6 i sit skriftlige indlæg, at »... på det tidspunkt, hvor Det Forenede Kongerige tilsluttede sig Fællesskaberne i 1973, var der allerede vedtaget en lov med et bestemt ikrafttrædelsestidspunkt ... som indførte en ret til lige løn uden forskelsbehandling på grundlag af køn«. Regeringen anfører videre i sit indlæg, at »... bestemmelserne i Equal Pay Act ... på ansættelsesområdet svarer til rettighederne i henhold til fællesskabsretten som fastsat dels i artikel 119, dels i direktivet om lige løn«.

var nødvendigt at vedtage ny lovgivning for at gennemføre direktivet i national ret. Den forelæggende ret gør i øvrigt opmærksom på, at loven blev »... ændret igen i 1983 for at efterkomme traktatens artikel 119, navnlig hvad angår krav vedrørende arbejde af samme værdi« [16]. Equal Pay Act udgør derfor klart den nationale foranstaltning til gennemførelse af det fællesskabsretlige princip om ikke-diskrimination på grundlag af køn for så vidt angår løn.

46. Det følger heraf, at sager anlagt i henhold til Equal Pay Act også anlægges i henhold til den foranstaltning, som gennemfører direktiv 75/117 i national ret, og som iværksætter det princip om ikke-diskrimination, der er udtrykt i traktatens artikel 119.

47. Derfor er sager, som anlægges efter henholdsvis Equal Pay Act og traktatens artikel 119, ikke kun tilsvarende, som Det Forenede Kongeriges regering hævder, men identiske sager, dvs. de udgør en og samme søgsmålstype.

48. Det forhold at der ikke kan sondres mellem de to søgsmålstyper, betyder, at det ikke med rette kan hævdes, at ækvivalensprincippet er overholdt, fordi de samme processuelle regler — nemlig tidsfristen Section 2(5) i Equal Pay Act — finder anvendelse på to sammenlignelige søgsmål, hvoraf det ene støttes på en ret udledt af fællesskabsretten, mens det andet støttes på national ret. Det er helt i overensstemmelse hermed, som også den nationale ret henviser til i spørgsmål 1 a), at »den omhandlede nationale retsregel finder anvendelse på alle krav om lige løn uden forskelsbehandling på grundlag af køn«.

49. Dette sammenligningsgrundlag kan derfor ikke accepteres.

50. Det Forenede Kongeriges regering har endvidere foreslået en anden tilgangsvinkel end den, som jeg netop har afvist. Den kan benævnes »transversal« forstået på den måde, at den sammenligner de processuelle regler, som gælder i denne sag, med dem, der anvendes i andre sager, som har til formål generelt at gennemføre princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for andre retsområder, f.eks. social sikring. Med formuleringen af Employment Appeal Tribunal's spørgsmål henvises der også til den beskyttelse, der gives i Sex Discrimination Act 1975 (lov om forskelsbehandling på grundlag af køn), som gennemfører direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så

16 — S. 13 i den danske oversættelse af forelæggelseskendelsen.

vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår [17] i national ret.

51. Denne sammenligning forekommer mig heller ikke at være rammende i denne sag. Forholdet er igen det, at de andre processuelle regler, der gælder i sager, som støttes på princippet om ligebehandling af mænd og kvinder vedrørende andre forhold end løn, heller ikke i det væsentlige sondrer mellem sager støttet på national ret, og sager, der støttes på en ret udledt af fællesskabsretten. Der er også her tale om samme ret, som er baseret på fællesskabsretten og gennemført i national ret.

52. Den franske regering og Kommissionen har, som sagsøgeren i hovedsagen, gjort gældende, at hvis der skal foretages en sammenligning, er det nationale retsområde, der nærmest svarer til beskyttelsen ifølge Equal Pay Act, den beskyttelse, der er foreskrevet i Race Relations Act 1976 [18].

53. Selv om dette anbringende ikke er helt ubegrundet, og det ligeledes er »transversalt«, idet det ikke fokuserer på et bestemt retsområde, men derimod tager udgangspunkt i den videst mulige fortolkning af et princip — det almindelige princip om ikke-diskrimination — som kan gælde inden for alle retsområder, kan det efter min opfattelse ikke tiltrædes i denne sag.

54. Det må erkendes, at man ifølge kriterierne i Domstolens dom i Palmisani-sagen, jf. ovenfor, kan antage, at sager støttet på Equal Pay Act og Race Relations Act har et sammenligneligt formål. I begge sagskategorier påberåber klageren sig princippet om ikke-diskrimination, enten begrundet i køn eller race.

55. Heroverfor bemærkes først, at det relevante kriterium ganske vist er det almindelige princip om ikke-diskrimination, men at det ikke ses, hvorfor sammenligningsgrundlaget skal begrænses til anvendelsen af princippet i forbindelse med race. Princippet om ikke-diskrimination har mange anvendelsesområder, som også er beskyttet og almindeligvis tages i betragtning på nationalt plan. Dette gælder — for blot at nævne nogle eksempler — nationalitet, køn, religion, handicap, alder ... Hvorfor så kun basere sammenligningen på et af disse anvendelsesområder?

56. For det andet og vigtigere frygter jeg, at argumentationen støttes på et forkert grundlag. Hvis man accepterer at følge en »transversal« fremgangsmåde i den form, der er foreslået af den franske regering og Kommissionen, og til en vis grad i den form, der

17 — Rådets direktiv af 9.2.1976 (EFT L 39, s. 40).

18 — Loven udgør i Det Forenede Kongerige en beskyttelse mod racediskrimination i ansættelsesforhold. Den omfatter forskelsbehandling på grundlag af hudfarve, race, nationalitet eller etnisk eller national oprindelse.

er foreslået af Det Forenede Kongeriges regering, jf. ovenfor, forekommer det mig, at tyngdepunktet i det foreliggende problem vil blive forskudt.

57. På dette stadium under den nationale retssag er det centrale spørgsmål for Employment Appeal Tribunal ikke længere, om B. S. Levez har været udsat for forskelsbehandling. Dette spørgsmål har den nationale ret allerede afgjort. Det, der skal afgøres, er alene, om de nationale processuelle regler, der er anvendelige i denne sag, giver mulighed for genoprejsning i tilfælde af forskelsbehandling i henhold til fællesskabsretten på lige fod med et tilsvarende tilfælde i henhold til national ret. Hvis man sammenligner det »resultat«, der følger af forskelsbehandling på grundlag af køn, med det, der følger af forskelsbehandling, der bygger på race, vil man fortsat basere argumentationen på, at spørgsmålet om forskelsbehandling er det centrale i den af sagsøgeren anlagte sag.

58. Dette er dog ikke længere tilfældet.

59. B. S. Levez søger med den her anlagte sag at opnå et helt konkret resultat og ikke blot en konstatering af, at hun har været udsat for forskelsbehandling. Den forudgående konstatering af den forskelsbehandling, som hun har været udsat for, har kun tjent som middel til støtte for det resultat, hun vil opnå.

60. Den af B. S. Levez anlagte retssag vedrører da også efterbetaling af løn. Dette krav om efterbetaling har retten givet hende medhold i som følge tilsidesættelsen af den ligebehandlingsklausul, der i henhold til Equal Pay Act er indeholdt i ansættelseskontrakten. Det er imidlertid ikke vanskeligt at forestille sig andre begrundelser for, at en arbejdstager kan have ret til efterbetaling af løn.

61. Det forekommer mig, at det netop er sådanne andre forhold, der kan danne grundlag for et krav om efterbetaling af løn, som er de mest velegnede til at udgøre et passende sammenligningsgrundlag.

62. Det drejer sig således om at sammenligne en sag som den foreliggende, der er anlagt med det formål at opnå efterbetaling af løn på grundlag af det fællesskabsretlige princip om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdstager, med andre sager vedrørende krav på efterbetaling af løn, der ikke har hjemmel i fællesskabsretten, men derimod støttes på et grundlag der er fastsat og beskyttet i den nationale retsorden, navnlig indenfor arbejdsretten.

63. Lad os forestille os et eksempel med en mand, som ifølge sin ansættelseskontrakt skal have en løn, der til dels beregnes på grundlag af det indtjente overskud, idet han modtager en fast løn, som forhøjes med en månedlig bonus, hvis størrelse afhænger af hans resultater. Hvis hans arbejdsgiver ikke betaler ham denne bonus, der er en del af hans løn, har han mulighed for at anlægge sag med påstand om efterbetaling af lønbeløb, der ikke skal betales som følge af en tilsidesættelse af ligelønsprincippet, men derimod som følge af arbejdsgiverens manglende overholdelse af forpligtelser, der følger af arbejdskontrakten.

64. Det er i denne forbindelse også relevant at henvise til Race Relations Act, som også Kommissionen og den franske regering har foreslået. En mand, der anlægger sag for at opnå efterbetaling af løn, som skal betales som følge af forskelsbehandling på grundlag af race, vil ligeledes befinde sig i en situation, der er sammenlignelig med det eksempel, som jeg netop har beskrevet.

65. Således vil jeg under de i sagen foreliggende omstændigheder mene, at den situation, der kommer tættest på B. S. Levez' situation, er den, hvor en arbejdstager anlægger sag for at opnå efterbetaling af løn. I stedet for en »transversal« sammenligning forekommer det mig, at en »vertikal« sammenligning — dvs. inden for arbejdsretsområdet — med andre lignende sager anlagt for at opnå efterbetaling af løn, er den mest hensigtsmæssige.

66. Domstolens praksis støtter i øvrigt denne opfattelse.

67. Således udtalte Domstolen i sin dom i sagen Gillespie m.fl. [19], med henvisning til det forhold, at kvindelige arbejdstagere under barselsorlov »ligesom enhver anden arbejdstager« fortsatte med at være knyttet til deres arbejdsgiver gennem en kontrakt eller et arbejdsforhold, at disse kvinder skulle nyde godt af en lønforhøjelse indtrådt før eller under denne periode. Hermed opfattede Domstolen problemstillingen »vertikalt«, dvs. baseret på arbejdsretten og specielt på ansættelseskontrakten, og ikke »transversalt« med udgangspunkt i en forskelsbehandling på grundlag af køn. Domstolen fastslog, at sagsøgerne i hovedsagen, ligesom deres kollegaer, skulle nyde godt af de omtvistede lønforhøjelser, fordi de var arbejdstagere, som havde fået deres rettigheder tilsidesat, men ikke fordi de var kvinder, der havde været udsat for forskelsbehandling.

68. I lighed hermed fandt Domstolen i dommen i Draehmpaehl-sagen [20], at ækvivalensprincippet, under hensyn til sagens omstændigheder, ikke var overholdt. Dette resultat nåede den frem til efter en sammenligning af de omtvistede nationale bestemmelser, der fastsatte et særligt loft for den samlede godtgørelse, der kunne opnås i tilfælde af forskelsbehandling på grundlag af

19 — Dom af 13.2.1996, sag C-342/93, Sml. I, s. 475, præmis 21 og 22.

20 — Dom af 22.4.199, sag C-180/95, Sml. I, s. 2195, præmis 28 og 41.

køn i forbindelse med ansættelse, med »andre civil- og arbejdsretlige nationale bestemmelser«, som ikke fastsatte en sådan begrænsning.

69. Derfor er det min vurdering, at begrebet »tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret« set i forhold til en sag om efterbetaling af løn, der bygger på det fællesskabsretlige princip om ikke-diskrimination på grundlag af køn i ved udførelse af tilsvarende arbejde, skal omfatte en sag anlagt for at opnå efterbetaling af løn på grundlag af nationale, særligt arbejdsretlige, bestemmelser.

70. Det er med henvisning til tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret — i denne forstand — at det derefter skal afgøres, om de processuelle regler, der finder anvendelse i et sådant søgsmål, ikke er mere gunstige end dem, der i henhold til Section 2(5) i Equal Pay Act er fastsat i national ret for udøvelse af rettigheder, der følger af fællesskabsretten.

Spørgsmålet om betingelserne er »mere gunstige« for tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret

71. Det fremgår af forelæggelseskendelsen og af selve de spørgsmål, der er forelagt Domstolen, at den begrænsning, der er fastsat i Equal Pay Act, ikke gælder for noget andet krav. I spørgsmål 1 a) henvises der da også til det forhold, at »den nationale retsregel finder anvendelse på alle krav om lige løn uden forskelsbehandling på grundlag af køn, men ikke på andre krav«.

72. Det er ikke min opgave på dette stadium at foretage en sammenligning mellem de forskellige processuelle regler, der finder anvendelse på sager anlagt for at opnå efterbetaling af løn, for at efterprøve rigtigheden af rettens udtalelse. Det må tilkomme den forelæggende ret, som kender de processuelle regler, der gælder i nationale retssager, at efterprøve, at tilsvarende søgsmål ikke behandles forskelligt, alt efter om de har deres retsgrundlag i en forskelsbehandling på grundlag af køn, der er beskyttet på fællesskabsniveau, eller i et andet grundlag, der er forskelligt fra traktatens artikel 119.

73. Det er tilstrækkeligt at nævne, at selv om det er rigtigt, at en processuel regel, som den her omhandlede umiddelbart kan forekomme mindre gunstig end en processuel regel, som giver mulighed for at lade den periode, hvori lønnen kan kræves efterbetalt gå seks år tilbage fra tidspunktet for sagens anlæg [21], eller så meget mere en anden processuel bestemmelse, som slet ikke foreskriver en sådan tidsfrist [22], der finder anven-

21 — Denne frist på seks år er den begrænsning, der i henhold til Section 5 i Limitation Act 1980 (lov om forældelse) finder anvendelse i national ret på krav vedrørende misligholdelse af forpligtelser i henhold til en ansættelseskontrakt (s. 8 og s. 13 f. i den danske oversættelse af forelæggelseskendelsen). Fristen for indgivelse af stævning i en sådan sag løber fra dagen for den hændelse, som begrunder søgsmålet (s. 11 i den danske oversættelse af forelæggelseskendelsen).

22 — I sager støttet på Race Relations Act af 1976 gælder der tilsyneladende ingen begrænsning med hensyn til det tidsrum, hvori løn kan kræves efterbetalt, dog forudsat at sagen anlægges inden tre måneder efter kontraktens ophør (s. 12 i den danske oversættelse af forelæggelseskendelsen).

delse på tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret, finder jeg ikke, at der her er tale om det eneste forhold, der skal tages i betragtning.

74. Det er således oplyst i sagsakterne, at sager anlagt i henhold til Equal Pay Act i andre sammenhænge kan være undergivet frister, der er mere gunstige end dem, der gælder for tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret.

75. Således gælder der for et søgsmål som det, der er anlagt af sagsøgeren i hovedsagen, ikke nogen søgsmålsfrist, mens andre tilsvarende nationale søgsmål i almindelighed skal anlægges inden tre måneder efter arbejdsforholdets ophør [23], eller efter den racediskriminerende handling [24].

76. Dog må det haves i erindring, at selv om disse andre søgsmålstyper forekommer at være omfattet af strengere tidsfrister end det her omhandlede søgsmål, ser det imidlertid ud til at den ret, der skal anvende disse fristregler, har kompetence til at forlænge fristerne, en kompetence som tilsyneladende ikke er anerkendt i Equal Pay Act.

77. Jeg gentager, at jeg ikke her behandler spørgsmålet om, hvorvidt tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret er underlagt en mere gunstig behandling, hvilket forudsætter et indgående kendskab til de nationale processuelle regler og deres anvendelse i praksis i de nationale retter. Jeg ønsker blot at understrege, at hvis den forelæggende ret ikke blot måtte nå frem til, at søgsmål støttet på Equal Pay Act — i modsætning til andre tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret — ikke kan føre til efterbetaling af løn, der vedrører et tidsrum, der ligger mere end to år forud for datoen for sagens anlæg, men også at fristen for sagsanlæg kun tilsyneladende er mere gunstig end i andre sager, idet retten i disse andre sager er kompetent til at indrømme en forlængelse, må det konkluderes, at princippet om ækvivalens mellem sager, der støttes på en rettighed i henhold til fællesskabsretten, og sager der støttes på en rettighed i henhold til national ret, ikke er respekteret.

78. Derfor konkluderer jeg, som svar på det andet spørgsmål, at fællesskabsretten og særligt traktatens artikel 119 er til hinder for at anvende en national processuel regel, der alene omfatter søgsmål anlagt for at opnå efterbetaling af løn støttet på princippet om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdsta-

23 — Det Forenede Kongeriges regering giver i punkt 3.34 i sit skriftlige indlæg følgende oplysninger: For krav vedrørende misligholdelse af ansættelseskontrakter, som henhører under Industrial Tribunal's kompetence, er tidsfristen fastsat i Section 7 i Industrial Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order 1994 og i Section 7 i Industrial Tribunals Extension of Jurisdiction (Scotland) Order 1994.

24 — Jf. Section 68(1) og (7) i Race Relations Act 1976.

gere for samme arbejde, hvis denne regel er mindre gunstig end dem, der gælder for tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret, som er anlagt for at opnå efterbetaling af løn, og som særligt er støttet på nationale arbejdsretlige bestemmelser.

Om effektivitetsprincippet og den nationale rets kompetence

79. Indledningsvis bemærkes, at den forelæggende ret kun skal tage stilling til sagens andet hovedproblem, som særligt er omhandlet i det første spørgsmål, hvis den på grundlag af de ovenfor angivne kriterier finder, at den kan anvende den omtvistede nationale bestemmelse uden at tilsidesætte ækvivalensprincippet. I så fald skal retten også tage stilling til, om den anden begrænsning, der efter Domstolens praksis opstilles med hensyn til medlemsstaternes selvstændighed på det processuelle område, er overholdt.

Hvis Employment Appeal Tribunal derimod — på grundlag af de ovenfor anførte kriterier og i lyset af Domstolens praksis [25] — finder, at den skal undlade at anvende den omtvistede bestemmelse, fordi den er uforenelig med fællesskabsretten, vil spørgsmålet om, hvorvidt effektivitetsprincippet er overholdt, ikke opstå.

80. Jeg vil således overlade anvendelsen af effektivitetsprincippet til den nationale ret og i det følgende behandle det andet spørgsmål.

81. Det første spørgsmål, der er forelagt Domstolen [26], består i realiteten af to spørgsmål. Domstolen anmodes i det væsentlige om at fastslå, om der er grund til at antage, at fastsættelsen af en frist som den, der fremgår af Section 2(2) i Equal Pay Act, gør det umuligt at udøve rettigheder, der tillægges i henhold til fællesskabsretten — dvs. om en sådan regel respekterer effektivitetsprincippet — særligt når fristen ikke kan forlænges af den kompetente ret, selv ikke i tilfælde, hvor arbejdsgiveren handler svigagtigt — dvs. i dette tilfælde, om den nationale ret har et skøn.

82. Effektivitetsprincippet begrænser som bekendt anvendelsesområdet for princippet om, at medlemsstaterne handler selvstændigt i processuelle spørgsmål, men dog er undergivet den begrænsning, at reglerne for nationale søgsmål ikke i praksis må gøre det umu-

25 — Særligt Domstolens dom i af 9.3.1978, sag 106/77, Simmenthal, Sml. 1978, s. 629.

26 — Det drejer sig i realiteten om spørgsmål 1 c), idet de forhold, der nævnes i spørgsmål 1 a) og 1 b), er omfattet af spørgsmål 2.

ligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve de rettigheder, der tillægges i henhold til Fællesskabets retsorden.

83. Domstolens faste praksis er blevet udtrykt således: »Med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt en frist ... [i form af en præklusiv søgsmålsfrist] er forenelig med fællesskabsrettens effektivitetsprincip, må det fastslås, at en fastsættelse af rimelige præklusive søgsmålsfrister i princippet opfylder dette krav, for så vidt som den er udtryk for det grundlæggende retssikkerhedsprincip ...« [27]. Domstolen har begrundet reglen med »... nødvendigheden af at undgå, at forvaltningsretlige afgørelser vil kunne anfægtes i det uendelige« [28].

84. I tiden efter afsigelsen af Steenhorst-Neerings-dommen har Domstolen overført denne praksis vedrørende søgsmålsfrister for nationale retter til tilfælde af den type, der foreligger i denne sag, hvor en national retsregel begrænser den periode, for hvilken tilbagesøgning kan finde sted. Domstolen har udtalt, at en sådan regel ikke »... griber ind i ... borgernes egentlige ret til for en national retsinstans at påberåbe sig [fællesskabsretten]. Den begrænser kun ansøgninger om at få tilkendt den omtvistede ydelse med tilbagevirkende gyldighed« [29].

85. Domstolen bekræftede dette standpunkt i sin dom i Johnson-sagen [30], hvori den udtalte, at »[en] bestemmelse, der alene begrænser den periode forud for indgivelsen af ansøgningen, for hvilken der kan opnås efterbetaling af ydelser, ikke indebærer, at det i praksis er umuligt for borgere, der påberåber sig fællesskabsretten, at hævde krav«.

86. Som i de nævnte sager er der i den foreliggende sag tale om en national »... bestemmelse, som ikke udelukker en hævdelse af krav, men som alene begrænser den periode forud for indgivelsen af ansøgningen, for hvilken der kan opnås efterbetaling ...« [31].

87. Section 2(5) i Equal Pay Act har da heller ikke forhindret B. S. Levez i at støtte ret på fællesskabsretten, men dens virkning har været ensbetydende med en begrænsning af den periode, for hvilken hun har kunnet opnå efterbetaling af skyldig løn.

88. Den omtvistede nationale regel må ifølge Domstolens praksis antages ikke i praksis at gøre det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve de rettigheder, der tillægges i henhold til Fællesskabets retsorden.

27 — Jf. dommen i Palmisani-sagen, a.st., præmis 28. Jf. også dommene i sagerne Rewe (præmis 5), Comet (præmis 17) og San Giorgio (præmis 12), a.st.

28 — Dom af 27.10.1993, sag C-338/91, Steenhorst-Neerings, Sml. I, s. 5475, præmis 22.

29 — A.st., præmis 21.

30 — Dom af 6.12.1994, sag C-410/92, Sml. I, s. 5483, præmis 23. Jf. også dom af 23.11.1995, sag C-394/93, Alonso-Pérez, Sml. I, s. 4101, præmis 30.

31 — Jf. Johnson-dommen, a.st., præmis 30.

89. På grund af sagens faktiske omstændigheder forekommer denne konklusion imidlertid ikke at være holdbar.

90. Det forhold, som man ikke kan undgå at bemærke, er, at dommene i sagerne Steenhorst-Neerings, Johnson og Alonso-Pérez, jf. ovenfor, vedrørte efterbetaling af sociale sikringsydelser [32]. Der var i hver sag mere præcist tale om en »... national bestemmelse, der begrænser den tilbagevirkende gyldighed af en ansøgning om [en social] ydelse ...« [33].

91. Den af Domstolen valgte løsning tager derfor uundgåeligt hensyn til det formål, der forfølges på nationalt plan ved indførelsen af en sådan regel inden for rammerne af socialpolitikken. Domstolen udtalte, at en sådan processuel regel »... er i samklang med god forvaltningsskik, navnlig med muligheden for at kunne kontrollere, om de berettigede opfyldte betingelserne for retten til en ydelse ... Denne bestemmelse er også i samklang med nødvendigheden af at bevare den økonomiske ligevægt i en ordning, hvor de ansøgninger, som i et bestemt år er indsendt af de forsikrede, i princippet skal være dækket af de bidrag, der i det pågældende år er indbetalt« [34].

92. Det er klart, at den omtvistede bestemmelse i Equal Pay Act ikke forfølger de samme formål. Det drejer sig snarere om, som det også erkendes af Det Forenede Kongeriges regering, at »... undgå, at retterne anmodes om at træffe afgørelse i sager om ældre krav« [35]. På nationalt plan er den omtvistede frist således begrundet i et ønske om at tilskynde klagerne til at udvise den fornødne omhu med det formål at gøre deres rettigheder gældende så tidligt som muligt.

93. Derfor består det formål, der forfølges med den omtvistede frist, ikke længere, når der — som i denne sag — er tale om svigagtige forhold.

94. Det kan ikke gøres gældende over for B. S. Levez, at hun skulle have anlagt sag til varetagelse af sine rettigheder endnu hurtigere end hun gjorde, hvis hun ville have undgået, at hun ikke kunne oppebære hele den efterbetaling, som hun havde ret til, når begrundelsen for hendes forsinkelse med sagsanlægget skyldtes det forhold, at hendes arbejdsgiver havde holdt hende i uvidenhed om den forskelsbehandling, som hun var udsat for [36].

32 — De første to domme vedrørte særligt anvendelsen af Rådets direktiv 79/7/EØF af 19.12.1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT L 6, s. 24). Dommen i Alonso-Pérez-sagen vedrørte Rådets forordning (EØF) nr. 1408/71 af 14.6.1971 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet (EFT L 149, s. 2).

33 — Jf. Steenhorst-Neerings-dommen, a.st., præmis 16.

34 — A.st., præmis 23.

35 — Punkt 1.3 i regeringens skriftlige indlæg.

36 — Hvis hun i stedet for at anlægge sag i september 1993 havde taget dette skridt i februar 1993, kunne hun have opnået fuld efterbetaling af den løn, som hun havde krav på. Dette kunne hun imidlertid ikke, idet hun da endnu ikke vidste, at hun var blevet udsat for en forskelsbehandling.

95. I B. S. Levez' tilfælde medfører en streng anvendelse af begrænsningen i henhold til Section 2(5) i Equal Pay Act ikke betydelige økonomiske konsekvenser, idet hun »kun« mister efterbetalingen for perioden fra februar 1991 til september 1991. Der kan imidlertid opstå situationer, hvor de økonomiske konsekvenser af anvendelsen af en sådan regel kan være meget større [37]. Der kan også tænkes situationer, hvor en streng anvendelse af denne regel kan forhindre visse arbejdstagere, der udsættes for svig fra deres arbejdsgivers side, i at oppebære nogen som helst efterbetaling [38].

96. Dette fører mig frem til den konklusion, at selv om en regel som den omtvistede ikke i sig selv gør det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve en rettighed, der er tillagt i henhold til Fællesskabets retsorden, vil en manglede fleksibilitet i forbindelse med reglens anvendelse, der gør det muligt at tage hensyn til særlige omstændigheder, f.eks. en arbejdsgivers svig, kunne være ensbetydende med en tilsidesættelse af effektivitetsprincippet.

97. Jeg vil derfor mene, at såfremt fastsættelsen af en frist som den, der er fastsat i Section 2(5) i Equal Pay Act, ikke i sig selv kan kritiseres, vil det forhold, at det er umuligt for den nationale ret at gennemføre reglen lempeligt for at tage hensyn til en sags særlige omstændigheder og forlænge den fastsatte frist, have den virkning, at det i praksis gøres umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at gennemføre en ret i henhold til fællesskabsretten.

98. Endvidere fremgår det af oplysningerne i forelæggelseskendelsen, at Employment Appeal Tribunal i modsætning hertil antager at have kompetence til at forlænge en frist i forbindelse med gennemførelsen af de processuelle regler, der finder anvendelse på tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret. Hvis det faktisk er muligt for en ret i en sag, der vedrører efterbetaling af løn på grundlag af nationale bestemmelser, navnlig af arbejdsretlig karakter, at tage hensyn til omstændigheder som f.eks. en arbejdsgivers svigagtige forhold og dermed at ændre den gældende frist, skal den samme mulighed bestå i nærværende sag, hvis det skal undgås, at ækvivalensprincippet bliver tilsidesat.

99. Jeg må herefter konkludere, at det forhold, at den nationale ret er udelukket fra at tage hensyn til de særlige omstændigheder i denne sag, der kan begrunde, at sagsøgeren i hovedsagen har anlagt sin sag for sent — for derved at forlænge det tidsrum, for hvilket der i henhold til Section 2(5) i Equal Pay Act kan fremsættes krav — kan være i strid med det fællesskabsretlige effektivitetsprincip og tillige med ækvivalensprincippet.

37 — Som eksempel kan nævnes, at en kvinde, i samme situation som B. S. Levez, udsættes for forskelsbehandling med hensyn til løn, som ikke kun holdes skjult for hende af hendes arbejdsgiver i lidt over to år, men gennem hele femten år. En streng anvendelse af den omtvistede bestemmelse vil være ensbetydende med, at der højst kan efterbetales løn for de to sidste år forud for afsløringen af forskelsbehandlingen, uden at efterbetaling af løn for de forudgående tretten år nogensinde kan finde sted.

38 — Således forholder det sig i den situation, hvor en kvinde udsættes for forskelsbehandling med hensyn til løn gennem flere år, men gennem de to sidste år forud for sit sagsanlæg endelig opnår en løn uden forskelsbehandling. Hvis hun først får kendskab til den forskelsbehandling, som hun har været udsat for, efter de to års forløb, og selv hvis hun straks anlægger sag, vil en streng anvendelse af den omtvistede regel have den virkning, at ingen efterbetaling kan finde sted, selv om forskelsbehandlingen er blevet konstateret.

Forslag til afgørelse

100. Sammenfattende foreslår jeg Domstolen at besvare de af Employment Appeal Tribunal forelagte spørgsmål som følger:

»1) Fællesskabsretten og særligt EF-traktatens artikel 119 er til hinder for at anvende en national processuel regel i en sag vedrørende efterbetaling af løn baseret på princippet om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdstagere for samme arbejde, når reglen begrænser det tidsrum forud for sagens anlæg, for hvilket efterbetaling kan opnås, og den er mindre gunstig end de regler, der gælder for tilsvarende krav på grundlag af national ret vedrørende efterbetaling af løn støttet på nationale bestemmelser og særligt arbejdsretlige bestemmelser.

2) Fællesskabsretten og særligt traktatens artikel 119 er ligeledes til hinder for at anvende en sådan national processuel regel, såfremt den nationale ret ved anvendelsen heraf ikke kan tage hensyn til særlige omstændigheder, der kan begrunde, at sagen er anlagt for sent, for at forlænge den fastsatte tidsfrist.«