JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
PHILIPPE LÉGER
12 päivänä toukokuuta 1998 *

1. Employment Appeal Tribunal haluaa esittämillään kysymyksillä tietää, onko miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden periaatteen, sellaisena kuin se ilmenee EY:n perustamissopimuksen 119 artiklasta ja direktiivistä 75/117/ETY, [1] vastaista soveltaa kansallista prosessuaalista oikeussääntöä, jolla rajoitetaan aika, jolta naispuolinen työntekijä, jonka osalta tätä periaatetta on rikottu, voi vaatia saamatta jäänyttä palkkaansa, kahteen kanteen nostamista edeltävään vuoteen.

Asiaa koskevat yhteisön säännökset

2. Perustamissopimuksen 119 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan jokaisen jäsenvaltion on huolehdittava "miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisesta" ja pidettävä se voimassa.

3. Tätä artiklaa, jossa ilmaistaan periaate, joka "— — on osa yhteisön perustaa", "— — voidaan soveltaa välittömästi, ja 119 artiklasta voi johtua yksityisille oikeussubjekteille *oikeuksia, joita tuomioistuinten on suojattava*". [2]

4. Direktiivissä 75/117/ETY täsmennetään 119 artiklan aineellista sisältöä antamalla useita *säännöksiä, joiden tarkoituksena on parantaa* niiden työntekijöiden oikeusturvaa, joita on mahdollisesti loukattu sen vuoksi, että samapalkkaisuusperiaatetta ei ole noudatettu.

5. Tämän tavoitteen mukaisesti sen 2 artiklassa säädetään, että jäsenvaltioiden "on kansallisissa oikeusjärjestyksissään toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta jokainen työntekijä, joka katsoo joutuneensa loukatuksi sen vuoksi, että samapalkkaisuusperiaatetta ei ole noudatettu, voi esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa mahdollisesti ensin saatettuaan asian muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi".

* Alkuperäinen kieli: ranska.

1 — Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annettu neuvoston direktiivi (EYVL L 45, s. 19).

2 — Asia 43/75, Defrenne, tuomio 8.4.1976 (Kok. 1976, s. 455, 12 ja 24 kohta).

6. Direktiivin 6 artiklassa säädetään seuraavaa: "Jäsenvaltioiden on toteutettava kansallisten olojensa ja oikeusjärjestystensä mukaiset toimenpiteet, jotka ovat tarpeen sen varmistamiseksi, että samapalkkaisuusperiaatetta noudatetaan. Niiden on huolehdittava, että käytettävissä on tehokkaita keinoja, joilla tämän periaatteen noudattamista voidaan seurata."

Tosiseikat ja asian käsittelyn vaiheet

7. Pääasian kantaja Levez, joka on työskennellyt helmikuusta 1991 lähtien T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd:n palveluksessa, nimitettiin ensin Chelmsfordissa sijaitsevan vedonlyöntitoimiston päälliköksi 10 000 Englannin punnan (GBP) vuosipalkalla.

8. Joulukuussa 1991 hän seurasi miespuolista työntekijää Billericayn toimiston päällikön tehtävässä, joka oli vapautunut lokakuussa 1991. Hänen työnantajansa maksoi hänelle tästä päivästä alkaen 10 800 GBP:n vuosipalkkaa ja ilmoitti virheellisesti tämän palkan olevan samansuuruinen kuin edeltäjän palkka, joka oli todellisuudessa ollut 11 400 GBP. Pääasian kantajan palkka korotettiin tähän määrään vasta huhtikuusta 1992 alkaen.

9. Sen jälkeen, kun Levez oli maaliskuussa 1993 jättänyt toimensa ja saanut tietää, että toisin kuin hänen työnantajansa ilmoitti, hän oli saanut huhtikuuhun 1992 asti pienempää palkkaa kuin hänen miespuolinen edeltäjänsä, hän nosti 17.9.1993 kanteen Industrial Tribunalissa, jotta asiaan sovellettaisiin samapalkkaisuuden periaatetta.

10. Tätä periaatetta sovelletaan kansallisessa oikeusjärjestyksessä vuoden 1970 *Equal Pay Act*in (samapalkkaisuuslaki) perusteella, jossa säädetään työntekijöiden eduksi lakisääteisestä oikeudesta sellaisiin työsuhteen ehtoihin (mukaan lukien palkkaehdot), jotka ovat yhtä hyvät kuin samaa, nimenomaisesti vastaavaksi luokiteltua tai samanarvoista työtä tekevien vastakkaista sukupuolta edustavien työntekijöiden ehdot. *Equal Pay Act*in 1 §:n 1 momentin mukaan Yhdistyneessä kuningaskunnassa jokaiseen naispuolisen työntekijän kanssa tehtävään työsopimukseen oletetaan sisältyvän "tasa-arvoisuutta koskeva ehto". [3]

11. Ottaen huomioon pääasian kantajan ja hänen edeltäjänsä työn samanlaisuuden kansallinen tuomioistuin hyväksyi Levezin vaatimukset ja siis päätti, että hänellä oli oikeus vaatia 11 400 GBP:n suuruista palkkaa siitä lähtien, kun hän oli helmikuussa 1991 aloittanut päällikön toimen hoitamisen.

3 — Pääasian kantaja korostaa kirjallisissa huomautuksissaan (sivun 4 alaviitteessä), että kaikkia *Equal Pay Act*in säännöksiä, joissa viitataan naisiin, sovelletaan myös miehiin.

12. Tätä tuomiota on kuitenkin oikaistu sen jälkeen, kun työnantaja vetosi vaatimusten esittämisen määräaikaan, josta *Equal Pay Act*in 2 §:n 5 momentissa säädetään seuraavasti:

"Oikeudenkäynneissä, jotka koskevat tasaarvosäännöksen rikkomista (oikeudenkäynti Industrial Tribunalissa mukaan lukien), naisen oikeus saamatta jääneeseen palkkaan tai vahingonkorvaukseen on rajoitettu kahteen kanteen nostamista edeltävään vuoteen."

13. Tämän lainkohdan perusteella Industrial Tribunal rajoitti oikeuden saamatta jääneeseen palkkaan kahteen Levezin kanteen nostamista edeltävään vuoteen. Levez on lopulta saanut vaatimansa saamatta jääneet palkat ainoastaan 17.9.1991 jälkeiseltä ajalta, eikä helmikuusta 1991 lähtien.

14. Hän valitti päätöksestä Employment Appeal Tribunaliin väittäen, että *Equal Pay Act*in 2 §:n 5 momentti on kahdessa suhteessa perustamissopimuksen 119 artiklan vastainen tulkittaessa sitä direktiivin 75/117/ETY 2 ja 6 artiklan valossa.

15. Ensinnäkään tässä kansallisessa säännöksessä ei anneta tuomioistuimelle mitään harkintavaltaa pidentää määräaikaa asian olosuhteisiin liittyvistä kohtuussyistä tai ottaen huomioon työnantajan vilpillinen toiminta, joten tämä säännös ei takaa sukupuolten samapalkkaisuusperiaatteeseen vetoaville henkilöille täyttä ja tehokasta oikeusturvaa.

16. Toiseksi kahden vuoden rajoitus on epäedullisempi kuin menettelysäännöt, jotka koskevat samankaltaisia jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia vaatimuksia. Tavanomaiset sopimusvelvoitteiden noudattamatta jättämistä koskevat kanteet mahdollistavat saamatta jääneiden palkkojen maksamisen jopa kuudelta kanteen nostamista edeltävältä vuodelta. Tällaisten yleisten oikeussuojakeinojen osalta tuomioistuimilla on harkintavaltaa ottaa huomioon mahdollinen työnantajan vilpillisyys. Myös vuoden 1976 *Race Relations Act* mahdollistaa kanteen nostamisen rotusyrjinnän vuoksi saamatta jääneiden palkkojen vaatimiseksi edullisemmin menettelysäännöin: korvausvaatimusten esittämiselle ei ole asetettu aikarajoituksia edellyttäen, että kanne nostetaan kolmen kuukauden kuluessa sopimussuhteen päättymisestä.

17. Kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan oikeudenkäynnin aikana nimitetty *amicus curiae* katsoo puolestaan, että riidanalainen säännös, jota sovelletaan alaa koskevan yhteisön lainsäädännön puuttuessa, on sen vaatimuksen mukainen, että yhteisön

oikeuteen perustuvia kanteita koskevat menettelysäännöt eivät saa olla epäedullisempia kuin ne, jotka koskevat samankaltaisia jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia vaatimuksia. Hän huomauttaa tältä osin, että *Equal Pay Act*in 2 §:n 5 momentti on yleinen säännös, jota sovelletaan kaikkiin miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuutta koskeviin kanteisiin riippumatta siitä, perustuvatko kanteet yksinomaan *Equal Pay Act*iin vai 119 artiklaan.

18. Ennakkoratkaisukysymykset esittänyt tuomioistuin myöntää, että "riita koskee melko vaatimatonta rahamäärää, jota Levez vaatii 18.2.1991 ja 17.9.1991 väliseltä ajalta", mutta toteaa seuraavaa: "Kysymys on kuitenkin periaatteellisesti tärkeä. Kantajalle myönteisellä päätöksellä voi olla merkittäviä seurauksia useissa muissa asioissa." [4] Se esittää siten yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko yhteisön oikeuden mukaista se, että vaatimukseen saada samasta työstä samaa palkkaa ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää sovelletaan sellaista kansallista oikeussääntöä, jonka mukaan vaatimuksen esittäjällä on oikeus saada saamatta jäänyt palkka tai oikeus saada vahingonkorvausta samapalkkaisuusperiaatteen rikkomisen perusteella vain kahdelta asian vireilletuloa edeltävältä vuodelta, siinä tapauksessa, että

a) tätä kansallista oikeussääntöä sovelletaan kaikkiin vaatimuksiin saada sama palkka ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää, mutta ei mihinkään muihin vaatimuksiin;

b) tältä osin vaatimuksen esittäjän kannalta edullisempia oikeussääntöjä sovelletaan muihin työoikeudellisiin vaatimuksiin kuten vaatimuksiin, jotka koskevat työsopimukseen perustuvien velvoitteiden laiminlyömistä, rotusyrjintää palkkauksessa, lainvastaisen pidätyksen tekemistä palkasta ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää muun kuin palkkauksen osalta;

c) kansallisella tuomioistuimella ei ole missään olosuhteissa valtaa pidentää tätä kahden vuoden ajanjaksoa, ei edes silloin, kun vaatimuksen esittäminen viivästyy sen vuoksi, että vaatimuksen esittäjän työnantaja on antanut tälle tahallaan virheellisiä tietoja samaa työtä tekevien miesten palkasta?

4 — Ennakkoratkaisupyynnön s. 6.

2) Kun otetaan huomioon yhteisöjen tuomioistuimen vakiintunut oikeuskäytäntö, jonka mukaan yhteisön oikeuden välittömään oikeusvaikutukseen perustuvia oikeuksia on käytettävä kansallisen lainsäädännön sääntöjen mukaisesti muun muassa sillä edellytyksellä, että nämä säännöt eivät ole epäedullisempia kuin säännöt, joita sovelletaan samankaltaisiin jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuviin vaatimuksiin, miten ilmausta 'samankaltaiset jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvat vaatimukset' on tulkittava tapauksessa, jossa vaaditaan samapalkkaisuusperiaatteen noudattamista tilanteessa, jossa kansallisen lainsäädännön säännöt samapalkkaisuusperiaatteen täytäntöönpanemiseksi ovat erilaisia kuin muissa kansallisissa, työoikeuden alalla sovellettavissa säännöksissä asetetut säännöt, jotka koskevat esimerkiksi sopimusvelvoitteiden laiminlyöntiä, rotusyrjintää, lainvastaisen pidätyksen tekemistä palkasta ja muun kuin palkan osalta tapahtuvaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää?"

Vastaukset kysymyksiin

Johdanto

19. Kuten Employment Appeal Tribunal mainitsee toisessa ennakkoratkaisukysymyksessään, yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan silloin, kun yhteisössä ei ole annettu yhdenmukaistamista koskevia oikeussääntöjä, kunkin jäsenvaltion sisäisessä oikeusjärjestyksessä voidaan antaa sellaisia oikeussuojakeinoja koskevat menettelysäännöt, joilla pyritään turvaamaan yhteisön oikeuden välittömään oikeusvaikutukseen perustuvat oikeussubjektien oikeudet.

20. Tämän menettelyllisen itsemääräämisoikeuden myöntämisellä on kuitenkin kaksi rajoitusta.

21. Ensinnäkään jäsenvaltion sisäisessä oikeusjärjestyksessä määritellyt sellaisia oikeussuojakeinoja koskevat menettelysäännöt, joiden mukaisesti on mahdollista vedota yhteisön oikeuteen perustuviin oikeuksiin, eivät saa olla epäedullisempia kuin ne, jotka koskevat samankaltaisia jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia vaatimuksia.

22. Toiseksi nämä menettelysäännöt eivät saa olla sellaisia, että yhteisön oikeuteen perustuvien oikeuksien käyttäminen on käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa. [5]

5 — Ks. erityisesti asia 33/76, Rewe, tuomio 16.12.1976 (Kok. 1976, s. 1989, 5 kohta); asia 45/76, Comet, tuomio 16.12.1976 (Kok. 1976, s. 2043, 13 kohta); asia 68/79, Just, tuomio 27.2.1980 (Kok. 1980, s. 501, 25 kohta); asia 199/82, San Giorgio, tuomio 9.11.1983 (Kok. 1983, s. 3595, 12 kohta); asia C-208/90, Emmott, tuomio 25.7.1991 (Kok. 1991, s. I-4269, 16 kohta); asia C-62/93, BP Soupergaz, tuomio 6.7.1995 (Kok. 1995, s. I-1883); asia C-188/95, Fantask ym., tuomio 2.12.1997 (Kok. 1997, s. I-6783, 47 kohta) ja asia C-246/96, Magorrian ja Cunningham, tuomio 11.12.1997 (Kok. 1997, s. 7153, 37 kohta).

23. Ensimmäistä rajoitusta voidaan kutsua vastaavuusperiaatteeksi tai syrjimättömyysperiaatteeksi ja toista tehokkuusperiaatteeksi. [6]

Vastaavuusperiaate

24. Käsiteltävänä olevassa asiassa on hyvä täsmentää näiden kahden rajoituksen sisältöä: kansallisen tuomioistuimen esittämässä ensimmäisessä ennakkoratkaisukysymyksessä, erityisesti sen c kohdassa, on perimmältään kyse tehokkuusperiaatteesta, kun taas toisessa kysymyksessä, joskin paljolti myös ensimmäisessä kysymyksessä, on selvästi kyse vastaavuusperiaatteesta.

26. Tämän periaatteen mukaan kansallisia oikeussuojakeinoja on voitava soveltaa ilman syrjintää yhteisön oikeuden alalla, eli yhteisön oikeuteen perustuvan oikeuden käyttämiseen kansallisessa oikeusjärjestyksessä ei saa soveltaa tiukempia edellytyksiä (kuten esimerkiksi vanhenemista koskevia määräaikoja, perusteettoman edun palauttamista koskevia edellytyksiä tai todistustaakkasäännöksiä) kuin vastaavan, puhtaasti kansallisen oikeuden käyttämiseen.

25. Ennakkoratkaisukysymyksen esittäneen tuomioistuimen kysymykselle asettaman merkityksen ja noudattamamme analysointi- ja päättelytavan vuoksi tarkastelemme ensin kysymystä arviointiperusteesta, jonka mukaan oikeussuojakeinoja on vertailtava sen selvittämiseksi, onko vastaavuusperiaatetta noudatettu, ja vasta sitten tutkimme ensimmäisen kysymyksen aihepiiriä.

27. Kyseessä olevassa asiassa on tarkasteltava, ovatko *Equal Pay Act*in 2 §:n 5 momentissa mainitut kansalliset menettelysäännöt, joita sovelletaan yhteisön oikeuteen perustuvaan, perustamissopimuksen 119 artiklan ja direktiivin 75/117/ETY mukaiseen oikeuteen miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuteen, epäedullisempia kuin menettelysäännöt, jotka koskevat samankaltaisia jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia oikeuksia.

6 — Ks. vastaavasti näiden kahden rajoituksen luonnehdinta, kun on kyse viittauksesta kansalliseen vahingonkorvauslainsäädäntöön jäsenvaltioiden vahingonkorvausvastuun osalta, asia C-261/95, Palmisani, tuomio 10.7.1997 (Kok. 1997, s. I-4025, 27 kohta).

28. Lisäksi on määriteltävä nämä samankaltaiset, puhtaasti kansalliseen oikeuteen perustuvat oikeudet.

29. Tämän vuoksi yhteisöjen tuomioistuinta on pyydetty täsmentämään erityisesti, miten ilmausta "samankaltaiset jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvat vaatimukset" on vastaavuusperiaatteen soveltamiseksi tulkittava nyt käsiteltävänä olevassa tapauksessa, jossa vaaditaan saamatta jääneiden palkkojen maksamista perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivissä 75/117/ETY säädetyn ja suojatun syrjimättömyysperiaatteen mukaisesti.

30. Vaikka "samankaltaisen" kansallisen vaatimuksen tunnistaminen voi joissakin olosuhteissa olla varsin ongelmatonta, toisenlaisissa olosuhteissa vertailukohteen määritteleminen on erittäin tärkeää ja käytännössä osa poliittista kannanottoa.

31. Mitä laajempi näkemys omaksutaan kansallisesta vaatimuksesta, johon yhteisön oikeuteen perustuvaa oikeutta koskevaa vaatimusta verrataan, sitä myönteisempää suhtautumista yhteisön oikeuteen osoitetaan.

32. Julkisasiamies Mancini on joutunut samojen kysymysten eteen edellä mainitussa asiassa San Giorgio, [7] jossa esittämässään ratkaisuehdotuksessa hän pohdiskeli seuraavasti: "Minkälaisissa olosuhteissa voidaan sanoa, että on kyse vastaavuudesta, jonka vuoksi erilainen kohtelu on kiellettyä?" Hän valitsi kyseisessä asiassa vastaavuus- tai syrjimättömyysperiaatteen laajan tulkinnan: "Huomautan aluksi, että syrjintäkielto on yhteisön oikeuden yleinen periaate, minkä vuoksi sitä voidaan rajoituksia asettamalla heikentää vain hyvin varovasti."

33. Julkisasiamies Jacobs piti edellä mainitussa asiassa BP Soupergaz esittämässään ratkaisuehdotuksessa tätä tulkintaa ongelmallisena: [8] "Mielestäni ei ole tarpeen ryhtyä etsimään kansallisesta laista samankaltaista vaatimusta, koska se olisi vaikeaa ja varsin keinotekoista."

34. Yhteisöjen tuomioistuin ei ole poikennut julkisasiamiesten mielipiteistä, koska se on siirtänyt kysymyksen ratkaisemisen kansalliselle tuomioistuimelle. Yhteisöjen tuomioistuin on todennut yleisesti, että "— — kansallisten tuomioistuinten tehtävä periaatteessa onkin tarkastaa, ovatko ne menettelysäännöt vastaavuusperiaatteen mukaisia, joilla kansallisessa oikeudessa pyritään varmistamaan, että yhteisön oikeuteen perustuvat yksityisten oikeussubjektien oikeudet turvataan — — ". [9]

7 — Ratkaisuehdotuksen 11 kohta, s. 3633, 3634.

8 — Ratkaisuehdotuksen 58 kohta.

9 — Em. asia Palmisani, tuomion 33 kohta.

35. Yhteisöjen tuomioistuin on tunnustanut tämän ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen toimivallan, mutta se on kuitenkin samalla antanut joitain ohjeita.

36. Edellä mainitussa asiassa Palmisani oli kyse kansallisen oikeuden säännöstä, jonka mukaan kanteet direktiivin täytäntöönpanon viivästymisen aiheuttamien vahinkojen korvaamisesta on nostettava vuoden kuluessa direktiivin täytäntöönpanosta. Sen määrittelemiseksi, onko tällainen määräaikaa koskeva edellytys vastaavuusperiaatteen mukainen verrattaessa sitä samankaltaisia jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia vaatimuksia koskeviin edellytyksiin, ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin yksilöi kolme menettelysääntötyyppiä, joita voidaan pitää "samankaltaisina". [10]

Yhteisöjen tuomioistuin arvioi, että sellaisina on pidettävä kansallisia vaatimuksia, joilla on sama "tavoite" [11] tai "vastaava kohde" kuin yhteisön oikeuteen perustuvalla vaatimuksella.

Tämän perusteella yhteisöjen tuomioistuin huomauttaa, että "yleisen, sopimussuhteen ulkopuolista vastuuta koskevan järjestelmän osalta on huomattava, että —— se vastaa kokonaisuutena ja kohteensa osalta [riidanalaisella säännöksellä] toteutettua järjestelmää ——". [12] Yhteisöjen tuomioistuin lisää kuitenkin, että "sen varmistamiseksi, että kyseiset kaksi järjestelmää ovat toisiinsa verrattavissa, on vielä tarkasteltava niitä keskeisiä seikkoja, jotka ovat tunnusomaisia sille kansalliselle järjestelmälle, johon riidanalaista järjestelmää verrataan", ja jättää tämän kansallisen tuomioistuimen tutkittavaksi.

37. Ehdotamme, että yhteisöjen tuomioistuin noudattaa samaa perustelutapaa käsiteltävänä olevassa asiassa.

38. On myös huomattava ennen kaikkea, että vastaavuusperiaatteen noudattaminen on lähtökohtaisesti kansallisen tuomioistuimen tehtävä. Sen tehtävänä on tunnistaa "jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvat vaatimukset, jotka ovat samankaltaisia" kuin naispuolisen työntekijän vaatimus saamatta jääneiden palkkojen maksamisesta tasa-arvosäännöksen rikkomisen vuoksi.

39. On kuitenkin mahdollista osoittaa joitakin tekijöitä, jotka voivat ohjata ennakkoratkaisupyynnön esittänyttä tuomioistuinta sen määritellessä *Equal Pay Act*issa säädettyjen menettelysääntöjen kaltaisia kansallisia menettelysääntöjä.

10 — Ibidem, tuomion 32 kohta.

11 — Ibidem, tuomion 34 kohta.

12 — Ibidem, tuomion 38 kohta.

Käsite "samankaltaisen jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuva vaatimus"

40. Pääasian käsittelyn aikana kansallisessa tuomioistuimessa on esitetty erilaisia vertailukohteita, jotka on toistettu yhteisöjen tuomioistuimessa. [13]

41. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, kuten *amicus curiae* Employment Appeal Tribunalissa, katsoo, että "syrjimättömyyden toteuttamiseksi esitettyä *Equal Pay Act*in mukaista vaatimusta on pidettävä jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvana vaatimuksena, joka on samankaltainen kuin 119 artiklaan perustuva vaatimus". [14]

42. Tämä hallitus väittää siis, että on mahdollista vertailla menettelysääntöjä, joita sovelletaan vaatimuksiin, jotka perustuvat yhteisön tasolla säädettyyn ja suojattuun samapalkkaisuusperiaatteeseen ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää, ja menettelysääntöjä, joita sovelletaan samaan, mutta kansallisella tasolla säädettyyn ja suojattuun periaatteeseen perustuviin vaatimuksiin.

43. Tässä yksinkertaiselta vaikuttavassa päätelmässä oletetaan, että samaan aikaan voi olla olemassa kaksi eritasoista samapalkkaisuusperiaatetta ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää; toinen kansallisella ja toinen yhteisön tasolla. Tällainen ei tilanne tietenkään ole. *Equal Pay Act*in mukaiset oikeusturvakeinot ja työntekijän perustamissopimuksen 119 artiklan ja toissijaisesti direktiivin 75/117/ETY mukaiset oikeusturvakeinot ovat vain yhden ja saman periaatteen ilmentymiä.

44. Tätä tukee sitä paitsi se Yhdistyneen kuningaskunnan tunnustama [15] seikka, että *Equal Pay Act* on todellisuudessa pakottavaa kansallista lainsäädäntöä, jolla pannaan täytäntöön direktiiviä 75/117/ETY, jolla taas toteutetaan perustamissopimuksen 119 artiklassa mainittua periaatetta.

45. Tämän huomion arvoa ei alenna se, että *Equal Pay Act* on säädetty vuonna 1970 eli ennen Yhdistyneen kuningaskunnan liittymistä Euroopan yhteisöön ja ennen direktiivin antamista. *Equal Pay Act* oli joka tapauksessa Yhdistyneen kuningaskunnan osalta se lainsäädäntö, jolla Yhdistynyt kuningaskunta täytti direktiiviin 75/117/ETY perustuvat velvoitteet, eikä se antanut uutta sitovaa

13 — Nämä vertailukohteet on mainittu ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen b kohdassa ja toisessa kysymyksessä.

14 — Kirjallisten huomautusten 3.3 kohta.

15 — Huomautustensa 3.6 kohdassa se katsoo, että "— — Yhdistyneen kuningaskunnan liittyessä yhteisöön vuonna 1973 oli jo olemassa lainsäädäntöä, jonka piti tulla voimaan — — jolla pantiin täytäntöön oikeus samaan palkkaan ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää". Huomautusten 3.32 kohdassa se toteaa, että "työsuhteeseen liittyvissä asioissa — — Equal Pay Actin säännökset — — vastaavat yhteisön oikeuteen, niin 119 artiklaan kuin samapalkkaisuusdirektiiviin, perustuvia oikeuksia".

täytäntöönpanolainsäädäntöä. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin katsoo, että tätä säädöstä on myöhemmin "— — vuonna 1983 muutettu vastaamaan perustamissopimuksen 119 artiklan määräyksiä erityisesti samanarvoiseen työhön perustuvien vaatimusten osalta". [16] *Equal Pay Act* on siis selvästi kansallinen säädös, jolla pannaan täytäntöön yhteisön oikeuteen perustuva sukupuolten välisen syrjintäkiellon periaate palkkauksen osalta.

46. *Equal Pay Act*in nojalla nostetut kanteet perustuvat siten direktiivin 75/117/ETY kansalliseen täytäntöönpanosäännökseen, jolla toteutetaan perustamissopimuksen 119 artiklassa asetettua syrjimättömyysperiaatetta.

47. Näin ollen *Equal Pay Act*iin ja perustamissopimuksen 119 artiklaan perustuvat vaatimukset ovat paitsi samankaltaisia, kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsoo, myös päällekkäisiä, eli kyseessä on *yksi* ja sama vaatimus.

48. Tästä syystä ei voida pätevästi katsoa, että vastaavuusperiaatetta on noudatettu, kun samoja menettelysääntöjä eli tässä asiassa *Equal Pay Act*in 2 §:n 5 momentissa säädettyä aikarajoitusta sovelletaan kahteen toisiinsa verrattavissa olevaan vaatimukseen, joista toinen perustuu yhteisön oikeuteen ja toinen kansalliseen oikeuteen, koska kyseessä ei ole kaksi erillistä vaatimustyyppiä. On täysin loogista, että kansallinen tuomioistuin toteaa ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen a kohdassa, että "tätä kansallista oikeussääntöä sovelletaan kaikkiin vaatimuksiin saada sama palkka ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää".

49. Tätä vertailuperustetta ei siten voida hyväksyä.

50. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus on ehdottanut myös edellä hylätystä poikkeavaa lähestymistapaa, jota voidaan kutsua poikittaiseksi, sillä siinä verrataan käsiteltävänä olevassa asiassa sovellettavia menettelysääntöjä niihin, joita sovelletaan vaatimuksiin, jotka perustuvat yleisesti ottaen miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteeseen muilla oikeuden aloilla kuten sosiaaliturvaoikeudessa. Employment Appeal Tribunalin esittämissä kysymyksissä viitataan tältä osin suojaan vuoden 1975 *Sex Discrimination Act*in (laki sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä) mukaisesti, jolla pannaan täytäntöön kansallisessa oikeudessa miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutuk-

16 — Ennakkoratkaisupyynnön s. 16.

seen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annettu direktiivi 76/207/ETY. [17]

51. Tämä vertailu ei kuitenkaan vaikuta asianmukaiselta käsiteltävänä olevassa asiassa. Muissakaan menettelysäännöissä, joita sovelletaan miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteeseen perustuviin vaatimuksiin muun kuin palkkauksen osalta, ei tehdä oleellista eroa sen mukaan, onko kyse kansalliseen oikeuteen vai yhteisön oikeuteen perustuvista vaatimuksista. Kyseessä on aina sama yhteisön oikeuteen perustuva oikeus, joka on pantu täytäntöön kansallisella tasolla.

52. Ranskan hallitus ja komissio ovat puolestaan huomauttaneet, kuten pääasian kantajakin, että vertailua ajatellen *Equal Pay Act*issa säädettyä suojaa eniten muistuttava kansallisen oikeuden osa-alue olisi vuoden 1976 *Race Relations Act*issa säädetty suoja. [18]

53. Tämä lähestymistapa, joka on myös poikittainen, koska se ei liity tiettyyn oikeudenalaan, vaan siinä otetaan huomioon kaikilla oikeudenaloilla soveltamiskelpoinen periaate — yleinen syrjintäkiellon periaate — laajimmassa merkityksessään, ei ole täysin perusteeton, mutta sitä ei mielestäni pidä kuitenkaan noudattaa käsiteltävänä olevassa asiassa.

54. Voidaan kuitenkin ajatella yhteisöjen tuomioistuimen edellä mainitussa asiassa Palmisani antamassa tuomiossa asettamien edellytysten mukaisesti, että *Equal Pay Act*iin ja *Race Relations Act*iin perustuvilla vaatimuksilla on samankaltainen kohde: molemmissa on kyse syrjimättömyysperiaatteeseen vetoamisesta, olipa sitten kyse sukupuoleen tai rotuun perustuvasta syrjinnästä.

55. Jos kuitenkin on ajateltava, että yleinen syrjimättömyysperiaate on asianmukainen edellytys, on vaikea ymmärtää, miksi vertailu rajoitetaan tämän periaatteen soveltamiseen rotusyrjintään. Syrjimättömyysperiaatetta voidaan soveltaa lukuisiin tilanteisiin, joita myös yleensä suojellaan ja jotka otetaan huomioon kansallisesti; näin monien muiden muassa kansallisuuden, seksuaalisuuden, uskonnon, vammaisuuden tai iän osalta. Miksi käsiteltävänä olevassa asiassa viitattaisiin vain yhteen tämän yleisen periaatteen soveltamistilanteeseen vertailun suorittamiseksi?

56. Toisaalta pelkään ennen kaikkea, että tämä lähestymistapa perustuu virheellisiin käsityksiin. Jos pitäytyisimme todellakin Ranskan hallituksen ja komission sekä tietyiltä osin aiemmin mainitussa Yhdistyneen kuningas-

17 — Neuvoston direktiivi 9.2.1976 (EYVL L 39, s. 40).

18 — Tällä lainsäädännöllä suojellaan Yhdistyneessä kuningaskunnassa rotuun perustuvalta syrjinnältä työelämässä. Se kattaa ihonväriin, rotuun, kansalaisuuteen sekä etniseen tai kansalliseen alkuperään perustuvan syrjinnän (*Yhdistyneen kuningaskunnan* huomautusten 3.29 kohta).

kunnan hallituksen esittämässä poikittaisessa lähestymistavassa, ongelman ydin käsittääkseni muuttuisi.

57. Employment Appeal Tribunalissa esillä olevassa asiassa ei enää tässä kansallisen käsittelyn vaiheessa ole kyse siitä, onko Leveziä syrjitty. Tämä on jo selvää, koska kansallinen tuomioistuin on ratkaissut tämän kysymyksen. On enää määriteltävä, voidaanko käsiteltävänä olevaan asiaan sovellettavien menettelysääntöjen mukaan palauttaa ennalleen tilanne, jossa on yhteisön oikeuden mukaan syrjitty, samalla tavoin kuin vastaava kansallinen tilanne. Jos kuitenkin sitä, mikä on lopputulos sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta, verrattaisiin siihen, mikä se on rotuun perustuvan syrjinnän osalta, päättely keskittyisi syrjintäkysymykseen ikään kuin se olisi kantajan esittämän kanteen pääteema.

58. Tästä ei kuitenkaan enää ole kysymys.

59. Levezin käsiteltävänä olevassa asiassa nostamalla kanteella tavoitellaan konkreettista tulosta, eikä vain sen toteamista, että häntä on syrjitty. Se, että hänen on jo todettu joutuneen syrjinnän kohteeksi, on ollut ainoastaan tätä kannetta tukeva peruste.

60. Levezin nostaman kanteen tarkoituksena on nimittäin saamatta jääneen palkan maksaminen. Tämä saamatta jäänyt palkka on aiheutunut kansallisen tuomioistuimen mukaan työsopimukseen sisältyneestä *Equal Pay Act*in mukaisesta yhdenvertaisuussäännöksen rikkomisesta. Voidaan kuitenkin ajatella muitakin syitä, joiden perusteella työntekijällä olisi oikeus saamatta jääneeseen palkkaan.

61. Vaikuttaa nimenomaan siltä, että nämä *muut syyt, joiden perusteella voidaan vaatia* saamatta jääneen palkan maksamista, toimivat parhaiten asianmukaisena vertailukohtana.

62. Siten käsiteltävänä olevassa asiassa on vertailtava miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuutta koskevaan yhteisön periaatteeseen perustuvaa vaatimusta saamatta jääneen palkan maksamiseksi muuhun kuin yhteisön oikeusjärjestykseen perustuviin saamatta jääneen palkan maksamista koskeviin vaatimuksiin, joista säädetään ja joita suojataan sisäisessä oikeusjärjestyksessä ja nimenomaan työoikeudessa.

63. Kuvitelkaamme esimerkiksi tilanne, jossa henkilö on työsopimuksensa perusteella oikeutettu bonusjärjestelmän mukaisesti laskettuun palkkaan, joka koostuu kiinteästä palkasta ja lisäksi kuukausittaisesta, tulosten mukaan määräytyvästä lisästä. Jos hänen työnantajansa ei maksaisi tätä palkkaan kuuluvaa lisää, hän voisi nostaa kanteen sen saamatta jääneen palkan maksamiseksi, jonka perustana tässä tapauksessa ei ole samapalkkaisuusperiaatteen rikkominen vaan työnantajan työsopimuksen ehtojen noudattamatta jättäminen.

64. Tässä vaiheessa on hyödyllistä viitata myös *Race Relations Act*iin, kuten komissio ja Ranskan hallitus ovat ehdottaneet. Henkilö, joka vaatii rotuun perustuvan syrjinnän johdosta saamatta jääneen palkan maksamista, on myös edellä kuvatun kaltaisessa tilanteessa.

65. Näin ollen arvioin, että käsiteltävänä olevan asian osalta Levezin tilannetta muistuttaa eniten tilanne, jossa työntekijä vaatii saamatta jääneen palkan korvaamista. Poikittaisen vertailun sijasta vertikaalinen vertailu, eli työoikeuden alalla vertaaminen muihin samankaltaisiin vaatimuksiin saamatta jääneen palkan saamiseksi, vaikuttaa sopivimmalta.

66. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö tukee tätä päätelmää.

67. Yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Gillespie ym. [19] 13.2.1996 antamassa tuomiossa viitataan siihen, että naispuoliset työntekijät ovat "samalla tavoin kuin muutkin työntekijät" äitiyslomansa aikana edelleen sidoksissa työnantajaansa työsopimuksen tai työsuhteen perusteella, minkä jälkeen todetaan, että heidän on saatava hyväkseen palkankorotus, joka on myönnetty ennen äitiyslomaa tai sen aikana. Siten yhteisöjen tuomioistuin on tukenut pikemminkin vertikaalista, työoikeuteen ja tarkemmin ottaen työsopimukseen liittyvää, kuin poikittaista, sukupuolen perusteella tapahtuvaan syrjintään liittyvää näkemystä. Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että pääasian kantajien on saatava työtovereidensa tavoin hyväkseen riidanalainen palkankorotus; ei siksi, että he ovat syrjintää kohdanneita naisia, vaan siksi, että he ovat työntekijöitä, joiden oikeuksia on loukattu.

68. Samoin yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Drachmpachl [20] 22.4.1997 antamassa tuomiossa verrataan keskenään riidanalaisia kansallisia säännöksiä, joissa vahvistetaan ennakolta työhönoton yhteydessä tapahtuneen sukupuoleen perustuneen syrjinnän perusteella myönnettävien vahingonkorvausten enimmäismäärä, ja "muita kansallisia siviili- ja työoikeuden säännöksiä", joissa ei

19 — Asia C-342/93, Gillespie ym., tuomio 13.2.1996 (Kok. 1996, s. I-475, 21 ja 22 kohta).

20 — Asia C-180/95, Drachmpachl, tuomio 22.4.1997 (Kok. 1997, s. I-2195, 28 ja 41 kohta).

vahvisteta tällaisia enimmäismääriä, minkä jälkeen todetaan, että vastaavuusperiaatetta ei ollut asiassa noudatettu.

69. Katson siis, että saamatta jääneen palkan maksamista koskevan vaatimuksen, joka perustuu yhteisön oikeuden sääntöön samasta palkasta ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää, suhteen "samankaltaisena jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvana vaatimuksena" on pidettävä vaatimusta, jolla pyritään saamatta jääneen palkan korvaamiseen ja joka perustuu kansallisiin säännöksiin ja erityisesti työoikeuteen.

70. Seuraavaksi on arvioitava, ovatko näin määriteltyjä samankaltaisia jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia vaatimuksia koskevat menettelysäännöt edullisempia kuin ne kansallisessa oikeudessa *Equal Pay Act*in 2 §:n 5 momentin mukaisesti määritellyt menettelysäännöt, joilla pyritään turvaamaan yhteisön oikeuteen perustuvat oikeudet.

Samankaltaisten jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvien vaatimusten edullisempi luonne

71. Ennakkoratkaisupyynnöstä ja yhteisöjen tuomioistuimelle esitettyjen ennakkoratkaisukysymysten sanamuodosta ilmenee, että *Equal Pay Act*in mukaista rajoitusta ei sovelleta mihinkään muihin vaatimuksiin. Ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen a kohdassa todetaankin, että "tätä kansallista oikeussääntöä sovelletaan kaikkiin vaatimuksiin saada sama palkka ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää, mutta ei mihinkään muihin vaatimuksiin".

72. Tässä vaiheessa ei ole syytä tarkastella erilaisia saamatta jääneen palkan maksamista koskeviin vaatimuksiin soveltuvia menettelysääntöjä tämän toteamuksen vahvistamiseksi. Tältä osin ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen, joka tuntee kansallisiin oikeussuojakeinoihin sovellettavat säännöt, tehtävänä on tarkastaa, että samankaltaisia vaatimuksia ei käsitellä eri tavoin riippuen siitä, perustuvatko ne yhteisön oikeuden vastaiseen syrjintään sukupuolen perusteella vai muuhun kuin perustamissopimuksen 119 artiklaan.

73. Totean vain, että vaikka riidanalaisen säännön kaltainen menettelysääntö vaikuttaisi ensi silmäyksellä epäedullisemmalta kuin samankaltaisiin jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuviin vaatimuksiin sovellettava menettelysääntö, jonka mukaan saamatta jäänyt palkka voidaan maksaa jopa kuudelta kanteen nostamista edeltävältä vuodelta, [21] tai vastaava menettelysääntö, jossa ei lainkaan

21 — Tätä kuuden vuoden määräaikaa käytetään kansallisessa oikeudessa sovellettaessa vuoden 1980 *Limitation Act*in (vanhentumisaikalaki) 5 §:ää työsopimusvelvoitteiden rikkomista koskeviin vaatimuksiin (ennakkoratkaisupyynnön s. 6 ja 13). Tällaisen kanteen nostamisen määräaika alkaa laiminlyönnin tapahtumishetkestä (ennakkoratkaisupyynnön s. 13).

säädetä tällaisista rajoituksista, [22] minun mielestäni tämä on vain yksi arviointiin vaikuttavista seikoista.

74. Käsiteltävänä olevan asian asiakirjoista käy todellakin ilmi se, että *Equal Pay Act*in nojalla esitettyihin vaatimuksiin voidaan muilta osin katsoa sovellettavan edullisempia määräaikoja kuin samankaltaisiin jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuviin vaatimuksiin.

75. Näin ollen pääasian kantajan esittämän kaltaisen vaatimuksen osalta ei ole asetettu mitään vanhenemisaikaa, kun taas samankaltaiset jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvat kanteet on yleensä, jotta ne otettaisiin käsiteltäväksi, nostettava kolmen kuukauden määräajassa joko työsuhteen päättymisestä [23] tai rotuun perustuvan syrjinnän tapahtumishetkestä. [24]

76. On hyvä pitää edelleen mielessä se, että vaikka muihin vaatimuksiin näkyisi sovellettavan lyhyempiä määräaikoja kuin käsiteltävänä olevassa asiassa kyseessä olevaan vaatimukseen, vaikuttaa kuitenkin siltä, että niitä soveltavalla tuomioistuimella on harkintavallassaan pidentää niitä, mikä ei näytä olevan mahdollista *Equal Pay Act*in osalta.

77. En siis käsittele kysymystä siitä, sovelletaanko samankaltaisiin jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuviin vaatimuksiin edullisempia sääntöjä, mikä edellyttäisi kansallisten menettelysääntöjen ja niitä koskevan tuomioistuinkäytännön syvällistä tuntemista. Tyydymme vain huomauttamaan ennakkoratkaisupyynnön esittäneelle tuomioistuimelle, että jos todettaisiin, että *Equal Pay Act*iin perustuvalla kanteella voidaan saavuttaa oikeus saamatta jääneeseen palkkaan vain kahdelta kanteen nostamista edeltävältä vuodelta, toisin kuin samankaltaisilla jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvilla vaatimuksilla, sekä että kanteen nostamisen määräaika on vain muodollisesti edullisempi kuin muilla kanteilla, koska tuomioistuin voi pidentää muiden kanteiden nostamisen määräaikaa, olisi päätteltävä, että yhteisön oikeuteen ja kansalliseen oikeuteen perustuvien vaatimusten vastaavuuden periaatetta ei ole noudatettu.

78. Vastauksena toiseen kysymykseen katson, että yhteisön oikeuden ja erityisesti perustamissopimuksen 119 artiklan vastaista on soveltaa kansallista menettelysääntöä ainoastaan vaatimuksiin, joilla pyritään saamaan saamatta jäänyt palkka miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuspe-

22 — Vuoden 1976 *Race Relations Act*iin perustuvien kanteiden osalta ei ole asetettu mitään rajoitusta sen ajan suhteen, jolta saamatta jäänyt palkka voidaan maksaa, edellyttäen, että kanne on nostettu sopimuksen päättymistä seuraavien kolmen kuukauden aikana (ennakkoratkaisupyynnön s. 14).

23 — Huomautustensa 3.34 kohdassa Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus antoi seuraavat tiedot: Industrial Tribunalissa nostettujen työsopimusvelvoitteiden rikkomista koskevien kanteiden osalta määräajasta säädetään vuoden 1994 *Industrial Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order*in 7 §:ssä ja vuoden 1994 *Industrial Tribunals Extension of Jurisdiction (Scotland) Order*in 7 §:ssä.

24 — Vuoden 1976 *Race Relations Act*in 68 §:n 1 ja 7 momentti.

riaatteen perusteella, jos tämä sääntö on epäedullisempi kuin säännöt, joita sovelletaan samankaltaisiin jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuviin vaatimuksiin, joilla pyritään saamaan saamatta jäänyt palkka kansallisten työoikeuden säännösten perusteella.

Tehokkuusperiaate ja tuomioistuimen toimivalta

79. On aluksi huomattava, että ennakkoratkaisukysymyksen esittäneen tuomioistuimen on syytä tarkastella asian toista, ensimmäisen kysymyksen kohteena olevaa osa-aluetta vain, jos se arvioi edellä esitettyjen arviointiperusteiden perusteella voivansa soveltaa riidanalaista kansallista säännöstä siten, että vastaavuusperiaatetta noudatetaan. Siinä tapauksessa sen on todellakin varmistettava vielä, että myös toista jäsenvaltioiden menettelylliselle itsemääräämisoikeudelle yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä asetettua rajoitusta noudatetaan.

Vastakkaisessa tilanteessa, eli jos Employment Appeal Tribunal arvioisi edellä esitettyjen arviointiperusteiden yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön [25] mukaisesti, että yhteisön oikeuden vastaista riidanalaista säännöstä ei pidä soveltaa, kysymyksellä tehokkuusperiaatteen noudattamisesta ei olisi enää merkitystä.

80. Jätän vastaavuusperiaatteen soveltamisen kansallisen tuomioistuimen tehtäväksi ja jatkan toisen asiassa esitetyn kysymyksen pohtimista.

81. Ensimmäinen yhteisöjen tuomioistuimelle esitetty kysymys [26] sisältää itse asiassa kaksi kysymystä. Yhteisöjen tuomioistuinta on pyydetty arvioimaan, onko syytä katsoa, että *Equal Pay Act*in 2 §:n 5 momentissa mainitun kaltaisen määräajan asettaminen tekee mahdottomaksi yhteisön oikeusjärjestelmään perustuvien oikeuksien käyttämisen — kyse on siis siitä, onko tällainen säännös tehokkuusperiaatteen mukainen — erityisesti siksi, että määräaikaa soveltava tuomioistuin ei voi sitä pidentää tapauksessa, jossa työntekijää on harhautettu, ja tältä osin kysymys koskee kansallisen tuomioistuimen harkintavaltaa.

82. Tehokkuusperiaatteen osalta on hyvä muistaa, että sillä rajoitetaan jäsenvaltioiden menettelyllisen itsemääräämisoikeuden periaatetta siten, että sen mukaan jäsenvaltioiden sisäiset kanteen nostamista koskevat menettelysäännöt eivät saa olla sellaisia, että yhteisön oikeusjärjestykseen perustuvien oikeuksien

25 — Erityisesti asia 106/77, Simmenthal, tuomio 9.3.1978 (Kok. 1978, s. 629).

26 — Kyse on itse asiassa ensimmäisen kysymyksen c kohdasta, koska a ja b kohdassa mainitut seikat liittyvät toisen kysymyksen ongelmakenttään.

käyttäminen on käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa.

83. Tältä osin yhteisöjen tuomioistuin toteaa vakiintuneessa oikeuskäytännössään, että "sen osalta, onko sellainen [kanneoikeuden vanhentumista koskeva] määräaikaedellytys — — yhteensopiva yhteisön oikeuden tehokkuusperiaatteen kanssa, on todettava, että se, että oikeussuojakeinojen käyttämiselle vahvistetaan kohtuullisia määräaikoja, pääsääntöisesti vastaa tätä vaatimusta, koska kyse on oikeusvarmuuden perusperiaatteen soveltamisesta — — ". [27] Yhteisöjen tuomioistuin perustelee tällaista sääntöä "— — tarpeella välttää hallintopäätösten pätevyyden kyseenalaistamista loputtomasti — — ". [28]

84. Yhteisöjen tuomioistuin on edellä mainitussa asiassa Steenhorst-Neerings 27.10.1993 antamansa tuomion jälkeen soveltanut tätä *alun perin kansallisia kanteen nostamisen* määräaikoja koskevaa oikeuskäytäntöä käsiteltävänä olevan asian kaltaisiin tilanteisiin, joissa on kansallisessa lainsäädännössä taannehtivasti säädetty rajoituksesta, joka koskee ajanjaksoa, jolta maksamatta jäänyttä palkkaa voi vaatia, korostaen, että tällainen sääntö "— — ei vaikuta oikeussubjektien oikeuteen vedota — — [yhteisön oikeuteen] kansallisessa tuomioistuimessa — — vaan ainoastaan rajoittaa kyseessä olevien suoritusten saamiseksi esitettyjen vaatimusten taannehtivaa vaikutusta". [29]

85. Yhteisöjen tuomioistuin on vahvistanut tämän analyysin asiassa Johnson [30] todeten, että "— — säännös, jolla ainoastaan rajoitetaan vaatimuksen esittämistä edeltävää aikaa, jolta saamatta jääneet suoritukset voidaan saada, ei aiheuta sitä, että yhteisön oikeuteen vetoavan yksityisen kanneoikeuden käyttäminen olisi käytännössä mahdotonta".

86. Käsiteltävänä olevassa asiassa, kuten edellä mainituissa asioissa, on kuitenkin kyse "— — [kansallisesta] säännöksestä, joka ei estä kanteen nostamista, vaan ainoastaan rajoittaa vaatimuksen esittämistä edeltävää aikaa, jolta saamatta jääneet suoritukset — — voidaan saada". [31]

87. *Equal Pay Act*in 2 §:n 5 momentilla Leveziä ei todellakaan estetä vetoamasta *yhteisön oikeuteen, mutta siinä rajoitetaan* aikaa, jonka osalta hänelle voidaan maksaa hänelle kuuluva, saamatta jäänyt palkka.

88. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntöä noudattaen on siten katsottava, että riidanalaisella kansallisella säännöksellä ei tehdä yhteisön oikeusjärjestykseen perustuvien oikeuksien käyttämistä käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi.

27 — Em. asia Palmisani (tuomion 28 kohta). Ks. myös em. asiat Rewe (tuomion 5 kohta), Comet (tuomion 17 kohta) ja San Giorgio (tuomion 12 kohta).

28 — Asia C-338/91, Steenhorst-Neerings, tuomio 27.10.1993 (Kok. 1993, s. I-5475, 22 kohta).

29 — Ibidem, tuomion 21 kohta.

30 — Asia C-410/92, Johnson, tuomio 6.12.1994 (Kok. 1994, s. I-5483, 23 kohta). Ks. myös asia C-394/93, Alonso-Pérez, tuomio 23.11.1995 (Kok. 1995, s. I-4101, 30 kohta).

31 — Em. asia Johnson, tuomion 30 kohta.

89. Tällainen päätelmä ei ole kuitenkaan käsiteltävänä olevan asian osalta riittävän valaiseva.

90. On todellakin huomautettava, että edellä mainituissa asioissa Steenhorst-Neerings, Johnson ja Alonso-Pérez oli kyse saamatta jääneiden sosiaalietuuksien maksamisesta. [32] Kyseessä oli tarkemmin ottaen aina "— — kansallinen säännös, jossa rajoitetaan [sosiaalisten] etuuksien saamiseksi nostetun kanteen taannehtivuutta koskevaa vaikutusta". [33]

91. Yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisussa otetaan siten väistämättä huomioon tavoite, johon tällaisella sosiaalipoliittisella säännöksellä kansallisesti pyritään. Yhteisöjen tuomioistuin toteaa seuraavaa: Tällainen menettelysääntö "— — vastaa hyvän hallintotavan vaatimuksia etenkin siltä osin, että se antaa mahdollisuuden varmistaa, täyttääkö kyseessä oleva henkilö etuuden saamista koskevat edellytykset — —. Se vastaa myös taloudellisen tasapainon säilyttämisen vaatimusta järjestelmässä, jossa vakuutettujen vuoden aikana esittämät vaatimukset on lähtökohtaisesti voitava täyttää saman vuoden aikana saaduilla vakuutusmaksuilla." [34]

92. *Equal Pay Act*in riidanalaisella säännöksellä ei kuitenkaan selvästikään ole samoja tavoitteita. Kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus myöntää, kyseessä on pikemminkin "— — sen estäminen, että tuomioistuinten pitäisi ratkaista vanhoja vaatimuksia". [35] Riidanalaisen määräajan oikeutuksena on siten kansallisessa oikeudessa se, että kantajia kannustetaan toimimaan nopeasti, jotta heidän oikeutensa voidaan vahvistaa mahdollisimman nopeasti.

93. Kun asiaan liittyy harhaanjohtamista, kuten käsiteltävänä olevassa asiassa, riidanalaisen rajoituksen asettamisella tavoiteltu tavoite ei ole enää pätevä.

94. Leveziä vastaan ei voida vedota siihen, että hänen olisi pitänyt nostaa aikaisemmin kanne oikeuksiensa suojaamiseksi ja koko sen saamatta jääneen palkan saamiseksi, johon hänellä oli oikeus, koska kanteen nostaminen liian myöhään johtuu siitä, että työnantajan toiminnan takia hän ei tiennyt tulleensa syrjityksi. [36]

32 — Kahdessa ensimmäisessä asiassa käsitellään tarkemmin ottaen miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19 päivänä joulukuuta 1978 annetun neuvoston direktiivin 79/7/ETY (EYVL 1979, L 6, s. 24) soveltamista. Asia Alonso-Pérez koski puolestaan sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisesta yhteisön sisällä muuttaviin työntekijöihin ja heidän perheenjäseniinsä 14 päivänä kesäkuuta 1971 annettua neuvoston asetusta (ETY) N:o 1408/71 (EYVL L 149, s. 2).

33 — Em. asia Steenhorst-Neerings, tuomion 16 kohta.

34 — Ibidem, tuomion 23 kohta.

35 — Huomautusten 1.3 kohta.

36 — Jos hän siis olisi nostanut kanteen helmikuussa 1993 syyskuun 1993 sijasta, hän olisi saanut koko hänelle kuuluneen saamatta jääneen palkan. Hän ei voinut kuitenkaan sitä tehdä, koska hän ei vielä tiennyt joutuneensa syrjinnän kohteeksi.

95. Levezin osalta *Equal Pay Act*in 2 §:n 5 momentissa mainitun rajoituksen tiukka soveltaminen ei aiheuta kovin merkittäviä taloudellisia seurauksia, sillä häneltä evättiin palkkaa "vain" helmikuun 1991 ja syyskuun 1991 väliseltä ajalta. Joissakin tilanteissa tällaisen oikeussäännön soveltamisella voisi kuitenkin olla huomattavasti raskaampia taloudellisia seurauksia. [37] Joissakin tapauksissa tämän säännön tiukka soveltaminen voisi myös estää työnantajansa harhauttamia työntekijöitä saamasta lainkaan saamatta jäänyttä palkkaa. [38]

96. Näiden huomioiden perusteella katson, että vaikka riidanalaisen säännön kaltainen oikeussääntö ei sinällään tee yhteisön oikeusjärjestykseen perustuvan oikeuden käyttämisestä käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa, säännön joustamaton soveltaminen, jossa ei oteta huomioon erityisiä olosuhteita kuten työnantajan petosta, saattaisi johtaa tehokkuusperiaatteen loukkaamiseen.

97. Katson siten, että vaikka *Equal Pay Act*in 2 §:n 5 momentin kaltaisen taannehtivuutta koskevan rajoituksen asettaminen ei sinänsä ole moitittavaa, se, että kansallinen tuomioistuin ei voi joustaa tämän säännön soveltamisessa ja ottaa huomioon asian erityisiä olosuhteita pidentääkseen asetettua määräaikaa, voi johtaa siihen, että yhteisön oikeuden täytäntöönpanosta tehdään käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa.

98. On lisäksi huomattava, että ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenevien seikkojen mukaan Employment Appeal Tribunal päinvastoin katsoo, että sillä on valta pidentää määräaikoja pannessaan täytäntöön samankaltaisiin jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuviin vaatimuksiin sovellettavia menettelysääntöjä. Jos todella osoittautuisi mahdolliseksi, että tuomioistuin voisi sisäisiin, varsinkin työoikeuden säännöksiin perustuvaa saamatta jääneen palkan saamista koskevaa vaatimusta käsitellessään ottaa huomioon työnantajan petoksen kaltaiset olosuhteet lakiin perustuvan määräajan muuttamiseksi, saman pitäisi olla mahdollista käsiteltävänä olevassa asiassa, sillä muuten rikotaan oikeussuojakeinojen vastaavuutta koskevaa periaatetta.

99. Tämän perusteella katson, että yhteisön oikeuden tehokkuusperiaatteen ja varsinkin vastaavuusperiaatteen vastaista on se, että kansallinen tuomioistuin ei voi ottaa huomioon käsiteltävänä olevan asian erityisiä olosuhteita, joiden takia oli perusteltua, että pääasian kantaja nosti kanteensa liian myöhään, pidentääkseen *Equal Pay Act*in 2 §:n 5 momentissa mainittua taannehtivuutta koskevaa määräaikaa.

37 — Näin olisi tilanteessa, jossa nainen joutuisi Levezin tavoin syrjityksi palkan suhteen työnantajan salatessa sen vähän yli kahden vuoden sijasta viisitoista vuotta. Kyseessä olevan säännön tiukka soveltaminen johtaisi siihen, että saamatta jäänyt palkka voitaisiin maksaa parhaimmillaankin vain syrjinnän paljastumista edeltävän kahden vuoden ajalta ja että aikaisemmilta 13 vuodelta saamatta jäänyttä palkkaa ei voitaisi koskaan maksaa.

38 — Näin olisi tilanteessa, jossa vuosia palkan osalta syrjitty nainen nauttisi kahdelta kanteen nostamista edeltävältä vuodelta vihdoin täysimääräistä palkkaa. Jos hän saisi tietää vasta näiden kahden vuoden jälkeen joutuneensa syrjityksi — ja vaikka hän nostaisi kanteen välittömästi —, riidanalaisen säännöksen tiukka soveltaminen johtaisi siihen, että saamatta jäänyttä palkkaa ei voitaisi lainkaan maksaa, vaikka syrjinnän todettaisiin tapahtuneen.

Ratkaisuehdotus

100. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Employment Appeal Tribunalin esittämiin kysymyksiin seuraavasti:

1) Yhteisön oikeuden ja erityisesti EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan vastaista on soveltaa kanteeseen, jolla pyritään saamatta jääneen palkan maksamiseen miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuusperiaatteen perusteella, kansallista menettelysääntöä, jolla rajoitetaan kanteen nostamista edeltävä aika, jolta saamatta jäänyt palkka voidaan maksaa, kun tämä sääntö on epäedullisempi kuin samankaltaisiin jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen, erityisesti työoikeuteen, perustuviin saamatta jääneen palkan maksamista koskeviin vaatimuksiin sovellettavat säännöt.

2) Yhteisön oikeuden ja erityisesti perustamissopimuksen 119 artiklan vastaista on myös tällaisen kansallisen menettelysäännön soveltaminen, jos kansallinen tuomioistuin ei voi sitä tehdessään ottaa huomioon erityisiä olosuhteita, jotka oikeuttavat kanteen nostamisen liian myöhään, pidentääkseen säädettyä määräaikaa.