ARREST VAN HET HOF

1 december 1998 *

In zaak C-326/96,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EG-Verdrag van het Employment Appeal Tribunal, London (Verenigd Koninkrijk), in het aldaar aanhangig geding tussen

B. S. Levez

en

T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 119 EG-Verdrag en de artikelen 2 en 6 van richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB L 45, blz. 19),

wijst

* Procestaal: Engels.

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: G. C. Rodríguez Iglesias, president, J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann, kamerpresidenten, G. F. Mancini (rapporteur), J. C. Moitinho de Almeida, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, R. Schintgen en K. M. Ioannou, rechters,

advocaat-generaal: P. Léger
griffier: H. A. Rühl, hoofdadministrateur

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— B. S. Levez, vertegenwoordigd door D. Pannick, QC, en D. Rose, Barrister, geïnstrueerd door P. Matthews, Solicitor,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door L. Nicoll, van het Treasury Solicitor's Department, als gemachtigde, bijgestaan door N. Paines, Barrister,

— de Franse regering, vertegenwoordigd door C. de Salins, onderdirecteur bij de directie juridische zaken van het Ministerie van Buitenlandse zaken, en A. de Bourgoing, chargé de mission bij die directie, als gemachtigden,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door C. Docksey en M. Wolfcarius, leden van haar juridische dienst, als gemachtigden,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van B. S. Levez, vertegenwoordigd door D. Pannick en D. Rose, geïnstrueerd door P. Matthews; T. H. Jennings (Harlow

Pools) Ltd, vertegenwoordigd door J. Coppel, Barrister; de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door N. Paines; de Franse regering, vertegenwoordigd door A. de Bourgoing; de Ierse regering, vertegenwoordigd door M. Finlay, SC, en E. Barrington, Barrister, en de Commissie, vertegenwoordigd door C. Docksey, ter terechtzitting van 3 maart 1998,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 12 mei 1998,

het navolgende

Arrest

1 Bij beschikking van 14 augustus 1996, ingekomen bij het Hof op 4 oktober daaraanvolgend, heeft het Employment Appeal Tribunal, London, krachtens artikel 177 EG-Verdrag twee prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van artikel 119 EG-Verdrag en de artikelen 2 en 6 van richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB L 45, blz. 19; hierna: „richtlijn").

2 Deze vragen zijn gerezen in een geschil tussen Levez en haar voormalige werkgever, T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd (hierna: „Jennings Ltd"), over de nabetaling van beloning die zij niet had ontvangen als gevolg van discriminatie op grond van geslacht.

Het gemeenschapsrecht

3 Artikel 2 van de richtlijn bepaalt: „De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om iedere werknemer die door de niet-toepassing van het beginsel van gelijke beloning meent te zijn benadeeld de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan."

4 Artikel 6 bepaalt: „De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale recht en praktijk, de nodige maatregelen om de toepassing van het beginsel van gelijke beloning te waarborgen. Zij vergewissen zich ervan dat er doeltreffende middelen bestaan om op de naleving van dit beginsel toe te zien."

De nationale wetgeving

5 In het Verenigd Koninkrijk wordt ingevolge Section 1(1) van de Equal Pay Act 1970 (wet op de gelijke beloning) elke overeenkomst op grond waarvan een vrouw in loondienst is, geacht een gelijkheidsclausule te bevatten.

6 Section 2(5) van de Equal Pay Act bepaalt, dat een vrouw in het kader van een procedure die aanhangig is gemaakt wegens niet-nakoming van een gelijkheidsclausule (waaronder ook een bij een Industrial Tribunal ingesteld beroep), slechts achterstallige beloning of schadevergoeding kan vorderen over de twee jaar voorafgaand aan de datum waarop de procedure aanhangig is gemaakt (hierna: „litigieuze bepaling").

7 Blijkens de verwijzingsbeschikking kan het Industrial Tribunal op grond van de Equal Pay Act deze periode niet verlengen.

8 Naar de regering van het Verenigd Koninkrijk heeft verklaard, kan een belanghebbende die in de situatie van Levez verkeert echter een vordering instellen bij de Country Court, op grond van zowel de Equal Pay Act als het bedrog van haar werkgever.

De voorgeschiedenis van het geding

9 In februari 1991 werd Levez in dienst genomen als beheerster van een bookmakerskantoor voor paardenrennen van Jennings Ltd. Haar salaris bedroeg 10 000 UKL per jaar. In december 1991 werd zij als beheerster aangesteld in een ander kantoor van verweerster, waarbij zij een mannelijke werknemer opvolgde, die vanaf de datum van zijn aanstelling in september 1990 tot zijn vertrek in oktober 1991 een salaris van 11 400 UKL per jaar had ontvangen.

10 Volgens de verwijzingsbeschikking staat vast, dat Levez en haar mannelijke voorganger voor hetzelfde werk waren aangenomen. Ook staat vast, dat voor alle beheerders in alle kantoren van Jennings Ltd dezelfde contractbepalingen golden.

11 Niettemin werd Levez' salaris per 30 december 1991 tot slechts 10 800 UKL per jaar verhoogd, op basis van de valse verklaring van haar werkgever dat haar mannelijke voorganger dat salaris had gekregen. Eerst met ingang van april 1992 werd Levez' salaris opgetrokken tot 11 400 UKL.

12 Nadat zij in maart 1993 bij Jennings Ltd ontslag had genomen, kwam Levez erachter, dat zij tot april 1992 een lager salaris had ontvangen dan haar mannelijke voorganger. Zij stelde daarop op 17 september 1993 krachtens de Equal Pay Act een vordering in bij het Industrial Tribunal. Dit oordeelde op 25 juli 1994, dat zij vanaf de datum van haar indiensttreding, 18 februari 1991, aanspraak kon maken op een salaris van 11 400 UKL en veroordeelde Jennings Ltd haar het desbetreffende achterstallige salaris uit te betalen.

13 Bij brief van 26 juli 1994 aan de griffie van het Industrial Tribunal stelde Jennings Ltd echter, dat een onderdeel van het vonnis in strijd was met de Equal Pay Act. Gelet op de in de litigieuze bepaling gestelde maximumtermijn van twee jaar en het feit dat het verzoekschrift van Levez bij het Industrial Tribunal was ingediend op 17 september 1993, kon het Tribunal volgens Jennings Ltd geen betaling van achterstallige beloning toewijzen over de periode vóór 17 september 1991; zij verzocht de president van het Industrial Tribunal dan ook, de in het vonnis vermelde data te herzien.

14 Bij brief van 12 augustus 1994 erkende de president van het Industrial Tribunal, dat Levez overeenkomstig Section 2(5) van de Equal Pay Act slechts aanspraak kon maken op achterstallige beloning over de periode na 17 september 1991, dat wil zeggen twee jaar vóór de datum van indiening van haar vordering.

15 Blijkens de verwijzingsbeschikking is het vonnis van het Industrial Tribunal niet formeel gewijzigd. Een kopie van genoemde brief werd echter aan Levez gestuurd. Op 22 augustus daaraanvolgend stelde zij tegen de beslissing van het Industrial Tribunal hoger beroep in bij het Employment Appeal Tribunal, op grond dat de beslissing om de datum vanaf welke de achterstallige beloning moest worden betaald, te wijzigen in 17 september 1991, in strijd was met het gemeenschapsrecht. Zij meent namelijk, aanspraak te kunnen maken op gelijke beloning vanaf de datum dat zij voor Jennings Ltd was begonnen te werken, dat wil zeggen vanaf 18 februari 1991. Na de indiening van het beroepschrift kreeg verzoekster in het hoofdgeding de steun van de Equal Opportunities Commission, die een gewijzigd beroepschrift indiende, dat op 12 oktober 1995 werd geaccepteerd.

De prejudiciële vragen

16 Het Employment Appeal Tribunal besloot daarop, de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof de volgende prejudiciële vragen te stellen:

„1) Is het verenigbaar met het gemeenschapsrecht om op een vordering tot gelijke beloning voor gelijke arbeid zonder discriminatie op grond van geslacht, een nationale bepaling toe te passen die de periode waarover de eiser aanspraak kan maken op achterstallige beloning of schadevergoeding wegens schending van het beginsel van gelijke beloning, beperkt tot twee jaar vóór de datum waarop de procedure aanhangig werd gemaakt, wanneer

a) deze nationale bepaling geldt voor alle vorderingen tot gelijke beloning zonder discriminatie op grond van geslacht, doch niet voor andere vorderingen;

b) er voor de eisers, wat dit aangaat, gunstiger bepalingen gelden voor andere vorderingen op het gebied van het arbeidsrecht, waaronder vorderingen wegens niet-nakoming van de arbeidsovereenkomst, discriminatie op het gebied van beloning op grond van ras, onwettige inhoudingen op het loon en discriminatie op grond van geslacht op andere gebieden dan de beloning;

c) de nationale rechter niet bevoegd is de termijn van twee jaar te verlengen, zelfs niet wanneer de betrokkene de vordering niet eerder kon indienen omdat haar werkgever haar opzettelijk onjuist had ingelicht over de hoogte van de beloning van mannen die soortgelijke arbeid verrichten?

2) Hoe moet, gelet op de vaste rechtspraak van het Hof, dat rechtstreeks aan het gemeenschapsrecht ontleende rechten onder de in het nationale recht vastgestelde voorwaarden moeten worden uitgeoefend, mits, onder meer, die voorwaarden niet ongunstiger zijn dan die voor soortgelijke nationale vorderingen, in het bijzonder het begrip ‚soortgelijke nationale vorderingen' worden uitgelegd in het geval van een vordering tot gelijke beloning, wanneer de voorwaarden in de nationale wettelijke regeling ter uitvoering van het beginsel van gelijke beloning verschillen van die in andere nationale wettelijke regelingen op het gebied van het arbeidsrecht, waaronder wettelijke regelingen inzake nietnakoming van de arbeidsovereenkomst, discriminatie op grond van ras, onwettige inhoudingen op het loon en discriminatie op grond van geslacht op andere gebieden dan beloning?"

De eerste vraag

17 Gelet op de informatie waarover het Hof beschikt, moet de eerste vraag van de verwijzende rechter aldus worden opgevat, dat hij wenst te vernemen, of het gemeenschapsrecht in de weg staat aan de toepassing van een bepaling van nationaal recht die de periode waarover een werknemer aanspraak kan maken op achterstallige beloning of schadevergoeding wegens schending van het beginsel van gelijke beloning, beperkt tot twee jaar vóór de datum waarop de procedure aanhangig is gemaakt, welke periode van twee jaar niet kan worden verlengd, terwijl de vordering niet eerder kon worden ingediend doordat de werkgever de betrokkene opzettelijk onjuist had ingelicht over de hoogte van de beloning van werknemers van het andere geslacht die soortgelijke arbeid verrichtten.

18 Volgens vaste rechtspraak van het Hof is het bij ontbreken van een desbetreffende gemeenschapsregeling een aangelegenheid van de interne rechtsorde van elke lidstaat om de bevoegde rechter aan te wijzen en de procesregels te geven voor rechtsvorderingen die ertoe strekken, de rechten te beschermen die de justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontlenen, mits die regels niet ongunstiger zijn dan die welke voor soortgelijke nationale vorderingen gelden (gelijkwaardigheidsbeginsel), en zij

de uitoefening van de door de communautaire rechtsorde verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk maken (effectiviteitsbeginsel) (zie in deze zin arresten van 16 december 1976, Rewe, 33/76, Jurispr. blz. 1989, punt 5; Comet, 45/76, Jurispr. blz. 2043, punten 13 en 16; 14 december 1995, Van Schijndel en Van Veen, C-430/93 en C-431/93, Jurispr. blz. I-4705, punt 17; 10 juli 1997, Palmisani, C-261/95, Jurispr. blz. I-4025, punt 27; 11 december 1997, Magorrian en Cunningham, C-246/96, Jurispr. blz. I-7153, punt 37, en 15 september 1998, Ansaldo Energia e. a., C-279/96, C-280/96 en C-281/96, Jurispr. blz. I-5025, punt 16).

19 Zo heeft het Hof met het gemeenschapsrecht verenigbaar geacht, dat in het belang van de rechtszekerheid redelijke beroepstermijnen worden vastgesteld, die gelden op straffe van verval van recht. Dergelijke termijnen zijn immers niet van dien aard dat zij de uitoefening van de door de communautaire rechtsorde verleende rechten in de praktijk onmogelijk of uiterst moeilijk maken, zelfs waar het verstrijken van die termijnen per definitie de gehele of gedeeltelijke afwijzing van de vordering meebrengt (zie in het bijzonder arrest Palmisani, reeds aangehaald, punt 28; arrest van 2 december 1997, Fantask e. a., C-188/95, Jurispr. blz. I-6783, punt 48, en arrest Ansaldo Energia e. a., reeds aangehaald, punten 17 en 18).

20 Een nationale bepaling waarbij de aanspraak op achterstallige beloning wordt beperkt tot twee jaar vóór de datum waarop de procedure aanhangig is gemaakt, is derhalve op zich niet verwerpelijk.

21 In de zaak in het hoofdgeding had Jennings Ltd, naar uit de verwijzingsbeschikking blijkt, evenwel in strijd met de waarheid tegenover Levez verklaard, dat haar mannelijke voorganger een salaris had ontvangen van 10 800 UKL, zodat haar salaris per 30 december 1991 slechts tot dat bedrag werd verhoogd. Eerst later, in april 1992, werd het salaris van verzoekster in het hoofdgeding verhoogd tot 11 400 UKL.

22 Volgens Levez is het duidelijk, dat in dergelijke omstandigheden de litigieuze bepaling volledige schadevergoeding of een effectieve sanctie op de niet-naleving van het beginsel van gelijke beloning, zoals in de artikelen 2 en 6 van de richtlijn wordt geëist, onmogelijk maakt. Bovendien heeft de verwijzende rechter geen enkele discretionaire bevoegdheid om de termijn te verlengen wegens het gedrag van de werkgever, die haar opzettelijk onjuist heeft ingelicht over de beloning van haar mannelijke voorganger; evenmin heeft hij een algemene discretionaire bevoegdheid om de termijn te verlengen omdat het redelijk en billijk zou zijn.

23 Ook de Commissie meent, dat de bijzondere omstandigheden van het onderhavige geval speciale aandacht verdienen. Verzoekster in het hoofdgeding heeft gedurende een deel van de desbetreffende periode in feite niet de mogelijkheid gehad om een vordering tot gelijke beloning in te stellen, omdat zij destijds niet wist dat zij werd gediscrimineerd. Door het bedrog van de werkgever was het de werknemer dus geheel onmogelijk gemaakt, zijn recht op gelijke beloning uit te oefenen, en het is onredelijk om te stellen dat het feit dat een nationale rechter geen rekening kon houden met deze bijzondere omstandigheden, wordt gerechtvaardigd door beginselen als de rechtszekerheid en een behoorlijke procesgang.

24 De regering van het Verenigd Koninkrijk stelt daarentegen, dat Levez in december 1991 wist, dat zij een lagere beloning ontving dan haar mannelijke voorganger, al wist zij niet hoeveel lager. Zij had op dat moment een vordering kunnen instellen, maar heeft dat niet gedaan. Ter terechtzitting heeft ook Jennings Ltd verklaard, dat Levez de hoogte van het salaris van haar mannelijke voorganger weliswaar niet kende, en dus ook niet wist op hoeveel achterstallig salaris zij precies aanspraak kon maken, maar dat niets haar belette vóór september 1993 een vordering in te stellen.

25 Er zij aan herinnerd, dat het Hof krachtens artikel 177 van het Verdrag, dat op een duidelijke afbakening van de taken van de nationale rechterlijke instanties en van het Hof berust, uitsluitend bevoegd is, zich op de grondslag van de door de nationale rechterlijke instantie omschreven feiten over de uitlegging of rechtsgeldigheid

van een communautair rechtsvoorschrift uit te spreken (zie met name arrest van 2 juni 1994, AC-ATEL Electronics Vertriebs, C-30/93, Jurispr. blz. I-2305, punt 16).

26 In dit verband staat het niet aan het Hof, doch aan de verwijzende rechter, de aan het geding ten gronde liggende feiten vast te stellen en daaruit de conclusies te trekken voor de door hem te geven beslissing (zie arrest van 29 april 1982, Pabst & Richarz, 17/81, Jurispr. blz. 1331, punt 12, en arrest AC-ATEL Electronics Vertriebs, reeds aangehaald, punt 17).

27 In casu blijkt uit de verwijzingsbeschikking, dat verzoekster in het hoofdgeding haar vordering niet eerder heeft ingesteld als gevolg van de haar door haar werkgever in december 1991 verstrekte onjuiste informatie over de hoogte van de beloning van mannelijke werknemers die soortgelijke arbeid verrichtten als zijzelf.

28 Kennelijk was dus de onjuiste — of zelfs bewust valse — informatie die de werkgever Levez had verstrekt, de grond dat zij ook na december 1991 niet besefte dat zij het slachtoffer was van discriminatie op grond van geslacht.

29 Wat de periode vóór december 1991 betreft, ontdekte Levez eerst in april 1993 de omvang van de discriminatie tegen haar.

30 Zoals de Commissie terecht heeft opgemerkt, heeft dit in casu slechts gevolgen gehad voor een deel van de door verzoekster in het hoofdgeding ingestelde vordering, maar in een andere situatie en in soortgelijke omstandigheden is het mogelijk, dat de vordering door toepassing van de litigieuze bepaling in haar geheel niet-ontvankelijk zou worden verklaard.

31 Wanneer een werkgever een werknemer onjuiste informatie heeft verstrekt over de hoogte van de beloning van werknemers van het andere geslacht die soortgelijke arbeid verrichten als hijzelf, kan die werknemer niet weten, of, en zo ja, in hoeverre hij het slachtoffer is van discriminatie. De werkgever zou dan met een beroep op de litigieuze bepaling zijn werknemer de mogelijkheid kunnen ontnemen het in de richtlijn ter eerbiediging van het beginsel van gelijke beloning voorziene beroep in rechte in te stellen (zie mutatis mutandis arrest van 17 oktober 1989, Danfoss, 109/88, Jurispr. blz. 3199, punt 13).

32 Indien een werkgever zich op een nationale bepaling als de onderhavige zou mogen beroepen, zou dit in de omstandigheden van het hoofdgeding tenslotte duidelijk onverenigbaar zijn met het eerder beschreven effectiviteitsbeginsel. Toepassing van deze bepaling in de beschreven omstandigheden maakt het immers in de praktijk onmogelijk of uiterst moeilijk om achterstallige beloning wegens discriminatie op grond van geslacht te vorderen. Het is duidelijk dat een dergelijke toepassing uiteindelijk een schending van het gemeenschapsrecht door een werkgever vergemakkelijkt, wiens bedrog de reden is geweest dat zijn werknemer zijn vordering tot toepassing van het beginsel van gelijke beloning met vertraging heeft ingesteld.

33 Bovendien lijkt de toepassing van de litigieuze bepaling in de omstandigheden van het hoofdgeding redelijkerwijs niet te kunnen worden gerechtvaardigd door beginselen als de rechtszekerheid en een goede procesorde.

34 Derhalve moet op de eerste vraag worden geantwoord, dat het gemeenschapsrecht in de weg staat aan de toepassing van een bepaling van nationaal recht die de periode waarover een werknemer aanspraak kan maken op achterstallige beloning of schadevergoeding wegens schending van het beginsel van gelijke beloning, beperkt tot twee jaar vóór de datum waarop de procedure aanhangig is gemaakt, welke periode van twee jaar niet kan worden verlengd, terwijl de vordering niet eerder kon worden ingediend doordat de werkgever de betrokkene opzettelijk onjuist had ingelicht over de hoogte van de beloning van werknemers van het andere geslacht die soortgelijke arbeid verrichtten.

De tweede vraag

35 Gelet op het antwoord op de eerste vraag, zou de tweede vraag van de nationale rechter geen beantwoording behoeven, voor zover deze betrekking heeft op het instellen van een vordering bij het Industrial Tribunal. De regering van het Verenigd Koninkrijk verklaart evenwel, dat Levez in casu bij de Country Court vergoeding van de gehele schade zou kunnen vorderen die zij had geleden doordat zij als gevolg van het bedrog van haar werkgever geen beroep op de Equal Pay Act had kunnen doen. Zij had zich bij deze instantie zowel op de Equal Pay Act als op het bedrog van haar werkgever kunnen beroepen, zonder dat de litigieuze bepaling toepassing zou vinden.

36 Gelet op die informatie, moet de tweede vraag aldus worden begrepen dat daarmee wordt beoogd te vernemen, of het gemeenschapsrecht in de weg staat aan de toepassing van de betrokken bepaling, zelfs wanneer er een andere rechtsgang voorhanden is, waarvoor echter waarschijnlijk procesregels of andere voorwaarden gelden die minder gunstig zijn dan voor nationale vordering die als soortgelijke vorderingen kunnen worden beschouwd.

37 Zoals in punt 18 van dit arrest in herinnering werd gebracht, is het bij ontbreken van een desbetreffende gemeenschapsregeling een aangelegenheid van de interne rechtsorde van elke lidstaat om de bevoegde rechter aan te wijzen en de procesregels te geven voor rechtsvorderingen die ertoe strekken, de rechten te beschermen die de justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontlenen. Die regels mogen echter niet ongunstiger zijn dan die welke voor soortgelijke nationale vorderingen gelden (arrest Ansaldo Energia e. a., reeds aangehaald, punt 27).

38 Gelet op de door het Verenigd Koninkrijk verstrekte toelichtingen, moet derhalve worden vastgesteld, dat wanneer een werknemer aan artikel 119 van het Verdrag en de richtlijn ontleende rechten bij een andere rechterlijke instantie geldend kan maken, de litigieuze bepaling geen afbreuk doet aan het effectiviteitsbeginsel. Wel moet nog worden nagegaan, of in de omstandigheden van het hoofdgeding een vordering zoals die welke bij de Country Court kan worden ingesteld, het gelijkwaardigheidsbeginsel eerbiedigt.

39 In beginsel staat het aan de nationale rechterlijke instanties om na te gaan, of de procesregels die in het interne recht de door de justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontleende rechten moeten waarborgen, in overeenstemming zijn met het gelijkwaardigheidsbeginsel (zie in deze zin eveneens arrest Palmisani, reeds aangehaald, punt 33).

40 Voor de toetsing die de nationale rechter moet verrichten, kan het Hof hem echter bepaalde gegevens verschaffen betreffende de uitlegging van het gemeenschapsrecht.

41 Het gelijkwaardigheidsbeginsel verlangt, dat de betrokken bepaling gelijkelijk van toepassing is op vorderingen die zijn gebaseerd op schending van het gemeenschapsrecht, en op vorderingen die zijn gebaseerd op schending van het nationale recht (zie mutatis mutandis arrest van 15 september 1998, Edis, C-231/96, Jurispr. blz. 4951, punt 36).

42 Dit beginsel kan evenwel niet aldus worden uitgelegd, dat een lidstaat verplicht is zijn gunstigste nationale regeling toe te passen op alle vorderingen die, zoals in de zaak in het hoofdgeding, op het gebied van het arbeidsrecht worden ingediend (zie in die zin arrest Edis, reeds aangehaald, punt 36).

43 Om na te gaan, of het gelijkwaardigheidsbeginsel in casu is geëerbiedigd, moet de nationale rechter, de enige die rechtstreeks bekend is met de procesregels betreffende de beroepen op het gebied van het arbeidsrecht, zowel het voorwerp als de voornaamste kenmerken van de nationale vorderingen onderzoeken, waarvan wordt gesteld dat het soortgelijke vorderingen zijn (zie arrest Palmisani, reeds aangehaald, punten 34-38).

44 Bovendien moet ieder geval waarin de vraag rijst of een nationale procesregel minder gunstig is dan de regels betreffende soortgelijke nationale vorderingen, door de nationale rechter worden onderzocht met inaanmerkingneming van de plaats van

die bepaling in de gehele procedure, en van het verloop en de bijzondere kenmerken ervan, voor de verschillende nationale instanties (zie mutatis mutandis arrest Van Schijndel en Van Veen, reeds aangehaald, punt 19).

45 Met betrekking tot de zaak in het hoofdgeding moeten in de eerste plaats de argumenten van de regering van het Verenigd Koninkrijk worden onderzocht. Zij is van mening dat, wat het gelijkwaardigheidsbeginsel betreft, een vordering die gebaseerd is op de Equal Pay Act, een wet welke zowel vóór de toetreding van het Verenigd Koninkrijk tot de Gemeenschappen als vóór de vaststelling van de richtlijn is goedgekeurd, een nationaal rechtsmiddel is dat vergelijkbaar is met een vordering die rechtstreeks op artikel 119 van het Verdrag is gebaseerd. Aangezien de Equal Pay Act van toepassing is op een hele reeks van vorderingen tot naleving van de gelijkheid van contractvoorwaarden, ongeacht of deze al dan niet betrekking hebben op de beloning, is het redelijk dat voor alle vorderingen dezelfde vervaltermijn geldt. Volgens de regering van het Verenigd Koninkrijk wordt het gelijkwaardigheidsbeginsel dus geëerbiedigd.

46 Dienaangaande zij vastgesteld, dat de Equal Pay Act de nationale wettelijke regeling is die uitvoering geeft aan het communautaire verbod van discriminatie op grond van geslacht op het gebied van de beloning, zoals dit voortvloeit uit artikel 119 van het Verdrag en de richtlijn.

47 Zoals de advocaat-generaal in punt 48 van zijn conclusie terecht opmerkt, is het voor de verzekering van de eerbiediging van het gelijkwaardigheidsbeginsel niet voldoende, zoals de regering van het Verenigd Koninkrijk stelt, dat dezelfde procesregels, te weten Section 2(5) van de Equal Pay Act, van toepassing zijn op twee soorten van vergelijkbare vorderingen, waarvan de een is gebaseerd op het gemeenschapsrecht en de ander op het nationale recht, aangezien het om een en dezelfde rechtsgang gaat.

48 Sinds de toetreding tot de Gemeenschappen is de Equal Pay Act immers de wettelijke regeling waarmee het Verenigd Koninkrijk de verplichtingen die op hem rusten, om te beginnen ingevolge artikel 119 van het Verdrag en voorts ingevolge de richtlijn, nakomt. De Equal Pay Act is dus niet een geschikte vergelijkingsmaatstaf waaraan de eerbiediging van het gelijkwaardigheidsbeginsel kan worden afgemeten.

49 In de tweede plaats moeten de in de verwijzingsbeschikking genoemde gevallen worden onderzocht. Daarin wordt geopperd dat als vergelijkbaar met een op de Equal Pay Act gegronde vordering kunnen worden beschouwd: vorderingen in verband met niet-nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, discriminatie op grond van ras, onwettige inhoudingen op het loon of discriminatie op grond van geslacht op andere gebieden dan de beloning.

50 Indien op basis van de in de punten 41 tot en met 44 van dit arrest uiteengezette beginselen blijkt, dat een op de Equal Pay Act gegronde vordering die bij de Country Court wordt ingesteld, vergelijkbaar is met een of meer van de door de nationale rechter bedoelde vorderingen, zou deze nog moeten beoordelen of voor eerstbedoelde vordering procesregels of andere voorwaarden gelden die minder gunstig zijn.

51 In dit verband zou moeten worden onderzocht, of een werknemer in een situatie als die van Levez, om de door hem aan het gemeenschapsrecht ontleende rechten voor de Country Court volledig geldend te maken, hogere kosten moet maken en striktere termijnen moet naleven dan een eiser die omdat hij zich beroept op een recht van nationale aard dat als soortgelijk kan worden beschouwd, een vordering bij het Industrial Tribunal kan instellen die eenvoudiger en in beginsel minder kostbaar is.

52 Ook zou het door de nationale rechter genoemde feit relevant zijn, dat de betrokken bepaling uitsluitend geldt voor vorderingen tot gelijke beloning zonder discriminatie op grond van geslacht, terwijl voor vorderingen die zijn gebaseerd op rechten van nationale aard die als soortgelijk kunnen worden beschouwd, geen beperking geldt als gevolg van de toepassing van een bepaling als de onderhavige, zodat een vordering bij het Industrial Tribunal voor het geldend maken van die rechten zou volstaan.

53 Gelet op het voorgaande moet worden geantwoord, dat het gemeenschapsrecht in de weg staat aan de toepassing van een bepaling van nationaal recht die de periode waarover een werknemer aanspraak kan maken op achterstallige beloning of schadevergoeding wegens schending van het beginsel van gelijke beloning, beperkt tot

twee jaar vóór de datum waarop de procedure aanhangig is gemaakt, zelfs wanneer er een andere rechtsgang voorhanden is, indien voor die rechtsgang procesregels of andere voorwaarden gelden die minder gunstig zijn dan voor nationale vordering die als soortgelijke vorderingen kunnen worden beschouwd. Het is de taak van de nationale rechter, te beoordelen of dit het geval is.

Kosten

54 De kosten door de regering van het Verenigd Koninkrijk, de Franse regering en de Commissie wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende op de door het Employment Appeal Tribunal, London, bij beschikking van 14 augustus 1996 gestelde vragen, verklaart voor recht:

1) Het gemeenschapsrecht staat in de weg aan de toepassing van een bepaling van nationaal recht die de periode waarover een werknemer aanspraak kan maken op achterstallige beloning of schadevergoeding wegens schending van het beginsel van gelijke beloning, beperkt tot twee jaar vóór de datum waarop de procedure aanhangig is gemaakt, welke periode van twee jaar niet kan worden verlengd, terwijl de vordering niet eerder kon worden ingediend

doordat de werkgever de betrokkene opzettelijk onjuist had ingelicht over de hoogte van de beloning van werknemers van het andere geslacht die soortgelijke arbeid verrichtten.

2) Het gemeenschapsrecht staat in de weg aan de toepassing van een bepaling van nationaal recht die de periode waarover een werknemer aanspraak kan maken op achterstallige beloning of schadevergoeding wegens schending van het beginsel van gelijke beloning, beperkt tot twee jaar vóór de datum waarop de procedure aanhangig is gemaakt, zelfs wanneer er een andere rechtsgang voorhanden is, indien voor die rechtsgang procesregels of andere voorwaarden gelden die minder gunstig zijn dan voor nationale vorderingen die als soortgelijke vorderingen kunnen worden beschouwd. Het is de taak van de nationale rechter, te beoordelen of dit het geval is.

Rodríguez Iglesias Puissochet Hirsch

Jann Mancini Moitinho de Almeida

Murray Edward Ragnemalm

Schintgen Ioannou

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 1 december 1998.

De griffier

R. Grass

De president

G. C. Rodríguez Iglesias