YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO

1 päivänä joulukuuta 1998 *

Asiassa C-326/96,

jonka Employment Appeal Tribunal, Lontoo (Yhdistynyt kuningaskunta), on saattanut EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

B. S. Levez

vastaan

T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd

ennakkoratkaisun EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan tulkinnasta sekä miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19) 2 ja 6 artiklan tulkinnasta,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti G. C. Rodríguez Iglesias, jaostojen puheenjohtajat J.-P. Puissochet, G. Hirsch ja P. Jann sekä tuomarit G. F. Mancini (esittelevä tuomari), J. C. Moitinho de Almeida, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, R. Schintgen ja K. M. Ioannou,

julkisasiamies: P. Léger,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies H. A. Rühl,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Levez, edustajinaan David Pannick, QC, ja barrister Dinah Rose, solicitor Pauline Matthewsin valtuuttamina,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään Treasury Solicitor's Departmentin virkamies Lindsey Nicoll, avustajanaan barrister Nicholas Paines,

— Ranskan hallitus, asiamiehinään ulkoasiainministeriön oikeudellisen osaston jaostopäällikkö Catherine de Salins ja saman osaston tehtävään määrätty Anne de Bourgoing,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellisen yksikön virkamiehet Christopher Docksey ja Marie Wolfcarius,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Levezin, edustajinaan David Pannick ja Dinah Rose, Pauline Matthewsin valtuuttamina, T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd:n, edustajanaan barrister Jason

Coppel, Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen, asiamiehenään Nicholas Paines, Ranskan hallituksen, asiamiehenään Anne de Bourgoing, Irlannin hallituksen, asiamiehinään Mary Finlay, SC, ja barrister Eileen Barrington, ja komission, asiamiehenään Christopher Docksey, 3.3.1998 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 12.5.1998 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Employment Appeal Tribunal, Lontoo, on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 14.8.1996 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 4.10.1996, EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla kaksi ennakkoratkaisukysymystä EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan tulkinnasta sekä miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19; jäljempänä direktiivi) 2 ja 6 artiklan tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset on esitetty asiassa, jossa kantajana on Levez ja vastaajana on hänen entinen työnantajansa T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd (jäljempänä Jennings Ltd) ja jossa on kyse sukupuoleen perustuvan syrjinnän takia saamatta jääneen palkan saamisesta.

Yhteisön oikeus

3 Direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa: "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."

4 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."

Kansallinen lainsäädäntö

5 Yhdistyneessä kuningaskunnassa jokaiseen naispuolisen työntekijän kanssa tehtävään työsopimukseen oletetaan vuoden 1970 *Equal Pay Act*in (samapalkkaisuuslaki, jäljempänä EPA) 1 §:n 1 momentin mukaan sisältyvän tasa-arvoisuutta koskeva ehto.

6 EPA:n 2 §:n 5 momentissa säädetään, että kun on kyse tasa-arvoisuutta koskevan ehdon rikkomista koskevasta kanteesta (mukaan lukien Industrial Tribunalissa nostettu kanne), naispuolinen työntekijä voi vaatia saamatta jäänyttä palkkaa tai vahingonkorvausta ainoastaan kahdelta kanteen nostamista edeltävältä vuodelta (jäljempänä riidanalainen oikeussääntö).

7 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että EPA:n mukaan Industrial Tribunal ei voi pidentää tätä määräaikaa.

8 Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen esittämien tietojen mukaan Levezin tilanteessa oleva henkilö voi kuitenkin vedota sekä EPA:han että työnantajansa petokseen nostaessaan kanteen County Courtissa.

Kansallisessa tuomioistuimessa vireillä oleva asia

9 Levez palkattiin helmikuussa 1991 Jennings Ltd:n omistaman vedonlyöntitoimiston päälliköksi. Hänen vuosipalkkansa oli 10 000 Englannin puntaa (GBP). Seuraavana joulukuuna hänet nimitettiin vastaajan toisen toimiston päälliköksi, jolloin hän seurasi tehtävässä miespuolista työntekijää, jonka vuosipalkka oli 11 400 GBP hänen syyskuussa 1990 tapahtuneesta nimityksestään hänen lokakuussa 1991 tapahtuneeseen eroonsa.

10 Ennakkoratkaisupyynnön mukaan ei ole riidanalaista, että Levezin miespuolinen edeltäjä oli palkattu samaan työhön kuin Levez. On myös selvää, että kaikissa Jennings Ltd:n toimistoissa kaikkiin päälliköihin sovellettiin samoja sopimusehtoja.

11 Kuitenkin Levezin vuosipalkka korotettiin 30.12.1991 alkaen ainoastaan 10 800 GBP:aan, sillä hänen työnantajansa ilmoitti hänelle virheellisesti, että hänen miespuolisen edeltäjänsä palkka oli ollut tämänsuuruinen. Vasta huhtikuusta 1992 alkaen Levezin palkka korotettiin 11 400 GBP:aan.

12 Sen jälkeen kun Levez oli maaliskuussa 1993 jättänyt toimensa Jennings Ltd:llä, hän sai tietää saaneensa huhtikuuhun 1992 asti pienempää palkkaa kuin hänen miespuolinen edeltäjänsä. Hän nosti tämän takia 17.9.1993 EPA:n nojalla kanteen Industrial Tribunalissa. Kansallinen tuomioistuin päätti 25.7.1994, että hänellä oli oikeus vaatia 11 400 GBP:n suuruista palkkaa siitä lähtien, kun hän oli 18.2.1991 aloittanut toimensa hoitamisen, ja velvoitti Jennings Ltd:n maksamaan hänelle kyseessä olevan saamatta jääneen palkan.

13 Jennings Ltd kuitenkin väitti 26.7.1994 päivätyssä, Industrial Tribunalin kirjaamolle osoitetussa kirjeessään, että tämä päätös oli osittain EPA:n vastainen. Riidanalaisessa oikeusäännössä kyseinen ajanjakso rajataan kahteen vuoteen, joten Jennings Ltd väitti, että koska Levez oli nostanut kanteen Industrial Tribunalissa 17.9.1993, tämä tuomioistuin ei voinut velvoittaa sitä maksamaan saamatta jäänyttä palkkaa ajanjaksolta ennen 17.9.1991, ja vaati Industrial Tribunalin puheenjohtajaa tutkimaan uudelleen päätöksessä tarkoitetut päivämäärät.

14 Industrial Tribunalin presidentti totesi 12.8.1994 päivätyssä kirjeessään, että EPA:n 2 §:n 5 momentin mukaan Levez saattoi vaatia saamatta jäänyttä palkkaansa ainoastaan 17.9.1991 jälkeiseltä ajalta eli kahdelta vaatimuksen esittämistä edeltävältä vuodelta.

15 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että Industrial Tribunalin päätöstä ei ole muodollisesti muutettu. Kuitenkin kyseisestä kirjeestä lähetettiin jäljennös Levezille. Levez valitti Industrial Tribunalin päätöksestä 22.8.1994 Employment Appeal Tribunaliin ja väitti, että päätös, jonka mukaan päivämääräksi, josta alkaen saamatta jäänyt palkka oli maksettava, muutettiin 17.9.1991, on yhteisön oikeuden vastainen. Levez nimittäin katsoo, että hänellä on oikeus vaatia samaa palkkaa siitä lähtien, jolloin hän aloitti työskentelyn Jennings Ltd:llä, eli 18.2.1991 lähtien. Sen jälkeen, kun pääasian kantaja oli jättänyt valituskirjelmänsä, Equal Opportunities Commission ryhtyi tukemaan häntä ja esitti muutetun valituskirjelmän, joka hyväksyttiin 12.10.1995.

Ennakkoratkaisukysymykset

16 Tässä tilanteessa Employment Appeal Tribunal päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää 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?

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?"

Ensimmäinen kysymys

17 Yhteisöjen tuomioistuimelle esitettyjen tietojen perusteella ensimmäinen kansallisen tuomioistuimen esittämä kysymys on käsitettävä siten, että sillä halutaan tietää, onko yhteisön oikeuden vastaista soveltaa kansallista oikeussääntöä, jolla rajoitetaan aika, jolta työntekijä voi samapalkkaisuuden periaatteen rikkomisen takia vaatia saamatta jäänyttä palkkaansa taikka vahingonkorvauksia, kahteen menettelyn vireilletuloa edeltävään vuoteen, kun tätä määräaikaa ei voida pidentää, vaikka vaatimuksen esittämisen viivästymisen syynä on se, että työnantaja on tahallaan antanut vaatimuksen esittäjälle virheellisiä tietoja vastaavaa työtä tekevien vastakkaista sukupuolta olevien henkilöiden saaman palkan suuruudesta.

18 Aluksi on todettava, että yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan silloin, kun asiaa koskevaa yhteisön sääntelyä ei ole, kunkin jäsenvaltion sisäisessä oikeusjärjestyksessä voidaan määrittää toimivaltaiset tuomioistuimet ja antaa sellaisia oikeussuojakeinoja koskevat menettelysäännöt, joilla pyritään turvaamaan yhteisön oikeuteen perustuvat oikeussubjektien oikeudet; nämä menettelysäännöt eivät kuitenkaan saa olla epäedullisempia kuin ne, jotka koskevat saman-

kaltaisia jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia vaatimuksia (vastaavuusperiaate), eivätkä ne saa olla sellaisia, että yhteisön oikeuteen perustuvien oikeuksien käyttäminen on käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa (tehokkuusperiaate) (ks. vastaavasti 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 ja 16 kohta; yhdistetyt asiat C-430/93 ja C-431/93, Van Schijndel ja Van Veen, tuomio 14.12.1995, Kok. 1995, s. I-4705, 17 kohta; asia C-261/95, Palmisani, tuomio 10.7.1997, Kok. 1997, s. I-4025, 27 kohta; asia C-246/96, Magorrian ja Cunningham, tuomio 11.12.1997, Kok. 1997, s. I-7153, 37 kohta ja yhdistetyt asiat C-279/96—C-281/96, Ansaldo Energia ym., tuomio 15.9.1998, Kok. 1998, s. I-5025, 16 kohta).

19 Yhteisöjen tuomioistuin on siis todennut, että yhteisön oikeuden mukaisina on pidettävä kansallisia oikeussääntöjä, joissa oikeusvarmuuden takia asetetaan oikeussuojakeinojen käyttämiselle kohtuulliset määräajat oikeuden menettämisen uhalla. Ei nimittäin voida katsoa, että tällaisilla määräajoilla yhteisön oikeusjärjestykseen perustuvien oikeuksien käyttämisestä tehtäisiin käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa, vaikka jo määritelmän mukaan näiden määräaikojen päättyminen aiheuttaa sen, että nostettu kanne hylätään kokonaan tai osittain (ks. erityisesti em. asia Palmisani, tuomion 28 kohta; asia C-188/95, Fantask ym., tuomio 2.12.1997, Kok. 1997, s. I-6783, 48 kohta ja em. yhdistetyt asiat Ansaldo Energia ym., tuomion 17 ja 18 kohta).

20 Tästä seuraa, että sinänsä ei voida moittia kansallista oikeussääntöä, jolla rajoitetaan oikeus saada saamatta jäänyttä palkkaa kahteen kanteen nostamista edeltävään vuoteen.

21 Pääasiassa ennakkoratkaisupyynnöstä kuitenkin ilmenee, että Jennings Ltd oli virheellisesti ilmoittanut Levezille, että hänen miespuolinen edeltäjänsä oli saanut palkkaa 10 800 GBP, joten Levezin palkka korotettiin 30.12.1991 alkaen ainoastaan tähän määrään. Vasta myöhemmin eli huhtikuussa 1992 pääasian kantajan palkka korotettiin 11 400 GBP:aan.

22 Levezin mukaan on ilmeistä, että tällaisessa tilanteessa direktiivin 2 ja 6 artiklassa edellytetyt täysi vahingonkorvaus taikka tehokas seuraamus samapalkkaisuusperiaatteen loukkaamisesta eivät ole riidanalaisen oikeussäännön mukaan mahdollisia. Lisäksi hän täsmentää, että kansallisella tuomioistuimella ei ole mitään harkintavaltaa pidentää tätä ajanjaksoa vastaajan toiminnan perusteella tämän erehdytettyä kantajaa hänen miespuolisen edeltäjänsä palkan osalta taikka yleensäkään sillä perusteella, että pidentäminen olisi oikeudenmukaista ja kohtuullista.

23 Komissiokin katsoo, että käsiteltävänä olevan tapauksen erityispiirteitä on korostettava. Pääasian kantajalla ei ole tosiasiallisesti ollut mahdollisuutta nostaa samapalkkaisuusperiaatteeseen perustuvaa kannetta tiettynä, asian kannalta relevanttina ajanjaksona sen takia, että hän ei mitenkään tiennyt, että kyseisenä ajanjaksona häntä syrjittiin. Työnantajan petoksesta seurasi tämän vuoksi komission mukaan se, että työntekijältä evättiin täysin oikeus saada samaa palkkaa, eikä sitä, että kansallinen tuomioistuin ei voi ottaa huomioon erityisiä olosuhteita, voida pätevästi perustella sellaisilla periaatteilla kuin oikeusvarmuus tai menettelyn sujuvuus.

24 Sitä vastoin Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus väittää, että Levez tiesi joulukuussa 1991, että hän oli saanut pienempää palkkaa kuin miespuolinen edeltäjänsä, joskin hän oli epätietoinen palkkojen täsmällisestä erosta. Hän olisi voinut nostaa kanteen kyseisenä ajankohtana, mutta hän ei sitä tehnyt. Suullisessa käsittelyssä Jennings Ltd:kin totesi, että vaikka Levez ei tiennyt, minkäsuuruista palkkaa hänen miespuolinen edeltäjänsä sai, eikä siten täsmällistä määrää, jonka verran hän voisi saada maksamattomia palkkoja, mikään ei estänyt häntä nostamasta kannetta ennen syyskuuta 1993.

25 On huomautettava, että perustamissopimuksen 177 artikla perustuu kansallisten tuomioistuinten ja yhteisöjen tuomioistuimen tehtävien selkeään jakoon, ja sen mukaan yhteisöjen tuomioistuin on toimivaltainen antamaan tuomion ainoastaan yhteisön toimen tulkinnasta tai pätevyydestä niiden tosiseikkojen perusteella, jotka

kansallinen tuomioistuin on sille ilmoittanut (ks. erityisesti asia C-30/93, AC-ATEL Electronics Vertriebs, tuomio 2.6.1994, Kok. 1994, s. I-2305, 16 kohta).

26 Tällöin ei ole yhteisöjen tuomioistuimen vaan kansallisen tuomioistuimen tehtävänä määrittää tosiseikat, joihin riita perustuu, ja tehdä niistä päätelmät annettavanaan olevaa tuomiota varten (ks. asia 17/81, Pabst & Richarz, tuomio 29.4.1982, Kok. 1982, s. 1331, 12 kohta ja em. asia AC-ATEL Electronics Vertriebs, tuomion 17 kohta).

27 Tässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että pääasian kantaja on viivytellyt vaatimuksensa esittämisessä sen takia, että hänen työnantajansa antoi joulukuussa 1991 virheellisiä tietoja siitä, minkäsuuruista palkkaa vastaavaa työtä tekevät miespuoliset työntekijät saivat.

28 On siis ilmeistä, että näiden työnantajan antamien virheellisten, jopa tarkoituksella väärien tietojen takia Levez ei voinut olla selvillä siitä, että hän oli sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteena vielä joulukuun 1991 jälkeen.

29 Joulukuuta 1991 edeltävän ajanjakson osalta on todettava, että vasta huhtikuussa 1993 Levez sai tietää, miten merkityksellisen syrjinnän kohteeksi hän oli joutunut.

30 Kuten komissio on perustellusti todennut, tässä asiassa riidanalaisen oikeussäännön soveltamisella on ainoastaan osittaista merkitystä pääasian kantajan kanteen kannalta, mutta toisessa tilanteessa vastaavissa oloissa koko kanneoikeuden voitaisiin katsoa vanhentuneen.

31 Kun työnantaja on antanut työntekijälle virheellisiä tietoja siitä, minkäsuuruista palkkaa vastakkaista sukupuolta olevat, vastaavaa työtä tekevät työntekijät saavat, kyseessä oleva työntekijä ei voi tietää, syrjitäänkö häntä ja miten merkityksellistä tämä syrjintä on. Tässä tilanteessa työnantaja voisi riidanalaiseen oikeussääntöön vetoamalla estää työntekijäänsä nostamasta direktiivissä tarkoitettua, samapalkkaisuuden periaatteen noudattamista koskevaa kannetta (ks. mutatis mutandis asia 109/88, Danfoss, tuomio 17.10.1989, Kok. 1989, s. 3199, 13 kohta).

32 Jos työnantaja voisi vaatia riidanalaisen oikeussäännön kaltaisen kansallisen oikeussäännön soveltamista, tämä olisi pääasiassa kyseessä olevassa tilanteessa ilmiselvästi ristiriidassa edellä kuvatun tehokkuusperiaatteen kanssa. Nyt kuvatuissa oloissa kyseisen oikeussäännön soveltamisella tehtäisiin käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi sukupuoleen perustuvan syrjinnän takia saamatta jääneen palkan saaminen. On todettava, että tämän oikeussäännön soveltamisella suosittaisiin sitä, että sellainen työnantaja rikkoo yhteisön oikeutta, jonka petoksen takia työntekijä nostaa liian myöhään samapalkkaisuusperiaatteen soveltamista koskevan kanteen.

33 Riidanalaisen oikeussäännön soveltamista pääasiassa kyseessä olevassa tilanteessa ei voida kohtuullisesti perustella myöskään esimerkiksi oikeusvarmuutta tai menettelyn sujuvuutta koskevilla periaatteilla.

34 Ensimmäiseen kysymykseen on siis vastattava, että yhteisön oikeuden vastaista on soveltaa kansallista oikeussääntöä, jolla rajoitetaan aika, jolta työntekijä voi samapalkkaisuusperiaatteen rikkomisen takia vaatia saamatta jäänyttä palkkaansa taikka vahingonkorvausta, kahteen kanteen vireilletuloa edeltävään vuoteen, kun tätä määräaikaa ei voida pidentää, vaikka vaatimuksen esittämisen viivästymisen syynä on se, että työnantaja on tahallaan antanut vaatimuksen esittäjälle virheellisiä tietoja vastaavaa työtä tekevien vastakkaista sukupuolta olevien henkilöiden saaman palkan suuruudesta.

Toinen kysymys

35 Ensimmäiseen kysymykseen annetun vastauksen perusteella ei tunnu olevan aiheellista vastata toiseen kansallisen tuomioistuimen esittämään kysymykseen siltä osin kuin se koskee Industrial Tribunalissa nostettua kannetta. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus kuitenkin väittää, että tässä asiassa Levez olisi perustellusti voinut vaatia kanteella County Courtissa korvausta koko vahingosta, jonka hän on kärsinyt siksi, että työnantajan petos esti häntä nostamasta EPA:n mukaista kannetta. Tässä tuomioistuimessa hän olisi voinut vedota sekä EPA:han että työnantajansa petokseen ilman, että riidanalaista oikeussääntöä olisi sovellettu.

36 Näiden tietojen perusteella toinen kysymys on ymmärrettävä siten, että sillä halutaan tietää, onko riidanalaisen oikeussäännön soveltaminen yhteisön oikeuden vastaista, vaikka toinen keino olisi käytettävissä, jos tämä keino olisi menettelysäännöiltään tai muilta edellytyksiltään epäedullisempi kuin samankaltaisina pidettävät jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvat vaatimukset.

37 Kuten tämän tuomion 18 kohdassa on todettu, kun asiaa koskevaa yhteisön sääntelyä ei ole, kunkin jäsenvaltion sisäisessä oikeusjärjestyksessä voidaan määrittää toimivaltaiset kansalliset tuomioistuimet ja antaa sellaisia oikeussuojakeinoja koskevat menettelysäännöt, joilla pyritään turvaamaan yhteisön oikeuteen perustuvat oikeussubjektien oikeudet. Kuitenkaan nämä menettelysäännöt eivät saa olla epäedullisempia kuin ne, jotka koskevat samankaltaisia jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia vaatimuksia (em. yhdistetyt asiat Ansaldo Energia ym., tuomion 27 kohta).

38 Kun otetaan huomioon Yhdistyneen kuningaskunnan esittämät selvitykset, on siis todettava, että kun työntekijä voi vedota perustamissopimuksen 119 artiklaan ja direktiiviin perustuviin oikeuksiin toisessa tuomioistuimessa, riidanalaisella oikeussäännöllä ei loukata tehokkuusperiaatetta. On vielä tutkittava, noudatetaanko sellaisen kanteen osalta, joka voidaan nostaa County Courtissa, pääasiassa kyseessä olevassa tilanteessa vastaavuusperiaatetta.

39 Periaatteessa on kansallisten tuomioistuinten tehtävänä tarkastaa, ovatko ne menettelysäännöt vastaavuusperiaatteen mukaisia, joilla kansallisessa oikeudessa pyritään varmistamaan, että yhteisön oikeuteen perustuvat yksityisten oikeussubjektien oikeudet turvataan (ks. vastaavasti myös em. asia Palmisani, tuomion 33 kohta).

40 Kuitenkin yhteisöjen tuomioistuin voi esittää kansalliselle tuomioistuimelle tiettyjä yhteisön oikeuden tulkintaan liittyviä seikkoja kansallisen tuomioistuimen tehtävänä olevaa arviointia varten.

41 Vastaavuusperiaatteen noudattaminen edellyttää, että riidanalaista menettelysääntöä sovelletaan samalla tavalla sekä yhteisön oikeuden rikkomiseen perustuviin vaatimuksiin että kansallisen oikeuden rikkomiseen perustuviin vaatimuksiin, joiden kohde ja syy ovat samankaltaiset (ks. mutatis mutandis asia C-231/96, Edis, tuomio 15.9.1998, Kok. 1998, s. I-4951, 36 kohta).

42 Tätä periaatetta ei kuitenkaan voida tulkita niin, että jäsenvaltion olisi sovellettava kaikkein edullisinta kansallista sääntelyä kaikkiin työoikeudellisiin vaatimuksiin, jollaisista myös pääasiassa on kyse (ks. vastaavasti em. asia Edis, tuomion 36 kohta).

43 Jotta voidaan tutkia, noudatetaanko tässä asiassa vastaavuusperiaatetta, kansallisen tuomioistuimen on tutkittava samankaltaisina pidettävien jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvien vaatimusten kohde ja olennaiset piirteet, sillä ainoastaan kansallinen tuomioistuin voi suoraan tuntea työoikeudellisia vaatimuksia koskevat menettelysäännöt (ks. em. asia Palmisani, tuomion 34—38 kohta).

44 Lisäksi kansallisen tuomioistuimen on tutkittava jokaista tapausta, jossa pohditaan, onko kansallinen menettelysääntö epäedullisempi kuin menettelysäännöt, jotka koskevat samankaltaisia jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia vaatimuksia, ottaen huomioon tämän menettelysäännön merkitys koko oikeudenkäynnissä, oikeudenkäynnin sujuvuus ja sen erityispiirteet kansallisissa oikeusasteissa (ks. mutatis mutandis em. yhdistetyt asiat Van Schijndel ja Van Veen, tuomion 19 kohta).

45 Kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevan asian osalta on tutkittava ensinnäkin Yhdistyneen kuningaskunnan esittämät väitteet, joiden mukaan vastaavuusperiaatteen takia vaatimus, joka perustuu EPA:han eli lakiin, joka annettiin ennen kuin Yhdistynyt kuningaskunta liittyi yhteisöihin ja direktiivi annettiin, on jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuva vaatimus, jota voidaan verrata suoraan perustamissopimuksen 119 artiklaan perustuvaan vaatimukseen. Koska EPA:ta sovelletaan monenlaisiin sopimusehtojen tasa-arvoisuutta koskeviin vaatimuksiin riippumatta siitä, liittyvätkö ne palkkaan vai eivät, Yhdistyneen kuningaskunnan mukaan on kohtuullista, että kaikkiin vaatimuksiin sovelletaan samaa vanhenemissääntöä. Näin ollen vastaavuusperiaatetta sen mukaan siis noudatetaan.

46 Tältä osin on todettava, että EPA on kansallinen laki, jolla pannaan täytäntöön perustamissopimuksen 119 artiklaan ja direktiiviin perustuva yhteisön periaate, jonka mukaan sukupuoleen perustuva syrjintä on palkkauksen osalta kielletty.

47 Kuten julkisasiamies on perustellusti todennut ratkaisuehdotuksensa 48 kohdassa, vastaavuusperiaatteen noudattamisen takaamiseksi ei riitä, kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus väittää, että kahteen toisiinsa verrattavissa olevaan vaatimukseen, joista toinen perustuu yhteisön oikeuteen ja toinen kansalliseen oikeuteen, sovelletaan samoja menettelysääntöjä eli EPA:n 2 §:n 5 momenttia, sillä kyseessä on yksi ja sama oikeussuojakeino.

48 Siitä lähtien, kun Yhdistynyt kuningaskunta liittyi yhteisöihin, EPA on ollut lainsäädäntö, jolla se on täyttänyt ensin perustamissopimuksen 119 artiklaan ja sittemmin direktiiviin perustuvat velvoitteensa. Sitä ei siten voida pitää asianmukaisena perustana vastaavuusperiaatteen noudattamisen varmistamista koskevalle vertailulle.

49 Toiseksi on tutkittava ennakkoratkaisupyynnössä esitetyt olettamat. Ennakkoratkaisupyynnön mukaan EPA:han perustuvaa vaatimusta vastaavina voidaan pitää vaatimuksia, jotka koskevat työsopimukseen perustuvien velvoitteiden laiminlyömistä, rotusyrjintää palkkauksessa, lainvastaisen pidätyksen tekemistä palkasta ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää muun kuin palkkauksen osalta.

50 Jos tämän tuomion 41—44 kohdassa esitettyjen periaatteiden perusteella ilmenee, että EPA:han perustuva, County Courtissa nostettu kanne vastaa yhtä tai useampaa kansallisen tuomioistuimen tarkoittamaa kannetta, tämän on vielä arvioitava, onko tämä EPA:han perustuva kanne menettelysäännöiltään tai muilta edellytyksiltään epäedullisempi.

51 Tältä osin on tutkittava, aiheutuisiko Levezin asemassa olevalle työntekijälle lisäkuluja ja ajanhukkaa siitä, että hän vetoaisi County Courtissa kaikkiin yhteisön oikeuteen perustuviin oikeuksiinsa, verrattuna sellaiseen vaatimusten esittäjään, joka sellaisen kansalliseen oikeuteen perustavan oikeuden nojalla, jota voidaan pitää samankaltaisena, voisi nostaa Industrial Tribunalissa yksinkertaisemman ja pääsääntöisesti vähemmän kuluja aiheuttavan kanteen.

52 Merkityksellisenä on pidettävä myös kansallisen tuomioistuimen mainitsemaa seikkaa, että riidanalaista oikeussääntöä sovelletaan ainostaan vaatimuksiin, joilla pyritään saamaan sama palkka ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää, kun taas vaatimuksia, jotka koskevat jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia oikeuksia ja joita voidaan pitää samankaltaisina, ei rajoiteta riidanalaisen oikeussäännön kaltaisen säännön soveltamisella, jolloin Industrial Tribunalissa nostettu kanne riittää näiden oikeuksien toteuttamiseksi.

53 Edellä esitetyn perusteella on vastattava, että yhteisön oikeuden vastaista on soveltaa kansallista oikeussääntöä, jolla rajoitetaan aika, jolta työntekijä voi vaatia saamatta jäänyttä palkkaansa taikka vahingonkorvausta samapalkkaisuuden periaatteen rikkomisen takia, kahteen menettelyn vireilletuloa edeltävään vuoteen, vaikka käytet-

tävissä on toinen keino, jos tämä toinen keino sisältää epäedullisempia menettelysääntöjä tai edellytyksiä kuin ne, jotka koskevat samankaltaisia jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia vaatimuksia. Kansallisen tuomioistuimen asiana on arvioida, onko asia näin.

Oikeudenkäyntikulut

54 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Yhdistyneen kuningaskunnan ja Ranskan hallituksille ja Euroopan yhteisöjen komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Employment Appeal Tribunalin, Lontoo, 14.8.1996 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) Yhteisön oikeuden vastaista on soveltaa kansallista oikeussääntöä, jolla rajoitetaan aika, jolta työntekijä voi samapalkkaisuusperiaatteen rikkomisen takia vaatia saamatta jäänyttä palkkaansa taikka vahingonkorvausta, kahteen kanteen vireilletuloa edeltävään vuoteen, kun tätä määräaikaa ei voida pidentää, vaikka vaatimuksen esittämisen viivästymisen syynä on se, että työnantaja

on tahallaan antanut vaatimuksen esittäjälle virheellisiä tietoja vastaavaa työtä tekevien vastakkaista sukupuolta olevien henkilöiden saaman palkan suuruudesta.

2) Yhteisön oikeuden vastaista on soveltaa kansallista oikeussääntöä, jolla rajoitetaan aika, jolta työntekijä voi vaatia saamatta jäänyttä palkkaansa taikka vahingonkorvausta samapalkkaisuuden periaatteen rikkomisen takia, kahteen menettelyn vireilletuloa edeltävään vuoteen, vaikka käytettävissä on toinen keino, jos tämä toinen keino sisältää epäedullisempia menettelysääntöjä tai edellytyksiä kuin ne, jotka koskevat samankaltaisia jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia vaatimuksia. Kansallisen tuomioistuimen asiana on arvioida, onko asia näin.

Rodríguez Iglesias Puissochet Hirsch

Jann Mancini Moitinho de Almeida

Murray Edward Ragnemalm

Schintgen Ioannou

Julistettiin Luxemburgissa 1 päivänä joulukuuta 1998.

R. Grass G. C. Rodríguez Iglesias

kirjaaja presidentti