# DOMSTOLENS DOM

den 1 december 1998 *

I mål C-326/96,

angående en begäran enligt artikel 177 i EG-fördraget, från Employment Appeal Tribunal, London (Förenade kungariket), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

**B. S. Levez**

och

**T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd,**

angående tolkningen av artikel 119 i EG-fördraget samt artiklarna 2 och 6 i rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT L 45, s. 19; svensk specialutgåva, område 13, volym 4, s. 78),

meddelar

* Rättegångsspråk: engelska.

# DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden G. C. Rodríguez Iglesias, avdelningsordförandena J.-P. Puissochet, G. Hirsch och P. Jann samt domarna G. F. Mancini (referent), J. C. Moitinho de Almeida, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, R. Schintgen och K. M. Ioannou,

generaladvokat: P. Léger,
justitiesekreterare: avdelningsdirektören H. A. Rühl,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

— B. S. Levez, genom David Pannick, QC, och Dinah Rose, barrister, befullmäktigade av Pauline Matthews, solicitor,

— Förenade kungarikets regering, genom Lindsey Nicoll, Treasury Solicitor's Department, i egenskap av ombud, biträdd av Nicholas Paines, barrister,

— Frankrikes regering, genom Catherine de Salins, sous-directeur, utrikesministeriets rättsavdelning, och Anne de Bourgoing, chargé de mission, samma avdelning, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom Christopher Docksey och Marie Wolfcarius, rättstjänsten, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid sammanträdet den 3 mars 1998 av: B. S. Levez, företrädd av David Pannick och Dinah Rose, befullmäktigade av Pauline

Matthews, T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd, företrätt av Jason Coppel, barrister, Förenade kungarikets regering, företrädd av Nicholas Paines, Frankrikes regering, företrädd av Anne de Bourgoing, Irlands regering, företrädd av Mary Finlay, SC, och Eileen Barrington, barrister, samt kommissionen, företrädd av Christopher Docksey,

och efter att den 12 maj 1998 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

## Dom

1 Employment Appeal Tribunal har genom beslut av den 14 augusti 1996, som inkom till domstolen den 4 oktober samma år, med stöd av artikel 177 i EG-fördraget ställt två frågor om tolkningen av artikel 119 i samma fördrag samt av artiklarna 2 och 6 i rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT L 45, s. 19, svensk specialutgåva, område 13, volym 4, s. 78, nedan kallat direktivet).

2 Frågorna har uppkommit i en tvist mellan B. S. Levez och hennes före detta arbetsgivare, T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd (nedan kallad Jennings Ltd), angående lön som inte utbetalats till följd av könsdiskriminering.

## Gemenskapsrätten

3 I artikel 2 i direktivet föreskrivs följande: "Medlemsstaterna skall i sin nationella lagstiftning införa sådana åtgärder som behövs för att göra det möjligt för alla anställda som anser sig förfördelade på grund av att likalönsprincipen inte tillämpats att göra sina rättigheter gällande vid domstol efter att eventuellt ha hänvänt sig till andra behöriga myndigheter".

4 Artikel 6 i direktivet har följande lydelse: "Medlemsstaterna skall i enlighet med sina nationella villkor och rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att likalönsprincipen tillämpas. De skall se till att effektiva medel finns tillgängliga för att denna princip skall kunna iakttas".

## Nationella bestämmelser

5 I Förenade kungariket skall, enligt artikel 1.1 i Equal Pay Act från 1970 (lag om lika lön, nedan kallad EPA), varje anställningsavtal som ingås med en kvinna innehålla en jämställdhetsklausul.

6 I artikel 2.5 i EPA föreskrivs att en kvinna, i samband med en talan om åsidosättande av en jämställdhetsklausul (inklusive talan som väckts vid en Industrial Tribunal), inte kan göra anspråk på utbetalning av utestående lön eller skadestånd för längre tid tillbaka än två år före talans väckande (nedan kallad den omtvistade regeln).

7 Det framgår av beslutet om hänskjutande att EPA inte medger att Industrial Tribunal förlänger denna period.

8 Enligt vad den brittiska regeringen har uppgivit kan en person som befinner sig i samma situation som B. S. Levez emellertid väcka talan vid County Court och åberopa såväl EPA som att arbetsgivaren lämnat vilseledande uppgifter.

## Bakgrund

9 I februari 1991 anställdes B. S. Levez som chef för ett av Jennings Ltd:s vadslagningskontor för hästkapplöpningar. Hennes lön var 10 000 UKL per år. I december samma år utsågs hon till chef för ett annat av svarandens kontor, där hon efterträdde en manlig anställd som hade en lön om 11 400 UKL från och med att han utnämndes i september 1990 till dess att han lämnade sin anställning i oktober 1991.

10 Enligt beslutet om hänskjutande har det inte bestritts att B. S. Levez manlige företrädare och B. S. Levez anställdes för att utföra samma arbete. Det är också ostridigt att samma avtalsklausuler tillämpades i fråga om samtliga chefer inom Jennings Ltds alla kontor.

11 B. S. Levez lön höjdes dock endast till 10 800 UKL per år från och med den 30 december 1991, och hennes arbetsgivare hade felaktigt uppgivit för henne att hennes manlige företrädare hade haft denna lön. Inte förrän från och med april månad 1992 höjdes B. S. Levez lön till 11 400 UKL.

12 Efter det att hon lämnat sin anställning hos Jennings Ltd i mars 1993 upptäckte B. S. Levez att hon fram till april 1992 hade haft en lägre lön än sin manlige företrädare. Den 17 september 1993 väckte hon därför talan vid Industrial Tribunal och åberopade EPA. Den 25 juli 1994 fastställde Industrial Tribunal att hon hade rätt till en lön om 11 400 UKL från och med den tidpunkt då hon tillträdde tjänsten, den 18 februari 1991, och förpliktade Jennings Ltd att till B. S. Levez utge motsvarande utestående lönebelopp.

13 I en skrivelse av den 26 juli 1994 till Industrial Tribunals kansli gjorde Jennings Ltd emellertid gällande att domen delvis var oförenlig med EPA. Med stöd av den till två år begränsade tidsperiod som fastställs genom den omtvistade regeln och det faktum att B. S. Levez väckt talan vid Industrial Tribunal den 17 september 1993 gjorde Jennings Ltd gällande att Industrial Tribunal inte kunde förplikta bolaget att utbetala utestående lön för perioden före den 17 september 1991 och yrkade att ordföranden för Industrial Tribunal skulle ompröva tidpunkterna i beslutet.

14 I en skrivelse av den 12 augusti 1994 fastslog ordföranden för Industrial Tribunal att enligt artikel 2.5 i EPA kunde B. S. Levez inte göra anspråk på utestående löner för tiden före den 17 september 1991, eller två år före talans väckande.

15 Det framgår av beslutet om hänskjutande att Industrial Tribunals avgörande inte har varit föremål för något formellt ändringsförfarande. B. S. Levez tillställdes emellertid en kopia av nämnda skrivelse. Den 22 augusti samma år överklagade B. S. Levez avgörandet till Employment Appeal Tribunal och gjorde gällande att beslutet att ändra den tidpunkt från vilken utestående löner skulle utbetalas till henne till den 17 september 1991 stred mot gemenskapsrätten. Hon anser att hon kunde göra anspråk på lika lön från och med den tidpunkt då hon började arbeta för Jennings Ltd, nämligen den 18 februari 1991. Efter att ha ingivit sitt överklagande fick käranden stöd av Equal Opportunities Commission, som ingav ett ändrat överklagande, vilket godtogs den 12 oktober 1995.

## Tolkningsfrågorna

16 Employment Appeal Tribunal har mot denna bakgrund beslutat att förklara målet vilande och att underställa EG-domstolen följande tolkningsfrågor.

"1) Strider det mot gemenskapsrätten att på en begäran om lika lön utan könsdiskriminering tillämpa en nationell lagbestämmelse, enligt vilken sökandens rätt till utestående lön eller skadestånd för åsidosättande av likalönsprincipen begränsas till en period om två år innan talan väcktes, när

a) denna nationella lagbestämmelse är tillämplig på alla krav på lika lön utan könsdiskriminering, men inte på andra krav,

b) bestämmelser som i detta hänseende är mer fördelaktiga för en sökande är tillämpliga på andra krav inom arbetsrätten, inklusive krav på grund av åsidosättande av anställningsavtalet, rasdiskriminering avseende lön, olagliga löneavdrag och könsdiskriminering i andra fall än med avseende på lön,

c) den nationella domstolen inte under några omständigheter har möjlighet att förlänga tvåårsperioden — inte ens när talans väckande försenats på grund av att arbetsgivaren uppsåtligen lämnade vilseledande uppgifter om lönenivån för manliga arbetstagare som utför ett arbete som är likvärdigt med hennes arbete?

2) Hur skall — med avseende på domstolens fasta rättspraxis enligt vilken rättigheter som enligt gemenskapsrätten har direkt effekt skall utövas enligt villkor som fastställs i nationell lag, bland annat under förutsättning att dessa villkor inte är ofördelaktigare än de som är att hänföra till likartade inhemska åtgärder — uttrycket 'likartade inhemska åtgärder' tolkas i fråga om ett krav på lika lön när de villkor som uppställs i den nationella lagstiftningen om genomförande av likalönsprincipen skiljer sig från de som uppställs i annan nationell lagstiftning inom arbetsrätten, inklusive lagstiftning avseende åsidosättande av anställningsavtalet, rasdiskriminering, olagliga löneavdrag och könsdiskriminering i andra fall än med avseende på lön?"

## Den första frågan

17 Enligt de uppgifter som domstolen förfogar över skall den nationella domstolens första fråga förstås så, att den avser huruvida gemenskapsrätten hindrar tillämpningen av en nationell rättsregel som begränsar den period för vilken en arbetstagare kan göra anspråk på utestående lön eller skadestånd på grund av åsidosättande av likalönsprincipen till två år före talans väckande, en tvåårsperiod som inte kan förlängas ens för det fall talan väcks för sent på grund av att arbetsgivare medvetet lämnar berörd person vilseledande uppgift om lönenivån för de arbetstagare av motsatt kön, vilka utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med den berörda personens arbete.

18 När det saknas gemenskapsrättsliga bestämmelser på ett visst område ankommer det enligt domstolens fasta praxis på varje medlemsstat att i sin nationella rättsordning utse de behöriga domstolarna och fastställa rättegångsreglerna för sådan talan som är avsedd att säkerställa skyddet av de rättigheter som tillkommer enskilda genom gemenskapsrättens direkta effekt, varvid förutsätts att dessa regler inte är mindre gynnsamma än de som gäller för likartade inhemska åtgärder (likvärdig-

hetsprincipen) och inte gör utövandet av de rättigheter som följer av gemenskapsrätten praktiskt taget omöjligt eller alltför svårt (effektivitetsprincipen) (se i detta hänseende dom av den 16 december 1976 i mål 33/76, Rewe, REG 1976, s. 1989, punkt 5, svensk specialutgåva, volym 3, dom av samma datum i mål 45/76, Comet, REG 1976, s. 2043, punkterna 13 och 16, av den 14 december 1995 i de förenade målen C-430/93 och C-431/93, Van Schijndel och Van Veen, REG 1995, s. I-4705, punkt 17, av den 10 juli 1997 i mål C-261/95, Palmisani, REG 1997, s. I-4025, punkt 27, av den 11 december 1997 i mål C-246/96, Magorrian och Cunningham, REG 1997, s. I-7153, punkt 37, och av den 15 september 1998 i de förenade målen C-279/96—C-281/96, Ansaldo Energia m. fl., REG 1998, s. I-5025, punkt 16).

19 Domstolen har således ansett att fastställandet av skäliga tidsfrister för väckande av talan vid äventyr av preskription är förenligt med gemenskapsrätten med hänsyn till rättssäkerheten. Dessa tidsfrister skall inte anses kunna göra utövandet av de rättigheter som följer av gemenskapsrätten praktiskt taget omöjligt eller alltför svårt, även om det faktum att fristerna löper ut per definition innebär att väckt talan helt eller delvis skall avvisas (se särskilt domen i det ovannämnda målet Palmisani, punkt 28, dom av den 2 december 1997 i mål C-188/95, Fantask m. fl., REG 1997, s. I-6783, punkt 48, och domen i det ovannämnda målet Ansaldo Energia m. fl., punkterna 17 och 18).

20 Av detta följer att en nationell regel som begränsar den tidsperiod för vilken en arbetstagare kan yrka ersättning för utestående lön till två år före talans väckande inte kan klandras som sådan.

21 Det framgår emellertid av beslutet om hänskjutande i målet vid den nationella domstolen att Jennings Ltd felaktigt hade uppgivit för B. S. Levez att hennes manlige företrädare hade en lön om 10 800 UKL, varför B. S. Levez lön från och med den 30 december 1991 höjdes endast till detta belopp. Det är först senare, nämligen i april 1992, som B. S. Levez lön höjs till 11 400 UKL.

22 Enligt B. S. Levez är det uppenbart att den omtvistade regeln under sådana omständigheter varken medger fullständig ersättning eller utgör en effektiv sanktion av underlåtenheten att iaktta likalönsprincipen som fordras enligt artiklarna 2 och 6 i direktivet. B. S. Levez har också framhållit att den nationella domstolen inte har något utrymme för skönsmässig bedömning som gör det möjligt för denna att förlänga perioden oavsett om svaranden lämnat henne vilseledande uppgifter om hennes manlige företrädare eller om det rent allmänt vore rättvist och skäligt att göra så.

23 Även kommissionen anser att de särskilda omständigheterna i fallet skall framhållas. Käranden saknade faktisk möjlighet att väcka talan med stöd av likalönsprincipen under en del av den relevanta tidsperioden, eftersom hon var fullständigt ovetande om att hon då var utsatt för diskriminering. Arbetsgivarens vilseledande skulle följaktligen leda till att arbetstagaren fullständigt förlorade sin rätt till lika lön. Med hänsyn till rättssäkerhetsprincipen och principen om ändamålsenlig handläggning förefaller det heller inte skäligt att en nationell domstol inte skulle kunna beakta särskilda omständigheter som dessa.

24 Den brittiska regeringen har däremot gjort gällande att B. S. Levez i december 1991 visste att hon hade en lägre lön än sin manlige företrädare, även om hon inte visste exakt hur stor skillnaden var. Hon hade kunnat väcka talan vid den tidpunkten, men gjorde det inte. Vid förhandlingen uppgav Jennings Ltd också att även om B. S. Levez inte kände till exakt hur stor hennes manlige företrädares lön var, och således inte hur stora utestående lönebelopp hon kunde erhålla, hindrade ingenting att hon väckte talan före september månad 1993.

25 Det skall erinras om att enligt artikel 177 i fördraget, vilken bygger på en tydlig åtskillnad mellan de nationella domstolarnas och EG-domstolens funktioner, är EG-domstolen endast behörig att uttala sig om tolkningen eller giltigheten av en gemenskapsrättsakt mot bakgrund av de sakomständigheter som den nationella

domstolen upplyst om (se bland annat dom av den 2 juni 1994 i mål C-30/93, AC-ATEL Electronics Vertriebs, REG 1994, s. I-2305, punkt 16).

26 I detta sammanhang ankommer det inte på EG-domstolen utan på den nationella domstolen att bedöma de faktiska omständigheter som givit upphov till tvisten och därav dra vederbörliga slutsatser för det avgörande den har att fatta (se dom av den 29 april 1982 i mål 17/81, Pabst & Richarz, REG 1982, s. 1331, punkt 12, och dom i det ovannämnda målet AC-ATEL Electronics Vertriebs, punkt 17).

27 I förevarande fall framgår det av den nationella domstolens begäran om förhandsavgörande att käranden dröjde med att väcka talan till följd av att hon av sin arbetsgivare i december 1991 erhöll vilseledande uppgifter om lönenivån för manliga arbetstagare som utförde ett arbete som var likvärdigt med hennes eget arbete.

28 Det förefaller således som om det är på grund av de vilseledande, eller till och med medvetet falska, uppgifterna som B. S. Levez så sent som efter december månad 1991 inte kunde veta att hon var föremål för könsdiskriminering.

29 Vad beträffar perioden före december 1991, blev B. S. Levez inte medveten om omfattningen av diskrimineringen förrän i april 1993.

30 Som kommissionen helt riktigt har påpekat har kärandens talan endast delvis påverkats i detta fall, men i ett annat fall och under liknande omständigheter hade talan kunnat förklaras prekluderad i sin helhet med stöd av den omtvistade regeln.

31 Då en arbetsgivare har lämnat en arbetstagare vilseledande uppgifter om lönenivån för arbetstagare av motsatt kön, vilka utför ett arbete som är likvärdigt med den förstnämnda arbetstagarens arbete, kan denna inte känna till vare sig förekomsten eller omfattningen av en eventuell diskriminering. Under dessa omständigheter skulle arbetsgivaren, genom att åberopa den omtvistade regeln, kunna beröva arbetstagaren den i direktivet föreskrivna möjligheten att väcka talan för att genomdriva att likalönsprincipen iakttas (se i tillämpliga delar dom av den 17 oktober 1989 i mål 109/88, Danfoss, REG 1989, s. 3199, punkt 13; svensk specialutgåva, volym 10).

32 Att tillåta en arbetsgivare att åberopa en nationell regel som den omtvistade skulle under de omständigheter som råder i målet vid den nationella domstolen vara uppenbart oförenligt med den ovan beskrivna effektivitetsprincipen. Om den nämnda regeln tillämpades under de ovan beskrivna omständigheterna skulle det bli praktiskt taget omöjligt eller alltför svårt att erhålla utestående lön på grund av könsdiskriminering. Regeln kommer då att gynna en arbetsgivare som åsidosätter gemenskapsrätten genom att vilseleda en arbetstagare och därigenom gör det omöjligt för arbetstagaren att i tid åberopa likalönsprincipen inför domstol.

33 Inget talar för att det med stöd av sådana principer som rättssäkerhetsprincipen eller principen om ändamålsenlig handläggning skäligen kan vara berättigat att tillämpa den omtvistade regeln under sådana omständigheter som ligger till grund för målet vid den nationella domstolen.

34 Den första frågan skall därmed besvaras så, att gemenskapsrätten hindrar tillämpningen av en nationell regel som begränsar den tidsperiod för vilken en arbetstagare kan yrka ersättning för utestående lön eller skadestånd för åsidosättande av likalönsprincipen till två år före talans väckande, då denna period enligt regeln inte kan förlängas ens då förseningen av talans väckande beror på att arbetsgivaren medvetet har lämnat den berörde vilseledande uppgifter om lönenivån för arbetstagare av motsatt kön, vilka utför arbete som är likvärdigt med den förstnämnda arbetstagarens arbete.

## Den andra frågan

35 Mot bakgrund av svaret på den första frågan skall den nationella domstolens andra fråga endast besvaras i den del den avser talan som väckts vid Industrial Tribunal. Trots detta har den brittiska regeringen hävdat att B. S. Levez i förevarande fall hade fog för att i målet vid County Court yrka ersättning för all skada hon lidit till följd av att hennes arbetsgivares vilseledande hindrat henne från att väcka talan med stöd av EPA. Vid County Court hade hon, enligt den brittiska regeringen, kunnat åberopa såväl EPA som arbetsgivarens vilseledande, utan att den omtvistade regeln var tillämplig.

36 Mot bakgrund av dessa uppgifter skall den andra frågan förstås så, att den avser huruvida gemenskapsrätten hindrar att den omtvistade regeln tillämpas, även då ett annat rättsmedel finns tillgängligt men detta kan innebära att rättegångsregler eller andra villkor skall tillämpas som är mindre förmånliga än om en talan som skulle kunna betraktas som likvärdig hade väckts vid nationell domstol.

37 Som erinrats om i punkt 18 i denna dom åligger det, i avsaknad av gemenskapsrättsliga bestämmelser på området, varje medlemsstat att i sin nationella rättsordning utse de behöriga domstolarna och fastställa rättegångsreglerna för sådan talan som är avsedd att säkerställa skyddet av de rättigheter som tillkommer enskilda genom gemenskapsrättens direkta effekt. Dessa regler får emellertid inte vara mindre gynnsamma än de som gäller för likartade inhemska åtgärder (domen i det ovannämnda målet Ansaldo Energia m. fl., punkt 27).

38 Med hänsyn till den brittiska regeringens förklaringar skall det därför fastslås att då en arbetstagare kan göra gällande sina rättigheter enligt artikel 119 i fördraget och enligt direktivet vid en annan domstol, påverkar den omtvistade regeln inte effektivitetsprincipen. Det återstår att kontrollera om en sådan talan som kan väckas vid County Court under omständigheterna i detta fall är förenlig med likvärdighetsprincipen.

39 Det ankommer i princip på den nationella domstolen att kontrollera om de rättegångsregler som i den nationella rätten är avsedda att säkerställa skyddet av de rättigheter som tillkommer medborgarna genom gemenskapsrätten är förenliga med likvärdighetsprincipen (se i detta hänseende även domen i det ovannämnda målet Palmisani, punkt 33).

40 EG-domstolen kan emellertid ge den nationella domstolen vissa upplysningar av betydelse för tolkningen av gemenskapsrätten som denna kan ha bruk för vid sin bedömning av målet.

41 Iakttagandet av likvärdighetsprincipen förutsätter å sin sida att den omtvistade regeln tillämpas på samma sätt på talan som grundas på åsidosättande av gemenskapsrätten som på talan som grundas på åsidosättande av nationell rätt när föremålet för och bakgrunden till talan är likartade (se i tillämpliga delar dom av den 15 september 1998 i mål C-231/96, Edis, REG 1998, s. I-4951, punkt 36).

42 Denna princip kan däremot inte tolkas så, att den ålägger en medlemsstat en skyldighet att utvidga sitt mest fördelaktiga nationella system till att omfatta samtliga fall av väckt talan, som i förevarande fall, i arbetsrättsliga mål (se i detta hänseende domen i det ovannämnda målet Edis, punkt 36).

43 För att kontrollera om likvärdighetsprincipen har iakttagits i förevarande fall skall den nationella domstolen, som är ensam om att ha direkt kunskap om rättegångsreglerna för talan i arbetsrättsliga mål, pröva såväl tvisteföremålet som de väsentliga beståndsdelarna i de former av talan vid nationell domstol som påstås vara likartade (se domen i det ovannämnda målet Palmisani, punkt 34—38).

44 Varje fall där frågan uppkommer huruvida en nationell rättegångsregel är mindre förmånlig än de regler som avser likartade inhemska åtgärder skall prövas av nationell domstol med beaktande av bestämmelsens betydelse för hela förfarandet, dess

gång och särskilda kännetecken vid olika nationella instanser (se i tillämpliga delar domen i det ovannämnda målet Van Schijndel och Van Veen, punkt 19).

45 I målet vid den nationella domstolen bör det ske en prövning av den brittiska regeringens argument att ett yrkande med stöd av EPA, en lag som antogs såväl innan Förenade kungariket anslöt sig till gemenskapen som innan direktivet antogs, är en åtgärd enligt nationell rätt som enligt likvärdighetsprincipen är jämförbar med en talan som grundas direkt på artikel 119 i fördraget. Eftersom EPA är tillämplig på ett stort antal yrkanden om jämlikhet i avtalsvillkor, oavsett om dessa avser lön, är det skäligt att samtliga dessa yrkanden underkastas samma preklusionsregel. På så sätt iakttas likvärdighetsprincipen, enligt den brittiska regeringens mening.

46 Det skall fastslås att EPA utgör den nationella lagstiftning genom vilken den gemenskapsrättsliga principen om förbud mot könsdiskriminering i lönehänseende, såsom den följer av artikel 119 i fördraget, genomförs.

47 Som generaladvokaten med rätta har angivit i punkt 48 i sitt förslag till avgörande är det, till skillnad från vad den brittiska regeringen påstått, för att säkerställa att likvärdighetsprincipen iakttas inte tillräckligt att samma rättegångsregler, nämligen artikel 2.5 i EPA, tillämpas på två former av jämförbara yrkanden, av vilka det ena grundas på gemenskapsrätten och det andra på nationell rätt, eftersom det rör sig om ett och samma rättsmedel.

48 Sedan Förenade kungariket anslutit sig till gemenskapen utgör EPA den lagstiftning genom vilken Förenade kungariket fullgör sina skyldigheter enligt artikel 119 i fördraget och direktivet. Det är således inte lämpligt att lägga EPA till grund för en jämförelse i syfte att säkerställa att likvärdighetsprincipen iakttas.

49 Däremot skall de fall som anges i beslutet om hänskjutande prövas. Härav framgår att yrkanden som har samband med icke uppfyllda skyldigheter i ett anställningsavtal, med lönediskriminering på grund av ras, med rättsstridigt innehållande av lön eller med könsdiskriminering på andra områden än lön kan anses jämförbara med ett yrkande med stöd av EPA.

50 Om det, mot bakgrund av principerna i punkt 41—44 i denna dom, skulle visa sig att en talan grundad på EPA som väcks vid County Court är jämförbar med en eller flera av de åtgärder som den nationella domstolen nämner, ankommer det återigen på den sistnämnda domstolen att bedöma om mindre förmånliga rättegångsregler eller andra villkor gäller för den första åtgärden.

51 I detta hänseende är det av betydelse att pröva om en arbetstagare i en sådan situation som B. S. Levez, för att fullt ut kunna göra gällande sina rättigheter enligt gemenskapsrätten vid County Court, belastas med extra kostnader och måste iaktta ytterligare tidsfrister i förhållande till en arbetstagare som grundar ett likartat yrkande på nationella bestämmelser, och som kan anlita ett annat rättsmedel genom att på ett enklare och i princip mindre kostsamt sätt väcka talan vid Industrial Tribunal.

52 Den nationella domstolen har anfört ytterligare en relevant omständighet, nämligen att den omtvistade regeln enbart är tillämplig på yrkanden om lika lön utan könsdiskriminering, medan yrkanden grundade på nationella bestämmelser som kan anses som likartade inte begränsas av tillämpningen av en regel som den omtvistade regeln, varför det är tillräckligt att väcka talan vid Industrial Tribunal för att göra gällande sådana rättigheter.

53 Mot bakgrund av det anförda skall den andra frågan besvaras så, att gemenskapsrätten hindrar tillämpningen av en nationell regel som begränsar den tidsperiod för vilken en arbetstagare kan yrka ersättning för utestående lön eller skadestånd för åsidosättande av likalönsprincipen till två år före talans väckande, även då ett annat

rättsmedel finns tillgängligt, om det rättsmedlet medför att rättegångsregler eller andra villkor tillämpas som är mindre förmånliga än dem som föreskrivs för likartade inhemska åtgärder. Det ankommer på den nationella domstolen att bedöma om så är fallet.

## Rättegångskostnader

54 De kostnader som har förorsakats den brittiska och den franska regeringen samt kommissionen, vilka har inkommit med yttranden till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

## DOMSTOLEN

— angående de frågor som genom beslut av den 14 augusti 1996 har ställts av Employment Appeal Tribunal, London — följande dom:

**1) Gemenskapsrätten hindrar tillämpningen av en nationell regel som begränsar den tidsperiod för vilken en arbetstagare kan yrka ersättning för utestående lön eller skadestånd för åsidosättande av likalönsprincipen till två år före talans väckande, då denna period enligt regeln inte kan förlängas ens då förseningen av talans väckande beror på att arbetsgivaren medvetet lämnar berörd person vilseledande uppgift om lönenivån för arbetstagare av mot-**

**satt kön vilka utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med den förstnämnda arbetstagarens arbete.**

2) **Gemenskapsrätten hindrar tillämpningen av en nationell regel som begränsar den tidsperiod för vilken en arbetstagare kan yrka ersättning för utestående lön eller skadestånd för åsidosättande av likalönsprincipen till två år före talans väckande, även då ett annat rättsmedel finns tillgängligt, om det rättsmedlet medför att rättegångsregler eller andra villkor tillämpas som är mindre förmånliga än dem som föreskrivs för likartade inhemska åtgärder. Det ankommer på den nationella domstolen att bedöma om så är fallet.**

Rodríguez Iglesias Puissochet Hirsch

Jann Mancini Moitinho de Almeida

Murray Edward Ragnemalm

Schintgen Ioannou

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 1 december 1998.

R. Grass

Justitiesekreterare

G. C. Rodríguez Iglesias

Ordförande