

## Asia C-326/96

**B. S. Levez**

vastaan

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

(Employment Appeal Tribunalin, Lontoo, esittämä ennakkoratkaisupyyntö)

Sosiaalipolitiikka — Miespuoliset ja naispuoliset työntekijät — Samapalkkaisuus — EY:n perustamissopimuksen 119 artikla — Direktiivi 75/117/ETY — Syrjintäkiellon rikkomisen seuraamukset — Saamatta jäänyt palkka — Kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan oikeus saada saamatta jäänyt palkka koskee vain kahden kanteen nostamista edeltävän vuoden palkkasaatavia — Samankaltaiset kansalliseen oikeuteen perustuvat vaatimukset

Julkisasiamies P. Léger'n ratkaisuehdotus 12.5.1998 ..... I - 7837  
Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 1.12.1998 ..... I - 7857

### Tuomion tiivistelmä

1. *Sosiaalipolitiikka — Miespuoliset ja naispuoliset työntekijät — Samapalkkaisuus — Syrjintäkiellon rikkomisen seuraamukset — Kansalliset menettelysäännöt — Yhteisön oikeuteen sisältyvän tehokkuusperiaatteen noudattaminen — Mahdollisuus vedota työntekijää vastaan kansalliseen lainsäädäntöön, jolla rajoitetaan oikeutta saada saamatta jäänyt palkka tai vahingonkorvausta — Rajoitus, jota ei voida hyväksyä yksittäistapauksessa (EY:n perustamissopimuksen 119 artikla; neuvoston direktiivi 75/117/ETY)*

2. *Sosiaalipolitiikka — Miespuoliset ja naispuoliset työntekijät — Samapalkkaisuus — Syrjintäkiellon rikkomisen seuraamukset — Kansalliset menettelysäännöt — Sen periaatteen noudattaminen, jonka mukaan edellytysten, joilla on mahdollista saada saamatta jäänyt palkka tai vahingonkorvausta, on vastattava samankaltaisia sisäisiä kanteita koskevia edellytyksiä — Kansallisen tuomioistuimen arviointi asiasta*  
(EY:n perustamissopimuksen 119 artikla; neuvoston direktiivi 75/117/ETY)

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 viivästyminen syynä on se, että työnantaja on tahallaan antanut vaatimuksen esittäjälle virheellisiä tietoja vastaavaa työtä tekevien vastakkaista sukupuolta olevien henkilöiden saaman palkan suuruudesta.

Jos työnantaja, jonka petoksen takia työntekijä nostaa liian myöhään samapalkkaisuusperiaatteen soveltamista koskevan kanteen, voisi vaatia sellaisen kansallisen oikeussäännön soveltamista, jolla rajoitetaan aika, jolta työntekijä voi vaatia saamatta jäänyttä palkkaansa, kahteen kanteen vireilletuloa edeltävään vuoteen, tämä olisi ilmiselvästi ristiriidassa tehokkuusperiaatteen kanssa, sillä kyseisen kansallisen oikeussäännön soveltamisella tehtäisiin käytännössä mahdottomaksi tai suhteetoman vaikeaksi sukupuoleen perustuvan syrjinnän takia saamatta jääneen palkan

saaminen. Kyseessä oleva työntekijä ei nimittäin tällaisessa tilanteessa voi tietää, syrjitäänkö häntä ja miten merkityksellistä tämä syrjintä on, joten työnantaja voisi kyseiseen kansalliseen oikeussääntöön vetoamalla estää työntekijäänsä nostamasta miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetussa direktiivissä 75/117/ETY tarkoitettua, samapalkkaisuuden periaatteen noudattamista koskevaa kannetta.

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.