

Asia C-624/19**Ennakkoratkaisupyyntö****Jättämispäivä:**

22.8.2019

Ennakkoratkaisupyyntön esittänyt tuomioistuin:

Watford Employment Tribunal (Yhdistynyt kuningaskunta)

Ennakkoratkaisupyyntöpäätöksen tekemispäivä:

21.8.2019

Kantajat:

K ym.

Vastaaja:

Tesco Stores Ltd

[--]

EMPLOYMENT TRIBUNALS**Kantajat****K ym.****Watford Employment Tribunal****Vastaaja****Tesco Stores Limited****MÄÄRÄYS**

1. Employment Tribunal (työoikeudellisten asioiden tuomioistuin, Yhdistynyt kuningaskunta) esittää Euroopan unionin tuomioistuimelle tämän määräyksen liitteenä olevat ennakkoratkaisukysymykset, joilla se kysyy seuraavaa:

- 1.1. Onko Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (jäljempänä SEUT) 157 artiklalla välitön oikeusvaikutus käsiteltäessä kanteita, jotka perustuvat siihen, että kantajat tekevät samanarvoista työtä kuin heidän vertailukohteensa?

1.2. Jos vastaus ensimmäiseen kysymykseen on kieltävä, onko SEUT 157 artiklassa tarkoitettu vertailtavuuteen sovellettava yhtä ainoaa alkuperää koskeva peruste erillinen työn samanarvoisuutta koskevasta kysymyksestä ja, jos on, niin onko tällä perusteella välitöntä oikeusvaikutusta?

2. Ennakkoratkaisupyyntö johdosta samanarvoiseen työhön perustuvien kanteiden edellyttämää vertailtavuutta koskevan kysymyksen käsittelyä lykätään. [–] [alkup. s. 2 ja 3]

WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL

[–]

ASIA, JOSSA OVAT VASTAKKAIN

K YM

KANTAJINA

JA

TESCO STORES LIMITED

VASTAAJANA

**ENNAKKORATKAISUPYYNTÖ EUROOPAN UNIONIN
TUOMIOISTUIMELLE – ANONYMISOITU**

[Ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen tiedot] [alkup. s. 4]

[Asianosaisten edustajien tiedot] [alkup. s. 5]

ENNAKKORATKAISUKYSYMYKSET

1. Onko SEUT 157 artiklalla välitön oikeusvaikutus käsiteltäessä kanteita, jotka perustuvat siihen, että kantajat tekevät samanarvoista työtä kuin heidän vertailukohteensa?
2. Jos vastaus ensimmäiseen kysymykseen on kieltävä, onko SEUT 157 artiklassa tarkoitettu vertailtavuuteen sovellettava yhtä ainoaa alkuperää koskeva peruste erillinen työn samanarvoisuutta koskevasta kysymyksestä ja, jos on, niin onko tällä perusteella välitöntä oikeusvaikutusta?

ASIAN TAUSTA

3. Käsiteltävissä asioissa kaikki kantajat, joita on tämän määräyksen antamisen aikaan noin 6 000, ovat nostaneet kanteet siitä, että he eivät ole saaneet samaa palkkaa samasta työstä Yhdistyneessä kuningaskunnassa vuonna 2010 annetun tasa-arvolain (Equality Act 2010) ja SEUT 157 artiklan vastaisesti. **[alkup. s. 6]**
4. Osaa kantajista edustaa Lontooseen sijoittautunut asianajotoimisto Leigh Day, [– –] (jäljempänä Leigh Dayn kantajat) ja toisia Lontooseen sijoittautunut Marcus Sinclair UK Limited, [– –] (jäljempänä Marcusin kantajat).
5. Vastaajaa edustaa Lontooseen sijoittautunut Herbert Smith Freehills LLP, [– –].
6. Ensimmäiset kanteet nostettiin Employment Tribunalissa helmikuussa 2018, ja uusia kanteita nostetaan edelleen.
7. Vastaaja on Yhdistyneeseen kuningaskuntaan sijoittautunut vähittäiskauppias, joka myy muun muassa elintarvikkeita, vaatteita ja yleisiä kauppatarvikkeita sekä verkkokaupassa että noin 3 200 vähittäismyymälässä, jotka sijaitsevat eri puolilla Yhdistynyttä kuningaskuntaa. Vastaajan vähittäismyymälöiden koot vaihtelevat pienimmillään noin 4 000 neliöjalasta (noin 370 neliömetriä) suurimmillaan noin 185 500 neliöjalkaan (noin 17 200 neliömetriä). Työntekijöiden määrät vaihtelevat siten, että pienimmissä myymälöissä heitä on noin 20 ja suurimmissa noin 700.
8. Myymälätyöntekijöitä on yhteensä noin 250 000, ja heistä suurin osa on tuntipalkkaisia. Myymälöissä on noin 30 erilaista työtehtävää, mutta sekä niiden määrässä että niiden lajeissa voi esiintyä vaihtelua myymälöiden välillä muun muassa myymälän koon perusteella.
9. Vastaajalla on myös jakeluosasto. Vastaajan jakeluverkostossa on nykyään 24 jakelukeskusta eri puolilla Englantia, Skotlantia ja Walesia, ja niistä kahta (Washingtonissa ja Newton Abbottissa) ylläpitää kolmas osapuoli.
10. Jakelukeskuksia on kolmenlaisia: i) jäädytettyjä ja pakastettuja elintarvikkeita varten, ii) huoneenlämmössä säilyviä tuotteita varten ja iii) vaatteita / muita tuotteita kuin elintarvikkeita varten. Niissä työskentelee noin 11 000 **[alkup. s. 7]** tuntipalkkaista työntekijää. Jakelukeskuksissa on lukuisia keskeisiä työtehtäviä, mutta näissä tehtävissäkin voi esiintyä vaihtelua jakelukeskusten välillä.
11. Kantajat ovat vastaajan tuntipalkkaisia työntekijöitä tai entisiä työntekijöitä, jotka työskentelevät tai ovat työskennelleet jossakin tai joissakin vastaajan myymälöistä.
12. Leigh Dayn kantajien ja Marcusin kantajien nostamat kanteet ovat aineellisten seikkojen osalta samanlaisia.
13. Kantajien joukossa on sekä naisia että miehiä.

14. Naispuolisten kantajien mukaan heillä on oikeus rinnastaa työnsä vertailukohteena olevien vastaajan (tai siihen etuyhteydessä olevien yritysten) jakelukeskuksissa työskentelevien miespuolisten työntekijöiden työhön (vertailtavuutta koskeva kysymys). Toisin sanoen nämä vertailukohteena olevat työntekijät työskentelevät eri paikassa kuin kantajat, ja kantajat rinnastavat toimipaikat toisiinsa. Se, voidaanko näin tehdä, on pääasiallinen kysymys näissä asioissa.
15. Vertailtavuutta koskevassa kysymyksessä kaikki kantajat vetoavat kansalliseen ja/tai unionin oikeuteen rinnastamisen oikeuttamiseksi.
16. Kantajien mukaan heillä on oikeus rinnastaa itsensä vertailukohteena oleviin jakelukeskusten työntekijöihin samaa palkkaa koskevien kanteiden perustelemiseksi, koska
- 16.1. vuoden 2010 tasa-arvolain 79 §:n 4 momentin nojalla myymälöissä, joissa kantajat työskentelevät, ja jakelukeskuksissa, joissa vertailukohteet työskentelevät, sovelletaan yhteisiä työehtoja joko yleisesti tai kantajien ja vertailukohteiden välillä; ja **[alkup. s. 8]**
- 16.2. SEUT 157 artiklan (ja sen edeltäjien) nojalla kantajien ja vertailukohteiden työehdoilla on yksi ainoa alkuperä (ts. vastaaja).
17. Vastaajan mukaan kantajat eivät voi rinnastaa itseään vertailukohteena oleviin jakelukeskusten työntekijöihin, koska
- 17.1. mitään vuoden 2010 tasa-arvolain 79 §:n 4 momentin mukaisia yhteisiä työehtoja ei ole; ja
- 17.2. SEUT 157 artiklan osalta
- 17.2.1. kantajat eivät voi vedota SEUT 157 artiklaan, jolla ei ole välittömiä oikeusvaikutuksia tasa-arvoa koskevissa kanteissa; ja
- 17.2.2. joka tapauksessa myymälöissä ja jakelukeskuksissa noudatettavilla työehdoilla ei ole yhtä ainoaa alkuperää, sillä vastaajan liiketoiminnan myymälä- ja jakelupuolet toimivat itsenäisesti. Vastaaja erityisesti vain vahvistaa yleisen palkkabudjetin mutta ei sen lisäksi tarkkaile tai valvo palkkojen määräytymistä jakelukeskuksissaan.
18. Molempiin ryhmiin kuuluvat naispuoliset kantajat väittävät, että heidän työnsä on samanarvoista kuin vertailukohteiden työ (samanarvoisuutta koskeva kysymys), joskin Leigh Dayn kantajat eivät ole ottaneet kantaa siihen, onko heidän työtehtäviensä katsottu vastaavan vertailukohteiden työtehtäviä työnarviointijärjestelmän puitteissa tai ovatko heidän työtehtävänsä samankaltaisia.
19. Miespuoliset kantajat ovat nostaneet liitännäisiä kanteita, joiden menestyminen edellyttää, että naispuolisten kantajien kanteet menestyvät. Miespuoliset kantajat

väittävät, että heidän työtehtävänsä ovat samankaltaiset kuin naispuolisilla kantajilla tai heidän työnsä on todettu vastaavan näiden naisten työtä tai olevan samanarvoista kuin kyseisten naisten työn. **[alkup. s. 9]**

20. Heidänkin kanteissaan saatetaan rinnastaa toimipaikat toisiinsa – muttei välttämättä tehdä niin. Esimerkiksi miespuolinen kantaja, joka hyllyttää tuotteita, voi verrata itseään kanteensa voittaneeseen naispuoliseen kantajaan, joka hyllyttää tuotteita samassa myymälässä, jossa hän työskentelee. Tällainen kanne perustuisi samankaltaiseen työhön. Vaikka se olisikin epätodennäköisempää, hän voisi kuitenkin verrata itseään myös kanteensa voittaneeseen naispuoliseen kantajaan, joka tekee eri työtä eri myymälässä. Tällöin hän rinnastaisi samanarvoisen työn eri toimipaikoissa.
21. Employment Tribunal on tähän mennessä toteuttanut kanteita koskevia prosessinjohtotoimia erityisesti selvittääkseen, ovatko naispuolisten kantajien työtehtävät samanarvoisia kuin heidän vertailukohteidensa.
22. Se edellyttää, että arvioitavat työt yksilöidään, niiden vaatimukset yksilöidään laatimalla yksityiskohtaiset kuvaukset niiden sisällöstä, tuomioistuin nimeää yhden tai useita riippumattomia asiantuntijoita, jotka kehittävät työnarviointijärjestelmän erilaisten tehtävien arvioimiseen ja arvioivat nämä tehtävät, ja tuomioistuin ratkaisee istunnon jälkeen, ovatko kantajien työt samanarvoisia. [Viittaus Employment Tribunalin työjärjestykseen] [– –]
23. Miespuolisten kantajien kanteiden käsittelyä on lykätty. Vertailtavuutta koskevaa kysymystä ei ole vielä käsitelty.
24. Ennakkoratkaisupyynnön esittämisen aikaan on hyvin mahdollista, että Yhdistynyt kuningaskunta eroaa EU:sta 31.10.2019 ja että Yhdistyneen kuningaskunnan tuomioistuimet eivät kyseisen päivämäärän jälkeen voi enää esittää ennakkoratkaisukysymyksiä unionin tuomioistuimelle SEUT 267 artiklan nojalla.

ASIAA KOSKEVAT OIKEUSSÄÄNNÖT

[alkup. s. 10]

Kansallinen lainsäädäntö

25. Kansallisen lainsäädännön muodostaa vuoden 2010 tasa-arvolaki.
26. Lain 66 §:ssä, jossa käsitellään sukupuoleen perustuvaa syrjintää sopimusehdoissa, säädetään seuraavaa:

”1) Jos A:n työsopimukseen ei sisälly (missään muodossa) sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevaa lauseketta, sopimuksen katsotaan sisältävän sellaisen.

- 2) Sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevalla lausekkeella on seuraava vaikutus:
- a) jos A:n työsopimuksen ehto on epäedullisempi A:lle kuin B:n työsopimuksen vastaava ehto on B:lle, A:n työsopimusta muutetaan siten, että se ei ole epäedullisempi;
 - b) jos A:n työsopimukseen ei sisälly ehtoa, joka vastaa B:n työsopimuksessa olevaa B:lle edullista ehtoa, A:n työsopimusta muutetaan siten, että siihen sisältyy kyseinen ehto.
- 3) Tämän pykälän 2 momentin a kohtaa sovelletaan A:n työsopimuksen ehtoon, joka liittyy työeläkejärjestelmän jäsenyyteen tai sen mukaisiin oikeuksiin, vain siltä osin kuin sukupuolten välistä tasa-arvoa koskeva sääntö vaikuttaa kyseiseen ehtoon.
- 4) Tämän lain 65 §:n 1 momentin b kohdassa tarkoitetun työn yhteydessä edellä tämän pykälän 2 momentissa esitetty viittaus ehtoon kattaa myös ehdot (jos sellaisia on), joita ei sovelleta työn arvioinnin perusteella (samoin kuin ne, joita sovelletaan työn arvioinnin perusteella).”
27. ”Sama työ” määritellään 65 §:ssä seuraavasti:
- ”1) Tässä luvussa A:n työn katsotaan olevan sama kuin B:n työn, jos
 - a) A:n työ on samankaltainen kuin B:n työ
 - b) A:n työn on katsottu vastaavan B:n työtä, tai
 - c) A:n työ on samanarvoinen kuin B:n työ.
 - 2) A:n työ on samankaltainen kuin B:n työ, jos

[alkup. s. 11]

 - a) A:n ja B:n työt ovat samanlaiset tai yleisesti ottaen samankaltaiset, ja
 - b) töiden väliset erot eivät käytännössä vaikuta työehtoihin.
 - 3) Kun yhden henkilön työtä verrataan toisen henkilön työhön 2 momentin tarkoituksiin, on siis otettava huomioon
 - a) kuinka usein heidän työnsä eroavat käytännössä sekä
 - b) erojen luonne ja laajuus.
 - 4) A:n työtehtävien katsotaan vastaavan B:n työtehtäviä, jos työarvioinnin perusteella

- a) A:n työ on samanarvoinen kuin B:n työ työntekijälle asetettujen vaatimusten kannalta tai
- b) A:n työ olisi samanarvoinen kuin B:n työ kyseisten vaatimusten kannalta, ellei arvioinnissa käytettäisi sukupuoleen perustuvaa järjestelmää.
- 5) Järjestelmä on sukupuoleen perustuva, jos siinä annetaan yhtä tai useaa työntekijälle asetettua vaatimusta varten erilaisia arvoja miehille kuin naisille.
- 6) A:n työ on samanarvoinen kuin B:n työ, jos
- a) se ei ole samankaltainen kuin B:n työ eikä sen katsota vastaavan B:n työtä, mutta
- b) se on silti samanlaista kuin B:n työ sellaisten A:lle asetettujen vaatimusten kannalta, jotka liittyvät esimerkiksi saavutuksiin, taitoihin ja päätöksentekoon.”
28. Vertailtavuuteen liittyvät kansalliset säännökset sisältyvät 79 §:ään, jossa säädetään seuraavaa:
- ”1) Tätä pykälää sovelletaan tämän luvun tarkoituksiin.
- 2) Jos A on työntekijä, B on vertailukohde, jos 3 tai 4 momenttia sovelletaan.
- 3) Tätä momenttia sovelletaan, jos
- [alkup. s. 12]**
- a) B työskentelee A:n työnantajalle tai A:n työnantajaan etuyhteydessä olevalle työnantajalle ja
- b) A ja B työskentelevät samassa toimipaikassa.
- 4) Tätä momenttia sovelletaan, jos
- a) B työskentelee A:n työnantajalle tai A:n työnantajaan etuyhteydessä olevalle työnantajalle,
- b) B työskentelee eri toimipaikassa kuin A ja
- c) toimipaikoissa sovelletaan yhteisiä työehtoja (joko yleisesti tai A:n ja B:n välillä).
- 5) Jos A hoitaa henkilökohtaista tai julkista tehtävää, B on vertailukohde, jos

- a) B hoitaa henkilökohtaista tai julkista tehtävää ja
 - b) henkilö, joka vastaa A:n palkan maksamisesta, vastaa myös B:n palkan maksamisesta.
- 6) Jos A on Yhdistyneen kuningaskunnan parlamentin alahuoneen merkittävä työntekijä, B on vertailukohde, jos
- a) B työskentelee henkilölle, joka on A:n työnantaja työntekijöiden oikeuksista vuonna 1996 annetun lain (Employment Rights Act 1996) 195 §:n 6 momentin mukaisesti, tai
 - b) kun saman pykälän 7 momenttia sovelletaan A:n tapauksessa, B työskentelee henkilölle, joka on A:n työnantaja kyseisen momentin mukaisesti.
- 7) Jos A on Yhdistyneen kuningaskunnan parlamentin ylähuoneen merkittävä työntekijä, B on vertailukohde, kun B on myös Yhdistyneen kuningaskunnan parlamentin ylähuoneen merkittävä työntekijä.
- 8) Lain 42 §:ää ei sovelleta tämän luvun yhteydessä; näin ollen yksinomaan tämän luvun tarkoituksiin konstaapelin virka katsotaan henkilökohtaiseksi tehtäväksi.
- 9) Tämän pykälän tarkoituksiin työnantajat ovat etuyhteydessä toisiinsa, jos
- a) niistä yksi on yritys, jossa toisella on (suoraan tai välillisesti) määräysvalta,
 - tai
 - b) ne ovat molemmat yrityksiä, joissa kolmannella henkilöllä on (suoraan tai välillisesti) määräysvalta.” [alkup. s. 13]

Vuoden 2010 tasa-arvolain 79 §:ää koskeva kansallinen oikeuskäytäntö

29. Court of Appeal (ylioikeus) tulkitsi hiljattain vuoden 2010 tasa-arvolain 79 §:ää asiassa *Asda Stores Ltd v. Brierley* [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [– –]. Lord Justice Underhill [– –] selitti (tuomion 63–80 kohdassa) 79 §:n 4 momentin toimintaa. Asda Stores Ltd on tehnyt Supreme Courtiin (ylin tuomioistuin) valituksen Court of Appealin päätöksestä. Valituslupa on myönnetty, mutta valituksen käsittelypäivää ei ole vielä vahvistettu.
30. Kantajien mukaan he kuuluvat vuoden 2010 tasa-arvolain 79 §:n 4 momentin soveltamisalaan, mutta vastaaja kieltää tämän. Kantajat ovat lisäksi vedonneet SEUT 157 artiklaan.

SEUT 157 artikla ja unionin tuomioistuimen ratkaisut

- 31 Asian kannalta merkityksellisen unionin oikeuden muodostaa SEUT 157 artikla, jossa määrätään seuraavaa:

”1. Jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.

2. Tässä artiklassa palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna.

Samalla palkalla ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää tarkoitetaan, että:

a) palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, lasketaan saman mittayksikön mukaan;

b) palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama samasta tehtävästä. **[alkup. s. 14]**

3. Euroopan parlamentti ja neuvosto toteuttavat tavallista lainsäätämisyjärjestystä noudattaen ja talous- ja sosiaalikomiteaa kuultuaan toimenpiteet, joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskeissa kysymyksissä, mukaan lukien samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate.

4. Jotta miesten ja naisten välinen täysi tosiasiallinen tasa-arvo toteutuisi työelämässä, tasa-arvoisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai toteuttamasta sellaisia erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista taikka ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja.”

32. Tuomiossa Lawrence ym. (C-320/00, EU:C:2002:498, 15–18 kohta) yhteisöjen tuomioistuin totesi, että arvioitaessa, voiko kantaja rinnastaa itsensä vertailukohteeseen, olisi katsottava, onko työehdoilla yksi ainoa alkuperä siten, että on olemassa sellainen taho, joka on vastuussa eriarvoisesta kohtelusta ja joka voisi taata tasa-arvoisen kohtelun toteutumisen. Yhteisöjen tuomioistuin noudatti samaa lähestymistapaa tuomiossa Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, 45 ja 46 kohta).

SEUT 157 artiklan välitöntä oikeusvaikutusta koskeva kansallinen oikeuskäytäntö

33. Lord Justice Underhill totesi tuomion Asda Stores Limited v. Brierley 114–116 kohdassa seuraavaa:

”B) Välitön oikeusvaikutus

114. On toki vakiintunut, että SEUT 157 artiklassa ja sen edeltäjissä, EY 119 artiklassa ja EY 141 artiklassa, on annettu työntekijöille oikeusvaikutuksiltaan välitön oikeus samaan palkkaan silloin, kun heidän vertailukohteensa tekee **[alkup. s. 15]** samaa tai samankaltaista työtä tai vastaavaksi katsottua työtä: tämä on ollut selvää tuomiosta Defrenne (43/75, EU:C:1976:56) lähtien. Viranomaiset eivät kuitenkaan ole lopullisesti ratkaisseet sitä, päteekö sama sääntö silloin, kun kantajan työ eroaa vertailukohteen työstä eikä sitä ole arvioitu vastaavaksi mutta kantaja väittää työn olevan samanarvoista. On epäselvää, miten vaikuttaa tuomion Defrenne 18 kohdassa esiin tuotu ero ’sellaisen suoran ja avoimen syrjinnän, jonka olemassaolo voidaan jo todeta [119 artiklassa] asetettujen samaa työtä ja samaa palkkaa koskevien arviointiperusteiden perusteella’ – jonka suhteen artiklalla on välitön oikeusvaikutus – ja ’sellaisen välillisen ja peiteltyyn syrjinnän välillä, joka voidaan tunnistaa ainoastaan edellä mainittujen yksityiskohtaisempien yhteisön tai kansallisten soveltamissäännösten nojalla’ – jonka suhteen tällaista vaikutusta ei ole. Jotkin niin kansalliset kuin EU:n viranomaiset vaikuttavat katsovan, että samanarvoisuutta koskevat kanteet kuuluvat jälkimmäiseen ryhmään. [Viittauksia kansalliseen oikeuskäytäntöön]

115. Tätä kysymystä ei tarvitse ratkaista valituksen käsittelemiseksi, ja mielestäni olisikin parempi olla tekemättä sitä. Jos kysymys olisi ratkaistava, olen alustavasti sitä mieltä, että oikea tapa edetä olisi esittää asiasta ennakkoratkaisupyyntö unionin tuomioistuimelle. Se ei kuitenkaan ole välttämätöntä, sillä tämä ei ole ylin oikeusaste, mutta olen samaa mieltä [– –] siitä, että tämä kysymys ei ole *acte clair*, ja asian käsittely vain viivästyisi, jos odottaisimme, että ylin tuomioistuin esittäisi siitä ennakkoratkaisupyyntöä. Olisi kuitenkin väärin esittää ennakkoratkaisupyyntöä seikasta, joka ei ole asian kannalta ratkaiseva, eikä olisi kovinkaan hyödyllistä ryhtyä syvälliseen analyysiin kysymyksen ratkaisemiseksi tällä asteella, kun asiasta voisi saada varmuuden vain esittämällä ennakkoratkaisupyyntöä. **[alkup. s. 16]**

116. En usko, että tämän kysymyksen jättäminen ratkaisematta aiheuttaa tuomioistuimille mitään käytännön ongelmia. Vaikka onkin mahdollista, että kysymys voisi olla olennainen joissakin asioissa – erityisesti silloin, kun 79 §:n 4 momentin c kohdan vaatimukset eivät edes sillä tavalla kuin minä olen niitä tulkinnut täyty kyseisen asian olosuhteissa –, jää nähtäväksi, tuleeko tällaisia asioita koskaan käsiteltäväksi.” [– –] [Viittauksia kansalliseen oikeuskäytäntöön]

34. Employment Appeal Tribunalissa (työoikeudellisten asioiden ylioikeus) käsitellyssä asiassa *Asda Stores Limited v. Brierley* [– –] tuomari totesi (36 kohdassa), että ”on perusteltua katsoa, että SEUT 157 artiklalla on välitön oikeusvaikutus tässä asiassa ja kantajat voivat vedota siihen”. Hän kuitenkin

tunnusti, että ”analyysi ei ole täydellinen”, kysymys ei ole acte clair ja hän ”olisi mielellään esittänyt ennakkoratkaisupyynnön unionin tuomioistuimelle, jos osapuolet olisivat sitä painokkaasti pyytäneet”.

35. Tämänhetkinen tilanne on näin ollen seuraava:

35.1. Employment Appeal Tribunal on todennut, että SEUT 157 artiklalla on välitön oikeusvaikutus samanarvoisuutta koskevissa asioissa. Tämä päätelmä sitoo työoikeudellisten asioiden tuomioistuimia, mutta se ei sido ylempään oikeusasteen tuomioistuimia Yhdistyneessä kuningaskunnassa.

35.2. Employment Appeal Tribunal ja Court of Appeal ovat kuitenkin molemmat todenneet, ettei tämä kysymys ole yksiselitteinen ja siitä olisi hyvä esittää ennakkoratkaisupyynnö unionin tuomioistuimelle.

Yhdistyneen kuningaskunnan eroaminen Euroopan unionista

36. Euroopan unionista (eroaminen) vuonna 2018 annetun lain (European Union (Withdrawal) Act 2018) 6 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa, joka tulee voimaan myöhemmin määrättävänä päivänä:

”1) Tuomioistuimet

[alkup. s. 17]

a) eivät ole velvollisia noudattamaan mitään Euroopan unionin tuomioistuinten eroamispäivänä tai sen jälkeen vahvistamia periaatteita tai antamia päätöksiä

b) eivät voi saattaa mitään asiaa Euroopan unionin tuomioistuinten käsiteltäväksi eroamispäivänä tai sen jälkeen.”

37. Yhdistyneen kuningaskunnan eroamisesta Euroopan unionista tehdyn sopimuksen [(EUVL 2019, C 66 I, 19.2.2019)] 86 artiklassa määrätään seuraavaa:

”Euroopan unionin tuomioistuimessa vireillä olevat asiat

1. Euroopan unionin tuomioistuimella säilyy toimivalta tutkia kaikki kanteet, jotka Yhdistynyt kuningaskunta on nostanut tai jotka on nostettu sitä vastaan ennen siirtymäkauden päättymistä. Toimivalta käsittää oikeudenkäyntien kaikki vaiheet, mukaan lukien muutoksenhakuasian käsittely unionin tuomioistuimessa sekä oikeudenkäynnit unionin yleisessä tuomioistuimessa tapauksissa, joissa asia on palautettu takaisin unionin yleiseen tuomioistuimeen.

2. Euroopan unionin tuomioistuimella säilyy toimivalta antaa ennakkoratkaisuja asioissa, joissa Yhdistyneen kuningaskunnan tuomioistuimen ennakkoratkaisupyynnö on jätetty ennen siirtymäkauden päättymistä.”

ENNAKKORATKAISUPYYNNÖN ESITTÄMISEN PERUSTEET

38. Tässä asiassa on tarpeellista esittää ennakkoratkaisupyyntö, sillä on epäselvää, onko SEUT 157 artiklalla välitön oikeusvaikutus samanarvoisuutta koskevissa asioissa. Vaikka tämä kysymys nousee esiin vain silloin, kun kantajat eivät voi vedota vuoden 2010 tasa-arvolain 79 §:ään, Yhdistyneessä kuningaskunnassa on nostettu supermarketialalla kymmeniä tuhansia samaa palkkaa koskevia kanteita, joissa
- 38.1. kantajat ja vertailukohteet työskentelevät samalle työnantajalle mutta eri toimipaikoissa;
- 38.2. työnantajat vetoavat siihen, että kantajat ja vertailukohteet eivät kuulu vuoden 2010 tasa-arvolain 79 §:n 4 momentin soveltamisalaan; **[alkup. s. 18]**
- 38.3. kantajat vetoavat vaihtoehtona vuoden 2010 tasa-arvolain 79 §:n 4 momentille SEUT 157 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen; ja
- 38.4. Yhdistyneen kuningaskunnan tuomioistuimet menettävät oikeuden esittää unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisukysymyksiä, kun Yhdistynyt kuningaskunta eroaa Euroopan unionista.