

Causa C-624/19

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

22 agosto 2019

Giudice del rinvio:

Watford Employment Tribunal (Tribunale del lavoro di Watford, Regno Unito)

Data della decisione di rinvio:

21 agosto 2019

Ricorrenti:

K e altri

Resistente:

Tesco Stores Ltd

(omissis)

TRIBUNALI DEL LAVORO

Ricorrenti

Resistente

K e altri

Tesco Stores Limited

Watford Employment Tribunal (Tribunale del lavoro di Watford)

ORDINANZA

1. Il Tribunale del lavoro effettuerà un rinvio alla Corte di giustizia dell'Unione europea, nel documento allegato alla presente ordinanza, sottoponendole le seguenti questioni:

- 1.1. Se l'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) possa essere invocato quale norma ad efficacia diretta nelle azioni basate sul fatto che i ricorrenti svolgono un lavoro di valore pari a quello dei lavoratori con cui viene effettuato il raffronto, e

1.2. in caso di risposta negativa alla prima questione, se il criterio dell'unica fonte per la comparabilità di cui all'articolo 157 sia distinto dalla questione del pari valore del lavoro e, in tal caso, se tale criterio abbia efficacia diretta.

2. A seguito del rinvio pregiudiziale, l'esame della questione della comparabilità riguardante le azioni basate sul pari valore del lavoro è sospesa. [OR:1] (omissis)

WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL (TRIBUNALE DEL LAVORO DI WATFORD)

(OMISSIS)

TRA

K E ALTRI

RICORRENTI

-E-

TESCO STORES LIMITED

RESISTENTE

DOMANDA DI PRONUNCIA PREGIUDIZIALE ALLA CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA – Versione anonimizzata

[OR:2]

(OMISSIS) (Omissis: informazioni relative al giudice del rinvio)

(OMISSIS) (Omissis: informazioni relative ai rappresentanti delle parti) [OR:3 e 4]

QUESTIONI PREGIUDIZIALI

1. Se l'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) possa essere invocato quale norma ad efficacia diretta nelle azioni basate sul fatto che i ricorrenti svolgono un lavoro di valore pari a quello dei lavoratori con cui viene effettuato il raffronto;
2. In caso di risposta negativa alla prima questione, se il criterio dell'unica fonte per la comparabilità di cui all'articolo 157 sia distinto dalla questione del pari valore del lavoro e, in tal caso, se tale criterio abbia efficacia diretta.

CONTESTO

3. Tutti i ricorrenti del presente procedimento, circa 6 000 al momento in cui è stata emessa la presente ordinanza, sostengono di non aver ricevuto pari retribuzioni per uno stesso lavoro, in contrasto con quanto previsto dal diritto interno del Regno Unito nell'Equality Act 2010 (legge del 2010 in materia di parità di trattamento) e dall'articolo 157 TFUE. [OR:5]
4. Alcuni dei ricorrenti sono rappresentati dallo studio legale Leigh Day, (omissis) Londra (omissis) (in prosieguo: i «ricorrenti difesi dallo studio Leigh Day») e altri dallo studio legale Harcus Sinclair UK Limited, (omissis), Londra (omissis) (in prosieguo: i «ricorrenti difesi dallo studio Harcus»).
5. Il resistente è rappresentato dallo studio legale Herbert Smith Freehills LLP, (omissis) Londra (omissis).
6. I ricorsi sono stati presentati per la prima volta dinanzi all'Employment Tribunal (Tribunale del lavoro) nel febbraio 2018 e continuano ad essere presentati.
7. Il resistente è un rivenditore al dettaglio britannico di, tra l'altro, generi alimentari, abbigliamento e prodotti vari, sia online sia attraverso circa 3.200 negozi al dettaglio, ubicati in tutto il Regno Unito. Le dimensioni dei negozi al dettaglio del resistente variano da circa 4 000 piedi quadrati, nel caso dei negozi più piccoli, a 185 500 piedi quadrati nel caso dei più grandi. Il numero dei dipendenti per negozio varia da circa 20, nei negozi più piccoli, a circa 700 in quelli più grandi.
8. Il numero complessivo di lavoratori all'interno dei negozi è di circa 250 000, per la maggior parte retribuiti a tariffa oraria. Nei negozi vengono svolte circa 30 diverse attività lavorative principali, variabili per numero e tipologia a seconda, tra l'altro, delle dimensioni di uno specifico negozio.
9. Il resistente ha inoltre un reparto di distribuzione. Attualmente il resistente si basa su una rete di distribuzione di 24 centri di distribuzione (in prosieguo: i «DC») in Inghilterra, Scozia e Galles, due dei quali (Washington e Newton Abbott) sono gestiti da terzi. [OR:6]
10. I DC comprendono tre diversi formati – (i) alimenti refrigerati e surgelati (ii) [prodotti] da scaffale e (iii) abbigliamento/prodotti non alimentari – e impiegano circa 11 000 dipendenti retribuiti a tariffa oraria. Nei DC vengono svolte numerose attività lavorative principali diverse, sebbene vi possano essere variazioni tra esse all'interno dei singoli DC.
11. I ricorrenti sono dipendenti o ex dipendenti, retribuiti a tariffa oraria, del resistente che lavorano o hanno lavorato presso uno o più negozi del resistente.
12. Le domande proposte dai ricorrenti difesi dallo studio Leigh Day e le domande proposte dai ricorrenti difesi dallo studio Harcus presentano i medesimi elementi materiali.

13. Vi sono domande proposte da ricorrenti di sesso femminile e di sesso maschile.
14. Le ricorrenti fanno valere il diritto di effettuare raffronti tra il loro lavoro e quello dei lavoratori di sesso maschile dipendenti del resistente (o di società collegate al resistente) presso uno o più centri di distribuzione (la «questione della comparabilità»). In altre parole, detti lavoratori con i quali è chiesto il raffronto sono impiegati in luoghi fisici diversi rispetto alle ricorrenti e queste ultime effettuano cosiddetti «raffronti inter-sede». La questione principale è se ciò sia ammissibile nei casi di cui trattasi.
15. Per quanto riguarda la questione della comparabilità, tutti i ricorrenti si fondano sul diritto interno e/o dell'Unione in quanto consenta di effettuare raffronti.
16. I ricorrenti affermano di avere il diritto di effettuare raffronti tra se stessi e i lavoratori impiegati nei centri di distribuzione ai fini di azioni dirette ad ottenere un pari retribuzione in quanto:
 - 16.1. ai sensi dell'articolo 79, paragrafo 4, della legge del 2010 in materia di parità di trattamento, nei negozi in cui lavorano i ricorrenti e nei centri di distribuzione in cui lavorano i lavoratori con cui viene effettuato il raffronto si applicano condizioni di lavoro comuni, a livello generale o tra i ricorrenti e uno o tutti i lavoratori oggetto di raffronto; e [OR:7]
 - 16.2. ai sensi dell'articolo 157 TFUE (e dei suoi predecessori), esiste un'unica fonte (ossia il resistente) per i termini e le condizioni di lavoro dei ricorrenti e dei lavoratori oggetto di raffronto.
17. Il resistente nega che i ricorrenti possano effettuare raffronti tra sé stessi e i lavoratori oggetto di raffronto impiegati nei centri di distribuzione in quanto:
 - 17.1. ai sensi dell'articolo 79, paragrafo 4, della legge del 2010 in materia di parità di trattamento, non esistono condizioni di lavoro comuni; e
 - 17.2. in relazione all'articolo 157 TFUE:
 - 17.2.1. i ricorrenti non possono invocare l'articolo 157, dal momento che esso non ha efficacia diretta, nelle azioni basate sul pari valore del lavoro; e
 - 17.2.2. in ogni caso, non esiste un'unica fonte per i termini e le condizioni di lavoro presso i negozi e i centri di distribuzione, in quanto i negozi e i centri di distribuzione facenti capo all'impresa del resistente operano in maniera indipendente. In particolare, a parte la determinazione del budget complessivo delle retribuzioni, il resistente non esercita supervisione o controllo sulla determinazione delle retribuzioni presso i propri centri di distribuzione.

18. Entrambi i gruppi delle ricorrenti affermano che il loro lavoro ha pari valore rispetto al lavoro di detti lavoratori oggetto di raffronto (la «questione della parità di valore»), sebbene le ricorrenti difese dallo studio Leigh Day intendano riservare la loro posizione in relazione a se il loro lavoro sia stato giudicato equivalente a quello dei lavoratori con cui è stato effettuato il raffronto in base ad un sistema di valutazione del lavoro (in prosieguo: «JES») o si tratti di un lavoro analogo.
19. I ricorrenti di sesso maschile presentano domande di carattere contingente, il cui successo dipende dal successo delle domande delle ricorrenti nel presente procedimento. I ricorrenti sostengono che il loro è analogo, giudicato equivalente o di pari valore rispetto al lavoro delle ricorrenti [OR:8]
20. Le loro domande possono anch'esse, sebbene non necessariamente, riguardare raffronti intra-sede. Ad esempio, un ricorrente di sesso maschile che riempie scaffali può fare riferimento a una ricorrente vittoriosa che riempie scaffali nel medesimo negozio in cui egli lavora. Si tratterebbe in tal caso di una domanda relativa a lavoro analogo. Sebbene sia meno probabile, lo stesso ricorrente può tuttavia fare riferimento a una ricorrente vittoriosa che svolga un lavoro diverso in un altro negozio. In tal caso si tratterebbe di un raffronto inter-sede relativo alla parità di valore del lavoro.
21. Ad oggi l'Employment Tribunal (Tribunale del lavoro) ha disposto misure di organizzazione dei procedimenti avviati con detti ricorsi in particolare al fine di determinare se le attività lavorative delle ricorrenti siano di pari valore rispetto a quelle dei lavoratori con cui effettuano il raffronto.
22. A tal fine, dovranno essere individuate le attività lavorative da valutare, i requisiti per il loro svolgimento dovranno essere individuati producendo descrizioni dettagliate dei compiti che esse comportano, il Tribunale nominerà uno o più esperti indipendenti che elaborino un JES per valutare le mansioni, tali esperti valuteranno le mansioni e il Tribunale stabilirà se le attività lavorative dei ricorrenti siano di pari valore dopo un'udienza. (omissis: riferimento al regolamento del tribunale) (omissis)
23. Le azioni proposte dai ricorrenti di sesso maschile sono state sospese. La questione della comparabilità non è stata ancora risolta.
24. Alla data dell'ordinanza di rinvio, sussiste il rischio reale che il Regno Unito receda dall'Unione europea il 31 ottobre 2019 e che a partire da tale data gli organi giurisdizionali del Regno Unito perdano la facoltà di sottoporre questioni pregiudiziali alla Corte ai sensi dell'articolo 267 TFUE. [OR:9]

CONTESTO NORMATIVO

Normativa nazionale

25. La normativa nazionale è l'Equality Act 2010 (legge del 2010 in materia di parità di trattamento).

26. L'articolo 66, che riguarda la discriminazione fondata sul sesso in relazione alle condizioni di un contratto di lavoro, è formulato come segue:

«(1) Se le condizioni del contratto di lavoro di A non includono (con qualsiasi mezzo) una clausola di parità di trattamento dei sessi, esse devono essere considerate come se la includessero.

(2) Una clausola di parità di trattamento dei sessi è una disposizione che ha il seguente effetto:

(a) se una condizione del contratto di lavoro di A è meno favorevole ad A di quanto la corrispondente condizione del contratto di lavoro di B sia favorevole a B, la condizione del contratto di A è modificata in modo tale da non essere meno favorevole;

(b) se il contratto di lavoro di A non contiene una condizione corrispondente ad una condizione del contratto di lavoro di B che avvantaggia B, il contratto di lavoro di A è modificato in modo tale da includere una siffatta condizione.

(3) Il paragrafo 2, lettera a) si applica ad una condizione del contratto di lavoro di A relativa all'affiliazione ad un regime pensionistico professionale o ai diritti conferiti da quest'ultimo soltanto se a tale condizione si applichi una clausola sulla parità di trattamento

4) In caso di attività lavorativa ai sensi dell'articolo 65, paragrafo 1, lettera b), il riferimento, contenuto nel precedente paragrafo 2, ad una condizione include il riferimento a condizioni (se esistenti) che non dipendono dalla valutazione del lavoro (oltre a quelle che ne dipendono)». [OR:10]

27. La «parità di lavoro» è definita dall'articolo 65 come segue:

«(1) Ai fini del presente capo, il lavoro di A è pari al lavoro di B se:

(a) è analogo al lavoro di B;

(b) è giudicato equivalente al lavoro di B o

(c) ha pari valore rispetto al lavoro di B.

(2) Il lavoro di A è analogo al lavoro di B se:

(a) il lavoro di A e il lavoro di B sono uguali o sostanzialmente simili e

(b) le differenze che intercorrono tra i loro lavori non hanno rilevanza pratica in relazione alle condizioni del loro contratto di lavoro.

(3) Nel raffrontare il lavoro di una persona con il lavoro di un'altra ai fini del paragrafo 2, è dunque necessario tenere conto di quanto segue:

- (a) la frequenza con cui le differenze tra le loro attività lavorative si presentano nella pratica, e
 - (b) la natura e la portata delle differenze.
- (4) Il lavoro di A è giudicato equivalente al lavoro di B se uno studio di valutazione del lavoro:
- (a) attribuisce pari valore al lavoro di A e al lavoro di B in termini di ciò che si richiede da un lavoratore, o
 - (b) attribuirebbe pari valore al lavoro di A e al lavoro di B nei termini di cui sopra se la valutazione non fosse effettuata in un sistema differenziato in base al sesso.
- (5) Un sistema è differenziato in base al sesso se, ai fini di quanto si richiede, complessivamente o parzialmente, da un lavoratore, prevede valori diversi per gli uomini e per le donne.
- (6) Il lavoro di A ha pari valore rispetto al lavoro di B se:
- (a) non è analogo al lavoro di B né è giudicato equivalente al lavoro di B, ma
 - (b) è tuttavia pari al lavoro di B in termini di ciò che si richiede da A facendo riferimento a fattori quali l'impegno, le competenze e il potere decisionale». [OR:11]
28. Le disposizioni nazionali in materia di comparabilità sono contenute nell'articolo 79 e recitano come segue:
- «(1) Il presente articolo si applica ai fini del presente capo.
 - (2) Se A è assunto come dipendente, B è un soggetto con cui può essere effettuato un raffronto qualora si applichino i paragrafi 3 o 4.
 - (3) Il presente paragrafo si applica se:
 - (a) B è assunto come dipendente dal datore di lavoro di A o da un soggetto collegato al datore di lavoro di B, e
 - (b) A e B lavorano nella stessa sede.
 - (4) Il presente paragrafo si applica se:
 - (a) B è assunto come dipendente dal datore di lavoro di A o da un soggetto collegato al datore di lavoro di A,
 - (b) B lavora in una sede diversa da quella in cui lavora A e

(c) nelle sedi si applicano condizioni di lavoro comuni (in generale o tra A e B).

(5) Se A è titolare di una carica personale o pubblica, B è un soggetto con cui può essere effettuato un raffronto se:

(a) B è titolare di una carica personale o pubblica, e

(b) il soggetto responsabile della retribuzione di A è altresì responsabile della retribuzione di B.

(6) Qualora A sia un membro rilevante del personale della House of Commons (Camera dei Comuni), B è un soggetto con cui può essere effettuato un raffronto se:

(a) B è assunto come dipendente dal soggetto che è datore di lavoro di A ai sensi dell'articolo 195, paragrafo 6, dell'Employment Rights Act 1996 (legge del 1996 sui diritti del lavoro) o

(b) se il paragrafo 7 del suddetto articolo si applica al caso di A, B è un dipendente dal datore di lavoro di A ai sensi di tale paragrafo.

(7) Qualora A sia un membro rilevante del personale della House of Lords (Camera dei Lord), B è un soggetto con cui può essere effettuato un raffronto se egli stesso è un membro rilevante del personale della House of Lords.

(8) L'articolo 42 non si applica al presente capo; di conseguenza, esclusivamente ai fini del presente capo, l'esercizio delle funzioni di agente di polizia è equiparato alla titolarità di una carica personale.

(9) Ai fini del presente articolo, i datori di lavoro sono collegati se:

(a) l'uno è una società di cui l'altro ha (direttamente o indirettamente) il controllo,

o

(b) entrambi sono società di cui un terzo ha (direttamente o indirettamente) il controllo. [OR:12]

Giurisprudenza nazionale sull'articolo 79

29. L'interpretazione dell'articolo 79 della legge del 2010 in materia di parità di trattamento è stata di recente valutata dalla Corte d'appello nella causa *Asda Stores Ltd v. Brierley* [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] (omissis). [Lord Justice Underhill] (omissis) ha illustrato (nei punti da 63 a 80) il modo in cui opera l'articolo 79, paragrafo 4. La *Asda Stores Ltd* ha impugnato

dinanzi alla Corte Suprema la decisione della Corte d'appello. L'impugnazione è stata ritenuta ammissibile, ma non è ancora stata fissata una data per l'udienza.

30. Mentre i ricorrenti sostengono che il loro caso rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 79, paragrafo 4, della legge del 2010 in materia di parità di trattamento, il resistente vi si oppone. Di conseguenza, i ricorrenti invocano, in aggiunta, l'articolo 157 TFUE.

Articolo 157 e decisioni della [Corte di giustizia]

- 31 La normativa dell'Unione richiamata è l'articolo 157 TFUE, che così recita:

«1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per lavoro di pari valore.

2. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura,

b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro. [OR:13]

3. Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adottano misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compresi il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

4. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali».

32. Nella sentenza *Lawrence e a.* (causa C-320/00) [EU:C:2002:498] (omissis) la Corte di giustizia dell'Unione europea ha dichiarato che, nel valutare se un ricorrente abbia il diritto di effettuare raffronti con un altro lavoratore, si dovrebbe concentrare l'attenzione sulla circostanza se le condizioni del rapporto di lavoro abbiano un'unica fonte, di modo che vi sia un soggetto responsabile della

diseguaglianza che possa ristabilire la parità di trattamento: v. punti da 15 a 18. La Corte di giustizia ha seguito il medesimo approccio nella causa Allonby (causa C-256/01) [EU:C:2004:18] nei punti 45 e 46. [OR:14]

Giurisprudenza nazionale sull'efficacia diretta dell'articolo 157

33. Nei punti da 114 a 116 della causa Asda Stores Limited v. Brierley, [Lord Justice Underhill] ha dichiarato:

«(B) Efficacia diretta

114. È certamente assodato che l'articolo 157 TFUE e i suoi predecessori, gli articoli 119 [del Trattato CEE] e 141 [del Trattato CE], conferiscono ai lavoratori un diritto direttamente azionabile alla parità retributiva nei casi in cui i lavoratori con cui viene effettuato il raffronto svolgano lo stesso lavoro o un lavoro simile o un lavoro giudicato equivalente: ciò è stato affermato con chiarezza a partire dalla sentenza Defrenne [causa 43/75, EU:C:1976:56]. Le autorità tuttavia non stabiliscono in modo definitivo se lo stesso valga nel caso in cui il lavoro della ricorrente sia diverso da quello del lavoratore con cui viene effettuato il raffronto e non sia stato giudicato ad esso equivalente, e la medesima tuttavia sostiene che abbia pari valore. Si tratta di chiarire l'effetto della distinzione, articolata al punto 18 della sentenza Defrenne fra “le discriminazioni (...) che si possono accertare con l'ausilio dei soli criteri di identità del lavoro e parità di retribuzione indicati [dall'articolo 119]” in relazione alle quali l'articolo ha efficacia diretta, e “le discriminazioni (...) che possono essere messe in luce solo valendosi di disposizioni d'attuazione più precise, di carattere comunitario o nazionale”, in relazione alle quali l'articolo non ha tale efficacia: alcune autorità, sia nazionali che dell'Unione, sembrano affermare che le azioni basate sul pari valore del lavoro rientrino nella seconda categoria. (omissis) [omissis: richiami ad altra giurisprudenza nazionale]

115. Non occorre che decidiamo tale questione per pronunciarci sull'impugnazione, e in definitiva preferisco non farlo. Se il punto fosse veramente decisivo, ritengo, provvisoriamente, che la soluzione corretta consisterebbe nel sottoporre detta questione alla Corte di giustizia dell'Unione europea: non siamo tenuti a procedere in tal senso, dal momento che non siamo l'organo giurisdizionale di ultima istanza, ma concordo (omissis) sul fatto che è difficile affermare che la questione costituisca un “acte clair”, e sarebbe soltanto dilatorio lasciare alla Corte Suprema il compito di sollevare la questione pregiudiziale. Non sarebbe tuttavia corretto effettuare un rinvio alla Corte di giustizia quando la questione non è decisiva e avrebbe per noi poco valore intraprendere un'ulteriore elaborata analisi al fine di decidere la questione in questa fase del procedimento se soltanto un rinvio pregiudiziale permetterà di ottenere certezza. [OR:15]

116. Non ritengo che declinare al riguardo nostre iniziative provocherà problemi pratici ai tribunali. Sebbene sia possibile immaginare casi in cui la questione è cruciale – in sostanza, qualora i requisiti di cui all’articolo 79, paragrafo 4, lettera c), anche come l’ho interpretato, non siano soddisfatti alla luce dei fatti del caso specifico – resta da vedere se tali casi si verifichino nella pratica; (omissis). [omissis: richiami ad altra giurisprudenza nazionale]».

34. All’Employment Appeal Tribunal (Corte d’appello del lavoro, Inghilterra e Galles; in prosieguo: l’«EAT») nella causa *Asda Stores Limited v. Brierley* (omissis) [il giudice] ha concluso (al punto 36) che, «la tesi migliore è quella secondo cui l’articolo 157 TFUE ha efficacia diretta nel caso di specie e i ricorrenti possono basarsi su di esso». Tuttavia, il medesimo ha ammesso che «l’analisi non è perfetta», che tale questione non costituiva un «acte clair» e che egli «avre[bbe] volentieri proposto sul punto un rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia dell’Unione europea se le parti avessero insistito affinché procedesse in tal senso».
35. Di conseguenza, la posizione attuale è la seguente:
- 35.1. l’EAT ha affermato che l’efficacia diretta dell’articolo 157 del TFUE è invocabile nelle azioni basate sul pari valore del lavoro. Detta conclusione è vincolante nei confronti degli Employment Tribunal (Tribunali del lavoro) ma non nei confronti degli organi giurisdizionali superiori del Regno Unito.
- 35.2. Tuttavia, sia l’EAT sia la Corte d’appello hanno dichiarato che tale questione non è semplice e riguardo ad essa sarebbe opportuno un rinvio pregiudiziale dinanzi alla Corte di giustizia dell’Unione europea. [OR:16]

Recesso del Regno Unito dall’Unione europea

36. L’articolo 6, paragrafo 1, dello European Union (Withdrawal) Act 2018 [legge del 2018 sull’Unione europea (Recesso)] dispone, ad una data da definirsi, quanto segue:
- «(1) Un organo giurisdizionale
- (a) non è vincolato a principi stabiliti o decisioni adottate dalla Corte europea alla data del recesso dall’Unione europea o successivamente ad essa, e
- (b) non può sollevare questioni pregiudiziali dinanzi alla Corte europea alla data del recesso o successivamente ad essa».
37. L’accordo sul recesso dall’Unione europea [GU 2019, C 66I, 19 febbraio 2019] prevede quanto segue all’articolo 86:
- «Cause pendenti dinanzi alla Corte di giustizia dell’Unione europea

1. La Corte di giustizia dell'Unione europea resta competente per tutti i ricorsi proposti dal Regno Unito o contro il Regno Unito prima della fine del periodo di transizione. Tale competenza si applica a tutte le fasi del procedimento, compresi l'impugnazione dinanzi alla Corte di giustizia e il procedimento dinanzi al Tribunale in caso di rinvio.

2. La Corte di giustizia dell'Unione europea resta competente a pronunciarsi in via pregiudiziale sulle domande presentate dai giudici del Regno Unito prima della fine del periodo di transizione».

MOTIVI PER I QUALI È NECESSARIO IL RINVIO PREGIUDIZIALE ALLA CORTE DI GIUSTIZIA

38. Nella presente causa, il rinvio pregiudiziale alla Corte è necessario in quanto vi è incertezza circa l'efficacia diretta dell'articolo 157 invocata nelle azioni basate sul pari valore del lavoro. Anche se tale questione si pone soltanto in casi in cui i ricorrenti non possono invocare l'articolo 79 della legge del 2010 in materia di parità di trattamento, attualmente nel Regno Unito sono in corso migliaia di azioni basate sul pari valore del lavoro nel settore dei supermercati, in cui:
- 38.1. i ricorrenti e i lavoratori con cui viene effettuato il raffronto sono assunti come dipendenti dallo stesso datore di lavoro ma presso sedi diverse;
 - 38.2. i lavoratori fanno valere l'argomento secondo cui i ricorrenti e i lavoratori con cui viene effettuato il raffronto non rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 79, paragrafo 4, della legge del 2010 in materia di parità di trattamento; [OR:17]
 - 38.3. i ricorrenti invocano, in alternativa all'articolo 79, paragrafo 4, della legge del 2010 in materia di parità di trattamento, l'efficacia diretta dell'articolo 157 TFUE; e
 - 38.4. alla data in cui il Regno Unito lascerà l'Unione europea, gli organi giurisdizionali del Regno Unito perderanno la facoltà di sottoporre questioni pregiudiziali alla Corte di giustizia dell'Unione europea. [OR:18].