

Byla C-624/19**Prašymas priimti prejudicinį sprendimą****Gavimo data:**

2019 m. rugpjūčio 22 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Watford Employment Tribunal (Jungtinė Karalystė)

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2019 m. rugpjūčio 21 d.

Ieškovai:

K ir kt.

Atsakovė:

Tesco Stores Ltd

<...>

EMPLOYMENT TRIBUNALS (DARBO TEISMAI)**Ieškovai****Atsakovė**

K ir kt.

Tesco Stores Limited

Watford Employment Tribunal (Votfordo darbo teismas)

NUTARTIS

1. *Employment Tribunal* (Darbo teismas) teikia Europos Sąjungos Teisingumo Teismui prie šios nutarties pridedamą prašymą priimti prejudicinį sprendimą ir prašo atsakyti į šiuos klausimus:

- 1.1. Ar nagrinėjant reikalavimus, grindžiamus tuo, kad ieškovai atlieka tokios pačios vertės darbą kaip referenciniai asmenys, Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 157 straipsnis veikia tiesiogiai?

1.2. Jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta neigiamai, ar vieno šaltinio kriterijus, taikomas atliekant palyginimą pagal 157 straipsnį, skiriasi nuo vienodos vertės klausimo ir, jei taip, ar tas kriterijus turi tiesioginį poveikį?

2. Atsižvelgiant į tai, kad teikiamas prašymas priimti prejudicinį sprendimą, palyginamumo klausimo reiškiant reikalavimus dėl vienodos vertės darbo nagrinėjimas sustabdomas. (**orig. p. 1**) <...>

WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL (VOTFORDO DARBO TEISMAS)

<...>

BYLOJE TARP

K IR KT.,

IEŠKOVAI,

-IR-

TESCO STORES LIMITED,

ATSAKOVĖ,

**EUROPOS SAJUNGOS TEISINGUMO TEISMUI TEIKIAMAS
PRAŠYMAS PRIIMTI PREJUDICINĮ SPRENDIMĄ – NUASMENINTAS**

(orig. p. 2)

<...> [Praleista: Prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiančio teismo informacija]

<...> [Praleista: šalių atstovų informacija] (**orig. p. 3**) (**orig. p. 4**)

PREJUDICINIAI KLAUSIMAI

1. Ar nagrinėjant reikalavimus, grindžiamus tuo, kad ieškovai atlieka tokios pačios vertės darbą kaip referenciniai asmenys, Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 157 straipsnis veikia tiesiogiai?
2. Jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta neigiamai, ar vieno šaltinio kriterijus, taikomas atliekant palyginimą pagal 157 straipsnį, skiriasi nuo vienodos vertės klausimo ir, jei taip, ar tas kriterijus turi tiesioginį poveikį?

BYLOS APLINKYBĖS

3. Visi ieškovai šioje byloje šios nutarties priėmimo metu (jų yra apie 6 000) reiškia reikalavimus dėl to, kad negavo vienodo užmokesčio už vienodą darbą pažeidžiant Jungtinės Karalystės nacionalinės teisės nuostatas, įtvirtintas *Equality Act 2010* (2010 m. Lygybės įstatymas), ir SESV 157 straipsnį. **(orig. p. 5)**
4. Daliai ieškovų atstovauja solisitoriai *Leigh Day*, <...> įsisteigę Londone <...> (toliau – ieškovai, kuriems atstovauja *Leigh Day*), o kitai daliai – *Harcus Sinclair UK Limited*, <...>, įsisteigusi Londone <...> (toliau – ieškovai, kuriems atstovauja *Harcus*).
5. Atsakovei atstovauja *Herbert Smith Freehills LLP*, <...>, įsisteigusi Londone <...>.
6. Pirmieji reikalavimai *Employment Tribunal* buvo pareikšti 2018 m. vasario mėn. ir reiškiami iki šiol.
7. Atsakovė yra Jungtinės Karalystės mažmeninės prekybos įmonė, kuri internetu ir apie 3 200 mažmeninės prekybos parduotuvių, įsikūrusių visoje Jungtinės Karalystės teritorijoje, prekiauja maisto produktais, drabužiais, bendros paskirties ir kitomis prekėmis. Atsakovės mažmeninės prekybos parduotuvės yra skirtingo dydžio: nuo apytiksliai 4 000 kvadratinių pėdų mažesnės parduotuvės iki 185 000 kvadratinių pėdų didesnės parduotuvės. Darbuotojų skaičius parduotuvėje svyruoja nuo apytiksliai 20 darbuotojų mažesnėse parduotuvėse iki apytiksliai 700 darbuotojų didesnėse parduotuvėse.
8. Bendras parduotuvių darbuotojų skaičius yra apie 250 000; daugumai šių darbuotojų mokamas valandinis darbo užmokestis. Parduotuvėse yra apie 30 skirtingų pagrindinių darbo vietų, nors, priklausomai nuo konkrečios parduotuvės dydžio, šių darbo vietų skaičius ir pobūdis gali skirtis.
9. Atsakovė taip pat turi platinimo padalinį. Šiuo metu atsakovė naudojami platinimo tinklu, kurį sudaro 24 platinimo centrai (toliau – PC) Anglijoje, Škotijoje ir Velse; du iš šių centrų (Vašingtone ir Newton Abbott) valdo trečioji šalis. **(orig. p. 6)**
10. PC platinamos trijų skirtingų rūšių prekės: i) atšaldyti ir užšaldyti maisto produktai; ii) aplinkos temperatūros sąlygomis laikomos [prekės]; ir iii) drabužiai ir (arba) ne maisto produktai. Šiuose centruose dirba apie 11 000 darbuotojų, kuriems mokamas valandinis darbo užmokestis. PC yra daug įvairių pagrindinių darbo vietų, nors atskiruose PC šios darbo vietos taip pat gali skirtis.
11. Ieškovai yra atsakovės darbuotojai ar buvę darbuotojai, kuriems mokamas arba buvo mokamas valandinis darbo užmokestis ir kurie dirba arba dirbo vienoje arba keliuose atsakovės parduotuvėse.
12. Ieškovų, kuriems atstovauja *Leigh Day*, ir ieškovų, kuriems atstovauja *Harcus*, pareikštų reikalavimų esminiai elementai yra tokie patys.

13. Yra ieškovių moterų ir ieškovų vyrų pareikštų reikalavimų.
14. Ieškovės moterys teigia, kad jos turi teisę savo darbą lyginti su referencinių asmenų vyrų, kurie yra atsakovės (arba atsakovės asocijuotųjų įmonių) darbuotojai, dirbantys viename arba keliuose platinimo centruose, darbu (toliau – palyginamumo klausimas). Kitaip tariant, šie referenciniai asmenys dirba kitose vietose, nei tos, kuriose dirba ieškovės, ir ieškovės atlieka vadinamuosius „įmonės padalinių palyginimus“. Pagrindinis klausimas – ar šiose bylose tai leidžiama.
15. Dėl palyginamumo klausimo visi ieškovai remiasi nacionalinės ir (arba) ES teisės aktais ir nurodo, kad pagal juos leidžiama atlikti palyginimus.
16. Ieškovai teigia, kad reikšdami reikalavimus dėl vienodo užmokesčio jie turi teisę save lyginti su platinimo centruose dirbančiais referenciniais asmenimis, nes:
 - 16.1. pagal *Equality Act 2010* 79 straipsnio 4 dalį parduotuvėse, kuriose dirba ieškovai, ir platinimo centruose, kuriuose dirba referenciniai asmenys, taikomos bendros darbo sąlygos; šios sąlygos taikomos visiems asmenims arba ieškovams ir visiems arba daliai referencinių asmenų; ir (**orig. p. 7**)
 - 16.2. pagal SESV 157 straipsnį (ir jo ankstesnes redakcijas) yra vienas ieškovų ir referencinių asmenų darbo sąlygų šaltinis (t. y., atsakovė).
17. Atsakovė nesutinka, kad ieškovai gali save lyginti su platinimo centruose dirbančiais referenciniais asmenimis, nes:
 - 17.1. pagal *Equality Act 2010* 79 straipsnio 4 dalį nėra nustatyta bendrų darbo sąlygų; ir
 - 17.2. kiek tai susiję su SESV 157 straipsniu:
 - 17.2.1. ieškovai negali remtis 157 straipsniu, nes nagrinėjant reikalavimus dėl vienodos vertės darbo jis neveikia tiesiogiai;
 - 17.2.2. bet kuriuo atveju, nėra vieno darbo sąlygų parduotuvėse ir platinimo centruose šaltinio, nes atsakovės parduotuvės ir platinimo centrai veikia savarankiškai. Visų pirma, atsakovė niekaip neprižiūri ar nekontroliuoja, kaip nustatomas darbo užmokestis jos platinimo centruose, o tik nustato bendrą darbo užmokesčių biudžetą.
18. Abi ieškovių moterų grupės teigia, kad jų darbas yra tokios pačios vertės kaip šių referencinių asmenų darbas (toliau – vienodos vertės klausimas), nors ieškovės, kurioms atstovauja *Leigh Day*, kol kas nenori pareikšti savo nuomonės dėl to, ar pagal darbo vertinimo sistemą (toliau – DVS) jų darbas buvo įvertintas kaip lygiavertis referencinių asmenų darbui, ar tai yra panašus darbas.
19. Ieškovai vyrai reiškia sąlyginius reikalavimus; ar šie reikalavimai bus patenkinti priklauso nuo to, ar šiose bylose bus patenkinti ieškovių moterų reikalavimai.

Ieškovai vyrai teigia, kad jų darbas yra panašus darbas, vertintinas kaip lygiavertis ieškovių moterų darbui arba tokios pačios vertės kaip ieškovių moterų darbas.
(orig. p. 8)

20. Jų reikalavimai taip pat gali apimti (tačiau nebūtinai) įmonės padalinių palyginimus. Pavyzdžiui, ieškovas vyras, kraunantis prekes į lentynas, gali remtis ieškovės moters, kraunančios prekes į lentynas toje pačioje parduotuvėje, reikalavimu, kuris buvo pripažintas pagrįstu. Tai būtų reikalavimas, pagrįstas panašiu darbu. Nors mažiau tikėtina, jis taip pat gali remtis ieškovės moters, dirbančios kitokią darbą kitoje parduotuvėje, reikalavimu, kuris buvo pripažintas pagrįstu. Tai būtų [reikalavimas, pagrįstas] vienodos vertės darbu lyginant įmonės padalinius.
21. Iki šios dienos *Employment Tribunal* dėl šių reikalavimų ėmėsi proceso organizavimo priemonių, visų pirma siekdamas nustatyti, ar moterų ieškovių darbas yra tokios pačios vertės, kaip referencinių asmenų darbas.
22. Atsižvelgiant į tai, reikės nustatyti darbo funkcijas, kurias reikia įvertinti, nustatyti darbo funkcijoms keliamus reikalavimus pateikiant išsamius darbo aprašymus, todėl teismas paskirs vieną arba daugiau nepriklausomų ekspertų, kad šie nustatytų DVS darbo funkcijoms įvertinti. Nepriklausomi ekspertai įvertins darbo funkcijas ir teismas po posėdžio nuspręs, ar ieškovų ir referencinių asmenų darbas yra vienodos vertės. [Praleista: nuoroda į teismo procedūros reglamentą] <...>.
23. Ieškovų vyrų reikalavimų nagrinėjimas buvo sustabdytas. Dėl palyginamumo klausimo bylos organizavimo klausimas dar nebuvo spęstas.
24. Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo dieną egzistuoja realus pavojus, kad 2019 m. spalio 31 d. Jungtinė Karalystė išstos iš Europos Sąjungos, ir kad nuo šios dienos Jungtinės Karalystės teismai neteks teisės pagal SESV 267 straipsnį teikti Teisingumo Teismui prejudicinius klausimus.
(orig. p. 9)

TEISINIS PAGRINDAS

Nacionalinės teisės aktai

25. Nacionalinės teisės aktas – *Equality Act 2010*.
26. 66 straipsnyje, kuris susijęs su diskriminacija dėl lyties sutarties sąlygose, nustatyta:
 - 1) *Jei A darbo sutarties sąlygose nenustatyta (bet kokiomis priemonėmis) lyčių lygybės sąlyga, laikoma, kad darbo sutarties sąlygose tokia sąlyga yra.*
 - 2) *Lyčių lygybės sąlyga yra nuostata, turinti šį poveikį:*

a) jei A darbo sutarties sąlyga A yra ne tokia palanki, kaip atitinkama B darbo sutarties sąlyga yra palanki B, A darbo sutarties sąlyga pakeičiama taip, kad nebūtų ne tokia palanki;

b) jei A darbo sutartyje nenustatyta sąlyga, atitinkanti B darbo sutartyje nustatytą sąlygą, kuri B yra naudinga, A darbo sutarties sąlygos pakeičiamos taip, kad tokia sąlyga būtų nustatyta.

3) 2 dalies a punktas A darbo sutarties sąlygai, susijusiai su naryste profesinių pensijų sistemoje ar su teisėmis pagal šią sistemą, taikomas tik tiek, kiek tai sąlygai turėtų poveikį lyčių lygybės taisyklė.

4) Dėl 65 straipsnio 1 dalies b punkte nurodyto darbo šio straipsnio 2 dalyje pateikta nuoroda į sąlygą apima nuorodą į tokias sąlygas (jei jų yra), kurios nebuvo nustatytos įvertinus darbą (taip pat tas sąlygas, kurios buvo nustatytos). (orig. p. 10)

27. 65 straipsnyje „vienodas darbas“ apibrėžtas taip:

1) Taikant šio skyriaus nuostatas A darbas laikomas lygiu B darbui, jei A darbas:

a) yra panašus į B darbą,

b) laikytinas lygiaverčiu B darbui arba

c) yra tokios pačios vertės kaip B darbas,

2) A darbas yra panašus į B darbą, jei:

a) A ir B darbas yra toks pats arba labai panašus; ir

b) esami jų darbo skirtumai neturi praktinės reikšmės jų darbo sąlygoms.

3) Todėl vieno asmens darbą lyginant su kito asmens darbu 2 dalies taikymo tikslu reikia atsižvelgti į:

a) tai, kaip dažnai faktiškai pasitaiko jų darbo skirtumų, ir

b) skirtumų pobūdį ir apimtį.

4) A darbas vertinamas kaip lygiavertis B darbui, jei atlikus darbo funkcijų vertinimo tyrimą:

a) atsižvelgiant į darbuotojui keliamus reikalavimus, A ir B darbo funkcijoms suteikiama vienoda vertė;

b) atsižvelgiant į šiuos reikalavimus, A ir B darbo funkcijoms suteikiama vienoda vertė, jei vertinimas nebūtų atliktas pagal su lytimi susijusią sistemą.

5) Sistema yra susijusi su lytimi, jei dėl vieno arba daugiau darbuotojui keliamų reikalavimų, pagal ją nustatyta vyrų darbo vertė skiriasi nuo moterų darbo vertės.

6) A darbas yra tokios pačios vertės, kaip B darbas, jei šis darbas:

a) nėra panašus į B darbą ir nėra įvertintas kaip lygiavertis B darbui, tačiau

b) atsižvelgiant į A keliamus reikalavimus, nustatytus remiantis, pvz., su reikalingomis pastangomis, įgūdžiais ir sprendimų priėmimu susijusiais veiksniais, vis tiek yra lygus B darbui. (orig. p. 11)

28. Nacionalinės nuostatos dėl palyginamumo pateiktos 79 straipsnyje, kuriame nustatyta:

1) Šis straipsnis taikomas taikant šio skyriaus nuostatas.

2) Jei A yra darbuotojas, B yra referencinis asmuo, jei taikoma 3 arba 4 dalis.

3) Ši dalis taikoma, jei:

a) B yra A darbdavio arba A darbdavio asocijuotosios įmonės darbuotojas; ir

b) A ir B dirba tame pačiame įmonės padalinyje.

4) Ši dalis taikoma, jei:

a) B yra A darbdavio arba A darbdavio asocijuotosios įmonės darbuotojas;

b) B dirba kitame įmonės padalinyje nei tas, kuriame dirba A; ir

c) įmonės padaliniuose taikomos bendros sąlygos (apskritai arba tarp A ir B).

5) Jei A eina asmenines arba viešąsias pareigas, B yra referencinis asmuo, jei:

a) B eina asmenines arba viešąsias pareigas, ir

b) asmuo, atsakingas už darbo užmokesčio mokėjimą A, taip pat yra atsakingas už darbo užmokesčio mokėjimą B.

6) *Jei A yra atitinkamas Bendruomenių Rūmų personalo narys, B yra referencinis asmuo, jei:*

a) *pagal 1996 m. Darbuotojų teisių įstatymo 195 straipsnio 6 dalį B ir A darbdavys yra tas pats asmuo; arba*

b) *jei A taikoma šio straipsnio 7 dalis, B darbdavys yra tas pas asmuo, kuris pagal šią dalį yra A darbdavys.*

7) *Jei A yra atitinkamas Lordų Rūmų personalo narys, B yra referencinis asmuo, jei B taip pat yra atitinkamas Lordų Rūmų personalo narys.*

8) *42 straipsnis šiam skyriui netaikomas; atsižvelgiant į tai, tik šio skyriaus taikymo tikslu laikoma, kad konsteblio pareigas einantis asmuo yra asmenines pareigas einantis asmuo.*

9) *Taikant šį straipsnį darbdaviai laikomi asocijuotosiomis įmonėmis, jei:*

a) *vienas iš jų yra įmonė, kurią kitas kontroliuoja (tiesiogiai arba netiesiogiai);*

arba

b) *abu darbdaviai yra įmonės, kurias kontroliuoja (tiesiogiai arba netiesiogiai) trečiasis asmuo. (orig. p. 12)*

Nacionalinė jurisprudencija dėl 79 straipsnio

29. Dėl *Equality Act 2010* 79 straipsnio išaiškinimo *Court of Appeal* (Apeliacinis teismas) neseniai priėmė sprendimą *Asda Stores Ltd* prieš *Brierley* [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] <...>. (Teisėjas N. Underhill) 63–80 punktuose paaiškino, kaip turi būti taikoma 79 straipsnio 4 dalis. *Asda Stores Ltd Court of Appeal* sprendimą apskundė *Supreme Court* (Aukščiausiasis Teismas). Apeliacinį skundą leista pateikti, tačiau posėdžio, skirto šiam skundui nagrinėti, data dar nepaskirta.
30. Nors ieškovai teigia, kad jie patenka į *Equality Act 2010* 79 straipsnio 4 dalies taikymo sritį, atsakovė su tuo nesutinka. Todėl ieškovai papildomai remiasi SESV 157 straipsniu.

157 straipsnis ir [Teisingumo Teismo] sprendimai

31. ES teisės nuostata – SESV 157 straipsnis, kuriame nustatyta:

1. Kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį.

2. Šiame straipsnyje „užmokestis“ – tai įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

Vienodas užmokestis nediskriminuojant dėl lyties reiškia, kad:

- a) užmokestis už tą patį akordinį darbą apskaičiuojamas taikant tą patį mato vienetą;
- b) valandinis užmokestis už tą patį darbą yra vienodas. (orig. p. 13)

3. Europos Parlamentas ir Taryba, spręsdami pagal įprastą teisėkūros procedūrą, pasikonsultavę su Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, imasi priemonių užtikrinti, kad būtų taikomas moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio užimtumo bei profesinės veiklos principas, taip pat vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas.

4. Siekiant užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių, vienodo požiūrio principas nekliudo valstybėms narėms ir toliau laikytis arba imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas.

32. Sprendime *Lawrence ir kt.* (byla C-320/00) (EU:C:2002:498) <...> Teisingumo Teismas konstatavo, kad sprendžiant, ar ieškovė gali save lyginti su referenciniu asmeniu, daugiausia dėmesio turėtų būti skiriama tam, ar yra vienas darbo sutarties sąlygų šaltinis, taigi, ar yra subjektas, atsakingas už nelygybę, kuris galėtų atkurti vienodą požiūrį (žr. 15–18 punktus). Tokios pačios nuomonės Teisingumo Teismas laikėsi Sprendime *Allonby* (byla C-256/01) (EU:C:2004:18, 45 ir 46 punktai). (orig. p. 14)

Nacionalinė jurisprudencija dėl 157 straipsnio tiesioginio poveikio

33. Sprendimo *Asda Stores Limited prieš Brierley* 114–116 punktuose (teisėjas N. Underhill) nurodė:

„B) Tiesioginis veikimas

114. Žinoma, yra aiškiai pripažįstama, kad SESV 157 straipsnyje ir ankstesnėse nuostatose - (EEB sutarties) 119 straipsnyje ir (EB sutarties) 141 straipsnyje, - darbuotojams suteikta teisė į vienodą užmokestį tais atvejais, kai referenciniai asmenys dirba tą patį arba panašų darbą arba darbą, kuris buvo įvertintas kaip lygiavertis; šia teise galima remtis tiesiogiai: tai aišku nuo Sprendimo *Defrenne* (byla 43/75, EU:C:1976:56) priėmimo. Tačiau institucijos aiškiai nenustatė, ar tas pats taikoma ir tuo atveju, kai ieškovės darbas skiriasi nuo referencinio asmens darbo ir nebuvo

įvertintas kaip lygiavertis šiam darbui, tačiau ieškovė teigia, kad jos darbas yra tokios pačios vertės. Kyla klausimas, kokį poveikį turi Sprendimo *Defrenne* 18 punkte nurodytas skirtumas tarp „diskriminacijos, kurią galima nustatyti tik remiantis vienodu darbu ir vienodu užmokesčiu grindžiamais kriterijais, kaip nurodyta (119 straipsnyje)“, dėl kurios straipsnis turi tiesioginį poveikį, ir „diskriminacijos, kurią galima nustatyti tik remiantis aiškiau nustatytomis bendrijos ar nacionalinėmis įgyvendinimo nuostatomis“, dėl kurių straipsnis tokio poveikio neturi (kai kurios nacionalinės ir Europos Sąjungos institucijos, atrodo, teigia, kad reikalavimai dėl vienodos vertės darbo patenka į pastarąją kategoriją). <...>. [Praleista: nurodyta kita nacionalinė jurisprudencija]

115. Siekiant išnagrinėti apeliacinį skundą šio klausimo išspręsti nebūtina, ir atsižvelgęs į visas aplinkybes nenorėčiau jo spręsti. Jei klausimas iš tikrųjų turi lemiamą reikšmę, preliminariai manau, kad teisingas kelias būtų dėl jo pateikti Europos Sąjungos Teismui prašymą priimti prejudicinį sprendimą; bylą nagrinėjantis teismas to daryti neprivalo, nes jis nėra paskutinės instancijos teismas, tačiau sutinku <...>, kad sunku pripažinti, jog šis klausimas yra *acte clair*, o palikus *Supreme Court* dėl jo pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą, paprasčiausiai būtų delsiama. Tačiau teikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą nebūtų pagrįsta, jei klausimas neturi lemiamos reikšmės; ir praktiškai nieko nepasiektume atlikdami tolesnę išsamią analizę siekdami išspręsti klausimą šiuo lygmeniu, kai tikrumas būtų užtikrintas tik pateikus prašymą priimti prejudicinį sprendimą. (orig. p. 15)

116. Nemanau, kad šiam teismui atsisakius spręsti šį konkretų klausimą teismams kils kokių nors praktinių problemų. Nors galimos situacijos, kuriose šis klausimas bus esminis – iš esmės, kai 79 straipsnio 4 dalies c punkte nustatyti reikalavimai, net ir taip, kaip aš juos suprantu, atsižvelgiant į bylos aplinkybes nebus įvykdyti – kol kas neaišku, ar tokių situacijų iš tiesų pasitaikys; <...>. [Praleista: nurodyta kita nacionalinė jurisprudencija].

34. *Employment Appeal Tribunal* (Apeliacinis darbo teismas, toliau – EAT) [teisėjas] sprendimo *Asda Stores Limited prieš Brierley* 36 punkte padarė išvadą, kad „tinkamesnis požiūris – kad SESV 157 straipsnis šioje byloje veikia tiesiogiai, o ieškovai gali juo remtis“. Tačiau jis pripažino, kad ši „analizė nėra ideali“, kad šis klausimas nėra „*acte clair*“, ir kad dėl „šio klausimo jis būtų norėjęs pateikti ESTT prašymą priimti prejudicinį sprendimą, jei tik šalys būtų aktyviai to prašiusios“.
35. Atsižvelgiant į tai, dabartinis požiūris yra šis:
- 35.1. EAT konstatavo, kad SESV 157 straipsnis bylose dėl vienodos vertės darbo veikia tiesiogiai. Ši išvada yra privaloma darbo teismams, bet ne Jungtinės Karalystės aukštesnės instancijos teismams;

35.2. Vis dėlto ir EAT, ir *Court of Appeal* pažymėjo, kad atsakymas į šį klausimą nėra aiškus, todėl dėl jo derėtų ESTT pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą. (orig. p. 16)

Jungtinės Karalystės išstojimas iš Europos Sąjungos

36. *European Union (Withdrawal) Act 2018* (2018 m. Išstojimo iš Europos Sąjungos aktas) 6 straipsnio 1 dalyje, kuri bus taikoma nuo nustatytos dienos, nustatyta:

1) *Teismas*

a) *neprivalo remtis jokiais principais ar sprendimais, kuriuos Europos Sąjungos Teisingumo Teismas nustatė ar priėmė išstojimo dieną arba po jos, ir*

b) *išstojimo dieną arba po jos negali teikti Europos Sąjungos Teisingumo Teismui jokių prašymų priimti prejudicinį sprendimą.*

37. Susitarimo dėl išstojimo iš Europos Sąjungos (2019 m. vasario 19 d., OL C 66 I, 2019) 86 straipsnyje nustatyta:

Nebaigtos nagrinėti Europos Sąjungos Teisingumo Teismo bylos

1. *Europos Sąjungos Teisingumo Teismas toliau turi jurisdikciją visose bylose, kurias Jungtinė Karalystė iškėlė arba kurios jai iškeltos iki pereinamojo laikotarpio pabaigos. Tokia jurisdikcija taikoma visoms proceso stadijoms, įskaitant apeliacinį procesą Teisingumo Teisme ir procesą Bendrajame Teisme tais atvejais, kai byla grąžinama Bendrajam Teismui.*

2. *Europos Sąjungos Teisingumo Teismas toliau turi jurisdikciją Jungtinės Karalystės teismų prašymu priimti prejudicinį sprendimą, jei prašymas pateiktas iki pereinamojo laikotarpio pabaigos.*

KREIPIMOSI Į EUROPOS SAJUNGOS TEISINGUMO TEISMA PRIEŽASTYS

38. Šioje byloje reikia teikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą, nes neaišku, ar nagrinėjant bylas dėl vienodos vertės darbo [SESV] 157 straipsnis veikia tiesiogiai. Nors šis klausimas iškils tik bylose, kuriose ieškovai negali remtis *Equality Act 2010* 79 straipsniu, šiuo metu Jungtinėje Karalystėje nagrinėjami dešimtys tūkstančių reikalavimų dėl vienodo darbo užmokesčio prekybos centruose, kai:

38.1. ieškovų ir referencinių asmenų darbdavys yra tas pats, tačiau jie dirba skirtinguose įmonės padaliniuose;

- 38.2. darbdaviai remiasi argumentu, kad ieškovai ir referenciniai asmenys nepatenka į *Equality Act 2010* 79 straipsnio 4 dalies taikymo sritį; **(orig. p. 17)**
- 38.3. jei reikalavimas pagal *Equality Act 2010* 79 straipsnio 4 dalį nebūtų patenkintas, ieškovai remiasi SESV 157 straipsnio tiesioginiu veikimu; ir
- 38.4. Jungtinės Karalystės išstojimo iš Europos Sąjungos dieną Jungtinės Karalystės teismai neteks teisės teikti ESTT prejudicinius klausimus. **(orig. p. 18)**

DARBINIS VERTINIMAS