

Дело C-624/19

Преюдициално запитване

Дата на постъпване:

22 август 2019 г.

Запитваща юрисдикция:

Watford Employment Tribunal (Обединено кралство)

Дата на акта за преюдициално запитване:

21 август 2019 г.

Ищци:

К и други

Ответник:

Tesco Stores Ltd

[...]

ТРИБУНАЛИ ПО ТРУДОВИ СПОРОВЕ

Ищци

Ответник

К и други

Tesco Stores Limited

Пред **Watford Employment Tribunal**

Определение

1. Employment Tribunal сезира Съда на Европейския съюз чрез формуляра, приложен към настоящото определение, отправяйки следните въпроси:

- 1.1. Има ли директен ефект член 157 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) по искове, предявени на основание че ишците полагат труд с равна на този на техните колеги стойност, и

- 1.2. Ако отговорът на първия въпрос е отрицателен, критерият за съпоставимост единствен източник в член 157 отделен ли е от въпроса за равната стойност на труда и ако е така, има ли този критерий директен ефект?

2. Поради отправеното запитване спира разглеждането на въпроса за съпоставимостта за целите на претенциите за равна стойност на труда. [ориг.1] [...]

ПРЕД WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL

[...]

МЕЖДУ

К & други

ИЩЦИ

И

TESCO STORES LIMITED

ОТВЕТНИК

ПРЕЮДИЦИАЛНО ЗАПИТВАНЕ ДО СЪДА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ — анонимизирано

[ориг.2]

[...] [...данни за запитващата юрисдикция]

[...] [...данни за представителите на страните] [ориг. 3 и 4]

ПРЕЮДИЦИАЛНИ ВЪПРОСИ

1. Има ли директен ефект член 157 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) по искове, предявени на основание че ищците полагат труд с равна на този на техните колеги стойност?
2. Ако отговорът на първия въпрос е отрицателен, критерият за съпоставимост единствен източник в член 157 отделен ли е от въпроса за равната стойност на труда и ако е така, има ли този критерий директен ефект?

КОНТЕКСТ

3. Всички ищци в това производство, които към момента на настоящото определение наброяват около 6 000 души, са предявили искове за това, че не

са получавали равно заплащане за равен труд, което противоречи на националното право на Обединеното кралство, както е закрепено в Закона за равенството от 2010 г., както и на член 157 ДФЕС. [ориг. 5]

4. Някои от ищите се представляват от Leigh Day, solicitors, [...] Лондон [...] (наричани по-нататък „ищите на Leigh Day“), а други — от Narcus Sinclair UK Limited, [...], Лондон [...] (наричани по-нататък „ищите на Narcus“).
5. Ответникът се представлява от Herbert Smith Freehills LLP, [...] Лондон [...].
6. Исковете са предявени за пръв път пред Employment Tribunal през февруари 2018 г. и все още са висящи.
7. Ответникът е търговец на дребно от Обединено кралство, който продава, наред с други неща, хранителни стоки, дрехи и стоки за широко потребление както онлайн, така и чрез приблизително 3 200 магазина за продажба на дребно в Обединено кралство. Площта на търговските му обекти варира от около 4 000 квадратни фута при по-малките магазини до 185 500 квадратни фута при по-големите магазини. Броят на служителите е от около 20 души в по-малките магазини до около 700 души в по-големите.
8. Общият брой на работещите в магазините е около 250 000 души, като по-голямата част от тях са на почасово заплащане. Основните длъжности в магазините са приблизително 30, въпреки че могат да варират както по брой, така и по вид, като това зависи и от размера на конкретния магазин.
9. Ответникът има и отдел за разпространение. Към момента ответникът разполага с дистрибуторска мрежа, състояща се от 24 дистрибуторски центъра (наричани по-нататък „ДЦ“) в Англия, Шотландия и Уелс, два от които (Вашингтон и Нютън Абът) се управляват от трето лице. [ориг. 6]
10. ДЦ са три различни вида — (i) за охладени и замразени храни, (ii) за хранителни [стоки], съхранявани на стайна температура, и (iii) за дрехи/нехранителни стоки — и в тях работят приблизително 11 000 служители на почасово заплащане. В ДЦ има много и различни основни длъжности, въпреки че в отделните ДЦ може също да има вариации в тези длъжности.
11. Ищите са служители на почасово заплащане или бивши служители на ответника, които работят или са работили в един или повече от неговите магазини.
12. Исковете, предявени от ищите на Leigh Day и от ищите на Narcus по същество, са еднакви.
13. Исковете са предявени както от жени, така и от мъже.

14. Жените ищци твърдят, че имат право да сравняват труда си с този на мъжете на сравнима длъжност, наети от ответника (или от негови дружества партньори) в един или повече дистрибуторски центрове (наричан по-нататък „въпросът за съпоставимостта“). С други думи, лицата, с които се прави сравнение, работят физически на места, различни от тези на ищците, и ищците правят така нареченото „сравнение между различни предприятия“. Въпросът дали това е допустимо по тези дела е принципен.
15. По въпроса за съпоставимостта всички ищци се позовават на националното право и/или правото на Съюза, като твърдят, че те допускат да се правят сравнения.
16. Позицията на ищците е, че за целите на исковете за равно заплащане те имат право да се сравняват със служителите на сравнима длъжност, наети в дистрибуторски центрове, защото:
 - 16.1. съгласно член 79, параграф 4 от Закона за равенството от 2010 г. в магазините, в които работят ищците и в дистрибуторските центрове, в които работят служителите, с които те се сравняват, се прилагат общи условия на труд или като цяло, или за ищците и за някои от или всички използвани за сравнение лица и [ориг.7]
 - 16.2. съгласно член 157 ДФЕС (и предходните му превъплъщения) е налице единен източник (т.е. ответникът) на правилата и условията на труд за ищците и за служителите, с които те се сравняват.
17. Ответникът оспорва възможността ищците да се сравняват със служителите на сходни длъжности, наети в дистрибуторските центрове, тъй като:
 - 17.1. по член 79, параграф 4 от Закона за равенството от 2010 г. няма общи условия на труд и
 - 17.2. по отношение на член 157 ДФЕС:
 - 17.2.1. Ищците не могат да се позовават на член 157, защото той няма директен ефект при претенции за труд с равна стойност
 - 17.2.2. При всички случаи няма единен източник на правилата и условията на труд в магазините и дистрибуторските центрове, тъй като двата вида търговска дейност на ответника функционират независимо един от друг. По-конкретно, освен определянето на общия бюджет за заплати, ответникът не осъществява надзор или контрол върху определянето на заплатите в дистрибуторските си центрове.
18. И двете групи жени ищци твърдят, че полагат труд, равен по стойност на този, който полагат служителите, с които се сравняват (наричан по-нататък „въпросът за равната стойност“), въпреки че ищците на Leigh Day не

изразяват становище по въпроса дали трудът им е бил оценяван като еквивалентен на този на служителите, с които се сравняват, съгласно схема за оценка на длъжността („СОД“) или представлява сходен труд.

19. Мъжете ищци предявяват евентуални искове, които зависят от това дали исковете на жените в това производство ще бъдат уважени. Мъжете твърдят, че техният труд представлява сходен труд, оценен като еквивалентен или с равна стойност на този на жените. **[ориг. 8]**
20. Техните твърдения могат също да представляват сравнение между различни предприятия, макар и не непременно. Например, мъж ищец, който зарежда рафтовете, може да се позове на уважен иск на жена ищец, която също зарежда рафтовете в същия магазин, където работи и той. Това би било твърдение за сходен труд. Макар и по-малко вероятно, той може да се позове на уважен иск на жена ищец, която заема различна длъжност в друг магазин. Това би било сравнение с оглед на равната стойност на труда между различни предприятия.
21. Към днешна дата Employment Tribunal е дал ход по разглеждането на тези искове, по-конкретно в частта, в която следва да се извърши преценка дали длъжностите на жените ищци са с равна стойност на тези на служителите, с които се сравняват.
22. За тази цел длъжностите трябва да се идентифицират, изискванията за тези длъжности ще трябва да се идентифицират чрез представяне на подробни длъжностни характеристики, като за тази цел трибуналетът ще назначи един или повече независими експерти, които да разработят СОД за оценка на функциите, експертите ще оценят функциите, а след провеждане на открито съдебно заседание трибуналетът ще реши дали длъжностите на ищите са с равна стойност. [... позоваване на процедурния правилник на трибунала] [...].
23. Производството по исковете на мъжете ищци е спряно. Въпросът за съпоставимостта още не е разглеждан.
24. Към датата на определението за преюдициално запитване съществува реален риск Обединеното кралство да напусне Европейския съюз на 31 октомври 2019 г. и от тази дата съдилищата и трибуналите на Обединеното кралство ще загубят правомощието да отправят въпроси към Съда съгласно член 267 от ДФЕС. **[ориг.9]**

ПРАВНА РАМКА

Националното законодателство

25. Националното законодателство е Законът за равенството от 2010 г.

26. Член 66, който се отнася до дискриминация, основана на пола, по отношение на договорните клаузи, предвижда следното:

(1) Ако трудовият договор на А не включва (по какъвто и да било начин) клауза за равнопоставеност на половете, той трябва да се разглежда като включващ такава клауза.

(2) Клауза за равнопоставеност на половете е разпоредба, която има следния ефект:

(a) ако условие в трудовия договор на А е по-неблагоприятно по отношение на А, отколкото съответно условие в трудовия договор на Б по отношение на Б, то условието в договора на А се изменя по такъв начин, че да не бъде по-неблагоприятно;

(b) ако в трудовия договор на А липсва условие, което да съответства на условие в договора на Б, което облагодетелства Б, то договорът на А се изменя по такъв начин, че да съдържа такава условие.

(3) Параграф 2, буква а) се прилага по отношение на условие в договора на А, свързано с членство или права по професионална пенсионна схема само доколкото правилото за равнопоставеност на половете би имало действие по отношение на това условие.

(4) При труд по смисъла член 65, параграф 1, буква b) условие по параграф 2 по-горе включва и такива условия (ако са налице), които не са определени от оценката на труда (както и тези, които са).
[ориг.10]

27. Понятието „равен труд“ е дефинирано в член 65 както следва:

(1) За целите на тази глава трудът на А е равен на този на Б, ако е:

(a) сходен с труда на Б,

(b) оценен като еквивалентен на труда на Б или

(c) има равна стойност с труда на Б.

(2) Трудът на А е сходен с труда на Б, ако:

(a) трудът на А и трудът на Б са същите или в общи линии подобни,
и

(b) различията, които съществуват между техния труд нямат практическо значение по отношение на условията им на труд.

(3) За целите на параграф 2, за да се направи съпоставка между труда на двама души, трябва да се има предвид:

- (a) колко често на практика възникват разлики между труда, който полагат, и
- (b) естеството и степента на тези разлики.
- (4) Трудът на А се оценява като еквивалентен на труда на Б, ако проучването за оценка на длъжността:
- (a) дава равна стойност на длъжността на А и длъжността на Б, що се отнася до изискванията към работника, или
- (b) би дало равна стойност на длъжността на А и длъжността на Б по отношение на тези условия, ако оценката не беше направена по специфична за пола система.
- (5) Една система е специфична за пола, ако за целите на едно или повече от изискванията към работника тя определя различни стойности за мъжете и за жените.
- (6) Трудът на А има равна стойност с труда на Б, ако:
- (a) не е сходен с работата на Б и не е оценен като еквивалентен на труда на Б, но
- (b) въпреки това е равен на труда на Б по отношение на изискванията към А, базирани на фактори като усилия, умения и вземане на решения. [ориг.11]
28. Националните разпоредби относно съпоставимостта са формулирани в член 79, както следва:
- (1) Този член се прилага за целите на настоящата глава.
- (2) Ако А е служител, то Б е служител, с който А се сравнява, ако са приложими параграфи 3 или 4.
- (3) Тази параграф е приложим, ако:
- (a) Б е нает от работодателя на А или от партньор на работодателя на А, и
- (b) А и Б работят в един и същ обект.
- (4) Тази параграф е приложим, ако:
- (a) Б е нает от работодателя на А или от партньор на работодателя на А,
- (b) Б работи в обект, различен от този на А, и

(c) в двата обекта се прилагат общи условия (или като цяло, или спрямо А и Б).

(5) Ако А заема частна или публична длъжност, то Б е лице, с което А може да се сравнява, ако:

(a) Б заема частна или публична длъжност, и

(b) лицето, което отговаря за заплащането на А, отговаря и за заплащането на Б.

(6) Ако А е съответен член на персонала на Камарата на общините, то Б е лице, с което А може да се сравнява, ако:

(a) Б е нает на работа от същото лице, което е работодател на А по смисъла на член 195, параграф 6 от Закона за трудовите права от 1996 г., или

(b) ако параграф 7 от посочената разпоредба се прилага в случая на А, Б е нает от работодателя на А по смисъла на този параграф.

(7) Ако А е съответен член на персонала на Камарата на лордовете, Б е лице, с което А може да се сравнява, ако Б също е съответен член на персонала на Камарата на лордовете.

(8) Член 42 не се прилага по отношение на настоящата глава; съответно, само за целите на настоящата глава заемането на длъжността полицаи се счита за заемане на частна длъжност.

(9) За целите на настоящата разпоредба работодателите са партньори, ако:

(a) единият е търговско дружество, върху което другият има (пряк или косвен) контрол,

или

(b) двамата са търговски дружества, върху които трето лице има (пряк или косвен) контрол. [ориг.12]

Национална съдебна практика по тълкуването на член 79

29. Член 79 от Закона за равенството от 2010 г. наскоро е тълкуван от Апелативния съд по дело *Asda Stores Ltd v Brierley* [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [...]. [Съдия Лорд Underhill] [...] пояснява (в параграфи 63—80) прилагането на член 79, параграф 4. Решението на Апелативния съд е обжалвано пред Върховния съд от *Asda Stores Ltd*. Дадено е разрешение за обжалване, но все още няма насрочено съдебно заседание.

30. Макар ищците да поддържат, че случаят им попада в обхвата на член 79, параграф 4 от Закона за равенството от 2010 г., ответникът оспорва това. Съответно ищците се позовават допълнително и на член 157 ДФЕС.

Член 157 и решения [на Съда на Европейския съюз]

31. Законодателството на Съюза се съдържа в член 157 ДФЕС, който предвижда следното:

1. Всяка държава членка осигурява прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.

2. За целите на настоящия член под „заплащане“ се разбира обичайната основна или минимална заплата или надница, както и всяка друга придобивка в пари или в натура, изплатена пряко или непряко от работодателя на работника за неговия труд.

Равното заплащане без дискриминация, основаваща се на пола, означава:

а) че заплащането за един и същи труд, положен при сделна система за заплащане, се изчислява на база една и съща мерна единица;

б) че заплащането за труд, положен при повременна система за заплащане, е едно и също за една и съща работа. [ориг.13]

3. Европейският парламент и Съветът, като действат в съответствие с обикновената законодателна процедура, след консултация с Икономическия и социален комитет, приема мерки, които осигуряват прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда, включително и на принципа за равно заплащане за равен труд или труд с равна стойност.

4. За да се осигури на практика пълна равнопоставеност между мъжете и жените в професионалния живот, принципът за равно третиране не е пречка всяка държава членка да запази или да приеме мерки, предвиждащи специфични придобивки за улеснение на упражняването на професионална дейност от недостатъчно представения пол или да предотврати или да компенсира неизгоди в професионалната кариера.

32. По дело Lawrence и др. (дело C-320/00) [EU:C:2002:498] [...] Съдът на ЕС приема, че при преценката дали ищцата има право да се сравнява с друг служител, ударението трябва да се постави върху това дали източникът на условията за работа е един и същ, така че да има субект, който е отговорен

за неравенството и който би могъл да възстанови равното третиране: вж. точки 15—18. Съдът следва същия подход и по дело Allonby (дело C-256/01) [EU:C:2004:18, в точки 45 и 46. **[ориг.14]**

Национална съдебна практика по отношение на директния ефект и член 157

33. В точки 114 — 116 от решение по дело Asda Stores Limited v Brierley, [съдия Лорд Underhill] посочва:

„(Б) Директен ефект

114. Разбира се, вече е добре установено, че член 157 от ДФЕС и неговите предишни редакции, член 119 [от Договора за ЕИО] и член 141 [от Договора за ЕО] предоставят на служителите пряко и подлежащо на изпълнение право на равно заплащане в случаите, когато лицата, с които биват сравнявани, полагат същия или сходен труд или труд, оценен като еквивалентен: това е ясно от дело Defrenne насам [дело 43/75, EU:C:1976:56]. Властите обаче не установяват окончателно дали същото е вярно в случаите, когато трудът на ищцата е различен от този на лицето, с което бива сравнявана, и не е оценен като еквивалентен, но тя твърди, че е с равна стойност. В точка 18 от решение Defrenne е формулиран въпрос относно разграничението между „дискриминация, която може да се установи единствено с помощта на възприетите в посочения член критерии за равен труд и равно заплащане, посочени в [член 119]“, по отношение на която разпоредбата има директен ефект, и „дискриминация, която може да се идентифицира само посредством по-конкретни разпоредби за прилагане с общностен или национален характер“, по отношение на която тя няма директен ефект: някои институции, както национални, така и европейски, изглежда приемат, че претенциите за равна стойност попадат в последната категория. [...]. [...позоваване на друга национална практика]

115. За да преценим дали да допуснем обжалването, не е необходимо да решаваме този въпрос и като цяло предпочитам да не го правя. Ако въпросът беше наистина решаващ, според мен правилно би било този въпрос да се отправи към СЕС: ние не сме длъжни да го направим, тъй като не сме последна инстанция, но съм съгласен [...], че трудно може да се каже, че въпросът е *acte clair* и ако бъде оставено на Върховния съд да отправи преюдициално запитване, това просто ще доведе до забавяне. Въпреки това не би било правилно да се отправя запитване, когато въпросът не е от решаващо значение, а за нас не би било от съществена полза да продължим задълбочения анализ с цел да се произнесем по въпроса на този етап, при условие, че яснота ще се постигне само с преюдициално запитване. **[ориг.15]**

116. Не мисля, че отказът ни да разгледаме този въпрос ще създаде практически проблеми на трибуналите. Макар да е възможно да възникнат случаи, в които въпросът ще бъде от решаващо значение — най-вече когато по конкретното дело не са спазени изискванията на член 79, параграф 4, буква с), дори както аз го тълкувам — остава да се види дали подобни случаи възникват на практика; [...]. [...позоваване на друга национална практика]“.
34. В решение *Asda Stores Limited v Brierley* пред Employment Appeal Tribunal (ЕАТ) [...] [съдията] стига до извода (в точка 36), че „по-правилно е да се приеме, че член 157 от ДФЕС има директен ефект в този случай и ищците могат да се позоват на него“. Въпреки това той признава, че „анализът не е свършен“, че този въпрос не е „*acte clair*“ и че той „с охота би отправил въпроса до СЕС, ако страните с ентузиазъм ме подканят да направя това“.
35. Съответно ситуацията в момента е следната:
- 35.1. ЕАТ е приел, че член 157 от ДФЕС има директен ефект в случаите, свързани с труда с равна стойност. Това заключение е обвързващо за Employment Tribunals, но не и за по-горестоящите съдилища или трибунали в Обединеното кралство.
- 35.2. Въпреки това както ЕАТ, така и апелативният съд заявяват, че този въпрос не е ясен и би бил подходящ за отправяне на преюдициално запитване до СЕС. [ориг.16]

Оттеглянето на Обединеното кралство от Европейския съюз

36. Член 6, параграф 1 от Закона за оттеглянето от Европейския съюз от 2018 г. предвижда на дата, която ще бъде определена, следното:
- (1) Съд или трибунал*
- (a) не е обвързан от никакви принципи, изведени или решения, взети в деня на излизането от Европейския съюз или след това и*
- (b) не може да отправя въпроси до Съда на ЕС в деня на излизането или след това.*
37. Споразумението за оттегляне от Европейския съюз [ОВ С 66I, 2019 г., 19 февруари 2019 г.] в член 86 предвижда следното:

Висящи дела пред Съда на Европейския съюз

1. Съдът на Европейския съюз продължава да е компетентен по всички дела, заведени от или срещу Обединеното кралство преди края на преходния период. Тази компетентност се прилага за всички етапи на производството, в това число производствата по обжалване пред

Съда и производствата пред Общия съд, когато делото е върнато на Общия съд.

2. Съдът на Европейския съюз продължава да е компетентен да се произнася преюдициално по запитвания от съдилища и трибунали на Обединеното кралство, отправени преди края на преходния период.

ПРИЧИНИ ЗА ОТПРАВЯНЕ НА ПРЕЮДИЦИАЛНО ЗАПИТВАНЕ ДО СЪДА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

38. Преюдициалното запитване е необходимо, тъй като съществува несигурност дали член 157 има директен ефект в случаите, свързани с труда с равна стойност. Въпреки че този въпрос ще възниква само в случай, в който ищците не могат да се позоват на член 79 от Закона за равенството от 2010 г., в момента в Обединеното кралство има заведени десетки хиляди искиове за равно заплащане в сектора на супермаркетите, където:
- 38.1. Ищците и лицата, с които се сравняват, са наети от един и същ работодател, но полагат труд в различни обекти;
 - 38.2. Работодателите изтъкват довода, че ищците и лицата, с които се сравняват, не попадат в обхвата на член 79, параграф 4 от Закона за равенството от 2010 г.; [ориг.17]
 - 38.3. Като алтернатива на член 79, параграф 4 от Закона за равенството от 2010 г. ищците се позовават на директния ефект на член 157 от ДФЕС и
 - 38.4. Съдилищата и трибуналите на Обединеното кралство ще загубят правомощието да отправят запитвания до Съда на Европейския съюз в деня, в който Обединеното кралство напусне Европейския съюз. [ориг.18]