

Věc C-624/19

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

Datum doručení:

22. srpna 2019

Předkládající soud:

Watford Employment Tribunal (Spojené království)

Datum předkládacího rozhodnutí:

21. srpna 2019

Žalobci:

K a další

Žalovaná:

Tesco Stores Ltd

[OMISSIS]

EMPLOYMENT TRIBUNALS

Žalobci

Žalovaná

K a další

Tesco Stores Limited

U Watford Employment Tribunal (pracovněprávní soud ve Watfordu, Spojené království)

USNESENÍ

1. Employment Tribunal (pracovněprávní soud) předloží Soudnímu dvoru Evropské unie žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, jejíž forma bude odpovídat příloze tohoto usnesení, přičemž předmětem této žádosti budou následující předběžné otázky:

- 1.1. Je článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) přímo účinný v případě žalobních nároků založených na tvrzení, že žalobci vykonávají v porovnání se srovnávanými osobami rovnocennou práci;
a

- 1.2. Je-li odpověď na otázku 1 záporná, je kritérium jediného zdroje pro účely srovnatelnosti zakotvené v článku 157 odlišné od otázky rovnocennosti, a pokud ano, má toto kritérium přímý účinek?

2. Vzhledem k tomu, že byla podána žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, přerušuje se řízení týkající se otázky srovnatelnosti pro účely nároků z rovnocenné práce. [OMISSIS]

**U WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL (PRACOVNĚPRÁVNÍ SOUD
VE WATFORDU, SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ)**

[OMISSIS]

MEZI

K & dalšími

ŽALOBCI

– A –

TESCO STORES LIMITED

ŽALOVANOU

**ŽÁDOST O ROZHODNUTÍ O PŘEDBĚŽNÉ OTÁZCE PODANÁ U
SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE – ANONYMIZOVANÁ**

[OMISSIS] [Omissis: podrobné údaje týkající se předkládajícího soudu]

[OMISSIS] [Omissis: podrobné údaje týkající se zástupců účastníků řízení]

PŘEDBĚŽNÉ OTÁZKY

1. Je článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) přímo účinný v případě žalobních nároků založených na tvrzení, že žalobci vykonávají v porovnání se srovnávanými osobami rovnocennou práci?
2. Je-li odpověď na otázku 1 záporná, je kritérium jediného zdroje pro účely srovnatelnosti zakotvené v článku 157 odlišné od otázky rovnocennosti, a pokud ano, má toto kritérium přímý účinek?

SKUTKOVÝ STAV

3. Všichni žalobci v tomto řízení, kterých bylo v době vydání tohoto usnesení přibližně 6 000, tvrdí, že v rozporu s vnitrostátními právními normami Spojeného království zakotvenými v Equality Act 2010 (zákon o rovném zacházení z roku 2010) a také v rozporu s článkem 157 SFEU neobdrželi za stejnou práci stejnou odměnu.
4. Někteří žalobci jsou zastoupeni advokátní kanceláří Leigh Day [OMISSIS] z Londýna (dále jen „žalobci zastoupení Leigh Day“) a jiní advokátní kanceláří Harcus Sinclair UK Limited [OMISSIS] z Londýna [OMISSIS] (dále jen „žalobci zastoupení Harcus“).
5. Žalovaná je zastoupena advokátní kanceláří Herbert Smith Freehills LLP [OMISSIS] z Londýna [OMISSIS].
6. Žalobní nároky byly u Employment Tribunal (pracovněprávní soud) poprvé uplatněny v únoru roku 2018 a řízení o nich nadále probíhá.
7. Žalovaná je maloobchodním prodejcem ve Spojeném království, jehož sortiment zahrnuje mimo jiné potraviny, oblečení a smíšené zboží, prodávané on-line i v jeho maloobchodních prodejnách, kterých je přibližně 3 200 a nacházejí se na celém území Spojeného království. Maloobchodní prodejny žalované se vzájemně liší svou velikostí, která se pohybuje od přibližně 4 000 čtverečních stop v případě menších prodejen až po 185 500 čtverečních stop v případě větších prodejen. Počet zaměstnanců v každé prodejně se pohybuje mezi cca 20 zaměstnanci v případě menších prodejen a cca 700 zaměstnanci v případě těch větších.
8. Celkový počet pracovníků zaměstnaných v prodejnách je přibližně 250 000 osob, z nichž většina je odměňována hodinovou mzdou. V prodejnách je zřízeno přibližně 30 různých hlavních pracovních míst, ačkoli počet i druh těchto pracovních míst se může mezi jednotlivými prodejnami lišit, a to mimo jiné v závislosti na velikosti dané konkrétní prodejny.
9. Žalovaná má rovněž distribuční oddělení. Žalovaná v současné době využívá distribuční síť 24 distribučních středisek (dále jen „distribuční střediska“) po celé Anglii, Skotsku a Walesu, z nichž dvě (ve městech Washington a Newton Abbott) provozuje třetí osoba.
10. Sortiment distribučních středisek je trojí – i) chlazené a mražené potraviny, ii) [zboží] uchovávané při pokojové teplotě a iii) oděvy/nepotravinářské zboží – a tato distribuční střediska zaměstnávají přibližně 11 000 zaměstnanců, jimž je vyplácena hodinová mzda. V těchto distribučních střediscích je zřízena řada různých hlavních pracovních míst, i když v rámci jednotlivých distribučních středisek mohou, pokud jde o tato pracovní místa, též existovat určité rozdíly.

11. Žalobci jsou zaměstnanci nebo bývalými zaměstnanci žalované, jimž je, resp. byla vyplácena hodinová mzda a kteří pracují nebo pracovali v jedné nebo v několika různých prodejnách žalované.
12. Žalobní nároky vznášené žalobci zastoupenými Leigh Day a žalobci zastoupenými Harcus jsou v podstatných ohledech stejné.
13. Jedná se o žalobní nároky vznášené žalobkyněmi – ženami a žalobci – muži.
14. Žalobkyně – ženy tvrdí, že mají právo porovnávat svou práci s prací srovnávaných osob mužského pohlaví, které jsou zaměstnanci žalované (nebo společností s ní propojených) a pracují v jednom nebo několika distribučních střediscích (dále jen „otázka srovnatelnosti“). Jinými slovy, tyto srovnávané osoby jsou zaměstnány na místech odlišných od místa výkonu práce žalobkyň a žalobkyně provádějí tzv. „srovnávání mezi provozovny“. To, zda je takový postup v těchto případech přípustný, je v projednávané věci klíčovou otázkou.
15. Pokud jde o otázku srovnatelnosti, všichni žalobci se odvolávají na vnitrostátní nebo unijní právo jako na právo umožňující tato srovnání provádět.
16. Žalobci tvrdí, že jsou oprávněni se porovnávat se srovnávanými osobami zaměstnanými v distribučních střediscích pro účely uplatnění nároku na stejnou odměnu, neboť:
 - 16.1. podle čl. 79 odst. 4 Equality Act 2010 (zákon o rovném zacházení z roku 2010) se společné pracovní podmínky použijí v prodejnách, kde žalobci pracují, i v distribučních střediscích, kde pracují srovnávané osoby, a to buď obecně, nebo mezi žalobci na jedné straně a alespoň některými srovnávanými osobami na straně druhé; a
 - 16.2. podle článku 157 SFEU (a jeho předchozích znění) existuje jediný zdroj pracovních podmínek platných pro žalobce i srovnávané osoby (tj. žalovaná).
17. Žalovaná namítá, že žalobci se nemohou porovnávat se srovnávanými osobami zaměstnanými v distribučních střediscích, neboť:
 - 17.1. podle čl. 79 odst. 4 Equality Act 2010 (zákon o rovném zacházení z roku 2010) neexistují žádné společné pracovní podmínky; a
 - 17.2. pokud jde o článek 157 SFEU:
 - 17.2.1. žalobci se nemohou dovolávat článku 157, neboť toto ustanovení nemá přímý účinek ve vztahu k žalobním nárokům z rovnocenné práce; a
 - 17.2.2. v každém případě platí, že zde neexistuje jediný zdroj pracovních podmínek v prodejnách a distribučních střediscích, neboť tyto dvě

složky podnikání žalované, tedy prodejny na jedné straně a distribuční střediska na druhé straně, fungují nezávisle. Zejména platí, že kromě stanovení celkového rozpočtu na mzdy nevykonává žalovaná ve svých distribučních střediscích žádný dohled ani kontrolu nad nastavením mezd.

18. Obě skupiny žalobkyň – žen tvrdí, že jejich práce je rovnocenná práci těchto srovnávaných osob (dále jen „otázka rovnocennosti“), i když žalobkyně zastoupené Leigh Day si vyhrazují možnost vyjádření ohledně toho, zda byla jejich práce klasifikována jako rovnocenná práci srovnávaných osob v rámci systému hodnocení pracovních míst (job evaluation scheme, dále jen „JES“), nebo zda se jedná o práci podobnou.
19. Žalobci – muži uplatňují podmíněné žalobní nároky, jejichž úspěšnost závisí na úspěchu žalobních nároků žalobkyň – žen v řízení vedeném v projednávané věci. Žalobci – muži tvrdí, že jejich práce je prací podobnou, klasifikovanou jako práce rovnocenná práci uvedených žalobkyň – žen.
20. Jejich žalobní nároky mohou, ale nemusí být rovněž srovnáními mezi provozovny. Například žalobce – muž, jehož práce spočívá v plnění regálů, se může odvolávat na úspěšnou žalobkyni – ženu, která plní regály v téže prodejně, v níž daný žalobce – muž pracuje. Takovýto žalobní nárok by byl nárokem z podobné práce. Žalobce – muž se však může odvolávat i na úspěšnou žalobkyni – ženu, která vykonává jinou práci v jiné prodejně, byť je taková varianta méně pravděpodobná. V takovém případě by se jednalo o srovnávání rovnocenné práce mezi provozovny.
21. Employment Tribunal (pracovníprávní soud) vydal k dnešnímu dni usnesení upravující projednávání těchto žalobních nároků, a to zejména s cílem určit, zda jsou pracovní místa žalobkyň – žen rovnocenná pracovním místům srovnávaných osob.
22. Pro potřeby tohoto rozhodnutí bude nezbytné určit pracovní místa, která mají být předmětem posuzování, dále bude nutné zjistit, jaké požadavky jsou na tato pracovní místa kladena, a to pomocí podrobného popisu náplně těchto prací, soud dále ustanoví nejméně jednoho nezávislého znalce k vytvoření JES pro posuzování těchto pracovních náplní, tito znalci tyto pracovní náplně posoudí a soud po provedení ústního jednání určí, zda jsou pracovní místa žalobců rovnocenná. [Omissis: odkaz na jednací řád soudu] [OMISSIS].
23. Řízení o žalobních nárocích podaných žalobci – muži byla přerušena. Otázka srovnatelnosti dosud nebyla soudy projednáвана.
24. Ke dni vydání usnesení o podání žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce existuje reálné nebezpečí, že Spojené království vystoupí ke dni 31. října 2019 z Evropské unie a že od tohoto dne pozbudou soudy Spojeného království pravomoc podávat Soudnímu dvoru žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU.

PRÁVNÍ RÁMEC

Vnitrostátní právní předpisy

25. Příslušným vnitrostátním právním předpisem je Equality Act 2010 (zákon o rovném zacházení z roku 2010).
26. Článek 66, který se týká diskriminace na základě pohlaví ve smluvních podmínkách, stanoví:
- 1) *Pokud v pracovních podmínkách osoby A není (žádným způsobem) obsažena doložka o rovnosti pohlaví, má se za to, že tyto pracovní podmínky takovou doložku obsahují.*
 - 2) *Doložka o rovnosti pohlaví je ustanovením, které má následující účinek:*
 - a) *pokud je určitá podmínka platná pro osobu A pro tuto osobu méně příznivá, než jak je odpovídající podmínka platná pro osobu B příznivá pro osobu B, mění se podmínka platná pro osobu A tak, aby méně příznivá nebyla;*
 - b) *pokud mezi podmínkami platnými pro osobu A není podmínka, která by odpovídala podmínce platné pro osobu B, která skýtá pro osobu B určitou výhodu, pak se podmínky platné pro osobu A mění tak, že takovou podmínku obsahují.*
 - 3) *Odstavec 2 písm. a) se vztahuje na podmínku platnou pro osobu A týkající se účasti v zaměstnaneckém důchodovém systému či práv z něj plynoucích, pouze pokud či v rozsahu, v jakém by bylo ve vztahu k dané podmínce účinné pravidlo rovnosti pohlaví.*
 - 4) *V případě práce, která spadá do oblasti působnosti čl. 65 odst. 1 písm. b), se podmínkou zmiňovanou v odstavci 2 výše rozumí i takové případné podmínky, které nebyly určeny na základě klasifikace dané práce (jakož i ty, které takto určeny byly).*
27. Pojem „stejná práce“ je článkem 65 definován následovně:
- 1) *Pro účely této kapitoly je práce osoby A stejná jako práce osoby B, pokud je*
 - a) *podobná práci osoby B*
 - b) *klasifikována jako rovnocenná práci osoby B nebo*
 - c) *rovnocenná práci osoby B.*
 - 2) *Práce osoby A je podobná práci osoby B, pokud*

- a) práce osoby A a práce osoby B jsou stejné nebo zhruba podobné a
 - b) rozdíly, které mezi pracemi obou těchto osob existují, nemají v souvislosti s jejich pracovními podmínkami praktický význam.
- 3) Při srovnávání práce jedné osoby s prací jiné osoby pro účely odstavce 2 je proto nutné přihlížet k:
- a) četnosti výskytu rozdílů mezi jejich pracemi v praxi a
 - b) povaze a rozsahu těchto rozdílů.
- 4) Práce osoby A je klasifikována jako rovnocenná práci osoby B, pokud studie hodnocení pracovních míst
- a) hodnotí práci osoby A a práci osoby B jako rovnocenné co do požadavků kladených na pracovníka nebo
 - b) by práci osoby A a práci osoby B hodnotila, pokud jde o tyto podmínky, jako rovnocenné, kdyby toto hodnocení nebylo prováděno na základě systému rozlišujícího dle pohlaví.
- 5) Systém rozlišuje dle pohlaví, pokud pro účely nejméně jednoho z těchto požadavků kladených na pracovníka stanoví pro muže hodnoty odlišné od hodnot stanovených pro ženy.
- 6) Práce osoby A je rovnocenná práci osoby B, pokud
- a) není ani podobná práci osoby B, ani není klasifikována jako rovnocenná práci osoby B, ale
 - b) přesto je stejná jako práce osoby B, pokud jde o požadavky kladené na osobu A co do takových faktorů, jakými jsou úsilí, dovednosti a rozhodování.
28. Vnitrostátní ustanovení týkající se srovnatelnosti jsou obsažena v článku 79, který stanoví:
- 1) Tento článek se použije pro účely této kapitoly.
 - 2) Je-li osoba A zaměstnancem, je osoba B srovnávanou osobou, pokud se použije odstavec 3 nebo 4.
 - 3) Tento odstavec se použije, pokud
 - a) je osoba B zaměstnána zaměstnavatelem osoby A nebo osobou s tímto zaměstnavatelem propojenou a
 - b) osoby A a B pracují ve stejné provozovně.

- 4) *Tento odstavec se použije, pokud*
- a) *je osoba B zaměstnancem zaměstnavatele osoby A nebo osobou s tímto zaměstnavatelem propojenou,*
 - b) *osoba B pracuje v jiné provozovně než osoba A a*
 - c) *v obou provozovnách platí společné podmínky (ať již obecně, nebo konkrétně pro osoby A a B).*
- 5) *Pokud osoba A zastává osobní nebo veřejnou funkci, je osoba B srovnávanou osobou, jestliže*
- a) *osoba B zastává osobní nebo veřejnou funkci a*
 - b) *osoba povinná k výplatě odměny osoby A je rovněž povinná k výplatě odměny osoby B.*
- 6) *Pokud je osoba A příslušným členem personálu House of Commons (Dolní sněmovna), je osoba B srovnávanou osobou, jestliže*
- a) *je osoba B zaměstnancem osoby, která je zaměstnavatelem osoby A podle odstavce 6 článku 195 Employment Rights Act 1996 (zákon o právech pracovníků z roku 1996), nebo*
 - b) *je osoba B zaměstnána osobou, která je zaměstnavatelem osoby A podle odstavce 7 uvedeného článku, použije-li se odstavec 7 uvedeného článku v případě osoby A.*
- 7) *Pokud je osoba A příslušným členem personálu House of Lords (Sněmovna Lordů), je osoba B srovnávanou osobou, jestliže je osoba B rovněž příslušným členem personálu House of Lords (Sněmovna Lordů).*
- 8) *Článek 42 se na tuto kapitolu nepoužije; pro účely výlučně této kapitoly bude proto výkon funkce příslušníka policie považován za výkon osobní funkce.*
- 9) *Pro účely tohoto článku jsou zaměstnavatelé propojenými osobami, pokud*
- a) *je jeden zaměstnavatel společností ovládanou (přímo nebo nepřímo) druhým zaměstnavatelem,*
- nebo*
- b) *oba zaměstnavatelé jsou společnostmi, které (přímo nebo nepřímo) ovládá třetí osoba.*

Vnitrostátní judikatura k článku 79

29. Výklad článku 79 Equality Act 2010 (zákon o rovném zacházení z roku 2010) byl nedávno předmětem posuzování u Court of Appeal (Odvolací soud, Spojené království) ve věci Asda Stores Ltd v. Brierley [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [OMISSIS]. [Soudce Lord Underhill] [OMISSIS] (v odstavcích 63 až 80) vysvětlil fungování článku 79 odst. 4. Společnost Asda Stores Ltd podala proti rozhodnutí Court of Appeal (Odvolací soud, Spojené království) odvolání k Supreme Court (Nejvyšší soud, Spojené království). Povolení k podání odvolání bylo uděleno, ale nebyl dosud stanoven termín pro jeho projednání.
30. Zatímco žalobci tvrdí, že se na ně vztahuje článek 79 odst. 4 Equality Act 2010 (zákon o rovném zacházení z roku 2010), žalovaná to popírá. Žalobci se proto navíc dovolávají i článku 157 SFEU.

Článek 157 a rozhodnutí [Soudního dvora]

- 31 Příslušným unijním právním předpisem je článek 157 SFEU, který stanoví:
1. *Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.*
 2. *„Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.*
- Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že:*
- a) *se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;*
 - b) *časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.*
3. *Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.*
 4. *S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.*
32. V rozsudku ve věci Lawrence a další (věc C-320/00) [EU:C:2002:498] [OMISSIS] Soudní dvůr rozhodl, že při posuzování otázky, zda je žalobkyně

oprávněna porovnávat se s určitou srovnávanou osobou, je potřeba se zaměřit na to, zda existuje jediný zdroj pracovních podmínek, tedy že existuje subjekt odpovědný za danou nerovnost, který může zajistit obnovení rovného zacházení: viz body 15 až 18. Soudní dvůr zaujal stejný postoj i ve věci Allonby (věc C-256/01) [EU:C:2004:18, body 45 a 46].

Vnitrostátní judikatura k přímému účinku článku 157

33. V bodech 114 až 116 rozhodnutí ve věci Asda Stores Limited v. Brierley [soudce Lord Underhill] uvedl:

„(B) Přímý účinek

114. Je samozřejmě jasně uznávaným pravidlem, že článek 157 SFEU a jeho předchůdci, článek 119 [Smlouvy o EHS] a článek 141 [Smlouvy o ES], poskytují zaměstnancům přímo vymahatelné právo na stejnou odměnu v případech, kdy s nimi srovnávané osoby vykonávají stejnou nebo podobnou práci nebo práci, která byla klasifikována jako rovnocenná: to je zřejmé již od vydání rozhodnutí ve věci Defrenne [věc 43/75, EU:C:1976:56]. Z rozhodovací praxe však již s určitostí neplyne, zda totéž platí i v případě, kdy se práce žalobkyně liší od práce srovnávané osoby a nebyla klasifikována jako rovnocenná, nicméně žalobkyně tvrdí, že tato práce rovnocenná je. Vzniká otázka ohledně účinku rozlišování formulovaného v bodě 18 rozsudku ve věci Defrenne mezi ‚diskriminací, kterou lze určit výhradně s pomocí kritérií stejné práce a stejné odměny, o nichž se hovoří v [článku 119]‘, ve vztahu k níž má tento článek přímý účinek, a ‚diskriminací, kterou lze rozpoznat pouze s použitím podrobnějších prováděcích ustanovení předpisů Společenství nebo vnitrostátních právních předpisů‘, ve vztahu k nimž toto ustanovení přímý účinek nemá: část vnitrostátní i unijní judikatury se podle všeho přiklání k názoru, že žalobní nároky z rovnocenné práce spadají do druhé z uvedených kategorií. [OMISSIS]. [Vypuštěno: odkaz na jinou vnitrostátní judikaturu]

115. Pro účely rozhodnutí o podaném odvolání není nezbytné, abychom o této otázce rozhodovali, a po zvážení všech okolností takový postup i upřednostňuji. Pokud by tato otázka skutečně rozhodující byla, můj prozatímní názor zní tak, že správným postupem by bylo podání žádosti Soudnímu dvoru Evropské unie o rozhodnutí o předběžné otázce: nejsme povinni tak učinit, neboť nejsme soudem posledního stupně, ale souhlasím s tím [OMISSIS], že jen stěží lze tuto otázku označit za *acte clair*, přičemž odložení podání žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce až na řízení u Supreme Court (Nejvyšší soud, Spojené království) by vedlo pouze ke vzniku prodlení v projednávané věci. Nebylo by však správné podávat žádost o rozhodnutí o předběžné otázce v případě, kdy daná otázka rozhodující není; a nebude příliš přínosné, pokud se pustíme do podrobné analýzy s cílem rozhodnout o této otázce v této instanci, když pouze podáním žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce bude dosaženo jistoty.

116. Nedomnívám se, že bychom tím, že odmítneme se touto konkrétní otázkou zabývat, způsobili soudům nějaké praktické problémy. I když je možné si představit případy, kdy bude tato otázka klíčová – v zásadě tam, kde nebudou vzhledem ke skutkovým okolnostem daného konkrétního případu splněny požadavky čl. 79 odst. 4 písm. c), a to ani při výkladu, který jsem provedl já –, teprve v budoucnu se zjistí, zda k takovým případům v praxi vůbec dochází; [OMISSIS]. [Vypuštěno: odkaz na jinou vnitrostátní judikaturu]“

34. U Employment Appeal Tribunal (odvolací soud pro pracovněprávní věci, Spojené království, dále jen „EAT“), v rozhodnutí ve věci *Asda Stores Limited v. Brierley*, [OMISSIS] dospěl [soudce] (v bodě 36) k závěru, že „správnější názor je ten, že článek 157 SFEU je v projednávané věci přímo účinný a žalobci se jej mohou dovolávat“. Soudce nicméně připustil, že tato „analýza není dokonalá“, že tato otázka není „*acte clair*“ a že by byl „ochotně podal ohledně tohoto problému žádost o rozhodnutí o předběžné otázce Soudnímu dvoru Evropské unie, pokud by mne k tomu byly strany důrazně vyzvaly“.
35. Současný postoj je tedy následující:
- 35.1. EAT rozhodl, že článek 157 SFEU má ve věcech týkajících se rovnocenné práce přímé účinky. Tento závěr je závazný pro Employment Tribunals (pracovní soudy, Spojené království), nikoli však pro jakýkoli vyšší soud ve Spojeném království.
- 35.2. EAT i Court of Appeal (Odvolací soud, Spojené království) však uvedly, že tato otázka není jednoznačná a bylo by vhodné podat ohledně ní žádost o rozhodnutí o předběžné otázce k Soudnímu dvoru Evropské unie.

Vystoupení Spojeného království z Evropské unie

36. Článek 6 odst. 1 European Union (Withdrawal) Act 2018 (zákon o vystoupení z Evropské unie z roku 2018) stanoví, že ke dni, který bude v budoucnu určen:
- 1) Žádný soud*
- a) není počínaje dnem vystoupení vázán zásadami stanovenými Soudním dvorem ani jím přijatými rozhodnutími a*
- b) nemůže počínaje dnem vystoupení podat žádost o rozhodnutí o předběžné otázce Soudnímu dvoru.*
37. Dohoda o vystoupení z Unie [Úř. věst. 2019, C 66 I, 19. února 2019] stanoví v článku 86:

Věci projednávané Soudním dvorem Evropské unie

1. Soudní dvůr Evropské unie má i nadále pravomoc rozhodovat ve všech řízeních, která byla před koncem přechodného období zahájena na návrh Spojeného království nebo proti Spojenému království. Tato pravomoc se vztahuje na všechny fáze řízení, včetně řízení o kasačním opravném prostředku před Soudním dvorem a řízení před Tribunálem v případě, kdy je věc Tribunálu vrácena.

2. Soudní dvůr Evropské unie má i nadále pravomoc rozhodovat o předběžných otázkách týkajících se žádostí, které byly před koncem přechodného období předloženy soudy Spojeného království.

DŮVODY PRO PODÁNÍ ŽÁDOSTI O ROZHODNUTÍ O PŘEDBĚŽNÉ OTÁZCE SOUDNÍMU DVORU EVROPSKÉ UNIE

38. Podání žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce je v tomto případě nezbytné z toho důvodu, že panuje nejistota ohledně přímého účinku článku 157 ve věcech týkajících se rovnocenné práce. I když tato otázka vyvstane pouze v případech, kdy se žalobci nemohou dovolávat článku 79 Equality Act 2010 (zákon o rovném zacházení z roku 2010), byly ve Spojeném království, v odvětví supermarketů, uplatněny již desítky tisíc žalobních nároků na stejnou odměnu, kde:
- 38.1. jsou žalobci a srovnávané osoby zaměstnanci téhož zaměstnavatele, ale pracují v různých provozovnách,
 - 38.2. zaměstnavatelé tvrdí, že žalobci a srovnávané osoby nespadají do oblasti působnosti čl. 79 odst. 4 Equality Act 2010 (zákon o rovném zacházení z roku 2010);
 - 38.3. žalobci se jako podpůrné možnosti k čl. 79 odst. 4 Equality Act 2010 (zákon o rovném zacházení z roku 2010) dovolávají přímého účinku článku 157 SFEU; a
 - 38.4. soudy Spojeného království pozbudou právo podávat žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce Soudnímu dvoru Evropské unie ke dni, kdy Spojené království vystoupí z Evropské unie.