

Sag C-624/19**Anmodning om præjudiciel afgørelse****Dato for indlevering:**

22. august 2019

Forelæggende ret:

Watford Employment Tribunal (Det Forenede Kongerige)

Afgørelse af:

21. august 2019

Sagsøgere:

K m.fl.

Sagsøgt:

Tesco Stores Ltd

[Udelades]

EMPLOYMENT TRIBUNALS**Sagsøgere****Sagsøgte****K m.fl.****Tesco Stores Limited****Watford Employment Tribunal****KENDELSE**

1. Watford Employment Tribunal (arbejdsretten i Watford) forelægger Den Europæiske Unions Domstol en anmodning om præjudiciel afgørelse vedlagt denne kendelse, og stiller følgende spørgsmål:

- 1.1. Har artikel 157 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) direkte virkning inden for rammerne af søgsmål, hvori det gøres gældende, at sagsøgerne udfører arbejde af samme værdi som deres referencepersoner[?]

1.2. Såfremt det første spørgsmål besvares benægtende, er testen (samme kilde) med henblik på sammenlignelighed i artikel 157 TEUF forskellig fra spørgsmålet om [arbejde af] samme værdi, og har denne test i bekræftende fald direkte virkning?

2. Som følge af den præjudicielle forelæggelse udsættes spørgsmålet om sammenlignelighed med henblik på søgsmål om [arbejde af] samme værdi. [Org. s. 1] [udelades]

WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL (arbejdsretten i Watford)

[Udelades]

mellem

K m.fl.

sagsøgere

og

Tesco Stores Limited

sagsøgt

**Anmodning om præjudiciel forelæggelse til Den Europæiske Unions Domstol
- anonymiseret**

[Org. s. 2]

[Udelades] [udelades: oplysninger om den forelæggende ret]

[Udelades] [udelades: oplysninger om parternes repræsentanter] [org. s. 3 og 4]

DE PRÆJUDICIELLE SPØRGSMÅL

1. Har artikel 157 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) direkte virkning inden for rammerne af søgsmål, hvori det gøres gældende, at sagsøgerne udfører arbejde af samme værdi som deres referencepersoner?
2. Såfremt det første spørgsmål besvares benægtende, er testen (samme kilde) med henblik på sammenlignelighed i artikel 157 TEUF forskellig fra spørgsmålet om [arbejde af] samme værdi, og har denne test i bekræftende fald direkte virkning?

BAGGRUND

3. Alle sagsøgerne i denne sag, der på tidspunktet for afsigelsen af denne kendelse udgør ca. 6 000 personer, har anlagt søgsmål med påstand om, at de ikke har fået

lige løn for lige arbejde i strid med Det Forenede Kongeriges nationale lovgivning som fastsat i Equality Act 2010 (lov af 2010 om ligestilling) såvel som artikel 157 TEUF. **[Org. s. 5]**

4. Nogle af sagsøgerne repræsenteres af Leigh Day, solicitors, [udelades] London [udelades] (herefter »Leigh Day-sagsøgerne«) og andre af Harcus Sinclair UK Limited, [udelades], London [udelades] (herefter »Harcus-sagsøgerne«).
5. Sagsøgte repræsenteres af Herbert Smith Freehills LLP, [udelades] London [udelades].
6. De første søgsmål blev anlagt ved Employment Tribunal (arbejdsret) i februar 2018, og nye sagsøgere tilslutter sig fortsat.
7. Sagsøgte er en detailhandelsvirksomhed i Det Forenede Kongerige, der bl.a. sælger fødevarer, beklædning og almindelige handelsvarer både på nettet og igennem ca. 3 200 detailforretninger, som er beliggende over hele Det Forenede Kongerige. Sagsøgtes detailforretninger varierer i størrelse fra ca. 4 000 kvadratfod for de mindre forretninger til 185 000 kvadratfod for de større forretninger. Antallet af ansatte pr. forretning spænder fra ca. 20 i de mindre forretninger til ca. 700 i de større forretninger.
8. Den samlede arbejdsstyrke i forretningerne er på ca. 250 000 ansatte, hvoraf de fleste er timelønsansatte. Der udføres omkring 30 forskellige centrale arbejdsopgaver inden for disse forretninger, omend disse kan variere for så vidt angår antal og art afhængigt af bl.a. den pågældende forretnings størrelse.
9. Sagsøgte har også en distributionsafdeling. Sagsøgte råder på nuværende tidspunkt over et distributionsnet bestående af 24 distributionscentre i England, Skotland og Wales, hvoraf to distributionscentre (Washington og Newton Abbott) drives af en tredjepart. **[Org. s. 6]**
10. Distributionscentrene omfatter tre forskellige formater – (i) kølede og dybfrosne fødevarer, (ii) varer, der er holdbare ved stuetemperatur og (iii) beklædning/non-food varer – og beskæftiger ca. 11 000 ansatte, som er timelønsansatte. Der udføres mange forskellige basisarbejdsopgaver i distributionscentrene, selv om disse arbejdsopgaver også kan variere inden for de enkelte distributionscentre.
11. Sagsøgerne er timelønsansatte eller tidligere ansatte hos sagsøgte, og disse arbejder eller arbejdede i en eller flere af sagsøgtes forskellige forretninger.
12. De søgsmål som Leigh Day-sagsøgerne og Harcus-sagsøgerne har anlagt er ens med hensyn til deres væsentligste indhold.
13. Der er tale om søgsmål anlagt af både kvindelige og mandlige sagsøgere.
14. De kvindelige sagsøgere har gjort gældende, at de har ret til at sammenligne deres arbejde med det arbejde, der udføres af mandlige referencepersoner, der er ansat

af sagsøgte (eller af virksomheder, der er forbundet med sagsøgte) i et eller flere distributionscentre (herefter »spørgsmålet om sammenlignelighed«). Med andre ord er disse referencepersoner ansat i andre fysiske lokaliteter end sagsøgerne, og sagsøgerne foretager såkaldte »sammenligninger på tværs af virksomheden« (»cross-establishment comparisons«). Et hovedspørgsmål er, hvorvidt dette er tilladt i disse sager.

15. Hvad angår spørgsmålet om sammenlignelighed har alle sagsøgerne påberåbt sig den nationale lovgivning og/eller EU-retten som grundlag for at foretage disse sammenligninger.
16. Sagsøgerne har gjort gældende, at de har ret til at sammenligne sig selv med referencepersoner, der er ansat i distributionscentre, med henblik på at nedlægge påstand om lige løn med følgende begrundelse:
 - 16.1. I henhold til section 79(4) i Equality Act 2010 (lov af 2010 om ligestilling) gælder der fælles ansættelsesvilkår i de forretninger, som sagsøgerne er ansat i, og de distributionscentre, som referencepersonerne er ansat i, enten generelt eller mellem sagsøgerne og nogle af eller alle referencepersonerne indbyrdes. **[Org. s 7]**
 - 16.2. I henhold til artikel 157 TEUF (og dens tidligere affattelser) er der en og samme kilde (nemlig sagsøgte), som sagsøgernes og referencepersonernes ansættelsesvilkår udspringer fra.
17. Sagsøgte har bestridt, at sagsøgerne kan sammenligne sig selv med referencepersoner, der er ansat i distributionscentre, med følgende begrundelse:
 - 17.1. I henhold til section 79(4) i Equality Act 2010 (lov af 2010 om ligestilling) gælder der ikke fælles ansættelsesvilkår, og
 - 17.2. Vedrørende artikel 157 TEUF:
 - 17.2.1. Sagsøgerne kan ikke påberåbe sig artikel 157 TEUF, fordi den ikke har direkte virkning inden for rammerne om søgsmål om [arbejde af] samme værdi.
 - 17.2.2. Under alle omstændigheder er der ikke en og samme kilde til ansættelsesvilkårene i forretningerne og distributionscentre, idet forretningsdelen og distributionsdelen inden for sagsøgtes virksomhed drives uafhængigt af hinanden. Nærmere bestemt har sagsøgte, bortset fra at sagsøgte fastsætter det overordnede lønningsbudget, ikke indblik i eller kontrol over fastsættelse af lønnen i dets distributionscentre.
18. Begge grupper af kvindelige sagsøgere har gjort gældende, at deres arbejde er af samme værdi som referencepersonernes arbejde (herefter »spørgsmålet om [arbejde af] samme værdi«), idet Leigh Day-sagsøgerne dog ønsker at forbeholde sig deres stilling med hensyn til, hvorvidt deres arbejde efter en

jobevalueringsundersøgelse skal betragtes som tilsvarende arbejde i forhold til deres referencepersoners arbejde eller samme arbejde.

19. De mandlige sagsøgere har nedlagt påstande, der er betinget af, om de kvindelige sagsøgere får medhold i disse sager. De mandlige sagsøgere har gjort gældende, at deres arbejde er samme arbejde af tilsvarende eller samme værdi som de kvindelige sagsøgers arbejde. **[Org. s. 8]**
20. Deres påstande kan også – men ikke nødvendigvis – støttes på sammenligninger på tværs af virksomheden. Eksempelvis kan en mandlig sagsøger, der er hyldeopfylder, støtte sit krav på, at en kvindelig sagsøger, der er hyldeopfylder i samme forretning, hvor han arbejder, får medhold. Dette vil udgøre en påstand støttet på, at der udføres samme arbejde. Omend det er mindre sandsynligt, kan en mandlig sagsøger imidlertid støtte sit krav med henvisning til en kvindelig sagsøger, der udfører et andet arbejde i en anden forretning. Dette vil udgøre en sammenligning på tværs af virksomheden, med henblik på at fastslå, om der er tale om arbejde af samme værdi.
21. Indtil videre har Employment Tribunal (arbejdsret) truffet foranstaltninger med henblik på sagernes tilrettelæggelse navnlig med henblik på at fastslå, hvorvidt de kvindelige sagsøgers arbejdsopgaver er af samme værdi som referencepersonernes.
22. I dette øjemed skal de arbejdsopgaver, der skal evalueres, identificeres; de krav, der stilles i forbindelse med arbejdsopgaverne identificeres ved at udarbejde detaljerede beskrivelser af, hvad de indebærer; Tribunal (arbejdsret) vil udpege en eller flere sagkyndige til at udarbejde en jobevalueringsundersøgelse med henblik på at evaluere arbejdsopgaverne; vedkommende sagkyndige vil evaluere arbejdsopgaverne og Tribunal (arbejdsret) vil fastslå, hvorvidt sagsøgernes arbejdsopgaver er af samme værdi efter afholdelse af et retsmøde. [Udelades: henvisning til Tribunals (arbejdsret) procesreglement] [udelades].
23. De mandlige sagsøgers søgsmål er blevet udsat. Der er endnu ikke truffet foranstaltninger med henblik på sagernes tilrettelæggelse for så vidt angår spørgsmålet om sammenlignelighed.
24. Der henvises til, at der på datoen for indbringelsen af forelæggelsesafgørelsen er en reel risiko for, at Det Forenede Kongerige udtræder af EU den 31. oktober 2019, og at Det Forenede Kongeriges retsinstanser fra denne dato vil miste beføjelsen til at forelægge spørgsmål for Domstolen i henhold til artikel 267 TEUF. **[Org. s. 9]**

RETSGRUNDLAG

National lovgivning

25. De relevante nationale retsfor skrifter findes i Equality Act 2010 (lov af 2010 om ligestilling).

26. Section 66, der vedrører kønsdiskrimination i forbindelse med aftalevilkår, bestemmer følgende:

(1) *Såfremt A's ansættelsesvilkår – uanset i hvilken form – ikke indeholder en klausul om ligestilling mellem kønnene, skal disse behandles som om de indeholdt en sådan.*

(2) *En klausul om ligestilling af kønnene er en bestemmelse med følgende virkning:*

(a) *såfremt et vilkår i A's [ansættelsesvilkår] er mindre gunstigt for A end et tilsvarende vilkår i B's [ansættelsesvilkår] er for B, ændres A's vilkår således, at det ikke er mindre gunstigt.*

(b) *såfremt der med hensyn til A ikke gælder et vilkår, der svarer til et vilkår i B's [ansættelsesvilkår], som er til B's fordel, ændres A's ansættelsesvilkår således, at de indeholder et sådant vilkår.*

(3) *subsection (2)(a) finder alene anvendelse på et vilkår i A's [ansættelsesvilkår], der vedrører tilknytning til eller rettigheder i henhold til en erhvervstilknyttet pensionsordning, i det omfang en klausul om ligestilling ville have virkning i forhold til dette vilkår.*

4) *Er der tale om arbejde, der er omfattet af section 65(1)(b), skal en henvisning i subsection (2) til et vilkår anses for at omfatte en henvisning til sådanne vilkår, der (i givet fald) ikke er baseret på en evaluering af det arbejde, som skal udføres (såvel som de vilkår, der er baseret på en sådan evaluering). [Org. s. 10]*

27. »Samme arbejde« defineres i section 65 som følger:

(1) *Med henblik på dette kapitel er A's arbejde samme arbejde som B's arbejde, såfremt det -*

(a) *er samme arbejde som B's arbejde*

(b) *må anses for svarende til B's arbejde eller*

(c) *er af samme værdi som B's arbejde.*

(2) *A's arbejde er samme arbejde som B's arbejde, såfremt*

(a) *A's arbejde og B's arbejde er samme arbejde eller stort set samme arbejde, og*

(b) *de forskelle, der måtte forekomme mellem deres arbejde, ikke har nogen praktisk betydning i forhold til betingelserne for deres arbejde.*

- (3) *Det er således i forbindelse med sammenligningen af en persons arbejde med en anden persons arbejde i henseende til subsection (2) nødvendigt at tage hensyn til –*
- (a) *hvor ofte, der i praksis opstår forskelle mellem deres arbejde og*
 - (b) *forskellenes art og omfang.*
- (4) *A's arbejde betragtes som svarende til B's arbejde, såfremt en jobevalueringsundersøgelse:*
- (a) *tilskriver A's arbejdsopgaver samme værdi som B's arbejdsopgaver med hensyn til de krav, der stilles til en arbejdstager, eller*
 - (b) *ville tilskrive A's arbejdsopgaver samme værdi som B's arbejdsopgaver i denne henseende, såfremt evalueringen ikke var foretaget ud fra et kønsspecifikt system.*
- (5) *Et system er kønsspecifikt når det, med henblik på et eller flere af de krav, der stilles til en arbejdstager, fastlægger andre standarder for mænd, end for kvinder.*
- (6) *A's arbejde er af samme værdi som B's arbejde, såfremt det –*
- (a) *hverken er samme arbejde som B's arbejde eller kan anses for at være svarende til B's arbejde, men*
 - (b) *ikke desto mindre kan ligestilles med B's arbejde for så vidt angår de krav, der stilles til A i forhold til faktorer såsom arbejdsindsats, kvalifikationer og beslutningstagning. [Org. s. 11]*
28. De nationale bestemmelser vedrørende sammenlignelighed er indeholdt i section 79 og bestemmer følgende:
- (1) *Denne section gælder for dette kapitel*
 - (2) *Hvis A er ansat, er B referenceperson, såfremt subsection (3) eller (4) finder anvendelse.*
 - (3) *Denne subsection finder anvendelse, såfremt –*
 - (a) *B er ansat af A's arbejdsgiver eller af en med A's arbejdsgiver forbundet virksomhed, og*
 - (b) *A og B arbejder i det samme driftssted.*
 - (4) *Denne subsection finder anvendelse, såfremt –*

(a) *B er ansat af A's arbejdsgiver eller af en med A's arbejdsgiver forbunden virksomhed,*

(b) *B arbejder i et andet driftssted end det, A arbejder i, og*

(c) *der gælder fælles ansættelsesvilkår i driftstederne (enten generelt eller mellem A og B indbyrdes)*

(5) *Udøver A et personligt eller offentligt hverv, er B referenceperson, såfremt –*

(a) *B udøver et personligt eller offentligt hverv, og*

(b) *den, som er ansvarlig for aflønning af A, også er ansvarlig for aflønning af B.*

(6) *Er A ansat som medarbejder ved House of Commons, er B referenceperson, såfremt —*

(a) *B er ansat af den, som er A's arbejdsgiver i henhold til subsection (6), section 195, i Employment Rights Act 1996 (lov af 1996 om arbejdstagernes rettigheder), eller*

(b) *såfremt subsection (7), section 195, finder anvendelse i A's tilfælde, er B ansat af den, som er A's arbejdsgiver i henhold til denne subsection.*

(7) *Er A ansat som medarbejder ved House of Lords, er B referenceperson, såfremt B også er medarbejder ved House of Lords.*

(8) *Section 42 finder ikke anvendelse på dette kapitel. Følgelig skal udøvelse af hvervet som politibetjent, alene i forbindelse med dette, anses for at være udøvelse af et personligt hverv.*

(9) *Med henblik på denne section, er arbejdsgivere forbundne, såfremt—*

(a) *den ene arbejdsgiver er en virksomhed, som den anden arbejdsgiver har en (direkte eller indirekte) bestemmende indflydelse på*

eller

hvis tredjemand har en (direkte eller indirekte) bestemmende indflydelse på begge virksomheder. [Org. s. 12]

National retspraksis vedrørende section 79

29. Fortolkningen af section 79 i Equality Act 2010 (lov af 2010 om ligestilling) blev fornylig behandlet af Court of Appeal (appeldomstol (England og Wales) (afdelingen for civile sager)) i sag *Asda Stores Ltd mod Brierley* [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [udelades]. [Dommer

Underhill] [udelades] forklarede i præmis 63-80, hvordan section 79(4) skulle anvendes. Asda Stores Ltd har iværksat appel til Supreme Court (øverste domstol) til prøvelse af Court of Appeal (appeldomstolens) afgørelse. Det er givet tilladelse til at iværksætte appel, men der er endnu ikke fastsat en dato for appellens forhandling.

30. Sagsøgerne har gjort gældende, at deres sag henhører under section 79(4) i Equality Act 2010 (lov af 2010 om ligestilling), hvilket sagsøgte har bestridt. Sagsøgerne har følgelig desuden påberåbt sig artikel 157 TEUF.

Artikel 157 og afgørelser truffet af [EU-Domstolen]

31. De relevante EU-retlige bestemmelser fremgår af artikel 157 TEUF, der bestemmer følgende:

1. Hver medlemsstat gennemfører princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

2. Ved løn forstås i denne artikel den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.

Lige løn uden forskelsbehandling baseret på køn indebærer:

a) at den løn, der ydes for samme akkordlønnede arbejde, fastsættes på samme beregningsgrundlag

b) at den løn, der ydes for tidlønnet arbejde, er den samme for samme slags arbejde. [Org. s. 13]

3. Europa-Parlamentet og Rådet vedtager efter den almindelige lovgivningsprocedure og efter høring af Det Økonomiske og Sociale Udvalg foranstaltninger, der skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, herunder princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

4. For at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere.

32. I dom Lawrence m.fl. (sag C-320/00, [EU:C:2002:498]), [udelades] fastslog EU-Domstolen, at der i forbindelse med vurderingen af, hvorvidt en sagsøger med rette kunne sammenligne sig selv med en referenceperson, skulle lægges vægt på,

hvorvidt ansættelsesvilkårene stammede fra en og samme kilde, således at der forelå en enhed, der var ansvarlig for forskelsbehandlingen, og som kunne genoprette ligebehandlingen. Domstolen anlagde samme tilgang i dom Allonby (sag C-256/01, [EU:C:2004:18]), i præmis 45 og 46. **[Org. s. 14]**

National retspraksis om den direkte virkning af artikel 157 TEUF

33. I præmis 114-116 i dommen i sagen *Asda Stores Limited mod Brierley*, fastslog [Dommer Underhill]:

»(B) Direkte virkning

114. Det fremgår selvfølgelig af fast retspraksis, at artikel 157 TEUF og dennes forgængere, artikel 119 [EØF] og 141 [EF], giver arbejdstagere en ret til lige løn, der kan gøres gældende direkte, i tilfælde hvor deres referencepersoner udfører samme eller lignende arbejde eller arbejde, der betragtes som tilsvarende arbejde. Dette har stået fast siden dom Defrenne [sag 43/75, EU:C:1976:56]. Unionens retsinstanser har imidlertid ikke endeligt fastslået, hvorvidt det samme gælder i en sag, hvor sagsøgerens arbejde er forskelligt fra referencepersonens arbejde og ikke er blevet betragtet som tilsvarende arbejde, men hvor vedkommende har gjort gældende, at det er af samme værdi. Der består tvivl om virkningen af den sondring, der er formuleret i præmis 18 i Defrenne-dommen, mellem »åben forskelsbehandling, som kan konstateres allerede ved hjælp af de i [artikel 119] opstillede kriterier«, i forhold til hvilke artiklen har direkte virkning, og »forskelsbehandling, som kun kan påvises på grundlag af mere udtrykkelige gennemførelsesbestemmelser af fællesskabsretlig eller national karakter«, i forhold til hvilke artiklen ikke har direkte virkning. Visse retsinstanser – både nationale domstole og Unionens retsinstanser – synes at være af den opfattelse, at søgsmål om [arbejde af] samme værdi henhører under sidstnævnte kategori. [Udelades]. [Udelades: henvisning til anden national retspraksis]

115. Det er ikke nødvendigt for retten at afgøre dette spørgsmål for, at kunne træffe afgørelse i appelsagen, og samlet set foretrækker retten at undlade at gøre dette. Såfremt spørgsmålet virkelig var afgørende, er det rettens opfattelse, at den rette fremgangsmåde er at forelægge det for EU-Domstolen. Retten er ikke forpligtet hertil, idet den ikke er den øverste domstol, men retten er enig i [udelades], at det er svært at argumentere for, at spørgsmålet udgør en »acte clair«, og det ville ganske enkelt bevirke forsinkelse at overlade det til Supreme Court (øverste domstol) at forelægge spørgsmålet. Det ville imidlertid ikke være korrekt at forelægge et spørgsmål, der ikke er afgørende, og det vil ikke være til megen nytte for retten at foretage en yderligere indgående analyse med henblik på at finde en løsning på spørgsmålet, når alene en anmodning om præjudiciel afgørelse på dette tidspunkt i sagen vil kunne opnå en afklaring. **[Org. s. 15]**

116. Retten mener ikke, at den ved at undlade at forholde sig til dette spørgsmål, vil bevirke nogen praktiske problemer for domstolene. Selv om det er muligt at tænke sig til sager, hvor spørgsmålet vil være afgørende – for så vidt betingelserne i henhold til section 79(4)(c), selv ifølge arbejdsrettens fortolkning, ikke er opfyldt på grundlag af de faktiske omstændigheder i en given sag – står det hen i det uvisse, om sådanne sager vil opstå i praksis [udelades: henvisning til anden national retspraksis]«.

34. Ved Employment Appeal Tribunal (appeldomstol i arbejdsretlige sager) i sag *Asda Stores Limited mod Brierley* [udelades] konkluderede [dommeren] i præmis 36, at »det er mere korrekt at antage, at artikel 157 TEUF har direkte virkning i dette tilfælde, og at sagsøgerne kan støtte ret herpå«. Dommeren anerkendte imidlertid, at »analysen ikke er perfekt«, at dette spørgsmål ikke udgjorde en »acte clair«, og at denne »ville have været villig til at forelægge spørgsmålet for EU-Domstolen, såfremt parterne entusiastisk havde opfordret mig hertil«.
35. Følgelig er det nuværende standspunkt det følgende:
- 35.1. Employment Appeal Tribunal (appeldomstol i arbejdsretlige sager) har fastslået, at artikel 157 TEUF har direkte virkning i sager om arbejde af samme værdi. Denne konklusion er bindende for Employment Tribunals (arbejdsretter), men ikke for nogen højere retsinstanter i Det Forenede Kongerige.
- 35.2. Både Employment Appeal Tribunal (appeldomstol i arbejdsretlige sager) og Court of Appeal (appeldomstol (England og Wales) (afdelingen for civile sager) har imidlertid bemærket, at dette spørgsmål ikke er så ligetil og ville egne sig til at blive forelagt for EU-Domstolen. [**Org. s. 16**]

Det Forenede Kongeriges udtræden af Den Europæiske Union

36. Section 6(1) i European Union (Withdrawal) Act 2018 (lov af 2018 om udtræden af Den Europæiske Union) bestemmer efter en nærmere angivet dato følgende:
- (1) *En domstol –*
- (a) *er efter datoen for udtrædelse ikke bundet af nogen principper fastlagt eller afgørelser afsagt af EU-Domstolen og*
- (b) *kan ikke forelægge noget spørgsmål for EU-Domstolen på eller efter datoen for udtrædelse.*
37. Udtrædelsesaftalen (EUT C 66I, 19.2.2019) bestemmer i henhold til artikel 86 følgende:

Sager, der er indbragt for Den Europæiske Unions Domstol

1. Den Europæiske Unions Domstol har fortsat kompetence i sager, der er indbragt af eller mod Det Forenede Kongerige inden overgangsperiodens udløb. Sådant kompetence gælder alle stadier af sagen, herunder behandlingen af appelsagen for Domstolen og behandlingen for Retten, hvor sagen hjemvises til Retten.

2. Den Europæiske Unions Domstol har fortsat kompetence til at afgøre præjudicielle spørgsmål vedrørende anmodninger fra domstole i Det Forenede Kongerige indgivet inden overgangsperiodens udløb.

Begrundelsen for forelæggelsen for Den Europæiske Unions Domstol

38. Den præjudicielle forelæggelse er nødvendig i denne sag, fordi der er tvivl om, hvorvidt artikel 157 TEUF har direkte virkning i sager om arbejde af samme værdi. Omend dette spørgsmål alene vil opstå i sager, hvor sagsøgerne ikke kan påberåbe sig section 79 i Equality Act 2010 (lov af 2010 om ligestilling), er der på nuværende tidspunkt titusinder af sager om lige løn i Det Forenede Kongerige inden for supermarkedssektoren.
- 38.1. I disse sager er sagsøgere og referencepersoner ansat af samme arbejdsgiver, men på forskellige driftssteder.
- 38.2. Arbejdsgiverne har gjort gældende, at sagsøgerne og referencepersonerne ikke falder ind under section 79(4) i Equality Act 2010 (lov af 2010 om ligestilling). [Org. s. 17]
- 38.3. Sagsøgerne har som alternativ til section 79(4) i Equality Act 2010 (lov af 2010 om ligestilling) påberåbt sig den direkte virkning af artikel 157 TEUF.
- 38.4. Domstolene i Det Forenede Kongerige vil miste retten til at forelægge spørgsmål for EU-Domstolen på den dato, hvor Det Forenede Kongerige udtræder af Den Europæiske Union. [Org. s. 18]