

**Υπόθεση C-624/19**

**Αίτηση προδικαστικής αποφάσεως**

**Ημερομηνία καταθέσεως:**

22 Αυγούστου 2019

**Αιτούν δικαστήριο:**

Watford Employment Tribunal (Ηνωμένο Βασίλειο)

**Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:**

21 Αυγούστου 2019

**Ενάγοντες:**

Κ κ.λπ.

**Εναγομένη:**

Tesco Stores Ltd

[παραλειπόμενα]

**EMPLOYMENT TRIBUNALS**

**Ενάγοντες**

**Κ κ.λπ.**

**Εναγομένη**

**Tesco Stores Limited**

**Ενώπιον του Watford Employment Tribunal (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών του Watford, Ηνωμένο Βασίλειο)**

**ΔΙΑΤΑΞΗ**

1. Το Employment Tribunal (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών) αποφασίζει να υποβάλει στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως που παρατίθεται στην παρούσα διάταξη με τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- 1.1. Έχει το άρθρο 157 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) άμεσο αποτέλεσμα στην περίπτωση που ασκήθηκαν αγωγές με τις οποίες προβάλλεται ότι οι ενάγοντες παρέχουν εργασία

ίσης αξίας με την εργασία των ατόμων που λαμβάνονται ως βάση σύγκρισης;

- 1.2. Σε περίπτωση αρνητικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα, διακρίνεται το κριτήριο της κοινής προέλευσης για την εκτίμηση της συγκρισιμότητας κατά το άρθρο 157 από το ζήτημα της παροχής εργασίας ίσης αξίας και, αν ναι, έχει το κριτήριο αυτό άμεσο αποτέλεσμα;

2. Κατόπιν των ανωτέρω, αναστέλλεται η εξέταση του ζητήματος της συγκρισιμότητας στο πλαίσιο των αγωγών περί παροχής εργασίας ίσης αξίας. **[σελ. 1 του πρωτοτύπου]** [παραλειπόμενα]

## **ΕΝΩΠΙΟΝ ΤΟΥ WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL**

[παραλειπόμενα]

## **ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΜΕΤΑΞΥ**

**Κ κ.λπ.**

**ΕΝΑΓΟΝΤΩΝ**

**-ΚΑΙ-**

**TESCO STORES LIMITED**

**ΕΝΑΓΟΜΕΝΗΣ**

## **ΑΙΤΗΣΗ ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΣ – ΑΝΩΝΥΜΟΠΟΙΗΜΕΝΗ**

**[σελ. 2 του πρωτοτύπου]**

[παραλειπόμενα: στοιχεία του αιτούντος δικαστηρίου]

[παραλειπόμενα: στοιχεία εκπροσώπησης των διαδίκων] **[σελ. 3 και 4 του πρωτοτύπου]**

## **ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ**

1. Έχει το άρθρο 157 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) άμεσο αποτέλεσμα στην περίπτωση που ασκήθηκαν αγωγές με τις οποίες προβάλλεται ότι οι ενάγοντες παρέχουν εργασία ίσης αξίας με την εργασία των ατόμων που λαμβάνονται ως βάση σύγκρισης;
2. Σε περίπτωση αρνητικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα, διακρίνεται το κριτήριο της κοινής προέλευσης για την εκτίμηση της συγκρισιμότητας κατά το άρθρο 157

από το ζήτημα της παροχής εργασίας ίσης αξίας και, αν ναι, έχει το κριτήριο αυτό άμεσο αποτέλεσμα;

### **ΤΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ**

3. Όλοι οι ενάγοντες, ο αριθμός των οποίων κατά τον χρόνο έκδοσης της παρούσας διάταξης ανέρχεται περίπου σε 6.000 άτομα, άσκησαν αγωγές προβάλλοντας ότι δεν έχουν λάβει ίση αμοιβή για όμοια εργασία, κατά παράβαση των εθνικών ρυθμίσεων του Equality Act 2010 (νόμου του 2010 περί ισότητας) και του άρθρου 157 ΣΛΕΕ. [σελ. 5 του πρωτοτύπου]
4. Ορισμένοι ενάγοντες εκπροσωπούνται από τη δικηγορική εταιρία Leigh Day [παρεπόμενα] που εδρεύει στο Λονδίνο [παρεπόμενα] (στο εξής: ενάγοντες εκπροσωπούμενοι από τη Leigh Day) και ορισμένοι άλλοι από τη δικηγορική εταιρία Harcus Sinclair UK Limited, [παρεπόμενα] που εδρεύει στο Λονδίνο [παρεπόμενα] (στο εξής: ενάγοντες εκπροσωπούμενοι από τη Harcus).
5. Η εναγομένη εκπροσωπείται από τη δικηγορική εταιρία Herbert Smith Freehills [παραλειπόμενα] που εδρεύει στο Λονδίνο [παραλειπόμενα].
6. Οι αγωγές ασκήθηκαν το πρώτον τον Φεβρουάριο του 2018 και συνεχίζουν να ασκούνται ενώπιον του Employment Tribunal (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών).
7. Η εναγομένη είναι επιχείρηση λιανικής πώλησης εγκατεστημένη στο Ηνωμένο Βασίλειο, η οποία εμπορεύεται, μεταξύ άλλων, είδη παντοπωλείου, είδη ένδυσης και πάσης φύσεως εμπορεύματα, τόσο μέσω διαδικτύου όσο και μέσω των περίπου 3.200 καταστημάτων λιανικής πώλησης που διατηρεί σε ολόκληρο το Ηνωμένο Βασίλειο. Τα καταστήματα λιανικής πώλησης της εναγομένης ποικίλλουν ως προς το μέγεθός τους, με τα μικρότερα καταστήματα να καλύπτουν έκταση περίπου 4.000 τετραγωνικών ποδιών και τα μεγαλύτερα 185.500 τετραγωνικών ποδιών. Ο αριθμός των εργαζομένων ανά κατάστημα κυμαίνεται από περίπου 20 άτομα στα μικρότερα καταστήματα έως περίπου 700 άτομα στα μεγαλύτερα.
8. Το συνολικό εργατικό δυναμικό των καταστημάτων αποτελείται από περίπου 250.000 εργαζόμενους, η πλειονότητα των οποίων είναι ωρομίσθιοι. Κάθε κατάστημα προσφέρει περίπου 30 διαφορετικές βασικές θέσεις εργασίας, αν και αυτές μπορεί να διαφέρουν τόσο ως προς τον αριθμό όσο και ως προς το είδος τους, ανάλογα με το μέγεθος του συγκεκριμένου καταστήματος.
9. Η εναγομένη διαθέτει επίσης τμήμα διανομής. Επί του παρόντος, η εναγομένη βασίζεται σε δίκτυο 24 κέντρων διανομής (στο εξής: ΚΔ) που λειτουργούν σε διάφορες τοποθεσίες της Αγγλίας, της Σκωτίας και της Ουαλίας, δύο εκ των οποίων (στο Washington και στο Newton Abbott) τελούν υπό τη διαχείριση άλλης επιχείρησης. [σελ. 6 του πρωτοτύπου]

10. Τα ΚΔ περιλαμβάνουν τρεις διαφορετικούς τομείς –i) τρόφιμα διατηρημένα με απλή ψύξη ή κατεψυγμένα ii) [αγαθά] συντηρούμενα σε θερμοκρασία περιβάλλοντος και iii) είδη ένδυσης/μη εδώδιμα προϊόντα– και απασχολούν περίπου 11.000 ωρομίσθιους. Τα ΚΔ προσφέρουν διάφορες βασικές θέσεις εργασίας, αν και μπορεί να υπάρχουν διαφοροποιήσεις ανάλογα με το συγκεκριμένο ΚΔ.
11. Οι ενάγοντες είναι ωρομίσθιοι εργαζόμενοι ή πρώην υπάλληλοι της εναγομένης που εργάζονται ή εργάζονταν σε ένα ή περισσότερα από τα καταστήματά της.
12. Οι αγωγές των εκπροσωπούμενων από τη Leigh Day εναγόντων είναι ίδιες όσον αφορά τα ουσιώδη στοιχεία τους με εκείνες που άσκησαν οι εκπροσωπούμενοι από τη Harcus ενάγοντες.
13. Οι αγωγές ασκήθηκαν τόσο από γυναίκες όσο και από άνδρες.
14. Οι ενάγουσες προβάλλουν ότι έχουν δικαίωμα να συγκρίνουν την εργασία τους με εκείνη των ανδρών που λαμβάνονται ως βάση σύγκρισης, οι οποίοι απασχολούνται από την εναγομένη (ή από τις συνεργαζόμενες εταιρίες της) σε ένα ή περισσότερα κέντρα διανομής (στο εξής: ζήτημα συγκρισιμότητας). Με άλλα λόγια, οι άνδρες που λαμβάνονται ως βάση σύγκρισης απασχολούνται σε διαφορετικούς επαγγελματικούς χώρους από τις ενάγουσες, οι οποίες προβάλλουν τις λεγόμενες «συγκρίσεις μεταξύ διαφορετικών επαγγελματικών χώρων». Βασικό ερώτημα είναι αν τέτοιες συγκρίσεις επιτρέπονται στο πλαίσιο των υπό κρίση υποθέσεων.
15. Όσον αφορά το ζήτημα της συγκρισιμότητας, όλοι οι ενάγοντες προβάλλουν ότι οι συγκρίσεις επιτρέπονται βάσει του εθνικού δικαίου και/ή του δικαίου της Ένωσης.
16. Υποστηρίζουν ότι, στο πλαίσιο αγωγής βάσει της αρχής της ισότητας της αμοιβής, δικαιούνται να συγκριθούν με άτομα που απασχολούνται στα κέντρα διανομής, για τους εξής λόγους:
  - 16.1. Βάσει του άρθρου 79, παράγραφος 4, του Equality Act 2010 (νόμου του 2010 περί ισότητας), τόσο στα καταστήματα στα οποία απασχολούνται οι ενάγοντες όσο και στα κέντρα διανομής στα οποία απασχολούνται τα άτομα που λαμβάνονται ως βάση σύγκρισης εφαρμόζονται κοινοί όροι απασχόλησης, είτε γενικά είτε όσον αφορά τους ενάγοντες και ορισμένα ή όλα τα άτομα με τα οποία γίνεται η σύγκριση, και **[σελ. 7 του πρωτοτύπου]**
  - 16.2. Οι όροι και οι συνθήκες απασχόλησης των εναγόντων και των ατόμων που λαμβάνονται ως βάση σύγκρισης έχουν κοινή προέλευση (ήτοι την εναγομένη), σύμφωνα με το άρθρο 157 ΣΛΕΕ (και τις προϊσχύσασες σχετικές διατάξεις).
17. Η εναγομένη αμφισβητεί ότι οι ενάγοντες μπορούν να συγκριθούν με τα άτομα που απασχολούνται στα κέντρα διανομής, για τους εξής λόγους:

17.1. Δεν υπάρχουν κοινοί όροι απασχόλησης, κατά την έννοια του άρθρου 79, παράγραφος 4, του Equality Act 2010 (νόμου του 2010 περί ισότητας)· και

17.2. Όσον αφορά το άρθρο 157 ΣΛΕΕ:

17.2.1. Οι ενάγοντες δεν μπορούν να επικαλεστούν το άρθρο αυτό διότι δεν έχει άμεσο αποτέλεσμα σε αγωγές περί παροχής εργασίας ίσης αξίας· και

17.2.2. Εν πάση περιπτώσει, οι όροι και συνθήκες απασχόλησης στα καταστήματα και στα κέντρα διανομής δεν έχουν την ίδια προέλευση, δεδομένου ότι οι δύο αυτές επιχειρησιακές μονάδες της εναγομένης λειτουργούν ανεξάρτητα μεταξύ τους. Ειδικότερα, εκτός από τον καθορισμό του συνολικού προϋπολογισμού των αμοιβών, η εναγομένη δεν ασκεί εποπτεία ή έλεγχο όσον αφορά τον καθορισμό των αμοιβών στα κέντρα διανομής της.

18. Μολονότι αμφότερες οι κατηγορίες των εναγουσών ισχυρίζονται ότι η εργασία τους είναι ίσης αξίας με την εργασία των ατόμων που λαμβάνονται ως βάση σύγκρισης (στο εξής: ζήτημα της παροχής εργασίας ίσης αξίας), εντούτοις οι εκπροσωπούμενες από τη Leigh Day ενάγουσες επιφυλάσσονται ως προς το αν η εργασία τους θεωρείται, βάσει συστήματος αξιολόγησης της εργασίας (στο εξής: ΣΑΕ), ισοδύναμη ή ίδια με την εργασία των ατόμων με τα οποία συγκρίνονται.
19. Οι αγωγές των ανδρών εναγόντων τελούν υπό την αίρεση της ευδοκίμησης των αγωγών που έχουν ασκήσει οι ενάγουσες στο πλαίσιο της παρούσας δίκης. Οι άνδρες ενάγοντες ισχυρίζονται ότι η εργασία τους είναι όμοια, θεωρούμενη ισοδύναμη ή ίσης αξίας με την εργασία των εν λόγω εναγουσών. **[σελ. 8 του πρωτοτύπου]**
20. Οι αγωγές τους μπορούν επίσης, αν και όχι κατ' ανάγκην, να αφορούν συγκρίσεις μεταξύ διαφορετικών επαγγελματικών χώρων. Για παράδειγμα, άνδρας ενάγων που τακτοποιεί προϊόντα σε ράφια μπορεί να επικαλεστεί την ευδοκίμηση αγωγής ενάγουσας που επίσης τακτοποιεί προϊόντα σε ράφια στο ίδιο κατάστημα. Η βάση της αγωγής αυτής στηρίζεται στην παροχή ίδιας εργασίας. Αν και είναι λιγότερο πιθανό, άνδρας ενάγων μπορεί να επικαλεστεί την ευδοκίμηση αγωγής ενάγουσας που απασχολείται σε διαφορετική θέση εργασίας και σε διαφορετικό κατάστημα. Τούτο θα στηριζόταν σε σύγκριση εργασίας ίσης αξίας σε διαφορετικούς όμως επαγγελματικούς χώρους.
21. Μέχρι τώρα, το Employment Tribunal (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών) έχει εκδώσει αποφάσεις που αφορούν μέτρα οργανώσεως της δίκης επί των αγωγών αυτών, ιδίως προκειμένου να καθοριστεί αν οι θέσεις εργασίας των εναγουσών είναι ίσης αξίας με αυτές των ατόμων που λαμβάνονται ως βάση σύγκρισης.
22. Για τον σκοπό αυτόν, θα πρέπει να προσδιοριστούν οι προς αξιολόγηση θέσεις εργασίας καθώς και οι απαιτήσεις των θέσεων αυτών, με λεπτομερείς περιγραφές

των σχετικών καθηκόντων, και, στο πλαίσιο αυτό, το δικάζον δικαστήριο θα ορίσει έναν ή περισσότερους ανεξάρτητους πραγματογνώμονες για την κατάρτιση ενός ΣΑΕ για να αξιολογηθούν τα καθήκοντα και, μετά από επ' ακροατηρίου συζήτηση, θα αποφασίσει αν οι ενάγουσες προσφέρουν εργασία ίσης αξίας. [παραλείπόμενα: παραπομπή στους εν προκειμένω εφαρμοστέους δικονομικούς κανόνες].

23. Η εκδίκαση των αγωγών των ανδρών εναγόντων ανεστάλη. Το ζήτημα της συγκρισιμότητας δεν έχει ακόμη εξεταστεί.
24. Πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι κατά την ημερομηνία έκδοσης της παρούσας διάταξης περί παραπομπής, υπάρχει το ενδεχόμενο το Ηνωμένο Βασίλειο να αποχωρήσει από την Ευρωπαϊκή Ένωση στις 31 Οκτωβρίου 2019 και ότι από την ημερομηνία αυτή τα δικαστήρια του Ηνωμένου Βασιλείου θα απολέσουν την εξουσία να θέτουν προδικαστικά ερωτήματα στο Δικαστήριο δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ. [σελ. 9 του πρωτοτύπου]

### ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

#### Η εθνική νομοθεσία

25. Η σχετική εθνική νομοθεσία είναι ο Equality Act 2010 (νόμος του 2010 περί ισότητας).
26. Το άρθρο 66, το οποίο διέπει τις διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά τους συμβατικούς όρους, ορίζει τα εξής:
- 1) *Αν οι όροι εργασίας του Α δεν περιλαμβάνουν (κατά οποιονδήποτε τρόπο) ρήτρα ίσης μεταχείρισης των φύλων, θεωρείται ότι περιλαμβάνουν τέτοια ρήτρα.*
  - 2) *Η ρήτρα ίσης μεταχείρισης των φύλων είναι διάταξη που έχει την έννοια ότι:*
    - a) *αν οποιοσδήποτε όρος εργασίας του Α είναι λιγότερο ευνοϊκός για αυτόν από ό,τι είναι για τον Β ένας αντίστοιχος όρος εργασίας του Β, ο όρος εργασίας του Α τροποποιείται κατά τρόπον ώστε να μην είναι λιγότερο ευνοϊκός·*
    - b) *αν η εργασία του Α δεν περιλαμβάνει όρο αντίστοιχο με ευνοϊκό όρο εργασίας του Β, οι όροι εργασίας του Α τροποποιούνται κατά τρόπον ώστε να περιλαμβάνουν τέτοιον όρο.*
  - 3) *Η παράγραφος 2, στοιχείο α, έχει εφαρμογή σε όρο εργασίας του Α που αφορά το δικαίωμα υπαγωγής σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα μόνο στον βαθμό που ο κανόνας ίσης μεταχείρισης των φύλων θα παρήγε αποτελέσματα όσον αφορά τον όρο αυτόν.*

4) Σε περίπτωση εργασίας εμπίπτουσας στο άρθρο 65, παράγραφος 1, στοιχείο b, οποιαδήποτε αναφορά της ως άνω παραγράφου 2 σε όρο συνιστά αναφορά σε όσους όρους (αν υπάρχουν) δεν έχουν (ή έχουν) προσδιοριστεί από την αξιολόγηση της εργασίας. [σελ. 10 του πρωτοτύπου]

27. Κατά το άρθρο 65, η «όμοια εργασία» ορίζεται ως εξής:

1) Για τους σκοπούς του παρόντος κεφαλαίου, η εργασία του A είναι όμοια με την εργασία του B αν—

- a) είναι όπως η εργασία του B
- b) θεωρείται ισοδύναμη με την εργασία του B, ή
- c) είναι ίσης αξίας με την εργασία του B.

2) Η εργασία του A είναι όπως η εργασία του B αν—

- a) η εργασία του A είναι ίδια ή σε γενικές γραμμές παρεμφερής με την εργασία του B και
- b) οι οποιεσδήποτε διαφορές μεταξύ της εργασίας τους δεν έχουν πρακτική σημασία όσον αφορά τους όρους απασχολήσεώς τους.

3) Ως εκ τούτου, κατά τη σύγκριση της εργασίας δύο προσώπων στο πλαίσιο της παραγράφου 2, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη—

- a) η συχνότητα με την οποία εμφανίζονται οι διαφορές μεταξύ των εργασιών τους και
- b) η φύση και η έκταση των διαφορών αυτών.

4) Η εργασία του A θεωρείται ισοδύναμη με την εργασία του B αν βάσει μελέτης αξιολόγησης της εργασίας—

- a) η εργασία του A είναι ίσης αξίας με την εργασία του B, λαμβανομένων υπόψη των υποχρεώσεων που έχει ο εργαζόμενος, ή
- b) η εργασία του A θεωρείται ίσης αξίας με την εργασία του B, υπό την προϋπόθεση ότι η αξιολόγηση δεν πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο συστήματος που ωφελεί συγκεκριμένο φύλο.

(5) Ένα σύστημα θεωρείται ότι ωφελεί συγκεκριμένο φύλο αν, για τους σκοπούς μιας ή περισσότερων υποχρεώσεων που έχει ο εργαζόμενος, καθορίζει για τους άνδρες αξίες που διαφέρουν από αυτές που καθορίζει για τις γυναίκες.

(6) Η εργασία του A είναι ίσης αξίας με την εργασία του B αν—

- a) *μολονότι δεν είναι όπως η εργασία του B ούτε θεωρείται ισοδύναμη με την εργασία του B,*
- b) *παρά ταύτα είναι ίση με την εργασία του B λόγω των υποχρεώσεων που έχει ο A, λαμβανομένων υπόψη παραγόντων, όπως η προσπάθεια, η ικανότητα και η λήψη αποφάσεων. [σελ. 11 του πρωτοτύπου]*
28. Οι εθνικές διατάξεις σχετικά με τη συγκρισιμότητα περιέχονται στο άρθρο 79, το οποίο έχει ως εξής:
- 1) *Το παρόν άρθρο έχει εφαρμογή για τους σκοπούς του παρόντος κεφαλαίου.*
- 2) *Αν ο A απασχολείται σε εργασία, ο B λαμβάνεται ως βάση σύγκρισης αν έχουν εφαρμογή οι παράγραφοι 3 και 4.*
- 3) *Η παρούσα παράγραφος έχει εφαρμογή αν—*
- a) *ο B εργάζεται στην υπηρεσία του εργοδότη τού A ή στην υπηρεσία άλλου προσώπου συνεργαζόμενου με τον εργοδότη τού A και*
- b) *ο A και ο B εργάζονται στους ίδιους επαγγελματικούς χώρους.*
- 4) *Η παρούσα παράγραφος έχει εφαρμογή αν—*
- a) *ο B εργάζεται στην υπηρεσία του εργοδότη τού A ή στην υπηρεσία άλλου προσώπου συνεργαζόμενου με τον εργοδότη τού A,*
- b) *ο B εργάζεται σε επαγγελματικούς χώρους άλλους από εκείνους στους οποίους εργάζεται ο A και*
- c) *κοινοί όροι απασχόλησεως ισχύουν και στους δύο επαγγελματικούς χώρους (είτε γενικά είτε όσον αφορά τον A και τον B).*
- 5) *Αν ο A εργάζεται στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα, ο B λαμβάνεται ως βάση σύγκρισης αν—*
- a) *ο B εργάζεται στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα και*
- b) *το πρόσωπο που είναι υπεύθυνο για την αμοιβή του A είναι επίσης υπεύθυνο για την αμοιβή του B.*
- 6) *Αν ο A είναι μέλος του προσωπικού της Βουλής των Κοινοτήτων, ο B λαμβάνεται ως βάση σύγκρισης αν—*
- a) *ο B εργάζεται στην υπηρεσία προσώπου που είναι εργοδότης του A, σύμφωνα με το άρθρο 195, παράγραφος 6, του Employment Rights Act 1996 (νόμου του 1996 περί των δικαιωμάτων απασχόλησης) ή,*



b) στην περίπτωση του A έχει εφαρμογή η παράγραφος 7 του παρόντος άρθρου, ο B εργάζεται στην υπηρεσία προσώπου που είναι εργοδότης του A σύμφωνα με την παράγραφο αυτή.

7) Αν ο A είναι μέλος του προσωπικού της Βουλής των Λόρδων, ο B λαμβάνεται ως βάση σύγκρισης αν και αυτός είναι μέλος του προσωπικού της Βουλής των Λόρδων.

8) Το άρθρο 42 δεν έχει εφαρμογή στο παρόν κεφάλαιο· συνεπώς, για τους σκοπούς του παρόντος κεφαλαίου και μόνον, ο αστυνομικός υπάλληλος θεωρείται ότι κατέχει θέση του ιδιωτικού τομέα.

9) Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, δύο εργοδότες είναι συνεργαζόμενοι αν—

a) ο ένας είναι εταιρία της οποίας ο άλλος έχει τον έλεγχο (άμεσα ή έμμεσα),

ή

b) αμφότεροι είναι εταιρίες τον έλεγχο των οποίων έχει τρίτο πρόσωπο (άμεσα ή έμμεσα). **[σελ. 12 του πρωτοτύπου]**

### **Εθνική νομολογία όσον αφορά το άρθρο 79**

29. Η ερμηνεία του άρθρου 79 του Equality Act 2010 (νόμου του 2010 περί ισότητας) εξετάστηκε προσφάτως από το Court of Appeal (εφετείο, Ηνωμένο Βασίλειο) στην υπόθεση Asda Stores Ltd κατά Brierley [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [παραλειπόμενα]. [Ο δευτεροβάθμιος δικαστής Underhill] [παραλειπόμενα] εξήγησε (στις σκέψεις 63 έως 80) τη λειτουργία του άρθρου 79, παράγραφος 4. Η Asda Stores Ltd προσέφυγε στο Supreme Court (Ανώτατο Δικαστήριο, Ηνωμένο Βασίλειο) κατά της απόφασης του Court of Appeal (εφετείου). Η άσκηση αναίρεσης έχει επιτραπεί, αλλά δεν έχει ακόμη οριστεί δικάσιμος για την επ' ακροατηρίου συζήτηση.
30. Οι ενάγουσες προβάλλουν ότι εμπίπτουν στο άρθρο 79, παράγραφος 4, του Equality Act 2010 (νόμου του 2010 περί ισότητας), πράγμα όμως που αμφισβητείται από την εναγομένη. Συναφώς, οι ενάγουσες επικαλούνται επιπλέον το άρθρο 157 ΣΛΕΕ.

### **Άρθρο 157 και νομολογία του [Δικαστηρίου]**

- 31 Η σχετική νομοθεσία της Ένωσης είναι το άρθρο 157 ΣΛΕΕ, το οποίο προβλέπει τα εξής:

1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως “αμοιβή” νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας.

*Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται:*

α) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ’ αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως·

β) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας. **[σελ. 13 του πρωτοτύπου]**

3. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

4. Προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

32. Στην απόφαση Lawrence κ.λπ. (C-320/00) [EU:C:2002:498] [παραλειπόμενα] το ΔΕΕ έκρινε ότι, κατά την εξέταση του αν η ενάγουσα μπορούσε να συγκρίνει τη θέση της με εκείνη ενός άλλου προσώπου που λαμβάνεται ως συγκριτικό στοιχείο, πρέπει να δοθεί έμφαση στο αν οι όροι και συνθήκες απασχόλησεως έχουν κοινή προέλευση, ούτως ώστε να μην λείπει το όργανο ή ο φορέας που είναι υπεύθυνος για την ανισότητα και ο οποίος θα μπορούσε να αποκαταστήσει την ίση μεταχείριση: βλ. σκέψεις 15 έως 18. Το ΔΕΕ ακολούθησε την ίδια προσέγγιση στην απόφαση Allonby (C-256/01) [EU:C:2004:18], σκέψεις 45 και 46. **[σελ. 14 του πρωτοτύπου]**

#### **Εθνική νομολογία όσον αφορά το άμεσο αποτέλεσμα του άρθρου 157**

33. Στις σκέψεις 114 έως 116 της απόφασης στην υπόθεση Asda Stores Limited κατά Brierley, [ο δευτεροβάθμιος δικαστής Underhill] τόνισε τα εξής:

## «(B) Άμεσο αποτέλεσμα

114. Βεβαίως, αποτελεί πάγια νομολογία ότι το άρθρο 157 ΣΛΕΕ και οι προϊσχύσασες αντίστοιχες διατάξεις, ήτοι τα άρθρα 119 [της Συνθήκης ΕΟΚ] και 141 [της Συνθήκης ΕΚ], παρέχουν στους εργαζομένους μια άμεσα εναγώγιμη αξίωση για ίση αμοιβή σε περιπτώσεις όπου τα άτομα που λαμβάνονται ως βάση σύγκρισης παρέχουν την ίδια ή παρόμοια εργασία ή εργασία που θεωρείται ισοδύναμη: τούτο είναι σαφές από την έκδοση της απόφασης Defrenne [C-43/75, EU:C:1976:56] Εντούτοις, η νομολογία δεν έχει καθορίσει οριστικά αν ισχύει το ίδιο σε περίπτωση που η ενάγουσα ισχυρίζεται ότι η εργασία της είναι ίσης αξίας με την εργασία του προσώπου προς το οποίο συγκρίνεται, μολονότι οι δύο θέσεις εργασίες είναι μεταξύ τους διαφορετικές και δεν θεωρούνται ισοδύναμες. Στη σκέψη 18 της απόφασης Defrenne τίθεται το ζήτημα της διαφοροποίησης μεταξύ των “διακρίσεων που μπορούν να διαπιστωθούν με τη βοήθεια μόνο των αναφερόμενων στο [άρθρο 119] κριτηρίων της ταυτότητας της εργασίας και της ισότητας των αμοιβών”, όσον αφορά τις οποίες το εν λόγω άρθρο έχει άμεσο αποτέλεσμα, και των “διακρίσεων που μπορούν να προσδιοριστούν μόνο βάσει λεπτομερέστερων εκτελεστικών διατάξεων, κοινοτικού ή εθνικού χαρακτήρα”, όσον αφορά τις οποίες δεν έχει άμεσο αποτέλεσμα: ορισμένη νομολογία, τόσο εγχώρια όσο και ενωσιακή, φαίνεται να λέγει ότι οι αγωγές περί παροχής εργασίας ίσης αξίας εμπίπτουν στη δεύτερη κατηγορία. [παραλειπόμενα: παραπομπή σε άλλες αποφάσεις εθνικών δικαστηρίων]

115. Δεν είναι αναγκαίο να αποφανθώ επί του εν λόγω ζητήματος για την κρίση επί της έφεσης, οπότε προτιμώ να μην το πράξω. Πάντως, αν το ζήτημα αυτό ήταν πράγματι καθοριστικής σημασίας, εκτιμώ προσωρινώς ότι θα έπρεπε, βεβαίως, να τεθεί προδικαστικό ερώτημα στο ΔΕΕ: μολονότι το δικαστήριό μας, ως δικαστήριο του οποίου οι αποφάσεις υπόκεινται σε ένδικα μέσα, δεν υποχρεούται να το πράξει, συμφωνώ, εντούτοις, [παραλειπόμενα] ότι δύσκολα μπορεί να λεχθεί ότι πρόκειται για acte clair, και η σε μεταγενέστερο χρόνο υποβολή προδικαστικού ερωτήματος από το Supreme Court (Ανώτατο Δικαστήριο) μόνο καθυστέρηση θα προκαλούσε. Εφόσον όμως το εν λόγω ζήτημα δεν είναι καθοριστικής σημασίας, αφενός, δεν θα ήταν σκόπιμο να τεθεί προδικαστικό ερώτημα και, αφετέρου, σε αυτό το επίπεδο, δεν θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμο να προχωρήσω σε περαιτέρω διεξοδική ανάλυση, καθόσον νομική ασφάλεια θα επιτυγχανόταν εν προκειμένω μόνο με την υποβολή προδικαστικού ερωτήματος. **[σελ. 15 του πρωτοτύπου]**

116. Φρονώ ότι η άρνηση εξέτασης του συγκεκριμένου ζητήματος δεν θα προκαλέσει πρακτικά προβλήματα στα πρωτοβάθμια δικαστήρια. Μολονότι είναι δυνατόν να νοηθούν περιπτώσεις στις οποίες το εν λόγω ζήτημα θα είναι κρίσιμο –κατ’ ουσίαν όταν οι απαιτήσεις του άρθρου 79, παράγραφος 4, στοιχείο c, δεν πληρούνται, ακόμη και με την ερμηνεία που έδωσα λαμβανομένων υπόψη των πραγματικών περιστατικών της συγκεκριμένης

υπόθεσης– απομένει να δούμε αν τέτοιες καταστάσεις θα εμφανιστούν στην πράξη [παραλειπόμενα: παραπομπή σε άλλες αποφάσεις εθνικών δικαστηρίων].»

34. Στην υπόθεση Asda Stores Limited κατά Brierley [παραλειπόμενα], [ο δικαστής] του Employment Appeal Tribunal (δευτεροβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Ηνωμένο Βασίλειο, στο εξής: EAT) συνήγαγε (στη σκέψη 36) ότι «[ο]ρθότερο είναι να γίνει δεκτό ότι το άρθρο 157 ΣΛΕΕ έχει άμεσο αποτέλεσμα στην υπό κρίση υπόθεση και ότι οι ενάγουσες μπορούν να το επικαλεστούν». Αναγνώρισε όμως ότι η «ανάλυση δεν είναι πλήρης», ότι το ζήτημα αυτό δεν συνιστά «acte clair» και ότι «δεν θα είχα αντίρρηση να θέσω σχετικό προδικαστικό ερώτημα στο ΔΕΕ αν οι διάδικοι επέμεναν να το πράξω».
35. Κατόπιν των ανωτέρω, η κατάσταση έχει ως εξής:

35.1. Το EAT έκρινε ότι το άρθρο 157 ΣΛΕΕ έχει άμεσο αποτέλεσμα σε αγωγές περί παροχής εργασίας ίσης αξίας. Η κρίση αυτή είναι μεν δεσμευτική για τα Employment Tribunals (πρωτοβάθμια δικαστήρια εργατικών διαφορών), αλλά δεν δεσμεύει ανώτερα δικαστήρια ή πρωτοβάθμια δικαστήρια άλλων διαδικασιών στο Ηνωμένο Βασίλειο.

35.2. Ωστόσο, τόσο το EAT όσο και το Court of Appeal (εφετείο) έκριναν ότι ενδείκνυται η υποβολή προδικαστικού ερωτήματος στο ΔΕΕ, δεδομένου ότι η επίλυση του ζητήματος αυτού δεν είναι απλή. **[σελ. 16 του πρωτοτύπου]**

#### **Αποχώρηση του Ηνωμένου Βασιλείου από την Ευρωπαϊκή Ένωση**

36. Το άρθρο 6, παράγραφος 1, του European Union (Withdrawal) Act 2018 (νόμου του 2018 για (την αποχώρηση από) την Ευρωπαϊκή Ένωση) προβλέπει ότι, σε ημερομηνία που θα ορισθεί, θα ισχύουν τα εξής:

1) *Δικαστήριο –*

a) *δεν δεσμεύεται από τις αρχές που διατυπώνει ή τις αποφάσεις που εκδίδει το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο μετά από την ημερομηνία αποχώρησης και*

b) *δεν μπορεί να θέσει προδικαστικό ερώτημα στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο μετά από την ημερομηνία αποχώρησης.*

37. Το άρθρο 86 της Συμφωνίας για την αποχώρηση από την Ευρωπαϊκή Ένωση [ΕΕ 2019, C 66I, 19 Φεβρουαρίου 2019] προβλέπει τα εξής:

*Εκκρεμείς υποθέσεις ενώπιον του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης*

1. *Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξακολουθεί να έχει δικαιοδοσία όσον αφορά προσφυγές που ασκούνται από το Ηνωμένο Βασίλειο ή κατά αυτού πριν από τη λήξη της μεταβατικής περιόδου. Η εν λόγω δικαιοδοσία ασκείται σε όλα τα στάδια των διαδικασιών,*

*συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών αναιρέσεως ενώπιον του Δικαστηρίου και των διαδικασιών ενώπιον του Γενικού Δικαστηρίου σε περίπτωση αναπομπής της υπόθεσης στο Γενικό Δικαστήριο.*

*2. Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξακολουθεί να έχει δικαιοδοσία να εκδίδει προδικαστικές αποφάσεις κατόπιν αιτήσεων που υποβάλλονται από δικαστήρια του Ηνωμένου Βασιλείου πριν από τη λήξη της μεταβατικής περιόδου.*

### **ΛΟΓΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΒΟΛΗ ΑΙΤΗΣΕΩΣ ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΣ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ**

38. Η υποβολή αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως είναι αναγκαία στην υπό κρίση υπόθεση, καθόσον υφίσταται αβεβαιότητα ως προς το αν το άρθρο 157 έχει άμεσο αποτέλεσμα σε περιπτώσεις που παρέχεται εργασία ίσης αξίας. Μολονότι το ζήτημα αυτό θα ανακύψει μόνον αν οι ενάγοντες δεν μπορούν να επικαλεστούν το άρθρο 79 του Equality Act 2010 (νόμου του 2010 περί ισότητας), τώρα στον τομέα των υπεραγορών του Ηνωμένου Βασιλείου εκκρεμούν δεκάδες χιλιάδες αγωγές περί ίσης μεταχείρισης όσον αφορά την αμοιβή υπό συνθήκες όπου:
- 38.1. Οι ενάγοντες και τα άτομα με τα οποία γίνεται σύγκριση απασχολούνται από τον ίδιο εργοδότη, αλλά σε διαφορετικούς επαγγελματικούς χώρους·
- 38.2. Οι εργοδότες προβάλλουν ότι οι ενάγοντες και τα άτομα με τα οποία γίνεται σύγκριση δεν εμπίπτουν στο άρθρο 79, παράγραφος 4, του Equality Act 2010 (νόμου του 2010 περί ισότητας)· **[σελ. 17 του πρωτοτύπου]**
- 38.3. Επικουρικώς σε σχέση με το άρθρο 79, παράγραφος 4, του Equality Act 2010 (νόμου του 2010 περί ισότητας), οι ενάγοντες επικαλούνται το άμεσο αποτέλεσμα του άρθρου 157 ΣΛΕΕ· και
- 38.4. Τα δικαστήρια του Ηνωμένου Βασιλείου θα απολέσουν το δικαίωμα να θέτουν προδικαστικά ερωτήματα στο ΔΕΕ μετά την αποχώρηση του Ηνωμένου Βασιλείου από την Ευρωπαϊκή Ένωση. **[σελ. 18 του πρωτοτύπου]**