

**Kohtuasi C-624/19****Eelotsusetaotlus****Saabumise kuupäev:**

22. august 2019

**Eelotsusetaotluse esitanud kohus:**

Watford Employment Tribunal (Ühendkuningriik)

**Eelotsusetaotluse kuupäev:**

21. august 2019

**Hagejad:**

K jt

**Kostja:**

Tesco Stores Ltd

[...]

**EMPLOYMENT TRIBUNALS****Hagejad**

K jt

**Kostja**

Tesco Stores Limited

**Watford Employment Tribunal (Watfordi töökohus, Ühendkuningriik)****MÄÄRUS**

1. Employment Tribunal esitab Euroopa Liidu Kohtule käesoleva määruse lisas esitatud eelotsusetaotluse järgmiste küsimustega:

- 1.1. Kas Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELTL) artiklil 157 on vahetu õigusmõju selliste nõuete puhul, mille kohaselt teevad hagejad oma võrdlustöötajatega võrdväärset tööd, ja
- 1.2. Kui vastus esimesele küsimusele on eitav, siis kas artiklis 157 seoses võrreldavusega ette nähtud ühtse allika kriteerium erineb võrdväärse

küsimusest, ja kui erineb, siis kas sel juhul on sellel kriteeriumil vahetu õiguspõhjus?

2. Eelotsusetaotluse esitamise tõttu on võrreldavuse küsimuse menetlemine võrdse tasu nõuetes peatatud. [lk 1] [...]

**WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL (WATFORDI TÖÖKOHUS, ÜHENDKUNINGRIIK)**

[...]

**KOHTUASJAS, MILLE POOLED ON**

**K jt**

**HAGEJAD**

**-JA-**

**TESCO STORES LIMITED**

**KOSTJA**

**EELOTSUSETAOTLUS EUROOPA LIIDU KOHTULE – ANONÜÜMSEKS MUUDETUD VERSIOON**

[lk 2]

[...] [eelotsusetaotluse esitanud kohtu andmed]

[...] [poolte esindajate andmed] [lk 3 ja 4]

### **EELOTSUSE KÜSIMUSED**

1. Kas Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELTL) artiklil 157 on vahetu õiguspõhjus selliste nõuete puhul, mille kohaselt teevad hagejad oma võrdlustöötajatega võrdväärset tööd?
2. Kui vastus esimesele küsimusele on eitav, siis kas artiklis 157 ette nähtud ühtse allika kriteerium erineb võrdväärse küsimusest, ja kui erineb, siis kas sel juhul on sellel kriteeriumil vahetu õiguspõhjus?

### **KOHTUASJA TAUST**

3. Kõik käesoleva kohtumenetluse hagejad, keda käesoleva määruse tegemise ajal on ligi 6000, väidavad, et nad ei ole saanud võrdse töö eest võrdset tasu, mis on vastuolus Ühendkuningriigi riigisisese õigusega, mis on ette nähtud 2010. aasta

võrdõiguslikkuse seaduses (Equality Act 2010, edaspidi „2010. aasta võrdõiguslikkuse seadus“) ja samuti ELTL artiklis 157. [lk 5]

4. Osa hagejaid esindab Leigh Day, *solicitors*, [...] London [...] (edaspidi „Leigh Day hagejad“) ja teisi Harcus Sinclair UK Limited, [...], London [...] (edaspidi „Harcuse hagejad“).
5. Kostjat esindab Herbert Smith Freehills LLP, [...] London [...].
6. Esimesed hagid esitati Employment Tribunalisse 2018. aasta veebruaris ja neid esitatakse ikka veel.
7. Kostja on Ühendkuningriigi jaekaubandusettevõtja, kes müüb muu hulgas toidukaupu, riideid ja üldisi tarbekaupu nii veebis kui ka ligi 3200 jaemüügikaupluses, mis asuvad üle kogu Ühendkuningriigi. Kostja jaemüügikauplused on erineva suurusega, alates ligi 400-ruutmeestrest väiksematest poodidest kuni üle 17 000 ruutmeestrest suuremate kauplusteni. Töötajate arv kaupluse kohta varieerub umbes 20 töötajast väiksemates poodides kuni ligi 700 töötajani suuremates kauplustes.
8. Kokku töötab kauplustes ligi 250 000 töötajat, kellest enamik saab tunnitasu. Kauplustes on umbes 30 erinevat põhitöökohta, kuigi nende arv ja liigid on erinevad, sõltudes muu hulgas konkreetse poe suurusest.
9. Kostjal on ka jaotusüksus. Üle kogu Inglismaa, Šotimaa ja Walesi on kostjal jaotusvõrk, mis koosneb 24 jaotuskeskusest, millest kaht (Washington ja Newton Abbott) käitab kolmas isik. [lk 6]
10. Jaotuskeskused toimivad kolmes formaadis – i) jahutatud ja külmutatud toiduained, ii) toatemperatuuril säiliv [toidukaup] ja iii) riided/muu tööstuskaup – ja neis töötab ligi 11 000 tunnitasu alusel palka saavat töötajat. Jaotuskeskustes on mitu erinevat põhitöökohta, kuigi üksikutes jaotuskeskustes võivad need erineda.
11. Hagejad on kostja endised või praegused tunnitasu alusel töötavad töötajad, kes töötavad või töötasid kostja ühes või mitmes eri kaupluses.
12. Nii Leigh Day kui ka Harcuse hagejate esitatud nõuded on sisuliselt samad.
13. Nõudeid on esitanud nii naissoost kui ka meessoost hagejad.
14. Naissoost hagejad tuginevad väitele, et neil on õigus võrrelda oma tööd kostja heaks (või kostja sidusühingutes) ühes või mitmes jaotuskeskuses töötavate meessoost võrdlustöötajate tööga (edaspidi „võrreldavuse küsimus“). Teisisõnu töötavad nimetatud võrdlustöötajad hagejatega võrreldes erinevas füüsilises asukohas ja hagejad teevad n-ö „ettevõtteüleseid võrdlusi“. Kas see on nende kohtuasjade puhul lubatav, on üks põhiküsimusi.

15. Võrreldavuse küsimuses tuginevad kõik hagejad riigisisesele ja/või Euroopa Liidu õigusele, mis väidetavalt lubab selliseid võrdlusi teha.
16. Hagejad väidavad, et neil on õigus võrrelda ennast jaotuskeskustes töötavate võrdlustöötajatega, et esitada võrdse tasu nõue, sest:
  - 16.1. poodides, milles töötavad hagejad, ja jaotuskeskustes, milles töötavad võrdlustöötajad, kehtivad 2010. aasta võrdõiguslikkuse seaduse § 79 lõike 4 kohaselt kas üldiselt või kostja ja mõne võrdlustöötaja või kõigi võrdlustöötajate suhtes töölepingu üldtingimused; ja [lk 7]
  - 16.2. ELTL artikli 157 (ja selle varem kehtinud redaktsioonide) kohaselt tulevad hagejate ja võrdlustöötajate töölepingute tingimused n-ö ühtsest allikast (st kostjalt).
17. Kostja leiab, et hagejad ei saa ennast võrrelda jaotuskeskustes töötavate võrdlustöötajatega, sest:
  - 17.1. Puuduvad töölepingu üldtingimused 2010. aasta võrdõiguslikkuse seaduse § 79 lõike 4 tähenduses; ja
  - 17.2. Seoses ELTL artikliga 157:
    - 17.2.1. Hagejad ei saa tugineda artiklile 157, sest sellel puudub vahetu õigusmõju võrdse tasu nõuete puhul;
    - 17.2.2. Igal juhul ei pärine töölepingu tingimused kauplustes ja jaotuskeskustes ühtsest allikast, kuivõrd kostja äritegevuses tegutsevad kaubandus ja jaotusvõrk teineteisest sõltumatult. Kui jätta kõrvale üldine töötasude eelarve, puudub kostjal ülevaade ja kontroll selle üle, kuidas tema jaotuskeskustes töötasusid määratakse.
18. Mõlemad naissoost hagejate rühmad väidavad, et nende töö on nende võrdlustöötajate tööga võrdväärne (edaspidi „võrdväärse küsimus“), kuigi Leigh Day hagejad ei ole võtnud lõplikku seisukohta küsimuses, kas nende tööd on peetud võrdlustöötajate tööga võrdväärseks töökohtade põhinõuete hindamise süsteemi alusel või on tegemist sarnase tööga.
19. Meessoost hagejad on esitanud tingimuslikke nõudeid, mis sõltuvad naissoost hagejate väidete edukusest selles kohtumenetluses. Meessoost hagejad väidavad, et nende töö on naissoost hagejate tööga sarnane või hinnatud sellega samaväärseks või võrdväärseks. [lk 8]
20. Ka nende nõuete puhul võib olla tegemist (kuigi mitte tingimata) ettevõtteüleste võrdlustega. Näiteks meessoost hageja, kes täidab riuleid, võib tugineda kohtuvaidluses edukaks osutunud naissoost hagejale, kes samas kaupluses riuleid täidab. Sel juhul oleks tegemist nõudega, mis tugineb sarnasele tööle. Kuigi see on vähem tõenäoline, on tal sellegipoolest võimalik tugineda ka kohtuvaidluses

edukaks osutunud naissoost hagejale, kes teeb muus kaupluses teistsugust tööd. See oleks võrdlus, milles hinnatakse ettevõttelest võrdväärst.

21. Praeguseks on Employment Tribunal teinud nende nõuete kohta määrused menetlust korraldavate meetmete võtmiseks, et määratleda, kas naissoost hagejate töökohad on nende võrdlustöötajatega võrdväärsed.
22. Selleks tuleb need hinnatavad töökohad kindlaks teha, samuti tuleb tuvastada töökohaga seotud nõudmised, koostades üksikasjalikud kirjeldused selle kohta, mida nad hõlmavad; selleks nimetab kohus ühe või mitu sõltumatut eksperti, et koostada nende tööülesannete hindamiseks töökohtade põhinõuete hindamise süsteem, seejärel hindavad nad neid tööülesandeid ja kohus otsustab pärast kohtuistungit, kas hagejate töökohtade puhul on tegemist võrdväärse küsimusega [viide kohtu kodukorrale] [...].
23. Meessoost hagejate nõuete menetlemine on peatatud. Võrreldavuse küsimust ei ole kohtuasjades veel käsitletud.
24. Eelotsusetaotluse esitamise päeva seisuga on olemas tegelik oht, et Ühendkuningriik lahkub Euroopa Liidust 31. oktoobril 2019 ja sellest päevast alates ei ole Ühendkuningriigi kohtutel enam pädevust esitada ELTL artikli 267 alusel eelotsusetaotlusi Euroopa Liidu Kohtule. [lk 9]

## **ÕIGUSLIK RAAMISTIK**

### **Riigisisesed õigusnormid**

25. Riigisiseseks õigusaktiks on 2010. aasta võrdõiguslikkuse seadus.
26. Paragrahvis 66, mis käsitleb soolist diskrimineerimist seoses lepingutingimustega, on sätestatud:
  - (1) *Kui A töölepingu tingimused ei sisalda (mis tahes vormis) soolise võrdõiguslikkuse klauslit, siis eeldatakse, et need seda sisaldavad.*
  - (2) *Soolise võrdõiguslikkuse klauslil on järgmine mõju –*
    - (a) *Kui A töölepingu tingimus on talle ebasoodsam kui vastav tingimus B töölepingus on B-le, siis muudetakse A töölepingu tingimust nõnda, et see ei ole enam ebasoodsam.*
    - (b) *Kui A töölepingus puudub tingimus, mis vastab B lepingutingimusele, mis on B-le soodne, siis muudetakse A töölepingu tingimusi nõnda, et need sisaldavad sellist tingimust.*
  - (3) *Lõike 2 punkti a kohaldatakse A töölepingu tingimustele, mis on seotud liikmesusega või kutsealasest pensioniskeemist tulenevate õigustega, üksnes niivõrd, kui soolise võrdõiguslikkuse reegel mõjutaks lepingutingimust.*

(4) Juhul, kui tegemist on töötamisega § 65 lõike 1 punkti b tähenduses, siis eeldatakse, et lõike 2 viide hõlmab viidet sellistele lepingutingimustele (kui neid on), mida ei ole töö võrdväarsust hinnates kindlaks määratud (samuti neid, mida on). [lk 10]

27. „Võrdne töö“ on §-s 65 määratletud järgmiselt:

(1) Käesoleva peatüki tähenduses on A töö võrdne B tööga, kui see on:

- (a) B tööga sarnane
- (b) hinnatud B tööga samaväärseks või
- (c) B tööga võrdväärne.

(2) A töö on B tööga sarnane, kui

- (a) A ja B töö on sama või üldjoontes sarnane ja
- b) nende töö vahel olevad erinevused ei ole seoses nende töölepingu tingimustega praktiliselt olulised.

(3) Seega, kui võrreldakse ühe isiku tööd teise isiku tööga lõike 2 tähenduses, siis tuleb arvesse võtta:

- (a) nende töös esinevate erinevuste tegeliku esinemise sagedust ja
- b) nende erinevuste olemust ja ulatust.

(4) A tööd peetakse B tööga samaväärseks, kui töökohtade põhinõuete hindamise süsteemi kohaselt

(a) hinnatakse A ja B tööd võrdväärseks seoses töötajale esitatavate nõudmistega või

(b) hinnatakse A ja B tööd seoses nende tingimustega võrdväärseks, juhul kui hinnangut ei antaks soospetsiifilises süsteemis.

(5) Süsteem on soospetsiifiline, kui töötajale esitatava ühe või mitme nõudmise puhul on meeste jaoks kehtestatud näitajad naistele kehtestatudest erinevad.

(6) A töö on B tööga võrdväärne, kui

(a) see ei ole B tööga sarnane ega hinnatud B tööga samaväärseks, kuid

(b) on sellegipoolest B tööga võrdne, lähtudes A-le esitatavatest nõudmistest seoses selliste teguritega nagu tööpanus, oskused ja otsuste langetamine. [lk 11]

28. Riigisisesed õigusnormid, mis puudutavad võrreldavust, on ette nähtud §-s 79 järgmiselt:

- (1) Käesolev paragrahv on kohaldatav käesoleva peatüki tähenduses.
- (2) Kui A on töötaja, on B võrdlustöötaja, juhul kui kohaldamisele kuulub lõige 3 või 4.
- (3) Käesolev lõige on kohaldatav, kui
  - (a) B töötab A tööandja heaks või A tööandjaga seotud ettevõtja heaks ja
  - (b) A ja B töötavad samas ettevõttes.
- (4) Käesolev lõige on kohaldatav, kui
  - (a) B töötab A tööandja heaks või A tööandjaga seotud ettevõtja heaks,
  - (b) B töötab A-st erinevas ettevõttes ja
  - (c) üksustes kohaldatakse üldtingimusi (üldiselt või A ja B vahel).
- (5) Kui A töötab isikuga seotud ametikohal või riigiametnikuna, on B võrdlustöötaja, juhul kui
  - (a) B töötab isikuga seotud ametikohal või riigiametnikuna ja
  - (b) isik, kes vastutab A-le töötasu maksmise eest, vastutab ka B-le töötasu maksmise eest.
- (6) Kui A on Ühendkuningriigi parlamendi Lordidekoja asjaomane liige, on B võrdlustöötaja, juhul kui
  - (a) B tööandja on isik, kes on A tööandja 1996. aasta tööalaste õiguste seaduse (Employment Rights Act 1996) § 195 lõike 6 alusel või
  - (b) kui A puhul kohaldatakse nimetatud paragrahvi lõiget 7, kui B tööandja on isik, kes on A tööandja nimetatud lõike alusel.
- (7) Kui A on Ühendkuningriigi parlamendi Lordidekoja asjaomane liige, on B võrdlustöötaja, juhul kui ka B on Ühendkuningriigi parlamendi Lordidekoja asjaomane liige.
- (8) Käesolevale peatükile ei kohaldata § 42; seega üksnes käesoleva peatüki tähenduses käsitatakse konstaablina töötamist töötamisena isikuga seotud ametikohal.
- (9) Käesoleva paragrahvi tähenduses on tööandjad seotud, kui
  - (a) ühel äriühingul on teise üle (otsene või kaudne) kontroll

või

(b) kolmandal isikul on (otsene või kaudne) kontroll mõlema äriühingu üle. [lk 12]

### **Liikmesriigi kohtupraktika, mis puudutab § 79**

29. 2010. aasta võrdõiguslikkuse seaduse § 79 tõlgendamist puudutas Court of Appeal (apellatsioonikohus, Inglismaa ja Wales) kohtuasjas Asda Stores Ltd vs. Brierley [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [...]. [Kohtunik Underhill] [...] selgitas (punktides 63–80) § 79 lõike 4 toimimist. Asda Stores Ltd on Court of Appeal (apellatsioonikohus, Inglismaa ja Wales) otsuse edasi kaevanud Supreme Courti (Ühendkuningriigi kõrgeim kohus). Luba edasi kaevata on antud, kuid kassatsioonkaebuse kohtuistungis kuupäeva ei ole veel määratud.
30. Kui hagejate väitel kuuluvad nad 2010. aasta võrdõiguslikkuse seaduse § 79 lõike 4 kohaldamisalasse, siis kostja vaidleb sellele vastu. Seega tuginevad hagejad lisaks ka ELTL artiklile 157.

### **Artikkel 157 ja [Euroopa Kohtu] otsused**

- 31 Liidu õigusnorm on ELTL artikkel 157, milles on sätestatud järgmist:
1. Iga liikmesriik tagab meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamise.
  2. Käesolevas artiklis mõistetakse tasu all harilikku põhi- või miinimumpalka või mõnd muud tasumoodust kas rahas või loonusena, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab.
- Võrdne tasu ilma soolise diskrimineerimiseta tähendab, et:*
- (a) ühe ja sama tükitööna tehtava töö eest arvestatakse tasu ühe ja sama mõõtühiku alusel;
  - (b) ajatöö eest ühel ja samal töökohal on ühesugune tasu. [lk 13]
3. Seadusandliku tavamenetluse kohaselt ja pärast konsulteerimist majandus- ja sotsiaalkomiteega võtavad Euroopa Parlament ja nõukogu meetmeid, et tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte, sealhulgas võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutse küsimustes.
  4. Pidades silmas meeste ja naiste täieliku ja tegeliku võrdõiguslikkuse tagamist töös, ei takista võrdse kohtlemise põhimõtte ühtki liikmesriiki säilitamast või võtmast meetmeid, mis sätestavad erilised eelised, et hõlbustada alaesindatud sool tegutsemist oma kutsealal ja ära hoida või heastada halvemusi tööalases karjääris.



32. Kohtuotsuses *Lawrence jt* (kohtuasi C-320/00) [EU:C:2002:498] [...] leidis Euroopa Kohus, et analüüsid, kas naissoost hagejal oli õigus ennast võrdlustöötajaga võrrelda, tuleb keskenduda sellele, kas töölepingu tingimuste puhul oli tegemist ühtse allikaga, nii et oli olemas ebavõrdsuse eest vastutav organ, kellel on võimalik võrdne kohtlemine taastada: vt punktid 15–18. Euroopa Kohus lähtus samast põhimõttest kohtuotsuses *Allonby* (kohtuasi C-256/01) [EU:C:2004:18, punktides 45–46. [lk 14]

### **Liikmesriigi kohtupraktika artikli 157 vahetu õigusmõju kohta**

33. Kohtuotsuse *Asda Stores Limited vs. Brierley* punktides 114–116 leidis [kohtunik Underhill]:

„(B) Vahetu õigusmõju

114. Mõistagi on välja kujunenud kohtupraktika, et ELTL artikkel 157 ja sellele eelnenud [EMÜ lepingu] artikkel 119 ja [EL lepingu] artikkel 141 annavad töötajatele vahetult kohaldatava võrdse tasu õiguse juhtudel, kus nende võrdlustöötajad teevad sama või sarnast tööd või tööd, mida on hinnatud samaväärseks: see on olnud selge alates kohtuotsusest *Defrenne*. [kohtuasi 43/75, EU:C:1976:56] Ametiasutused ei määra aga lõplikult kindlaks, kas sama kehtib ka juhul, kui hageja töö on võrdlustöötaja tööst erinev ja seda ei ole hinnatud samaväärseks, kuid on hageja sõnul võrdlustöötaja tööga võrdväärne. Tekib küsimus, milline mõju on vaheteol, mis on välja toodud *Defrenne*'i kohtuotsuse punktis 18 ja kus eristatakse „diskrimineerimist, mida on võimalik kindlaks teha ainuüksi [artiklis 119] viidatud võrdse töö ja võrdse tasu kriteeriumite alusel“, mille suhtes on sellel artiklil vahetu õigusmõju, ja „diskrimineerimist, mida on võimalik kindlaks teha viidete abil selgematele rakendussätetele liidu või liikmesriigi tasandil“, mille puhul seda vahetut õigusmõju ei ole: mõned – nii riigisisised kui liidu – ametiasutused leiavad, et võrdse tasu nõuded kuuluvad viimati nimetatud kategooriasse. [...] [Välja jäetud: viited muudele riigisisestele kohtulahenditele]

115. Praegusel juhul puudub vajadus kassatsioonkaebuse lahendamiseks sellele küsimusele vastata ja kõike arvestades eelistan seda mitte teha. Kui see küsimus oleks tõepoolest otsustav, on mu esialgne seisukoht, et õige valik oleks esitada eelotsusetaotlus Euroopa Liidu Kohtule: sellist kohustust ei ole, sest tegemist ei ole viimase astme kohtuga, kuid nõustun [...] et vaevalt on tegemist on *acte clair* juhtumiga ja eelotsusetaotluse esitamise jätmine Supreme Courtile (Ühendkuningriigi kõrgeim kohus) põhjustaks lihtsalt viivituse. Samas ei oleks õige esitada eelotsusetaotlus olukorras, kus tegemist ei ole otsustava küsimusega; ja täiendava üksikasjaliku analüüsi alustamine eesmärgiga teha otsus praegusel tasemel, kui lõpliku kindluse toob endaga kaasa üksnes eelotsusetaotlus, ei anna meile märkimisväärset kasu. [lk 15]

116. Ma ei arva, et selle konkreetse küsimuse käsitlemisest keeldumine toob see endaga kohtute jaoks kaasa mingeid praktilisi probleeme. Kuigi on võimalik ette kujutada juhtumeid, milles see küsimus on otsustav – sisuliselt juhul, kui § 79 lõike 4 punkti c tingimused ei ole isegi minu tõlgenduse korral konkreetse kohtuasja asjaolude puhul täidetud – ei jää üle muud, kui oodata, kas sellised juhtumid ka praktikas üles kerkivad; [...]. [Välja jäetud: viited teistele riigisisestele kohtulahenditele].“

34. Employment Appeal Tribunalis (töövaidluste apellatsioonikohus, Ühendkuningriik) leidis [kohtunik] kohtuasjas Asda Stores Limited vs. Brierley (punktis 36), et „õigem on seisukoht, et ELTL artiklil 157 on käesoleval juhul vahetu õigusmõju ja hagejad saavad sellele tugineda“. Küll aga tunnistas ta, et see „analüüs ei ole täiuslik“, et küsimus ei ole „*acte clair*“ ja et ta „oleks meelsasti esitanud selles küsimuses eelotsusetaotluse Euroopa Liidu Kohtule, kui pooled oleks selles osas initsiatiivi näidanud“.
35. Seega on praegune olukord järgmine:
- 35.1. Employment Appeal Tribunal (töövaidluste apellatsioonikohus, Ühendkuningriik) on leidnud, et ELTL artiklil 157 on võrdse tasu asjades vahetu õigusmõju. See järeldus on siduv Employment Tribunalitele, mitte aga Ühendkuningriigi kõrgemate astmete kohtutele.
- 35.2. Sellegipoolest on nii Employment Appeal Tribunal (töövaidluste apellatsioonikohus, Inglismaa ja Wales) kui ka Court of Appeal (apellatsioonikohus, Inglismaa ja Wales) väitnud, et tegemist ei ole lihtsa küsimusega ja see oleks sobilik eelotsusetaotluse esitamiseks Euroopa Liidu Kohtule. [lk 16]

### **Ühendkuningriigi väljaastumine Euroopa Liidust**

36. 2018. aasta Euroopa Liidu seaduse (väljaastumine) (European Union (Withdrawal) Act 2018) § 6 lõikes 1 on sätestatud, et kindlaks määratud kuupäeval:
- (1) Kohus
- (a) ei ole seotud ühegi Euroopa Liidu Kohtu sõnastatud põhimõtte ega tehtud otsusega, mis on tehtud väljaastumise päeval või pärast seda, ja
- (b) ei saa väljaastumise päeval ega pärast seda esitada Euroopa Kohtusse ühtegi eelotsusetaotlust.
37. Euroopa Liidust väljaastumise lepingu [ELT 2019, C 661, 19. veebruar 2019] artiklis 86 on sätestatud järgmist:

*Pooleliolevad kohtumenetlused Euroopa Liidu Kohtus*

*1. Euroopa Liidu Kohtul on jätkuvalt kohtualluvus mis tahes menetlustes, mille on algatanud Ühendkuningriik või mis on algatatud Ühendkuningriigi vastu enne üleminekuperioodi lõppu. Seda kohtualluvust kohaldatakse kõigile menetlusetappidele, sh apellatsioonimenetlustele Euroopa Kohtus ja menetlustele Üldkohtus, kui kohtuasi suunatakse tagasi Üldkohtusse.*

*2. Euroopa Liidu Kohtul on kohtualluvus teha eelotsuseid Ühendkuningriigi kohtute esitatud eelotsusetaotlustes, mis on esitatud enne üleminekuperioodi lõppu.*

### **EUROOPA KOHTULE EELOTSUSETAOTLUSE ESITAMISE PÕHJENDUSED**

38. Käesolevas asjas on vajalik esitada eelotsusetaotlus, sest puudub selgus, kas artiklil 157 on võrdse tasu asjades vahetu õigusmõju. Kuigi see küsimus tekib üksnes neil juhtudel, kui hagejatel ei ole võimalik tugineda 2010. aasta võrdõiguslikkuse seaduse §-le 79, on Ühendkuningriigis supermarketite sektoris praegu kümneid tuhandeid võrdse tasu nõudeid, mille puhul:
- 38.1. Hagejad ja võrdlustöötajad töötavad sama tööandja juures, kuid erinevates üksustes;
  - 38.2. Tööandjad tuginevad väitele, et hagejad ja võrdlustöötajad ei kuulu 2010. aasta võrdõiguslikkuse seaduse § 79 lõike 4 kohaldamisalasse; [lk 17]
  - 38.3. Hagejad tuginevad teise võimalusena 2010. aasta võrdõiguslikkuse seaduse § 79 lõikele 4, ELTL artikli 157 vahetule õigusmõjule; ja
  - 38.4. Ühendkuningriigi kohtud kaotavad õiguse esitada Euroopa Liidu Kohtule eelotsusetaotlusi päeval, mil Ühendkuningriik lahkub Euroopa Liidust. [lk 18]