

Predmet C-624/19

Zahtjev za prethodnu odluku

Datum podnošenja:

22. kolovoza 2019.

Sud koji je uputio zahtjev:

Watford Employment Tribunal (Ujedinjena Kraljevina)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

21. kolovoza 2019.

Tužitelji:

K. i drugi

Tuženik:

Tesco Stores Ltd

[omissis]

EMPLOYMENT TRIBUNALS (RADNI SUDOVI)

Tužitelji

Tuženik

K. i drugi

Tesco Stores Limited

pri Watford Employment Tribunalu (Radni sud u Watfordu, Ujedinjena Kraljevina)

RJEŠENJE

1. Employment Tribunal (Radni sud) upućuje zahtjev Sudu Europske unije na obrascu koji se nalazi u prilogu ovom rješenju i postavlja sljedeća pitanja:

- 1.1. Ima li članak 157. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) izravan učinak u slučaju tužbi podnesenih na temelju činjenice da tužitelji obavljaju rad jednake vrijednosti kao osobe u usporedivoj situaciji?

- 1.2. Ako je odgovor na prvo pitanje niječan, razlikuje li se kriterij jedinstvenog izvora („single source test”) iz članka 157. od pitanja rada jednake vrijednosti i, ako je tako, ima li takav kriterij izravan učinak?

2. Zbog upućivanja zahtjeva prekida se odlučivanje o pitanju usporedivosti za potrebe zahtjeva na temelju rada jednake vrijednosti. [orig. str. 1.] [omissis]

NA WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNALU (RADNI SUDU U WATFORDU)

[omissis]

IZMEĐU

K.-a I DRUGIH

TUŽITELJA

I

TESCO STORES LIMITED

TUŽENIKA

ZAHTJEV ZA PRETHODNU ODLUKU SUDU EUROPSKE UNIJE - ANONIMIZIRAN

[orig. str. 2.]

[omissis] [[omissis]: podaci o sudu koji je uputio zahtjev]

[omissis] [[omissis]: podaci o zastupnicima stranaka] [orig. str. 3. i 4.]

PRETHODNA PITANJA

1. Ima li članak 157. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) izravan učinak u slučaju tužbi podnesenih na temelju činjenice da tužitelji obavljaju rad jednake vrijednosti kao osobe u usporedivoj situaciji?
2. Ako je odgovor na prvo pitanje niječan, razlikuje li se kriterij jedinstvenog izvora („single source test”) iz članka 157. od pitanja rada jednake vrijednosti i ako je tako, ima li takav kriterij izravan učinak?

OKOLNOSTI

3. U trenutku donošenja ovog rješenja, svi tužitelji u predmetnom postupku, njih oko 6000, podnijeli su tužbe tvrdeći da nisu primili jednaku plaću za jednak rad, što je

protivno nacionalnom pravu Ujedinjene Kraljevine navedenom u Equality Actu 2010 (Zakon o jednakosti iz 2010.) i u članku 157. UFEU-a. [orig. str. 5.]

4. Neke tužitelje zastupa Leigh Day, *solicitors*, [omissis] London [omissis] (u daljnjem tekstu: tužitelji Leigh Day), a ostale Harcus Sinclair UK Limited, [omissis], London [omissis] (u daljnjem tekstu: tužitelji Harcus).
5. Tuženika zastupa Herber Smith Freehills LLP, [omissis] London [omissis].
6. Tužbe su prvi put podnesene Employment Tribunalu (Radni sud) u veljači 2018. te se još uvijek podnose.
7. Tuženik je trgovac na malo iz Ujedinjene Kraljevine koji, među ostalim, prodaje namirnice, odjeću i robu široke potrošnje na internetu i u približno 3200 prodavaonica diljem Ujedinjene Kraljevine. Tuženikove prodavaonice različite su površine, od manjih od oko 4000 četvornih stopa do većih površine do 185 500 četvornih stopa. Broj radnika po prodavaonici kreće se od otprilike 20 u manjim prodavaonicama do otprilike 700 u većim.
8. Ukupan broj zaposlenih u prodavaonicama je oko 250 000 i većina je plaćena po satu. U prodavaonicama se obavlja oko 30 različitih temeljnih poslova, koji se međutim mogu razlikovati i po broju i po vrsti, ovisno, među ostalim, o veličini određene prodavaonice.
9. Tuženik ima i odjel za distribuciju. Trenutačno se oslanja na distribucijsku mrežu od 24 distribucijska centra (u daljnjem tekstu: DC-ovi) u Engleskoj, Škotskoj i Walesu, od kojih dvama (Washington i Newton Abbott) upravlja treća strana. [orig. str. 6.]
10. DC-ovi obuhvaćaju tri različite vrste proizvoda: (i) ohlađenu i smrznutu hranu, (ii) trajne [proizvode] i (iii) odjeću/neprehrambene proizvode i zapošljavaju oko 11 000 radnika plaćenih po satu. Iako se u DC-ovima obavljaju brojni različiti temeljni poslovi, unutar pojedinih DC-ova moguće su razlike između tih poslova.
11. Tužitelji su radnici ili bivši radnici tuženika plaćeni po satu koji rade ili su radili u jednoj ili više tuženikovih prodavaonica.
12. Tužbe koje su podnijeli tužitelji Leigh Day i tužitelji Harcus jednake su u bitnim elementima.
13. Zahtjeve su podnijeli tužitelji ženskog i muškog spola.
14. Tužiteljice tvrde da imaju pravo usporediti svoj rad s radom muškaraca u usporedivoj situaciji koje zapošljava tuženik (ili tuženikova povezana društva) u jednom ili više distribucijskih centara (u daljnjem tekstu: pitanje usporedivosti). Drugim riječima, navedene osobe u usporedivoj situaciji zaposlene su na fizički različitim mjestima od tužitelja te tužitelji predlažu takozvanu „usporedbu između

različitih mjesta obavljanja djelatnosti”. Glavno je pitanje je li to dopustivo u navedenim slučajevima.

15. Po pitanju usporedivosti svi tužitelji pozivaju se na nacionalno i/ili pravo EU-a koje dopušta mogućnost usporedbe.
16. Tužitelji tvrde da imaju pravo uspoređivati se s osobama u usporedivoj situaciji zaposlenim u distribucijskim centrima u svrhu podnošenja zahtjeva za jednaku plaću s obzirom na sljedeće:
 - 16.1. u skladu s člankom 79. stavkom 4. Zakona o jednakosti iz 2010., na prodavaonice u kojima rade tužitelji i na distribucijske centre u kojima rade osobe u usporedivoj situaciji primjenjuju se zajednički uvjeti rada, kako općenito tako i u odnosu tužitelje i jednu ili više osoba u usporedivoj situaciji i [orig. str. 7.]
 - 16.2. u skladu s člankom 157. UFEU-a (i njegovih prethodnih verzija) postoji jedinstveni izvor („single source”, tj. tuženik) uvjeta rada tužiteljâ i osoba u usporedivim situacijama.
17. Tuženik osporava mogućnost usporedbe tužiteljâ s osobama u usporedivim situacijama zaposlenima u distribucijskim centrima s obzirom na sljedeće:
 - 17.1. člankom 79. stavkom 4. Zakona o jednakosti iz 2010. nisu predviđeni zajednički uvjeti rada i
 - 17.2. s obzirom na članak 157. UFEU-a:
 - 17.2.1. tužitelji se ne mogu pozvati na članak 157. jer nema izravan učinak na zahtjeve na temelju rada jednake vrijednosti i
 - 17.2.2. nikako ne postoji jedinstveni izvor („single source”) uvjeta rada za prodavaonice i distribucijske centre zato što se dijelovi tuženikova poslovanja vezani za prodavaonice i oni vezani za distribuciju odvijaju neovisno jedni o drugima. Konkretno, osim određivanja ukupnog proračuna za plaće, tuženik niti ima pregled nad plaćama niti nadzire njihovo određivanje u svojim distribucijskim centrima.
18. Obje skupine tužiteljica ističu da je njihov rad jednakovrijedan u odnosu na rad osoba u usporedivoj situaciji (u daljnjem tekstu: pitanje jednake vrijednosti), iako se tužitelji Leigh Day nisu izjasnili je li njihov rad bio vrednovan kao rad osoba u usporedivoj situaciji na temelju tablice za ocjenu radne uspješnosti (u daljnjem tekstu: JES) ili kao istovjetan rad.
19. Tužitelji muškog spola su podnijeli tužbe čiji uspjeh ovisi o uspjehu tužbi tužiteljica u ovom postupku. Tužitelji tvrde da je njihov rad istovjetan rad, vrednovan kao jednak ili kao rad jednake vrijednosti radu koji obavljaju tužiteljice. [orig. str. 8.]

20. Njihove tužbe mogu, iako ne nužno, predstavljati usporedbu između različitih mjesta obavljanja djelatnosti. Na primjer, tužitelj koji puni police može se pozvati na uspjeh tužiteljice koja puni police u istoj prodavaonici u kojoj on radi. To bi bila tužba na temelju obavljanja istovjetnog rada. Premda je manje izvjesno, može se također pozvati na uspjeh tužiteljice koja obavlja drugi posao u drugoj prodavaonici. Radilo bi se o usporedbi između rada jednake vrijednosti na različitim mjestima obavljanja djelatnosti.
21. Do današnjeg dana Employment Tribunal (Radni sud) donosio je mjere upravljanja postupkom, osobito radi određivanja jesu li poslovi žena tužiteljica jednake vrijednosti kao poslovi osoba u usporedivoj situaciji.
22. U tu svrhu, s obzirom na to da će biti potrebno utvrditi poslove koji će se vrednovati te da će trebati utvrditi zahtjeve poslova na temelju dostavljenog detaljnog opisa onog što obuhvaćaju, sud će imenovati jednog ili više nezavisnih stručnjaka za izradu JES-a za vrednovanje navedenih radnih mjesta i provedbu vrednovanja radnih mjesta te će nakon rasprave sud utvrditi jesu li poslovi tužitelja jednake vrijednosti. ([omissis]: upućivanje na poslovnik navedenog suda) [omissis]
23. Prekida se odlučivanje o tužbama tužitelja muškog spola. Pitanje usporedivosti sud još nije razmatrao.
24. Vezano za dan donošenja rješenja kojim se upućuje zahtjev, postoji stvarni rizik izlaska Ujedinjene Kraljevine iz EU-a 31. listopada 2019. te gubitka mogućnosti sudova Ujedinjene Kraljevine da upućuju prethodna pitanja Sudu u skladu s člankom 267. UFEU-a. [orig. str. 9.]

PRAVNI OKVIR

Nacionalno zakonodavstvo

25. Nacionalno zakonodavstvo je Zakon o jednakosti iz 2010.
26. Člankom 66., koji se odnosi na diskriminaciju na temelju spola vezano za ugovorne odredbe, propisuje se sljedeće:

„(1) Ako ugovorni uvjeti kojima se uređuje rad osobe A (na bilo koji način) ne sadržavaju odredbu o ravnopravnosti spolova, prema njima se treba odnositi kao da je sadržavaju.

(2) Odredba o ravnopravnosti spolova ima sljedeći učinak:

(a) ako je odredba za osobu A nepovoljnija po osobu A od odgovarajuće odredbe za osobu B po osobu B, odredba za osobu A mijenja se kako ne bi bila nepovoljnija,

(b) ako za osobu A nema odredbe koja odgovara odredbi za osobu B kojom se osoba B stavlja u povoljniji položaj, odredbe za osobu A mijenjaju se kako bi se u njih uključila ta odredba.

(3) Stavak 2. točka (a) primjenjuje se na odredbu za osobu A koja se odnosi na pokrivenost strukovnim mirovinskim osiguranjem ili na prava koja iz njega proizlaze samo u onoj mjeri u kojoj bi pravilo o ravnopravnosti spolova imalo učinak vezano za navedenu odredbu.

4) Vezano za rad u skladu s člankom 65. stavkom 1. točkom (b), upućivanje u navedenom stavku 2. na odredbu sadržava upućivanje na one odredbe (ako postoje) koje nisu utvrđene vrednovanjem rada (kao i one koje jesu).” [orig. str. 10.]

27. „Jednaki rad” je člankom 65. definiran na sljedeći način:

„(1) Za potrebe ovog poglavlja, rad osobe A jednak je radu osobe B ako je:

(a) istovjetan radu osobe B

(b) vrednovan kao istovjetan radu osobe B ili

(c) jednake vrijednosti kao rad osobe B.

(2) Rad osobe A je kao rad osobe B ako:

(a) su rad osobe A i rad osobe B jednaki ili u velikoj mjeri slični i

(b) ako razlike koje postoje između njihova rada nemaju praktičnu važnost za odredbe u skladu s kojima rade.

(3) Prilikom usporedbe rada jedne osobe s radom druge osobe za potrebe stavka 2. potrebno je uzeti u obzir:

(a) učestalost kojom se razlike u njihovu radu javljaju u praksi te

(b) prirodu i opseg razlika.

(4) Rad osobe A vrednuje se kao istovjetan radu osobe B ako se na temelju analize vrednovanja radnih mjesta:

(a) radno mjesto osobe A i radno mjesto osobe B vrednuju jednako u smislu zahtjeva od radnika ili

(b) radno mjesto osobe A i radno mjesto osobe B vrednuju jednako u tom smislu da se nisu vrednovala prema spolnim razlikama.

- (5) *Sustav je utemeljen na spolnim razlikama ako se za potrebe jednog ili više zahtjeva od radnika njime za muškarce određuju drukčije vrijednosti nego za žene.*
- (6) *Rad osobe A jednako je vrijedan kao i rad osobe B ako:*
- (a) *je različit od rada osobe B i nije vrednovan kao istovjetan radu osobe B, ali*
- (b) *je svejedno jednak radu osobe B u smislu zahtjeva od osobe A vezano za čimbenike poput truda, vještine i donošenja odluka.” [orig. str. 11.]*
28. Nacionalne odredbe vezane za usporedivost sadržane su u članku 79. koji se navodi u nastavku:
- „(1) *Ovaj se članak primjenjuje za potrebe ovog poglavlja.*
- (2) *Ako je osoba A zaposlena, osoba B je osoba u usporedivoj situaciji ako se primjenjuju stavak 3. ili 4.*
- (3) *Ovaj se stavak primjenjuje ako:*
- (a) *osobu B zapošljava poslodavac osobe A ili povezano društvo poslodavca osobe A i*
- (b) *osobe A i B rade na istom mjestu obavljanja djelatnosti.*
- (4) *Ovaj se stavak primjenjuje ako:*
- (a) *osobu B zapošljava poslodavac osobe A ili povezano društvo poslodavca osobe A,*
- (b) *osoba B radi na mjestu obavljanja djelatnosti koje nije mjesto obavljanja djelatnosti u kojem radi osoba A i*
- (c) *se u mjestima obavljanja djelatnosti primjenjuju zajedničke odredbe (bilo općenito ili kao na osobe A i B)*
- (5) *ako osoba A obavlja posao ili obnaša javnu dužnost, osoba B je osoba u usporedivoj situaciji ako:*
- (a) *osoba B obnaša obavlja posao ili obnaša javnu dužnost i*
- (b) *osoba odgovorna za plaćanje osobe A odgovorna je i za plaćanje osobe B.*
- (6) *Ako je osoba A važan član osoblja House of Commons (Zastupnički dom, Ujedinjena Kraljevina), osoba B je osoba u usporedivoj situaciji ako:*

(a) osobu B zapošljava poslodavac osobe A u skladu sa stavkom 6. članka 195. *Employment Rights Act* 1996. (Zakon o pravima radnika iz 1996.) ili

(b) ako se stavak 7. toga članka primjenjuje na osobu A, osobu B zapošljava osoba koja je poslodavac osobe A u skladu s tim stavkom.

(7) Ako je osoba A važan član osoblja *House of Lords* (Dom lordova, Ujedinjena Kraljevina), osoba B je osoba u usporedivoj situaciji ako je i osoba B relevantan član osoblja Doma lordova.

(8) Članak 42. ne primjenjuje se na ovo poglavlje; u skladu s time, isključivo za potrebe ovog poglavlja, obnašanje dužnosti policijskog službenika smatra se obavljanjem osobne funkcije.

(9) Za potrebe ovog članka, poslodavci se smatraju povezanim ako:

(a) je jedan od njih društvo u (izravnom ili neizravnom) vlasništvu drugoga,

ili

(b) su oba društva u (izravnom ili neizravnom) vlasništvu treće osobe.”
[orig. str. 12.]

Nacionalna sudska praksa vezana za članak 79.

29. Tumačenje članka 79. Zakona o jednakosti iz 2010. nedavno je razmatrao Court of Appeal (Žalbeni sud, Ujedinjena Kraljevina) u predmetu *Asda Stores Ltd protiv Brierleyja* [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [omissis]. [Sudac Underhill] [omissis] objasnio je (u točkama od 63. do 80.) učinak članka 79. stavka 4. *Asda Stores Ltd* podnio je žalbu Supreme Courtu (Vrhovni sud, Ujedinjena Kraljevina) na odluku Court of Appeal (Žalbeni sud). Zahtjev za podnošenje žalbe je odobren, ali datum raspravnog ročišta još nije određen.
30. Dok tužitelji navode da je predmet obuhvaćen člankom 79. stavkom 4. Zakona o jednakosti iz 2010., tuženik to opovrgava. U skladu s time, tužitelji se dodatno pozivaju na članak 157. UFEU-a.

Članak 157. i presude [Suda]

31. Zakonodavstvo Unije predstavlja članak 157. UFEU-a, kojim je određeno sljedeće:

„1. Svaka država članica osigurava primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

2. Za potrebe ovog članka „plaća” je redovita osnovna ili minimalna nadnica ili plaća te svako drugo primanje, bilo u gotovini ili u naravi, koju

radnik prima neposredno ili posredno od svojeg poslodavca, a u vezi sa zaposlenjem.

Jednakost plaće bez diskriminacije na temelju spola znači:

(a) da se plaća za jednak rad plaćen po učinku obračunava na temelju jednake mjerne jedinice;

(b) da je plaća za rad plaćen po vremenskoj jedinici jednaka za jednak posao. [orig. str. 13.]

3. Odlučujući u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom i nakon savjetovanja s Gospodarskim i socijalnim odborom, Europski parlament i Vijeće donose mjere za osiguranje primjene načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, uključujući načelo jednake plaće za jednaki rad ili za rad jednake vrijednosti.

4. Radi osiguranja u praksi potpune jednakosti između muškaraca i žena u radnom okruženju, načelo jednakog postupanja ne sprečava nijednu državu članicu da provodi ili donese mjere koje osiguravaju posebne prednosti kako bi se nedovoljno zastupljenom spolu olakšalo bavljenje stručnom djelatnošću ili spriječio odnosno nadoknadio nepovoljan položaj u njihovoj profesionalnoj karijeri.”

32. U predmetu *Lawrence i dr.* (predmet C-320/00) [EU:C:2002:498] [omissis], Sud Europske unije ocijenio je da se pri razmatranju ima li tužiteljica pravo uspoređivati se s osobom u usporedivoj situaciji, treba usredotočiti na to postoji li jedinstveni izvor uvjeta rada, što bi podrazumijevalo da postoji tijelo odgovorno za neravnopravnost koje bi moglo ponovno uspostaviti jednako postupanje: vidjeti točke 15. do 18. Sud Europske unije slijedio je isti pristup u predmetu *Allonby* (predmet C-256/01) [EU:C:2004:18, u točkama 45. i 46.]. [orig. str. 14.]

Nacionalna sudska praksa vezana za izravan učinak članka 157.

33. U stavcima od 114. do 116. odluke u predmetu *Asda Stores Limited protiv Brierley*, [sudac Underhill] naveo je:

„(B) Izravni učinak

114. Dakako, jasno je da iz članka 157. UFEU-a i odredbi koje mu prethode, članaka 119. [Ugovora o EEZ-u] i 141. [Ugovora o EZ-u] proizlazi da radnici imaju izravno ostvarivo pravo na jednaku plaću u slučajevima kad osoba u usporedivoj situaciji obavlja isti ili sličan rad ili rad koji je vrednovan kao istovjetan: to je jasno od predmeta *Defrenne* [predmet 43/75, EU:C:1976:56]. Međutim, tijela vlasti nisu definitivno utvrdila odnosi li se to i na slučaj u kojem se rad tužiteljice razlikuje od rada osobe u usporedivoj situaciji ako nije vrednovan kao istovjetan, dok ona tvrdi da ima

jednaku vrijednost. Javlja se pitanje vezano za razlikovanje, utvrđeno u točki 18. presude u predmetu Defrenne, između „diskriminacije koja se može utvrditi već i pomoću samih kriterija jednakog rada i jednake plaće iz [članka 119.]” prema kojem članak ima izravni učinak, i „diskriminacije koju je moguće utvrditi samo pomoću detaljnijih nacionalnih ili provedbenih mjera Zajednice”, prema kojem ga nema: izgleda da neka tijela, i nacionalna i na razini Unije, smatraju da su zahtjevi na temelju rada jednake vrijednosti obuhvaćeni potonjom kategorijom. [omissis]. [Izostavljeno: upućivanje na drugu nacionalnu sudsku praksu]

115. Nije nužno odlučiti o tom pitanju da bi se odlučilo o žalbi i kada se sve sagleda, radije to ne bih činio. Kada bi to bilo odlučujuće, moj privremeni stav jest da bi ga trebalo uputiti Sudu Europske unije: to nije naša obveza s obzirom na to da nismo sud zadnjeg stupnja, ali slažem se [omissis] da je teško reći da je ovo pitanje *acte clair*, a prepuštanje Supreme Courtu (Vrhovni sud) da uputi pitanje samo bi oduljilo postupak. Međutim, bilo bi pogrešno upućivati na aspekt koji nije odlučujući, a temeljitom analizom s ciljem odlučivanja na ovoj razini nećemo mnogo postići jer samo će se upućivanjem prethodnog pitanja postići sigurnost. [orig. str. 15.]

116. Ne smatram da ćemo odbijanjem razmatranja ovog pitanja sudovima stvoriti ikakve praktične probleme. Iako se može zamisliti da će u određenim slučajevima to pitanje biti ključno, u biti kada se zahtjevi članka 79. stavka 4. točke (c), čak i prema mojem shvaćanju, ne zadovolje činjenicama iz ovog konkretnog slučaja, preostaje vidjeti hoće li se takvi slučajevi pojaviti u praksi; [omissis]. [Izostavljeno: upućivanje na drugu nacionalnu sudsku praksu]”.

34. Pred Employment Appeal Tribunalom (Žalbeni radni sud, Ujedinjena Kraljevina) (u daljnjem tekstu: EAT), u predmetu Asda Stores Limited protiv Brierleyja [omissis] [sudac] je (u točki 36.) zaključio da je „bolje tumačiti da se u ovom slučaju izravno primjenjuje članak 157. UFEU-a i da se tužitelji na njega mogu pozvati.” Međutim, priznaje da „analiza nije savršena”, da to pitanje nije „*acte clair*” i da bi „rado bio uputio pitanje Sudu Europske unije da su stranke to od njega zatražile”.
35. Stoga je trenutačno stajalište sljedeće:
- 35.1. EAT (Žalbeni radni sud) smatra da se članak 157. UFEU-a izravno primjenjuje u predmetima vezanim za rad jednake vrijednosti. Taj zaključak obvezuje radne sudove, ali ne obvezuje nijedan sud višeg stupnja u Ujedinjenoj Kraljevini.
- 35.2. Međutim, i EAT (Žalbeni radni sud) i Court of Appeal (Žalbeni sud) istaknuli su da to pitanje nije jednoznačno i da bi bilo prikladno uputiti ga Sudu Europske unije. [orig. str. 16.]

Povlačenje Ujedinjene Kraljevine iz Europske unije

36. Člankom 6. stavkom 1. European Union (Withdrawal) Acta 2018 (Zakon o Europskoj uniji iz 2018. (Povlačenje)), na datum koji će se odrediti, određuje se sljedeće:

(1) *Sud*

(a) *nije vezan donesenim načelima ili odlukama Europskog suda na dan ili nakon dana izlaska, i*

(b) *ne može na dan ili nakon dana izlaska Europskom sudu uputiti nikakav predmet.*

37. Sporazumom o povlačenju iz Europske unije [SL 2019., C 66I od 19. veljače 2019.] u članku 86. određuje se sljedeće:

„Predmeti koji su u tijeku pred Sudom Europske unije

1. Sud Europske unije ostaje nadležan za sve postupke koje je pokrenula Ujedinjena Kraljevina i postupke pokrenute protiv Ujedinjene Kraljevine prije isteka prijelaznog razdoblja. Ta se nadležnost odnosi na sve faze postupka, uključujući žalbeni postupak pred Sudom i postupak pred Općim sudom ako mu se predmet vrati na ponovno suđenje.

2. Sud Europske unije ostaje nadležan za donošenje odluka o prethodnim pitanjima na temelju zahtjeva sudova Ujedinjene Kraljevine koji su mu upućeni prije isteka prijelaznog razdoblja.”

RAZLOZI UPUĆIVANJA ZAHTJEVA SUDU EUROPSKE UNIJE

38. U ovom je predmetu nužno uputiti zahtjev zbog nesigurnosti u pogledu izravnog učinka članka 157. na predmete vezane za rad jednake vrijednosti. Dok će se ovo pitanje pojavljivati samo u predmetima u kojima se tužitelji ne mogu pozvati na članak 79. Zakona o jednakosti iz 2010., trenutačno postoje deseci tisuća zahtjeva za jednaku plaću u sektoru supermarketa u Ujedinjenom Kraljevstvu pri čemu:

38.1. tužitelji i osobe u usporedivoj situaciji zaposleni su kod istog poslodavca, ali u različitim pogonima,

38.2. poslodavci se pozivaju na argument prema kojem se na tužitelje i osobe u usporedivoj situaciji ne primjenjuje članak 79. stavak 4. Zakona o jednakosti iz 2010., [orig. str. 17.]

38.3. kao alternativa članku 79. stavku 4. Zakona o jednakosti iz 2010., tužitelji se pozivaju na izravan učinak članka 157. UFEU-a,

38.4. na dan izlaska Ujedinjene Kraljevine iz Europske unije, sudovi Ujedinjene Kraljevine izgubit će pravo upućivanja pitanja Sudu Europske unije. [orig. str. 18.]