

C-624/19. sz. ügy**Előzetes döntéshozatal iránti kérelem****A benyújtás napja:**

2019. augusztus 22.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Watford Employment Tribunal (Egyesült Királyság)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2019. augusztus 21.

Felperesek:

K és társai

Alperes:

Tesco Stores Ltd

[omissis]

EMPLOYMENT TRIBUNALS (munkaügyi bíróságok, Egyesült Királyság)**felperesek****alperes****K és társai****Tesco Stores Limited****A Watford Employment Tribunal (watfordi munkaügyi bíróság, Egyesült Királyság) előtt folyamatban lévő eljárásban****VÉGZÉS**

1. Az Employment Tribunal (munkaügyi bíróság) a jelen végzésben szereplő előzetes döntéshozatal iránti kérelmet terjeszti az Európai Unió Bírósága elé, amelyben a következő kérdéseket teszi fel:

- 1.1. Közvetlen hatállyal bír-e az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 157. cikke olyan keresetek esetében, amelyeket a felperesek azon az alapon terjesztenek elő, hogy velük összehasonlítható munkavállalókéval egyenlő értékű munkát végeznek, és

- 1.2. amennyiben az első kérdésre nemleges választ kell adni, elkülönül-e az egyenlő érték kérdésétől a 157. cikkben szereplő egyetlen forrást felhasználó összehasonlíthatósági teszt, és amennyiben igen, közvetlen hatállyal bír-e ez a teszt?

2. Az Employment Tribunal (munkaügyi bíróság) az előzetes döntéshozatalra utalás okán az egyenlő értékre vonatkozó összehasonlítás kérdésének vizsgálatát felfüggeszti. [eredeti 1. o.] [omissis]

A WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL (watfordi munkaügyi bíróság)
ELŐTT

[omissis]

K ÉS TÁRSAI

FELPERESEK

-ÉS-

A TESCO STORES LIMITED

ALPERES

KÖZÖTT FOLYAMATBAN LEVŐ ELJÁRÁSBAN

**AZ EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁGA ELÉ TERJESZTETT ELŐZETES
DÖNTÉSHOZATAL IRÁNTI KÉRELEM– ANONIMIZÁLT VÁLTOZAT**

[eredeti 2. o.]

[omissis] [Omissis: a kérdést előterjesztő bíróság adatai]

[omissis] [Omissis: a felek képviselőinek adatai] [eredeti 3. o. és eredeti 4. o.]

ELŐZETES DÖNTÉSHOZATALRA ELŐTERJESZTETT KÉRDÉSEK

1. Közvetlen hatállyal bír-e az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 157. cikke olyan keresetek esetében, amelyeket a felperesek azon az alapon terjesztenek elő, hogy a velük összehasonlítható munkavállalókéval egyenlő értékű munkát végeznek?
2. Amennyiben az első kérdésre nemleges választ kell adni, elkülönül-e az egyenlő érték kérdésétől a 157. cikkben szereplő egyetlen forrást felhasználó összehasonlíthatósági teszt, és amennyiben igen, közvetlen hatállyal bír-e ez a teszt?

HÁTTÉR

3. A jelen eljárásban valamennyi felperes – számuk a jelen végzés meghozatalának időpontjában közel 6 000 fő – amiatt indít keresetet, hogy egyenlő munkáért nem kaptak egyenlő díjazást, ami az Egyesült Királyság Equality Act 2010 (az egyenlő bánásmódról szóló 2010. évi törvény) keretében rögzített nemzeti jogával és az EUMSZ 157. cikkel is ellentétes. [eredeti 5.o.]
4. Egyes felperesek képviselőjét a Leigh Day, solicitors, [omissis] London [omissis] (a továbbiakban: a Leigh Day által képviselt felperesek), míg más felperesek képviselőjét a Harcus Sinclair UK Limited, [omissis], London [omissis] (a továbbiakban: a Harcus által képviselt felperesek) látja el.
5. Az alperes képviselőjét a Herbert Smith Freehills LLP, [omissis] London [omissis] látja el.
6. Kereseteket az Employment Tribunalnál (munkaügyi bíróság) először 2018 februárjában terjesztettek elő és folytatódik a keresetek előterjesztése.
7. Az alperes olyan egyesült királyságbeli kiskereskedő, amely mind online, mind pedig az Egyesült Királyság területén elhelyezkedő, hozzávetőleg 3 200 kiskereskedelmi üzletében – többek között – élelmiszert, ruházati termékeket és egyes árucikkeket értékesít. Az alperes kiskereskedelmi üzleteinek mérete változó, kisebb üzletek esetében hozzávetőlegesen legalább 4 000 négyzetláb [371,61 m²], míg nagyobb üzletek esetében legfeljebb 185 500 négyzetláb [17 233,51 m²]. A munkavállalók üzletenkénti létszáma hozzávetőlegesen legalább 20 fő, míg nagyobb üzletek esetében hozzávetőlegesen legfeljebb 700 fő.
8. Az üzletekben foglalkoztatott munkaerő összlétszáma hozzávetőlegesen 250 000 fő; többségük órabért kap. Az üzletekben közel 30 különböző alampunkakört töltenek be, azonban ezek száma és típusa is változhat – többek között – az adott üzlet méretétől függően.
9. Az alperes elosztó részleggel is rendelkezik. Az alperes jelenleg olyan elosztó hálózatra támaszkodik, amely Anglia, Skócia és Wales területén elhelyezkedő 24 elosztó központból (a továbbiakban: elosztó központok) áll; az elosztó központok közül kettőt (a washingtoni és a newton abbotti elosztó központot) harmadik fél működteti. [eredeti 6. o.]
10. Az elosztó központok három különböző termékformátumot, i. hűtött és fagyasztott élelmiszereket, ii. szobahőmérsékleten tárolható [árucikkeket] és iii. ruházati termékeket/élelmiszernek nem minősülő árucikkeket kezelnek, és hozzávetőlegesen 11 000 munkavállalót foglalkoztatnak, akik órabért kapnak. Az elosztó központokban számos különböző alampunkakört látnak el, azonban e munkakörök az egyes elosztó központokon belül is változhatnak.

11. A felperesek az alperes órabéres alapon foglalkoztatott olyan munkavállalói vagy korábbi munkavállalói, akik az alperes egy vagy több különböző üzletében végeznek vagy végeztek munkát.
12. A Leigh Day által képviselt felperesek és a Harcus által képviselt felperesek által előterjesztett keresetek a lényeges elemeiket tekintve azonosak.
13. Női és férfi felperesek is terjesztettek elő keresetet.
14. A női felperesek előadják, hogy jogosultak a munkájukat az alperes (vagy az alperes társult vállalkozásai) által egy vagy több elosztó központban foglalkoztatott, velük összehasonlítható férfiak munkájához viszonyítani (a továbbiakban: összehasonlíthatósági kérdés). Másképpen megfogalmazva, az összehasonlítható munkavállalókat a felperesekétől eltérő helyen foglalkoztatják és a felperesek úgynevezett „létesítmények közötti összehasonlítást” végeznek. Alapvető kérdésnek minősül az, hogy megengedhető-e az összehasonlítás ilyen esetekben.
15. Az összehasonlíthatóság kérdését illetően valamennyi felperes arra hivatkozik, hogy a nemzeti jog és/vagy az uniós jog lehetővé teszi az összehasonlítást.
16. A felperesek előadják, hogy az egyenlő díjazásra vonatkozó követelések érvényesítése céljából jogosultak összehasonlítani magukat az elosztó központokban foglalkoztatott, összehasonlítás alapjául szolgáló munkavállalókkal, mert:
 - 16.1. az egyenlő bánásmódról szóló 2010. évi törvény 79. cikkének (4) bekezdése alapján – általánosságban, valamint a felperesek és valamely vagy az összes, összehasonlítható munkavállaló viszonyában – közös foglalkoztatási feltételek vonatkoznak a felperesek munkahelyét képező üzletekre és az összehasonlítható munkavállalók munkahelyét képező elosztó központokra, és [eredeti 7. o.]
 - 16.2. az EUMSZ 157. cikk (és annak korábbi megfelelői) alapján a felperesek és az összehasonlítható munkavállalók foglalkoztatási feltételei egyetlen forrásból (vagyis az alperestől) erednek.
17. Az alperes elutasítja, hogy a felperesek összehasonlíthatnák magukat az elosztó központokban foglalkoztatott összehasonlítható munkavállalókkal, mert:
 - 17.1. az egyenlő bánásmódról szóló 2010. évi törvény 79. cikkének (4) bekezdése alapján állnak fenn közös foglalkoztatási feltételek, és
 - 17.2. az EUMSZ 157. cikkel összefüggésben előadja, hogy:
 - 17.2.1. a felperesek nem hivatkozhatnak az EUMSZ 157. cikkre, mivel az nem bír közvetlen hatállyal egyenlő értékre vonatkozó keresetek esetében, és

- 17.2.2. az üzletekben és az elosztó központokban történő foglalkoztatás feltételei semmiképpen nem csak egyetlen forrásból erednek, mivel az alperes vállalkozásának üzletekkel és elosztással foglalkozó része egymástól függetlenül működik. Közelebbről, az alperes – azt leszámítva, hogy meghatározza az általános bérköltségvetést – nem lát rá és nem felügyeli a bérek elosztó központjaiban történő meghatározását.
18. A női felperesek mindkét csoportja előadja, hogy munkájuk értéke egyenlő a velük összehasonlítható munkavállalók munkájának értékével (a továbbiakban: az egyenlő érték kérdése), azonban a Leigh Day által képviselt felperesek nem kívánnak állást foglalni azzal kapcsolatban, hogy a munkájukat az összehasonlítás alapjául szolgáló munkavállalók munkájával valamely munkaértékelési rendszer (a továbbiakban: JES) alapján minősítették egyenértékűnek vagy az hasonló munkának minősül-e.
19. A férfi felperesek olyan függő követeléseket terjesztenek elő, amelyek sikere a jelen eljárásban a női felperesek által előterjesztett keresetek sikerességétől függ. A férfi felperesek előadják, hogy munkájuk olyan hasonló munka, amely a női felperesek munkájával egyenértékűnek vagy egyenlő értékűnek minősül. [eredeti 8. o.]
20. Ezenfelül a férfi felperesek követelése is lehetnek létesítmények közötti összehasonlítások, bár ez nem szükségszerű. Például valamely polcfeltöltő férfi felperes hivatkozhat a vele azonos üzletben polcot feltöltő női felperes keresetének sikerességére. Ez hasonló munkára vonatkozó keresetnek minősülne. A férfi felperes sikeres női felperes által másik üzletben végzett eltérő munkára is hivatkozhat, habár ennek kisebb a valószínűsége. Ez egyenlő értéken alapuló, létesítmények közötti összehasonlításnak minősülne.
21. Az Employment Tribunal (munkaügyi bíróság) ez idáig intézkedett e keresetekre vonatkozó eljárás megszervezéséről, különös tekintettel annak meghatározására, hogy a női felperesek munkája egyenlő értékű-e az összehasonlítás alapjául szolgáló munkavállalók munkájával.
22. E célból meg kell határozni az értékelendő munkaköröket, meg kell határozni a munkakörök iránti keresletet azok tartalmának részletes leírása révén, az eljáró bíróság a munkakörök értékelése céljából egy vagy több független szakértőt jelöl ki munkaértékelési vizsgálat elvégzésére, a szakértők értékelik a munkaköröket és az eljáró bíróság tárgyalást követően megállapítja, hogy a felperesek munkáját érinti-e az egyenlő érték kérdése. [Omissis: hivatkozás az eljáró bíróság eljárási szabályzatára] [omissis].
23. A férfi felperesek kereseteinek elbírálását felfüggesztették. Az összehasonlíthatóság kérdését még nem kezelték az ügyben.
24. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat meghozatalának időpontjában ténylegesen fennáll annak a lehetősége, hogy az Egyesült Királyság 2019. október

31-én kilép az Unióból, és hogy ezen dátumtól kezdve az Egyesült Királyság bíróságai elvesztik az arra vonatkozó jogkörüket, hogy az EUMSZ 267. cikk alapján kérdéseket terjesszenek a Bíróság elé. [eredeti 9. o.]

JOGI HÁTTER

Nemzeti jogi szabályozás

25. Az egyenlő bánásmódról szóló 2010. évi törvény a releváns nemzeti jogi szabályozás.

26. A 66. cikk a szerződéses feltételekkel kapcsolatban megnyilvánuló, nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetéssel foglalkozik, és a következőképpen rendelkezik:

(1) Amennyiben „A” munkaszerződése (bármely módon) nem tartalmaz a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó záradékot, azokat úgy kell kezelni, mintha tartalmazna ilyen záradékot.

(2) A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó záradék olyan rendelkezés, amely a következő joggal bír:

(a) amennyiben „A” munkaszerződésének feltételei kevésbé kedvezők „A” számára mint „B” megfelelő munkaszerződési feltételei „B” számára, „A” munkaszerződési feltételei úgy módosulnak, hogy azok ne legyenek kevésbé kedvezők;

(b) amennyiben „A” nem rendelkezik valamely olyan munkaszerződési feltétellel, amely megfelel a „B” olyan munkaszerződési feltételének, amely a „B”-t előnyben részesíti, „A” munkaszerződési feltételei úgy módosulnak, hogy magukban foglalják az ilyen előnyös feltételt.

(3) A (2) bekezdés (a) pontja „A” foglalkoztatásnyugdíj-rendszerben való tagsággal vagy annak az ilyen rendszer keretében fennálló jogosultságokkal kapcsolatos munkaszerződési feltételére kizárólag annyiban alkalmazandó, amennyiben e feltételre a nemek közötti egyenlőség szabálya vonatkozik.

4) A 65. cikk (1) bekezdésének (b) pontja értelmében vett munkavégzés esetében a fenti (2) bekezdésben szereplő feltételre történő hivatkozás magában foglalja (adott esetben) az olyan feltételekre történő hivatkozást is, amelyeket nem a munka minősítése határoz meg(, valamint amelyeket a munka minősítése határoz meg). [eredeti 10. o.]

27. A 65. cikk az „egyenlő munkát” a következőképpen határozza meg:

(1) E fejezet alkalmazásában „A” munkája egyenlő „B” munkájával, ha az:

(a) hasonló „B” munkájához,

- (b) „B” munkájával egyenértékűnek minősül, vagy
- (c) „B” munkájával egyenlő értékű.
- (2) „A” munkája „B” munkájához hasonló, ha:
- (a) „A” munkája és „B” munkája azonos vagy nagyjából hasonló, és
- (b) a két munka közötti különbségek a munkafeltételeket illetően nem bírnak gyakorlati jelentőséggel.
- (3) A (2) bekezdés alkalmazásában tehát az egyik személy munkájának egy másik személy munkájával történő összehasonlítása során figyelembe kell venni:
- (a) azt, hogy a gyakorlatban milyen gyakorisággal fordulnak elő a munkájuk közötti különbségek, valamint
- (b) a különbségek természetét és mértékét.
- (4) „A” munkája „B” munkájával egyenértékűnek minősül, ha valamely munkaértékelési vizsgálat alapján:
- (a) „A” munkája „B” munkájával egyenlő értékű a munkavállalókkal szembeni igények szempontjából, vagy
- (b) „A” munkája „B” munkájával az említett szempontból egyenlő értékű lenne, ha az értékelést nem nemen alapuló rendszerben végezték volna.
- (5) Az adott rendszer nemen alapuló, ha a munkavállalók iránti egy vagy több igény szempontjából a férfiak és a nők vonatkozásában különböző értékeket rögzít.
- (6) „A” munkája „B” munkájával egyenlő értékű, ha:
- (a) nem hasonló „B” munkájához és nem minősül „B” munkájával egyenértékűnek, azonban
- (b) az erőfeszítéshez, készségekhez és döntéshozatalhoz hasonló tényezőkön alapuló, „A” iránti kereslet szempontjából „B” munkájával egyenlő. [eredeti 11. o.]
28. Az összehasonlíthatósággal kapcsolatos nemzeti jogi rendelkezéseket a 79. cikk tartalmazza, amely a következőképpen rendelkezik:
- (1) E fejezet alkalmazásában a jelen cikket kell alkalmazni.
- (2) „A” foglalkoztatása esetén „B” összehasonlítható munkavállalónak minősül, ha a (3) vagy a (4) bekezdés alkalmazandó.

- (3) *E bekezdést kell alkalmazni, ha:*
- (a) *„B” az „A” munkáltatójának vagy az „A” munkáltatója társult vállalkozásának az alkalmazásában áll, és*
 - (b) *„A” és „B” ugyanabban a létesítményben végez munkát.*
- (4) *E bekezdést kell alkalmazni:*
- (a) *„B” az „A” munkáltatójának vagy az „A” munkáltatója társult vállalkozásának az alkalmazásában áll,*
 - (b) *„B” az „A” munkahelyét képező létesítménytől eltérő létesítményben végez munkát, és*
 - (c) *a létesítményekre közös feltételek vonatkoznak (általában, valamint „A” és „B” viszonyában is).*
- (5) *amennyiben „A” magán- vagy köztisztviséget lát el, „B” akkor minősül összehasonlítható munkavállalónak, ha:*
- (a) *„B” magán- vagy köztisztviséget lát el, és*
 - (b) *az „A” díjazásának kifizetéséért felelős személy felel „B” díjazásának kifizetéséért is.*
- (6) *Amennyiben „A” a House of Commons (alsóház, Egyesült Királyság) személyi állományának releváns tagja, „B” akkor minősül összehasonlítható munkavállalónak, ha:*
- (a) *„B”-t az a személy alkalmazza, amely az Employment Rights Act 1996 (a munkavállalók jogairól szóló 1996. évi törvény) 195. cikkének (6) bekezdése alapján „A” munkáltatója, vagy*
 - (b) *amennyiben az említett cikk (7) bekezdése alkalmazandó „A” esetére, „B”-t az a személy alkalmazza, amely az említett albekezdés alapján „A” munkáltatója.*
- (7) *Amennyiben „A” a House of Commons (alsóház) személyi állományának releváns tagja, „B” akkor minősül összehasonlítható munkavállalónak, ha „B” szintén a House of Commons (alsóház) személyi állományának releváns tagja.*
- (8) *E fejezetre a 42. cikk nem alkalmazandó; ennek megfelelően kizárólag e fejezet alkalmazásában a rendőrtisztvi hivatal betöltése magántisztviség ellátásaként kezelendő.*
- (9) *E cikk alkalmazásában a munkáltatók akkor minősülnek egymás társult vállalkozásainak, ha:*

(a) *egyikük olyan társaság, amely a másik (közvetlen vagy közvetett) irányítása alatt áll,*

vagy

(b) *mindkettő olyan társaság, amely harmadik személy (közvetlen vagy közvetett) irányítása alatt áll. [eredeti 12. o.]*

A 79. cikkre vonatkozó nemzeti ítélezési gyakorlat

29. Az esélyegyenlőségről szóló 2010. évi törvény 79. cikkének értelmezését nemrégiben a Court of Appeal (fellebbviteli bíróság, Egyesült Királyság) vizsgálta az Asda Stores Ltd v Brierley ítéletben [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [OMISSIS]. [Underhill bírósági ítélet] [omissis] (a 63–80. pontban), amelyben részletezte a 79. cikk (4) bekezdésének alkalmazását. Az Asda Stores Ltd fellebbezést terjesztett a Supreme Court (legfelsőbb bíróság, Egyesült Királyság) elé a Court of Appeal (fellebbviteli bíróság) határozata ellen. A fellebbezést engedélyezték, azonban a fellebbezés tárgyalásának napját még nem tűzték ki.
30. Habár a felperesek azzal érvelnek, hogy az esélyegyenlőségről szóló 2010. évi törvény 79. cikke (4) bekezdésének hatálya alá tartoznak, az alperes ezt vitatja. Ennek megfelelően a felperesek az EUMSZ 157. cikkre is hivatkoznak.

157. cikk és a [Bíróság] határozatai

- 31 Az EUMSZ 157. cikk a releváns uniós jogi szabályozás, amely a következőképpen rendelkezik:

(1) *Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.*

(2) *E cikk alkalmazásában „díjazás” a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.*

A nemen alapuló megkülönböztetés nélküli egyenlő díjazás azt jelenti, hogy:

a) *teljesítménybér esetén az azonos munkáért járó díjazást azonos mértékegység alapján állapítják meg;*

b) *időbér esetén azonos munkakörben azonos díjazás jár. [eredeti 13. o.]*

(3) *Az Európai Parlament és a Tanács a rendes jogalkotási eljárás keretében és a Gazdasági és Szociális Bizottsággal folytatott konzultációt követően intézkedéseket fogad el annak érdekében, hogy biztosítsa a férfiak és nők között az egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elvének*

alkalmazását a foglalkoztatás és a munka területén, beleértve az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás alapelvét is.

(4) Annak érdekében, hogy ténylegesen biztosítsák a teljes egyenlőséget a férfiak és nők között a munka világában, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozza a tagállamokat abban, hogy bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el abból a célból, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítsék, vagy hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék.

32. A Bíróság a Lawrence és társai ítéletben (C-320/00, [EU:C:2002:498]) [omissis] megállapította, hogy annak vizsgálata során, hogy valamely felperes összehasonlíthatja-e magát valamely összehasonlítható munkavállalóval, a figyelem középpontjában annak kell állnia, hogy a foglalkoztatási feltételek egyetlen forrásból származtak-e, vagyis volt-e olyan, egyenlőtlenségért felelős szerv, amely helyreállíthatná az egyenlő bánásmódot (lásd a 15–18. pontot). A Bíróság ugyanezt a megközelítést alkalmazta az Allonby ítéletben (C-256/01 [EU:C:2004:18, 45. és 46. pont]). [eredeti 14. o.]

A 157. cikk közvetlen hatályára vonatkozó nemzeti ítélkezési gyakorlat

33. [Underhill bírő] az Asda Stores Limited v Brierley ítélet 114–116. pontjában a következőket állapította meg:

„(B) Közvetlen hatály

114. Természetesen a kellően megszilárdult gyakorlat szerint az EUMSZ 157. cikk és annak előzményei, az [EGK-Szerződés] 119. cikke és az [EK-Szerződés] 141. cikke a munkavállalók számára közvetlenül érvényesíthető jogot biztosít az egyenlő bérre olyan esetekben, amelyekben az összehasonlítás alapjául szolgáló munkavállalók azonos vagy hasonló, illetve olyan munkát végeznek, amely egyenértékűnek minősül: ez egyértelmű a Defrenne ítélet óta. [43/75 ügy, EU:C:1976:56] A források azonban jogerősen nem állapítják meg, hogy ugyanez vonatkozik-e arra az esetre is, amelyben a felperes munkája eltér a vele összehasonlítható munkavállalók munkájától és azzal nem minősül egyenértékűnek, azonban a felperes azzal érvel, hogy az egyenlő értékű. Kérdésként vetődik fel a Defrenne ítélet 18. pontjában »a [119.] cikkben meghatározott, a munka azonosságának és az egyenlő díjazás szempontjai alapján már megállapítható [hátrányos megkülönböztetés]« – amely tekintetében a cikk közvetlen hatállyal bír – és a »csak egyértelműbb, közösségi vagy nemzeti végrehajtási rendelkezésekkel összefüggésben azonosítható [megkülönböztetés]« – amely tekintetében a cikk nem bír közvetlen hatállyal – között megfogalmazott különbségtétel joghatásával kapcsolatban: úgy tűnik, az egyenlő értékre vonatkozó követelések egyes nemzeti és uniós

jogforrások szerint is az utóbbi csoportba tartoznak. [omissis]. [Omissis: hivatkozás más nemzeti jogi ítélkezési gyakorlatra]

115. E kérdés megválaszolása nem szükséges a fellebbezés elbírálásához és mindent összevetve inkább nem kívánom azt megválaszolni. Amennyiben a kérdés valóban döntő jellegű lenne, átmenetileg arra az álláspontra helyezkedem, hogy annak az Európai Unió Bírósága elé utalása lenne a helyes eljárás: e bíróság nem köteles így eljárni, mivel nem utolsó fokon eljáró bíróságról van szó, azonban egyetértek [omissis] azzal, hogy nehéz azt mondani, hogy a kérdés *acte clair*, és egyszerűen késedelmet okozna az, ha hagynánk a Supreme Court (legfelsőbb bíróság) számára, hogy azt előzetes döntéshozatal céljából előterjessze. Nem lenne azonban helyes az előzetes döntéshozatalra utalás abban az esetben, ha a kérdés nem döntő; és a bíróság számára csekély jelentőségű lenne további részletes elemzést végezni a kérdés ezen a szinten történő elbírálása céljából, amennyiben kizárólag előzetes döntéshozatalra utalással érhető el bizonyosság. [eredeti 15. o.]

116. Álláspontom szerint a bíróságok számára nem okoz majd semmilyen gyakorlati problémát az, ha nem foglalkozunk ezzel a kérdéssel. Habár elképzelhetők olyan esetek, amelyekben a kérdés kulcsfontosságú – lényegében azok az esetek, amelyekben a 79. cikk (4) bekezdésének (c) pontjában szereplő követelmények az adott ügy tényállása alapján még az általam követett értelmezés szerint sem érvényesülnek –, még kérdéses, hogy ilyen esetek a gyakorlatban felmerülnek-e; [omissis]. [Omissis: hivatkozás más nemzeti jogi ítélkezési gyakorlatra]”.

34. Az Employment Appeal Tribunal (munkaügyi fellebbviteli bíróság, Egyesült Királyság; a továbbiakban: EAT) az Asda Stores Limited v Brierley ítélet [omissis] [36. pontjában] arra a következtetésre jutott, hogy „[az] a jobbik álláspont, hogy az EUMSZ 157. cikk közvetlen hatállyal bír a jelen ügyben, és arra a felperesek hivatkozhatnak.” Elismerte azonban, hogy az „elemzés nem tökéletes”, hogy e kérdés nem „*acte clair*”, és hogy „a kérdést szívesen az Európai Unió Bírósága elé utalta volna, ha a felek lelkesen erre kértek volna.”

35. Ennek megfelelően a jelenlegi állás az, hogy:

35.1. az EAT megállapította, hogy az EUMSZ 157. cikk közvetlen hatállyal bír az egyenlő értékre vonatkozó ügyekben. E megállapítás köti a munkaügyi bíróságokat, azonban nem köti az Egyesült Királyság magasabb szintű bíróságait.

35.2. Ezzel szemben az EAT és a Court of Appeal (fellebbviteli bíróság) is megállapította, hogy e kérdés nem egyértelmű és azt az EUB elé lehetne utalni. [eredeti 16. o.]

Az Egyesült Királyság kilépése az Európai Unióból

36. A European Union (Withdrawal) Act 2018 (az Európai Unióból való kilépésről szóló 2018. évi törvény) 6. cikkének (1) bekezdése a későbbiekben megjelölendő időpontban a következőképpen rendelkezik:

(1) A bíróságokat

(a) nem kötik az uniós bíróság által a kilépés napján vagy azt követően meghatározott elvek és az általa a kilépés napján vagy azt követően meghozott határozatok, és

(b) a kilépés napján vagy azt követően nem utalhatnak kérdést az uniós bíróság elé.

37. Az Unióból való kilépésről szóló megállapodás [HL 2019. C 66I., 2019. február 19.] 86. cikke a következőképpen rendelkezik:

Az Európai Unió Bírósága előtt folyamatban lévő ügyek

1. Az Európai Unió Bírósága továbbra is joghatósággal rendelkezik az átmeneti időszak vége előtt az Egyesült Királyság által vagy az Egyesült Királyság ellen indított bármely eljárás tekintetében. Ez a joghatóság az eljárás valamennyi szakaszára kiterjed, beleértve a Bíróság előtti jogorvoslati eljárást és a Törvényszék előtti eljárást is, amennyiben az ügyet visszautalják a Törvényszékhez.

2. Az Európai Unió Bírósága továbbra is joghatósággal rendelkezik arra, hogy az átmeneti időszak vége előtt az Egyesült Királyság bíróságai által hozzá benyújtott kérelemre előzetes döntést hozzon.

AZ EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁGÁHOZ FORDULÁS INDOKAI

38. A jelen ügyben előzetes döntéshozatal iránti kérelmet kell előterjeszteni, mivel bizonytalan, hogy a 157. cikk közvetlen hatállyal bír-e egyenlő értékre vonatkozó ügyekben. Habár e kérdés kizárólag olyan ügyekben merül fel, amelyekben a felperesek nem hivatkozhatnak az egyenlő bánásmódról szóló 2010. törvény 79. cikkére, az Egyesült Királyságban a szupermarket ágazatban jelenleg többször tízezer, egyenlő értékre vonatkozó olyan kereset elbírálása van folyamatban, amelyben:

38.1. a felperesek és az összehasonlítható munkavállalók azonos munkáltató alkalmazásában, azonban különböző létesítményekben végeznek munkát;

38.2. a munkáltatók arra hivatkoznak, hogy a felperesek és az összehasonlítható munkavállalók nem tartoznak az egyenlő bánásmódról szóló 2010. évi törvény 79. cikke (4) bekezdésének hatálya alá; [eredeti 17. o.]

- 38.3. a felperesek az egyenlő bánásmódról szóló 2010. évi törvény 79. cikke (4) bekezdése helyett másodlagosan utalnak az EUMSZ 157. cikk közvetlen hatályára; és
- 38.4. az Egyesült Királyság bíróságai az Egyesült Királyság Európai Unióból való kilépésének napján elvesztik azt a jogot, hogy kérdést terjesszenek az EUB elé. [eredeti 18. o.]

MUNKADOKUMENTUM