

Lieta C-624/19**Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu****Iesniegšanas datums:**

2019. gada 22. augusts

Iesniedzējtiesa:*Watford Employment Tribunal* (Apvienotā Karaliste)**Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:**

2019. gada 21. augusts

Apelācijas sūdzības iesniedzēji:

K u.c.

Atbildētājs:*Tesco Stores Ltd*

[..]

EMPLOYMENT TRIBUNALS [DARBA LIETU TIESAS]**Prasītāji**

K u.c.

Watford Employment Tribunal [Vatfordas Darba lietu tiesa, Apvienotā Karaliste]**Atbildētājs***Tesco Stores Limited***RĪKOJUMS**

1. Darba lietu tiesa iesniedz prejudiciālu jautājumu Eiropas Savienības Tiesai veidlapā, kas pievienota šim rīkojumam, uzdodot šādus jautājumus:

- 1.1. Vai Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 157. pants ir tieši piemērojams prasībās, kas celtas, pamatojoties uz to, ka prasītāji veic vienādi vērtīgu darbu ar viņiem salīdzināmām personām; un

- 1.2. Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir noraidoša, vai viena avota kritērijs, lai veiktu salīdzināšanu atbilstoši LESD 157. pantam, atšķiras no vienādas vērtības jautājuma, un, ja tā, vai šādam kritērijam ir tieša iedarbība?

2. Tā kā ir iesniegts lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu, jautājums par salīdzināmību vienādas vērtības prasību gadījumā ir apturēts. [oriģ. 1. lpp.] [..]

WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL [VATFORDAS DARBA LIETU TIESĀ]

[..]

STARP

K u.c.

PRASĪTĀJIEM

-UN-

TESCO STORES LIMITED

ATBILDĒTĀJU

LŪGUMS EIROPAS SAVIENĪBAS TIESAI SNIEGT PREJUDICIĀLU NOLĒMUMU – ANONIMIZĒTS

[oriģ. 2. lpp.]

[..] [omissis: iesniedzējtiesas dati]

[..] [omissis: pušu pārstāvju dati] [oriģ. 3 un 4. lpp.]

PAR PREJUDICIĀLAJIEM JAUTĀJUMIEM

1. Vai Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 157. pants ir tieši piemērojams prasībās, kas celtas, pamatojoties uz to, ka prasītāji veic vienādi vērtīgu darbu ar viņiem salīdzināmām personām?
2. Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir noraidoša, vai viena avota kritērijs, lai veiktu salīdzināmību atbilstoši LESD 157. pantam, atšķiras no vienādas vērtības jautājuma, un, ja tā, vai šādam kritērijam ir tieša iedarbība?

LIETAS APSTĀKLI

3. Visi prasītāji šajā tiesvedībā šā rīkojuma pieņemšanas laikā, kuru skaits ir aptuveni 6000, apgalvo, ka viņi nav saņēmuši vienādu atalgojumu par vienādu darbu, kas ir pretrunā ar Apvienotās Karalistes tiesību aktiem, kas noteikti

Equality Act 2010 [2010. gada Likumā par vienlīdzību] un arī LESD 157. pantā.
[oriģ. 5. lpp.]

4. Daļu no prasītājiem pārstāv *Leigh Day*, advokāti, [...] Londona [...] (turpmāk tekstā – “*Leigh Day* prasītāji”) un citus – *Harcus Sinclair UK Limited*, [...], Londona [...] (turpmāk tekstā – “*Harcus* prasītāji”).
5. Atbildētāju pārstāv *Herbert Smith Freehills LLP*, [...] Londona [...].
6. Prasības pirmo reizi *Employment Tribunal* [Darba lietu tiesā] tika iesniegtas 2018. gada februārī un tās turpina tikt iesniegtas.
7. Atbildētājs ir Apvienotās Karalistes mazumtirgotājs, kas tostarp pārdod pārtikas preces, apģērbus un vispārējās nozīmes preces gan tiešsaistē, gan aptuveni 3200 mazumtirdzniecības veikalos, kas atrodas visā Apvienotajā Karalistē. Atbildētāja mazumtirdzniecības veikalu platības svārstās no aptuveni 4000 kvadrātpēdām mazākiem veikaliem un līdz 185 500 kvadrātpēdām lielākiem veikaliem. Darbinieku skaits vienā veikalā svārstās no aptuveni 20 mazākajos veikalos līdz aptuveni 700 lielākajos.
8. Kopējais darbinieku skaits veikalos ir aptuveni 250 000, no kuriem lielākajai daļai maksā atbilstīgi stundu likmēm. Veikalos tiek veikti apmēram 30 dažādi pamatdarbi, lai gan to skaits un veids var atšķirties, tostarp atkarībā no konkrētā veikala platības.
9. Atbildētājam ir arī izplatīšanas nodaļa. Pašreiz atbildētājs paļaujas uz 24 izplatīšanas centru (turpmāk tekstā – “IC”) tīklu visā Anglijā, Skotijā un Velsā, no kuriem divus (Vašingtonā un Ņūtonebotā) pārvalda trešā puse. [oriģ. 6. lpp.]
10. IC aptver trīs dažādas kategorijas – i) atdzesētu un saldētu pārtiku, ii) konservētas [preces] un iii) apģērbus/nepārtikas preces –, un tajā strādā apmēram 11 000 darbinieku ar atalgojumu atbilstīgi stundu likmēm. IC tiek veikts daudz dažādu pamatdarbu, lai gan atsevišķos IC arī šie darbi var atšķirties.
11. Prasītāji ir darbinieki ar atalgojumu atbilstīgi stundu likmēm vai bijušie atbildētāja darbinieki, kas strādā vai strādāja vienā vai vairākos dažādos atbildētāja veikalos.
12. Prasības, ko cēluši *Leigh Day* prasītāji un *Harcus* prasītāji, pēc būtības ir vienādas.
13. Prasības ir cēlušas sievietes un vīrieši.
14. Sieviešu prasītāju gadījumā tiek apgalvots, ka viņām ir tiesības salīdzināt savu darbu ar to vīriešu darbu, kuri ir nodarbināti pie atbildētāja (vai atbildētāja saistītajiem uzņēmumiem) vienā vai vairākos izplatīšanas centros (turpmāk tekstā – “jautājums par salīdzināmību”). Citiem vārdiem sakot, šīs salīdzināmās personas tiek nodarbinātas citās fiziskās atrašanās vietās nekā prasītāji, un prasītāji

veic tā sauktos “starpuzņēmumu salīdzinājumus”. Galvenais jautājums ir, vai tas šajos gadījumos ir pieļaujams.

15. Jautājumā par salīdzināmību visi prasītāji atsaucas uz vietējiem un/vai Savienības tiesību aktiem, kuros atļauts veikt salīdzinājumus.
16. Prasītāji apgalvo, ka viņi ir tiesīgi salīdzināt sevi ar salīdzināmajām personām, kas strādā izplatīšanas centros, lai celtu prasību par vienādu atalgojumu, jo:
 - 16.1. saskaņā ar 2010. gada likuma par vienlīdzību 79. panta 4. punktu veikalos, kuros strādā prasītāji, un izplatīšanas centros, kuros strādā salīdzināmās personas, gan kopumā, gan starp prasītājiem un kādu vai visām salīdzināmajām personām tiek piemēroti vienādi nodarbinātības nosacījumi; un **[oriģ. 7. lpp.]**
 - 16.2. saskaņā ar LESD 157. pantu (un tā iepriekšējām versijām) prasītāju un salīdzināmo personu darba noteikumiem un nosacījumiem ir kopīgs avots (t.i., atbildētājs).
17. Atbildētājs noliedz, ka prasītāji var salīdzināt sevi ar salīdzināmām personām, kas tiek nodarbinātas izplatīšanas centros, jo:
 - 17.1. saskaņā ar 2010. gada likuma par vienlīdzību 79. sadaļas 4. punktu neesot vienotu darba noteikumu; un
 - 17.2. attiecībā uz LESD 157. pantu:
 - 17.2.1. prasītāji nevarot paļauties uz 157. pantu, jo tam nav tiešas iedarbības prasībās par vienādu vērtību; un
 - 17.2.2. katrā ziņā veikaliem un izplatīšanas centriem neesot kopīgu darba noteikumu un nosacījumu, jo atbildētāja uzņēmuma veikali un izplatīšanas biznes darbojas neatkarīgi. Konkrēti, izņemot kopējā atalgojuma budžeta noteikšanu, atbildētājs nepārrauga vai nekontrolē atalgojuma noteikšanu izplatīšanas centros.
18. Abas prasītāju sievietu grupas apgalvo, ka viņas veic vienādi vērtīgu darbu ar salīdzināmo personu darbu (turpmāk tekstā – “jautājums par vienādu vērtību”), lai gan *Leigh Day* prasītājas cenšas neizpaust savu nostāju jautājumā par to, vai viņu darbs ir atzīts par līdzvērtīgu ar viņu salīdzināmo personu darbu saskaņā ar darba novērtēšanas shēmu (turpmāk tekstā – “DNS”), vai arī tas ir uzskatāms par līdzīgu darbu.
19. Prasītāju vīriešu izvirzīto eventuālo prasību panākumi ir atkarīgi no sievietu prasītāju panākumiem šajā tiesvedībā. Prasītāji vīrieši apgalvo, ka viņu darbs ir līdzīgs darbs, kas atzīts par līdzvērtīgu vai vienādi vērtīgu ar prasītāju sievietu darbu. **[oriģ. 8. lpp.]**

20. No viņu prasībām var izrietēt, lai gan ne vienmēr, salīdzinājumi starp uzņēmumiem. Piemēram, prasītājs vīrietis, kas papildina preču plauktus, var atsaukties uz prasītāju sievieti, kas papildina plauktus tajā pašā veikalā un kuras prasība tika apmierināta. Tā būtu prasība, kas balstīta uz līdzīgu darbu. Lai arī tas ir mazāk ticams, viņš tomēr varētu arī atsaukties uz prasītāju sievieti, kas dara citu darbu citā veikalā un kuras prasība tika apmierināta. Tas būtu vienādas vērtības salīdzinājums starp uzņēmumiem.
21. Līdz šim *Employment Tribunal* [Darba lietu tiesa] ir izdevusi rīkojumus par procesa organizatorisko pasākumu noteikšanu saistībā ar šīm prasībām, it īpaši, lai noteiktu, vai prasītāju sieviešu darbi ir vienādi vērtīgi ar salīdzināmo personu darbiem.
22. Šajā nolūkā būs jāidentificē novērtējamie darbi, jānosaka, kādas ir šo darbu veikšanas prasības, detalizēti izklāstot, kas tajās ietverts. Tiesa iecels vienu vai vairākus neatkarīgus ekspertus, lai izstrādātu DNS nolūkā novērtēt lomas, tiks novērtētas lomas, un tiesa pēc tiesas sēdes noteiks, vai prasītāju darbi ir vienādi vērtīgi. [*omissis*: atsauce uz tiesas reglamentu] [..]
23. Lietas izskatīšana par prasītāju vīriešu prasībām ir apturēta. Jautājums par salīdzināmību vēl nav atrisināts.
24. Rīkojuma par prejudiciālu jautājumu iesniegšanu dienā pastāv reāls risks, ka 2019. gada 31. oktobrī Apvienotā Karaliste izstāsies no ES un ka no šī datuma Apvienotās Karalistes tiesas zaudēs tiesības uzdot jautājumus Tiesai saskaņā ar LESD 267. pantu. **[oriģ. 9. lpp.]**

TIESISKAIS REGULĒJUMS

Valsts tiesību akti

25. Atbilstošais valsts tiesību akts ir 2010. gada likums par vienlīdzību.
26. 66. pantā, kas attiecas uz diskrimināciju dzimuma dēļ attiecībā uz līguma noteikumiem, ir noteikts:

1. Ja A darba noteikumos (jebkādā veidā) nav ietverta dzimumu līdztiesības klauzula, tie ir uzskatāmi par tādiem, kas to ietver.

2. Dzimumu līdztiesības klauzula ir noteikums, kam ir šāda ietekme:

a) ja A darba līguma noteikums ir mazāk labvēlīgs A, nekā atbilstošais B darba līguma noteikums ir B, A darba līguma noteikums tiek mainīts tā, lai tas nebūtu mazāk labvēlīgs;

b) ja A darba līgumā nav noteikuma, kas atbilst noteikumam B darba līgumā un no kura B gūst labumu, A darba līguma noteikumi tiek mainīti, iekļaujot šādu noteikumu.

3. 2. punkta a) apakšpunkts ir piemērojams A darba līguma noteikumam attiecībā uz dalību arodpensiju shēmā vai tiesībām saskaņā ar to, tikai tiktāl, ciktāl dzimumu līdztiesības noteikumam būtu iedarbība attiecībā uz šo noteikumu.

4. Tāda darba gadījumā, kas ietilpst 65. panta 1. punkta b) apakšpunkta piemērošanas jomā, atsauce uz iepriekš 2. punktā minēto noteikumu ietver atsauci uz tādiem noteikumiem (ja tādi ir), ko nenosaka (kā arī uz tādiem, ko nosaka) darba vērtējumā. [oriģ. 10. lpp.]

27. “Vienāds darbs” 65. pantā ir definēts šādi:

1. Šajā nodaļā A darbs tiek uzskatīts par vienādu ar B darbu, ja tas ir:

a) līdzīgs B darbam,

b) novērtēts kā līdzvērtīgs B darbam vai

c) vienādi vērtīgs ar B darbu.

2. A darbs ir līdzīgs B darbam, ja

a) A darbs un B darbs ir vienādi vai kopumā līdzīgi un

b) atšķirībām starp to darba pienākumiem nav praktiskas nozīmes attiecībā uz viņu darba noteikumiem.

3. Tātad, salīdzinot vienas personas darbu ar citas personas darbu 2. punkta izpratnē, ir jāņem vērā:

a) cik bieži praksē rodas atšķirības starp viņu darbu, un

b) atšķirību raksturs un apmērs.

4. A darbs ir uzskatāms par līdzvērtīgu B darbam, ja darba novērtējuma analīzē:

a) A un B darbam tiek piešķirta vienāda vērtība attiecībā uz darba ņēmējam izvirzītajām prasībām vai

b) A un B darbam tiktu piešķirta vienāda vērtība attiecībā uz šīm prasībām, ja novērtējums netiktu veikts uz dzimumu balstītā sistēmā.

5. Sistēma ir balstīta uz dzimumu, ja, izvirzot vienu vai vairākas prasības darba ņēmējam, tās ietvaros vīriešiem nosaka vērtības, kas atšķiras no tām, kuras tās ietvaros tiek noteiktas sievietēm.

6. A darbs ir vienādi vērtīgs ar B darbu, ja tas

- a) nav līdzīgs B darbam un nav novērtēts kā līdzvērtīgs tam, bet
- b) tomēr ir vienāds ar B darbu, ņemot vērā A izvirzītās prasības saistībā ar tādiem faktoriem kā piepūle, prasmes un lēmumu pieņemšana.
[oriģ. 11. lpp.]

28. Valsts tiesību normas par salīdzināmību ir ietvertas 79. pantā šādi:

- 1. Šis pants attiecas uz šo nodaļu.
- 2. Ja darba ņēmējs ir A, B ir salīdzināmā persona, ja ir piemērojams 3. vai 4. punkts.
- 3. Šo punktu piemēro, ja:
 - a) B ir nodarbināts pie A darba devēja vai A darba devēja saistītā uzņēmumā, un
 - b) A un B strādā vienā uzņēmumā.
- 4. Šo punktu piemēro, ja:
 - a) B ir nodarbināts pie A darba devēja vai A darba devēja saistītā uzņēmumā,
 - b) B strādā citā uzņēmumā nekā A, un
 - c) uzņēmumos tiek piemēroti vienādi noteikumi (vai nu kopumā, vai attiecībā uz A un B).
- 5. ja A ir strādā privātā vai publiskā sfērā, B ir salīdzināmā persona, ja:
 - a) B strādā privātā vai publiskā sfērā, un
 - b) par A atalgojuma samaksu atbildīgā persona ir tā pati, kas par B atalgojuma samaksu.
- 6. Ja A ir attiecīgais House of Commons [Pārstāvju palātas] loceklis, B ir salīdzināmā persona, ja:
 - a) B nodarbina persona, kas ir A darba devējs saskaņā ar Employment Rights Act 1996 [1996. gada Nodarbinātības likuma] 195. panta 6. punktu, vai
 - b) ja A gadījumā piemēro šā panta 7. punktu, B nodarbina persona, kura saskaņā ar šo pantu ir A darba devējs.
- 7. Ja A ir attiecīgais House of Lords [Lordu palātas] darbinieks, B ir salīdzināmā persona, ja B arī ir attiecīgais Lordu palātas loceklis.

8. 42. pants uz šo nodaļu neattiecas; attiecīgi tikai šajā nodaļā amats policijā ir pielīdzināms amatam privātā sfērā.

9. Šajā pantā darba devēji ir saistīti, ja:

a) viens ir uzņēmums, kuru otrs (tieši vai netieši) kontrolē, vai

b) abi ir uzņēmumi, kurus (tieši vai netieši) kontrolē trešā persona.
[oriģ. 12. lpp.]

Valsts judikatūra par 79. pantu

29. *Court of Appeal* [Apelācijas tiesa, Apvienotā Karaliste] nesen izskatīja 2010. gada likuma par vienlīdzību 79. panta interpretāciju lietā *Asda Stores Ltd/Brierley* [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [..]. [*Lord Justice Underhill*] [..] skaidroja (63.–80. punkts) 79. panta 4. punkta darbību. *Asda Stores Ltd* pārsūdzēja *Court of Appeal* [Apelācijas tiesas] nolēmumu *Supreme Court* [Augstākajā tiesā]. Atļauja iesniegt apelāciju ir piešķirta, bet apelācijas izskatīšanas datums vēl nav noteikts.
30. Lai arī prasītāja gadījumā uz viņiem attiecas 2010. gada likuma par vienlīdzību 79. panta 4. punkts, atbildētājs to apstrīd. Tādējādi prasītāji papildus atsaucas uz LESD 157. pantu.

157. pants un [Tiesas] lēmumi

31. Piemērojamie ES tiesību akti ir LESD 157. pants, kurā ir noteikts:
1. *Visas dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu.*
 2. *Šajā pantā “darba samaksa” nozīmē parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja.*
Vienāda darba samaksa bez dzimuma diskriminācijas nozīmē to, ka:
 - a) *darba samaksu par akorddarbu aprēķina, izmantojot vienu un to pašu mērvienību;*
 - b) *darba samaksa atbilstīgi stundu likmēm par vienādu darbu ir vienāda.*[oriģ. 13. lpp.]
 3. *Eiropas Parlaments un Padome saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru pēc apspriešanās ar Ekonomikas un sociālo lietu komiteju nosaka pasākumus, lai nodrošinātu to, ka nodarbinātības un profesiju jautājumos ir ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi*

pret sievietēm un vīriešiem, tostarp arī princips, ka tie par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu.

4. Lai praksē nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem darbā, vienādas attieksmes princips neliedz dalībvalstīm atstāt spēkā vai ieviest pasākumus, kas dod īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam, tā pārstāvjiem atvieglinot iesaistīšanos darbā vai arī novēršot vai kompensējot viņu profesionālās izaugsmes trūkumus.

32. Spriedumā *Lawrence* u.c. (lieta C-320/00, EU:C:2002:498) [...] Tiesa nosprieda, ka, apsverot jautājumu par to, vai prasītājam bija tiesības salīdzināt sevi ar salīdzināmo personu, galvenā uzmanība jāpievērš tam, vai bija kopīgi darba noteikumi un nosacījumi, lai varētu noteikt iestādi, kas atbildīga par nevienlīdzību un kas varētu atjaunot vienlīdzīgu attieksmi: skatīt 15.–18. punktu. Tiesa to pašu pieeju piemēroja arī spriedumā *Allonby* (C-256/01, EU:C:2004:18; 45. un 46. punkts). [oriģ. 14. lpp.]

Valsts tiesu prakse par 157. panta tiešo iedarbību

33. Lietā *Asda Stores Limited/Brierley* 114.–116. punktā [*Lord Justice Underhill*] norādīja:

“(B) Tieša iedarbība

114. Protams, ir vispāratzīts, ka LESD 157. pants un tā iepriekšējās versijas, [EEK līguma] 119. pants un [EK līguma] 141. pants, piešķir darbiniekiem tieši īstenojamas tiesības uz vienādu atalgojumu gadījumos, kad viņu salīdzināmās personas veic tādu pašu vai līdzīgu darbu vai darbu, kas novērtēts kā līdzvērtīgs; tas ir bijis skaidrs kopš lietas *Defrenne* [lieta 43/75, EU:C:1976:56]. Bet iestādes galīgi nenosaka, vai tas pats attiecas uz gadījumu, kad prasītāja darbs atšķiras no salīdzināmās personas darba un tas nav atzīts kā līdzvērtīgs, bet, ja viņš apgalvo, ka tas ir vienādi vērtīgs darbs. Ir jautājums par to, kāda ir atšķirības ietekme, kas formulēta lietas *Defrenne* 18. punktā, starp “diskriminācijas gadījum[–iem], kuru konstatēšanai pietiek ar šajā pantā sniegtajiem vienāda darba un vienādas darba samaksas kritērijiem” [119. punkts], attiecībā uz kuru pantam ir tieša iedarbība, un “diskriminācijas gadījum[–iem], ko var identificēt, tikai piemērojot skaidrākus Kopienas vai valsts līmeņa piemērošanas noteikumus”, attiecībā uz kuru pantam nav tiešas iedarbības – šķiet, ka dažas gan vietējās, gan Savienības iestādes apgalvo, ka prasījumi par vienādu vērtību ietilpst pēdējā kategorijā. [...]. [omissis: atsauce uz citu valstu judikatūru]

115. Mums nav jāizlemj šis jautājums, lai lemtu par pārsūdzību, un kopumā es došu priekšroku to nedarīt. Ja tas patiesībā būtu noteicošais, mans provizoriskais uzskats ir, ka pareizais ceļš būtu to iesniegt Eiropas Savienības Tiesai: mums tas nav obligāti jādara, jo mēs neesam galīgā tiesa, bet es piekrītu [...], ka ir grūti pateikt, ka jautājums ir *acte clair*, un, atstājot jautājumu izskatīšanai *Supreme Court* [Augstākajā tiesā], tas vienkārši

radītu kavēšanos. Bet nebūtu pareizi lūgt sniegt prejudiciālu nolēmumu, ja jautājums nav izšķirošs; un ja mēs sāktu veikt sīkāku analīzi, lai šajā līmenī pieņemtu lēmumu par jautājumu, kurā skaidrību ieviestu tikai prejudiciāls nolēmums, tas mums nesniegtu lielu ieguvumu. **[oriģ. 15. lpp.]**

116. Es nedomāju, ka tas, ka mēs atteiksimies pārņemt šo konkrēto stafetes kociņu, radīs kādas praktiskas problēmas tiesām. Lai gan ir iespējams iedomāties gadījumus, kad jautājums varētu būt izšķirošs – būtībā, ja 79. panta 4. punkta c) apakšpunkta prasības, pat kā es to esmu interpretējis, nav izpildītas attiecībā uz konkrētās lietas faktiem –, joprojām atklāts paliek jautājums, vai šādi gadījumi radīsies praksē; [...]. [izlaista atsauce uz citu valstu judikatūru].”

34. *Employment Appeal Tribunal* [Darba lietu apelācijas tiesā] (turpmāk tekstā – “EAT”) lietā *Asda Stores Limited/Brierley* [...] [tiesnesis] secināja (36. punkts), ka “drīzāk būtu jāuzskata, ka LESD 157. pants ir tieši piemērojams šajā lietā, un prasītāji uz to var atsaukties”. Tomēr viņš atzina, ka “analīze nav pilnīga”, ka šis jautājums nebija “*acte clair*” un ka viņš “labprāt būtu iesniedzis lietu Eiropas Savienības Tiesā, ja puses viņu būtu aktīvi aicinājušas to darīt”.

35. Attiecīgi pašreizējā nostāja ir tāda:

35.1. *EAT* ir atzinusi, ka LESD 157. pants ir tieši piemērojams lietās par vienādu vērtību. Šis secinājums ir saistošs darba lietu tiesām, bet ne augstākām tiesām vai tribunāliem Apvienotajā Karalistē.

35.2. Tomēr gan *EAT*, gan *Court of Appeal* [Apelācijas tiesa] ir paziņojusi, ka šis jautājums nav vienkāršs un būtu piemērots iesniegšanai prejudiciāla nolēmuma pieņemšanai Savienības Tiesā. **[oriģ. 16. lpp.]**

Apvienotās Karalistes izstāšanās no Eiropas Savienības

36. *European Union (Withdrawal) Act 2018* [2018. gada Likuma par Eiropas Savienību (Izstāšanās)] 6. panta 1. punktā noteiktā datumā noteikts šādi:

1. Tiesai vai tribunālam

a) nav saistoši nekādi principi vai lēmumi, ko Eiropas Tiesa pieņēmusi izstāšanās dienā vai pēc tās, un

b) nevar nodot lietu Eiropas Tiesai izstāšanās dienā vai pēc tās.

37. Līguma par izstāšanos no Eiropas Savienības [OV 2019 C 66I, 2019. gada 19. februāris] 86. pantā ir noteikts šādi:

Eiropas Savienības Tiesā izskatīšanā esošās lietas

1. Eiropas Savienības Tiesas jurisdikcijā joprojām ir tiesvedības, ko pirms pārejas perioda beigām ierosinājuši Apvienotā Karaliste vai kas vērstas pret

to. Šādu jurisdikciju piemēro visiem tiesvedības posmiem, tostarp apelācijas tiesvedībai Tiesā un tiesvedībai Vispārējā tiesā, ja lietu nodod atpakaļ Vispārējai tiesai.

2. Eiropas Savienības Tiesai joprojām ir jurisdikcija sniegt prejudiciālus nolēmumus par Apvienotās Karalistes tiesu un tribunālu pieprasījumiem, kas iesniegti pirms pārejas perioda beigām.

IEMESLI, KĀPĒC IESNIEGT LIETU EIROPAS SAVIENĪBAS TIESĀ

38. Šajā gadījumā iesniegt lietu ir nepieciešams, jo nav skaidrības par to, vai 157. pantam ir tieša iedarbība lietās par vienādi vērtīgu darbu. Lai gan šis jautājums radīsies tikai tajos gadījumos, kad prasītāji nevar atsaukties uz 2010. gada likuma par vienlīdzību 79. pantu, Apvienotajā Karalistē patlaban ir desmitiem tūkstošu prasību par vienādu atlīdzību lielveikalu nozarē, kur:
- 38.1. Prasītājus un salīdzināmās personas dažādās atrašanās vietās nodarbina viens un tas pats darba devējs;
 - 38.2. Darba devēji pamatojas uz argumentu, ka 2010. gada likuma par vienlīdzību 79. panta 4. punkts neattiecas uz prasītāju un salīdzināmo personu situācijām; **[oriģ. 17. lpp.]**
 - 38.3. Prasītāji 2010. gada likuma par vienlīdzību 79. panta 4. punkta vietā atsaucas uz LESD 157. panta tiešo iedarbību; un
 - 38.4. Apvienotās Karalistes tiesas un tribunāli zaudēs tiesības uzdot jautājumus Eiropas Savienības Tiesai dienā, kad Apvienotā Karaliste izstāsies no Eiropas Savienības. **[oriģ. 18. lpp.]**