

Sprawa C-624/19**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym****Data wpływu:**

22 sierpnia 2019 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Watford Employment Tribunal (Zjednoczone Królestwo)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

21 sierpnia 2019 r.

Strona skarżąca:

K i in.

Strona pozwana:

Tesco Stores Ltd

[...]

EMPLOYMENT TRIBUNALS**Strona powodowa****K i in.****Watford Employment Tribunal****Strona pozwana****Tesco Stores Limited****POSTANOWIENIE**

1. Employment Tribunal (sąd pracy, Zjednoczone Królestwo) zwróci się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym o treści stanowiącej załącznik do niniejszego postanowienia i przedstawi następujące pytania:

- 1.1. Czy art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) wywołuje skutek bezpośredni w zakresie roszczeń opierających się na okoliczności, że powodowie świadczą pracę o jednakowej wartości z

wartością pracy świadczonej przez osoby, z którymi dokonuje się porównania?

- 1.2. W przypadku udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze, czy kryterium jedyne źródła używane w ramach porównywania na podstawie art. 157 należy odróżnić od kwestii jednakowej wartości, a jeśli tak, to czy kryterium to wywołuje skutek bezpośredni?

2. Ze względu na wystąpienie z wnioskiem prejudycjalnym zawiesza się postępowanie w przedmiocie kwestii porównywalności w ramach roszczeń opartych na okoliczności jednakowej wartości pracy. [Or. 1] [...]

WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL

[...]

STRONY POSTĘPOWANIA:

K I I N.

STRONA POWODOWA

-ORAZ-

TESCO STORES LIMITED

STRONA POZWANA

WNIOSEK O WYDANIE ORZECZENIA W TRYBIE PREJUDYCJALNYM PRZEZ TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ – ZANONIMIZOWANY

[Or.2]

[...] [pominięto dane sądu odsyłającego]

[...] [pominięto dane pełnomocników stron] [Or. 3 i 4]

PYTANIA PREJUDYCJALNE

1. Czy art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) wywołuje skutek bezpośredni w zakresie roszczeń opierających się na okoliczności, że powodowie świadczą pracę o jednakowej wartości z wartością pracy świadczonej przez osoby, z którymi dokonuje się porównania?
2. W przypadku udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze, czy kryterium jedyne źródła używane w ramach porównywania na podstawie art.

157 należy odróżnić od kwestii jednakowej wartości, a jeśli tak, to czy kryterium to wywołuje skutek bezpośredni?

STAN FAKTYCZNY

3. W chwili wydania niniejszego postanowienia wszyscy powodowie (płci męskiej i żeńskiej) w niniejszym postępowaniu, w liczbie około 6000, podnoszą, że nie otrzymali jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę, co jest sprzeczne z brytyjskimi uregulowaniami krajowymi zawartymi w Equality Act 2010 (ustawa o równości w zatrudnieniu z 2010 r.), a także z art. 157 TFUE. [Or. 5]
4. Niektórzy powodowie reprezentowani są przez kancelarię Leigh Day, solicitors [...] Londyn [...] (zwani dalej „powodami reprezentowanymi przez kancelarię Leigh Day”), inni zaś – przez kancelarię Harcus Sinclair UK Limited, [...], Londyn [...] (zwani dalej „powodami reprezentowanymi przez kancelarię Harcus”).
5. Pozwaną spółkę reprezentuje kancelaria Herbert Smith Freehills LLP, [...] Londyn [...].
6. Żądania pozwu zostały po raz pierwszy przedstawione w Employment Tribunal (sądzie pracy) w lutym 2018 r. i wciąż są rozpatrywane przed tym sądem.
7. Pozwana jest spółką brytyjską prowadzącą sprzedaż detaliczną między innymi artykułów spożywczych, odzieży i artykułów wielobranżowych zarówno on-line, jak i za pośrednictwem około 3200 sklepów detalicznych, które znajdują się na terenie całego Zjednoczonego Królestwa. Sklepy detaliczne pozwanej spółki mają różną powierzchnię, od około 4 000 stóp kwadratowych w przypadku mniejszych sklepów do 185 500 stóp kwadratowych w przypadku większych sklepów. Liczba pracowników zatrudnionych w sklepie waha się od około 20 w mniejszych sklepach do około 700 w większych sklepach.
8. Łączna liczba pracowników zatrudnionych w sklepach wynosi około 250 000, z których większość otrzymuje wynagrodzenie w oparciu o stawkę godzinową. W sklepach pracownicy wykonują około 30 różnych podstawowych prac, które mogą różnić się tak pod względem liczby, jak i rodzaju, między innymi w zależności od powierzchni danego sklepu.
9. Pozwana spółka posiada również dział dystrybucji. Obecnie podstawą działalności pozwanej spółki jest sieć dystrybucji, w której skład wchodzi 24 ośrodki dystrybucyjne (zwane dalej „ośrodkami dystrybucyjnymi”) zlokalizowane w Anglii, Szkocji i Walii, z których dwa (Washington i Newton Abbott) obsługiwane są przez inny podmiot. [Or. 6]
10. Ośrodki dystrybucyjne dzielą się na trzy różne grupy: (i) żywność schłodzoną i mrożoną (ii), [towary] przechowywane w temperaturze pokojowej oraz (iii) odzież/towary nieżywnościowe, i zatrudniają około 11 000 pracowników

otrzymujących wynagrodzenie w oparciu o stawkę godzinową. W ośrodkach dystrybucyjnych wykonywanych jest szereg różnych prac, chociaż ich zakres może różnić się w zależności od ośrodka.

11. Powodami są pracownicy lub byli pracownicy pozwanej spółki, którzy otrzymują lub otrzymywali wynagrodzenie w oparciu o stawkę godzinową, i którzy wykonują lub wykonywali pracę w jednym lub w kilku różnych sklepach należących do pozwanej spółki.
12. Żądania wysunięte przez powodów reprezentowanych przez kancelarię Leigh Day i powodów reprezentowanych przez kancelarię Harcus są przedmiotowo tożsame.
13. Wśród powodów są zarówno kobiety jak i mężczyźni.
14. Powódki stoją na stanowisku, że są uprawnione do porównania wykonywanej przez nie pracy z pracą osób, z którymi dokonuje się porównania płci męskiej zatrudnionych w pozwanej spółce (lub w podmiotach powiązanych z pozwaną spółką) w jednym lub kilku ośrodkach dystrybucyjnych (kwestia zwana dalej „kwestią porównywalności”). Innymi słowy, mężczyźni, względem których porównanie ma zostać dokonane, zatrudnieni są w innych lokalizacjach niż powódki, a powódki dokonują tzw. „porównań między różnymi zakładami pracy”. Zasadniczą kwestią w niniejszej sprawie jest dopuszczalność takich porównań w tego rodzaju sprawach.
15. W kwestii porównywalności wszyscy powodowie opierają się na prawie krajowym lub prawie UE, aby uzasadnić dokonywanie porównań.
16. Powódki twierdzą, że na poparcie żądań równej płacy są uprawnione do dokonywania porównań z odpowiednimi osobami zatrudnionymi w ośrodkach dystrybucyjnych, bowiem:
 - 16.1. zgodnie z art. 79 ust. 4 Equality Act 2010 (ustawy o równym traktowaniu) zarówno w sklepach, w których pracują powódki jak i w ośrodkach dystrybucyjnych, w których pracują osoby, z którymi dokonuje się porównania obowiązują wspólne warunki zatrudnienia, czy to w odniesieniu do ogółu czy też pomiędzy powodami a którąkolwiek z porównywanych osób lub wszystkimi porównywanymi osobami; [Or. 7];
 - 16.2. na gruncie art. 157 TFUE (i jego poprzednich wersji) istnieje jedno źródło (tj. pozwana spółka) warunków zatrudnienia powodów i osób, z którymi dokonuje się porównania.
17. Pozwana spółka neguje dopuszczalność porównania powodów z odpowiednimi osobami zatrudnionymi w ośrodkach dystrybucyjnych, bowiem:
 - 17.1. na gruncie art. 79 ust. 4 Equality Act 2010 brak jest wspólnych warunków zatrudnienia; a ponadto

17.2. w odniesieniu do art. 157 TFUE:

17.2.1. powódowie nie mogą powoływać się na art. 157, ponieważ nie wywołuje on skutku bezpośredniego w zakresie roszczeń opartych na pracy o jednakowej wartości;

17.2.2. w każdym razie nie istnieje jedno źródło warunków zatrudnienia w sklepach i ośrodkach dystrybucyjnych, ponieważ sklepy i ośrodki dystrybucyjne pozwanej spółki działają niezależnie od siebie. W szczególności, poza ustalaniem ogólnego budżetu wynagrodzeń, pozwana spółka nie sprawuje nadzoru ani kontroli nad sposobem ustalania wynagrodzenia w ośrodkach dystrybucyjnych.

18. Obie grupy powódek twierdzą, że świadczona przez nie praca ma jednakową wartość z wartością pracy świadczonej przez osoby, z którymi dokonuje się porównania (kwestia zwana dalej „kwestią jednakowej wartości”), chociaż powódki reprezentowane przez kancelarię Leigh Day usiłują zastrzec swoje stanowisko w zakresie tego, czy w ramach systemu oceny stanowisk pracy (zwanego dalej „JES”) wykonywana przez nie praca została uznana za pracę równoważną w stosunku do pracy wykonywanej przez osoby, z którymi dokonuje się porównania, czy też za pracę podobną.
19. Powódowie wysuwają roszczenia warunkowe, których uznanie zależy od uznania roszczeń powódek w ramach niniejszego postępowania. Powódowie wywodzą, że wykonywana przez nich praca jest pracą podobną, uznaną za równoważną lub o jednakowej wartości w stosunku do pracy wykonywanej przez powódki. [Or. 8]
20. Ich roszczenia mogą również, choć niekoniecznie, być wywodzone z porównania między różnymi zakładami pracy. Tytułem przykładu, powód wykładający towary na półki może opierać swoje roszczenie na uwzględnionym roszczeniu powódki wykładającej towary na półki w tym samym sklepie. W takiej sytuacji mielibyśmy do czynienia z roszczeniem w oparciu o podobną pracę. Chociaż, co jest mniej prawdopodobne, ten sam powód może jednak opierać swoje roszczenie na uwzględnionym roszczeniu powódki, która wykonuje inną pracę w innym sklepie. W takiej sytuacji mielibyśmy do czynienia z porównaniem pracy o jednakowej wartości między różnymi zakładami pracy.
21. W związku z przedmiotowymi roszczeniami Employment Tribunal (sąd pracy) wydał dotychczas postanowienia w zakresie organizacji postępowania, w szczególności w celu ustalenia, czy wykonywana przez powódki praca ma jednakową wartość z wartością pracy wykonywanej przez osoby, z którymi dokonuje się porównania.
22. W tym celu konieczne będzie ustalenie podlegających ocenie stanowisk pracy, wymagań stawianych na tych stanowiskach pracy poprzez przedstawienie szczegółowych opisów wykonywanych zadań. Sąd wyznaczy jednego lub większą liczbę niezależnych biegłych w celu opracowania JES na potrzeby oceny zadań. Biegli dokonają oceny, zaś po przeprowadzeniu rozprawy Sąd ustali, czy

stanowiska pracy powódek i powodów obejmują kwestię jednakowej wartości. [pominięto odniesienie do regulaminu Sądu] [...].

23. Rozpoznawanie roszczeń powodów uległo zawieszeniu. W kwestii porównywalności nie wydano jeszcze żadnych postanowień.
24. Na dzień wydania postanowienia odsyłającego zachodzi realna obawa wystąpienia Zjednoczonego Królestwa z UE z dniem 31 października 2019 r. oraz utraty, z tym dniem, przez brytyjskie sądy uprawnienia do występowania z pytaniami prejudycjalnymi do Trybunału na podstawie art. 267 TFUE. [Or. 9]

RAMY PRAWNE

Prawo krajowe

25. Unormowania krajowe zawarte są w Equality Act 2010.
26. Artykuł 66, który dotyczy dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do postanowień umownych, stanowi:

„(1) Jeżeli postanowienia umowy o pracę A nie zawierają (w żaden sposób) klauzuli o równym traktowaniu płci, wówczas przyjmuje się, że taką klauzulę zawierają.

(2) Klauzula o równym traktowaniu płci wywołuje następujący skutek:

a) jeżeli postanowienie umowy o pracę A jest mniej korzystne dla A niż odpowiadające mu postanowienie umowy o pracę B, wówczas postanowienie umowy o pracę A zmienia się w taki sposób, aby nie było mniej korzystne;

b) jeżeli umowa o pracę A nie zawiera postanowienia odpowiadającego postanowieniu umowy o pracę B, które jest korzystne dla B, postanowienia umowy o pracę A zmienia się w celu włączenia takiego postanowienia.

3) Ustęp 2 lit. a) ma zastosowanie do postanowienia umowy o pracę A odnoszącego się do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym lub do wynikających z niego praw wyłącznie w zakresie, w jakim zasada równości płci odnosiłaby skutek w odniesieniu do tego postanowienia.

4) W przypadku pracy objętej art. 65 ust. 1 lit. b) zawarte w ust. 2 powyżej odniesienie do postanowienia zawiera odniesienie do ewentualnych postanowień, które nie zostały określone na podstawie wartościowania stanowisk pracy (a także do tych, które zostały w ten sposób określone)”. [Or. 10]

27. Artykuł 65 zawiera następującą definicję „jednakowej pracy”:

„(1) Do celów niniejszego rozdziału praca wykonywana przez A jest jednakowa z pracą wykonywaną przez B, jeżeli:

- a) jest podobna do pracy wykonywanej przez B,
- b) została uznana za równoważną w stosunku do pracy wykonywanej przez B lub
- c) ma jednakową wartość z wartością pracy wykonywanej przez B.

(2) Praca wykonywana przez A jest podobna do pracy wykonywanej przez B, jeżeli:

- (a) prace wykonywane przez A i B są takie same lub zasadniczo podobne, oraz
- b) występujące między wykonywanymi pracami różnice nie mają praktycznego znaczenia w zakresie warunków ich zatrudnienia.

(3) W związku z powyższym, porównując pracę wykonywaną przez jedną osobę z pracą wykonywaną przez inną osobę w rozumieniu ust. 2, należy wziąć pod uwagę:

- a) częstotliwość, z jaką w praktyce występują różnice między wykonywaną przez nie pracą, a także
- b) charakter i zakres tych różnic.

(4) Pracę wykonywaną przez A uznaje się za równoważną w stosunku do pracy wykonywanej przez B, jeżeli w wyniku oceny stanowisk pracy:

- a) pracy wykonywanej przez A i pracy wykonywanej przez B przypisuje się jednakową wartość pod względem wymagań stawianych pracownikowi, lub
- b) pracy wykonywanej przez A i pracy wykonywanej przez B przypisano by jednakową wartość w tym zakresie, gdyby oceny nie przeprowadzono w ramach systemu zróżnicowanego pod względem płci.

(5) System jest zróżnicowany pod względem płci, jeżeli – w związku z jednym lub większą liczbą wymagań stawianych pracownikowi – w stosunku do mężczyzn określa wartości odmienne niż w stosunku do kobiet.

(6) Praca wykonywana przez A ma jednakową wartość z pracą wykonywaną przez B, jeżeli:

- a) nie jest podobna do pracy wykonywanej przez B ani nie została uznana za równoważną w stosunku do pracy wykonywanej przez B, przy czym

b) jest jednakowa z pracą wykonywaną przez B pod względem wymagań stawianych A związanych z czynnikami takimi jak wysiłek, umiejętności i decyzyjność”. [Or. 11]

28. Unormowania krajowe dotyczące porównywalności zawarte są w art. 79:

„(1) Niniejszy artykuł ma zastosowanie do celów niniejszego rozdziału.

(2) W przypadku zatrudnienia A porównania dokonuje się względem B, jeżeli zastosowanie mają ust. 3 lub 4.

(3) Niniejszy ustęp ma zastosowanie, jeżeli:

a) B jest zatrudniony przez pracodawcę A lub podmiot powiązany z pracodawcą A, oraz

b) A i B pracują w tym samym zakładzie.

(4) Niniejszy ustęp ma zastosowanie, jeżeli:

a) B jest zatrudniony przez pracodawcę A lub podmiot powiązany z pracodawcą A, oraz

b) B pracuje w zakładzie innym niż ten, w którym pracuje A, oraz

c) w zakładach tych obowiązują wspólne warunki zatrudnienia (w stosunku do ogółu lub pomiędzy A i B).

(5) w przypadku gdy A sprawuje urząd osobisty lub publiczny porównania dokonuje się względem B, jeżeli:

a) B sprawuje urząd osobisty lub publiczny oraz

b) osoba odpowiedzialna za wypłatę wynagrodzenia A jest również odpowiedzialna za wypłatę wynagrodzenia B.

(6) W przypadku gdy A jest istotnym członkiem personelu Izby Gmin, porównania dokonuje się względem B, jeżeli:

a) B jest zatrudniony przez osobę, która jest pracodawcą A w rozumieniu art. 195 ust. 6 Employment Rights Act 1996 [ustawy o prawach pracowniczych z 1996 r.], lub

b) jeżeli w przypadku A zastosowanie ma ust. tego artykułu, B jest zatrudniony przez osobę, która jest pracodawcą A w rozumieniu tego ustępu.

(7) W przypadku gdy A jest istotnym członkiem personelu Izby Lordów porównania dokonuje się względem B, jeżeli ten jest również istotnym członkiem personelu Izby Lordów.

(8) Artykuł 42 nie ma zastosowania do niniejszego rozdziału; w związku z powyższym wyłącznie do celów niniejszego rozdziału przyjmuje się, że pełnienie funkcji konstabla stanowi pełnienie funkcji osobistej.

(9) Pracodawcy są powiązani w rozumieniu niniejszego artykułu, jeżeli:

a) jeden z nich jest spółką, nad którą drugi sprawuje kontrolę (bezpośrednio lub pośrednio),

lub

b) obydwaj są spółkami, nad którymi sprawuje kontrolę (bezpośrednio lub pośrednio) osoba trzecia”. [Or. 12]

Orzecznictwo sądów krajowych dotyczące art. 79

29. Wykładnią art. 79 Equality Act 2010 niedawno zajmował się Court of Appeal (sąd apelacyjny) w sprawie Asda Stores Ltd/Brierley [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [...]. [Sędzia Underhill] [...] objaśnił (w pkt 63–80) zastosowanie art. 79 ust. 4. Spółka Asda Stores Ltd zaskarżyła orzeczenie Court of Appeal do Supreme Court (sądu najwyższego). Zgoda na wniesienie skargi kasacyjnej została udzielona, ale nie ustalono jeszcze terminu rozprawy kasacyjnej.
30. Zdaniem powodów sprawa wchodzi w zakres art. 79 ust. 4 Equality Act 2010. Pozwana spółka kwestionuje to stanowisko. W związku z powyższym strona powodowa posiłkowo powołuje się na art. 157 TFUE.

Artykuł 157 i orzecznictwo [Trybunału Sprawiedliwości]

- 31 Właściwym przepisem UE jest art. 157 TFUE, który stanowi:

„1. Każde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości.

2. Do celów niniejszego artykułu przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.

Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że:

a) wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary;

b) wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku. [Or. 13]

3. Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, przyjmują środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.
4. W celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla państwa członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania”.
32. W sprawie *Lawrence i in.* (sprawa C-320/00) [EU:C:2002:498] [...] Trybunał stwierdził, że przy ustalaniu, czy powódka ma prawo porównywać się z daną osobą, należy skupić się na tym, czy istniało jedno źródło warunków zatrudnienia, a więc czy istniał organ odpowiedzialny za nierówności, który mógłby przywrócić stan równości traktowania: zob. pkt 15–18. To samo stanowisko Trybunał przyjął w wyroku *Allonby* (sprawa C-256/01) [EU:C:2004:18, w pkt 45 i 46]. [Or. 14]

Orzecznictwo sądów krajowych dotyczące bezpośredniego skutku art. 157

33. W pkt 114–116 *Asda Stores Limited/Brierley* [sędzia Underhill] stwierdził:

„(B) Skutek bezpośredni

114. W świetle ugruntowanego stanowiska art. 157 TFUE i jego poprzednicy (art. 119 [traktat EWG] i 141 [traktat WE]) przyznają pracownikom bezpośrednio skuteczne prawo do równego wynagrodzenia w przypadku gdy osoby, z którymi dokonuje się porównania wykonują jednakową lub podobną pracę lub pracę uznaną za równoważną: stanowisko to jest jasne od czasu rozstrzygnięcia w sprawie *Defrenne* [sprawa 43/75, EU:C:1976:56]. Organy administracji nie ustalają jednak definitywnie jego aktualności w przypadku, gdy praca powódki różni się od pracy wykonywanej przez osobę, z którą dokonuje się porównania i nie została uznana za równoważną, a jednocześnie powódka twierdzi, że wykonuje pracę o jednakowej wartości. Powstaje pytanie o skutek rozróżnienia dokonanego w pkt 18 wyroku *Defrenne* między »dyskryminacją, którą można stwierdzić na podstawie samych tylko kryteriów identyczności pracy i równości wynagrodzeń określonych w tym [art. 119]«, w odniesieniu do której omawiany artykuł wywołuje bezpośredni skutek, a »dyskryminacją [...], którą można ustalić jedynie za pomocą bardziej szczegółowych przepisów wykonawczych, wspólnotowych lub krajowych «, w odniesieniu do której omawiany artykuł nie wywołuje bezpośredniego skutku: niektóre organy, zarówno krajowe, jak i UE, wydają się twierdzić, że roszczenia

oparte na jednakowej wartości pracy należą do tej drugiej kategorii. [...].
[Pominięto: odwołania do orzecznictwa krajowego]

115. Rozstrzygnięcie tej kwestii nie jest konieczne dla rozstrzygnięcia środka zaskarżenia i w sumie wolę tego nie czynić. Gdyby kwestia ta miała okazać się przesądzająca, moje tymczasowe stanowisko jest takie, że właściwym rozwiązaniem byłoby skierowanie sprawy do TSUE: nie jesteśmy do tego zobowiązani, ponieważ nie jesteśmy sądem ostatecznej instancji, ale zgadzam się [...], że trudno uznać, iż kwestia ta stanowi *acte clair*, a pozostawienie Supreme Court decyzji o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym skutkowałoby jedynie zwłoką. Nieuzasadnione byłoby jednak wystąpienie z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w sytuacji, gdy kwestia ta nie jest przesądzająca. Ponadto niewiele wniesie dalsza szczegółowa analiza z naszej strony zmierzająca do rozstrzygnięcia kwestii na etapie, w którym pewność osiągnie się wyłącznie w drodze wystąpienia z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym. [Or. 15]

116. Nie sądzę, by nasza odmowa samodzielnego rozstrzygnięcia przedmiotowej kwestii miała przysporzyć sądom niższej instancji jakichkolwiek praktycznych trudności. Chociaż można wyobrazić sobie przypadki, w których przedmiotowa kwestia będzie mieć kluczowe znaczenie – co do zasady, w przypadku gdy w okolicznościach danej sprawy nie zachodzą przesłanki określone w art. 79 ust. 4 lit. c), nawet przy przyjętej przeze mnie wykładni, pozostaje sprawdzić, czy takie przypadki mają miejsce w praktyce, [...]. [pominięto odwołania do orzecznictwa krajowego]”.

34. W sprawie *Asda Stores Limited/Brierley* [...] rozpatrywanej przez Employment Appeal Tribunal (sąd pracy wyższej instancji, EAT) [...] [sąd] stwierdził (w pkt 36), że „[k]orzystniejsze jest stanowisko, zgodnie z którym art. 157 TFUE wywołuje skutek bezpośredni w niniejszej sprawie, a powodowie mogą się na niego powoływać”. Jednocześnie przyznał, że „analiza nie jest doskonała”, przedmiotowa kwestia nie stanowi „*acte clair*” oraz że „chętnie zwróciłby się z wnioskiem do TSUE, gdyby strony stanowczo o to wniosły”.
35. W związku z powyższym aktualne stanowisko jest następujące:
- 35.1. EAT stwierdził, że w sprawach związanych z kwestią jednakowej wartości pracy art. 157 TFUE jest bezpośrednio skuteczny. Powyższy wniosek jest wiążący dla sądów pracy niższej instancji, lecz nie dla sądów wyższej instancji w Zjednoczonym Królestwie.
- 35.2. Zarówno EAT, jak i Court of Appeal (sąd apelacyjny) stwierdziły jednak, że kwestia ta nie jest oczywista i stosowne byłoby zwrócenie się z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym. [Or. 16]

Wystąpienie Zjednoczonego Królestwa z Unii Europejskiej

36. Zgodnie z art. 6 ust. 1 European Union (Withdrawal) Act 2018 [ustawy o wystąpieniu z Unii Europejskiej z 2018 r.], który wejdzie w życie w terminie pozostającym do ustalenia:

„(1) Sądy niższej i wyższej instancji:

- a) nie są związane żadnymi ustanowionymi zasadami ani orzeczeniami wydanymi przez Trybunał Europejski w dniu wystąpienia z Unii lub po tym dniu, oraz
 - b) nie może kierować żadnej sprawy do Trybunału Europejskiego w dniu wystąpienia z Unii lub po tym dniu”.
37. Artykuł 86 EU Withdrawal Agreement [Dz.U. 2019 C 661, 19 lutego 2019 r.] (umowy o wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa z UE) stanowi:

„Sprawy zawisłe przed Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej

1. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej pozostaje właściwy we wszelkich postępowaniach wszczętych przez Zjednoczone Królestwo lub przeciwko Zjednoczonemu Królestwu przed zakończeniem okresu przejściowego. Ta właściwość jest zachowana w odniesieniu do wszystkich etapów postępowania, w tym postępowań odwoławczych przed Trybunałem i postępowań przed Sądem, jeżeli sprawa została skierowana do ponownego rozpoznania przez Sąd.
2. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej pozostaje właściwy do wydawania orzeczeń w trybie prejudycjalnym na wnioski sądów Zjednoczonego Królestwa złożone przed zakończeniem okresu przejściowego”.

POWODY WYSTĄPIENIA Z WNIOSKIEM O WYDANIE ORZECZENIA W TRYBIE PREJUDYCJALNYM

38. Wystąpienie z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest konieczne w niniejszej sprawie, bowiem nie ma pewności, czy art. 157 jest bezpośrednio skuteczny w sprawach związanych z kwestią pracy jednakowej wartości. Wprawdzie kwestia ta będzie pojawiać się wyłącznie w sprawach, w których powodowie/powódki będą pozbawieni możliwości powołania się na art. 79 Equality Act 2010, jednak obecnie w Zjednoczonym Królestwie wniesiono już dziesiątki tysięcy pozwów dotyczących równości płac w sektorze supermarketów, w których:

- 38.1. powodowie/powódki i osoby, z którymi dokonuje się porównania są zatrudnieni przez tego samego pracodawcę, ale w różnych zakładach;

- 38.2. pracodawcy wywodzą, że powodowie/powódki i osoby, z którymi dokonuje się porównania nie są objęci zakresem art. 79 ust. 4 Equality Act 2010; [Or. 17]
- 38.3. posiłkowo w stosunku do art. 79 ust. 4 Equality Act 2010, powodowie/powódki powołują się na bezpośredni skutek art. 157 TFUE; oraz
- 38.4. sądy wyższej i niższej instancji w Zjednoczonym Królestwie utracą prawo do występowania z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w dniu wystąpienia przez Zjednoczone Królestwo z Unii Europejskiej. [Or. 18]

DOKUMENT ROBOCZY