

**Cauza C-624/19****Cerere de decizie preliminară****Data depunerii:**

22 august 2019

**Instanța de trimitere:**

Watford Employment Tribunal (Regatul Unit)

**Data deciziei de trimitere:**

21 august 2019

**Reclamanți:**

K și alții

**Pârâtă:**

Tesco Stores Ltd

[omissis]

**EMPLOYMENT TRIBUNALS****Reclamanți****K și alții****Pârâtă****Tesco Stores Limited****În fața Watford Employment Tribunal****ORDONANȚĂ**

1. Employment Tribunal (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) transmite o cerere de decizie preliminară Curții de Justiție a Uniunii Europene în forma anexată la prezenta ordonanță și adresând următoarele întrebări:

- 1.1. Articolul 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) este direct aplicabil în cazul cererilor întemeiate pe faptul că reclamanții desfășoară o muncă de valoare egală comparativ cu lucrătorii de referință; și

- 1.2. În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare, criteriul sursei unice utilizat în cadrul comparației în temeiul articolului 157 constituie un aspect diferit de aspectul privind valoarea egală și, în cazul unui răspuns afirmativ, criteriul respectiv are efect direct?

2. Dată fiind cererea de decizie preliminară, se suspendă judecata asupra aspectului legat de caracterul comparabil în ceea ce privește cererile privind egalitatea de remunerare pentru o muncă de aceeași valoare. [OR. 1] [omissis]

**ÎN FAȚA WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL**

[omissis]

**ÎNTRE**

**K ȘI ALȚII**

**RECLAMANȚI**

**— ȘI —**

**TESCO STORES LIMITED**

**PĂRĂȚĂ**

**CERERE DE DECIZIE PRELIMINARĂ ADRESATĂ CURȚII DE  
JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE – ANONIMIZATĂ**

[OR. 2]

[omissis] [omissis: informații privind instanța de trimitere]

[omissis] [omissis: informații privind reprezentanții părților] [OR. 3 și 4]

**ÎNTREBĂRILE PRELIMINARE**

1. Articolul 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) este direct aplicabil în cazul cererilor în temeiul faptului că reclamanții desfășoară o muncă de valoare egală comparativ cu lucrătorii de referință?
2. În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare, criteriul sursei unice utilizat în cadrul comparației în temeiul articolului 157 constituie un aspect diferit de aspectul privind valoarea egală și, în cazul unui răspuns afirmativ, criteriul respectiv are efect direct?

**CONTEXT**

3. Toți reclamanții din prezenta procedură, care la data prezentei ordonanțe se ridică la un număr de aproximativ 6 000 de persoane, au formulat cereri prin care au reclamat faptul că nu au beneficiat de o remunerație egală pentru muncă egală, contrar dreptului intern al Regatului Unit, respectiv Equality Act 2010 [Legea privind egalitatea din 2010] și, de asemenea, contrar articolului 157 TFUE. [OR. 5]
4. O parte dintre reclamanți sunt reprezentați de Leigh Day, o firmă de avocatură [omissis] din Londra [omissis] (denumiți în continuare „reclamanții reprezentați de Leigh Day”), iar o altă parte de Harcus Sinclair UK Limited, [omissis], Londra [omissis] (denumiți în continuare „reclamanții reprezentați de Harcus”).
5. Pârâta este reprezentată de Herbert Smith Freehills LLP, [omissis] Londra [omissis].
6. Cererile au început să fie adresate Employment Tribunal în februarie 2018, însă continuă să fie adresate și astăzi astfel de cereri.
7. Pârâta este un comerciant cu amănuntul din Regatul Unit, care vinde, printre altele, articole de băcănie, îmbrăcăminte și mărfuri generale, atât online, cât și prin intermediul a aproximativ 3 200 de magazine de vânzare cu amănuntul, care sunt situate în Regatul Unit. Dimensiunea magazinelor de vânzare cu amănuntul ale pârâtei variază de la aproximativ 4 000 ft<sup>2</sup> (aproximativ 371 m<sup>2</sup>) în cazul magazinelor mai mici, la 185 500 ft<sup>2</sup> (aproximativ 17 233 m<sup>2</sup>) în cazul magazinelor mai mari. Numărul de angajați per magazin variază de la aproximativ 20 de angajați în magazinele mai mici la aproximativ 700 de angajați în cele mai mari.
8. Totalul forței de muncă din magazine este de aproximativ 250 000 de persoane, majoritatea acestora fiind plătite cu o sumă fixă pe oră. În magazine există aproximativ 30 de locuri de muncă diferite, deși acestea pot varia atât în ceea ce privește numărul, cât și tipul, în funcție, printre altele, de dimensiunea magazinului respectiv.
9. Pârâta are, de asemenea, o divizie de distribuție. În prezent, pârâta se bazează pe o rețea de distribuție care cuprinde 24 de centre de distribuție (denumite în continuare „CD”) în Anglia, Scoția și Țara Galilor, dintre care două (Washington și Newton Abbott) sunt operate de un terț. [OR. 6]
10. CD cuprind trei formate diferite — (i) produse alimentare refrigerate și congelate (ii) [produse] care pot fi conservate la temperatura ambiantă și (iii) articole de îmbrăcăminte/produse nealimentare; în cadrul CD sunt angajați aproximativ 11 000 de lucrători plătiți cu o sumă fixă pe oră. Există numeroase locuri de muncă diferite în cadrul CD, deși pot exista și variații ale acestor locuri de muncă în cadrul fiecărui CD.

11. Reclamanții sunt angajați plătiți cu o sumă fixă pe oră sau foști angajați ai pârâtei care lucrează sau care au lucrat într-unul sau mai multe dintre diferitele magazinele ale pârâtei.
12. Cererile înaintate de reclamanții reprezentați de Leigh Day și de reclamanții reprezentați de Harcus sunt aceleași în ceea ce privește elementele lor materiale.
13. Există cereri introduse de către persoane de sex feminin (reclamante) și de către persoane de sex masculin (reclamanți).
14. În cazul persoanelor de sex feminin care au calitatea de reclamant în cauză, acestea au dreptul de a compara munca lor cu cea a lucrătorilor de referință de sex masculin angajați de pârâtă (sau de societățile asociate pârâtei) într-unul sau în mai multe centre de distribuție (denumit în continuare „aspectul comparabilității”). Cu alte cuvinte, acești lucrători de referință sunt angajați în locuri diferite de cel în care lucrează reclamanții, iar reclamanții fac așa-numitele „comparații între unități”. Una dintre problemele principale este dacă acest lucru este permis în astfel de cauze.
15. În ceea ce privește aspectul comparabilității, toți reclamanții consideră că dreptul intern și/sau dreptul Uniunii permit efectuarea de comparații.
16. Reclamanții susțin că sunt îndreptățiți să se compare cu lucrătorii de referință angajați în centrele de distribuție în scopul susținerii unei cereri privind egalitatea de remunerare pentru o muncă de aceeași valoare, deoarece:
  - 16.1. În temeiul articolului 79 alineatul (4) din Legea din 2010 privind egalitatea, condițiile comune de angajare se aplică în magazinele la care lucrează reclamanții și în centrele de distribuție la care lucrează lucrătorii de referință, fie în general, fie între reclamanți și oricare dintre lucrătorii de referință; și [OR. 7]
  - 16.2. În temeiul articolului 157 TFUE (și a versiunilor anterioare ale acestuia), există o sursă unică (și anume, pârâta) care determină condițiile de angajare ale reclamanților și ale lucrătorilor de referință.
17. Pârâta contestă că reclamanții se pot compara cu lucrătorii de referință angajați la centrele de distribuție, întrucât:
  - 17.1. În temeiul articolului 79 alineatul (4) din Legea privind egalitatea din 2010, nu există condiții comune de angajare; și
  - 17.2. În legătură cu articolul 157 TFUE:
    - 17.2.1. Reclamanții nu se pot prevala de articolul 157, deoarece nu este direct aplicabil în cererile privind egalitatea de remunerare pentru o muncă de aceeași valoare; și

- 17.2.2. În orice caz, nu există nicio sursă unică de stabilire a condițiilor de angajare în magazine și în centrele de distribuție, întrucât cele două divizii ale pârâtei (divizia de magazine și divizia de centre de distribuție) își desfășoară activitatea în mod independent. În special, dincolo de stabilirea bugetului general de salarii, pârâta nu are niciun control asupra stabilirii salariilor în centrele sale de distribuție și nici nu monitorizează această operațiune.
18. Reclamantele din cele două grupe cu reprezentanți diferiți susțin că munca lor este de aceeași valoare cu cea a lucrătorilor de referință în cauză (denumită în continuare „aspectul valorii egale”), deși reclamantele reprezentate de Leigh Day încearcă să își rezerve poziția cu privire la aspectul dacă munca lor a fost evaluată ca fiind echivalentă cu cea a persoanelor cu care se compară în cadrul unui sistem de evaluare a locului de muncă sau reprezintă muncă similară.
  19. Reclamanții prezintă cereri condiționate de admiterea cererilor formulate de reclamante în prezenta procedură. Reclamanții susțin că munca lor este muncă similară, evaluată ca fiind echivalentă sau de aceeași valoare cu munca reclamantelor. [OR. 8]
  20. Cererile lor pot, de asemenea, chiar dacă nu în mod necesar, să se bazeze pe comparații între unități. De exemplu, un reclamant care se ocupă de umplerea rafturilor poate invoca admiterea cererii unei reclamante care se ocupă de umplerea rafturilor în același magazin în care lucrează și el. Aceasta ar fi o cerere privind munca similară. Cu toate că este mai puțin probabil, el ar putea invoca admiterea cererii unei reclamante care desfășoară o altă activitate într-un alt magazin. Aceasta ar fi o comparație între unități de valoare egală.
  21. Până în prezent, Employment Tribunal a emis ordonanțe pentru administrarea acestor cereri, în special pentru a stabili dacă munca desfășurată de reclamante este de aceeași valoare cu munca desfășurată de persoanele cu care se compară acestea.
  22. În acest scop, va fi necesară identificarea muncii care urmează să fie evaluată, vor trebui să fie identificate cerințele postului prin elaborarea unei fișe a postului detaliată, Tribunalul va numi unul sau mai mulți experți independenți pentru a concepe un sistem de evaluare a locului de muncă pentru evaluarea rolurilor, se vor evalua rolurile, iar Tribunalul, în urma unei ședințe, va stabili dacă munca desfășurată de reclamanți are aceeași valoare. [*omissis*: trimitere la Regulamentul de procedură al Tribunalului] [*omissis*].
  23. A fost suspendată soluționarea cererilor reclamanților. Problema comparabilității nu a fost încă soluționată.
  24. La data deciziei de trimitere, există un risc real ca Regatul Unit să iasă din Uniune la 31 octombrie 2019 și ca, de la această dată, instanțele judecătorești din Regatul Unit să își piardă dreptul de a adresa întrebări preliminare Curții în temeiul articolului 267 TFUE. [OR. 9]

## **CADRUL JURIDIC**

### **Legislația națională**

25. Legislația națională relevantă este Legea privind egalitatea din 2010.
26. Articolul 66, care se referă la discriminarea pe criterii de gen în ceea ce privește condițiile contractuale, prevede următoarele:
- (1) *În cazul în care condițiile privind activitatea desfășurată de A nu includ (prin orice mijloace) o clauză privind egalitatea de tratament, acestea trebuie să fie considerate drept incluzând o astfel de clauză.*
- (2) *O clauză privind egalitatea de gen este o dispoziție care are următorul efect:*
- (a) *în cazul în care o condiție stabilită pentru A este mai puțin favorabilă pentru A decât o condiție corespunzătoare stabilită pentru B care este mai favorabilă B, condiția stabilită pentru A este modificată astfel încât să nu fie mai puțin favorabilă;*
- (b) *în cazul în care pentru A nu este stabilită o condiție care să corespundă unei condiții stabilite pentru B și de care B beneficiază, condițiile stabilite pentru A sunt modificate astfel încât să includă o astfel de condiție.*
- (3) *Alineatul (2) litera (a) se aplică în cazul unei condiții stabilite pentru A referitoare la calitatea de membru sau drepturile în cadrul unui sistem de pensii ocupaționale numai în măsura în care o normă privind egalitatea de gen ar produce efecte în raport cu respectiva condiție.*
- (4) *În cazul muncii efectuate potrivit articolului 65 alineatul (1) litera (b), o trimitere în alineatul (2) de mai sus la o condiție include o trimitere la condițiile (dacă este cazul) care nu au fost stabilite în funcție de evaluarea muncii (precum și la cele care au fost stabilite în funcție de o astfel de evaluare). [OR. 10]*
27. „Munca egală” este definită la articolul 65 după cum urmează:
- (1) *În sensul prezentului capitol, munca desfășurată de A este egală cu cea desfășurată de B, dacă este —*
- (a) *similară muncii desfășurate de B*
- (b) *evaluată ca fiind echivalentă cu cea desfășurată de B sau*
- (c) *de aceeași valoare cu munca desfășurată de B.*
- (2) *Munca desfășurată de A este similară muncii desfășurate de B în cazul în care:*

- (a) *munca desfășurată de A și munca desfășurată de B sunt identice sau, în linii mari, similare și*
- (b) *astfel de diferențe între munca pe care o desfășoară nu au o importanță practică în raport cu condițiile de muncă ale acestora.*
- (3) *Prin urmare, în ceea ce privește o comparație între munca unei persoane cu munca unei alte persoane în sensul alineatului (2), este necesar să se ia în considerare :*(a) *frecvența cu care apar în practică diferențele între munca pe care acestea o desfășoară și*
- (b) *natura și amploarea diferențelor.*
- (4) *Munca desfășurată de A este evaluată ca fiind echivalentă cu munca desfășurată de B în cazul în care un studiu de evaluare a muncii :*
- (a) *conferă muncii desfășurate de A o valoare egală cu cea a muncii desfășurate de B din punctul de vedere al cerințelor impuse unui lucrător sau*
- (b) *ar conferi muncii desfășurate de A o valoare egală cu cea a muncii desfășurate de B din acest punct de vedere în cazul în care evaluarea nu ar fi efectuată pe baza unui sistem specific genului.*
- (5) *Un sistem este specific genului în cazul în care, în sensul uneia sau mai multora dintre cerințele impuse unui lucrător, acesta stabilește valori pentru bărbați diferite de cele pe care le stabilește pentru femei.*
- (6) *Munca desfășurată de A este de aceeași valoare cu munca desfășurată de B în cazul în care:*
- (a) *nu este nici similară muncii desfășurate de B și nici nu este evaluată ca fiind echivalentă cu munca desfășurată de B, însă*
- (b) *cu toate acestea, este egală cu munca desfășurată de B din punctul de vedere al cerințelor impuse A prin referire la factori precum efortul, competențele și luarea deciziilor. [OR. 11]*
28. Dispozițiile interne cu privire la comparabilitate sunt cuprinse în articolul 79, care prevede următoarele:
- (1) *Prezentul articol se aplică în sensul prezentului capitol.*
- (2) *În cazul în care A este angajat, B este un lucrător de referință dacă se aplică alineatul (3) sau alineatul (4).*
- (3) *Prezentul alineat se aplică în cazul în care:*



(a) *B este angajat de angajatorul lui A sau de un asociat al angajatorului lui A și*

(b) *A și B lucrează în cadrul aceleași unități.*

(4) *Prezentul alineat se aplică în cazul în care:*

(a) *B este angajat de angajatorul lui A sau de un asociat al angajatorului lui A,*

(b) *B lucrează în cadrul unei alte unități decât cea în care lucrează A și*

(c) *se aplică condiții comune în cadrul unităților (fie în general, fie comune lui A și lui B).*

(5) *Dacă A deține o funcție publică sau privată, B este un lucrător de referință în cazul în care —*

(a) *B deține o funcție publică sau privată și*

(b) *persoana responsabilă pentru plata salariului datorat A este, de asemenea, responsabilă pentru plata salariului datorat B.*

(6) *Dacă A este membru relevant al personalului House of Commons [Camerei Comunelor], B este un lucrător de referință în cazul în care:*

(a) *B este angajat de persoana care este angajatorul lui A în conformitate cu articolul 195 alineatul (6) din Employment Rights Act 1996 [Legea din 1996 privind drepturile lucrătorilor] sau*

(b) *în cazul în care alineatul (7) al acestui articol se aplică în cazul lui A, B este angajat de persoana care este angajatorul lui A în conformitate cu acest alineat.*

(7) *Dacă A este membru relevant al personalului House of Lords [Camerei Lorzilor], B este un lucrător de referință în cazul în care și B este, de asemenea, un membru relevant al personalului Camerei Lorzilor.*

(8) *Articolul 42 nu se aplică prezentului capitol; prin urmare, numai în sensul prezentului capitol, deținerea funcției de conetabil este asimilată deținerii unei funcții private.*

(9) *În sensul prezentului articol, angajatorii sunt asociați în cazul în care:*

(a) *unul dintre angajatori este o întreprindere asupra căreia celălalt angajator deține controlul (în mod direct sau indirect),*

*sau*



(b) *ambii sunt întreprinderi asupra cărora un terț deține controlul (în mod direct sau indirect).* [OR. 12]

### **Jurisprudența națională privind articolul 79**

29. Interpretarea articolului 79 din Legea privind egalitatea din 2010 a fost examinată recent de Court of Appeal [Curtea de Apel] în cauza Asda Stores Ltd/Brierley [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [*omissis*]. [Lord Justice Underhill] [*omissis*] a explicat (la punctele 63-80) modul de aplicare a articolului 79 alineatul (4). Asda Stores Ltd a formulat recurs în fața Supreme Court [Curtea Supremă] împotriva hotărârii pronunțate de Court of Appeal [Curtea de Apel]. S-a admis introducerea recursului, dar nu a fost stabilit încă un termen pentru cererea de recurs.
30. În timp ce reclamantii susțin că li se aplică articolul 79 alineatul (4) din Legea privind egalitatea din 2010, pârâta contestă acest lucru. Prin urmare, reclamantii invocă, în plus, articolul 157 TFUE.

### **Articolul 157 și deciziile [Curții de Justiție]**

31. Dispoziția relevantă a dreptului Uniunii este articolul 157 TFUE, care prevede următoarele:

1. *Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.*

2. *În sensul prezentului articol, prin remunerație se înțelege salariul sau suma obișnuită de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta.*

*Egalitatea de remunerare, fără discriminare pe motiv de sex, presupune ca:*

(a) *remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită la normă să fie stabilită pe baza aceleiași unități de măsură;*

(b) *remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită cu ora să fie aceeași pentru locuri de muncă echivalente.* [OR. 13]

3. *Parlamentul European și Consiliul hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară și după consultarea Comitetului Economic și Social, adoptă măsuri necesare pentru a asigura punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă, inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă.*

4. *Pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică un stat membru să mențină sau să adopte măsuri care să prevadă avantaje specifice menite să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul mai slab reprezentat, să prevină sau să compenseze dezavantaje în cariera profesională.*

32. În Hotărârea Lawrence și alții (cauza C-320/00) [EU:C:2002:498], Curtea a statuat că, în analizarea aspectului dacă un reclamant are dreptul să se compare cu un lucrător de referință, ar trebui să se pună accentul pe existența unei surse unice de stabilire a condițiilor de muncă, astfel încât să existe un organism responsabil de inegalitate, care să restabilească egalitatea de tratament: a se vedea punctele 15-18. Curtea a urmat aceeași abordare în Hotărârea Allonby (cauza C-256/01) [EU:C:2004:18, punctele 45 și 46. [OR. 14]

### **Jurisprudența națională privind efectul direct al articolului 157**

33. La punctele 114-116 din Hotărârea Asda Stores Limited/Brierley, [Lord Justice Underhill] a declarat:

„(B) Efectul direct

114. Este, desigur, cert faptul că articolul 157 TFUE și dispozițiile care l-au precedat, articolul 119 [Tratatul CEE] și articolul 141 [Tratatul CE] le recunosc lucrătorilor dreptul la o remunerație egală în mod direct în cazul în care persoanele la care se raportează în mod comparativ desfășoară aceeași muncă sau o muncă similară ori o muncă care a fost evaluată ca fiind echivalentă. Acest lucru a fost clar după pronunțarea Hotărârii Defrenne (cauza 43/75, EU:C:1976:56). Cu toate acestea, autoritățile nu stabilesc cu titlu definitiv dacă același lucru este valabil în cazul în care munca reclamantei este diferită de cea persoanei cu care se compară și nu a fost evaluată ca fiind echivalentă, dar cu privire la care ea susține că are aceeași valoare. Există o îndoială cu privire la efectul distincției formulate la punctul 18 din Hotărârea Defrenne între „discriminarea care poate fi identificată numai cu ajutorul unor criterii bazate pe munca egală și remunerarea egală, menționate la [articolul 119]”, cu privire la care dispoziția menționată are efect direct, și „discriminarea care poate fi identificată doar prin referire la dispoziții de punere în aplicare mai explicite adoptate la nivelul Uniunii sau la nivel național” cu privire la care nu are efect direct: unele autorități, atât naționale, cât și ale Uniunii, par să considere că cererile privind egalitatea de remunerare pentru o muncă de aceeași valoare se încadrează în cea de a doua categorie. [omissis]. [omissis: trimitere la jurisprudența națională privind alte cauze]

115. Nu este necesar să ne pronunțăm asupra acestui aspect în vederea soluționării cauzei și, în general, preferăm să nu facem acest lucru. În cazul în care aspectul menționat ar fi într-adevăr determinant pentru stabilirea

adevărului, opinia noastră provizorie este că ar trebui sesizată Curtea cu privire la acesta: nu suntem obligați să sesizăm Curtea, deoarece nu suntem instanța de ultim grad de jurisdicție, dar suntem de acord [*omissis*] că nu se poate afirma cu certitudine că acest aspect constituie „acte clair” și pur și simplu am cauza o întârziere în soluționarea cauzei dacă am lăsa Supreme Court [Curții Supreme] sarcina de a sesiza Curtea. Însă nu ar fi corect să formulăm o astfel de cerere de decizie preliminară dacă respectivul aspect nu ar fi determinant; și nu ne-ar fi util să ne lansăm într-o analiză suplimentară în vederea stabilirii acestui aspect în această etapă, având în vedere faptul că acest obiectiv va fi atins cu certitudine numai prin intermediul unei trimiteri preliminare. [OR. 15]

116. Nu considerăm că refuzul nostru de a aborda acest aspect specific va crea probleme de ordin practic pentru instanțe. Deși este posibil să apară cazuri în care acest aspect va fi esențial — în esență, în cazul în care cerințele prevăzute la articolul 79 punctul (4) litera (c), chiar interpretate în modul în care le-am interpretat noi, nu sunt îndeplinite cu privire la situația de fapt din speță — rămâne de văzut dacă astfel de cazuri apar în practică; [*omissis*]. [*omissis*: trimitere la jurisprudența națională privind alte cauze]”.

34. În cadrul Employment Appeal Tribunal (EAT) [Tribunalul de Apel pentru Litigii de Muncă] [judecătorul] a concluzionat în hotărârea Asda Stores Limited/Brierley [*omissis*] (la punctul 36) că „mai exact, articolul 157 TFUE este în mod direct aplicabil în prezenta cauză, iar reclamantii îl pot invoca.” Cu toate acestea, a recunoscut că „analiza nu este perfectă”, că respectivul aspect nu reprezintă „acte clair” și că „am fi fost dispuși să sesizăm Curtea cu privire la acest aspect în cazul în care părțile ne-ar fi solicitat acest lucru.”
35. Prin urmare, situația actuală este următoarea:
- 35.1. EAT a declarat că articolul 157 TFUE este în mod direct aplicabil în cauzele privind egalitatea de remunerare pentru o muncă de aceeași valoare. Această concluzie este obligatorie pentru Employment Tribunals [Tribunalele pentru Litigii de Muncă], dar nu și pentru instanțele de grad superior din Regatul Unit.
- 35.2. Cu toate acestea, atât EAT, cât și Court of Appeal [Curtea de Apel] au declarat că aspectul menționat nu este clar și ar fi adecvată transmiterea unei cereri de decizie preliminară Curții cu privire la acest aspect. [OR. 16]

### **Retragerea Regatului Unit din Uniunea Europeană**

36. Articolul 6 alineatul (1) din European Union (Withdrawal) Act 2018 [Legea din 2018 privind (retragerea din) Uniunea Europeană] prevede aplicarea următoarelor dispoziții începând cu o dată care urmează a fi stabilită:

(1) *Instanțele* —

(a) *nu au obligația să respecte principiile stabilite sau deciziile adoptate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene începând cu data ieșirii din Uniunea Europeană și*

(b) *nu mai pot sesiza Curtea de Justiție a Uniunii Europene începând cu data ieșirii din Uniunea Europeană .*

37. Acordul privind retragerea din Uniunea Europeană [JO 2019, C 66I, 19 februarie 2019] prevede la articolul 86 următoarele:

*Cauzele aflate pe rolul Curții de Justiție a Uniunii Europene*

*1. Curtea de Justiție a Uniunii Europene este în continuare competentă în ceea ce privește toate procedurile inițiate de Regatul Unit sau împotriva acestuia înainte de încheierea perioadei de tranziție. Această competență se aplică tuturor etapelor procedurale, inclusiv procedurilor de recurs în fața Curții de Justiție și procedurilor în fața Tribunalului, în cazul în care cauza este trimisă spre rejudecare Tribunalului.*

*2. Curtea de Justiție a Uniunii Europene este în continuare competentă să se pronunțe cu privire la cererile de decizie preliminară introduse de instanțe judecătorești din Regatul Unit înainte de încheierea perioadei de tranziție.*

#### **MOTIVELE TRIMITERII PRELIMINARE**

38. În prezenta cauză este necesară sesizarea Curții cu o cerere de decizie preliminară, deoarece nu este clar dacă articolul 157 TFUE are efect direct în cauzele privind egalitatea de remunerare pentru o muncă de aceeași valoare. Deși această problemă nu va apărea decât în cazurile în care reclamantii se vor afla în imposibilitatea de a se prevala de articolul 79 din Legea privind egalitatea din 2010, există în prezent zeci de mii de cereri privind egalitatea de remunerație pentru o muncă de aceeași valoare în Regatul Unit în sectorul supermarketurilor, în care:

38.1. Reclamantii și lucrătorii de referință sunt angajați de același angajator, dar în unități diferite;

38.2. Angajatorii invocă argumentul potrivit căruia reclamantii și lucrătorii de referință nu intră sub incidența articolului 79 alineatul (4) din Legea privind egalitatea din 2010; [OR. 17]

38.3. Reclamantii invocă, în subsidiar, efectul direct al articolului 157 TFUE, în cazul în care articolul 79 alineatul (4) din Legea din 2010 privind egalitatea nu le este aplicabil; și

38.4. Organele jurisdicționale din Regatul Unit își vor pierde dreptul de a adresa întrebări preliminare Curții la data la care Regatul Unit părăsește Uniunea Europeană. [OR. 18]