

Vec C-624/19

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

22. august 2019

Vnútroštátny súd:

Watford Employment Tribunal

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

21. august 2019

Žalobcovia:

K a iní

Žalovaný:

Tesco Stores Ltd

PRACOVNÝ DOKUMENT

[omissis]

EMPLOYMENT TRIBUNALS

Žalobcovia

Žalovaný

K a iní

Tesco Stores Limited

Watford Employment Tribunal (Pracovný súd Watford, Spojené kráľovstvo)

UZNESENIE

1. Employment Tribunal (Pracovný súd) podá návrh na začatie prejudiciálneho konania na Súdny dvor Európskej únie vo forme pripojenej k tomuto uzneseniu s nasledujúcimi otázkami:

1.1. Je článok 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) priamo účinný pre nároky založené na tom, že žalobcovia vykonávajú prácu rovnakej hodnoty ako s nimi porovnávané osoby; a

1.2. Ak je odpoveď na prvú otázku záporná, je kritérium porovnateľnosti jediného zdroja podľa článku 157 odlišné od otázky rovnakej hodnoty, a ak áno, má toto kritérium priamy účinok?

2. Z dôvodu podania návrhu na začatie prejudiciálneho konania sa prerušuje [konanie] o otázke porovnateľnosti na účely nárokov založených na rovnakej hodnote. [omissis]

WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL

[omissis]

MEDZI

K a iní

ŽALOBCOVIA

-A-

TESCO STORES LIMITED

ŽALOVANÝ

NÁVRH NA ZAČATIE PREJUDICIÁLNEHO KONANIA PRED SÚDNYM DVOROM EURÓPSKEJ ÚNIE – dôverné

[omissis] [omissis: údaje vnútroštátneho súdu]

[*omissis*] [*omissis*: údaje o zástupcoch účastníkov konania]

PREJUDICIÁLNE OTÁZKY

1. Je článok 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) priamo účinný pre nároky založené na tom, že žalobcovia vykonávajú prácu rovnakej hodnoty ako s nimi porovnávané osoby?
2. Ak je odpoveď na prvú otázku záporná, je kritérium porovnateľnosti jediného zdroja podľa článku 157 odlišné od otázky rovnakej hodnoty a ak áno, má toto kritérium priamy účinok?

Faktické okolnosti

3. Všetci žalobcovia v prejednávanej veci, ktorých je v čase vydania tohto uznesenia okolo 6 000, tvrdia, že nedostali rovnakú odmenu za rovnakú prácu v rozpore s vnútroštátnym právom Spojeného kráľovstva stanovenom v Equality Act 2010 (zákon o rovnosti zaobchádzania z roku 2010) a tiež v článku 157 ZFEÚ.
4. Niektorých žalobcov zastupuje Leigh Day, advokáti, [*omissis*] Londýn [*omissis*] („žalobcovia Leigh Day“) a ďalších Harcus Sinclair UK Limited, [*omissis*], London [*omissis*] („žalobcovia Harcus“).
5. Žalovaný je zastúpený spoločnosťou Herbert Smith Freehills LLP, [*omissis*] Londýn [*omissis*].
6. Nároky boli prvýkrát podané na Employment tribunal (pracovný súd) vo februári 2018 a konanie o nich naďalej prebieha.
7. Žalovaný je maloobchodnou spoločnosťou v Spojenom kráľovstve, ktorý okrem iného predáva potraviny, odevy a tovary rôzneho druhu online a prostredníctvom približne 3 200 maloobchodných predajní, ktoré sa nachádzajú po celom Spojenom kráľovstve. Maloobchodné predajne žalovaného sa líšia veľkosťou, od približne 4 000 štvorcových stôp v prípade menších obchodov až po 185 500 štvorcových stôp v prípade väčších obchodov. Počet zamestnancov v jednom obchode sa pohybuje od približne 20 v menších obchodoch po približne 700 vo väčších obchodoch.
8. Celkový počet zamestnancov v obchodoch je približne 250 000, z ktorých väčšina dostáva hodinovú mzdu. V obchodoch sa vykonáva okolo 30 rôznych základných prác, aj keď tieto sa môžu líšiť aj z hľadiska množstva, aj z hľadiska a typu, okrem iného v závislosti od veľkosti konkrétneho obchodu.
9. Žalovaný má aj distribučnú divíziu. Žalovaný v súčasnosti využíva distribučnú sieť 24 distribučných centier (ďalej len „DC“) po celom Anglicku, Škótsku a Walese, z ktorých dve (Washington a Newton Abbott) prevádzkuje tretia strana.

10. DC zahŕňajú tri rôzne formáty - i) chladené a mrazené potraviny, ii) [tovary] skladovateľné pri izbovej teplote a iii) odevy/nepotravinárske tovary - a zamestnávajú približne 11 000 zamestnancov, ktorí dostávajú hodinovú mzdu. V DC sa vykonáva mnoho rôznych základných prác, aj keď v rámci jednotlivých DC sa môžu vyskytnúť aj rozdiely.
11. Žalobcovia sú zamestnanci, ktorí dostávajú hodinovú mzdu alebo bývalí zamestnanci žalovaného, ktorí pracujú alebo pracovali v jednom alebo vo viacerých rôznych obchodoch žalovaného.
12. Nároky, ktoré vzniesli žalobcovia Leigh Day a žalobcovia Marcus sú v podstatných prvkoch rovnaké.
13. Nároky vzniesli ženy aj muži.
14. Žalobcovia - ženy tvrdia, že sú oprávnené porovnávať svoju prácu s prácou porovnávaných mužov zamestnaných žalovaným (alebo pridruženými spoločnosťami žalovaného) v jednom alebo viacerých distribučných centrách („otázka porovnateľnosti“). Inými slovami, tieto porovnávané osoby sú zamestnané na iných fyzických miestach ako žalobcovia a žalobcovia robia takzvané „krížové porovnania medzi podnikmi“. Skutočnosť, či je to v týchto prípadoch prípustné, je zásadnou otázkou.
15. V otázke porovnateľnosti sa všetci žalobcovia odvolávajú na vnútroštátne právne predpisy a/alebo právne predpisy Únie, ktoré umožňujú porovnávanie.
16. Žalobcovia tvrdia, že sú oprávnení porovnávať sa s porovnávanými osobami zamestnanými v distribučných centrách na účely uplatnenia nároku na rovnakú odmenu, pretože:
 - 16.1. Podľa článku 79 ods. 4 Equality Act 2010 (zákon o rovnosti zaobchádzania z roku 2010) sa spoločné podmienky zamestnávania uplatňujú v obchodoch, v ktorých pracujú žalobcovia a v distribučných centrách, v ktorých pracujú porovnávané osoby buď všeobecne alebo medzi žalobcami a niektorým alebo všetkými porovnávanými osobami; a
 - 16.2. Podľa článku 157 ZFEÚ (a jeho predchádzajúcich znení) existuje jediný zdroj (t. j. žalovaný) pracovných podmienok a podmienok zamestnávania žalobcov a porovnávaných osôb.
17. Žalovaný popiera, že žalobcovia sa môžu porovnávať s porovnávanými osobami zamestnanými v distribučných centrách, pretože:
 - 17.1. Podľa článku 79 ods. 4 Equality Act 2010 (zákon o rovnosti zaobchádzania z roku 2010) neexistujú spoločné pracovné podmienky; a
 - 17.2. V súvislosti s článkom 157 ZFEÚ:

17.2.1. Žalobcovia sa nemôžu odvolávať na článok 157, pretože nie je priamo účinný v súvislosti s nárokmi založenými na rovnakej hodnote;
a

17.2.2. V žiadnom prípade neexistuje jediný zdroj pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v obchodoch a distribučných centrách, pretože obchodná a distribučná strana podnikania žalovaného funguje nezávisle. Žalovaný, okrem stanovenia celkového platového rozpočtu, nemá dohľad alebo kontrolu nad stanovením plátov vo svojich distribučných centrách.

18. Obe skupiny žalobcov - žien tvrdia, že ich práca má rovnakú hodnotu ako práca týchto porovnávaných osôb („otázka rovnakej hodnoty“), aj keď sa žalobcovia Leigh Day snažia vyhradiť si svoju pozíciu pokiaľ ide o to, či ich práca bola hodnotená ako rovnocenná s prácou ich porovnávaných osôb v rámci systému hodnotenia práce (JES) alebo je podobnou prácou.
19. Žalobcovia - muži uplatňujú svoje podmienené nároky, ktorých úspech závisí od úspechu nárokov žalobcov - žien v týchto konaniach. Žalobcovia - muži tvrdia, že ich práca je podobnou prácou, ktorá je hodnotená ako rovnocenná alebo majúca rovnakú hodnotu ako práca žalobcov - žien.
20. Ich nároky môžu byť, aj keď nie nevyhnutne, krížovými porovnaniami medzi podnikmi. Napríklad, žalobca - muž, ktorý dopĺňa regály sa môže odvolávať na úspešného žalobcu - ženu dopĺňujúcu regály v rovnakom obchode, v ktorom pracuje. To by bol nárok založený na podobnosti práce. Aj keď je to menej pravdepodobné, môže sa odvolávať na úspešného žalobcu - ženu, ktorá robí inú prácu v inom obchode. To by bolo krížové porovnanie medzi podnikmi založené na rovnakej hodnote.
21. Doposiaľ vydal Employment Tribunal (pracovný súd) nariadenia na spravovanie týchto nárokov, najmä s cieľom určiť, či práce žalobcov - žien majú rovnakú hodnotu ako práce s nimi porovnávaných osôb.
22. Na tento účel bude nevyhnutné identifikovať práce, ktoré majú byť hodnotené, požiadavky týchto prác bude nevyhnutné identifikovať podrobným opisom toho, čo zahŕňajú, súd vymenuje jedného alebo viacerých nezávislých expertov, ktorí navrhnu JES na posúdenie pozícií, posúdia tieto pozície a tento súd po vypočutí určí, či sú práce žalobcov otázkou rovnakej hodnoty. [*omissis*: odkaz na rokovací poriadok [pracovného] súdu] [*omissis*].
23. Konania o nárokoch žalobcov - mužov boli prerušené. Otázka porovnateľnosti ešte nebola riešená.
24. K dátumu podania návrhu na začatie prejudiciálneho konania existuje reálne riziko, že Spojené kráľovstvo vystúpi z EÚ 31. októbra 2019 a že od tohto dátumu stratia súdy Spojeného kráľovstva právomoc predkladať Súdnemu dvoru otázky podľa článku 267 ZFEÚ.

PRÁVNY RÁMEC

Vnútroštátna legislatíva

25. Vnútroštátnou právnou úpravou je Equality Act 2010 (zákon o rovnosti zaobchádzania z roku 2010).
26. V článku 66, ktorý sa týka diskriminácie na základe pohlavia, pokiaľ ide o zmluvné podmienky, je stanovené:
- 1) *Ak podmienky práce A neobsahujú (akýmkoľvek spôsobom) klauzulu o rovnosti pohlaví, má sa s nimi zaobchádzať tak ako keby ju obsahovali.*
 - 2) *Doložka o rovnosti pohlaví je ustanovenie, ktoré má nasledujúci účinok:*
 - a) *ak je podmienka A menej priaznivá pre A ako zodpovedajúca podmienka B pre B, podmienka A sa má upraviť tak, aby nebola menej priaznivá;*
 - b) *ak A nemá podmienku, ktorá zodpovedá podmienke B, z ktorej plynú výhody pre B, podmienka A sa má upraviť tak, aby obsahovala takú podmienku.*
 - 3) *Ods. 2 písm. a) sa vzťahuje na podmienku A týkajúcu sa členstva alebo práv v rámci zamestnaneckého dôchodkového systému iba v prípade, ak by pravidlo týkajúce sa rovnosti pohlaví bolo účinné v súvislosti s touto podmienkou.*
 - 4) *V prípade práce podľa článku 65 ods. 1 písm. b), odkaz na podmienku v odseku 2 vyššie zahŕňa odkaz na také podmienky (ak existujú), ktoré neboli určené hodnotením práce (rovnako ako na tie, ktoré boli).*
27. „Rovnaká práca“ je definovaná v článku 65 takto:
- 1) *Na účely tejto kapitoly je práca A rovnaká ako práca B, ak je:*
 - a) *podobná práci B*
 - b) *hodnotená ako rovnocenná s prácou B alebo*
 - c) *rovnakej hodnoty ako práca B.*
 - 2) *Práca A je podobná práci B, v prípade ak:*
 - a) *Práca A a B sú rovnaké alebo do značnej miery podobné a*
 - b) *rozdiely, ktoré existujú medzi ich prácami, nemajú vo vzťahu k podmienkam ich práce praktický význam.*

- 3) *Pri porovnaní práce jednej osoby s prácou inej osoby je na účely pododdielu 2 potrebné zohľadniť:*
- a) *frekvenciu výskytu rozdielov medzi ich prácami v praxi a*
 - b) *povahu a rozsah týchto rozdielov.*
- 4) *Práca A sa hodnotí ako rovnocenná s prácou B, ak hodnotiaci pracovníci štúdia:*
- a) *dáva rovnakú hodnotu práci A a práci B, pokiaľ ide o požiadavky kladené na pracovníka alebo*
 - b) *by dala rovnakú hodnotu práci A a práci B pri týchto podmienkach ak by hodnotenie nebolo realizované na systéme založenom na pohlaví.*
- 5) *Systém je založený na pohlaví, ak na účely jednej alebo viacerých požiadaviek na pracovníka stanovuje hodnoty pre mužov odlišné od tých, ktoré stanovuje pre ženy.*
- 6) *Práca A má rovnakú hodnotu ako práca B, v prípade ak:*
- a) *nie je podobná práci B, ani nie je hodnotená ako rovnocenná s prácou B, avšak*
 - b) *napriek tomu je rovnaká ako práca B, pokiaľ ide o požiadavky kladené na A s prihliadnutím na faktory, ako sú námaha, zručnosť a rozhodovanie.*
28. *Vnútroštátne ustanovenia týkajúce sa porovnateľnosti sú uvedené v článku 79:*
- 1) *Tento článok sa uplatňuje na účely tejto kapitoly.*
 - 2) *Ak A je zamestnaný, B je porovnávanou osobou, ak sa uplatní odsek 3) alebo 4).*
 - 3) *Tento odsek sa uplatní v prípade ak:*
 - a) *B je zamestnaný zamestnávateľom A alebo jeho pridruženým zamestnávateľom a*
 - b) *A a B pracujú v rovnakom podniku.*
 - 4) *Tento odsek sa uplatní v prípade ak:*
 - a) *B je zamestnaný zamestnávateľom A alebo jeho pridruženým zamestnávateľom,*
 - b) *B pracuje v inom podniku A, a*

c) v týchto podnikoch sa uplatňujú spoločné podmienky (všeobecne alebo medzi A a B).

5) ak A zastáva osobnú alebo verejnú funkciu, B je porovnávanou osobou, ak:

a) B zastáva osobnú alebo verejnú funkciu a

b) osoba zodpovedná za vyplácanie A je tiež zodpovedná za vyplácanie B.

6) Ak je A významným členom House of Commons [Dolná snemovňa], B je porovnávanou osobou, ak:

a) B je zamestnaný osobou, ktorá je zamestnávateľom A podľa článku 195 odseku 6) Employment Rights Act 1996 [zákon o zamestnaneckých právach z roku 1996], alebo

b) pokiaľ sa odsek 7) tejto časti uplatní v prípade A, B je zamestnaný osobou, ktorá je zamestnávateľom A podľa tohto odseku.

7) Ak A je významným členom House of Lords [Snemovňa lordov], B je porovnávanou osobou, ak B je tiež významným členom House of Lords [Snemovňa lordov].

8) článok 42 sa nevzťahuje na túto kapitolu; iba na účely tejto kapitoly sa zastávanie funkcie policajného úradníka považuje za zastávanie osobného úradu.

9) Na účely tohto článku sú zamestnávatelia pridružení, ak:

(a) jeden [zamestnávateľ] je spoločnosť, nad ktorou má kontrolu (priamo alebo nepriamo) iná [spoločnosť],

alebo

b) obe sú spoločnosťami, nad ktorými má kontrolu (priamo alebo nepriamo) tretia osoba.

Vnútroštátna judikatúra týkajúca sa článku 79

29. Výklad článku 79 Equality Act 2010 [zákon o rovnosti zaobchádzania z roku 2010] nedávno preskúmal Court of Appeal [odvolací súd] v rozsudku *Asda Stores Ltd/Brierley* [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [omissis]. [Sudca Underhill] [omissis] vysvetlil (v bodoch 63 až 80) fungovanie článku 79 ods. 4. *Asda Stores Ltd* sa proti rozhodnutiu odvolacieho súdu odvolala na Supreme Court [Najvyšší súd, Spojené kráľovstvo]. Povolenie na odvolanie bolo udelené, ale zatiaľ nebol stanovený termín pojednávania.

30. Zatiaľ čo žalobcovia tvrdia, že spadajú do pôsobnosti článku 79 ods. 4 Equality Act 2010 [zákon o rovnosti zaobchádzania z roku 2010], žalovaný to spochybňuje. Žalobcovia sa preto navyše odvolávajú na článok 157 ZFEÚ.

Článok 157 a rozhodnutia [Súdneho dvora]

- 31 Právnym predpisom Európskej únie je článok 157 ZFEÚ, ktorý stanovuje:

1. Každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

2. Pre účely tohto článku znamená „odmena“ obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere.

Rovnosť odmeňovania bez diskriminácie založenej na pohlaví znamená:

a) že odmena za rovnakú prácu pri úkolovej mzde sa vypočíta podľa rovnakej sadzby;

b) že odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká.

3. Európsky parlament a Rada v súlade s riadnym legislatívnym postupom a po porade s Hospodárskym a sociálnym výborom prijímú opatrenia na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti príležitosti a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania, vrátane zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

4. Vzhľadom na cieľ plne zabezpečiť v praxi rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnom procese nebráni zásada rovnakého zaobchádzania žiadnemu členskému štátu zachovať alebo zaviesť opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére.

32. Vo veci *Lawrence a i.* (vec C-320/00) [EU:C:2002:498] [omissis] ESD rozhodol, že pri posúdení, či je žalobkyňa oprávnená porovnávať sa s porovnávanou osobou, by sa mal klásť dôraz na to, či existoval jediný zdroj pracovných podmienok, teda existoval orgán zodpovedný za nerovnosť, ktorý by mohol obnoviť rovnaké zaobchádzanie: pozri body 15 až 18. ESD postupoval rovnako vo veci *Allonby* (vec C-256/01) [EU:C:2004:18], v bodoch 45 a 46.

Vnútroštátna judikatúra o priamom účinku článku 157

33. V bodoch 114 až 116 citovaného rozsudku *Asda Stores Limited/Brierley*, [sudca Underhill] uviedol:

„B) Priamy účinok

114. Je samozrejme preukázané, že článok 157 ZFEÚ a jeho predchodcovia, články 119 [Zmluva o EHS] a 141 [Zmluva o ES] poskytujú zamestnancom priamo vynútiteľné právo na rovnakú odmenu v prípadoch, keď s nimi porovnávané osoby vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu alebo prácu, ktorá bola vyhodnotená ako rovnocenná: to bolo jasné od [rozsudku vo veci] *Defrenne* [vec 43/75, EU:C:1976:56]. Príslušné orgány však s konečnou platnosťou nestanovujú, či to isté platí v prípade, keď sa práca žalobkyne líši od práce porovnávanej osoby a nebola vyhodnotená ako rovnocenná, ale žalobkyňa tvrdí, že má rovnakú hodnotu. Vzniká otázka pokiaľ ide o účinok rozlíšenia uvedeného v bode 18 rozsudku *Defrenne* medzi „diskrimináciou, ktorú možno zistiť výlučne pomocou kritérií založených na rovnakej práci a rovnakej odmene, uvedených v [článku 119]“, vo vzťahu ku ktorým má tento článok priamy účinok a „diskrimináciou, ktorú možno zistiť iba odkazom na explicitnejšie vykonávacie ustanovenia Spoločenstva alebo vnútroštátneho charakteru“, vo vzťahu ku ktorým to tak nie je: javí sa, že niektoré orgány, tak národné, ako aj EÚ tvrdia, že nároky založené na rovnakej hodnote patria do poslednej uvedenej kategórie. [omissis]. [Vynechané: odkaz na ďalšiu vnútroštátnu judikatúru]

115. Na rozhodnutie o odvolaní nie je potrebné, aby sme o tejto záležitosti rozhodli a celkovo by som to radšej nerobil. Ak by to bolo skutočne rozhodujúce, môj predbežný názor je, že správne by bolo predložiť to Súdnemu dvoru EÚ: nie sme povinní tak urobiť, pretože nie sme súdom poslednej inštancie, ale súhlasím [omissis] že je ťažké povedať, že ide o *acte clair* a spôsobilo by pritom len oneskorenie, ak by bolo ponechané na Supreme Court [Najvyšší súd], aby to predložil. Nebolo by však správne predložiť túto vec, ak tento bod nie je rozhodujúci; a bude pre nás málo prínosné, ak sa pustíme do podrobnejšej analýzy s cieľom rozhodnúť o tomto bode na tejto úrovni, keďže iba po jeho predložení [Súdnemu dvoru] dosiahneme istotu.

116. Nemyslím si, že naše odmietnutie prevziať túto konkrétnu štafetu spôsobí súdom nejaké praktické problémy. Aj keď je možné predstaviť si prípady, v ktorých bude táto otázka rozhodujúca - najmä keď požiadavky článku 79 ods. 4 písm. c), dokonca aj ako som ich vyložil, nie sú splnené na základe skutkových okolností konkrétneho prípadu - je potrebné zistiť, či také prípady vznikajú v praxi; [omissis]. [Vynechané: odkaz na ďalšiu vnútroštátnu judikatúru].

34. V konaní na Employment Appeal Tribunal (EAT) (odvolací pracovný súd) vo veci *Asda Stores Limited/Brierley* [omissis] dospel [sudca] (v bode 36) k záveru, že „[l]epší názor je, že článok 157 ZFEÚ je v tomto prípade priamo účinný a žalobcovia sa naň môžu odvolávať.“ Uznal však, že „analýza nie je dokonalá“, že táto vec nebola „*acte clair*“ a že „by tento bod ochotne predložil Súdnemu dvoru Európskej únie, ak by [ho] na to strany s nadšením vyzvali“.

35. Súčasná pozícia je teda nasledujúca:

- 35.1. EAT (odvolací pracovný súd) rozhodol, že článok 157 ZFEÚ je priamo účinný v sporoch založených na rovnakej hodnote. Tento záver je záväzný pre Employment Tribunals (pracovné súdy), ale nie pre žiadny vyšší súd v Spojenom kráľovstve.
- 35.2. EAT (odvolací pracovný súd) aj Court of Appeal (odvolací súd) však vyhlásili, že táto otázka nie je jasná a bolo by vhodné ju predložiť Súdnu dvor Európskej únie.

Vystúpenie Spojeného kráľovstva z Európskej únie

36. Bod 6 ods. 1 European Union (Withdrawal) Act 2018 (zákon o vystúpení z Európskej únie z roku 2018) stanovuje, že v deň, ktorý má byť určený:

1) Súd alebo tribunál:

a) nie je viazaný žiadnymi zásadami stanovenými Európskym súdom ani jeho rozhodnutiami prijatými v deň odchodu alebo po ňom a

b) nemôže predložiť žiadnu vec Európskemu súdu v deň odchodu alebo po ňom.

37. Dohoda o vystúpení z EÚ [Ú. v. EÚ C 66I, 2019, 19. februára 2019] v článku 86 stanovuje:

Prebiehajúce veci pred Súdnym dvorom Európskej únie

1. Súdny dvor Európskej únie má naďalej právomoc v akomkoľvek konaní, ktoré bolo predložené Spojeným kráľovstvom alebo proti nemu pred skončením prechodného obdobia. Takáto právomoc sa vzťahuje na všetky fázy konania vrátane odvolacieho konania pred Súdnym dvorom a konania pred Všeobecným súdom, pokiaľ sa vec vrátila na Všeobecný súd.

2. Súdny dvor Európskej únie má naďalej právomoc vydávať prejudiciálne rozhodnutia o žiadostiach súdov Spojeného kráľovstva, ktoré boli podané pred skončením prechodného obdobia.

Odôvodnenie návrhu na začatie prejudiciálneho konania na Súdnom dvore

38. V prejednáwanej veci je nevyhnutné podať návrh na začatie prejudiciálneho konania, pretože existuje neistota, či má článok 157 priamy účinok v sporoch založených na rovnakej hodnote. Aj keď táto otázka nastane iba v prípadoch, keď sa žalobcovia nemôžu odvolávať na článok 79 Equality Act 2010 (zákon o rovnosti zaobchádzania z roku 2010), v Spojenom kráľovstve existujú v súčasnosti desaťtisíce nárokov založených na rovnakej odmene v sektore supermarketov, kde:

- 38.1. Žalobcovia a porovnávané osoby sú zamestnaní rovnakým zamestnávateľom, ale v rôznych podnikoch;
- 38.2. Zamestnávatelia sa odvolávajú na tvrdenie, že na žalobcov a porovnávané osoby sa nevzťahuje článok 79 ods. 4 Equality Act 2010 (zákon o rovnosti zaobchádzania z roku 2010);
- 38.3. Žalobcovia sa subsidiárne odvolávajú na článok 79 ods. 4 Equality Act 2010 (zákon o rovnosti zaobchádzania z roku 2010), na priamy účinok článku 157 ZFEÚ; a
- 38.4. Súdny Spojeného kráľovstva strácajú právo klásť otázky Súdnemu dvoru EÚ v deň, keď Spojené kráľovstvo opustí Európsku úniu.