

Zadeva C-624/19

Predlog za sprejetje predhodne odločbe

Datum vložitve:

22. avgust 2019

Predložitveno sodišče:

Watford Employment Tribunal (Združeno kraljestvo)

Datum predložitvene odločbe:

21. avgust 2019

Tožeče stranke:

K in drugi

Tožena stranka:

Tesco Stores Ltd

[...] (ni prevedeno)

DELOVNA SODIŠČA

Tožeče stranke

K in drugi

Tožena stranka

Tesco Stores Limited

Na Watford Employment Tribunal (delovno sodišče v Watfordu, Združeno kraljestvo)

SKLEP

1. Employment Tribunal (delovno sodišče) bo Sodišču Evropske unije predložilo predlog za sprejetje predhodne odločbe v obliki, priloženi k temu sklepu, in postavilo ti vprašanji:

- 1.1. Ali se člen 157 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) uporabi neposredno v primerih tožb, ki temeljijo na tem, da tožeče stranke opravljajo delo enake vrednosti kot osebe, vzete za primerjavo?

1.2. Če je odgovor na prvo vprašanje nikalen, ali se edini vir preizkusa primerljivosti v členu 157 razlikuje od vprašanja enake vrednosti in, če je tako, ali ima ta preizkus neposredni učinek?

2. Zaradi predložitve predloga se postopek v zvezi z vprašanjem primerljivosti za namene tožb v zvezi z enako vrednostjo prekine. [...] (ni prevedeno)

NA WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL (DELOVNO SODIŠČE V WATFORDU)

[...] (ni prevedeno)

V SPORU MED

K & DRUGIMI

TOŽEČE STRANKE

-IN-

TESCO STORES LIMITED

TOŽENA STRANKA

**PREDLOG ZA SPREJETJE PREDHODNE ODLOČBE SODIŠČA
EVROPSKE UNIJE – ANONIMIZIRAN**

[OR:2]

[...] (ni prevedeno) [podatki o predložitvenem sodišču]

[...] (ni prevedeno) [podatki o zastopnikih strank]

VPRAŠANJI ZA PREDHODNO ODLOČANJE

1. Ali se člen 157 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) uporabi neposredno v primerih tožb, ki temeljijo na tem, da tožeče stranke opravljajo delo enake vrednosti kot osebe, vzete za primerjavo?
2. Če je odgovor na prvo vprašanje nikalen, ali se edini vir preizkusa primerljivosti v členu 157 razlikuje od vprašanja enake vrednosti in, če je tako, ali ima ta preizkus neposredni učinek?

DEJANSKO STANJE

3. Vse tožeče stranke v tem postopku, ki jih je bilo ob izdaji tega sklepa okrog 6000, trdijo, da niso prejele enakega plačila za enako delo, kar je v nasprotju z

nacionalnim pravom Združenega kraljestva, kakor je določeno v Equality Act 2010 (zakon o enakosti iz leta 2010), in tudi s členom 157 PDEU.

4. Nekatero tožečo stranke zastopa družba Leigh Day, solicitors, [...] (ni prevedeno) London [...] (ni prevedeno) (v nadaljevanju: tožeče stranke Leigh Day), druge pa družba Harcus Sinclair UK Limited, [...] (ni prevedeno) London [...] (ni prevedeno) (v nadaljevanju: tožeče stranke Harcus).
5. Toženo stranko zastopa družba Herbert Smith Freehills LLP, [...] (ni prevedeno) London [...] (ni prevedeno).
6. Tožbe so bile pri Employment Tribunal (delovno sodišče) prvič vložene februarja 2018 in se še vlagajo.
7. Tožena stranka je trgovec v Združenem kraljestvu, ki med drugim prodaja živila, obleke in splošno blago tako na spletu kot tudi prek približno 3200 trgovin na drobno po celotnem Združenem kraljestvu. Trgovine na drobno tožene stranke se razlikujejo po velikosti, in sicer od približno 4000 kvadratnih čevljev v primeru manjših trgovin do 185.500 kvadratnih čevljev v primeru večjih trgovin. Število zaposlenih na trgovino se giblje od približno 20 v manjših trgovinah do približno 700 v večjih.
8. Skupno število delavcev, ki delajo v trgovinah, je približno 250.000, večina od njih pa je plačana po urni postavki. V trgovinah se delo opravlja na približno 30 različnih bistvenih delovnih mestih, čeprav se ta lahko razlikujejo tako po številu kot tudi po vrsti, odvisno, med drugim, od velikosti posamezne trgovine.
9. Tožena stranka ima tudi oddelek za distribucijo. Tožena stranka ima trenutno distribucijsko mrežo 24 distribucijskih centrov (v nadaljevanju: DC) v Angliji, na Škotskem in v Walesu, od katerih dva (Washington in Newton Abbott) upravlja tretja oseba.
10. DC obsegajo tri različne formate – (i) hlajena in zamrznjena živila (ii) druga živila in blago, ki se hrani na sobni temperaturi, ter (iii) oblačila/neživilski izdelki – ter zaposlujejo približno 11.000 ljudi, ki so plačani po urni postavki. V DC so številna različna bistvena delovna mesta, na katerih se opravlja delo, čeprav obstajajo med njimi tudi razlike znotraj posameznega DC.
11. Tožeče stranke so zaposleni ali nekdanji zaposleni pri toženi stranki, ki so oziroma so bili plačani po urni postavki in ki delajo oziroma so delali v eni ali več različnih trgovinah tožene stranke.
12. Tožbe, ki so jih vložile tožeče stranke Leigh Day in tožeče stranke Harcus, so po vsebini enake.
13. Tožbe so vložili tako ženske kot moški.

14. Ženske tožeče stranke trdijo, da imajo pravico svoje delo primerjati z delom moških, ki so vzeti za primerjavo in so zaposleni pri toženi stranki (ali povezani družbi tožene stranke) v enem ali več distribucijskih centrih (vprašanje primerljivosti). Povedano drugače, te osebe, vzete za primerjavo, so zaposlene na drugih fizičnih lokacijah kot tožeče stranke, tožeče stranke pa delajo tako imenovane „navzkrižne primerjave med poslovnimi enotami“. Glavno vprašanje je, ali je to v teh zadevah dopustno.
15. Pri vprašanju primerljivosti se vse tožeče stranke opirajo na domače pravo in/ali pravo Unije ter pri tem trdijo, da dopuščata take primerjave.
16. Tožeče stranke trdijo, da so se upravičene primerjati z osebami, ki so vzete za primerjavo in so zaposlene v distribucijskih centrih, da bi uspele z zahtevkom za enako plačilo, saj:
 - 16.1. V skladu s členom 79(4) zakona o enakosti iz leta 2010 veljajo skupni pogoji za zaposlitev v trgovinah, kjer delajo tožeče stranke, in v distribucijskih centrih, kjer delajo osebe, vzete za primerjavo, bodisi na splošno ali za tožeče stranke in katero koli oziroma vse osebe, vzete za primerjavo; in
 - 16.2. V skladu s členom 157 PDEU (in njegovima predhodnikoma) obstaja en sam vir (to je tožena stranka) za pogoje za zaposlitev tožečih strank in oseb, vzetih za primerjavo.
17. Tožena stranka zanika, da se lahko tožeče stranke primerjajo z osebami, ki so vzete za primerjavo in zaposlene v distribucijskih centrih, ker:
 - 17.1. v skladu s členom 79(4) zakona o enakosti iz leta 2010 ni skupnih pogojev za zaposlitev; in
 - 17.2. v zvezi s členom 157 PDEU:
 - 17.2.1. se tožeče stranke ne morejo sklicevati na člen 157, ker se ne uporablja neposredno v primeru tožb v zvezi z enako vrednostjo;
 - 17.2.2. vsekakor ne obstaja en sam vir za pogoje za zaposlitev v trgovinah in distribucijskih centrih, saj trgovski in distribucijski del dejavnosti tožene stranke delujeta neodvisno. Tožena stranka namreč razen tega, da določi splošni proračun za plače, nima pregleda niti nadzora nad določanjem plač v svojih distribucijskih centrih.
18. Oba sklopa ženskih tožečih strank trdita, da ima njihovo delo enako vrednost kot delo teh oseb, vzetih za primerjavo (vprašanje enake vrednosti), čeprav si tožeče stranke Leigh Day prizadevajo pridržati svoje stališče glede tega, ali je bilo njihovo delo ocenjeno kot enakovredno delu oseb, ki so bile vzete za primerjavo v njihovem primeru, na podlagi sheme ocenjevanja delovnih mest (v nadaljevanju: JES) ali pa gre za enako delo.

19. Moške tožeče stranke so vložile pogojne tožbe, saj je njihov uspeh odvisen od uspešnosti tožb ženskih tožečih strank v tem postopku. Moške tožeče stranke trdijo, da je njihovo delo enako delo, ocenjeno kot enakovredno ali enake vrednosti kot delo ženskih tožečih strank.
20. Njihovi zahtevki prav tako, ni pa nujno, temeljijo na navzkrižnih primerjavah med poslovnimi enotami. Na primer, moška tožeča stranka, ki zлага izdelke na police, se lahko sklicuje na uspešno žensko tožečo stranko, ki zлага izdelke na police v isti trgovini, kjer dela on. To bi bil zahtevak na podlagi tega, da gre za enako delo. Čeprav je manj verjetno, pa se lahko sklicuje na uspešno žensko tožečo stranko, ki dela na drugem delovnem mestu v drugi trgovini. Pri tem bi šlo za navzkrižno primerjavo med poslovnimi enotami enake vrednosti.
21. Do zdaj je Employment Tribunal v zvezi s temi tožbami odredilo ukrepe procesnega vodstva, zlasti da bi se ugotovilo, ali so delovna mesta ženskih tožečih strank enake vrednosti kot delovna mesta oseb, vzetih za primerjavo.
22. V ta namen bo treba opredeliti delovna mesta, ki jih je treba oceniti, opredeliti bo treba zahteve delovnih mest, tako da se izdelajo podrobni opisi, kaj vključujejo, sodišče bo imenovalo enega ali več neodvisnih strokovnjakov, da pripravijo JES za ocenjevanje vlog, da ocenijo vloge, sodišče pa bo po obravnavi ugotovilo, ali so delovna mesta tožečih strank enake vrednosti. [sklicevanje na poslovnik sodišča] [...] (ni prevedeno)
23. Postopek v zvezi s tožbami moških tožečih strank je bil prekinjen. Glede vprašanja primerljivosti še niso bili odrejeni ukrepi procesnega vodstva.
24. Na datum predložitvene odločbe obstaja dejansko tveganje, da bo Združeno kraljestvo 31. oktobra 2019 izstopilo iz Evropske unije in da sodišča Združenega kraljestva na ta dan izgubijo pravico, da Sodišču na podlagi člena 267 PDEU predložijo vprašanja.

PRAVNI OKVIR

Nacionalna zakonodaja

25. Nacionalna zakonodaja je zakon o enakosti iz leta 2010.
26. Člen 66, ki se nanaša na diskriminacijo na podlagi spola v zvezi s pogodbenimi pogoji, določa:
 1. *Če določila v pogodbi osebe A ne vključujejo (kakor koli) klavzule o enakosti spolov, se jih obravnava, kot da tako klavzulo vsebujejo.*
 2. *Klavzula o enakosti spolov je določba, ki ima naslednji učinek–*

(a) če je določilo v pogodbi osebe A manj ugodno za A kot določilo v pogodbi osebe B za osebo B, se določilo spremeni tako, da ni več manj ugodno;

(b) če oseba A v pogodbi nima določila, ki ustreza določilu, ki ga ima v pogodbi oseba B in ki je njej v korist, se pogodba osebe A spremeni tako, da vključuje tako določilo.

3. Odstavek 2(a) velja za določilo v pogodbi osebe A v zvezi s članstvom v poklicnem pokojninskem načrtu ali pravicami, ki izhajajo iz tega načrta, samo v obsegu, v katerem bi pravilo o enakosti spolov imelo učinek v zvezi s tem določilom.

4. V primeru dela v okviru člena 65(1)(b) sklicevanje v odstavku 2 zgoraj na določilo vključuje sklicevanje na taka določila (če so), ki niso bila določena z ocenjevanjem dela (in taka, ki so bila).

27. „Enako delo“ je v členu 65 opredeljeno tako:

1. Za namene tega poglavja je delo osebe A enako delu osebe B, če je –

- (a) enako delu osebe B
- (b) ocenjeno kot enakovredno delu osebe B, ali
- (c) enake vrednosti kot delo osebe B.

2. Delo osebe A je enako delu osebe B, če –

- (a) je delo osebe A in delo osebe B enako ali na splošno podobno in
- (b) razlike, kakršne so med njunim delom, v praksi niso pomembne v zvezi s pogoji njunega dela.

3. Torej je pri primerjavi dela ene osebe z delom druge osebe za namene odstavka 2 treba upoštevati –

- (a) kako pogosto se v praksi pojavljajo razlike med njunim delom in
- (b) vrsto in obseg razlik.

4. Delo osebe A je ocenjeno kot enakovredno delu osebe B, če je študija o ocenjevanju delovnih mest–

(a) da enako vrednost delu osebe A in delu osebe B v smislu, koliko se zahteva od delavca, ali

(b) bi dala enako vrednost delu osebe A in delu osebe B v tem smislu, če študija ne bi temeljila na sistemu, ki upošteva spol.

5. *Sistem upošteva spol, če za eno ali več zahtev, ki jih mora izpolniti delavec, določa vrednosti za moške, ki se razlikujejo od vrednosti, ki jih določa za ženske.*
6. *Delo osebe A je enake vrednosti kot delo osebe B, če–*
- (a) *ni niti enako delu osebe B niti ni ocenjeno kot enakovredno delu osebe B, ampak*
- (b) *je vseeno enako delu osebe B v smislu zahtev, ki jih mora izpolniti oseba A, glede na dejavnike, kot so trud, večšina in odločanje.*
28. Nacionalne določbe v zvezi s primerljivostjo so vsebovane v členu 79, in sicer:
1. *Ta člen se uporablja za namene tega poglavja.*
2. *Če je oseba A zaposlena, je oseba B oseba, ki se vzame za primerjavo, če se uporabi odstavek 3 ali 4.*
3. *Ta odstavek se uporabi, če–*
- (a) *je osebo B zaposlil delodajalec osebe A ali povezana oseba delodajalca osebe A in*
- (b) *oseba A in B delata v isti poslovni enoti.*
4. *Ta odstavek se uporabi, če–*
- (a) *je osebo B zaposlil delodajalec osebe A ali povezana oseba delodajalca osebe A,*
- (b) *oseba B dela v poslovni enoti, ki ni tista poslovna enota, v kateri dela oseba A, in*
- (c) *v poslovnih enotah veljajo skupni pogoji (bodisi na splošno bodisi za osebi A in B).*
5. *če ima oseba A osebno ali javno funkcijo, je oseba B oseba, ki se vzame za primerjavo, če–*
- (a) *če ima oseba B osebno ali javno funkcijo in*
- (b) *oseba, ki plačuje osebo A, prav tako plačuje osebo B.*
6. *Če je oseba A pomemben član osebja spodnjega doma parlamenta, je oseba B oseba, ki se vzame za primerjavo, če–*
- (a) *osebo B zaposluje oseba, ki je delodajalec osebe A v skladu z odstavkom 6 člena 195 zakona o pravicah delavcev iz leta 1996, ali*

(b) če se odstavek 7 tistega člena uporabi za osebo A, osebo B zaposluje oseba, ki je delodajalec osebe A v skladu s tem odstavkom.

7. Če je oseba A pomemben član osebja zgornjega doma parlamenta, je oseba B oseba, ki se vzame za primerjavo, če je prav tako pomemben član osebja zgornjega doma parlamenta.

8. Člen 42 se ne uporablja za to poglavje; samo za namene tega poglavja se torej šteje, da se funkcija policijskega uradnika šteje za osebno funkcijo.

9. Za namene tega člena so delodajalci povezani, če–

(a) je eden družba, nad katero drugi izvaja (neposreden ali posreden) nadzor,

ali

(b) sta oba družbi, ki ju (neposredno ali posredno) nadzira tretja oseba.

Nacionalna sodna praksa v zvezi s členom 79

29. Člen 79 zakona o enakosti iz leta 2010 je nedavno razlagalo Court of Appeal (pritožbeno sodišče) v zadevi Asda Stores Ltd v Brierley [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [...] (ni prevedeno). [Sodnik Underhill] [...] (ni prevedeno) je (v točkah od 63 do 80) pojasnil delovanje člena 79(4). Družba Asda Stores Ltd se je zoper odločitev Court of Appeal (pritožbeno sodišče) pritožila na Supreme Court (vrhovno sodišče). Pritožba je bila dopuščena, vendar datum za obravnavo pritožbe še ni določen.
30. Medtem ko tožeče stranke trdijo, da spadajo pod člen 79(4) zakona o enakosti iz leta 2010, se tožena stranka s tem ne strinja. Tožeče stranke se torej sklicujejo še na člen 157 PDEU.

Člen 157 in odločitve [Sodišča]

31. Zakonodaja Unije je člen 157 PDEU, ki določa:
1. Vsaka država članica zagotovi uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.
 2. V tem členu „plačilo“ pomeni običajno osnovno ali minimalno mezdo ali plačo ter kakršne koli druge prejemke v denarju ali v naravi, ki jih delavec prejme iz naslova zaposlitve neposredno ali posredno od svojega delodajalca.

Enako plačilo brez diskriminacije glede na spol pomeni:

(a) da se plačilo za enako delo po akordnih postavkah izračuna na podlagi enakih merskih enot;

(b) da je plačilo za delo po urnih postavkah enako za enako delovno mesto.

3. Evropski parlament in Svet po rednem zakonodajnem postopku in po posvetovanju z Ekonomsko-socialnim odborom sprejmeta ukrepe za zagotovitev uporabe načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk glede zaposlovanja in poklica, vključno z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti.

4. Da bi zagotovili dejansko polno enakost med moškimi in ženskami v delovnem življenju, načelo enakega obravnavanja državam članicam ne preprečuje ohranitve ali sprejetja ukrepov o specifičnih ugodnostih, s katerimi se nezadostno zastopanemu spolu olajša opravljanje poklicne dejavnosti ali prepreči ali izravna neugoden položaj v poklicni karieri.

32. Sodišče Evropske unije je v zadevi Lawrence in drugi (C-320/00) [EU:C:2002:498] [...] (ni prevedeno) odločilo, da se je treba pri odločanju, ali se tožeča stranka lahko primerja z osebo, vzeto za primerjavo, osredotočiti na to, ali je obstajal en sam vir za pogoje za zaposlitev, tako da je obstajal organ, ki je bil odgovoren za neenakost in ki bi lahko vzpostavil enako obravnavanje: glej točke od 15 do 18. Sodišče Evropske unije je enako stališče zavzelo v sodbi Allonby (C-256/01) [EU:C:2004:18], v točkah 45 in 46.

Nacionalna sodna praksa v zvezi z neposrednim učinkom člena 157

33. V točkah od 114 do 116 sodbe Asda Stores Limited v Brierley je [sodnik Underhill] navedel:

„(B) Neposredni učinek

114. Seveda je dokazano, da člen 157 PDEU in njegova predhodnika, člena 119 [Pogodbe EGS] in 141 [Pogodbe ES], dajeta delavcem neposredno izvršljivo pravico do enakega plačila v primerih, kjer osebe, ki so vzete za primerjavo, opravljajo enako ali podobno delo ali delo, ki je bilo ocenjeno za enakovredno: to je jasno že od sodbe Defrenne [zadeva 43/75, EU:C:1976:56]. Vendar organi oblasti ne določijo, ali enako velja v primeru, ko se delo tožeče stranke razlikuje od dela osebe, ki je vzeta za primerjavo, in ni bilo ocenjeno za enakovredno, vendar pa tožeča stranka trdi, da je enake vrednosti. Pojavlja se vprašanje v zvezi z učinkom razlikovanja, izraženim v točki 18 sodbe Defrenne, in sicer med „diskriminacijo, ki jo je mogoče ugotoviti samo na podlagi meril, ki temeljijo na enakem delu in enakem plačilu, omenjenima v [členu 119]“, v zvezi s katero ima člen neposredni učinek, in „diskriminacijo, ki jo je mogoče ugotoviti samo s sklicevanjem na izrecnejše izvedbene določbe na ravni Skupnosti ali nacionalni ravni“, v zvezi s katerimi takega učinka nima: nekateri odgovorni, doma in v Uniji, se zdi, da zastopajo mnenje, da tožbe v zvezi z enako vrednostjo spadajo v zadnjo kategorijo. [...] (ni prevedeno) [sklicevanje na drugo nacionalno sodno prakso]

115. Ni nujno, da odločimo o tem vprašanju, zato da bi odločili o pritožbi, in, če premislim, tega raje ne storim. Če bi bilo vprašanje v resnici odločilno, je moje začasno mnenje, da bi bilo pravilno, če bi ga predložili Sodišču Evropske unije: tega nismo zavezani narediti, saj nismo sodišče, ki odloča na zadnji stopnji, vendar se strinjam [...] (ni prevedeno), da je težko reči, da je vprašanje *acte clair*, in bi enostavno predlogo trajalo, če bi se Supreme Court (vrhovno sodišče) prepustilo, da ga predloži. Vendar pa ne bi bilo prav vložiti predloga, če vprašanje ni odločilno; in ne bi bilo prav veliko vredno, če bi se lotili dodatne podrobne analize z namenom odločiti o vprašanju na tej stopnji, na kateri bi se samo z vložitvijo predloga dosegla gotovost.

116. Menim, da naša odločitev, da se tega ne bomo lotili, ne bo povzročila nobenih praktičnih težav za sodišča. Čeprav si je mogoče predstavljati primere, kjer bo vprašanje bistveno – predvsem če zahteve iz člena 79(4)(c), tudi kakor sem ga razlagal, niso izpolnjene v okviru dejstev določene zadeve –, bo še postalo jasno, ali se bodo take zadeve pojavile v praksi; [...] (ni prevedeno) [sklicevanje na drugo nacionalno sodno prakso]“.

34. V zadevi *Asda Stores Limited v Brierley* [...] (ni prevedeno) pred Employment Appeal Tribunal (pritožbeno delovno sodišče, v nadaljevanju: EAT) je [sodnik] (v točki 36) ugotovil, da je „boljše stališče, da v tem primeru člen 157 PDEU neposredno učinkuje in da se tožeče stranke lahko sklicujejo nanj“. Vendar je priznal, da „analiza ni popolna“, da to vprašanje ni „*acte clair*“ in da bi „z veseljem predložil vprašanje Sodišču Evropske unije, če bi me stranke navdušeno pozvale, naj to storim“.

35. Torej je trenutno stanje tako:

35.1. EAT je menilo, da člen 157 PDEU neposredno učinkuje v zadevah o enaki vrednosti. Ta ugotovitev zavezuje delovna sodišča, ne pa tudi višja sodišča v Združenem kraljestvu.

35.2. Vendar sta tako EAT in Court of Appeal (pritožbeno sodišče) navedla, da vprašanje ni enostavno in da bi bilo primerno za predložitev Sodišču Evropske unije.

Izstop Združenega kraljestva iz Evropske unije

36. Člen 6(1) European Union (Withdrawal) Act 2018 (zakon o izstopu iz Evropske unije iz leta 2018) na datum, ki ga je še treba določiti, določa:

1. Sodišče–

(a) na datum izstopa ali po njem ni vezano na nobeno načelo, ki ga določi Sodišče Evropske unije, ali na nobeno njegovo odločitev in

(b) ne more na datum izstopa ali po njem nobene zadeve predložiti Sodišču Evropske unije.

37. Sporazum o izstopu iz Evropske unije [UL 2019, C 66I, 19. februar 2019] s členom 86 določa:

Zadeve, ki tečejo pred Sodiščem Evropske unije

1. Sodišče Evropske unije ostane pristojno za postopke, ki jih sproži Združeno kraljestvo ali ki se sprožijo proti njemu pred koncem prehodnega obdobja. Taka pristojnost velja na vseh stopnjah postopka, vključno s pritožbenimi postopki pred Sodiščem in postopki pred Splošnim sodiščem, če se zadeva vrne Splošnemu sodišču.

2. Sodišče Evropske unije ostane pristojno za predhodno odločanje o zadevah na predloge sodišč Združenega kraljestva, ki so bili vloženi pred koncem prehodnega obdobja.

OBRAZLOŽITEV PREDLOGA SODIŠČU

38. Predlog v tej zadevi je nujen, ker obstaja dvom, ali ima člen 157 neposredni učinek v zadevah, ki se nanašajo na enako vrednost. Čeprav se vprašanje postavlja samo v zadevah, kjer se tožeče stranke ne morejo sklicevati na člen 79 zakona o enakosti iz leta 2010, obstaja trenutno na deset tisoče tožb v zvezi z enakim plačilom v Združenem kraljestvu v sektorju supermarketov, v katerih:
- 38.1. isti delodajalec zaposluje tožeče stranke in osebe, ki so vzete za primerjavo, vendar so zaposlene v različnih poslovnih enotah;
 - 38.2. se delodajalci sklicujejo na utemeljitev, da tožeče stranke in osebe, ki so vzete za primerjavo, ne spadajo pod člen 79(4) zakona o enakosti iz leta 2010;
 - 38.3. tožeče stranke se sklicujejo kot na alternativo členu 79(4) zakona o enakosti iz leta 2010 na neposredni učinek člena 157 PDEU; in
 - 38.4. sodišča Združenega kraljestva bodo izgubila pravica, da predložijo vprašanja Sodišču Evropske unije, na datum, ko bo Združeno kraljestvo zapustilo Evropsko unijo.