



Press och information

Europeiska unionens domstol
PRESSMEDDELANDE nr 95/21
Luxemburg, den 3 juni 2021

Dom i mål C-624/19
Tesco Stores

Principen om lika lön för män och kvinnor som stadgas i unionsrätten får åberopas direkt, för såväl "lika arbete" som "likvärdigt arbete", i tvister mellan enskilda

Tesco Stores är en detaljhandlare som säljer sina produkter på internet och i butiker i Förenade kungariket. Dessa butiker, som är av varierande storlek, har sammanlagt ungefär 250 000 arbetstagare som har olika typer av anställningar. Bolaget har även ett distributionsnät med cirka 11 000 anställda, vilka har olika typer av anställningar. Ungefär 6000 arbetstagare, såväl kvinnor som män, vilka arbetar eller har arbetat i bolagets butiker väckte talan mot bolaget vid den hänskjutande domstolen – Watford Employment Tribunal (Arbetsdomstolen i Watford, Förenade kungariket) – från och med februari 2018 med motiveringen att de inte hade kommit i åtnjutande av lika lön för män och kvinnor för lika arbete, i strid med nationella bestämmelser och artikel 157 FEUF.¹ Denna domstol förklarade målet vilande såvitt gällde de yrkanden som framstälts av arbetstagare av manligt kön, då nämnda domstol ansåg att utfallet av prövningen av dem var beroende av utgången av prövningen av de yrkanden som framstälts av sökandena av kvinnligt kön i det nationella målet.

De sistnämnda har emellertid gjort gällande att deras arbete och det arbete som utförs av manliga arbetstagare anställda av Tesco Stores vid distributionscentralerna inom bolagets nätverk är likvärdigt och att de har rätt att jämföra sitt arbete med dessa arbetstagares arbete, även om det utförs på olika arbetsplatser, enligt artikel 157 FEUF. I enlighet med denna artikel kan deras arbetsvillkor och de nämnda arbetstagarnas arbetsvillkor tillskrivas "en och samma källa", nämligen Tesco Stores. Bolaget anser för sin del att artikel 157 FEUF inte har direkt effekt såvitt gäller yrkanden som grundar sig på likvärdigt arbete, varför klagandena av kvinnligt kön i det nationella målet inte kan åberopa sådan effekt vid den hänskjutande domstolen. Sökanden har dessutom bestritt att den kan kvalificeras som "en enda källa".

När det gäller artikel 157 FEUF har den hänskjutande domstolen påpekat att det vid brittiska domstolar råder osäkerhet om huruvida denna artikel har direkt effekt, särskilt på grund av den åtskillnad som EU-domstolen har gjort mellan diskriminering som kan konstateras enbart med hjälp av de kriterier som avser lika arbete och lika lön och diskriminering som endast kan fastställas utifrån mer explicita tillämpningsbestämmelser.² De yrkanden som är i fråga i det nationella målet skulle kunna omfattas av denna andra kategori, som saknar direkt effekt.

I detta sammanhang beslutade den hänskjutande domstolen att begära förhandsavgörande från EU-domstolen. I sin dom **slår domstolen fast att artikel 157 FEUF har direkt effekt i tvister mellan enskilda i vilka det görs gällande att principen om lika lön för män och kvinnor för "likvärdigt arbete" i den mening som avses i denna artikel har åsidosatts.**

Domstolens bedömning

¹ I denna bestämmelse föreskrivs att "[v]arje medlemsstat ska säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas".

² Den hänskjutande domstolen hänvisar här till punkt 18 i dom av den 8 april 1976, Defrenne [43/75](#).

Inledningsvis konstaterar domstolen att den enligt artikel 86 i utträdesavtalet³ är behörig att besvara begäran om förhandsavgörande trots Förenade kungarikets utträde ur Europeiska unionen.

I sak påpekar domstolen för det första vad gäller ordalydelsen i artikel 157 FEUF, att denna artikel på ett klart och precist sätt föreskriver en skyldighet att uppnå resultat och att bestämmelsen är tvingande såväl vad gäller "lika arbete" som "likvärdigt arbete". Den erinrar sedan om att artikel 157 FEUF enligt dess fasta praxis har direkt effekt genom att den skapar rättigheter i förhållande till enskilda som de nationella domstolarna har till uppgift att skydda, bland annat vid diskriminering som följer direkt av lagbestämmelser eller kollektivavtal, liksom när arbetet utförs inom samma privata eller offentliga verksamhet eller tjänst. EU-domstolen påpekar att den preciserat att diskriminering som följer av bestämmelser i lag eller kollektivavtal hör till dem som kan konstateras enbart med hjälp av de kriterier avseende lika arbete och lika lön som föreskrivs i artikel 119 i EEG-fördraget och att en domstol, i en sådan situation, kan fastställa alla faktiska omständigheter som gör det möjligt för den att bedöma om en kvinnlig arbetstagare erhåller en lön som är lägre än lönen för en manlig arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete.⁴ Det följer således av fast rättspraxis att den direkta effekt som artikel 157 FEUF har, i motsats till vad Tesco Stores har gjort gällande, inte är begränsad till situationer där de jämförda arbetstagarna av olika kön utför "lika arbete", utan även omfattar situationer med "likvärdigt arbete". Domstolen har i detta sammanhang preciserat att frågan huruvida de berörda arbetstagarna utför "lika arbete" eller ett "likvärdigt arbete" omfattas av den aktuella domstolens bedömning av de faktiska omständigheterna.

Domstolen anser dessutom att syftet med artikel 157 FEUF, nämligen att för samma eller likvärdigt arbete avskaffa all diskriminering på grund av kön avseende alla aspekter av och villkor för lön, ger stöd för denna tolkning. Domstolen påpekar härvid att principen om lika lön för män och kvinnor för samma eller likvärdigt arbete som avses i denna bestämmelse utgör en av unionens grundstenar.

Slutligen betonar domstolen att när de skillnader i lönevillkor som kan observeras för arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete inte kan tillskrivas en och samma källa, saknas det emellertid en enhet som är ansvarig för särbehandlingen och som kan återupprätta likabehandling. Situationen omfattas därför inte av artikel 157 FEUF. När dylika lönevillkor kan tillskrivas en och samma källa, kan dessa arbetstages arbete och lön jämföras även om arbetstagarna utför sitt arbete på olika arbetsplatser. Artikel 157 FEUF kan således åberopas vid nationella domstolar i en tvist som grundar sig på likvärdigt arbete som utförs av arbetstagare av olika kön med samma arbetsgivare och på olika arbetsplatser hos arbetsgivaren, eftersom denne utgör en och samma källa.

PÅPEKANDE: Begäran om förhandsavgörande gör det möjligt för domstolarna i medlemsstaterna att, i ett mål som pågår vid dem, vända sig till EU-domstolen med frågor om tolkningen av unionsrätten eller om giltigheten av en unionsrättsakt. Domstolen avgör inte målet vid den nationella domstolen. Det är den nationella domstolen som ska avgöra målet i enlighet med EU-domstolens avgörande. Detta avgörande är på samma sätt bindande för de övriga nationella domstolar där en liknande fråga uppkommer.

Detta är en icke-officiell handling avsedd för massmedia och den är inte bindande för domstolen.

Domen i [fulltext](#) publiceras på webbplatsen CURIA dagen för avkunnandet.

Kontaktperson för press: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127

Bilder från uppläsningen av domen finns tillgängliga på "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

³ Se beslut (EU) 2020/135 av den 30 januari 2020 om ingående av avtalet om Förenade konungariket Storbritannien och Nordirlands utträde ur Europeiska unionen och Europeiska atomenergigemenskapen (EUT L 29, 2020, s. 1). Härigenom godkände rådet, på Europeiska unionens och Europeiska atomenergigemenskapens vägnar, detta avtal, vilket bifogades beslutet (EUT L 29, 2020, s. 7). Domstolen påpekar att det följer av artikel 86 i detta avtal att domstolen ska fortsätta att vara behörig att meddela förhandsavgöranden på begäran av brittiska domstolar som framställts före övergångsperiodens utgång som inträffade den 31 december 2020, vilket är fallet med förevarande begäran om förhandsavgörande.

⁴ Se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 april 1976, Defrenne, [43/75](#), och dom av den 11 mars 1981, Lloyds Bank, [69/80](#), avseende artikel 119 i EEG-fördraget, sedermera artikel 141 EG i ändrad lydelse, nu artikel 157 FEUF.