



Sajtó és Tájékoztatás

Az Európai Unió Bírósága
95/21. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY
Luxembourg, 2021. június 3.

A C-624/19. sz. ügyben hozott ítélet
Tesco Stores

**A férfi és női munkavállalók „egyenlő munka” vagy „egyenlő értékű munka”
vonatkozásában való egyenlő díjazásának az uniós jogban biztosított elvére
közvetlenül lehet hivatkozni a magánszemélyek közötti jogvitákban**

A Tesco Stores kiskereskedő, amely a termékeit online és az Egyesült Királyságban található üzletekben értékesíti. Ezen, változó méretű üzletekben összesen körülbelül 250 000 munkavállalót foglalkoztatnak, akik különböző típusú munkakört látnak el. E társaság egy 11 000 munkavállalót foglalkoztató elosztórendszerrel is rendelkezik; e munkavállalók különböző típusú munkakört látnak el. A Tesco Stores hozzávetőleg 6000, férfi, illetve női munkavállalója, valamint volt munkavállalója, akiket e társaság az üzleteiben foglalkoztat vagy foglalkoztatott, az említett társaságot 2018 februárjától perelte a kérdést előterjesztő bíróság, a Watford Employment Tribunal (watfordi munkaügyi bíróság, Egyesült Királyság) előtt, azzal az indokkal, hogy nem részesült a férfi és a női munkavállalókat az egyenlő munkáért megillető egyenlő díjazásban, megsértve ezzel a nemzeti szabályozást és az EUMSZ 157. cikket¹. E bíróság felfüggesztette az eljárást a férfi munkavállalók kérelmeinek tárgyában, úgy ítélve meg, hogy azok kimenetele az alapeljárás női felperesei kérelmeinek a kimenetelétől függ.

Márpedig ez utóbbiak arra hivatkoznak, hogy munkájuk és a Tesco Stores által a hálózata elosztóközpontjaiban alkalmazott férfi munkavállalók munkája egyenlő értékű, és az EUMSZ 157. cikk értelmében jogosultak a munkájukat e munkavállalók munkájához viszonyítani, jóllehet e munkát különböző létesítményekben végzik. E cikk értelmében a foglalkoztatási feltételeik és az említett munkavállalók foglalkoztatási feltételei „egyetlen forrástól”, nevezetesen a Tesco Stores-tól erednek. E társaság viszont úgy érvel, hogy az EUMSZ 157. cikknek nincs közvetlen hatálya az egyenlő értékű munkán alapuló kérelmek esetében, így az alapeljárás felperesei a kérdést előterjesztő bíróság előtt nem hivatkozhatnak erre a rendelkezésre. Ezenkívül álláspontja szerint e társaság nem minősíthető „egyetlen forrásnak”.

Az EUMSZ 157. cikket illetően a kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy az Egyesült Királyság bíróságai bizonytalanok e cikk közvetlen hatályát illetően, amely a Bíróság által megfogalmazott különbségtételhez kapcsolódik az olyan hátrányos megkülönböztetések között, amelyek kizárólag a munka azonossága és az egyenlő díjazás kritériuma alapján állapíthatók meg, és azok között, amelyek kifejezettebb végrehajtási rendelkezések alapján állapíthatók meg.² Márpedig az alapügyben szóban forgó kérelmek e második kategóriába tartozhatnak, amely nem rendelkezik közvetlen hatállyal.

A kérdést előterjesztő bíróság e körülmények között fordult a Bírósághoz. A Bíróság ítéletében azt állapítja meg, hogy **az EUMSZ 157. cikk közvetlen hatállyal rendelkezik a magánszemélyek közötti olyan jogvitákban, amelyekben a férfi és női munkavállalók e cikkben említett „egyenlő értékű munkáért” való egyenlő díjazása elvének a megsértésére hivatkoznak.**

A Bíróság álláspontja

¹ E rendelkezés értelmében „[m]inden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak”.

² A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben az 1976. április 8-i Defrenne ítélet ([43/75](#)) 18. pontjára hivatkozik.

A Bíróság mindenekelőtt megállapítja, hogy az Egyesült Királyság Európai Unióból való kilépése ellenére a kilépési megállapodás³ 86. cikke alapján hatáskörrel rendelkezik az előzetes döntéshozatal iránti kérelem megválaszolására.

A Bíróság az ügy érdemét tekintve először az EUMSZ 157. cikk szövegét illetően azt mondja ki, hogy e cikk egyértelműen és pontosan eredménykötelezettséget ír elő, és kötelező jelleggel bír mind az „egyenlő munka”, mind az „egyenlő értékű munka” tekintetében. Ezt követően a Bíróság emlékeztet arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlata szerint az EUMSZ 157. cikk közvetlen hatállyal bír, így a magánszemélyek számára olyan jogokat keletkeztet, amelyek megóvása a nemzeti bíróságok feladata, különös tekintettel az olyan esetekre, amikor a hátrányos megkülönböztetés forrása közvetlenül jogszabályi rendelkezésekben vagy kollektív munkaszerződésekben található, valamint abban az esetben, amikor a munkavégzés ugyanabban a magán- vagy közintézményben, vagy szolgálatban történik. A Bíróság emlékeztet azon pontosítására, miszerint az ilyen hátrányos megkülönböztetések azon hátrányos megkülönböztetések közé tartoznak, amelyek kizárólag az EGK-Szerződés 119. cikkében meghatározott, a munka azonossága és az egyenlő díjazás kritériuma alapján állapíthatók meg, valamint arra, hogy hasonló helyzetben a bíróság minden olyan ténybeli elemet meg tud állapítani, amely lehetővé teszi számára annak megítélését, hogy egy női munkavállaló alacsonyabb díjazásban részesül-e, mint az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző férfi munkavállaló.⁴ Így az állandó ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy a Tesco Stores érvelésével ellentétben az EUMSZ 157. cikk által kiváltott közvetlen hatály nem korlátozódik azokra a helyzetekre, amelyekben az összehasonlított eltérő nemű munkavállalók „egyenlő munkát” végeznek, hanem az az „egyenlő értékű munkára” is kiterjed. A Bíróság pontosítja, hogy ebben az összefüggésben a tényállás bíróság által történő megítélésének körébe tartozik az a kérdés, hogy az érintett munkavállalók „egyenlő munkát” vagy „egyenlő értékű munkát” végeznek-e.

A Bíróság ezenkívül úgy ítéli meg, hogy ezt az értelmezést megerősíti az EUMSZ 157. cikk által követett cél, vagyis az, hogy az egyenlő munka vagy egyenlő értékű munka tekintetében a díjazás valamennyi elemében és feltételében kizárják a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést. A Bíróság e tekintetben megállapítja, hogy az EUMSZ 157. cikkben érintett, az egyenlő munkáért vagy az egyenlő értékű munkáért a férfi és a női munkavállalók egyenlő díjazásának elve az Unió alapelvei közé tartozik.

A Bíróság végezetül kiemeli, hogy ha az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók díjazási feltételei között fennálló különbségek nem egyetlen forrásból erednek, hiányzik az a jogalany, amely helyre tudná állítani az egyenlő bánásmódot, így az ilyen helyzet nem tartozik az EUMSZ 157. cikk hatálya alá. Amennyiben azonban a díjazásra vonatkozó ilyen feltételek egyetlen forrásból erednek, e munkavállalók munkavégzése és díjazása összehasonlítható, még akkor is, ha ez utóbbiak különböző létesítményekben végzik munkájukat. Következésképpen lehet e rendelkezésre hivatkozni a nemzeti bíróságok előtt az ugyanazon munkáltatóhoz tartozó, eltérő nemű munkavállalók által az e munkáltató különböző létesítményeiben végzett egyenlő értékű munkán alapuló jogvitában, mivel e munkáltató ilyen egyetlen forrásnak minősül.

EMLEKEZTETŐ: Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság

³ Lásd: a Nagy Britannia és Észak Írország Egyesült Királyságának az Európai Unióból és az Európai Atomenergia-közösségből való kilépéséről szóló megállapodás megkötéséről szóló, 2020. január 30-i (EU) 2020/135 határozat (HL 2020. L 29., 1. o.), amellyel az Európai Unió Tanácsa az Európai Unió és az EAK nevében jóváhagyta az említett megállapodást (HL 2020. L 29., 7. o.), amelyet e határozathoz csatoltak. A Bíróság megállapítja, hogy az említett megállapodás 86. cikke alapján továbbra is hatáskörrel rendelkezik arra, hogy előzetes döntést hozzon az Egyesült Királyság bíróságainak a 2020. december 31-ig tartó átmeneti időszak lejártá előtt előterjesztett kérelmeiről, és a jelen ügyben ilyen kérelemről van szó.

⁴ Lásd ebben az értelemben: 1976. április 8-i Defrenne ítélet (43/75), 1981. március 11-i Worringham és Humphreys ítélet (69/80), az EGK-Szerződés 119. cikke (később, módosítást követően EK 141. cikk, jelenleg EUMSZ 157. cikk) vonatkozásában.

előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

A kihirdetés napján az ítélet [teljes szövege](#) megtalálható a CURIA honlapon

Sajtófelelős: Lehóczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499

Az ítélet kihirdetésekor készített képfelvételek elérhetők: „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106