



Sąjungos teisėje įtvirtintu vienodo darbuotojų vyrų ir moterų darbo užmokesčio principu galima tiesiogiai remtis privačių asmenų tarpusavio ginčiuose tiek dėl „vienodo darbo“, tiek dėl „vienodos vertės darbo“

Tesco Stores yra mažmeninės prekybos bendrovė, kuri savo prekėmis prekiauja internetu ir Jungtinėje Karalystėje esančiose parduotuvėse. Šiose skirtingo dydžio parduotuvėse įvairų darbą iš viso dirba apie 250 000 darbuotojų. Ši bendrovė taip pat turi platinimo centrų tinklą, kuriame įvairų darbą dirba apie 11 000 darbuotojų. Nuo 2018 m. vasario mėn. maždaug 6 000 esamų (ar buvusių) *Tesco Stores* parduotuvių abiejų lyčių darbuotojai reiškė ieškinius minėtai bendrovei prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme – *Watford Employment Tribunal* (Votfordo darbo bylų teismas, Jungtinė Karalystė), remdamiesi tuo, kad darbuotojams vyrams ir moterims nebuvo mokamas vienodas darbo užmokestis už vienodą darbą, taip pažeidžiant nacionalinės teisės aktus ir SESV 157 straipsnį¹. Tas teismas sustabdė darbuotojų vyrų reikalavimų nagrinėjimą, nes pripažino, kad jų nagrinėjimo baigtis priklauso nuo ieškovių pagrindinėje byloje reikalavimų nagrinėjimo baigties.

Ieškovės tvirtina, kad pagal SESV 157 straipsnį jų ir *Tesco Stores* tinklo platinimo centruose dirbančių darbuotojų vyrų darbas yra vienodos vertės ir kad jos turi teisę lyginti savo ir šių darbuotojų darbą, nors šis darbas atliekamas skirtinguose įmonės padaliniuose. Pagal šį straipsnį jų ir minėtų darbuotojų vyrų darbo sąlygų šaltinis yra „tas pats“, t. y. *Tesco Stores*. Savo ruožtu ši bendrovė teigia, kad SESV 157 straipsnis neturi tiesioginio poveikio vienodos vertės darbu grindžiamiems reikalavimams, todėl ieškovės pagrindinėje byloje negali juo remtis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme. Be to, ji tvirtina, kad jos negalima laikyti „tuo pačiu šaltiniu“.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad Jungtinės Karalystės teismuose kyla neaiškumų dėl SESV 157 straipsnio tiesioginio veikimo, jie visų pirma susiję su Teisingumo Teismo anksčiau įtvirtintu skirtumu tarp diskriminacijos, kurią galima nustatyti remiantis tik darbo tapatumo ir vienodo darbo užmokesčio kriterijais, ir diskriminacijos, kurią galima nustatyti tik remiantis aiškiau apibrėžtomis įgyvendinimo nuostatomis². Pagrindinėje byloje nagrinėjamus reikalavimus galima priskirti prie antros kategorijos atvejų, kuriems šis straipsnis neturi tiesioginio poveikio.

Tokiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas kreipėsi į Teisingumo Teismą. **Teisingumo Teismas nusprendė, kad SESV 157 straipsnis turi tiesioginį poveikį privačių asmenų tarpusavio ginčiuose, kuriuose remiamasi šiame straipsnyje nurodyto vienodo darbuotojų vyrų ir moterų darbo užmokesčio už „vienodos vertės darbą“ principo pažeidimu.**

Teisingumo Teismo vertinimas

¹ Kaip numatyta šioje nuostatoje, „Kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį“.

² Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas remiasi 1976 m. balandžio 8 d. Sprendimo *Defrenne*, [43/75](#), 18 punktu.

Teisingumo Teismas pirmiausia konstatavo, kad nors Jungtinė Karalystė išstojo iš Europos Sąjungos, jis turi jurisdikciją pagal Susitarimo dėl išstojimo³ 86 straipsnį atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą.

Dėl bylos esmės Teisingumo Teismas pirmiausia dėl SESV 157 straipsnio formuluotės pažymėjo, kad šiuo straipsniu aiškiai ir tiksliai įpareigojama siekti rezultato ir jame įtvirtinti imperatyvūs reikalavimai tiek dėl „vienodo darbo“, tiek „vienodos vertės darbo“. Jis taip pat priminė, kad pagal suformuotą jurisprudenciją SESV 157 straipsnis yra tiesiogiai veikiantis ir privatiems asmenims sukuria teises, kurias apsaugoti turi nacionaliniai teismai, be kita ko, diskriminacijos, tiesiogiai kylančios iš teisės aktų nuostatų arba iš kolektyvinių darbo sutarčių, atveju, taip pat tada, kai darbas atliekamas toje pačioje valstybinėje ar privačioje įstaigoje arba tarnyboje. Teisingumo Teismas priminė, kad tokią diskriminaciją galima nustatyti remiantis vien EEB sutarties 119 straipsnyje numatytais darbo tapatumo ir vienodo darbo užmokesčio kriterijais ir kad, susiklosčius tokiai situacijai, teismas gali nustatyti visas faktines aplinkybes tam, kad įvertintų, ar vienodą ar vienodos vertės darbą atliekančioms moterims buvo mokamas mažesnis darbo užmokestis nei vyrams⁴. Taigi iš suformuotos jurisprudencijos matyti, kad, priešingai, nei teigia *Tesco Stores*, SESV 157 straipsnis yra tiesiogiai veikiantis ne tik situacijose, kai lyginami skirtingų lyčių darbuotojai atlieka „vienodą darbą“, bet ir tada, kai jie atlieka „vienodos vertės darbą“. Šiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas pažymėjo, kad į klausimą, ar atitinkami darbuotojai atlieka „vienodą darbą“, ar „vienodos vertės darbą“, turi atsakyti teismas, įvertinęs faktines aplinkybes.

Be to, Teisingumo Teismas nurodė, kad tokį aiškinimą patvirtina SESV 157 straipsniu siekiamas tikslas, t. y. panaikinti bet kokią diskriminaciją dėl lyties (visais darbo užmokesčio aspektais ir sąlygomis) atlyginant už vienodą ar vienodos vertės darbą. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas pažymėjo, kad SESV 157 straipsnyje įtvirtintas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį yra vienas iš Sąjungos pagrindų.

Galiausiai Teisingumo Teismas pabrėžė, kad kai vienodą arba vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų skirtingų darbo užmokesčio sąlygų šaltinis nėra tas pats, nėra subjekto, kuris galėtų atkurti vienodą požiūrį, todėl tokia situacija nepatenka į SESV 157 straipsnio taikymo sritį. Tačiau kai tokių darbo užmokesčio sąlygų šaltinis yra tas pats, šių darbuotojų darbą ir jiems mokamą darbo užmokestį galima lyginti, net jeigu jie dirba skirtinguose įmonės padaliniuose. Todėl šia nuostata galima remtis nacionaliniuose teismuose kilus ginčui dėl tam pačiam darbdaviui (ir skirtinguose šio darbdavio padaliniuose) dirbančių skirtingų lyčių darbuotojų atliekamo vienodos vertės darbo.

PASTABA: Prašyme priimti prejudicinį sprendimą valstybių narių teismai, nagrinėdami juose iškeltą bylą, gali pateikti Teisingumo Teismui klausimus dėl Sąjungos teisės išaiškinimo ar Sąjungos teisės akto galiojimo. Teisingumo Teismas nenagrinėja nacionalinės bylos. Remdamasis Teisingumo Teismo sprendimu šią bylą turi išspręsti nacionalinis teismas. Šis sprendimas taip pat privalomas kitiems nacionaliniams teismams, nagrinėjantiems panašias problemas.

Žiniasklaidai skirtas neoficialus dokumentas, neįpareigojantis Teisingumo Teismo.

[Visas sprendimo tekstas](#) nuo jo paskelbimo dienos prieinamas CURIA tinklalapyje.

Kontaktinis asmuo: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127

Nuotraukas iš sprendimo paskelbimo posėdžio galima rasti „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106

³ Žr. 2020 m. sausio 30 d. Sprendimą (ES) 2020/135 dėl Susitarimo dėl Jungtinės Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystės išstojimo iš Europos Sąjungos ir Europos atominės energijos bendrijos sudarymo (OL L 29, 2020, p. 1), kuriuo Europos Sąjungos Taryba Europos Sąjungos ir EAEB vardu patvirtino minėtą susitarimą, pridėdamą prie šio sprendimo (OL L 29, 2020, p. 7). Teisingumo Teismas pažymėjo, kad pagal šio susitarimo 86 straipsnį jis toliau turi jurisdikciją priimti prejudicinį sprendimą dėl Jungtinės Karalystės teismų prašymų, pateiktų iki pereinamojo laikotarpio pabaigos (t. y. 2020 m. gruodžio 31 d.), kaip yra šiuo atveju.

⁴ Šiuo klausimu žr. 1976 m. balandžio 8 d. Sprendimą *Defrenne*, [43/75](#), ir 1981 m. kovo 11 d. Sprendimą *Lloyds Bank*, [69/80](#), susijusius su EEB sutarties 119 straipsniu (po pakeitimo – EB 141 straipsnis, dabar – SESV 157 straipsnis).