



Prese un informācija

Eiropas Savienības Tiesa
PAZIŅOJUMS PRESEI Nr. 95/21
Luksemburgā, 2021. gada 3. jūnijā

Spridums lietā C-624/19
Tesco Stores

Strīdos starp privātpersonām var tieši atsaukties uz Savienības tiesībās nostiprināto vienlīdzīgas darba samaksas darba ņēmējiem vīriešiem un sievietēm principu gan attiecībā uz “vienādu darbu”, gan “vienādi vērtīgu darbu”

Tesco Stores ir mazumtirgotājs, kas tirgo savu preci tiešsaistē un veikalos, kuri atrodas Apvienotajā Karalistē. Šajos dažāda lieluma veikalos kopā strādā aptuveni 250 000 darba ņēmēji, kuri veic dažāda veida darbus. Šai sabiedrībai ir arī izplatīšanas tīkls ar aptuveni 11 000 darbiniekiem, kuri veic dažāda veida darbus. Aptuveni 6000 *Tesco Stores* tagadējie vai bijušie darbinieki, gan sievietes, gan vīrieši, kuri strādā vai strādāja šīs sabiedrības veikalos, iesūdzēja minēto sabiedrību iesniedzējtiesā – *Watford Employment Tribunal* (Vatfordas Darba lietu tiesa, Apvienotā Karaliste), sākot no 2018. gada februāra, pamatojoties uz to, ka viņi neesot saņēmuši vienlīdzīgu darba samaksu starp darba ņēmējiem vīriešiem un sievietēm par vienādu darbu, kas ir pretrunā valsts tiesiskajam regulējumam, kā arī LESD 157. pantam¹. Šī tiesa apturēja tiesvedību par minēto darba ņēmēju vīriešu prasībām, uzskatot, ka to iznākums ir atkarīgs no prasītāju pamatlietā – sieviešu – prasību iznākuma.

Prasītājas pamatlietā apgalvo, ka viņu un darba ņēmēju vīriešu, kurus *Tesco Stores* nodarbina sava tīkla izplatīšanas centros, darbs esot vienādi vērtīgs un ka viņām esot tiesības salīdzināt savu darbu ar minēto darba ņēmēju darbu, lai gan šis darbs tiek veikts dažādos uzņēmumos, saskaņā ar LESD 157. pantu. Atbilstoši šim pantam viņu un minēto darba ņēmēju darba nosacījumi ir attiecināmi uz “vienu avotu”, proti, *Tesco Stores*. Savukārt šī sabiedrība uzskata, ka LESD 157. pantam nav tiešas iedarbības attiecībā uz prasībām, kas balstītas uz vienādi vērtīgu darbu, līdz ar to prasītājas pamatlietā nevarot atsaukties uz šo tiesību normu iesniedzējtiesā. Turklāt tā apstrīd, ka to varētu kvalificēt kā “vienu avotu”.

Attiecībā uz LESD 157. pantu iesniedzējtiesa norāda, ka Apvienotās Karalistes tiesās pastāvot neskaidrība par šī panta tiešo iedarbību, kas it īpaši esot saistīta ar Tiesas noteikto atšķirību starp diskrimināciju, kura var tikt konstatēta, pamatojoties tikai uz darba identitātes un darba samaksas vienlīdzības kritērijiem, un diskrimināciju, kuru var konstatēt, tikai piemērojot skaidrākus piemērošanas noteikumus². Taču pamatlietā aplūkotās prasības varētu ietilpt šajā otrajā kategorijā, kam nav tiešas iedarbības.

Šādos apstākļos iesniedzējtiesa vērsās Tiesā. Tiesa savā spriedumā **nospriež, ka LESD 157. pantam ir tieša iedarbība strīdos starp privātpersonām, kuros ir norādīts uz šajā pantā paredzētā principa, ka darba ņēmēji vīrieši un sievietes par “vienādi vērtīgu darbu” saņem vienlīdzīgu samaksu, neievērošanu.**

Tiesas vērtējums

¹ Saskaņā ar šo tiesību normu “visas dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu”.

² Iesniedzējtiesa šajā ziņā atsaucas uz 1976. gada 8. aprīļa sprieduma *Defrenne*, [43/75](#), 18. punktu.

Vispirms Tiesa konstatē, ka tai atbilstoši Izstāšanās līguma ³ 86. pantam ir kompetence atbildēt uz lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, neraugoties uz Apvienotās Karalistes izstāšanos no Eiropas Savienības.

Pēc būtības Tiesa vispirms attiecībā uz LESD 157. panta formulējumu norāda, ka šajā pantā skaidri un precīzi ir noteikts pienākums sasniegt rezultātu un tam ir obligāts raksturs gan attiecībā uz “vienādu darbu”, gan “vienādi vērtīgu darbu”. Turpinājumā tā atgādina, ka saskaņā ar tās pastāvīgo judikatūru LESD 157. pantam ir tieša iedarbība, radot privātpersonām tiesības, kuras valsts tiesām ir jāaizsargā, it īpaši tādas diskriminācijas gadījumā, kas tieši izriet no tiesību aktiem vai darba koplīgumiem, kā arī gadījumos, kad darbs tiek veikts vienā un tajā pašā valsts vai privātā uzņēmumā vai dienestā. Tiesa atgādina, ka šādi diskriminācijas gadījumi ir vieni no tiem, kurus var konstatēt, izmantojot vienīgi vienāda darba un vienādas darba samaksas kritērijus, kas paredzēti EEK līguma 119. pantā, un ka šādā situācijā tiesa varēja konstatēt visus faktiskos apstākļus, kas tai ļauj novērtēt, vai sieviešu dzimuma darba ņēmēja saņem mazāku darba samaksu nekā vīriešu dzimuma darba ņēmējs, kurš veic vienādu darbu vai vienādi vērtīgu darbu⁴. Tādējādi no pastāvīgās judikatūras izriet, ka pretēji tam, ko apgalvo *Tesco Stores*, LESD 157. panta tiešā iedarbība attiecas ne tikai uz situācijām, kurās salīdzinātie dažāda dzimuma darba ņēmēji veic “vienādu darbu”, bet arī uz “vienādi vērtīga darba” situācijām. Šajā kontekstā Tiesa precizē, ka jautājums par to, vai attiecīgie darba ņēmēji veic “vienādu darbu” vai “vienādi vērtīgu darbu”, ir faktu vērtējums, kas jāveic tiesai.

Turklāt Tiesa uzskata, ka LESD 157. panta mērķis, proti, novērst jebkādu diskrimināciju dzimuma dēļ attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par vienādi vērtīgu darbu, apstiprina šādu interpretāciju. Šajā ziņā Tiesa norāda, ka LESD 157. pantā paredzētais princips, ka darba ņēmēji vīrieši un sievietes par vienādu darbu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienlīdzīgu darba samaksu, ir viens no Savienības pamatiem.

Visbeidzot Tiesa norāda, ka gadījumā, ja atšķirības, kas novērotas darba ņēmēju, kuri veic vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, darba samaksas nosacījumos nevar tikt attiecinātas uz vienu avotu, tad nav struktūras, kas varētu atjaunot vienlīdzīgu attieksmi, līdz ar to uz šādu situāciju LESD 157. pants neattiecas. Turpretī, ja šādi darba samaksas nosacījumi var tikt attiecināti uz vienu avotu, šo darba ņēmēju darbu un atalgojumu var salīdzināt pat tad, ja pēdējie minētie strādā dažādos uzņēmumos. Līdz ar to uz šo tiesību normu var atsaukties valsts tiesās strīdā, kas attiecas uz vienādi vērtīgu darbu, ko dažāda dzimuma darba ņēmēji, kuriem ir viens un tas pats darba devējs, veic šī darba devēja dažādos uzņēmumos, ja minētais darba devējs ir šāds vienīgais avots.

ATGĀDINĀJUMS. Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ļauj dalībvalstu tiesām to tiesvedības ietvaros uzdot jautājumus Tiesai par Savienības tiesību interpretāciju vai Savienības akta spēkā esamību. Tiesa neiztiesā strīdus, ko izskata valstu tiesas. Valsts tiesai ir jāatrisina lieta saskaņā ar Tiesas nolēmumu. Šis nolēmums līdzīgā veidā ir saistošs citām valstu tiesām, kurām ir jāatrisina līdzīgas problēmas.

Neoficiāls dokuments plašsaziņas līdzekļu vajadzībām, kas Tiesai nav saistošs.

Pilns [sprieduma teksts](#) tiek publicēts CURIA tīmekļvietnē pasludināšanas dienā.

Kontaktpersona presei: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127

Sprieduma pasludināšanas attēli ir pieejami [“Europe by Satellite”](#) * ☎ (+32) 2 2964106

³ Skat. Lēmumu (ES) 2020/135 (2020. gada 30. janvāris) par to, lai noslēgtu Līgumu par Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotās Karalistes izstāšanos no Eiropas Savienības un Eiropas Atomenerģijas kopienas (EAK) (OV 2020, L 29, 1. lpp.), ar kuru Eiropas Savienības Padome Eiropas Savienības un EAK vārdā apstiprināja minēto līgumu, kas ir pievienots šim lēmumam (OV 2020, L 29, 7. lpp.). Tiesa norāda, ka no minētā līguma 86. panta izriet, ka tās kompetencē ir sniegt prejudiciālus nolēmumus par Apvienotās Karalistes tiesu lūgumiem, kas iesniegti pirms noteiktā pārejas perioda beigām 2020. gada 31. decembrī, kā tas ir šajā lietā.

⁴ Šajā nozīmē attiecībā uz EEK līguma 119. pantu (pēc grozījumiem – EKL 141. pants, tagad – LESD 157. pants) skat. spriedumus, 1976. gada 8. aprīlis, *Defrenne*, [43/75](#), un 1981. gada 11. marts, *Lloyds Bank*, [69/80](#).