



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 95/21
V Luxemburgu 3. júna 2021

Rozsudok vo veci C-624/19
Tesco Stores

V sporoch medzi jednotlivcami sa možno priamo dovolávať zásady rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia, zakotvenej v práve Únie, tak v prípade „rovnakej práce“, ako aj „práce rovnakej hodnoty“

Tesco Stores je maloobchodným predajcom výrobkov cez internet aj prostredníctvom svojich predajní nachádzajúcich sa v Spojenom kráľovstve. V týchto obchodoch s rôznou veľkosťou celkovo zamestnáva približne 250 000 pracovníkov, ktorí vykonávajú rôzne druhy práce. Táto spoločnosť má tiež distribučnú sieť s približne 11 000 zamestnancami, ktorí vykonávajú rôzne druhy práce. Približne 6 000 zamestnancov alebo bývalých zamestnancov spoločnosti Tesco Stores tak ženského, ako aj mužského pohlavia, ktorí pracujú alebo pracovali v predajniach tejto spoločnosti, podávalo proti uvedenej spoločnosti od februára 2018 žaloby na Watford Employment Tribunal (Pracovoprávny súd Watford, Spojené kráľovstvo) z dôvodu, že v rozpore s vnútroštátnou právnou úpravou a článkom 157 ZFEÚ¹ im nebola priznaná rovnosť odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia za rovnakú prácu. Uvedený súd prerušil konania o žalobách pracovníkov mužského pohlavia, keďže sa domnieval, že ich výsledok závisí od rozhodnutí o žalobách žalobkýň ženského pohlavia vo veci samej.

Tieto posledné uvedené žalobkyne pritom tvrdia, že ich práca a práca pracovníkov mužského pohlavia, zamestnaných spoločnosťou Tesco Stores v distribučných centrách jej siete, majú rovnakú hodnotu v zmysle článku 157 ZFEÚ, hoci sa táto práca vykonáva v rôznych prevádzkarňach. V súlade s týmto článkom sú ich pracovné podmienky a pracovné podmienky uvedených pracovníkov pripísateľné „jedinému zdroju“, a to spoločnosti Tesco Stores. Pokiaľ ide o túto spoločnosť, domnieva sa, že článok 157 ZFEÚ nemá priamy účinok v rámci nárokov založených na práci rovnakej hodnoty, v dôsledku čoho sa ho žalobkyne vo veci samej nemôžu dovolávať pred vnútroštátnym súdom. Navyše spochybňuje, že by sa mohla považovať za „jediný zdroj“.

Pokiaľ ide o článok 157 ZFEÚ, vnútroštátny súd uvádza, že v rámci britských súdov existuje neistota, pokiaľ ide o priamy účinok tohto článku, ktorá súvisí najmä s rozlišovaním, ktoré vyslovil Súdny dvor, medzi diskrimináciou, ktorú možno konštatovať na základe samotných kritérií totožnosti práce a rovnosti odmeňovania, a tou, ktorú možno konštatovať len na základe explicitnejších vykonávacích ustanovení.² Návrhy, o ktoré ide vo veci samej, by však mohli patriť do tejto druhej kategórie, ktorá nemá priamy účinok.

Vnútroštátny súd podal na Súdny dvor návrh na začatie prejudiciálneho konania práve v tejto súvislosti. **Súdny dvor** vo svojom rozsudku **uvádza, že článok 157 ZFEÚ má priamy účinok v sporoch medzi jednotlivcami, v ktorých sa namieta nedodržanie zásady rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia za „prácu rovnakej hodnoty“, ako je uvedená v tomto článku.**

¹ Podľa tohto ustanovenia „každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty“.

² Vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, v tejto súvislosti odkazuje na bod 18 rozsudku z 8. apríla 1976, Defrenne, [43/75](#).

Posúdenie Súdny dvorom

Súdny dvor najskôr konštatuje, že podľa článku 86 dohody o vystúpení³ má právomoc rozhodnúť o návrhu na začatie prejudiciálneho konania napriek vystúpeniu Spojeného kráľovstva z Európskej únie.

Na základe toho Súdny dvor po prvé uvádza, že pokiaľ ide o znenie článku 157 ZFEÚ, tento článok jasne a presne ukladá povinnosť dosiahnuť výsledok a má kogentnú povahu, tak pokiaľ ide o „rovnakú prácu“, ako aj o „prácu rovnakej hodnoty“. Následne pripomína, že podľa ustálenej judikatúry má článok 157 ZFEÚ priame účinky tým, že jednotlivcom zakladá práva, ktoré majú vnútroštátne súdy chrániť predovšetkým v prípade, ak diskriminácia priamo vyplýva z ustanovení právnych predpisov alebo pracovnoprávných kolektívnych zmlúv, ako aj v prípade, ak sa práca vykonáva v tej istej prevádzkarni alebo službe, či už súkromnej alebo verejnej. Súdny dvor pripomína, že takáto diskriminácia je diskrimináciou, ktorú možno konštatovať pomocou samotných kritérií totožnosti práce a rovnosti odmeňovania, stanovených v článku 119 Zmluvy o EHS, a že v prípade takejto situácie bol súd schopný zistiť všetky skutkové okolnosti, ktoré mu umožňujú posúdiť, či ženská pracovníčka dostáva nižšiu odmenu než mužský pracovník vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.⁴ Z ustálenej judikatúry vyplýva, že na rozdiel od toho, čo tvrdí Tesco Stores, sa priamy účinok článku 157 ZFEÚ neobmedzuje na situácie, v ktorých pracovníci rozdielneho pohlavia vykonávajú „rovnakú prácu“, ale vzťahuje sa tiež na „prácu rovnakej hodnoty“. V tejto súvislosti Súdny dvor spresňuje, že otázka, či dotknutí pracovníci vykonávajú „rovnakú prácu“ alebo „prácu rovnakej hodnoty“, patrí do posúdenia skutkového stavu súdom.

Súdny dvor navyše uvádza, že takýto výklad je podporený cieľom, ktorý sleduje článok 157 ZFEÚ a ktorým je odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia vo všetkých prvkoch a podmienkach odmeňovania za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. V tejto súvislosti Súdny dvor dodáva, že zásada rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, uvedená v článku 157 ZFEÚ, je súčasťou základov Únie.

Napokon Súdny dvor zdôrazňuje, že pokiaľ rozdiely pozorované v podmienkach odmeňovania pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nemožno pripísať jedinému zdroju, chýba subjekt, ktorý je zodpovedný za nerovnosť a ktorý by mohol obnoviť rovnosť zaobchádzania, v dôsledku čoho takáto situácia nepatrí do pôsobnosti článku 157 ZFEÚ. Ak naproti tomu takéto podmienky odmeňovania možno pripísať jedinému zdroju, prácu a odmeňovanie týchto pracovníkov možno porovnať, aj keď títo pracovníci pracujú v rôznych prevádzkarňach. V dôsledku toho sa na toto ustanovenie možno odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi v spore týkajúcom sa práce rovnakej hodnoty, vykonávanej pracovníkmi odlišného pohlavia, ktorí majú toho istého zamestnávateľa, v rôznych prevádzkarňach tohto zamestnávateľa, keďže tento zamestnávateľ predstavuje takýto jediný zdroj.

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnemu dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu práva Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

³ Pozri rozhodnutie (EÚ) 2020/135 z 30. januára 2020 o uzavretí Dohody o vystúpení Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska z Európskej únie a z Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu (Euratom) (Ú. v. EÚ L 29, 2020, s. 1), ktorým Rada Európskej únie v mene Európskej únie a Euratomu schválila túto dohodu, ktorá bola pripojená k tomuto rozhodnutiu (Ú. v. EÚ L 29, 2020, s. 7). Súdny dvor uvádza, že z článku 86 uvedenej dohody vyplýva, že má naďalej právomoc rozhodovať o návrhoch britských súdov podaných pred skončením prechodného obdobia, stanoveného do 31. decembra 2020, čo platí aj v prejednávanej veci.

⁴ Pozri v tomto zmysle rozsudky z 8. apríla 1976, Defrenne, [43/75](#), a z 11 marca 1981, Lloyds Bank, [69/80](#), pokiaľ ide o článok 119 Zmluvy o EHS, zmenený na článok 141 ES, ďalej zmenený, teraz článok 157 ZFEÚ.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

Úplné znenie rozsudku sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

Kontaktná osoba pre tlač: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

Obrazový záznam z vyhlásenia rozsudku je k dispozícii na „Europe by Satellite“ ☎ (+32) 2 2964106