



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 95/21
Люксембург, 3 юни 2021 г.

Решение по дело C-624/19
Tesco Stores

Може да има пряко позоваване в спорове между частноправни субекти на принципа за равно заплащане на мъжете и жените, закрепен в правото на Съюза, както за „равен труд“, така и за „труд с равна стойност“

Tesco Stores е търговец на дребно, който продава своите стоки онлайн и в магазини, намиращи се в Обединеното кралство. Тези магазини с различен размер наброяват общо около 250 000 работници, които изпълняват различни видове работа. Това дружество разполага и с дистрибуторска мрежа, наброяващи около 11 000 служители, които изпълняват различни видове работа. Около 6000 служители или бивши служители на Tesco Stores както от женски пол, така и от мъжки пол, които работят или са работили в магазините на това дружество, са предявили иск срещу посоченото дружество пред запитващата юрисдикция — Watford Employment Tribunal (Трибунал по трудови спорове Watford, Обединеното кралство), считано от февруари 2018 г., с мотива че не са получили равно заплащане за равен труд на работници от мъжки пол и работници от женски пол в нарушение на националната правна уредба и на член 157 ДФЕС¹. Тази юрисдикция спира производството по исквете на посочените страни от мъжки пол, като приема, че изходът по тях зависи от този по исквете на ищците в главното производство, от женски пол.

Последните обаче изтъкват, че техният труд и трудът на работниците мъже, наети от Tesco Stores в дистрибуторските центрове от неговата мрежа, са с равна стойност, и че макар трудът да се полага в различни обекти, те имат право да сравняват своя труд с този на тези работници по силата на член 157 ДФЕС. В съответствие с тази разпоредба техните условия на труд и тези на посочените работници произтичали от „единен източник“, а именно Tesco Stores. От своя страна това дружество счита, че член 157 ДФЕС няма директен ефект при претенции за труд с равна стойност, така че ищците по главното производство не могат да се позовават на тази разпоредба пред запитващата юрисдикция. Освен това то поддържа, че не може да бъде квалифицирано като „единен източник“.

Що се отнася до член 157 ДФЕС, запитващата юрисдикция отбелязва, че сред британските юрисдикции съществува несигурност относно директния ефект на този член, който е свързан по-специално с разграничението, проведено от Съда между дискриминацията, която може да се констатира с помощта само на критериите за идентичност на труда и за равно заплащане, и дискриминацията, която може да бъде установена само посредством по-конкретни разпоредби за прилагане². Разглежданите по главното производство искания обаче можели да попаднат във втората категория, лишена от директен ефект.

Именно в този контекст запитващата юрисдикция сезира Съда. В решението си **Съдът приема, че член 157 ДФЕС има директен ефект в спорове между частноправни субекти, в които се твърди, че не е спазен принципът за равно заплащане на мъжете и жените за „труд с равна стойност“, както е посочен в този член.**

¹ Съгласно тази разпоредба „[в]сяка държава членка осигурява прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност“.

² Запитващата юрисдикция се позовава в това отношение на точка 18 от решение от 8 април 1976 г., Defrenne, [43/75](#).

Съображения на Съда

В самото начало Съдът констатира своята компетентност, в изпълнение на член 86 от Споразумението за оттегляне³, да отговори на преюдициалното запитване, въпреки оттеглянето на Обединеното кралство от Европейския съюз.

По същество Съдът най-напред отбелязва, що се отнася до текста на член 157 ДФЕС, че този член ясно и точно налага задължение за резултат и има императивен характер по отношение както на „равен труд“, така и на „труд с равна стойност“. По-нататък той припомня, че съгласно постоянната му практика член 157 ДФЕС има директен ефект, пораждайки за частноправните субекти права, които националните юрисдикции трябва да охраняват, по-специално в случаите на дискриминация, произтичаща пряко от законодателни разпоредби или от колективни трудови договори, както и в случаите, когато трудът е полаган в едно и също частно или публично предприятие или служба. Съдът припомня, че е уточнил, че тази дискриминация е сред случаите на дискриминация, които могат да бъдат установени единствено с помощта на критериите за идентичност на работата и за равно заплащане, възприети в член 119 от Договора за ЕИО, и че при такова положение съдът е в състояние да установи всички фактически обстоятелства, които му дават възможност да прецени дали работник от женски пол получава по-ниско заплащане от работник от мъжки пол, извършващ равен труд или труд с равна стойност⁴. Така от постоянната съдебна практика следва, че противно на твърденията на Tesco Stores, директният ефект, който член 157 ДФЕС поражда, не се ограничава до положенията, при които сравняваните работници от различен пол полагат „равен труд“, а обхваща и положенията на „труд с равна стойност“. В този контекст Съдът уточнява, че въпросът дали съответните работници полагат „равен труд“ или „труд с равна стойност“ зависи от фактическа преценка на съда.

Впрочем Съдът счита, че в подкрепа на такова тълкуване е и преследваната от член 157 ДФЕС цел, а именно премахването, за една и съща работа или труд с равна стойност, на всяка дискриминация, основана на пола, във всички компоненти и условия на възнаграждение. Съдът отбелязва в това отношение, че принципът за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или труд с равна стойност, съдържащ се в член 157 ДФЕС, е основополагащ за Съюза.

Накрая, Съдът подчертава, че когато наблюдаваните разлики в условията на заплащане на работниците, извършващи равен труд или труд с равна стойност, не могат да се припишат на единен източник, липсва субект, който би могъл да възстанови равното третиране, така че такова положение не попада в обхвата на член 157 ДФЕС. Когато обаче такива условия на заплащане могат да бъдат приписани на единен източник, трудът и възнаграждението на тези работници могат да бъдат сравнявани, дори ако последните полагат труда си в различни обекти. Поради това може да се направи позоваване на тази разпоредба пред националните юрисдикции в спор, който се основава на труд с равна стойност, положен от работници от различен пол, които имат един и същ работодател, в различни обекти на този работодател, тъй като той представлява такъв единен източник.

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки, в рамките на спор, с който са сезирани, да се обърнат към Съда с въпрос относно тълкуването на правото на Съюза или валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор.

³ Вж. Решение (ЕС) 2020/135 от 30 януари 2020 година относно сключването на Споразумението за оттегляне на Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия от Европейския съюз и Европейската общност за атомна енергия (ОВ L 29, 2020 г., стр. 1), с което Съветът на Европейския съюз одобрява от името на Европейския съюз и на ЕОАЕ споразумението, което е приложено към това решение (ОВ L 29, 2020 г., стр. 7). Съдът посочва, че от член 86 от посоченото споразумение следва, че той продължава да е компетентен да се произнася преюдициално по запитвания от британски съдилища и трибунали, отправени преди края на преходния период, определен на 31 декември 2020 г., какъвто е настоящият случай.

⁴ Вж. в този смисъл решения от 8 април 1976 г., Defrenne, [43/75](#), и от 11 март 1981 г., Lloyds Bank, [69/80](#), относно член 119 от Договора за ЕИО, станал след изменение член 141 ЕО, който от своя страна е понастоящем член 157 ДФЕС.

Националната юрисдикция трябва да се произнесе по делото в съответствие с решението на Съда. Това решение обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ, предназначен за медиите, който не обвързва Съда

[Пълният текст](#) на съдебното решение е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването

За допълнителна информация се свържете с Илияна Пальова ☎ (+352) 4303 4293

Кадри от обявяването на решението са достъпни на „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106