Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 95/21
V Lucemburku dne 3. června 2021

Tisk a informace

Rozsudek ve věci C-624/19
Tesco Stores

Zásadu stejné odměny mužů a žen za „stejnou práci“ i za „rovnocennou práci“ zakotvenou unijním právem lze uplatňovat přímo ve sporech mezi jednotlivci

Tesco Stores je maloobchodním prodejcem, který prodává své výrobky on-line a v prodejnách nacházejících se ve Spojeném království. V těchto prodejnách různé velikosti pracuje celkem přibližně 250 000 zaměstnanců, kteří vykonávají různé druhy zaměstnání. Tato společnost má rovněž distribuční síť zahrnující přibližně 11 000 zaměstnanců, kteří vykonávají různé druhy zaměstnání. Přibližně 6 000 zaměstnanců nebo bývalých zaměstnanců společnosti Tesco Stores, a to jak ženského pohlaví, tak mužského pohlaví, kteří pracují nebo pracovali v prodejnách této společnosti, zahájilo v únoru 2018 proti uvedené společnosti řízení u předkládajícího soudu, a sice Watford Employment Tribunal (pracovněprávní soud ve Watford, Spojené království), z důvodu, že jim za stejnou práci nebyla poskytnuta stejná odměna mužů a žen, což je v rozporu s vnitrostátní právní úpravou a s článkem 157 SFEU[1]. Tento soud řízení o návrzích zaměstnanců mužského pohlaví přerušil, jelikož měl za to, že jejich osud závisí na osudu návrhů žalobkyň v původním řízení ženského pohlaví.

Žalobkyně v původním řízení přitom tvrdí, že jejich práce a práce zaměstnanců mužského pohlaví zaměstnaných společností Tesco Stores v distribučních střediscích její sítě je rovnocenná a že mají právo srovnat svou práci s prací těchto zaměstnanců, i když je tato práce vykonávána v různých provozovnách, a to na základě článku 157 SFEU. V souladu s tímto článkem lze jejich pracovní podmínky a podmínky uvedených zaměstnanců přičíst „jedinému zdroji“, a sice společnosti Tesco Stores. Tato společnost má za to, že článek 157 SFEU nemá přímý účinek v rámci návrhů založených na rovnocenné práci, takže žalobkyně v původním řízení se tohoto ustanovení nemohou dovolávat před předkládajícím soudem. Kromě toho zpochybňuje, že by mohla být kvalifikována jako „jediný zdroj“.

Pokud jde o článek 157 SFEU, předkládající soud uvádí, že v rámci britských soudů existuje nejistota ohledně přímého účinku tohoto článku, která souvisí zvláště s rozlišením formulovaným Soudním dvorem mezi diskriminacemi, které lze určit výhradně s pomocí kritérií stejné práce a stejné odměny, a diskriminacemi, které lze rozpoznat pouze s použitím podrobnějších prováděcích ustanovení[2]. Návrhy, o něž jde ve věci v původním řízení, by přitom mohly spadat do této druhé kategorie, která nemá přímý účinek.

Za tohoto stavu se předkládající soud obrátil na Soudní dvůr. **Soudní dvůr** ve svém rozsudku **rozhodl, že článek 157 SFEU má přímý účinek ve sporech mezi jednotlivci, v nichž je uplatňováno nedodržení zásady stejné odměny mužů a žen za „rovnocennou práci“, jak je stanovena v tomto článku.**

Závěry Soudního dvora

[1] Podle tohoto ustanovení „[k]aždý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.“

[2] Předkládající soud odkazuje v tomto ohledu na bod 18 rozsudku ze dne 8. dubna 1976, Defrenne, 43/75.

Úvodem Soudní dvůr konstatoval, že má pravomoc podle článku 86 dohody o vystoupení[3], aby odpověděl na žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, a to i přes vystoupení Spojeného království z Evropské unie.

Pokud jde o věc samou, Soudní dvůr nejprve uvedl, pokud jde o znění článku 157 SFEU, že tento článek jasně a přesně ukládá povinnost dosáhnout výsledku a má kogentní povahu, pokud jde jak o „stejnou práci“, tak o „rovnocennou práci“. Dále pak Soudní dvůr připomněl, že podle své ustálené judikatury má článek 157 SFEU přímý účinek, neboť pro jednotlivce zakládá práva, která mají vnitrostátní soudy chránit, zejména v případě forem diskriminace, které vznikají přímo z ustanovení právních předpisů nebo kolektivních pracovních smluv, stejně jako v případech, kdy je práce vykonávána ve stejném podniku nebo útvaru, ať veřejném, či soukromém. Soudní dvůr připomíná, že upřesnil, že takové formy diskriminace patří mezi ty, které lze určit výhradně s pomocí kritérií stejné práce a stejné odměny, uvedených v článku 119 Smlouvy o EHS a že je v takové situaci soud s to zjistit všechny skutkové okolnosti, které mu umožní posoudit, zda pracovnice dostává nižší odměnu než pracovník, který vykonává stejnou nebo rovnocennou práci[4]. Z ustálené judikatury tedy vyplývá, že na rozdíl od toho, co uvádí společnost Tesco Stores, se přímý účinek článku 157 SFEU neomezuje na situace, ve kterých srovnávaní zaměstnanci rozdílného pohlaví vykonávají „stejnou práci“, ale vztahuje se rovněž na situace „rovnocenné práce“. V tomto kontextu Soudní dvůr upřesnil, že otázka, zda dotyční zaměstnanci vykonávají „stejnou práci“ nebo „rovnocennou práci“, spadá do skutkového posouzení soudu.

Kromě toho měl Soudní dvůr za to, že cíl sledovaný článkem 157 SFEU, spočívající v tom, že pro stejnou nebo rovnocennou práci bude odstraněna jakákoli diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování, potvrzuje uvedený výklad. Soudní dvůr v tomto ohledu uvedl, že zásada stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci uvedená v článku 157 SFEU je součástí základů Unie.

Konečně Soudní dvůr zdůraznil, že jestliže zjištěné rozdíly, pokud jde o podmínky odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci, nelze přičítat jedinému zdroji, chybí entita, která by mohla obnovit rovné zacházení, takže taková situace pod článek 157 SFEU nespadá. Naproti tomu jestliže lze takové podmínky odměňování přičítat jedinému zdroji, práce i odměna těchto zaměstnanců mohou být srovnávány, i když tito zaměstnanci vykonávají práci v různých provozovnách. Tohoto ustanovení se tedy lze dovolávat před vnitrostátními soudy ve sporu, který je založen na rovnocenné práci vykonávané zaměstnanci rozdílného pohlaví, kteří mají stejného zaměstnavatele, a v různých provozovnách tohoto zaměstnavatele, pokud tento zaměstnavatel představuje takový jediný zdroj.

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie nebo platnosti aktu Unie. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

Úplné znění rozsudku se zveřejňuje na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499.

Obrazový záznam z vyhlášení rozsudku je dostupný na Europe by Satellite ☎ (+32) 2 2964106.

[3] Viz rozhodnutí (EU) 2020/135 ze dne 30. ledna 2020 o uzavření Dohody o vystoupení Spojeného království Velké Británie a Severního Irska z Evropské unie a Evropského společenství pro atomovou energii (Úř. věst. 2020, L 29, s. 1), kterým Rada Evropské unie schválila jménem Evropské unie a ESAE uvedenou dohodu, která je připojena k tomuto rozhodnutí (Úř. věst. 2020, L 29, s. 7). Soudní dvůr uvedl, že z článku 86 uvedené dohody vyplývá, že má i nadále pravomoc rozhodovat o předběžných otázkách týkajících se žádostí, které byly britskými soudy předloženy před koncem přechodného období, stanoveným na 31. prosince 2020, čemuž tak je v projednané věci.

[4] V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 8. dubna 1976, Defrenne, 43/75, a ze dne 11. března 1981, Lloyds Bank, 69/80, týkající se článku 119 Smlouvy o EHS, později po změně článek 141 ES, nyní článek 157 SFEU.