



Presse og Information

Den Europæiske Unions Domstol
PRESSEMEDDELELSE NR. 95/21
Luxembourg den 3. juni 2021

Dom i sag C-624/19
Tesco Stores

Princippet om lige løn til mænd og kvinder, som er fastsat i EU-retten, kan påberåbes direkte for såvel »samme arbejde« som for »arbejde af samme værdi« i tvister mellem privatpersoner.

Tesco Stores er en detailhandelsvirksomhed, som sælger sine varer online og i forretninger i Det Forenede Kongerige. Disse forretninger, der er af varierende størrelse, omfatter i alt ca. 250 000 arbejdstagere, der udøver forskellige former for arbejde. Selskabet har ligeledes et distributionsnet med ca. 11 000 ansatte, som udøver forskellige former for beskæftigelse. Ca. 6 000 ansatte eller tidligere ansatte, såvel kvindelige som mandlige, som arbejder eller arbejdede i selskabets forretninger, anlagde i februar 2018 sag mod selskabet ved den forelæggende ret, Watford Employment Tribunal (arbejdsretten i Watford, Det Forenede Kongerige), med den begrundelse, at de kvindelige og mandlige arbejdstagere ikke havde modtaget lige løn for det samme arbejde, i strid med den nationale lovgivning og artikel 157 TEUF¹. Denne ret udsatte sagen vedrørende de mandlige arbejdstageres påstande, idet den fandt, at deres udfald afhang af behandlingen af de af de kvindelige sagsøgere i hovedsagen nedlagte påstande.

Sidstnævnte gjorde gældende, at deres arbejde og arbejdet for de mandlige arbejdstagere, som Tesco Stores havde ansat i sine distributionscentre, havde samme værdi, og at de havde ret til at sammenligne deres arbejde med disse arbejdstageres arbejde, selv om dette arbejde blev udført på forskellige driftssteder, i henhold til artikel 157 TEUF. I henhold til denne artikel kunne deres og de ovennævnte arbejdstageres arbejdsvilkår tilskrives »samme kilde«, nemlig Tesco Stores. Dette selskab var af den opfattelse, at artikel 157 TEUF ikke havde direkte virkning i søgsmål om arbejde af samme værdi, således at sagsøgerne i hovedsagen ikke kunne påberåbe sig den for den forelæggende ret. Selskabet bestred endvidere, at det kunne kvalificeres som »samme kilde«.

Hvad angik artikel 157 TEUF anførte den forelæggende ret, at der inden for de britiske domstole herskede usikkerhed med hensyn til den direkte virkning af denne artikel, som navnlig var forbundet med den sondring, som Domstolen havde foretaget mellem forskelsbehandling, der kan konstateres alene ved hjælp af kriterier om samme arbejde og lige løn, og dem, der kun kan konstateres på grundlag af mere udtrykkelige gennemførelsesbestemmelser². De i hovedsagen omhandlede påstande kunne imidlertid henhøre under denne anden kategori, der ikke har direkte virkning.

På denne baggrund forelagde den forelæggende ret sagen for Domstolen. **Domstolen fastslår i sin dom, at artikel 157 TEUF har direkte virkning i tvister mellem privatpersoner, hvori det gøres gældende, at princippet om lige løn til mænd og kvinder ikke er overholdt for »arbejde af samme værdi« som omhandlet i denne artikel.**

Domstolens bemærkninger

¹ Bestemmelsen foreskriver, at »[h]ver medlemsstat gennemfører princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi«.

² Den forelæggende ret henviste i denne henseende til præmis 18 i dom af 8.4.1976, Defrenne, [43/75](#).

Indledningsvis fastslår Domstolen, at den i henhold til udtrædelsesaftalens artikel 86³ har kompetence til at besvare anmodningen om præjudiciel afgørelse på trods af Det Forenede Kongeriges udtræden af Den Europæiske Union.

Hvad angår realiteten bemærker Domstolen for så vidt angår ordlyden af artikel 157 TEUF for det første, at denne artikel klart og præcist pålægger en forpligtelse til at nå et bestemt resultat og har en bindende karakter både med hensyn til »samme arbejde« og »arbejde af samme værdi«. Den anfører dernæst, at artikel 157 TEUF i henhold til fast retspraksis har direkte virkning og afføder rettigheder for borgerne, som de nationale domstole skal beskytte, navnlig i tilfælde af forskelsbehandling, der udspringer af lovbestemmelser eller kollektive overenskomster, samt i tilfælde, hvor arbejdet udføres i samme private eller offentlige virksomhed eller tjeneste. Domstolen bemærker, at denne havde præciseret, at sådanne typer af forskelsbehandling var blandt dem, som kan konstateres ved hjælp af de kriterier om samme arbejde og lige løn, der er fastsat i EØF-traktatens artikel 119, og at retten i en sådan situation er i stand til at fastslå alle de faktiske omstændigheder, som gør det muligt for den at afgøre, om en kvindelig arbejdstager modtager en lavere løn end en mandlig arbejdstager, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi⁴. Det fremgår således af fast retspraksis, at i modsætning til, hvad Tesco Stores gjorde gældende, er den direkte virkning af artikel 157 TEUF ikke begrænset til situationer, hvor de arbejdstagere af forskelligt køn, der kan sammenlignes, udfører »samme arbejde«, men gælder også for situationer med »arbejde af samme værdi«. Domstolen præciserer i denne sammenhæng, at spørgsmålet om, hvorvidt de pågældende arbejdstagere udfører »samme arbejde« eller »arbejde af samme værdi«, henhører under en bedømmelse af de faktiske omstændigheder, som retten foretager.

Domstolen finder desuden, at det formål, der forfølges med artikel 157 TEUF, nemlig afskaffelse af enhver forskelsbehandling på grund af køn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, understøtter en sådan fortolkning. Domstolen bemærker i denne henseende, at princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi som omhandlet i artikel 157 TEUF hører til EU's grundlag.

Domstolen fremhæver afslutningsvis, at når forskellene i lønvilkårene for arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, imidlertid ikke kan tilskrives én og samme kilde, mangler der en enhed, som kan genoprette ligebehandlingen, således at en sådan situation ikke er omfattet af artikel 157 TEUF. Når sådanne lønvilkår derimod kan tilskrives én og samme kilde, kan disse arbejdstageres arbejde og løn sammenlignes, selv om arbejdstagerne arbejder på forskellige driftssteder. Denne bestemmelse kan derfor påberåbes ved de nationale domstole i en tvist vedrørende arbejde af samme værdi udført af arbejdstagere af forskelligt køn, som har den samme arbejdsgiver på arbejdsgiverens forskellige driftssteder, eftersom denne arbejdsgiver udgør en sådan samme kilde.

BEMÆRKNING: Gennem en præjudiciel forelæggelse kan retterne i medlemsstaterne i forbindelse med retssager, der verserer for dem, forelægge Domstolen spørgsmål vedrørende fortolkningen af EU-retten eller gyldigheden af en EU-retsakt. Domstolen træffer ikke afgørelse i den nationale retstvist. Det tilkommer den nationale ret at afgøre sagen i overensstemmelse med Domstolens afgørelse, der på tilsvarende måde er bindende for andre nationale retter i sager vedrørende en tilsvarende problemstilling.

Dette er et ikke-officielt dokument til mediernes brug og forpligter ikke Domstolen.

[Dommen](#) offentliggøres på webstedet CURIA på afsigelsesdagen.

³ Jf. afgørelse (EU) 2020/135 af 30.1.2020 om indgåelse af aftalen om Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirlands udtrædelse af Den Europæiske Union og Det Europæiske Atomenergifællesskab (Euratom) (EUT 2020, L 29, s. 1), hvorved Rådet for Den Europæiske Union på vegne af Den Europæiske Union og Euratom godkendte denne aftale, der var knyttet som bilag til denne afgørelse (EUT 2020, L 29, s. 7). Domstolen bemærkede, at det fremgår af aftalens artikel 86, at den fortsat har kompetence til at træffe præjudiciel afgørelse vedrørende de anmodninger, som de britiske retter har indgivet inden udløbet af overgangsperioden fastsat til den 31.12.2020, hvilket er tilfældet i den foreliggende sag.

⁴ Jf. i denne retning dom af 8.4.1976, Defrenne, [43/75](#), og af 11.3.1981, Worringham og Humphreys, [69/80](#), vedrørende EØF-traktatens artikel 119, efter ændring artikel 141 EF, nu artikel 157 TEUF.

Kontakt i Kontoret for Presse og Information: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127
Billeder fra domsafsigelsen er tilgængelige via »[Europe by Satellite](#)« ☎ (+32) 2 2964106