



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

3. juni 2021 *

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – lige løn til mænd og kvinder – artikel 157 TEUF – direkte virkning – begrebet »arbejde af samme værdi« – anmodninger om lige løn for arbejde af samme værdi – samme kilde – arbejdstagere af forskelligt køn med samme arbejdsgiver – forskellige driftssteder – sammenligning«

I sag C-624/19,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Watford Employment Tribunal (arbejdsretten i Watford, Det Forenede Kongerige) ved afgørelse af 21. august 2019, indgået til Domstolen den 22. august 2019, i sagen:

K m.fl.,

L, M, N m.fl.,

O,

P,

Q,

R,

S,

T

mod

Tesco Stores Ltd,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, A. Arabadjiev, og dommerne A. Kumin, T. von Danwitz (refererende dommer), P.G. Xuereb og I. Ziemele,

generaladvokat: H. Saugmandsgaard Øe,

justitssekretær: A Calot Escobar,

* Processprog: engelsk.

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

- K m.fl. ved solicitors K. Daurka og B. Croft samt ved S. Jones, QC, og barristers A. Blake, N. Connor og C. Barnard,
- L, M, N m.fl., ved solicitor E. Parkes, K. Bryant, QC, samt ved barristers S. Butler, N. Cunningham og C. Bell,
- Tesco Stores Ltd ved solicitor A. Taggart og P. Epstein, QC,
- Europa-Kommissionen ved L. Flynn og A. Szmytkowska, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 157 TEUF.
- 2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem ca. 6 000 arbejdstagere og Tesco Stores Ltd, som beskæftiger eller har haft sidstnævnte ansat i sine forretninger, vedrørende krav om lige løn til mænd og kvinder.

Retsforskrifter

EU-retten

Bestemmelserne om Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirlands udtræden af Den Europæiske Union

- 3 Ved afgørelse (EU) 2020/135 af 30. januar 2020 om indgåelse af aftalen om Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirlands udtræden af Den Europæiske Union og Det Europæiske Atomenergifællesskab (EUT 2020, L 29, s. 1, herefter »udtrædelsesaftalen«) har Rådet for Den Europæiske Union på vegne af Den Europæiske Union og Det Europæiske Atomenergifællesskab (Euratom) godkendt den nævnte aftale, der er knyttet til denne afgørelse (EUT 2020, L 29, s. 7).
- 4 Udtrædelsesaftalens artikel 86, stk. 2 og 3, med overskriften »Sager, der er indbragt for Den Europæiske Unions Domstol« har følgende ordlyd:

»2. Den Europæiske Unions Domstol har fortsat kompetence til at afgøre præjudicielle spørgsmål vedrørende anmodninger fra domstole i Det Forenede Kongerige indgivet inden overgangsperiodens udløb.

3. Med henblik på dette kapitel anses sager for at være indbragt for Den Europæiske Unions Domstol og anmodninger om præjudicielle afgørelser for at være indgivet på det tidspunkt, hvor det indledende processkrift er blevet registreret af Domstolens [...] Justitskontor [...]«

- 5 I henhold til udtrædelsesaftalens artikel 126 begyndte overgangsperioden på datoen for aftalens ikrafttræden og sluttede den 31. december 2020.

Bestemmelserne om princippet om lige løn til mænd og kvinder

- 6 EØF-traktatens artikel 119 (efter ændring artikel 141 EF, nu artikel 157 TEUF) havde følgende ordlyd:

»Hver medlemsstat gennemfører i løbet af første etape og opretholder derefter princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde.

Ved løn forstås i denne artikel den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.

Lige løn uden forskelsbehandling med hensyn til køn indebærer:

[...]

b) at den løn, der ydes for arbejde, betalt efter tid, er den samme for samme slags arbejde.«

- 7 Artikel 157 TEUF foreskriver:

»1. Hver medlemsstat gennemfører princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

2. Ved løn forstås i denne artikel den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.

Lige løn uden forskelsbehandling baseret på køn indebærer:

[...]

b) at den løn, der ydes for tidlønnet arbejde, er den samme for samme slags arbejde.

[...]«

Det Forenede Kongeriges ret

- 8 Section 79 i Equality Act 2010 (lov af 2010 om ligestilling), bestemmer følgende vedrørende sammenlignelighed:

»(1) Denne section gælder for dette kapitel

(2) Hvis A er ansat, er B referenceperson, såfremt subsection (3) eller (4) finder anvendelse.

[...]

(4) Denne subsection finder anvendelse, såfremt –

(a) B er ansat af A's arbejdsgiver eller af en med A's arbejdsgiver forbunden virksomhed

- (b) B arbejder i et andet driftssted end det, A arbejder i, og
 - (c) der gælder fælles arbejdsvilkår i driftsstederne (enten generelt eller mellem A og B indbyrdes)
- [...]«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 9 Tesco Stores er en detailhandelsvirksomhed, som sælger sine varer online og i 3 200 forretninger i Det Forenede Kongerige. Disse forretninger, der er af varierende størrelse, omfatter i alt ca. 250 000 arbejdstagere, der aflønnes på timebasis, og som udøver forskellige former for arbejde. Selskabet har ligeledes et distributionsnet bestående af 24 distributionscentre med ca. 11 000 ansatte, der ligeledes aflønnes på timebasis, og som udøver forskellige former for beskæftigelse.
- 10 Sagsøgerne i hovedsagen er ansatte eller tidligere ansatte i Tesco Stores, såvel kvinder (herefter »sagsøgerne i hovedsagen«) som mænd, der arbejder eller arbejdede i selskabets forretninger. Disse parter anlagde i februar 2018 sag mod det nævnte selskab ved den forelæggende ret, Watford Employment Tribunal (arbejdsretten i Watford, Det Forenede Kongerige), med den begrundelse, at de ikke havde modtaget lige løn for samme arbejde i strid med lov af 2010 om ligestilling og artikel 157 TEUF.
- 11 Denne ret udsatte sagen vedrørende de nævnte mandlige parter påstande, idet den fandt, at deres udfald afhang af behandlingen af de af sagsøgerne i hovedsagen nedlagte påstande.
- 12 Til støtte for deres påstande om lige løn har sagsøgerne i hovedsagen gjort gældende, dels at deres arbejde og arbejdet for de mandlige arbejdstagere, som Tesco Stores har ansat i sine distributionscentre, har samme værdi, dels at de har ret til at sammenligne deres arbejde med disse arbejdstageres arbejde, selv om dette arbejde udføres på forskellige driftssteder, både i medfør af lov af 2010 om ligestilling og artikel 157 TEUF. I henhold til ovennævnte lovs section 79(4), finder fælles arbejdsvilkår nemlig anvendelse i de nævnte forretninger og distributionscentre. Desuden kan sagsøgerne i hovedsagen og de nævnte arbejdstageres arbejdsvilkår i henhold til artikel 157 TEUF tilskrives én og samme kilde, nemlig Tesco Stores.
- 13 Selskabet har anfægtet eksistensen af enhver ret for sagsøgerne i hovedsagen til at sammenligne sig med de mandlige arbejdstagere i distributionscentrene i dets net, da der for det første ikke findes fælles arbejdsvilkår som omhandlet i den nævnte section 79(4). Selskabet har endvidere gjort gældende, at artikel 157 TEUF ikke har direkte virkning i søgsmål om arbejde af samme værdi, hvorfor sagsøgerne i hovedsagen ikke kan påberåbe sig denne bestemmelse ved den forelæggende ret. Endelig har Tesco Stores gjort gældende, at selskabet under alle omstændigheder ikke kan anses for »samme kilde«, som arbejdsvilkårene i forretningerne og distributionscentrene i dets net kan henføres til.
- 14 Den forelæggende ret har anført, at sagsøgerne i hovedsagen og de mandlige arbejdstagere, hvormed der sammenlignes, selv om de er beskæftiget på forskellige driftssteder, har samme arbejdsgiver. Den forelæggende ret har endvidere præciseret, at den har truffet foranstaltninger med henblik på sagens tilrettelæggelse for ved hjælp af sagkyndige vurderinger at fastslå, om sagsøgerne i hovedsagens arbejdsopgaver har samme værdi som deres sammenligningspartners arbejdsopgaver.
- 15 Hvad angår artikel 157 TEUF har den forelæggende ret anført, at der inden for Det Forenede Kongeriges domstole hersker usikkerhed med hensyn til den direkte virkning af denne artikel, som navnlig er forbundet med sontringen i præmis 18 i dom af 8. april 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56), mellem forskelsbehandling, der kan konstateres alene ved hjælp af kriterier om samme

arbejde og lige løn, og forskelsbehandling, der kun kan konstateres på grundlag af mere udtrykkelige gennemførelsesbestemmelser i EU-retten eller national lovgivning. De i hovedsagen omhandlede påstande kan imidlertid henhøre under denne anden kategori, der ikke har direkte virkning.

- 16 På denne baggrund har Watford Employment Tribunal (arbejdsretten i Watford) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

- »1) Har artikel 157 [TEUF] direkte virkning [i] søgsmål, hvori det gøres gældende, at sagsøgerne udfører arbejde af samme værdi som deres referencepersoner?
- 2) Såfremt det første spørgsmål besvares benægtende, er testen (samme kilde) med henblik på sammenlignelighed i artikel 157 TEUF [da] forskellig fra spørgsmålet om [arbejde af] samme værdi, og har denne test i bekræftende fald direkte virkning?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Om Domstolens kompetence

- 17 Indledningsvis bemærkes, at det fremgår af artikel 86 i udtrædelsesaftalen, som trådte i kraft den 1. februar 2020, at Domstolen fortsat har kompetence til at afgøre præjudicielle spørgsmål vedrørende anmodninger fra domstole i Det Forenede Kongerige, der er indgivet inden udløbet af overgangsperioden den 31. december 2020, hvilket er tilfældet for den foreliggende anmodning om præjudiciel afgørelse.

Det første spørgsmål

- 18 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 157 TEUF skal fortolkes således, at den har direkte virkning i tvister mellem privatpersoner, hvori det gøres gældende, at princippet om lige løn til mænd og kvinder for »arbejde af samme værdi« som omhandlet i denne artikel ikke er overholdt.
- 19 Som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, har Tesco Stores i hovedsagen gjort gældende, at artikel 157 TEUF ikke har direkte virkning under omstændigheder som dem, der foreligger i hovedsagen, hvor de sammenlignede arbejdstagere udfører forskelligt arbejde. Til støtte for denne påstand har det sagsøgte selskab i hovedsagen i sine indlæg for Domstolen gjort gældende, at kriteriet om »arbejde af samme værdi« i modsætning til kriteriet om »samme arbejde« nødvendigvis skal præciseres ved bestemmelser i national ret eller i EU-retten. De betragtninger, som Domstolen opstillede i præmis 18-23 i dom af 8. april 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56), og dens senere praksis, støtter i øvrigt en sådan fortolkning. Navnlig er denne virksomhed i det væsentlige af den opfattelse, at påberåbelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder i forbindelse med sammenligningen af arbejde af samme værdi hviler på en påstand om forskelsbehandling, som kun kan fastslås på grundlag af mere udtrykkelige bestemmelser end artikel 157 TEUF.
- 20 Det bemærkes indledningsvis, at selve ordlyden af artikel 157 TEUF ikke kan støtte denne fortolkning. I overensstemmelse med denne ordlyd gennemfører hver medlemsstat princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Følgelig pålægger denne artikel klart og præcist en forpligtelse til at nå et bestemt resultat og er ufravigelig både for så vidt angår »samme arbejde« og »arbejde af samme værdi«.

- 21 Domstolen har således allerede fastslået, at eftersom artikel 157 TEUF er ufravigelig, gælder forbuddet mod forskelsbehandling mellem mandlige og kvindelige arbejdstagere ikke kun for offentlige myndigheder, men også for alle overenskomster, der kollektivt regulerer lønnede arbejdsforhold, og for aftaler mellem private (dom af 8.5.2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, præmis 67 og den deri nævnte retspraksis).
- 22 Ifølge Domstolens faste praksis har denne bestemmelse direkte virkning og afføder rettigheder for borgerne, som de nationale domstole har til opgave at beskytte (jf. i denne retning dom af 7.10.2019, Safeway, C-171/18, EU:C:2019:839, præmis 23 og den deri nævnte retspraksis).
- 23 Princippet, som er indført ved denne bestemmelse, kan påberåbes ved de nationale domstole, navnlig i tilfælde af forskelsbehandling, som umiddelbart skyldes lovbestemmelser eller kollektive arbejdsoverenskomster, og i tilfælde, hvor arbejdet udføres i samme private eller offentlige virksomhed eller tjeneste (jf. i denne retning dom af 8.4.1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, præmis 40, og af 13.1.2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, præmis 45).
- 24 I præmis 18 og 21-23 i dom af 8. april 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56), bemærkede Domstolen navnlig, at forskelsbehandling, der udspringer af lovbestemmelser eller kollektive overenskomster, er blandt dem, der kan konstateres ved hjælp af de kriterier om samme arbejde og lige løn, der er fastsat i EØF-traktatens artikel 119 (efter ændring artikel 141 EF, nu artikel 157 TEUF), i modsætning til de kriterier, der kun kan fastlægges i henhold til mere udtrykkelige gennemførelsesbestemmelser. Domstolen tilføjede, at det samme gælder, når der er tale om en ulige løn til mænd og kvinder for samme arbejde, der udføres i én og samme private eller offentlige virksomhed eller tjeneste, og at dommeren i disse tilfælde kan tilvejebringe de faktiske momenter, som kan bidrage til at afgøre, om en kvindelig arbejdstager får lavere løn end en mandlig arbejdstager med samme arbejde.
- 25 Domstolen har imidlertid præciseret, 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 værdi (jf. i denne retning dom af 11.3.1981, Worringham og Humphreys, 69/80, EU:C:1981:63, præmis 23).
- 26 Domstolen har desuden fastslået, at EØF-traktatens artikel 119 (efter ændring artikel 141 EF, nu artikel 157 TEUF) utvivlsomt fastslår, at ligelønsprincippet for mænd og kvinder finder anvendelse, hvor der er tale om samme arbejde eller, som det fremgår af Domstolens faste praksis, arbejde af samme værdi (jf. i denne retning dom af 4.2.1988, Murphy m.fl., 157/86, EU:C:1988:62, præmis 9).
- 27 Denne artikel opstiller desuden det princip, at der skal betales samme løn for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, hvad enten det udføres af en mand eller en kvinde, hvilket er det konkrete udtryk for det almindelige lighedsprincip, hvorefter sammenlignelige situationer ikke må behandles forskelligt, medmindre en forskelsbehandling er objektivt begrundet (jf. i denne retning dom af 26.6.2001, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, præmis 27 og 28 og den deri nævnte retspraksis).
- 28 Det bemærkes, at rækkevidden af begreberne »samme arbejde«, »samme slags arbejde« og »arbejde af samme værdi« i artikel 157 TEUF er af rent kvalitativ karakter, idet de udelukkende angår arten af de arbejdsydelser, de berørte arbejdstagere faktisk har udført (jf. i denne retning dom af 26.6.2001, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis).
- 29 Det fremgår således af fast retspraksis, at i modsætning til, hvad Tesco Stores har gjort gældende, er den direkte virkning, som artikel 157 TEUF skaber, ikke begrænset til situationer, hvor de arbejdstagere af forskelligt køn, der sammenlignes, udfører »samme arbejde« med udelukkelse af »arbejde af samme værdi«.

- 30 I denne sammenhæng henhører spørgsmålet om, hvorvidt de pågældende arbejdstagere udfører »samme arbejde« eller »arbejde af samme værdi« som omhandlet i artikel 157 TEUF, under en bedømmelse af de faktiske omstændigheder, som retten foretager. I den forbindelse bemærkes, at det tilkommer den nationale ret, der alene har kompetence til at fastlægge og vurdere de faktiske omstændigheder, at afgøre, om disse arbejdstagere, henset til den konkrete karakter af det arbejde, de udfører, kan tillægges samme værdi (jf. i denne retning dom af 31.5.1995, Royal Copenhagen, C-400/93, EU:C:1995:155, præmis 42, og af 26.6.2001, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, præmis 49 og den deri nævnte retspraksis).
- 31 Det skal i øvrigt fremhæves, at der skal sondres mellem en sådan vurdering og kvalificeringen af den retlige forpligtelse, der følger af artikel 157 TEUF, der som anført i denne doms præmis 20 klart og præcist pålægger en forpligtelse til at nå et bestemt resultat.
- 32 Ovenstående fortolkning understøttes af 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.
- 33 I den forbindelse bemærkes, at princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi som omhandlet i denne bestemmelse hører til Unionens grundlag (jf. i denne retning dom af 3.10.2006, Cadman, C-17/05, EU:C:2006:633, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).
- 34 Det skal endvidere dels fremhæves, at Unionen i henhold til artikel 3, stk. 3, andet afsnit, TEU bl.a. fremmer ligestilling mellem mænd og kvinder. Dels bestemmes det i artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, at der skal sikres ligestilling mellem kvinder og mænd på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.
- 35 Henset til disse forhold kan den fortolkning, hvorefter der for så vidt angår den direkte virkning af artikel 157 TEUF skal sondres mellem, om princippet om lige løn til mænd og kvinder påberåbes for »samme arbejde« eller for »arbejde af samme værdi«, være til skade for denne artikels effektive virkning og virkeliggørelsen af det formål, den forfølger.
- 36 Derudover bemærkes det, at når forskellene i lønvilkårene for arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, ikke kan tilskrives én og samme kilde, mangler der en enhed, som er ansvarlig for forskelsbehandlingen, og som kan genoprette ligebehandlingen, således at en sådan situation ikke er omfattet af denne bestemmelse (jf. i denne retning dom af 17.9.2002, Lawrence m.fl., C-320/00, EU:C:2002:498, præmis 17 og 18, og af 13.1.2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, præmis 46). Det følger heraf, at en situation, hvor lønvilkårene for arbejdstagere af forskelligt køn, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, kan tilskrives en og samme kilde, henhører under artikel 157 TEUF, og at disse arbejdstageres arbejde og løn kan sammenlignes på grundlag af denne artikel, selv om arbejdstagerne udfører deres arbejde på forskellige driftssteder.
- 37 Det må derfor fastslås, at artikel 157 TEUF kan påberåbes for de nationale domstole i en tvist, der er baseret på arbejde af samme værdi udført af arbejdstagere af forskelligt køn, der har samme arbejdsgiver, og på arbejdsgiverens forskellige driftssteder, eftersom denne udgør en sådan samme kilde.
- 38 I det foreliggende tilfælde fremgår det af anmodningen om præjudiciel afgørelse, at Tesco Stores i sin egenskab af arbejdsgiver synes at udgøre én og samme kilde, som lønvilkårene for de arbejdstagere, der udfører deres arbejde i de forretninger og distributionscentre, som selskabet råder over, kan tilskrives, og som kan være ansvarlig for en eventuel forskelsbehandling, der er forbudt i henhold til artikel 157 TEUF, hvilket det tilkommer den forelæggende domstol at efterprøve.

- 39 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 157 TEUF skal fortolkes således, at den har direkte virkning i tvister mellem private, hvori det gøres gældende, at princippet om lige løn til mænd og kvinder for »arbejde af samme værdi« som omhandlet i denne artikel ikke er overholdt.

Det andet spørgsmål

- 40 Henset til besvarelsen af det første spørgsmål er det uforholdt at besvare det andet spørgsmål.

Sagsomkostninger

- 41 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parterers udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

Artikel 157 TEUF skal fortolkes således, at den har direkte virkning i tvister mellem private, hvori det gøres gældende, at princippet om lige løn til mænd og kvinder for »arbejde af samme værdi« som omhandlet i denne artikel ikke er overholdt.

Underskrifter