



Zbornik sudske prakse

Predmet C-624/19

**K i dr.
protiv
Tesco Stores Ltd**

(zahtjev za prethodnu odluku koji je podnio Watford Employment Tribunal)

Presuda Suda (drugo vijeće) od 3. lipnja 2021.

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Jednakost plaća muškaraca i žena – Članak 157. UFEU-a – Izravan učinak – Pojam ‚rad jednake vrijednosti‘ – Zahtjevi za jednakost plaća za rad jednake vrijednosti – Jedinstveni izvor – Radnici različitog spola koji imaju istog poslodavca – Različite poslovne jedinice – Usporedba”

1. *Prethodna pitanja – Nadležnost Suda – Pitanje koje je postavio sud države članice koja se povukla iz Europske unije – Sporazuma o povlačenju Ujedinjene Kraljevine – Članak 86. – Nadležnost Suda za odlučivanje o prethodnim pitanjima o zahtjevima sudova Ujedinjene Kraljevine koji su podneseni prije isteka prijelaznog razdoblja (Sporazum o povlačenju Ujedinjene Kraljevine Velike Britanije i Sjeverne Irske iz Europske unije i Europske zajednice za atomsku energiju, čl. 86.)*

(t. 17.)

2. *Socijalna politika – Radnici i radnice – Jednakost plaća – Članak 157. UFEU-a – Sporovi između pojedinaca – Pozivanje na nepoštovanje načela jednakosti plaća muškaraca i žena za „rad jednake vrijednosti” – Izravan učinak – Pretpostavke – Rad jednake vrijednosti koji obavljaju radnici različitog spola koji imaju istog poslodavca – Rad koji se obavlja u različitim poslovnim jedinicama – Nepostojanje utjecaja (čl. 157. UFEU-a)*

(t. 20., 22.-24., 26., 29., 30., 36., 37., 39. i izreka)

Kratak prikaz

Na načelo jednakosti plaća muškaraca i žena, utvrđeno pravom Unije, moguće se izravno pozvati za „jednak rad” i „rad jednake vrijednosti” u sporovima između pojedinaca

Tesco Stores trgovac je na malo koji svoje proizvode prodaje na internetu i u trgovinama koje se nalaze u Ujedinjenoj Kraljevini. U tim trgovinama, različitih površina, zaposleno je ukupno 250 000 radnika koji obavljaju različite vrste poslova. To društvo također ima distribucijsku mrežu s oko 11 000 zaposlenika koji obavljaju različite vrste poslova. Oko 6000 zaposlenika ili biv-

ših zaposlenika Tesco Storesa, ženskog i muškog spola, koji rade ili su radili u njegovim trgovinama, tužili su to društvo sudu koji je uputio zahtjev, Watford Employment Tribunalu (Radni sud u Watfordu, Ujedinjena Kraljevina), počevši od veljače 2018., zbog toga što, u suprotnosti s nacionalnim zakonodavstvom i člankom 157. UFEU-a¹, plaća muškaraca i žena za jednak rad nije bila jednaka. Taj je sud odlučio prekinuti postupak povodom zahtjeva muških radnika, s obzirom na to da je smatrao da ishod tih zahtjeva ovisi o ishodu zahtjeva tužiteljica u glavnom postupku, koje su ženskog spola.

One tvrde da su njihov rad i rad muških radnika koje društvo Tesco Stores zapošljava u distribucijskim centrima svoje mreže jednake vrijednosti i da, na temelju članka 157. UFEU-a, imaju pravo svoj rad usporediti s radom tih radnika, iako se on obavlja u različitim poslovnim jedinicama. U skladu s tim člankom, njihovi uvjeti rada i uvjeti rada navedenih radnika mogu se pripisati „jedinstvenom izvoru”, odnosno društvu Tesco Stores. To društvo pak smatra da članak 157. UFEU-a nema izravan učinak u okviru zahtjeva koji se temelje na radu jednake vrijednosti, tako da se tužiteljice u glavnom postupku na njega ne mogu pozivati pred sudom koji je uputio zahtjev. Osim toga, osporava da ga se može kvalificirati kao „jedinstveni izvor”.

Što se tiče članka 157. UFEU-a, sud koji je uputio zahtjev ističe da kod sudova Ujedinjene Kraljevine postoji nesigurnost u pogledu njegova izravnog učinka, koja je osobito povezana s razlikovanjem koje je Sud utvrdio između diskriminacije koja se može utvrditi samo na temelju kriterija istovjetnosti rada i jednakosti plaće i one koja se može utvrditi isključivo na temelju izričitijih provedbenih odredbi². Međutim, zahtjevi o kojima je riječ u glavnom postupku mogli bi ulaziti u tu drugu kategoriju, koja nema izravan učinak.

U tom kontekstu sud koji je uputio zahtjev pokrenuo je postupak pred Sudom. U svojoj presudi Sud je presudio da članak 157. UFEU-a ima izravan učinak u sporovima između pojedinaca u kojima se poziva na nepoštovanje načela jednakosti plaća muškaraca i žena za „rad jednake vrijednosti”, kako je to navedeno u tom članku.

Ocjena Suda

Sud je najprije utvrdio svoju nadležnost, u skladu s člankom 86. Sporazuma o povlačenju³, za odgovor na zahtjev za prethodnu odluku, unatoč povlačenju Ujedinjene Kraljevine iz Europske unije.

Što se tiče merituma, Sud je najprije istaknuo, kada je riječ o tekstu članka 157. UFEU-a, da se njime na jasan i precizan način nameće obveza postizanja rezultata te da je on obvezujući u pogledu „jednakog rada” i „rada jednake vrijednosti”. Nadalje, Sud je podsjetio na to da, prema ustaljenoj sudskoj praksi, članak 157. UFEU-a proizvodi izravne učinke stvarajući u pogledu pojedinaca prava koja nacionalni sudovi moraju štiti, osobito u slučaju diskriminacije koja izravno proizlazi iz zakonskih odredbi ili kolektivnih ugovora kao i u slučaju kada se rad obavlja u istoj poslovnoj jedinici ili u istoj privatnoj ili javnoj službi. Sud je podsjetio na to da je pojasnio

¹ U skladu s tom odredbom, „[s]vaka država članica osigurava primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti”.

² Sud koji je uputio zahtjev u tom pogledu poziva se na točku 18. presude od 8. travnja 1976., Defrenne, 43/75.

³ Vidjeti Odluku (EU) 2020/135 od 30. siječnja 2020. o sklapanju Sporazuma o povlačenju Ujedinjene Kraljevine Velike Britanije i Sjeverne Irske iz Europske unije i Europske zajednice za atomsku energiju (EZAE) (SL 2020., L 29, str. 1.), kojom je Vijeće u ime Europske unije i Europske zajednice za atomsku energiju odobrilo taj sporazum koji je priložen toj odluci (SL 2020., L 29, str. 7.). Sud navodi da iz članka 86. navedenog sporazuma proizlazi da on i dalje ima nadležnost za odlučivanje u prethodnom postupku o zahtjevima sudova Ujedinjene Kraljevine koji su podneseni prije isteka prijelaznog razdoblja određenog za 31. prosinca 2020., što je ovdje slučaj.

kako se takva diskriminacija ubraja u one koje se mogu utvrditi samo na temelju kriterija istovjetnosti rada i jednakosti plaća iz članka 119. UEEZ-a i da u takvoj situaciji sud može utvrditi sve činjenične elemente koji mu omogućavaju da ocijeni prima li radnica ženskog spola plaću nižu od plaće radnika muškog spola koji obavlja jednak rad ili rad jednake vrijednosti⁴. Stoga iz ustaljene sudske prakse, suprotno onomu što tvrdi društvo Tesco Stores, proizlazi da se izravni učinak članka 157. UFEU-a ne ograničava na situacije u kojima radnici različitog spola koji se uspoređuju obavljaju „jednak rad”, već se on proširuje i na situacije „rada jednake vrijednosti”. U tom kontekstu Sud pojašnjava da pitanje obavljaju li dotični radnici „jednak rad” ili „rad jednake vrijednosti” ovisi o činjeničnoj ocjeni suda.

Osim toga, Sud smatra da cilj članka 157. UFEU-a, odnosno uklanjanje svake diskriminacije na temelju spola za jednak rad ili rad jednake vrijednosti s obzirom na sve aspekte i uvjete plaće, potvrđuje takvo tumačenje. Sud u tom pogledu ističe da načelo jednakosti plaća muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti iz članka 157. UFEU-a čini dio temelja Unije.

Naposljetku, Sud naglašava da, kada se razlike u uvjetima plaće radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti ne mogu pripisati jedinstvenom izvoru, nedostaje subjekt koji bi mogao ponovno uspostaviti jednako postupanje, tako da takva situacija nije obuhvaćena člankom 157. UFEU-a. Suprotno tomu, kad se takvi uvjeti plaće mogu pripisati jedinstvenom izvoru, rad i plaća tih radnika mogu se usporediti čak i ako oni rade u različitim poslovnima jedinicama. Stoga se na tu odredbu može pozivati pred nacionalnim sudovima u sporu koji se temelji na radu jednake vrijednosti koji radnici različitog spola kod istog poslodavca obavljaju u njegovim različitim poslovnim jedinicama ako on predstavlja takav jedinstveni izvor.

⁴ Vidjeti u tom smislu presude od 8. travnja 1976., Defrenne, 43/75 (EU:C:1976:56, t. 18. i 21. do 23.), zatim od 11. ožujka 1981., Worringham i Humphreys (69/80, EU:C:1981:63, t. 23.), u vezi s člankom 119. UEEZ-a, koji je nakon izmjene postao članak 141. UEZ-a, koji je pak postao članak 157. UFEU-a.