



## Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2021. június 3. \*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A férfi és női munkavállalók egyenlő díjazása – EUMSZ 157. cikk – Közvetlen hatály – Az »egyenlő értékű munka« fogalma – Az egyenlő értékű munkáért való egyenlő díjazásban történő részesülésre irányuló kérelmek – Egyetlen forrás – Ugyanazon munkáltatóhoz tartozó, eltérő nemű munkavállalók – Különböző létesítmények – Összehasonlítás”

A C-624/19. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Watford Employment Tribunal (watfordi munkaügyi bíróság, Egyesült Királyság) a Bírósághoz 2019. augusztus 22-én érkezett, 2019. augusztus 21-i határozatával terjesztett elő a

**K és társai,**

**L, M, N és társai,**

**O,**

**P,**

**Q,**

**R,**

**S,**

**T**

és

a **Tesco Stores Ltd**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: A. Arabadjiev tanácselnök, A. Kumin, T. von Danwitz (előadó), P. G. Xuereb és I. Ziemele bírák,

főtanácsnok: H. Saugmandsgaard Øe,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

\* Az eljárás nyelve: angol.

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- K és társai képviseletében K. Daurka és B. Croft solicitors, S. Jones QC, A. Blake és N. Connor barristers, valamint C. Barnard,
- L, M, N és társai képviseletében E. Parkes solicitor, K. Bryant QC, S. Butler, N. Cunningham és C. Bell barristers,
- a Tesco Stores Ltd képviseletében A. Taggart solicitor és P. Epstein QC,
- az Európai Bizottság képviseletében L. Flynn és A. Szmytkowska, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

### Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az EUMSZ 157. cikk értelmezésére irányul.
- 2 E kérelmet hozzávetőleg 6000 munkavállaló és a Tesco Stores Ltd – amely az utóbbiakat az üzleteiben foglalkoztatja vagy foglalkoztatta – között a férfi és női munkavállalók egyenlő díjazásának követelése tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

### Jogi háttér

#### *Az uniós jog*

*Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királyságának az Európai Unióból való kilépésére vonatkozó rendelkezések*

- 3 A Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királyságának az Európai Unióból és az Európai Atomenergia-közösségből való kilépéséről szóló megállapodás megkötéséről szóló, 2020. január 30-i (EU) 2020/135 határozatával (HL 2020. L 29., 1. o.; a továbbiakban: kilépési megállapodás) az Európai Unió Tanácsa az Európai Unió és az Európai Atomenergia-közösség (EAK) nevében jóváhagyta az említett megállapodást (HL 2020. L 29., 7. o.), amelyet e határozathoz csatoltak.
- 4 A kilépési megállapodásnak „Az Európai Unió Bírósága előtt folyamatban lévő ügyek” című 86. cikkének 2. és 3. pontja értelmében:

„2. Az Európai Unió Bírósága továbbra is joghatósággal rendelkezik arra, hogy az átmeneti időszak vége előtt az Egyesült Királyság bíróságai által hozzá benyújtott kérelemre előzetes döntést hozzon.

3. E fejezet alkalmazásában úgy kell tekinteni, hogy az Európai Unió Bírósága előtti eljárás abban az időpontban indult, vagy az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet abban az időpontban nyújtották be, amikor az eljárást megindító iratot a Bíróság [...] hivatala nyilvántartásba vette”.

- 5 A kilépési megállapodás 126. cikkének megfelelően az átmeneti időszak e megállapodás hatálybalépésének napján kezdődött, és 2020. december 31-én ért véget.

*A férfi és női munkavállalók egyenlő díjazásának elvére vonatkozó rendelkezések*

- 6 Az EGK-Szerződés 119. cikke (később, módosítást követően EK 141. cikk, jelenleg EUMSZ 157. cikk) a következőképpen szól:

„Az első szakaszban minden tagállam biztosítja és azt követően fenntartja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

E cikk alkalmazásában »díjazás« a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.

A nemen alapuló megkülönböztetés nélküli egyenlő díjazás azt jelenti, hogy:

[...]

b) időbér esetén azonos munkakörben azonos díjazás jár.”

- 7 Az EUMSZ 157. cikk a következőképpen rendelkezik:

„(1) Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

(2) E cikk alkalmazásában »díjazás« a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.

A nemen alapuló megkülönböztetés nélküli egyenlő díjazás azt jelenti, hogy:

[...]

b) időbér esetén azonos munkakörben azonos díjazás jár.

[...]”

*Az Egyesült Királyság joga*

- 8 Az Equality Act 2010 (az egyenlő bánásmódról szóló 2010. évi törvény) összehasonlíthatóságról szóló 79. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) E fejezet alkalmazásában a jelen cikket kell alkalmazni.

(2) »A« foglalkoztatása esetén »B« összehasonlítható munkavállalónak minősül, ha a (3) vagy a (4) bekezdés alkalmazandó.

[...]

(4) E bekezdést kell alkalmazni:

- (a) »B« az »A« munkáltatójának vagy az »A« munkáltatója társult vállalkozásának az alkalmazásában áll,
  - (b) »B« az »A« munkahelyét képező létesítménytől eltérő létesítményben végez munkát, és
  - (c) a létesítményekre közös feltételek vonatkoznak (általában, valamint »A« és »B« viszonyában is).
- [...]

### **Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

- 9 A Tesco Stores kiskereskedő, amely a termékeit online és az Egyesült Királyságban található 3200 üzletben értékesíti. Ezen, változó méretű üzletekben összesen körülbelül 250 000 munkavállalót foglalkoztatnak, akiket óradíj alapján fizetnek, és akik különböző típusú munkakört látnak el. E társaság rendelkezik továbbá 24 olyan elosztóközpontból álló elosztórendszerrel, amely megközelítőleg 11 000 munkavállalót foglalkoztat, akiket szintén óradíj alapján fizetnek, és akik különböző típusú munkakört látnak el.
- 10 Az alapeljárás felperesei a Tesco Stores munkavállalói vagy volt munkavállalói, akik mind női (a továbbiakban: az alapügy felperesei), mind pedig férfi munkavállalók, akik e társaság üzleteiben dolgoznak vagy dolgoztak. E felek az említett társaságot 2018 februárjától perelték a kérdést előterjesztő bíróság, a Watford Employment Tribunal (watfordi munkaügyi bíróság, Egyesült Királyság) előtt, azzal az indokkal, hogy az egyenlő munkáért nem részesültek egyenlő díjazásban, megsértve ezzel az egyenlő bánásmódról szóló 2010. évi törvényt és az EUMSZ 157. cikket.
- 11 E bíróság felfüggesztette az eljárást az említett férfi felek kérelmeinek tárgyában, úgy ítélve meg, hogy azok kimenetele az alapeljárás felperesei kérelmeinek a kimenetelétől függ.
- 12 Az egyenlő díjazásban való részesülés iránti kérelmeik alátámasztására az alapeljárás felperesei egyrészt arra hivatkoznak, hogy munkájuk és a Tesco Stores által a hálózata elosztóközpontjaiban alkalmazott férfi munkavállalók munkája egyenlő értékű, másrészt pedig mind az egyenlő bánásmódról szóló 2010. évi törvény, mind pedig az EUMSZ 157. cikk értelmében jogosultak a munkájukat e munkavállalók munkájához viszonyítani, jóllehet e munkát különböző létesítményekben végzik. Az említett törvény 79. cikkének (4) bekezdése szerint ugyanis az említett üzletekben és elosztóközpontokban közös foglalkoztatási feltételek alkalmazandók. Ezenkívül az EUMSZ 157. cikk értelmében az alapeljárás felpereseinek és az említett munkavállalóknak a foglalkoztatási feltételei egyetlen forrástól, nevezetesen a Tesco Stores-tól erednek.
- 13 E társaság vitatja, hogy az alapeljárás felpereseinek bármilyen joga lenne a hálózata elosztóközpontjainak férfi munkavállalóival való összehasonlítására, azzal az indokkal, hogy először is nem állnak fenn az említett 79. cikk (4) bekezdése értelmében vett közös foglalkoztatási feltételek. Ezt követően úgy érvel, hogy az EUMSZ 157. cikknek nincs közvetlen hatálya az egyenlő értékű munkán alapuló kérelmek esetében, így az alapeljárás felperesei a kérdést előterjesztő bíróság előtt nem hivatkozhatnak erre a rendelkezésre. Végül mindenesetre a Tesco Stores azt állítja, hogy nem minősíthető olyan „egyetlen forrásnak”, amelytől a hálózata üzleteiben és elosztóközpontjaiban fennálló foglalkoztatási feltételek erednek.
- 14 A kérdést előterjesztő bíróság kifejti, hogy az alapeljárás felperesei és az összehasonlítás alapjául szolgáló férfi munkavállalók, noha különböző létesítményekben dolgozó munkavállalók, azonos munkáltatóval rendelkeznek. E bíróság ezenkívül pontosítja, hogy pervezető intézkedéseket fogadott el

annak érdekében, hogy szakértői vélemények segítségével megállapítsa, hogy az alapeljárás felpereseinek munkakörei egyenlő értékűek-e az összehasonlítás alapjául szolgáló munkavállalók munkaköreivel.

- 15 Az EUMSZ 157. cikket illetően a kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy az Egyesült Királyság bíróságai bizonytalanok e cikk közvetlen hatályát illetően, amely különösen az 1976. április 8-i Defrenne ítélet (43/75, EU:C:1976:56) 18. pontjában megfogalmazott különbségtételhez kapcsolódik az olyan hátrányos megkülönböztetések között, amelyek kizárólag a munka azonossága és az egyenlő díjazás kritériuma alapján állapíthatók meg, és azok között, amelyek az uniós vagy a nemzeti jog kifejezettebb végrehajtási rendelkezései alapján állapíthatók meg. Márpedig az alapügyben szóban forgó kérelmek e második kategóriába tartozhatnak, amely nem rendelkezik közvetlen hatállyal.
- 16 E körülmények között a Watford Employment Tribunal (watfordi munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
- „1) Közvetlen hatállyal bír-e az [EUMSZ] 157. cikk[...] olyan keresetek esetében, amelyeket a felperesek azon az alapon terjesztenek elő, hogy a velük összehasonlítható munkavállalókéval egyenlő értékű munkát végeznek?
- 2) Amennyiben az első kérdésre nemleges választ kell adni, elkülönül-e az egyenlő érték kérdésétől a[z EUMSZ] 157. cikkben szereplő egyetlen forrást felhasználó összehasonlíthatósági teszt, és amennyiben igen, közvetlen hatállyal bír-e ez a teszt?”

## **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről**

### ***A Bíróság hatásköréről***

- 17 Elöljáróban meg kell állapítani, hogy a kilépési megállapodás 86. cikkéből – amely 2020. február 1-jén lépett hatályba – az következik, hogy a Bíróság továbbra is hatáskörrel rendelkezik arra, hogy előzetes döntést hozzon az Egyesült Királyság bíróságainak a 2020. december 31-ig tartó átmeneti időszak lejárta előtt előterjesztett kérelmeiről, ami a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem esetében fennáll.

### ***Az első kérdésről***

- 18 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy az EUMSZ 157. cikket úgy kell-e értelmezni, hogy az közvetlen hatállyal rendelkezik a magánszemélyek közötti olyan jogvitákban, amelyekben a férfi és női munkavállalók e cikkben említett „egyenlő értékű munkáért” való egyenlő díjazása elvének a megsértésére hivatkoznak.
- 19 Amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, a Tesco Stores az alapeljárásban arra hivatkozott, hogy az EUMSZ 157. cikk nem rendelkezik közvetlen hatállyal olyan körülmények között, mint amelyek az alapeljárásban fennállnak, amikor az összehasonlított munkavállalók eltérő munkát végeznek. Ezen állítás alátámasztására az alapeljárásban alperes társaság a Bírósághoz benyújtott észrevételeiben azt állítja, hogy az „egyenlő értékű munka” kritériumát – ellentétben az „egyenlő munkával” kapcsolatos kritériummal – pontosítani kell a nemzeti jog vagy az uniós jog rendelkezéseiben. Egyébiránt a Bíróság által az 1976. április 8-i Defrenne ítélet (43/75, EU:C:1976:56) 18–23. pontjában és későbbi ítélkezési gyakorlatában tett megállapítások megerősítik ezt az értelmezést. Közelebbről e társaság szerint lényegében az egyenlő értékű munka összehasonlítása keretében a férfi és női munkavállalók egyenlő díjazásának elvére való hivatkozás a hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó állításon alapul, amelyet csak az EUMSZ 157. cikknel kifejezettebb rendelkezések alapján lehet azonosítani.

- 20 Először is meg kell jegyezni, hogy maga az EUMSZ 157. cikk szövege sem támasztja alá ezt az értelmezést. Ennek alapján minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak. Következésképpen e cikk egyértelműen és pontosan eredménykötelezettséget ír elő, és kötelező jelleggel bír mind az „egyenlő munka”, mind az „egyenlő értékű munka” tekintetében.
- 21 Így a Bíróság már akként ítélte meg, hogy az EUMSZ 157. cikk kötelező jellegéből adódóan a férfi és női munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés tilalma nemcsak a közigazgatási hatóságok működésére vonatkozik, hanem kiterjed a munkaviszonyt kollektív módon rendező megállapodásokra és a magánszemélyek közötti szerződésekre is (2019. május 8-i Praxair MRC ítélet, C-486/18, EU:C:2019:379, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 22 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint e rendelkezés közvetlen hatállyal bír, így a magánszemélyek számára olyan jogokat keletkeztet, amelyek megóvása a nemzeti bíróságok feladata (lásd ebben az értelemben: 2019. október 7-i Safeway ítélet, C-171/18, EU:C:2019:839, 23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 23 Az említett rendelkezéssel bevezetett elvre tehát a nemzeti bíróságok előtt hivatkozni lehet, különös tekintettel az olyan esetekre, amikor a hátrányos megkülönböztetés forrása közvetlenül jogszabályi rendelkezésekben vagy kollektív munkaszerződésekben található, valamint abban az esetben, amikor a munkavégzés ugyanabban a magán- vagy közintézményben, vagy szolgálatban történik (lásd ebben az értelemben: 1976. április 8-i Defrenne ítélet, 43/75, EU:C:1976:56, 40. pont; 2004. január 13-i Allonby ítélet, C-256/01, EU:C:2004:18, 45. pont).
- 24 Az 1976. április 8-i Defrenne ítélet (43/75, EU:C:1976:56) 18. és 21–23. pontjában a Bíróság különösen azt emelte ki, hogy azok a hátrányos megkülönböztetések, amelyek jogszabályi rendelkezésekből vagy kollektív munkaszerződésekben erednek, azon hátrányos megkülönböztetések közé tartoznak, amelyek kizárólag az EGK-Szerződés 119. cikkében (később, módosítást követően EK 141. cikk, jelenleg EUMSZ 157. cikk) meghatározott, a munka azonossága és az egyenlő díjazás kritériuma alapján állapíthatók meg, azokkal szemben, amelyek kifejezettebb végrehajtási rendelkezések alapján állapíthatók meg. Hozzátette, hogy ugyanez vonatkozik a férfi és női munkavállalók egyenlő munkáért járó egyenlőtlen díjazására, amelyet ugyanazon, magán- vagy közintézményben vagy szolgálatban végeznek, és hogy ilyen helyzetben a bíróságnak módjában áll minden olyan ténybeli elemet megállapítani, amely lehetővé teszi számára annak értékelését, hogy a női munkavállaló alacsonyabb díjazásban részesül-e, mint az azonos feladatokat ellátó férfi munkavállaló.
- 25 Márpedig a Bíróság pontosította, hogy hasonló helyzetben a bíróság minden olyan ténybeli elemet meg tud állapítani, amely lehetővé teszi számára annak megítélését, hogy egy női munkavállaló alacsonyabb díjazásban részesül-e, mint az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző férfi munkavállaló (lásd ebben az értelemben: 1981. március 11-i Worringham és Humphreys ítélet, 69/80, EU:C:1981:63, 23. pont).
- 26 Ezenkívül a Bíróság kimondta, hogy az EGK-Szerződés 119. cikke (később, módosítást követően EK 141. cikk, jelenleg EUMSZ 157. cikk) előírja a férfi és női munkavállalók egyenlő díjazása elvének alkalmazását egyenlő munka vagy állandó ítélkezési gyakorlatának megfelelően, egyenlő értékű munka esetében (lásd ebben az értelemben: 1988. február 4-i Murphy és társai ítélet, 157/86, EU:C:1988:62, 9. pont).
- 27 Egyébiránt e cikk megfogalmazza azt az elvet, amely szerint az egyenlő munkát vagy azon munkát, amely egyenlő értékűnek minősül, azonos módon kell díjazásban részesíteni, függetlenül attól, hogy azt férfi vagy nő végzi, amely az egyenlőség általános elvének olyan sajátos kifejeződése, amely tiltja, hogy összehasonlítható helyzeteket eltérően kezeljenek, kivéve ha a különbségtétel objektív módon igazolható (lásd ebben az értelemben: 2001. június 26-i Brunnhofer ítélet, C-381/99, EU:C:2001:358, 27. és 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).



- 28 Emlékeztetni kell továbbá arra, hogy az EUMSZ 157. cikkben említett „egyenlő munka”, „azonos munkakör”, és „egyenlő értékű munka” fogalmának hatálya tisztán minőségi jellegű, mivel kizárólag az érintettek által ténylegesen végzett munka jellegéhez kapcsolódik (lásd ebben az értelemben: 2001. június 26-i Brunnhofer ítélet, C-381/99, EU:C:2001:358, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 29 Ennélfogva az állandó ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy a Tesco Stores érvelésével ellentétben az EUMSZ 157. cikk által kiváltott közvetlen hatály nem korlátozódik azokra a helyzetekre, amelyekben az összehasonlított eltérő nemű munkavállalók „egyenlő munkát” végeznek, kizárva az „egyenlő értékű munkát”.
- 30 Ebben az összefüggésben a tényállás bíróság által történő megítélésének körébe tartozik az a kérdés, hogy az érintett munkavállalók az EUMSZ 157. cikk szerinti „egyenlő munkát” vagy „egyenlő értékű munkát” végeznek-e. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a nemzeti bíróság feladata, amely kizárólagos hatáskörrel rendelkezik a tényállás megállapítására és megítélésére, annak meghatározása, hogy az e munkavállalók által gyakorolt tevékenységek konkrét jellegére tekintettel egyenlő értékűnek tekinthető munkát végeznek-e (lásd ebben az értelemben: 1995. május 31-i Royal Copenhagen ítélet, C-400/93, EU:C:1995:155, 42. pont; 2001. június 26-i Brunnhofer ítélet, C-381/99, EU:C:2001:358, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 31 Egyébiránt hangsúlyozni kell, hogy az ilyen értékelést meg kell különböztetni az ezen EUMSZ 157. cikkből eredő jogi kötelezettség minősítésétől, amely – amint arra a jelen ítélet 20. pontja rámutat – egyértelműen és pontosan eredménykötelezettséget ír elő.
- 32 A fenti értelmezést megerősíti az EUMSZ 157. cikk által követett cél, vagyis az, hogy az egyenlő munka vagy egyenlő értékű munka tekintetében a díjazás valamennyi elemében és feltételében kizárják a nem alapuló hátrányos megkülönböztetést.
- 33 E tekintetben meg kell állapítani, hogy az e rendelkezésben érintett, az egyenlő munkáért vagy az egyenlő értékű munkáért a férfi és női munkavállalók egyenlő díjazásának elve az Unió alapelvei közé tartozik (lásd ebben az értelemben: 2006. október 3-i Cadman ítélet, C-17/05, EU:C:2006:633, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 34 Ezenkívül hangsúlyozni kell egyrészt, hogy az EUSZ 3. cikk (3) bekezdésének második albekezdése szerint az Unió előmozdítja többek között a nők és férfiak közötti egyenlőséget. Másrészt az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikke kimondja, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell.
- 35 E tényezőkre tekintettel meg kell állapítani, hogy az az értelmezés, amely szerint az EUMSZ 157. cikk közvetlen hatályát illetően különbséget kell tenni aszerint, hogy a férfi és női munkavállalók egyenlő díjazásának elvére „egyenlő munka”, vagy „egyenlő értékű munka” vonatkozásában hivatkoznak, sértheti e cikk hatékony érvényesülését, valamint az általa követett célkitűzés megvalósítását.
- 36 Egyébiránt emlékeztetni kell arra, hogy ha az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók díjazási feltételei között fennálló különbségek nem egyetlen forrásból erednek, hiányzik az egyenlőtlenségért felelős jogalany, amely helyre tudná állítani az egyenlő bánásmódot, így az ilyen helyzet nem tartozik e rendelkezés hatálya alá (lásd ebben az értelemben: 2002. szeptember 17-i Lawrence és társai ítélet, C-320/00, EU:C:2002:498, 17. és 18. pont; 2004. január 13-i Allonby ítélet, C-256/01, EU:C:2004:18, 46. pont). Ebből következik, hogy az EUMSZ 157. cikk hatálya alá tartozik az olyan helyzet, amelyben az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző eltérő nemű munkavállalók díjazására vonatkozó feltételek egyetlen forrásból erednek, és e munkavállalók munkavégzése és díjazása e cikk alapján összehasonlítható, még akkor is, ha ez utóbbiak különböző létesítményekben végzik munkájukat.

- 37 Következésképpen meg kell állapítani, hogy az EUMSZ 157. cikkre lehet hivatkozni a nemzeti bíróságok előtt az ugyanazon munkáltatóhoz tartozó, eltérő nemű munkavállalók által az e munkáltató különböző létesítményeiben végzett egyenlő értékű munkán alapuló jogvitában, mivel e munkáltató ilyen egyetlen forrásnak minősül.
- 38 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, hogy a Tesco Stores munkáltatói minőségében olyan egyetlen forrásnak tűnik, amelyből a rendelkezésére álló üzletekben és elosztóközpontokban dolgozó munkavállalók díjazási feltételei erednek, és amely felelős lehet az EUMSZ 157. cikk alapján tiltott esetleges hátrányos megkülönböztetésért, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.
- 39 A fenti megfontolások összességére tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy az EUMSZ 157. cikket úgy kell értelmezni, hogy az közvetlen hatállyal rendelkezik a magánszemélyek közötti olyan jogvitákban, amelyekben a férfi és női munkavállalók e cikkben említett „egyenlő értékű munkáért” való egyenlő díjazása elvének a megsértésére hivatkoznak.

### *A második kérdésről*

- 40 Az első kérdésre adott válaszra tekintettel a második kérdésre nem szükséges válaszolni.

### **A költségekről**

- 41 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

**Az EUMSZ 157. cikket úgy kell értelmezni, hogy az közvetlen hatállyal rendelkezik a magánszemélyek közötti olyan jogvitákban, amelyekben a férfi és női munkavállalók e cikkben említett „egyenlő értékű munkáért” való egyenlő díjazása elvének a megsértésére hivatkoznak.**

Aláírások