



## Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2021. gada 3. jūnijā \*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Vienlīdzīga darba samaksa darba ņēmējiem vīriešiem un sievietēm – LESD 157. pants – Tieša iedarbība – Jēdziens “vienādi vērtīgs darbs” – Prasības saņemt vienlīdzīgu darba samaksu par vienādi vērtīgu darbu – Viens avots – Dažādu dzimumu darba ņēmēji, kuriem ir viens un tas pats darba devējs – Dažādi uzņēmumi – Salīdzināšana

Lietā C-624/19

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Watford Employment Tribunal* (Vatfordas Darba lietu tiesa, Apvienotā Karaliste) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2019. gada 21. augustā un kas Tiesā reģistrēts 2019. gada 22. augustā, tiesvedībā

**K u.c.,**

**L, M, N u.c.,**

**O,**

**P,**

**Q,**

**R,**

**S,**

**T**

pret

***Tesco Stores Ltd,***

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], tiesneši A. Kumins [*A. Kumin*], T. fon Danvics [*T. von Danwitz*] (referents), P. Dž. Švirebs [*P. G. Xuereb*] un I. Ziemele,

ģenerālvokāts: H. Saugmandsgors Ēe [*H. Saugmandsgaard Øe*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

\* Tiesvedības valoda – angļu.

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- K u.c. vārdā – *K. Daurka* un *B. Croft*, *solicitors*, *S. Jones*, *QC*, *A. Blake* un *N. Connor*, *barristers*, kā arī *C. Barnard*,
- L, M, N u.c. vārdā – *E. Parkes*, *solicitor*, *K. Bryant*, *QC*, kā arī *S. Butler*, *N. Cunningham* un *C. Bell*, *barristers*,
- *Tesco Stores Ltd* vārdā – *A. Taggart*, *solicitor*, un *P. Epstein*, *QC*,
- Eiropas Komisijas vārdā – *L. Flynn* un *A. Szmytkowska*, pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta uzklauššanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

### Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecas uz LESD 157. panta interpretāciju.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp aptuveni 6000 darbaņēmējiem un *Tesco Stores Ltd*, kas minētos darbaņēmējus nodarbina vai nodarbināja savos veikalos, par prasību par vienlīdzīgu darba samaksu darbaņēmējiem vīriešiem un sievietēm.

### Atbilstošās tiesību normas

#### *Savienības tiesības*

*Noteikumi par Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotās Karalistes izstāšanos no Eiropas Savienības*

- 3 Eiropas Savienības Padome ar Lēmumu (ES) 2020/135 (2020. gada 30. janvāris) par to, lai noslēgtu Līgumu par Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotās Karalistes izstāšanos no Eiropas Savienības un Eiropas Atomenerģijas kopienas (OV 2020, L 29, 1. lpp.; turpmāk tekstā – “Izstāšanās līgums”), Eiropas Savienības un Eiropas Atomenerģijas kopienas (EAK) vārdā apstiprināja minēto līgumu, kas ir pievienots šim lēmumam (OV 2020, L 29, 7. lpp.).
- 4 Saskaņā ar Izstāšanās līguma 86. panta “Eiropas Savienības Tiesā izskatīšanā esošās lietas” 2. un 3. punktu:

“2. Eiropas Savienības Tiesai joprojām ir jurisdikcija sniegt prejudiciālus nolēmumus par Apvienotās Karalistes tiesu un tribunālu pieprasījumiem, kas iesniegti pirms pārejas perioda beigām.

3. Šajā nodaļā tiesvedību uzskata par iesniegtu Eiropas Savienības Tiesā, un lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu uzskata par iesniegtu brīdī, kad dokuments, ar ko tiek ierosināta tiesvedība, ir reģistrēts attiecīgi Tiesas [...] reģistrā.”
- 5 Saskaņā ar Izstāšanās līguma 126. pantu pārejas periods sākās šī līguma spēkā stāšanās dienā un beidzās 2020. gada 31. decembrī.

*Noteikumi par darba ņēmēju vīriešu un sieviešu vienlīdzīgas darba samaksas principu*

- 6 EK līguma 119. pants (pēc grozījumiem – EKL 141. pants, tagad – LESD 157. pants) bija formulēts šādi:

“Visas dalībvalstis pirmajā posmā nodrošina un pēc tam turpina piemērot principu, ka vīrieši un sievietes par vienādu darbu saņem vienādu darba samaksu.

Šajā pantā “darba samaksa” nozīmē parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja.”

Vienāda darba samaksa bez dzimuma diskriminācijas nozīmē to, ka:

[..]

b) darba samaksa atbilstīgi stundu likmēm par vienādu darbu ir vienāda.”

- 7 LESD 157. pantā ir noteikts:

“1. Visas dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu.

2. Šajā pantā “darba samaksa” nozīmē parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja.

Vienāda darba samaksa bez dzimuma diskriminācijas nozīmē to, ka:

[..]

b) darba samaksa atbilstīgi stundu likmēm par vienādu darbu ir vienāda.

[..]”

***Apvienotās Karalistes tiesības***

- 8 *Equality Act* 2010 (2010. gada Likums par vienlīdzību) 79. pantā, kas attiecas uz salīdzināmības jautājumu, ir paredzēts:

“(1) Šis pants attiecas uz šo nodaļu.

(2) Ja darba ņēmējs ir A, B ir salīdzināmā persona, ja ir piemērojams 3. vai 4. punkts.

[..]

(4) Šo punktu piemēro, ja:

a) B ir nodarbināts pie A darba devēja vai A darba devēja saistītā uzņēmumā,

b) B strādā citā uzņēmumā nekā A, un

c) uzņēmumos tiek piemēroti vienādi noteikumi (vai nu kopumā, vai attiecībā uz A un B).

[..]”

## Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 9 *Tesco Stores* ir mazumtirgotājs, kas tirgo savu precī tiešsaistē un 3200 veikalos Apvienotajā Karalistē. Šajos dažāda lieluma veikalos kopā strādā 250 000 darba ņēmēji, kas saņem atlīdzību atbilstīgi stundu likmei un kas veic dažāda veida darbus. Šai sabiedrībai ir arī izplatīšanas tīkls, kas ietver 24 izplatīšanas centrus, kuros strādā aptuveni 11 000 darbinieki, kas arī saņem atlīdzību atbilstīgi stundu likmei un kas veic dažāda veida darbus.
- 10 Prasītāji pamatlietā ir *Tesco Stores* darbinieki vai bijušie darbinieki – gan sievietes (turpmāk tekstā – “prasītājas pamatlietā”), gan vīrieši –, kuri strādā vai strādāja šīs sabiedrības veikalos. Šie lietas dalībnieki iesūdzēja minēto sabiedrību iesniedzējtiesā, *Watford Employment Tribunal* (Vatfordas Darba lietu tiesa, Apvienotā Karalistē), sākot no 2018. gada februāra, pamatojoties uz to, ka [prasītājas pamatlietā] neesot saņēmušas vienlīdzīgu darba samaksu par vienādu darbu, kas ir pretrunā 2010. gada Likumam par vienlīdzību, kā arī LESD 157. pantam.
- 11 Šī tiesa apturēja tiesvedību par minēto vīriešu dzimuma lietas dalībnieku prasījumiem, uzskatot, ka to iznākums ir atkarīgs no prasītāju pamatlietā prasību iznākuma.
- 12 Lai pamatotu savas prasības saņemt vienlīdzīgu darba samaksu, prasītājas pamatlietā apgalvo, pirmkārt, ka viņu un to darba ņēmēju vīriešu darbs, kurus *Tesco Stores* nodarbina sava tīkla izplatīšanas centros, esot vienādi vērtīgs un, otrkārt, ka viņām esot tiesības salīdzināt savu darbu ar šo darba ņēmēju darbu, lai gan šis darbs tiek veikts dažādos uzņēmumos, gan saskaņā ar 2010. gada Likumu par vienlīdzību, gan saskaņā ar LESD 157. pantu. Atbilstoši minētā likuma 79. panta 4. punktam minētajos veikalos un izplatīšanas centros ir piemērojami kopīgi darba nosacījumi. Turklāt saskaņā ar LESD 157. pantu prasītāju pamatlietā un minēto darba ņēmēju darba nosacījumi esot attiecināmi uz vienu avotu, proti, *Tesco Stores*.
- 13 Šī sabiedrība apstrīd to, ka prasītājām pamatlietā būtu jebkādas tiesības salīdzināt sevi ar tās tīkla izplatīšanas centru darba ņēmējiem vīriešiem, vispirms, pamatojoties uz to, ka nepastāv nekādi kopīgi darba nosacījumi minētā 79. panta 4. punkta izpratnē. Turklāt tā apgalvo, ka LESD 157. pantam neesot tiešas iedarbības attiecībā uz prasībām, kas balstītas uz vienādi vērtīgu darbu, līdz ar to prasītājas pamatlietā nevarot atsaukties uz šo tiesību normu iesniedzējtiesā. Visbeidzot un katrā ziņā, *Tesco Stores* norāda, ka to nevar kvalificēt kā “vienu avotu”, uz kuru būtu attiecināmi darba apstākļi veikalos un tās tīkla izplatīšanas centros.
- 14 Iesniedzējtiesa norāda, ka prasītājām pamatlietā un darba ņēmējiem vīriešiem, kas tiek ņemti vērā kā salīdzināmās personas, lai gan tie ir nodibināti dažādos uzņēmumos, ir viens un tas pats darba devējs. Šī tiesa turklāt precizē, ka tā ir veikusi procesa organizatoriskos pasākumus, lai, izmantojot ekspertīzi, noteiktu, vai prasītāju pamatlietā darbs ir vienlīdz vērtīgs kā ar viņām salīdzināmo personu darbs.
- 15 Attiecībā uz LESD 157. pantu iesniedzējtiesa norāda, ka Apvienotās Karalistes tiesās pastāvēt neskaidrība par šī panta tiešo iedarbību, kas it īpaši esot saistīta ar 1976. gada 8. aprīļa sprieduma *Defrenne* (43/75, EU:C:1976:56) 18. punktā noteikto atšķirību starp diskrimināciju, kura var tikt konstatēta, pamatojoties tikai uz darba identitātes un darba samaksas vienlīdzības kritērijiem, un diskrimināciju, ko var konstatēt, tikai piemērojot skaidrākus Savienības vai valsts līmeņa piemērošanas noteikumus. Taču pamatlietā aplūkotās prasības varētu ietilpt šajā otrajā kategorijā, kurai nav tiešas iedarbības.
- 16 Šādos apstākļos *Watford Employment Tribunal* (Vatfordas Darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“1) Vai [LESD] 157. pants ir tieši piemērojams prasībās, kas celtas, pamatojoties uz to, ka prasītāji veic vienlīdz vērtīgu darbu kā ar viņiem salīdzināmas personas?”

- 2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir noraidoša, vai viena avota kritērijs, lai veiktu salīdzināmību atbilstoši LESD 157. pantam, atšķiras no vienādas vērtības jautājuma, un – ja tā – vai šādam kritērijam ir tieša iedarbība?”

## Par prejudiciālajiem jautājumiem

### Par Tiesas kompetenci

- 17 Vispirms ir jākonstatē, ka no Izstāšanās līguma 86. panta, kas stājās spēkā 2020. gada 1. februārī, izriet, ka Tiesas kompetencē ir sniegt prejudiciālus nolēmumus par Apvienotās Karalistes tiesu lūgumiem, kas iesniegti pirms 2020. gada 31. decembrī noteiktā pārejas perioda beigām, kā tas ir šī lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu gadījumā.

### Par pirmo jautājumu

- 18 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai LESD 157. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir tieša iedarbība strīdos starp privātpersonām, kuros ir norādīts uz šajā pantā paredzētā principa, ka darba ņēmēji vīrieši un sievietes par “vienādi vērtīgu darbu” saņem vienlīdzīgu darba samaksu, neievērošanu.
- 19 Kā izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, *Tesco Stores* tiesvedībā pamatlietā ir norādījusi, ka LESD 157. pantam tādos apstākļos kā pamatlietā, kuros salīdzinātie darba ņēmēji veic atšķirīgu darbu, neesot tiešas iedarbības. Šī apgalvojuma pamatojumam sabiedrība – atbildētāja pamatlietā – Tiesai iesniegtajos apsvērumos apgalvo, ka “vienādi vērtīga darba” kritērijs atšķirībā no “vienāda darba” kritērija ir jāprecizē ar valsts vai Savienības tiesību normu noteikumiem. Turklāt Tiesas apsvērumi 1976. gada 8. aprīļa sprieduma *Defrenne* (43/75, EU:C:1976:56) 18.–23. punktā un tās vēlākā judikatūra apstiprinot šādu interpretāciju. It īpaši šī sabiedrība uzskata, ka atsaukšanās uz darba ņēmēju vīriešu un sieviešu vienlīdzīgas darba samaksas principu, salīdzinot vienādi vērtīgu darbu, būtībā ir balstīta uz tādas diskriminācijas apgalvojumu, kuru var identificēt, tikai balstoties uz skaidrākiem noteikumiem nekā LESD 157. pantā paredzētie.
- 20 Vispirms ir jānorāda, ka ar pašu LESD 157. panta formulējumu nevar pamatot šo interpretāciju. Saskaņā ar to visas dalībvalstis nodrošina, lai tiktu ievērots princips, ka darba ņēmēji vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienlīdzīgu darba samaksu. Līdz ar to šajā pantā skaidri un precīzi ir noteikts pienākums sasniegt rezultātu, un tam ir obligāts raksturs gan attiecībā uz “vienādu darbu”, gan “vienādi vērtīgu darbu”.
- 21 Tiesa jau ir nospriedusi – tā kā LESD 157. pantam ir imperatīvs raksturs, darba ņēmēju vīriešu un sieviešu diskriminācijas aizliegums attiecas ne tikai uz valsts iestāžu rīcību, bet arī uz visiem līgumiem, kas kolektīvi regulē algotu darbu, kā arī līgumiem starp privātpersonām (spriedums, 2019. gada 8. maijs, *Praxair MRC*, C-486/18, EU:C:2019:379, 67. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 22 Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru šai tiesību normai ir tieša iedarbība, radot privātpersonām tiesības, kas valsts tiesām ir jāaizsargā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 7. oktobris, *Safeway*, C-171/18, EU:C:2019:839, 23. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 23 Tādējādi uz šajā tiesību normā noteikto principu var atsaukties valstu tiesās, jo īpaši diskriminācijas gadījumā, kas tieši izriet no tiesību aktiem vai darba koplīgumiem, kā arī gadījumā, ja darbs tiek veikts vienā un tajā pašā valsts vai privātā uzņēmumā vai dienestā (šajā nozīmē skat. spriedumus, 1976. gada 8. aprīlis, *Defrenne*, 43/75, EU:C:1976:56, 40. punkts, un 2004. gada 13. janvāris, *Allonby*, C-256/01, EU:C:2004:18, 45. punkts).

- 24 1976. gada 8. aprīļa sprieduma *Defrenne* (43/75, EU:C:1976:56) 18. un 21.–23. punktā Tiesa it īpaši norādīja, ka diskriminācijas gadījumi, kas tieši izriet no tiesību aktiem vai darba koplīgumiem, ir vieni no tiem, kurus var konstatēt, izmantojot vienīgi vienāda darba un vienādas darba samaksas kritērijus, kas paredzēti EK līguma 119. pantā (pēc grozījumiem – EKL 141. pants, tagad – LESD 157. pants), pretstatā tiem gadījumiem, kurus var identificēt, vienīgi izmantojot skaidrākus piemērošanas noteikumus. Tā piebilda, ka tas pats attiecas uz nevienlīdzīgu darba samaksu darba ņēmējiem vīriešiem un sievietēm par vienādu darbu, kas veikts vienā un tajā pašā valsts vai privātā uzņēmumā vai dienestā, un ka šādā situācijā tiesa varēja konstatēt visus faktiskos apstākļus, kas tai ļauj novērtēt, vai sieviešu dzimuma darba ņēmēja saņem mazāku darba samaksu nekā vīriešu dzimuma darba ņēmējs, kurš veic identiskus uzdevumus.
- 25 Tiesa ir precizējusi, ka šādā situācijā tiesa varēja noteikt visus faktiskos apstākļus, kas tai ļauj novērtēt, vai sieviešu dzimuma darba ņēmēja saņem mazāku darba samaksu nekā vīriešu dzimuma darba ņēmējs, kas veic vienādu vai vienādi vērtīgu darbu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 1981. gada 11. marts, *Worringham un Humphreys*, 69/80, EU:C:1981:63, 23. punkts).
- 26 Turklāt Tiesa ir nospriedusi, ka EK līguma 119. pantā (pēc grozījumiem – EKL 141. pants, tagad – LESD 157. pants) ir noteikts pienākums piemērot darba ņēmēju vīriešu un sieviešu vienlīdzīgas darba samaksas principu viena un tā paša darba gadījumā vai – saskaņā ar tās pastāvīgo judikatūru – par vienādi vērtīgu darbu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 1988. gada 4. februāris, *Murphy u.c.*, 157/86, EU:C:1988:62, 9. punkts).
- 27 Turklāt šajā pantā ir noteikts princips, saskaņā ar kuru par vienādu darbu vai darbu, kas ir atzīts par vienādi vērtīgu, ir jāsaņem vienlīdzīga darba samaksa neatkarīgi no tā, vai to veic vīrietis vai sieviete, kas ir vispārējā vienlīdzības principa, kurš aizliedz atšķirīgu attieksmi salīdzināmās situācijās, ja vien atšķirībām nav objektīva pamata, īpaša izpausme (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2001. gada 26. jūnijs, *Brunnhofers*, C-381/99, EU:C:2001:358, 27. un 28. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).
- 28 Tāpat ir jāatgādina, ka LESD 157. pantā minēto jēdzienu “vienāds darbs”, “vienāds darbs [tas pats darbs]” un “vienādi vērtīgs darbs” piemērošanas jomai ir tikai kvalitatīvais raksturs, jo tas ir saistīts vienīgi ar attiecīgo personu faktiski veikto darba pienākumu raksturu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2001. gada 26. jūnijs, *Brunnhofers*, C-381/99, EU:C:2001:358, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 29 Līdz ar to no pastāvīgās judikatūras izriet, ka pretēji tam, ko apgalvo *Tesco Stores*, LESD 157. panta tiešā iedarbība attiecas ne tikai uz situācijām, kurās salīdzinātie dažāda dzimuma darba ņēmēji veic “vienādu darbu”, izslēdzot “vienādi vērtīgu darbu”.
- 30 Šajā kontekstā jautājums par to, vai attiecīgie darba ņēmēji veic “vienādu darbu” vai “vienādi vērtīgu darbu”, kā minēts LESD 157. pantā, ir fakts vērtējums, kas jāveic tiesai. Šajā ziņā ir jāatgādina, ka valsts tiesai, kurai vienīgajai ir kompetence konstatēt un novērtēt faktus, ir jānosaka, vai ņemot vērā šo darba ņēmēju veikto darbību konkrēto raksturu, tās var tikt atzītas par vienādi vērtīgām darbībām (šajā nozīmē skat. spriedumus, 1995. gada 31. maijs, *Royal Copenhagen*, C-400/93, EU:C:1995:155, 42. punkts, kā arī 2001. gada 26. jūnijs, *Brunnhofers*, C-381/99, EU:C:2001:358, 49. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 31 Turklāt jāuzsver, ka ir nošķirams šāds vērtējums un no LESD 157. panta izrietošā juridiskā pienākuma – kurā, kā norādīts šī sprieduma 20. punktā, skaidri un precīzi ir noteikts pienākums sasniegt rezultātu – kvalifikācija.
- 32 Iepriekš minēto interpretāciju apstiprina LESD 157. panta mērķis, proti, novērst jebkādu diskrimināciju dzimuma dēļ attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par vienādu darbu vai par vienādi vērtīgu darbu.



- 33 Šajā ziņā ir jānorāda, ka šajā tiesību normā paredzētais princips, ka darba ņēmēji vīrieši un sievietes par vienādu darbu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienlīdzīgu darba samaksu, ir viens no Savienības pamatiem (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2006. gada 3. oktobris, *Cadman*, C-17/05, EU:C:2006:633, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 34 Turklāt ir jāuzsver, pirmkārt, ka saskaņā ar LES 3. panta 3. punkta otro daļu Savienība veicina tostarp vīriešu un sieviešu līdztiesību. Otrkārt, Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantā ir noteikts, ka vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā.
- 35 Ņemot vērā šos elementus, ir jāuzskata, ka interpretācija, saskaņā ar kuru attiecībā uz LESD 157. panta tiešo iedarbību būtu jānošķir tas, vai darba ņēmēju vīriešu un sieviešu vienlīdzīgas darba samaksas princips ir izvirzīts attiecībā uz “vienādu darbu” vai “vienādi vērtīgu darbu”, var apdraudēt šī panta lietderīgo iedarbību, kā arī tajā paredzētā mērķa sasniegšanu.
- 36 Turklāt jāatgādina, ka gadījumā, ja atšķirības, kas novērotas darba ņēmēju, kuri veic vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, darba samaksas nosacījumos nevar tikt attiecinātas uz vienu avotu, nav tādas struktūras, kas būtu atbildīga par nevienlīdzību un kas varētu atjaunot vienlīdzīgu attieksmi, līdz ar to uz šādu situāciju šī tiesību norma neattiecas (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2002. gada 17. septembris, *Lawrence* u.c., C-320/00, EU:C:2002:498, 17. un 18. punkts, kā arī 2004. gada 13. janvāris, *Allonby*, C-256/01, EU:C:2004:18, 46. punkts). No tā izriet, ka situācijai, kurā atšķirīga dzimuma darba ņēmēju, kas veic vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, darba samaksas nosacījumi var tikt attiecināti uz vienu avotu, ir piemērojams LESD 157. pants un ka šo darba ņēmēju darbs, kā arī darba samaksa var tikt salīdzināti, pamatojoties uz šo pantu, pat ja pēdējie minētie savu darbu veic dažādos uzņēmumos.
- 37 Līdz ar to ir jāuzskata, ka uz LESD 157. pantu var atsaukties valsts tiesās strīdā, kas attiecas uz vienādi vērtīgu darbu, kuru veic dažāda dzimuma darba ņēmēji, kam ir viens un tas pats darba devējs un kas šo darbu veic minētā darba devēja dažādos uzņēmumos, ja minētais darba devējs ir šāds vienīgais avots.
- 38 Šajā gadījumā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka *Tesco Stores*, būdama darba devēja statusā, ir viens avots, uz kuru ir attiecināmi to darba ņēmēju darba samaksas nosacījumi, kas strādā tās veikalos un izplatīšanas centros, un kura varētu būt atbildīga par iespējamu diskrimināciju, kas ir aizliegta ar LESD 157. pantu, tomēr tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.
- 39 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka LESD 157. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir tieša iedarbība strīdos starp privātpersonām, kuros ir norādīts uz šajā pantā paredzētā principa, ka darba ņēmēji vīrieši un sievietes par “vienādi vērtīgu darbu” saņem vienlīdzīgu darba samaksu, neievērošanu.

#### ***Par otro jautājumu***

- 40 Ņemot vērā uz pirmo jautājumu sniegto atbildi, uz otro jautājumu nav jāatbild.

#### **Par tiesāšanās izdevumiem**

- 41 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospiež:

**LESD 157. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir tieša iedarbība strīdos starp privātpersonām, kuros ir norādīts uz šajā pantā paredzētā principa, ka darba ņēmēji vīrieši un sievietes par “vienādi vērtīgu darbu” saņem vienlīdzīgu darba samaksu, neievērošanu.**

[Paraksti]