



## Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

3 juni 2021 \*

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers – Artikel 157 VWEU – Rechtstreekse werking – Begrip ‚gelijkwaardige arbeid‘ – Verzoeken om gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid – Eén bron – Werknemers van verschillend geslacht met dezelfde werkgever – Verschillende vestigingen – Vergelijking”

In zaak C-624/19,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Watford Employment Tribunal (arbeidsrechter in eerste aanleg Watford, Verenigd Koninkrijk) bij beslissing van 21 augustus 2019, ingekomen bij het Hof op 22 augustus 2019, in de procedure

**K. e.a.,**

**L, M, N e.a.,**

**O,**

**P,**

**Q,**

**R,**

**S,**

**T**

tegen

**Tesco Stores Ltd,**

wijst

HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: A. Arabadjiev, kamerpresident, A. Kumin, T. von Danwitz (rapporteur), P. G. Xuereb en I. Ziemele, rechters,

\* Procestaal: Engels.

advocaat-generaal: H. Saugmandsgaard Øe,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- K e.a., vertegenwoordigd door K. Daurka en B. Croft, solicitors, S. Jones, QC, A. Blake en N. Connor, barristers, en C. Barnard,
- L, M, N e.a., vertegenwoordigd door E. Parkes, solicitor, K. Bryant, QC, en S. Butler, N. Cunningham en C. Bell, barristers,
- Tesco Stores Ltd, vertegenwoordigd door A. Taggart, solicitor, en P. Epstein, QC,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door L. Flynn en A. Szmytkowska als gemachtigden,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten, het navolgende

### Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 157 VWEU.
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen ongeveer 6 000 werknemers en Tesco Stores Ltd, die deze werknemers in haar winkels tewerkstelt of heeft tewerkgesteld, over een aanspraak op gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers.

### Toepasselijke bepalingen

#### *Unierecht*

#### ***Bepalingen inzake de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit de Europese Unie***

- 3 Bij besluit (EU) 2020/135 van de Raad van 30 januari 2020 betreffende de sluiting van het Akkoord inzake de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie (PB 2020, L 29, blz. 1; hierna: „Terugtrekkingsakkoord”) heeft de Raad van de Europese Unie namens de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie (EGA) goedkeuring verleend aan voormeld akkoord, dat aan dat besluit is gehecht (PB 2020, L 29, blz. 7).

4 Artikel 86 van het Terugtrekkingsakkoord heeft als opschrift „Bij het Hof van Justitie van de Europese Unie aanhangige zaken”. In de leden 2 en 3 daarvan is bepaald:

„2. Het Hof van Justitie van de Europese Unie blijft bevoegd bij wijze van prejudiciële beslissing een uitspraak te doen naar aanleiding van verzoeken van rechterlijke instanties van het Verenigd Koninkrijk die voor het eind van de overgangperiode zijn ingediend.

3. Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden procedures geacht bij het Hof van Justitie van de Europese Unie te zijn ingesteld en worden verzoeken om een prejudiciële beslissing geacht te zijn ingediend op het tijdstip dat de indiening van de procesinleiding is geregistreerd ter griffie van het Hof van Justitie of het Gerecht [...].”

5 Overeenkomstig artikel 126 van het Terugtrekkingsakkoord is de overgangperiode ingegaan op de datum van inwerkingtreding van dit akkoord en geëindigd op 31 december 2020.

***Bepalingen inzake het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers***

6 In artikel 119 van het EEG-Verdrag (vervolgens, na wijziging, artikel 141 EG, thans artikel 157 VWEU) stond te lezen:

„Iedere lidstaat verzekert gedurende de eerste etappe en handhaaft vervolgens toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke arbeiders voor gelijke arbeid.

Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris, en alle overige voordelen in geld of in natura die de werkgever direct of indirect aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt.

Gelijke beloning zonder onderscheid naar kunne houdt in:

[...]

b) dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor eenzelfde functie.”

7 Artikel 157 VWEU bepaalt:

„1. Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.

2. Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt.

Gelijke beloning zonder onderscheid naar kunne houdt in:

[...]

b) dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor eenzelfde functie.

[...]”

### ***Recht van het Verenigd Koninkrijk***

- 8 Section 79 van de Equality Act 2010 (wet van 2010 inzake gelijke behandeling) heeft betrekking op de kwestie van de vergelijkbaarheid en bepaalt:

„(1) Deze section geldt voor de toepassing van dit hoofdstuk.

(2) Wanneer A in dienst is als werknemer, is B een met hem vergelijkbare persoon indien lid 3 of lid 4 van toepassing is.

[...]

(4) Dit lid is van toepassing als:

(a) B in dienst is van de werkgever van A of van een met de werkgever van A verbonden werkgever,

(b) B in een andere vestiging werkt dan A, en

(c) bij de vestigingen (in het algemeen of tussen A en B) gemeenschappelijke voorwaarden gelden.

[...]”

### **Hoofdgeding en prejudiciële vragen**

- 9 Tesco Stores is een detailhandelaar die zijn producten online en in 3 200 winkels in het Verenigd Koninkrijk verkoopt. Deze winkels, van wisselende omvang, tellen in totaal ongeveer 250 000 werknemers, die per uur worden betaald en verschillende soorten werk verrichten. Die vennootschap beschikt tevens over een distributienetwerk dat bestaat uit 24 distributiecentra met ongeveer 11 000 werknemers, die eveneens per uur worden betaald en verschillende soorten werk verrichten.
- 10 Verzoekende partijen in het hoofdgeding zijn werknemers of voormalige werknemers van Tesco Stores – zowel vrouwen (hierna: „verzoeksters in het hoofdgeding”) als mannen – die werkzaam zijn of waren in de winkels van deze vennootschap. Vanaf februari 2018 hebben deze partijen die vennootschap gedagvaard voor de verwijzende rechter, de Watford Employment Tribunal (arbeidsrechter in eerste aanleg Watford, Verenigd Koninkrijk), omdat zij in strijd met de wet van 2010 inzake gelijke behandeling en artikel 157 VWEU geen gelijke beloning voor gelijke arbeid hadden ontvangen.
- 11 Die rechter heeft de behandeling van de vorderingen van de mannelijke verzoekers geschorst op grond dat het lot van deze vorderingen afhing van dat van de vorderingen van verzoeksters in het hoofdgeding.
- 12 Ter ondersteuning van hun verzoeken om gelijke beloning voeren verzoeksters in het hoofdgeding aan dat hun arbeid gelijkwaardig is aan die van de mannelijke werknemers die Tesco Stores in de distributiecentra van haar netwerk in dienst heeft, alsmede dat zij zowel krachtens de wet van 2010 inzake gelijke behandeling als krachtens artikel 157 VWEU het recht hebben om hun arbeid te vergelijken met die van die mannelijke werknemers, ook al wordt deze arbeid in verschillende

vestigingen verricht. Volgens hen gelden in die winkels en distributiecentra namelijk gemeenschappelijke arbeidsvoorwaarden als bedoeld in section 79, lid 4, van die wet. Daarnaast zijn de arbeidsvoorwaarden van verzoeksters in het hoofdgeding en die mannelijke werknemers – zoals artikel 157 VWEU vereist – terug te voeren op één bron, te weten Tesco Stores.

- 13 Tesco Stores betwist dat verzoeksters in het hoofdgeding enig recht hebben om zich te vergelijken met de mannelijke werknemers van de distributiecentra van haar netwerk. Om te beginnen is er volgens haar namelijk geen sprake van gemeenschappelijke arbeidsvoorwaarden in de zin van section 79, lid 4, van de wet van 2010 inzake gelijke behandeling. Voorts voert zij aan dat artikel 157 VWEU geen rechtstreekse werking heeft voor zover het gaat om vorderingen die berusten op de stelling dat er sprake is van gelijkwaardige arbeid, zodat verzoeksters in het hoofdgeding zich voor de verwijzende rechter niet met succes op deze bepaling kunnen beroepen. Ten slotte betoogt Tesco Stores dat zij hoe dan ook dat niet kan worden aangemerkt als „één bron” waaraan de arbeidsvoorwaarden in de winkels en distributiecentra van haar netwerk kunnen worden toegerekend.
- 14 De verwijzende rechter zet uiteen dat verzoeksters in het hoofdgeding en de mannelijke werknemers waarmee zij zich vergelijken, weliswaar in verschillende vestigingen werkzaam zijn maar dezelfde werkgever hebben. Daarnaast preciseert hij dat hij in het kader van maatregelen tot organisatie van de procesgang deskundigenadviezen heeft ingewonnen om vast te stellen of het werk van verzoeksters in het hoofdgeding gelijkwaardig is aan dat van de personen met wie zij vergelijkbaar zouden zijn.
- 15 Met betrekking tot artikel 157 VWEU merkt de verwijzende rechter op dat er bij de rechters in het Verenigd Koninkrijk onzekerheid bestaat over de vraag of dat artikel rechtstreekse werking heeft, en dat deze onzekerheid met name verband houdt met het in punt 18 van het arrest van 8 april 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56), gemaakte onderscheid tussen enerzijds gevallen van discriminatie die louter aan de hand van de criteria „gelijke arbeid” en „gelijke beloning” kunnen worden vastgesteld, en anderzijds gevallen van discriminatie die enkel kunnen worden geconstateerd op basis van gedetailleerdere Unierechtelijke of nationale uitvoeringsbepalingen. De in het hoofdgeding aan de orde zijnde vorderingen zouden onder deze tweede categorie kunnen vallen, ten aanzien waarvan artikel 157 VWEU geen rechtstreekse werking heeft.
- 16 In deze omstandigheden heeft de Watford Employment Tribunal de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
  - „1) Heeft artikel 157 [VWEU] rechtstreekse werking ten aanzien van vorderingen die berusten op de stelling dat de verzoekende partijen arbeid verrichten die gelijkwaardig is aan die van de met hen vergelijkbare personen?
  - 2) Indien de eerste vraag ontkennend wordt beantwoord, staat het criterium van één bron dat wordt gehanteerd om uit te maken of er voor de toepassing van artikel 157 VWEU sprake is van vergelijkbaarheid, dan los van de kwestie van de gelijkwaardigheid en, zo ja, heeft dat criterium rechtstreekse werking?”

## Beantwoording van de prejudiciële vragen

### *Bevoegdheid van het Hof*

- 17 Om te beginnen moet worden geconstateerd dat uit artikel 86 van het op 1 februari 2020 in werking getreden Terugtrekkingsakkoord volgt dat het Hof bevoegd blijft om bij wijze van prejudiciële beslissing uitspraak te doen naar aanleiding van verzoeken van rechterlijke instanties van het Verenigd Koninkrijk die zijn ingediend vóór het einde van de overgangperiode die is vastgesteld op 31 december 2020, wat het geval is met het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing.

### *Eerste prejudiciële vraag*

- 18 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 157 VWEU aldus moet worden uitgelegd dat het rechtstreekse werking heeft in gedingen tussen particulieren waarin wordt aangevoerd dat er sprake is van schending van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor „gelijkwaardige arbeid” als bedoeld in dat artikel.
- 19 Zoals blijkt uit de verwijzingsbeslissing, heeft Tesco Stores in het hoofdgeding aangevoerd dat artikel 157 VWEU geen rechtstreekse werking heeft in omstandigheden als die van het hoofdgeding, waarin de vergeleken werknemers andere arbeid verrichten. Ter ondersteuning van deze stelling betoogt de verwerende vennootschap in het hoofdgeding in haar bij het Hof ingediende opmerkingen dat het criterium „gelijkwaardige arbeid”, anders dan het criterium „gelijke arbeid”, moet worden verduidelijkt door nationaalrechtelijke of Unierechtelijke bepalingen. Bovendien vindt deze uitlegging volgens die vennootschap steun in de overwegingen van het Hof in de punten 18 tot en met 23 van het arrest van 8 april 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56), en in de latere rechtspraak van het Hof. Met name is zij van mening dat wie zich bij de vergelijking van gelijkwaardige arbeid beroept op het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers, in wezen stelt dat er sprake is van een geval van discriminatie dat enkel kan worden vastgesteld op basis van bepalingen die gedetailleerder zijn dan die van artikel 157 VWEU.
- 20 Om te beginnen zij opgemerkt dat de bewoordingen zelf van artikel 157 VWEU deze uitlegging niet kunnen ondersteunen. In dit artikel staat te lezen dat iedere lidstaat er zorg voor draagt dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast. Dat artikel legt dus duidelijk en nauwkeurig een resultaatsverplichting op en is dwingend recht ten aanzien van zowel „gelijke arbeid” als „gelijkwaardige arbeid”.
- 21 Het Hof heeft dan ook reeds geoordeeld dat het dwingendrechtelijke karakter van artikel 157 VWEU met zich meebrengt dat het verbod van discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers niet alleen geldt voor het optreden van de overheid, maar ook van toepassing is op alle overeenkomsten die de arbeid in loondienst collectief regelen, alsmede op overeenkomsten tussen particulieren (arrest van 8 mei 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punt 67 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 22 Volgens vaste rechtspraak van het Hof heeft die bepaling rechtstreekse werking, doordat zij voor particulieren rechten in het leven roept die de nationale rechter dient te handhaven (zie in die zin arrest van 7 oktober 2019, *Safeway*, C-171/18, EU:C:2019:839, punt 23 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 23 Het in artikel 157 VWEU neergelegde beginsel kan voor de nationale rechter onder meer worden ingeroepen bij gevallen van discriminatie die rechtstreeks hun oorsprong vinden in wettelijke bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten en wanneer de arbeid wordt verricht in dezelfde – particuliere of openbare – instelling of dienst (zie in die zin arresten van 8 april 1976, *Defrenne*, 43/75, EU:C:1976:56, punt 40, en 13 januari 2004, *Allonby*, C-256/01, EU:C:2004:18, punt 45).
- 24 In de punten 18 en 21 tot en met 23 van het arrest van 8 april 1976, *Defrenne* (43/75, EU:C:1976:56), heeft het Hof met name opgemerkt dat gevallen van discriminatie die hun oorsprong vinden in wettelijke bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten, gevallen van discriminatie zijn die reeds kunnen worden vastgesteld aan de hand van de in artikel 119 van het EEG-Verdrag (vervolgens, na wijziging, artikel 141 EG, thans artikel 157 VWEU) neergelegde criteria „gelijke arbeid” en „gelijke beloning”, welke gevallen zich onderscheiden van gevallen van discriminatie die enkel kunnen worden geconstateerd op basis van gedetailleerdere uitvoeringsbepalingen. Daaraan heeft het Hof toegevoegd dat hetzelfde geldt voor de ongelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid die wordt verricht in dezelfde particuliere of openbare instelling of dienst, en dat de rechter in een dergelijke situatie in staat is om alle feitelijke gegevens vast te stellen aan de hand waarvan hij kan beoordelen of een vrouwelijke werknemer minder loon ontvangt dan een mannelijke werknemer die dezelfde taken verricht.
- 25 Het Hof heeft gepreciseerd dat de rechter in een dergelijke situatie in staat is om alle feitelijke gegevens vast te stellen aan de hand waarvan hij kan beoordelen of een vrouwelijke werknemer minder loon ontvangt dan een mannelijke werknemer die gelijke of gelijkwaardige arbeid verricht (zie in die zin arrest van 11 maart 1981, *Worringham en Humphreys*, 69/80, EU:C:1981:63, punt 23).
- 26 Voorts heeft het Hof geoordeeld dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers krachtens artikel 119 van het EEG-Verdrag (vervolgens, na wijziging, artikel 141 EG, thans artikel 157 VWEU) moet worden toegepast wanneer gelijke arbeid of, volgens zijn vaste rechtspraak, gelijkwaardige arbeid wordt verricht (zie in die zin arrest van 4 februari 1988, *Murphy e.a.*, 157/86, EU:C:1988:62, punt 9).
- 27 Bovendien wordt in dat artikel het beginsel geformuleerd dat gelijke arbeid of arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, gelijkelijk moet worden beloond, ongeacht of die arbeid door een man of een vrouw wordt verricht, hetgeen de specifieke uitdrukking is van het algemene gelijkheidsbeginsel, dat ongelijke behandeling van vergelijkbare situaties verbiedt tenzij dit verschil in behandeling objectief gerechtvaardigd is (zie in die zin arrest van 26 juni 2001, *Brunnhöfer*, C-381/99, EU:C:2001:358, punten 27 en 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 28 Tevens zij eraan herinnerd dat de in artikel 157 VWEU gebezigde begrippen „gelijke arbeid”, „eenzelfde functie” en „gelijkwaardige arbeid” zuiver kwalitatieve begrippen zijn, aangezien zij uitsluitend verband houden met de aard van de door betrokkenen daadwerkelijk verrichte arbeid (zie in die zin arrest van 26 juni 2001, *Brunnhöfer*, C-381/99, EU:C:2001:358, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 29 Uit vaste rechtspraak blijkt dus dat de rechtstreekse werking van artikel 157 VWEU – anders dan Tesco Stores betoogt – niet beperkt is tot situaties waarin de vergeleken werknemers van verschillend geslacht „gelijke arbeid” verrichten, met uitsluiting van „gelijkwaardige arbeid”.
- 30 In zoverre hangt het antwoord op de vraag of de betrokken werknemers „gelijke arbeid” of „gelijkwaardige arbeid” verrichten als bedoeld in artikel 157 VWEU, af van de feitelijke beoordeling door de rechter. In dit verband zij eraan herinnerd dat de nationale rechter, die als enige bevoegd is om de feiten vast te stellen en te beoordelen, dient te bepalen of aan de door die werknemers verrichte werkzaamheden – gelet op de concrete aard daarvan – gelijke waarde kan worden toegekend (zie in die zin arresten van 31 mei 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, EU:C:1995:155, punt 42, en 26 juni 2001, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 31 Bovendien zij beklemtoond dat deze beoordeling moet worden onderscheiden van de kwalificatie van de juridische verplichting die voortvloeit uit artikel 157 VWEU, dat – zoals in punt 20 van het onderhavige arrest is opgemerkt – duidelijk en nauwkeurig een resultaatsverplichting oplegt.
- 32 Voorgaande uitlegging vindt steun in het doel van artikel 157 VWEU. Dit doel behelst dat voor gelijke of gelijkwaardige arbeid elke discriminatie op grond van geslacht wordt afgeschaft ten aanzien van alle bestanddelen en voorwaarden van beloning.
- 33 Dienaangaande zij opgemerkt dat het in die bepaling neergelegde beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid een van de grondslagen van de Unie vormt (zie in die zin arrest van 3 oktober 2006, Cadman, C-17/05, EU:C:2006:633, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 34 Tevens moet worden benadrukt dat de Unie volgens artikel 3, lid 3, tweede alinea, VEU met name de gelijkheid van mannen en vrouwen bevordert, en dat in artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie is bepaald dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, daaronder begrepen werkgelegenheid, beroep en beloning.
- 35 Gelet op het voorgaande dient te worden geoordeeld dat de uitlegging die inhoudt dat ten aanzien van de rechtstreekse werking van artikel 157 VWEU een onderscheid moet worden gemaakt naargelang het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers wordt ingeroepen voor „gelijke arbeid” dan wel voor „gelijkwaardige arbeid”, afbreuk doet aan het nuttig effect van dat artikel en aan de verwezenlijking van het daarmee nagestreefde doel.
- 36 Voorts zij eraan herinnerd dat wanneer de vastgestelde verschillen in beloningsvoorwaarden voor werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, niet kunnen worden toegerekend aan één bron, er geen sprake is van een entiteit die verantwoordelijk is voor de ongelijkheid en die de gelijkheid van behandeling zou kunnen herstellen, zodat artikel 157 VWEU niet op een dergelijke situatie van toepassing is (zie in die zin arresten van 17 september 2002, Lawrence e.a., C-320/00, EU:C:2002:498, punten 17 en 18, en 13 januari 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, punt 46). Hieruit volgt dat een situatie waarin de beloningsvoorwaarden voor werknemers van verschillend geslacht die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, kunnen worden toegerekend aan één bron, wel onder artikel 157 VWEU valt, alsmede dat de arbeid en de beloning van deze werknemers uit het oogpunt van dat artikel kunnen worden vergeleken, zelfs indien die werknemers hun arbeid in verschillende vestigingen verrichten.



- 37 Derhalve moet worden geoordeeld dat artikel 157 VWEU voor de nationale rechter kan worden ingeroepen in een geding over gelijkwaardige arbeid die werknemers van verschillend geslacht met dezelfde werkgever verrichten in verschillende vestigingen van deze werkgever, voor zover die werkgever één bron vormt in vorenbedoelde zin.
- 38 In casu blijkt uit het verzoek om een prejudiciële beslissing dat Tesco Stores als werkgever één bron vormt waaraan de beloningsvoorwaarden voor de werknemers die arbeid verrichten in haar winkels en distributiecentra, kunnen worden toegerekend en die verantwoordelijk zou kunnen zijn voor een eventueel geval van discriminatie dat verboden is krachtens artikel 157 VWEU, hetgeen aan de verwijzende rechter staat om na te gaan.
- 39 Gelet op een en ander dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat artikel 157 VWEU aldus moet worden uitgelegd dat het rechtstreekse werking heeft in gedingen tussen particulieren waarin wordt aangevoerd dat er sprake is van schending van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor „gelijkwaardige arbeid” als bedoeld in dat artikel.

### *Tweede prejudiciële vraag*

- 40 Gelet op het antwoord op de eerste prejudiciële vraag hoeft de tweede prejudiciële vraag niet te worden beantwoord.

### **Kosten**

- 41 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

**Artikel 157 VWEU moet aldus worden uitgelegd dat het rechtstreekse werking heeft in gedingen tussen particulieren waarin wordt aangevoerd dat er sprake is van schending van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor „gelijkwaardige arbeid” als bedoeld in dat artikel.**

ondertekeningen