



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

KOMUNIKAT PRASOWY nr 95/21

Luksemburg, 3 czerwca 2021 r.

Wyrok w sprawie C-624/19
Tesco Stores

Na zasadę równości wynagrodzeń pracowników płci męskiej i żeńskiej ustanowioną w prawie Unii można w sporach między jednostkami powołać się bezpośrednio zarówno w przypadku „takiej samej pracy”, jak i „pracy takiej samej wartości”

Tesco Stores jest detalistą sprzedającym towary on-line oraz w sklepach znajdujących się na terytorium Zjednoczonego Królestwa. W tych różnej wielkości sklepach pracuje łącznie około 250 000 pracowników, wykonujących różne rodzaje pracy. Spółka ta dysponuje również siecią dystrybucji zatrudniającą około 11 000 osób, które wykonują różne rodzaje pracy. Około 6000 pracowników lub byłych pracowników Tesco Stores, zarówno płci żeńskiej, jak i płci męskiej, którzy pracują lub pracowali w sklepach tej spółki, pozwało tę ostatnią do Watford Employment Tribunal (sądu pracy w Watford, Zjednoczone Królestwo) od lutego 2018 r. z tego powodu, że nie korzystali z równości wynagrodzeń pracowników płci męskiej i żeńskiej za jednakową pracę, z naruszeniem uregulowania krajowego oraz art. 157 TFUE¹. Sąd ten zawiesił postępowanie w przedmiocie żądań pracowników płci męskiej, uważając, że ich rozstrzygnięcie będzie zależeć od rozstrzygnięcia żądań powódek.

Te ostatnie podnosiły, że ich praca oraz praca pracowników płci męskiej zatrudnionych przez Tesco Stores w centrach dystrybucji ma taką samą wartość, oraz że na podstawie art. 157 TFUE mają one prawo do porównania ich pracy z pracą tych pracowników, mimo że praca jest wykonywana w różnych zakładach. Twierdziły one, że zgodnie z tym postanowieniem warunki ich pracy oraz wspomnianych pracowników można przypisać „jedynemu źródłu”, to jest Tesco Stores. Natomiast spółka ta argumentowała, że art. 157 TFUE nie jest bezpośrednio skuteczny w ramach żądań uzasadnianych pracą takiej samej wartości, a zatem powódki w postępowaniu przed sądem krajowym nie mogą powoływać się na to postanowienie przed tym sądem. Nie zgadzała się również na uznanie jej za „jedynego źródło”.

Jeżeli chodzi o art. 157 TFUE, sąd krajowy wskazał, że w sądach brytyjskich występuje brak pewności co do bezpośredniej skuteczności tego postanowienia, związany w szczególności z dokonaniem przez Trybunał rozróżnieniem między dyskryminacją, którą można stwierdzić na podstawie samych tylko kryteriów identyczności pracy i równości wynagrodzeń, a dyskryminacją, którą można ustalić jedynie za pomocą bardziej szczegółowych przepisów². Tymczasem żądania w sprawie w postępowaniu przed sądem krajowym mogą należeć do tej drugiej kategorii, pozbawionej bezpośredniej skuteczności.

W tych okolicznościach sąd krajowy zwrócił się do Trybunału. **Trybunał orzekł wyrokiem, że art. 157 TFUE jest bezpośrednio skuteczny w sporach między jednostkami, w których podnosi się nieprzestrzeganie zasady równości wynagrodzeń pracowników płci męskiej i żeńskiej za pracę „takiej samej wartości”, o której mowa w tym postanowieniu.**

Ocena Trybunału

¹ Zgodnie z tym postanowieniem „[k]ażde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.”

² Sąd krajowy odwołuje się w tej kwestii do pkt 18 wyroku z dnia 8 kwietnia 1976 r. w sprawie Defrenne ([43/75](#)).

Tytułem wstępu Trybunał stwierdził, że pomimo wystąpienia Zjednoczonego Królestwa z Unii Europejskiej jest on właściwy, na podstawie art. 86 umowy o wystąpieniu³, do udzielenia odpowiedzi na wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

Co do istoty Trybunał wskazał przede wszystkim, że z samego brzmienia art. 157 TFUE wynika, że postanowienie to nakłada, w sposób jasny i precyzyjny, zobowiązanie rezultatu i ma charakter wiążący zarówno w odniesieniu do „takiej samej pracy”, jak i „pracy takiej samej wartości”. Następnie wskazał on, że zgodnie z jego utrwalonym orzecznictwem art. 157 TFUE wywołuje bezpośrednie skutki poprzez tworzenie praw względem jednostek, które sądy krajowe są zobowiązane chronić, w szczególności w przypadku dyskryminacji, która bezpośrednio wynika z przepisów ustawowych lub układów zbiorowych pracy, a także w przypadku gdy praca jest świadczona w tym samym zakładzie lub jednostce organizacyjnej, czy to prywatnej, czy publicznej. Trybunał przypomniał, że takie przypadki dyskryminacji zaliczają się do tych, które można stwierdzić na podstawie samych tylko kryteriów identyczności pracy i równości wynagrodzeń, zawartych w art. 119 traktatu EWG, oraz że w takiej sytuacji sąd jest w stanie ustalić wszystkie okoliczności faktyczne pozwalające mu na dokonanie oceny, czy pracownik płci żeńskiej otrzymuje wynagrodzenie niższe niż pracownik płci męskiej wykonujący taką samą pracę lub pracę jednakowej wartości⁴. Z utrwalonego orzecznictwa wynika zatem, że wbrew twierdzeniom Tesco Stores bezpośrednia skuteczność art. 157 TFUE nie ogranicza się do sytuacji, w których porównywani pracownicy różnej płci wykonują „taką samą pracę”, ale obejmuje również sytuacje „pracy takiej samej wartości”. W tym kontekście Trybunał sprecyzował, że to czy dani pracownicy wykonują „taką samą pracę” lub „pracę takiej samej wartości”, o której mowa w art. 157 TFUE, należy do sądowej oceny stanu faktycznego.

Ponadto Trybunał orzekł, że wykładnia taka znajduje potwierdzenie w celu art. 157 TFUE, zmierzającym do wyeliminowania, w przypadku takiej samej pracy lub pracy takiej samej wartości, wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszystkich elementów i warunków wynagradzania. Trybunał zauważył w tym względzie, że zasada równości wynagrodzeń pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości, której dotyczy art. 157 TFUE, należy do fundamentów Unii.

Wreszcie Trybunał podkreślił, że jeżeli zaobserwowane różnice w warunkach wynagradzania pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości nie mogą być przypisane jednemu źródłu, brakuje podmiotu mogącego przywrócić równe traktowanie, a zatem taka sytuacja nie wchodzi w zakres art. 157 TFUE. Jeżeli natomiast takie warunki wynagradzania mogą zostać przypisane jednemu źródłu, praca i wynagrodzenie tych pracowników mogą być porównane, nawet jeżeli wykonują oni swoją pracę w różnych zakładach. W konsekwencji na postanowienie to można powołać się przed sądami krajowymi w sporze opartym na świadczeniu pracy takiej samej wartości wykonywanej przez pracowników różnej płci mających tego samego pracodawcę i w różnych zakładach tego pracodawcy, jeżeli pracodawca ten stanowi takie jedyne źródło.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

³ Zob. decyzję Rady (UE) 2020/135 z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie zawarcia Umowy o wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej (EWEA) (Dz.U. 2020, L 29, s. 1), którą Rada Unii Europejskiej zatwierdziła w imieniu Unii Europejskiej i EWEA rzezoną umową, która została załączona do tej decyzji (Dz.U. 2020, L 29, s. 7). Trybunał wskazał, że z art. 86 umowy o wystąpieniu, która weszła w życie dnia 1 lutego 2020 r., wynika, że Trybunał pozostaje właściwy do orzekania w trybie prejudycjalnym w przedmiocie wniosków sądów brytyjskich złożonych przed końcem okresu przejściowego, ustalonego na dzień 31 grudnia 2020 r., co ma miejsce w omawianej sprawie

⁴ Zob. podobnie wyroki: z dnia 8 kwietnia 1976 r. w sprawie Defrenne ([43/75](#)) i z dnia 11 marca 1981 r. w sprawie Lloyds Bank ([69/80](#)), dotyczące art. 119 EWG (następnie, po zmianie, art. 141 WE, obecnie art. 157 TFUE).

[Pełny tekst](#) wyroku jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 22964106.