

Preliminär utgåva

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 3 juni 2021 (*)

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Lika lön för män och kvinnor – Artikel 157 FEUF – Direkt effekt – Begreppet ’likvärdigt arbete’ – Yrkande att tillerkännas lika lön för likvärdigt arbete – En och samma källa– Arbetstagare av olika kön som har samma arbetsgivare – Olika arbetsplatser – Jämförelse”

I mål C-624/19,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Watford Employment Tribunal (Arbetsdomstolen i Watford, Förenade kungariket) genom beslut av den 21 augusti 2019, som inkom till domstolen den 22 augusti 2019, i målet

K m.fl.,

L, M, N m.fl.,

O, P, Q, R, S, T

mot

Tesco Stores Ltd,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Arabadjiev samt domarna A. Kumin, T. von Danwitz (referent), P.G. Xuereb och I. Ziemele,

generaladvokat: H. Saugmandsgaard Øe,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- K m.fl., genom K. Daurka och B. Croft, solicitors, S. Jones, QC, A. Blake och N. Connor, barristers, och C. Barnard,
- L, M, N m.fl., genom E. Parkes, solicitor, K. Bryant, QC, S. Butler, N. Cunningham och C. Bell, barristers,
- Tesco Stores Ltd, genom A. Taggart, solicitor, och P. Epstein, QC,
- Europeiska kommissionen, genom L. Flynn och A. Szymkowska, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 157 FEUF.
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan ungefär 6000 arbetstagare å ena sidan och Tesco Stores Ltd å andra sidan. Nämnda arbetstagare är eller har varit anställda av Tesco Stores Ltd i bolagets affärer. Målet gäller en begäran om lika lön för män och kvinnor.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Bestämmelserna om Förenade konungariket Storbritanniens utträde ur Europeiska unionen

- 3 Genom beslut (EU) 2020/135 av den 30 januari 2020 om ingående av avtalet om Förenade konungariket Storbritannien och Nordirlands utträde ur Europeiska unionen och Europeiska atomenergigemenskapen (EUT L 29, 2020, s. 1) (nedan kallat utträdesavtalet) godkände rådet, på Europeiska unionens och Europeiska atomenergigemenskapens vägnar, detta avtal, vilket bifogades beslutet (EUT L 29, 2020, s. 7).
- 4 Artikel 86 i utträdesavtalet har rubriken "Pågående mål vid Europeiska unionens domstol". I artikel 86.2 och 86.3 stadgas följande:
 - "2. Europeiska unionens domstol ska fortsätta att vara behörig att meddela förhandsavgöranden på begäran av domstolar i Förenade kungariket som framställts före övergångsperiodens utgång.
 3. Vid tillämpningen av detta kapitel ska mål anses ha anhängiggjorts vid Europeiska unionens domstol, ... vid den tidpunkt då den handling genom vilken målet anhängiggörs registrerades vid domstolens ... kansli, ..."
- 5 I enlighet med artikel 126 i utträdesavtalet började övergångsperioden löpa den dag då detta avtal trädde i kraft och upphörde den 31 december 2020.

Bestämmelser om lika lön för män och kvinnor

- 6 Artikel 119 i EG-fördraget (senare artikel 141 EG i ändrad lydelse, numera artikel 157 FEUF) hade följande lydelse:

"Varje medlemsstat skall under den första etappen säkerställa och i fortsättningen upprätthålla principen om lika lön för män och kvinnor för lika arbete.

I denna artikel skall med 'lön' förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen.

Lika lön utan könsdiskriminering innebär att

...

b) tidlön ska vara lika för lika arbete.”

7 Artikel 157 FEUF har följande lydelse:

”1. Varje medlemsstat ska säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas.

2. I denna artikel ska med 'lön' förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen.

Lika lön utan könsdiskriminering innebär att

...

b) tidlön ska vara lika för lika arbete.

... ”

Lagstiftningen i Förenade kungariket

8 Artikel 79 i Equality Act 2010 (2010 års lag om likabehandling) avser frågan om jämförbarhet och har följande lydelse:

”1) Detta avsnitt ska tillämpas såvitt gäller detta kapitel.

2) Om A är anställd ska B vara en referensperson om punkt 3 eller 4 nedan ska tillämpas.

...

4) Denna punkt ska tillämpas om

a) B är anställd av A:s arbetsgivare eller av ett företag knutet till A:s arbetsgivare,

b) B arbetar vid en annan arbetsplats än den som A arbetar vid, och

c) samma villkor gäller vid arbetsplatserna (antingen generellt eller mellan A och B).

... ”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

9 Tesco Stores är en detaljhandlare som säljer sina produkter på internet och i 3 200 butiker i Förenade kungariket. Dessa butiker, som är av varierande storlek, har

sammanlagt cirka 250 000 arbetstagare, vilka uppbär timlön och har olika typer av anställningar. Bolaget har även ett distributionsnät bestående av 24 distributionscentraler med cirka 11 000 anställda, som också avlönas per timme och som har olika typer av anställningar.

- 10 Sökandena i det nationella målet är anställda eller tidigare anställda hos Tesco Stores, såväl kvinnor (nedan kallade sökandena av kvinnligt kön i det nationella målet) som män, som arbetar eller arbetade i bolagets butiker. Nämnda sökande väckte talan mot bolaget vid den hänskjutande domstolen, Watford Employment Tribunal (Arbetsdomstolen i Watford, Förenade kungariket), från och med februari 2018, med motiveringen att de inte hade erhållit lika lön för lika arbete, i strid med 2010 års lag om likabehandling och artikel 157 FEUF.
- 11 Denna domstol förklarade målet vilande såvitt gällde de yrkanden som framställts av sökandena av manligt kön, då nämnda domstol ansåg att utfallet av prövningen av dem var beroende av utgången av prövningen av de yrkanden som framställts av sökandena av kvinnligt kön i det nationella målet.
- 12 Till stöd för sina yrkanden om lika lön har sökandena av kvinnligt kön i det nationella målet gjort gällande dels att deras arbete och det arbete som utförs av arbetstagare av manligt kön som är anställda av Tesco Stores vid distributionscentralerna inom bolagets nätverk är likvärdigt, dels att de har rätt att jämföra sitt arbete med dessa arbetstagares arbete – även om arbetet utförs på olika arbetsplatser – enligt såväl 2010 års lag om likabehandling som artikel 157 FEUF. Enligt artikel 79.4 i denna lag är nämligen gemensamma arbetsvillkor tillämpliga i dessa butiker och distributionscentraler. Enligt artikel 157 FEUF kan de anställningsvillkor som gäller för sökandena av kvinnligt kön i det nationella målet och nämnda arbetstagare dessutom tillskrivas en och samma källa, det vill säga Tesco Stores.
- 13 Bolaget har bestridit att det föreligger någon som helst rätt för sökandena av kvinnligt kön i det nationella målet att jämföra sig med arbetstagare av manligt kön vid distributionscentralerna inom bolagets nätverk, då det inte finns några gemensamma arbetsvillkor i den mening som avses i artikel 79.4. Bolaget har vidare gjort gällande att artikel 157 FEUF inte har någon direkt effekt såvitt gäller yrkanden som grundas på likvärdigt arbete, varför sökandena av kvinnligt kön i det nationella målet inte kan åberopa denna bestämmelse inför den hänskjutande domstolen. Tesco Stores har slutligen hävdats att bolaget under alla omständigheter inte kan anses utgöra en "en och samma källa" som kan tillskrivas arbetsvillkoren i butikerna och distributionscentralerna inom dess nätverk.
- 14 Den hänskjutande domstolen har påpekat att sökandena av kvinnligt kön i det nationella målet och de arbetstagare av manligt kön som tjänar som jämförelsepersoner har en och samma arbetsgivare, även om de är anställda på olika arbetsplatser. Nämnda domstol preciserar vidare att den vidtagit åtgärder för processledning i syfte att, med hjälp av expertutlåtanden, klargöra huruvida de anställningar som innehåller sökandena av kvinnligt kön i det nationella målet ska anses likvärdiga med de anställningar som referenspersonerna har.
- 15 När det gäller artikel 157 FEUF har den hänskjutande domstolen påpekat att det inom domstolarna i Förenade kungariket råder osäkerhet om huruvida denna artikel har direkt effekt, särskilt på grund av den åtskillnad som görs i punkt 18 i domen av den 8 april 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56), mellan diskriminering som kan konstateras enbart med hjälp av de kriterier som avser lika arbete och lika lön och diskriminering som endast kan fastställas utifrån mer explicita tillämpningsbestämmelser

i unionsrätten eller i nationell rätt. De yrkanden som är i fråga i målet vid den nationella domstolen skulle kunna omfattas av denna andra kategori, som saknar direkt effekt.

- 16 Watford Employment Tribunal (Arbetsdomstolen i Watford) beslutade mot denna bakgrund att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till EU-domstolen:
- "1) Har artikel 157 [FEUF] direkt effekt i mål i vilka det görs gällande att sökanden utför arbete som är likvärdigt med referenspersonens arbete?
 - 2) Om fråga 1 ska besvaras nekande, skiljer sig jämförbarhetskriteriet rörande en och samma källa i artikel 157 från frågan om likvärdigt arbete och, om detta är fallet, har detta kriterium direkt effekt?"

Prövning av tolkningsfrågorna

Domstolens behörighet

- 17 Domstolen konstaterar inledningsvis att det följer av artikel 86 i utträdesavtalet, som trädde i kraft den 1 februari 2020, att domstolen ska fortsätta att vara behörig att meddela förhandsavgöranden på begäran av domstolar i Förenade kungariket som framställts före övergångsperiodens utgång, som inträffade den 31 december 2020, vilket är fallet med förevarande begäran om förhandsavgörande.

Den första frågan

- 18 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 157 FEUF ska tolkas så, att den har direkt effekt i tvister mellan enskilda i vilka det görs gällande att principen om lika lön för män och kvinnor för "likvärdigt arbete" i den mening som avses i denna artikel har åsidosatts.
- 19 Såsom framgår av beslutet om hänskjutande har Tesco Stores i det nationella förfarandet gjort gällande att artikel 157 FEUF saknar direkt effekt under sådana omständigheter som dem som är aktuella i det nationella målet, där de jämförda arbetstagarna utför olika arbete. Till stöd för detta påstående har svarandebolaget i det nationella målet i sitt yttrande till domstolen gjort gällande att kriteriet "likvärdigt arbete", till skillnad från kriteriet "lika arbete", behöver preciseras i nationella bestämmelser eller i unionsrätten. Domstolens överväganden i punkterna 18–23 i domen av den 8 april 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56) och dess senare praxis utgör stöd för en sådan tolkning. Enligt bolaget grundar sig åberopandet av principen om lika lön för män och kvinnor vid en jämförelse av likvärdigt arbete på ett påstående om diskriminering som endast kan identifieras med stöd av mer uttryckliga bestämmelser än artikel 157 FEUF.
- 20 Domstolen påpekar inledningsvis att själva ordalydelsen i artikel 157 FEUF inte ger stöd för denna tolkning. Enligt ordalydelsen ska nämligen varje medlemsstat säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas. I denna artikel föreskrivs således en klar och precis skyldighet att uppnå resultat. Bestämmelsen är tvingande såväl vad gäller "lika arbete" som "likvärdigt arbete".
- 21 Domstolen har redan slagit fast att då artikel 157 FEUF är tvingande är diskrimineringsförbudet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare bindande såväl vad gäller offentliga myndigheters agerande som vad gäller alla former av avtal som på ett kollektivt sätt reglerar anställningsvillkor samt beträffande avtal mellan enskilda (dom av

den 8 maj 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punkt 67 och där angiven rättspraxis).

- 22 Enligt domstolens fasta praxis har bestämmelsen direkt effekt genom att den skapar rättigheter för enskilda som de nationella domstolarna har till uppgift att skydda (se, för ett liknande resonemang, dom av den 7 oktober 2019, Safeway, C-171/18, EU:C:2019:839, punkt 23 och där angiven rättspraxis).
- 23 Den princip som inrättas i denna artikel kan således åberopas vid nationella domstolar, bland annat vid diskriminering som följer direkt av lagbestämmelser eller kollektivavtal, liksom när arbetet utförs inom samma privata eller offentliga verksamhet eller tjänst (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 april 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punkt 40, och dom av den 13 januari 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, punkt 45).
- 24 I punkterna 18 och 21–23 i domen av den 8 april 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56), påpekade EU-domstolen särskilt att diskriminering som följer av bestämmelser i lag eller kollektivavtal hör till dem som kan konstateras enbart med hjälp av de kriterier avseende lika arbete och lika lön som föreskrivs i artikel 119 i EG-fördraget (sedan artikel 141 EG i ändrad lydelse, numera artikel 157 FEUF), till skillnad från diskriminering som endast kan identifieras med hjälp av mer uttryckliga tillämpningsbestämmelser. EU-domstolen tillade att detsamma gäller i fråga om olika lön för män och kvinnor för lika arbete, som utförs inom samma privata eller offentliga verksamhet eller tjänst, och att en domstol, i en sådan situation, kan fastställa alla faktiska omständigheter som gör det möjligt för den att bedöma om en kvinnlig arbetstagare erhåller en lön som är lägre än lönen för en manlig arbetstagare som utför identiska arbetsuppgifter.
- 25 EU-domstolen har emellertid preciserat att en domstol i en sådan situation kan fastställa samtliga faktiska omständigheter som gör det möjligt för den att bedöma om en kvinnlig arbetstagare erhåller en lön som är lägre än lönen för en manlig arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 mars 1981, Worringham och Humphreys, 69/80, EU:C:1981:63, punkt 23).
- 26 EU-domstolen har dessutom slagit fast att enligt artikel 119 i EG-fördraget (sedan artikel 141 EG i ändrad lydelse, numera artikel 157 FEUF) ska principen om lika lön för män och kvinnor tillämpas i fall av lika arbete eller, i enlighet med dess fasta praxis, likvärdigt arbete (se, för ett liknande resonemang, dom av den 4 februari 1988, Murphy m.fl., 157/86, EU:C:1988:62, punkt 9).
- 27 I denna artikel uppställs principen att lika lön ska utgå för lika arbete eller arbete som bedöms som likvärdigt, oavsett om det utförs av en man eller en kvinna. Den utgör ett särskilt uttryck för den allmänna likabehandlingsprincipen, som förbjuder att lika situationer behandlas olika såvida det inte finns sakliga skäl för en sådan behandling (se, för ett liknande synsätt, dom av den 26 juni 2001, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, punkterna 27, 28 och där angiven rättspraxis).
- 28 Det ska härvid även erinras om att begreppen lika arbete och likvärdigt arbete i artikel 157 FEUF är helt kvalitativa, eftersom de endast avser arten av det arbete som de berörda arbetstagarna verkligen utför (se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 juni 2001, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, punkt 42 och där angiven rättspraxis).
- 29 Det framgår således av fast rättspraxis att den direkta effekt som artikel 157 FEUF har, i motsats till vad Tesco Stores har gjort gällande, inte är begränsad till situationer där de

jämförda arbetstagarna av olika kön utför "lika arbete", med undantag för "likvärdigt arbete".

- 30 Frågan huruvida de berörda arbetstagarna utför "lika arbete" eller "likvärdigt arbete", i den mening som avses i artikel 157 FEUF, omfattas i detta sammanhang av den aktuella domstolens bedömning av de faktiska omständigheterna. Det ankommer på den nationella domstolen, som är ensam behörig att fastställa och göra en bedömning av de faktiska omständigheterna, att med hänsyn till de konkreta arbetsuppgifter som de berörda arbetstagarna utför, fastställa om de kan anses likvärdiga (se, för ett liknande synsätt, dom av den 31 maj 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, EU:C:1995:155, punkt 42 och dom av den 26 juni 2001, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, punkt 49 och där angiven rättspraxis).
- 31 En sådan bedömning ska skiljas från kvalificeringen av den rättsliga skyldighet som följer av artikel 157 FEUF, vilken, såsom påpekats i punkt 20 ovan, på ett klart och precist sätt föreskriver en skyldighet att uppnå resultat.
- 32 Tolkningen ovan stöds av syftet med artikel 157 FEUF, nämligen att för samma eller likvärdigt arbete avskaffa all diskriminering på grund av kön avseende alla aspekter av och villkor för lön.
- 33 Det ska vidare påpekas att principen om lika lön för män och kvinnor för samma eller likvärdigt arbetet som avses i denna bestämmelse utgör en av unionens grundstenar (se, för ett liknande resonemang, dom av den 3 oktober 2006, Cadman, C-17/05, EU:C:2006:633, punkt 28 och där angiven rättspraxis).
- 34 Enligt artikel 3.3 andra stycket FEU ska unionen bland annat främja jämställdhet mellan män och kvinnor. Vidare ska, enligt artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, jämställdhet mellan kvinnor och män säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.
- 35 Mot bakgrund av dessa omständigheter finner domstolen att den tolkning som går ut på att det – när det gäller direkt effekt av artikel 157 FEUF – ska göras åtskillnad beroende på om principen om lika lön för män och kvinnor åberopas för "lika arbete" eller för "likvärdigt arbete", undergräver denna artikels ändamålsenliga verkan och förverkligandet av det mål som eftersträvas med den.
- 36 Det ska vidare erinras om att när de skillnader i lönevillkor som kan observeras för arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete inte kan tillskrivas en och samma källa, saknas det emellertid en enhet som är ansvarig för särbehandlingen och som kan återupprätta likabehandling. Situationen omfattas därför inte av denna bestämmelse (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 september 2002, Lawrence m.fl., C-320/00, EU:C:2002:498, punkterna 17 och 18, och dom av den 13 januari 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, punkt 46). Härav följer att en situation där lönevillkoren för arbetstagare av olika kön som utför lika eller likvärdigt arbete kan tillskrivas en och samma källa omfattas av artikel 157 FEUF och att dessa arbetstagares arbete och lön kan jämföras på grundval av denna artikel, även om arbetstagarna utför sitt arbete på olika arbetsplatser.
- 37 Artikel 157 FEUF kan således åberopas vid nationella domstolar i en tvist som grundar sig på likvärdigt arbete som utförs av arbetstagare av olika kön med samma arbetsgivare och på olika arbetsplatser hos arbetsgivaren, eftersom denne utgör en och samma källa.

- 38 I förevarande fall framgår det av begäran om förhandsavgörande att Tesco Stores i egenskap av arbetsgivare sannolikt är den enda källa som kan tillskrivas de lönevillkor som gäller för arbetstagare som utför sitt arbete i bolagets butiker och distributionscentraler och som skulle kunna vara ansvarig för en eventuell diskriminering som är förbjuden enligt artikel 157 FEUF, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.
- 39 Mot denna bakgrund ska den första frågan besvaras på följande sätt. Artikel 157 FEUF ska tolkas så, att den har direkt effekt i tvister mellan enskilda i vilka det görs gällande att principen om lika lön för män och kvinnor för "likvärdigt arbete" i den mening som avses i denna artikel har åsidosatts.

Den andra frågan

- 40 Med hänsyn till svaret på den första frågan saknas anledning att besvara den andra frågan.

Rättegångskostnader

- 41 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

Artikel 157 FEUF ska tolkas så, att den har direkt effekt i tvister mellan enskilda i vilka det görs gällande att principen om lika lön för män och kvinnor för "likvärdigt arbete" i den mening som avses i denna artikel har åsidosatts.

Underskrifter

* Rättegångsspråk: engelska.