Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 3. júna 2021 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Rovnosť odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia – Článok 157 ZFEÚ – Priamy účinok – Pojem ‚práca rovnakej hodnoty' – Žiadosti o priznanie rovnosti odmeňovania za prácu rovnakej hodnoty – Jediný zdroj – Pracovníci odlišného pohlavia, ktorí majú toho istého zamestnávateľa – Rozdielne prevádzkarne – Porovnanie"

Vo veci C-624/19,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Watford Employment Tribunal (Pracovnoprávny súd Watford, Spojené kráľovstvo) z 21. augusta 2019 a doručený Súdnemu dvoru 22. augusta 2019, ktorý súvisí s konaním:

K a i.,

L, M, N a i.,

O,

P,

Q,

R,

S,

T

proti

Tesco Stores Ltd,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory A. Arabadžiev, sudcovia A. Kumin, T. von Danwitz (spravodajca), P. G. Xuereb a I. Ziemele,

generálny advokát: H. Saugmandsgaard Øe,

tajomník: A. Calot Escobar,

* Jazyk konania: angličtina.

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– K a i., v zastúpení: K. Daurka a B. Croft, solicitors, S. Jones, QC, A. Blake a N. Connor, barristers, C. Barnard,

– L, M, N a i., v zastúpení: E. Parkes, solicitor, K. Bryant, QC, S. Butler, N. Cunningham a C. Bell, barristers,

– Tesco Stores Ltd, v zastúpení: A. Taggart, solicitor, a P. Epstein, QC,

– Európska komisia, v zastúpení: L. Flynn a A. Szmytkowska, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 157 ZFEÚ.

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi približne 6 000 pracovníkmi a obchodnou spoločnosťou Tesco Stores Ltd, ktorá ich zamestnáva alebo zamestnávala vo svojich predajniach, vo veci uplatňovania rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia.

Právny rámec

Právo Únie

Ustanovenia týkajúce sa vystúpenia Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska z Európskej únie

3 Rozhodnutím (EÚ) 2020/135 z 30. januára 2020 o uzavretí Dohody o vystúpení Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska z Európskej únie a z Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu (Ú. v. EÚ L 29, 2020, s. 1, ďalej len „dohoda o vystúpení“) Rada Európskej únie v mene Európskej únie a Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu (Euratom) schválila uvedenú dohodu, ktorá bola pripojená k tomto rozhodnutiu (Ú. v. EÚ L 29, 2020, s. 7).

4 Podľa článku 86 ods. 2 a 3 dohody o vystúpení s názvom „Prebiehajúce veci pred Súdnym dvorom Európskej únie“:

„2. Súdny dvor Európskej únie má naďalej právomoc vydávať prejudiciálne rozhodnutia o žiadostiach súdov Spojeného kráľovstva, ktoré boli podané pred skončením prechodného obdobia.

3. Na účely tejto kapitoly sa konanie považuje za predložené Súdnemu dvoru Európskej únie a návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa považujú za podané v čase, keď bol návrh na začatie konania zaregistrovaný kanceláriou Súdneho dvora…“

5 V súlade s článkom 126 dohody o vystúpení sa prechodné obdobie začalo dňom nadobudnutia účinnosti tejto dohody a skončilo sa 31. decembra 2020.

Ustanovenia týkajúce sa zásady rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia

6 Článok 119 Zmluvy o EHS (zmenený na článok 141 ES, ďalej zmenený, teraz článok 157 ZFEÚ) znel takto:

„Každý členský štát v prvej etape zabezpečí a následne zachová uplatnenie zásady, že muži a ženy by mali za rovnakú prácu dostávať rovnakú odmenu.

Pre účely tohto článku znamená ‚odmena' obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere.

Rovnosť odmeňovania bez diskriminácie založenej na pohlaví znamená:

…

b) že odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká. [*neoficiálny preklad*]"

7 Článok 157 ZFEÚ stanovuje:

„1. Každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

2. Pre účely tohto článku znamená ‚odmena' obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere.

Rovnosť odmeňovania bez diskriminácie založenej na pohlaví znamená:

…

b) že odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká.

…"

Právo Spojeného kráľovstva

8 Článok 79 Equality Act 2010 (zákon o rovnosti z roku 2010), ktorý sa týka porovnateľnosti, stanovuje:

„1. Tento článok sa uplatňuje na účely tejto kapitoly.

2. Ak A je zamestnaný, B je porovnávanou osobou vtedy, ak sa uplatní odsek 3 alebo 4.

…

4. Tento odsek sa uplatní v prípade ak:

a) B je zamestnaný zamestnávateľom A alebo jeho pridruženým zamestnávateľom,

b) B pracuje v inej prevádzkarni než A a

c) v týchto prevádzkarňach sa uplatňujú spoločné podmienky (všeobecne alebo medzi A a B).

…“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

9 Tesco Stores je maloobchodným predajcom výrobkov cez internet aj prostredníctvom svojich 3 200 predajní nachádzajúcich sa v Spojenom kráľovstve. V týchto predajniach s rôznou veľkosťou celkovo zamestnáva približne 250 000 pracovníkov, ktorí sú odmeňovaní na základe hodinovej mzdy a vykonávajú rôzne druhy práce. Táto spoločnosť má tiež distribučnú sieť zloženú z 24 distribučných centier s približne 11 000 zamestnancami, ktorí sú tiež odmeňovaní na základe hodinovej mzdy a vykonávajú rôzne druhy práce.

10 Žalobcovia vo veci samej sú zamestnancami alebo bývalými zamestnancami spoločnosti Tesco Stores, tak ženského pohlavia (ďalej len „žalobkyne vo veci samej“), ako aj mužského pohlavia, ktorí pracujú alebo pracovali v predajniach tejto spoločnosti. Títo účastníci konania podávali proti uvedenej spoločnosti od februára 2018 žaloby na vnútroštátny súd Watford Employment Tribunal (Pracovoprávny súd Watford, Spojené kráľovstvo) z dôvodu, že v rozpore so zákonom o rovnosti z roku 2010, ako aj článkom 157 ZFEÚ, im nebola priznaná rovnosť odmeňovania za rovnakú prácu.

11 Uvedený súd prerušil konania o žalobách uvedených účastníkov mužského pohlavia, keďže sa domnieval, že ich výsledok závisí od rozhodnutí o žalobách žalobkýň vo veci samej.

12 Na podporu svojich žalôb o priznanie rovnosti odmeňovania žalobkyne vo veci samej na jednej strane uvádzajú, že ich práca a práca pracovníkov mužského pohlavia, zamestnaných spoločnosťou Tesco Stores v distribučných centrách jej siete, majú rovnakú hodnotu, a na druhej strane, že ich práca je z právneho hľadiska porovnateľná s prácou týchto pracovníkov tak v zmysle zákona o rovnosti z roku 2010, ako aj článku 157 ZFEÚ, hoci sa táto práca vykonáva v rôznych prevádzkarňach. Podľa článku 79 ods. 4 uvedeného zákona sa totiž v uvedených predajniach a distribučných centrách uplatňujú spoločné pracovné podmienky. Okrem toho v súlade s článkom 157 ZFEÚ sú pracovné podmienky žalobkýň vo veci samej a uvedených pracovníkov pripísateľné jedinému zdroju, a to spoločnosti Tesco Stores.

13 Táto spoločnosť spochybňuje existenciu akéhokoľvek práva žalobkýň vo veci samej porovnávať sa s pracovníkmi mužského pohlavia v distribučných centrách svojej siete, a to najskôr z dôvodu, že neexistujú spoločné pracovné podmienky v zmysle uvedeného článku 79 ods. 4 Ďalej tvrdí, že článok 157 ZFEÚ nemá priamy účinok v rámci nárokov založených na práci rovnakej hodnoty, v dôsledku čoho sa žalobkyne vo veci samej nemôžu dovolávať tohto ustanovenia pred vnútroštátnym súdom. Napokon a v každom prípade Tesco Stores tvrdí, že ju nemožno kvalifikovať ako „jediný zdroj“, ktorému možno pripísať pracovné podmienky v predajniach a distribučných centrách svojej siete.

14 Vnútroštátny súd uvádza, že hoci sú žalobkyne vo veci samej a mužskí pracovníci, s ktorými sa porovnávajú, zamestnaní v rôznych prevádzkarňach, majú rovnakého zamestnávateľa. Tento súd okrem toho spresňuje, že prijal opatrenia na zabezpečenie priebehu konania s cieľom zistiť prostredníctvom znaleckých posudkov, či má práca žalobkýň vo veci samej rovnakú hodnotu ako práca mužov, s ktorými sa porovnávajú.

15 Pokiaľ ide o článok 157 ZFEÚ, vnútroštátny súd uvádza, že v rámci súdov Spojeného kráľovstva existuje neistota, pokiaľ ide o priamy účinok tohto článku, ktorá súvisí najmä s rozlišovaním uvedeným v bode 18 rozsudku z 8. apríla 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56), medzi diskrimináciou, ktorú

možno konštatovať na základe samotných kritérií totožnosti práce a rovnosti odmeňovania, a tou, ktorú možno konštatovať len na základe podrobnejších vykonávacích ustanovení práva Únie alebo vnútroštátneho práva. Návrhy, o ktoré ide vo veci samej, by však podľa neho mohli patriť do tejto druhej kategórie, ktorá nemá priamy účinok.

16 Za týchto podmienok Watford Employment Tribunal (Pracovnoprávny súd Watford) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Je článok 157 [ZFEÚ] priamo účinný pre nároky založené na tom, že žalobcovia vykonávajú prácu rovnakej hodnoty ako s nimi porovnávané osoby?

2. Ak je odpoveď na prvú otázku záporná, je kritérium porovnateľnosti jediného zdroja podľa článku 157 odlišné od otázky rovnakej hodnoty a ak áno, má toto kritérium priamy účinok?“

O prejudiciálnych otázkach

O právomoci Súdneho dvora

17 Najskôr treba konštatovať, že z článku 86 dohody o vystúpení, ktorá nadobudla platnosť 1. februára 2020, vyplýva, že Súdny dvor má naďalej právomoc rozhodovať o návrhoch súdov Spojeného kráľovstva podaných pred skončením prechodného obdobia stanoveného na 31. decembra 2020, čo je aj prípad tohto návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

O prvej otázke

18 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 157 ZFEÚ vykladať v tom zmysle, že má priamy účinok v sporoch medzi jednotlivcami, v ktorých sa namieta nedodržanie zásady rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia za „prácu rovnakej hodnoty“, ako je uvedená v tomto článku.

19 Ako vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, Tesco Stores v konaní vo veci samej tvrdí, že článok 157 ZFEÚ nemá priamy účinok za okolností, ako sú tie vo veci samej, v ktorých porovnávaní pracovníci vykonávajú inú prácu. Na podporu tohto tvrdenia žalovaná vo veci samej vo svojich pripomienkach predložených Súdnemu dvoru tvrdí, že kritérium „práce rovnakej hodnoty“ si na rozdiel od kritéria „rovnakej práce“ vyžaduje spresnenie ustanoveniami vnútroštátneho práva alebo práva Únie. Okrem toho je podľa nej takýto výklad potvrdený úvahami Súdneho dvora uvedenými v bodoch 18 až 23 rozsudku z 8. apríla 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56), a jeho neskoršou judikatúrou. Konkrétne podľa tejto spoločnosti v podstate platí, že odvolávanie sa na zásadu rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia v rámci porovnania práce rovnakej hodnoty spočíva na tvrdení o diskriminácii, ktorú možno identifikovať iba na základe podrobnejších ustanovení, než sú ustanovenia článku 157 ZFEÚ.

20 Na úvod treba poznamenať, že samotné znenie článku 157 ZFEÚ nepodporuje tento výklad. V súlade s týmto článkom každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Tento článok preto jasne a presne ukladá povinnosť dosiahnuť výsledok a má kogentnú povahu tak, pokiaľ ide o „rovnakú prácu“, ako aj „prácu rovnakej hodnoty“.

21 Súdny dvor už rozhodol, že vzhľadom na to, že článok 157 ZFEÚ má záväzný charakter, zákaz diskriminácie medzi pracovníkmi mužského a ženského pohlavia sa vzťahuje nielen na činnosť orgánov verejnej moci, ale aj na všetky zmluvy, ktoré kolektívne upravujú závislú činnosť, ako aj na zmluvy uzatvorené medzi jednotlivcami (rozsudok z 8. mája 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, bod 67 a citovaná judikatúra).

22 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora má toto ustanovenie priame účinky tým, že jednotlivcom zakladá práva, ktoré majú vnútroštátne súdy chrániť (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 7. októbra 2019, Safeway, C-171/18, EU:C:2019:839, bod 23 citovanú judikatúru).

23 Na zásadu, ktorá bola zavedená týmto ustanovením, sa možno odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi najmä v prípadoch diskriminácie, ktoré priamo vyplývajú z ustanovení právnych predpisov alebo pracovnoprávnych kolektívnych zmlúv, ako aj v prípade, ak sa práca vykonáva v tom istom verejnom alebo súkromnom podniku alebo útvare (pozri v tomto zmysle rozsudky z 8. apríla 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, bod 40, a z 13. januára 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, bod 45).

24 V bodoch 18 a 21 až 23 rozsudku z 8. apríla 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56), Súdny dvor najmä uviedol, že diskriminácia, ktorá vyplýva z ustanovení právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv, je takou diskrimináciou, ktorú možno konštatovať pomocou samotných kritérií totožnosti práce a rovnosti odmeňovania, stanovených v článku 119 Zmluvy o EHS (zmenený na článok 141 ES, ďalej zmenený, teraz článok 157 ZFEÚ), na rozdiel od diskriminácie, ktorú možno identifikovať iba na základe podrobnejších vykonávacích ustanovení. Dodal, že to isté platí aj v prípade nerovnakej odmeny pracovníkov mužského a ženského pohlavia za rovnakú prácu vykonávanú v tej istej prevádzkarni alebo službe, či už súkromnej alebo verejnej, a že v prípade takejto situácie bol súd schopný zistiť všetky skutkové okolnosti, ktoré mu umožňujú posúdiť, či ženská pracovníčka dostáva nižšiu odmenu než mužský pracovník vykonávajúci tie isté úlohy.

25 Súdny dvor však spresnil, že v podobnej situácii bol súd schopný zistiť všetky skutkové okolnosti, ktoré mu umožňujú posúdiť, či ženská pracovníčka dostáva nižšiu odmenu než mužský pracovník vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. marca 1981, Worringham a Humphreys, 69/80, EU:C:1981:63, bod 23).

26 Súdny dvor navyše rozhodol, že článok 119 Zmluvy o EHS (zmenený na článok 141 ES, ďalej zmenený, teraz článok 157 ZFEÚ), stanovuje uplatnenie zásady rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia za predpokladu rovnakej práce alebo v súlade s jeho ustálenou judikatúrou v prípade práce rovnakej hodnoty (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 4. februára 1988, Murphy a i., 157/86, EU:C:1988:62, bod 9).

27 Okrem toho tento článok stanovuje zásadu, podľa ktorej tá istá práca alebo práca, ktorej sa prisudzuje rovnaká hodnota, sa musí odmeňovať rovnako bez ohľadu na to, či ju vykonáva muž alebo žena, pričom táto zásada je osobitným vyjadrením všeobecnej zásady rovnosti, zakazujúcej zaobchádzať s porovnateľnými situáciami rozdielne, pokiaľ takéto zaobchádzanie nie je objektívne odôvodnené (pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. júna 2001, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, body 27 a 28, ako aj citovanú judikatúru).

28 Treba tiež pripomenúť, že obsah pojmov „rovnaká práca“ a „práca rovnakej hodnoty“, uvedených v článku 157 ZFEÚ, má čisto kvalitatívnu povahu, keďže sa týka výlučne povahy pracovných úloh, ktoré dotknuté osoby skutočne plnia (pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. júna 2001, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, bod 42 a citovanú judikatúru).

29 Z ustálenej judikatúry preto vyplýva, že na rozdiel od toho, čo tvrdí Tesco Stores, sa priamy účinok, ktorý má článok 157 ZFEÚ, neobmedzuje na situácie, v ktorých pracovníci rozdielneho pohlavia vykonávajú „rovnakú prácu“, s vylúčením „práce rovnakej hodnoty“.

30 Otázka, či dotknutí pracovníci vykonávajú „rovnakú prácu“ alebo „prácu rovnakej hodnoty“, ako je uvedené v článku 157 ZFEÚ, patrí v tejto súvislosti do posúdenia skutkového stavu súdom. Z tohto hľadiska treba pripomenúť, že vnútroštátnemu súdu, ktorý má jediný právomoc zistiť a posúdiť skutkový stav, prislúcha, aby určil, či vzhľadom na konkrétnu povahu činností vykonávaných týmito pracovníkmi im možno pripísať rovnakú hodnotu (pozri v tomto zmysle rozsudky z 31. mája 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, EU:C:1995:155, bod 42, ako aj z 26. júna 2001, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, bod 49 a citovanú judikatúru).

31 Okrem toho treba zdôrazniť, že takéto posúdenie treba odlišovať od kvalifikácie právneho záväzku vyplývajúceho z tohto článku 157 ZFEÚ, ktorý ako bolo uvedené v bode 20 tohto rozsudku, jasne a presne ukladá povinnosť dosiahnuť výsledok.

32 Predchádzajúci výklad je podporený cieľom, ktorý sleduje článok 157 ZFEÚ a ktorým je odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia vo všetkých prvkoch a podmienkach odmeňovania za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

33 V tejto súvislosti treba uviesť, že zásada rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, uvedená v tomto ustanovení, je súčasťou základov Únie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 3. októbra 2006, Cadman, C-17/05, EU:C:2006:633, bod 28 a citovanú judikatúru).

34 Navyše treba na jednej strane zdôrazniť, že podľa článku 3 ods. 3 druhého pododseku ZEÚ Únia podporuje najmä rovnosť medzi mužmi a ženami. Na druhej strane článok 23 Charty základných práv Európskej únie stanovuje, že rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.

35 Vzhľadom na tieto skutočnosti treba konštatovať, že výklad, podľa ktorého by bolo potrebné, pokiaľ ide o priamy účinok článku 157 ZFEÚ, rozlišovať podľa toho, či sa zásada rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia uvádza pre „rovnakú prácu“ alebo „prácu rovnakej hodnoty“, môže ohroziť potrebný účinok tohto článku, ako aj dosiahnutie cieľa, ktorý sleduje.

36 Okrem iného treba pripomenúť, že pokiaľ rozdiely pozorované v podmienkach odmeňovania pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nemožno pripísať jedinému zdroju, chýba subjekt, ktorý je zodpovedný za nerovnosť a ktorý by mohol obnoviť rovnosť zaobchádzania, v dôsledku čoho sa na takúto situáciu toto ustanovenie nevzťahuje (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 17. septembra 2002, Lawrence a i., C-320/00, EU:C:2002:498, body 17 a 18, ako aj z 13. januára 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, bod 46). Z toho vyplýva, že situácia, v ktorej podmienky odmeňovania pracovníkov odlišného pohlavia, vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, možno pripísať jedinému zdroju, patrí do pôsobnosti článku 157 ZFEÚ a že prácu, ako aj odmeňovanie týchto pracovníkov možno porovnať na základe tohto článku, aj keď títo pracovníci vykonávajú svoju prácu v rôznych prevádzkarňach.

37 Preto treba konštatovať, že na článok 157 ZFEÚ sa možno odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi v spore týkajúcom sa práce rovnakej hodnoty, vykonávanej pracovníkmi odlišného pohlavia, ktorí majú toho istého zamestnávateľa, v rôznych prevádzkarňach tohto zamestnávateľa, keďže tento zamestnávateľ predstavuje takýto jediný zdroj.

38 V prejednávanej veci z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že Tesco Stores sa ako zamestnávateľ javí ako jediný zdroj, ktorému možno pripísať podmienky odmeňovania pracovníkov pracujúcich v predajniach a distribučných centrách, ktoré vlastní, a ktorý by mohol byť zodpovedný za prípadnú diskrimináciu zakázanú na základe článku 157 ZFEÚ, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

39 Vzhľadom na všetko, čo bolo uvedené, treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 157 ZFEÚ sa má vykladať v tom zmysle, že má priamy účinok v sporoch medzi jednotlivcami, v ktorých sa namieta nedodržanie zásady rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia za „prácu rovnakej hodnoty“, ako je uvedená v tomto článku.

O druhej otázke

40 Vzhľadom na odpoveď na prvú prejudiciálnu otázku nie je potrebné odpovedať na druhú prejudiciálnu otázku.

O trovách

41 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol takto:

Článok 157 ZFEÚ sa má vykladať v tom zmysle, že má priamy účinok v sporoch medzi jednotlivcami, v ktorých sa namieta nedodržanie zásady rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia za „prácu rovnakej hodnoty“, ako je uvedená v tomto článku.

Podpisy