



Datum van
inontvangstneming

:

02/10/2019

Zaak C-624/19**Verzoek om een prejudiciële beslissing****Datum van indiening:**

22 augustus 2019

Verwijzende rechter:

Watford Employment Tribunal (Verenigd Koninkrijk)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

21 augustus 2019

Verzoekende partijen:

K en anderen

Verwerende partij:

Tesco Stores Ltd

[omissis]

EMPLOYMENT TRIBUNALS (arbeidsrechters in eerste aanleg)**Verzoekers****K en anderen****Verweerster****Tesco Stores Limited****Bij de Watford Employment Tribunal (arbeidsrechter in eerste aanleg
Watford, Verenigd Koninkrijk)****BESCHIKKING**

1. Bij deze beschikking verzoekt de Employment Tribunal het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „Hof”) om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

- 1.1 Is artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) rechtstreeks van toepassing op vorderingen waarbij de verzoekers stellen arbeid te verrichten die van gelijke waarde is als die van personen in vergelijkbare situaties?

- 1.2 Indien het antwoord op de eerste vraag ontkennend luidt, staat de toetsing aan één enkele bron voor vergelijkbaarheid, overeenkomstig artikel 157 VWEU, dan los van de vraag naar de gelijke waarde en, zo ja, heeft die toets rechtstreekse werking?

2. Gelet op de verwijzing wordt de behandeling van de kwestie van de vergelijkbaarheid in het kader van vorderingen op grond van arbeid van gelijke waarde geschorst. [OR. 1] [omissis]

BIJ DE WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL

[omissis]

TUSSEN

K EN ANDEREN

VERZOEKERS

EN

TESCO STORES LIMITED

VERWEERSTER

VERZOEK OM EEN PREJUDICIËLE BESLISSING VAN HET HOF – GEANONIMISEERD

[OR. 2]

[Omissis] [Omissis: gegevens van de verwijzende rechter]

[Omissis] [Omissis: gegevens van de vertegenwoordigers van partijen] [OR. 3 en OR. 4]

PREJUDICIËLE VRAGEN

1. Is artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) rechtstreeks van toepassing op vorderingen waarbij de verzoekers stellen arbeid te verrichten die van gelijke waarde is als die van personen in vergelijkbare situaties?
2. Indien het antwoord op de eerste vraag ontkennend luidt, staat de toetsing aan één enkele bron voor vergelijkbaarheid, overeenkomstig artikel 157 VWEU, dan los van de vraag naar de gelijke waarde en, zo ja, heeft die toets rechtstreekse werking?

VOORGESCHIEDENIS

3. Alle (ten tijde van deze beschikking circa 6 000) verzoekers in deze procedure stellen dat zij, in strijd met het nationale recht van het Verenigd Koninkrijk zoals vastgelegd in de Equality Act 2010 (wet gelijke behandeling 2010) en in artikel 157 VWEU, geen gelijke beloning voor gelijk werk hebben ontvangen. [OR. 5]
4. Een deel van de verzoekers wordt vertegenwoordigd door Leigh Day, solicitors, [omissis] Londen (hierna: „Leigh Day-verzoekers”) en een deel door Marcus Sinclair UK Limited, [omissis] Londen [omissis] (hierna: „Marcus-verzoekers”).
5. Verweerster wordt vertegenwoordigd door Herbert Smith Freehills LLP, [omissis] Londen [omissis].
6. De eerste vorderingen werden in februari 2018 bij de arbeidsrechter in eerste aanleg ingediend en er worden nog steeds vorderingen ingesteld.
7. Verweerster is een Britse detailhandelaar die zowel online als in 3 200 fysieke winkels in het Verenigd Koninkrijk onder meer levensmiddelen, kleding en algemene handelswaar verkoopt. De winkels van verweerster variëren in grootte van circa 4 000 square feet (vierkante voet) in het geval van kleinere winkels tot 185 500 square feet in het geval van grotere winkels. Het aantal medewerkers per winkel varieert van ongeveer 20 in de kleinere winkels tot ongeveer 700 in de grotere winkels.
8. Het totale aantal medewerkers in de winkels bedraagt circa 250 000, waarvan het merendeel een uurloon ontvangt. In de winkels worden zo'n 30 verschillende kernactiviteiten verricht, maar die kunnen afhankelijk van de grootte van de desbetreffende winkel zowel in aantal als in soort verschillen.
9. Verweerster heeft ook een distributieafdeling. Haar distributienetwerk telt op dit moment 24 distributiecentra (hierna: „dc's”) in Engeland, Schotland en Wales, waarvan er twee (Washington en Newton Abbott) door een derde partij worden geëxploiteerd. [OR. 6]
10. Er zijn drie soorten dc's: (i) gekoelde en diepgevroren levensmiddelen, (ii) niet-gekoelde [goederen] en (iii) kleding en non-foodgoederen. De dc's tellen circa 11 000 medewerkers, die een uurloon ontvangen. In de dc's worden tal van kernactiviteiten verricht, maar die werkzaamheden kunnen binnen de afzonderlijke dc's ook uiteenlopen.
11. Verzoekers zijn (voormalige) werknemers van verweerster die per uur worden of werden betaald en die in één of meerdere winkels werken of hebben gewerkt.
12. De vorderingen van de Leigh Day-verzoekers en de Marcus-verzoekers hebben betrekking op dezelfde feiten.

13. De vorderingen zijn door zowel vrouwelijke als mannelijke werknemers ingesteld.
14. De vrouwelijke verzoeksters betogen dat zij hun werk mogen vergelijken met dat van mannelijke referentiepersonen die bij één of meer distributiecentra van verweerster (of haar geassocieerde ondernemingen) werkzaam zijn (de „vergelijkbaarheidskwestie”). Met andere woorden, deze referentiepersonen zijn op andere fysieke locaties in dienst dan verzoekers, en verzoekers maken vergelijkingen tussen verschillende vestigingen. Of dergelijke vergelijkingen in deze gevallen toelaatbaar zijn, is een beslissende vraag.
15. Met betrekking tot de vergelijkbaarheidskwestie beroepen alle verzoekers zich erop dat hun situaties op grond van nationaal- en/of Unierechtelijke bepalingen mogen worden vergeleken.
16. Verzoekers betogen dat zij met het oog op een vordering tot gelijke beloning om de volgende redenen het recht hebben zich te vergelijken met referentiepersonen die werkzaam zijn bij dc's:
 - 16.1 Volgens section 79, lid 4, van de Equality Act 2010 zijn in de winkels waar verzoekers werken en bij de distributiecentra waar de referentiepersonen werken, in het algemeen dan wel tussen verzoekers en enige of alle referentiepersonen, gemeenschappelijke arbeidsvoorwaarden van toepassing; en [OR. 7]
 - 16.2 Op grond van artikel 157 VWEU (en de oudere versies ervan) is er één bron (namelijk verweerster) voor de arbeidsvoorwaarden van verzoekers en hun referentiepersonen.
17. Verweerster betoogt dat verzoekers zich om de volgende redenen niet kunnen vergelijken met referentiepersonen die bij dc's werkzaam zijn:
 - 17.1 Op grond van section 79, lid 4, van de Equality Act 2010 is er geen sprake van gemeenschappelijke arbeidsvoorwaarden; en
 - 17.2 Met betrekking tot artikel 157 VWEU:
 - 17.2.1 Verzoekers kunnen zich niet op artikel 157 beroepen omdat het niet rechtstreeks van toepassing is op vorderingen inzake arbeid van gelijke waarde; en
 - 17.2.2 In ieder geval is er niet slechts één enkele bron voor de arbeidsvoorwaarden in de winkels en bij dc's, aangezien deze twee onderdelen van verweersters zakelijke activiteiten onafhankelijk van elkaar functioneren. Met name heeft verweerster, afgezien van de vaststelling van de totale salarisbegroting, geen toezicht op of controle over de vaststelling van de beloning in haar dc's.

18. Beide groepen vrouwelijke werknemers stellen dat hun werk van gelijke waarde is als dat van die referentiepersonen (de „gelijkwaardigheidskwestie”), hoewel de Leigh Day-verzoeksters geen standpunt hebben ingenomen over de vraag of hun werk in het kader van een functiewaarderingssysteem als gelijkwaardig aan dat van hun referentiepersonen is aangemerkt, dan wel soortgelijk werk is.
19. De mannelijke verzoekers stellen voorwaardelijke vorderingen in die enkel kunnen slagen indien de vorderingen van de vrouwelijke verzoeksters in deze procedure worden toegewezen. De mannelijke verzoekers stellen dat hun werk soortgelijk werk is, dat als gelijkwaardig aan of van gelijke waarde als het werk van die vrouwelijke verzoeksters is aangemerkt. [OR. 8]
20. Hun vorderingen kunnen ook vergelijkingen tussen vestigingen betreffen, maar dat hoeft niet het geval te zijn. Zo kan een mannelijke verzoeker die werkzaam is als vakkenvuller zich beroepen op een toegewezen vordering van een vrouwelijke verzoekster die in dezelfde winkel als hij als vakkenvulster werkzaam is. Dit zou een vordering op grond van soortgelijk werk zijn. Hij kan zich echter ook beroepen op een toegewezen vordering van een vrouwelijke verzoekster die in een andere winkel ander werk verricht, hoewel dit minder waarschijnlijk is. Dat zou een vergelijking tussen vestigingen op basis van werk van gelijke waarde zijn.
21. Tot op heden heeft de Employment Tribunal maatregelen tot organisatie van de procesgang vastgesteld, in het bijzonder om te bepalen of het werk van de vrouwelijke verzoeksters van gelijke waarde is als dat van hun referentiepersonen.
22. Daartoe moeten de te beoordelen functies worden vastgesteld, moeten de vereisten van de functies worden bepaald middels gedetailleerde functieomschrijvingen, zal de arbeidsrechter een of meer onafhankelijke deskundigen aanwijzen die een functiewaarderingssysteem moeten opzetten om de werkzaamheden te beoordelen, zullen die deskundigen deze werkzaamheden vervolgens concreet beoordelen en zal de rechter aansluitend tijdens een hoorzitting bepalen of de functies van de verzoekende partijen van gelijke waarde zijn. [Omissis: verwijzing naar het procedurereglement van de Employment Tribunal] [omissis].
23. De vorderingen van de mannelijke verzoekers zijn opgeschort. De vergelijkbaarheidskwestie is nog niet beslecht.
24. Op de datum van de verwijzingsbeslissing bestaat er een reëel risico dat het Verenigd Koninkrijk op 31 oktober 2019 uit de EU treedt en dat de rechterlijke instanties van het Verenigd Koninkrijk vanaf dan geen vragen meer aan het Hof kunnen stellen overeenkomstig artikel 267 VWEU. [OR. 9]

TOEPASSELIJKE BEPALINGEN

Nationale wetgeving

25. De relevante nationale wetgeving is de Equality Act 2010.

26. In section 66, inzake discriminatie op grond van geslacht met betrekking tot contractuele voorwaarden, is het volgende bepaald:

(1) Indien de arbeidsvoorwaarden van A (op welke wijze dan ook) geen gelijkheidsclausule bevatten, worden zij geacht een dergelijk beding te bevatten.

(2) Een gelijkheidsclausule is een bepaling die het volgende tot gevolg heeft:

(a) indien een voorwaarde van de arbeidsovereenkomst van A minder gunstig voor A is dan een overeenkomstige voorwaarde in de arbeidsovereenkomst van B voor B is, wordt de voorwaarde van A aldus gewijzigd dat zij niet minder gunstig is;

(b) indien A geen voorwaarde heeft die overeenkomt met een voorwaarde van B waarbij B een voordeel wordt verleend, worden de voorwaarden van A aldus gewijzigd dat een dergelijke voorwaarde wordt opgenomen.

(3) Lid 2, onder a), is slechts van toepassing op een voorwaarde van A die betrekking heeft op aansluiting bij of rechten uit hoofde van een bedrijfspensioenregeling voor zover een gelijkheidsregel in verband met de voorwaarde van toepassing zou zijn.

(4) In het geval van werk in de zin van section 65, lid 1, onder b), heeft een verwijzing in lid 2 hierboven ook betrekking op de voorwaarden (indien van toepassing) die niet zijn vastgesteld in het kader van de functiebeoordeling (alsook op de voorwaarden die wel zijn vastgesteld). [OR. 10]

27. „Gelijk werk” wordt in section 65 als volgt gedefinieerd:

(1) Voor de toepassing van dit hoofdstuk is het werk van A onder de volgende voorwaarden gelijk aan dat van B:

(a) het is soortgelijk werk als dat van B

(b) het is beoordeeld als gelijkwaardig aan dat van B, of

(c) het is van gelijke waarde als dat van B.

(2) Het werk van A is onder de volgende voorwaarden soortgelijk aan dat van B:

(a) Het werk van A is hetzelfde als dat van B of is daar in hoge mate soortgelijk aan, en

(b) de verschillen tussen hun werk zijn in de praktijk niet van belang, gelet op de arbeidsvoorwaarden.

- (3) *Bij een vergelijking van het werk van de een met dat van de ander in het kader van lid 2 moet het volgende dan ook in aanmerking worden genomen:*
- (a) *de frequentie waarmee verschillen tussen hun werkzaamheden in de praktijk voorkomen, en*
 - (b) *de aard en de omvang van de verschillen.*
- (4) *Het werk van A wordt als gelijkwaardig aan dat van B geacht indien in een arbeidsevaluatiestudie:*
- (a) *aan de functie van A en die van B gelijke waarde wordt toegekend met betrekking tot de eisen die aan een werknemer worden gesteld, of*
 - (b) *aan de functie van A en die van B met betrekking tot die eisen gelijke waarde zou worden toegekend als de evaluatie niet op basis van een seksespecifiek systeem zou worden verricht.*
- (5) *Een systeem is seksespecifiek als daarin met het oog op een of meer eisen die aan een werknemer worden gesteld, andere waarden voor mannen dan voor vrouwen zijn vastgesteld.*
- (6) *Het werk van A is van gelijke waarde als dat van B indien het:*
- (a) *noch soortgelijk is aan het werk van B, noch als gelijkwaardig aan het werk van B is beoordeeld, maar*
 - (b) *niettemin gelijk is aan het werk van B uit het oogpunt van de eisen die aan A worden gesteld in termen van onder meer inspanning, bekwaamheid en besluitvaardigheid. [OR. 11]*
28. De nationale bepalingen inzake vergelijkbaarheid zijn vastgelegd in section 79 en luiden als volgt:
- (1) *Deze section geldt voor de toepassing van dit hoofdstuk.*
 - (2) *Indien A in dienst is als werknemer, is B een referentiepersoon indien lid 3 of lid 4 van toepassing is.*
 - (3) *Dit lid is van toepassing indien:*
 - (a) *B in dienst is van de werkgever van A of van een vennoot van de werkgever van A, en*
 - (b) *A en B in dezelfde vestiging werken.*
 - (4) *Dit lid is van toepassing indien:*

(a) *B in dienst is van de werkgever van A of van een vennoot van de werkgever van A,*

(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.*

(5) *Als A een persoonlijk of openbaar ambt bekleedt, is B een referentiepersoon indien:*

(a) *B een persoonlijk of openbaar ambt bekleedt, en*

(b) *de persoon die verantwoordelijk is voor de betaling van A ook verantwoordelijk is voor de betaling van B.*

(6) *Als A een relevant personeelslid van het Lagerhuis is, is B een referentiepersoon indien:*

(a) *B als werknemer in dienst is van de persoon die de werkgever van A is op grond van section 195, lid 6, van de Employment Rights Act 1996 (wet van 1996 betreffende de rechten van werknemers), of*

(b) *als lid 7 van die section van toepassing is op A, B als werknemer in dienst is van de persoon die overeenkomstig dat lid de werkgever van A is.*

(7) *Als A een relevant personeelslid van het Hogerhuis is, is B een referentiepersoon indien B ook een relevant personeelslid van het Hogerhuis is.*

(8) *Section 42 is niet van toepassing op dit hoofdstuk; bijgevolg wordt de uitoefening van de functie van politieagent („constable”) alleen voor de toepassing van dit hoofdstuk beschouwd als de uitoefening van een persoonlijk ambt.*

(9) *Voor de toepassing van deze section worden werkgevers geacht geassocieerd te zijn indien:*

(a) *de ene werkgever een onderneming is waarover de andere werkgever (rechtstreeks of zijdelings) zeggenschap heeft,*

of

(b) *beide werkgevers ondernemingen zijn waarover een derde (rechtstreeks of zijdelings) zeggenschap heeft. [OR. 12]*

Nationale rechtspraak inzake section 79

29. De uitlegging van section 79 van de Equality Act 2010 is onlangs door de Court of Appeal (rechter in tweede aanleg) onderzocht in de zaak Asda Stores Ltd tegen Brierley [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [omissis]. [Lord Justice Underhill] [omissis] heeft (in de punten 63-80) de werking van section 79, lid 4, uitgelegd. Asda Stores Ltd heeft tegen de beslissing van de Court of Appeal beroep ingesteld bij de Supreme Court (hoogste rechterlijke instantie). De toestemming tot het instellen van beroep is verleend, maar de datum van de hoorzitting is nog niet vastgesteld.
30. Verzoekers stellen dat zij onder section 79, lid 4, van de Equality Act 2010 vallen, wat door verweerster wordt betwist. Bijgevolg beroepen verzoekers zich bovendien op artikel 157 VWEU.

Artikel 157 en beslissingen van het [Hof]

- 31 De relevante Uniewetgeving is artikel 157 VWEU, waarin het volgende is bepaald:

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:

a) dat de beloning voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van eenzelfde maatstaf;

b) dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor eenzelfde functie. [OR. 13]

3. Het Europees Parlement en de Raad nemen volgens de gewone wetgevingsprocedure en na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité maatregelen aan om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

4. Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren, maatregelen handhaaft of aanneemt waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te

vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren.

32. In het arrest ██████████ e.a. (C-320/00) [EU:C:2002:498] [omissis] heeft het Hof geoordeeld dat bij de beoordeling van de vraag of een verzoekster zich met een referentiepersoon mag vergelijken, de nadruk moet liggen op de vraag of de arbeidsvoorwaarden zijn toe te schrijven aan één bron, zodat er een entiteit kan worden aangewezen die verantwoordelijk is voor de ongelijkheid en die de gelijke behandeling zou kunnen herstellen (zie punten 15-18). Het Hof heeft die benadering ook gevolgd in het arrest ██████████ (zaak C-256/01) [EU:C:2004:18], punten 45 en 46. [OR. 14]

Nationale rechtspraak inzake de rechtstreekse werking van artikel 157

33. In de punten 114 tot en met 116 van het arrest in de zaak Asda Stores Limited tegen Brierley heeft [Lord Justice Underhill] het volgende verklaard:

„(B) Rechtstreekse werking

114. Het staat uiteraard vast dat werknemers uit hoofde van artikel 157 VWEU en de voorlopers ervan, artikel 119 [EEG-Verdrag] en artikel 141 [EG-Verdrag], een rechtstreeks afdwingbaar recht op gelijke beloning hebben in gevallen waarin hun referentiepersonen hetzelfde, soortgelijk of als gelijkwaardig beoordeeld werk verrichten. Dat is immers vaste rechtspraak sinds het arrest Defrenne [zaak 43/75, EU:C:1976:56]. De autoriteiten stellen echter niet definitief vast of dit ook geldt wanneer het werk van de verzoekster verschilt van dat van de referentiepersoon en niet als gelijkwaardig is beoordeeld, maar het volgens de verzoekster van gelijke waarde is. Het is de vraag wat de werking is van het onderscheid dat in punt 18 van het arrest Defrenne is gemaakt tussen „discriminaties, die reeds met behulp van de in [artikel 119] vermelde criteria voor gelijke arbeid en gelijke beloning als zodanig zijn te herkennen”, ten aanzien waarvan het artikel rechtstreekse werking heeft, en „discriminaties, die slechts met behulp van verduidelijkende – communautaire dan wel nationale – toepassingsbepalingen kunnen worden opgespoord”, ten aanzien waarvan het geen rechtstreekse werking heeft: sommige autoriteiten, zowel op nationaal als op Europees niveau, lijken het standpunt in te nemen dat vorderingen op grond van gelijke waarde binnen laatstgenoemde categorie vallen. [Omissis]. [Omissis: verwijzing naar andere nationale rechtspraak].

115. Wij hoeven ons niet uit te spreken over deze kwestie om het beroep te beslechten, en al bij al doe ik dat ook liever niet. Als het punt daadwerkelijk doorslaggevend is, ben ik vooralsnog van mening dat het aan het Hof moet worden voorgelegd. Wij hoeven dit niet te doen, aangezien wij niet in laatste instantie uitspraak doen, maar ik ben het ermee eens [omissis] dat moeilijk kan worden gesteld dat de kwestie een acte clair is, en het zou eenvoudigweg tot vertraging leiden als de verwijzingsbeslissing aan de

Supreme Court zou worden overgelaten. Het zou echter niet terecht zijn om een verzoek om een prejudiciële beslissing in te dienen als het niet om een doorslaggevende kwestie gaat; en het zal ons weinig opleveren om een grondiger analyse te verrichten teneinde de kwestie op dit niveau te beslechten, terwijl alleen een verwijzing zekerheid biedt. [OR. 15]

116. Ik denk niet dat onze beslissing om ons hierover niet uit te spreken, praktische problemen voor rechters zal opleveren. Hoewel men zich gevallen kan voorstellen waarin de kwestie van cruciaal belang is (in wezen wanneer met betrekking tot de feiten van het specifieke geval niet is voldaan aan de vereisten van section 79, lid 4, onder c), – ook niet zoals ik die bepaling heb uitgelegd), blijft de vraag of dergelijke gevallen zich in de praktijk zullen voordoen; [omissis]. [Omissis: verwijzing naar andere nationale rechtspraak].”

34. De Employment Appeal Tribunal (arbeidsrechter in tweede aanleg) is in de zaak Asda Stores Limited tegen Brierley [OMISSIS] (in punt 36) tot de slotsom gekomen dat „[h]et beste standpunt is dat artikel 157 VWEU in deze zaak rechtstreekse werking heeft, zodat de verzoekers zich hierop kunnen beroepen”. De rechter heeft daarbij echter erkend dat de „analyse niet perfect is”, dat deze kwestie geen „acte clair” was en dat hij „het punt graag aan het Hof had voorgelegd als de partijen daarop hadden aangedrongen”.
35. De huidige stand van zaken is derhalve als volgt:
- 35.1 De Employment Appeal Tribunal heeft geoordeeld dat artikel 157 VWEU in zaken betreffende gelijke waarde rechtstreeks van toepassing is. Deze conclusie is bindend voor Employment Tribunals, maar niet voor hogere rechterlijke instanties van het Verenigd Koninkrijk.
- 35.2 Zowel de Employment Appeal Tribunal als de Court of Appeal hebben echter verklaard dat deze kwestie niet eenduidig is en eigenlijk aan het Hof zou moeten worden voorgelegd. [OR. 16]

Terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie

36. In section 6, lid 1, van de European Union (Withdrawal) Act 2018 [wet van 2018 inzake (terugtrekking uit) de Europese Unie] is vastgelegd dat op een nader te bepalen datum de volgende bepalingen van toepassing zijn:

(1) Een rechterlijke instantie:

(a) is niet gebonden aan beginselen of beslissingen die het Hof vaststelt of wijst op of na de datum van uittreding, en

(b) kan op of na de datum van uittreding geen zaken naar het Hof verwijzen.

37. In artikel 86 van het akkoord inzake de terugtrekking uit de Europese Unie [PB 2019, C 66 I, van 19 februari 2019] is het volgende bepaald:

Bij het [Hof] aanhangige zaken

1. Het [Hof] blijft bevoegd uitspraak te doen in alle procedures die vóór het eind van de overgangperiode door of tegen het Verenigd Koninkrijk zijn ingesteld. Deze bevoegdheid is van toepassing op alle procedurele fasen, met inbegrip van beroepsprocedures bij het [Hof] en procedures bij het Gerecht, indien de zaak naar het Gerecht wordt terugverwezen.

2. Het [Hof] blijft bevoegd bij wijze van prejudiciële beslissing een uitspraak te doen naar aanleiding van verzoeken van rechterlijke instanties van het Verenigd Koninkrijk die vóór het eind van de overgangperiode zijn ingediend.

REDENEN VOOR VERWIJZING NAAR HET HOF

38. In deze zaak moet om een prejudiciële beslissing worden verzocht omdat onzeker is of artikel 157 rechtstreekse werking heeft in zaken die betrekking hebben op arbeid van gelijke waarde. Hoewel deze kwestie zich alleen zal voordoen in zaken waarin de verzoekers zich niet op section 79 van de Equality Act 2010 kunnen beroepen, zijn in het Verenigd Koninkrijk op dit moment tienduizenden vorderingen inzake gelijke beloning in de supermarktsector aanhangig, waarbij:
- 38.1 De verzoekers en de referentiepersonen in dienst zijn van dezelfde werkgever, maar werkzaam zijn in verschillende vestigingen;
- 38.2 De werkgevers betogen dat de verzoekers en de referentiepersonen niet onder section 79, lid 4, van de Equality Act 2010 vallen; [OR. 17]
- 38.3 De verzoekers zich, in plaats van op section 79, lid 4, van de Equality Act 2010, subsidiair op de rechtstreekse werking van artikel 157 VWEU beroepen; en
- 38.4 De rechters van het Verenigd Koninkrijk geen vragen meer aan het Hof mogen voorleggen op het moment dat het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie treedt. [OR. 18]