

RECHTSPRAAK

Artikel 157 VWEU heeft rechtstreekse werking tussen particulieren gelijke beloning man/vrouw.*Feiten*

Tesco Stores is een detailhandelaar die zijn producten online en in 3200 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. Volgens ruim 6000 werknemers is sprake van ongelijke beloning op grond van artikel 157 VWEU. 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. 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 *Defrenne* (HvJ EG 8 april 1976, zaak 43/75, ECLI: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.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Artikel 157 VWEU heeft rechtstreekse werking tussen particulieren bij gelijkwaardige arbeid

In artikel 157 VWEU 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’.

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 (HvJ EU 8 mei 2019, zaak C-486/18, ECLI:EU:C:2019:379 (*Praxair MRC*), punt 67 en aldaar aangehaalde rechtspraak). 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 HvJ EU 7 oktober 2019, zaak C-171/18, ECLI:EU:C:2019:839 (*Safeway*), punt 23 en aldaar aangehaalde rechtspraak). 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 *Defrenne*, punt 40, en HvJ EG 13 januari 2004, zaak C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18 (*Allonby*), punt 45).

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’. 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 HvJ EG 31 mei 1995, zaak C-400/93, ECLI:EU:C:1995:155 (*Royal Copenhagen*), punt 42, en HvJ EG 26 juni 2001, zaak C-381/99, ECLI:EU:C:2001:358 (*Brunnhofner*), punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Eén bron-benadering

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. 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.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 03-06-2021

ECLI: ECLI:EU:C:2021:429

Zaaknummer: C-624/19

Rechters: A. Arabadjiev, A. Kumin, T. von Danwitz, P.G. Xuereb en I. Ziemele

Wetsartikelen: 157 VWEU