

Zasada niedyskryminacji jako podstawa do przebicia zasłony korporacyjnej

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 3 czerwca 2021 r., C-624/19, *K.E.A. i inni przeciwko Tesco Stores Ltd.*¹

W sytuacji, w której warunki wynagradzania pracowników różnej płci wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości mogą zostać przypisane jednemu źródłu, wchodzi to w zakres art. 157 TFUE². W konsekwencji praca i wynagrodzenie tych pracowników mogą być porównane na podstawie tego przepisu, nawet jeżeli wykonują oni swoją pracę w różnych zakładach. Można zatem powołać się na art. 157 TFUE przed sądami krajowymi w sporze dotyczącym pracy o takiej samej wartości wykonywanej przez pracowników różnej płci zatrudnionych w różnych zakładach, o ile istnieje wspólne (jedno) źródło finansowania wynagrodzeń pracowników.

Monika Tomaszewska

Uniwersytet Gdański, Polska

monika.tomaszewska@prawo.ug.edu.pl

ORCID: 0000-0001-5271-9998

<https://doi.org/10.26881/gsp.2025.2.14>

Glosa

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: TSUE lub Trybunał) z dnia 3 czerwca 2021 r. w sprawie C-624/19 dotyczącej równości wynagrodzeń między pracownikami płci męskiej i żeńskiej pracującymi w Tesco Stores Ltd. ma znaczenie przełomowe dla zapewnienia równego traktowania w miejscu pracy, zaś główna teza sformułowana w wyroku zasługuje w pełni na aprobatę. Trybunał w sprawie C-624/19 odniósł się do charakteru prawnego, a także rodzajów skutków prawnych, jakie wywołuje norma Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w której ustalone jest prawo

¹ ECLI:EU:C:2021:429.

² Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana) (Dz. Urz. C 202 z 7.06.2016, s. 1; dalej: TFUE).

do równego wynagradzania za pracę nie tylko jednakową, ale także jednakowej wartości (art. 157 TFUE).

Wyrok ten wpisuje się w stałą linię orzecniczą, która podkreśla podstawowe wartości leżące u podstaw traktatów konstruujących Unię Europejską. Po raz kolejny Trybunał potwierdził znaczenie zasady równej płacy za tę samą pracę lub pracę o równej wartości, która jest fundamentem prawa unijnego.

W analizowanej sprawie ważne stało się również określenie relacji pomiędzy normą traktatową (art. 157 TFUE) a wydaną na jej podstawie dyrektywą 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy³. Ustalenie tej zależności jest istotne dla ochrony i skuteczności praw indywidualnych przynależnych jednostkom. Przepisy dyrektywy 2006/54/WE z założenia nie wywołują skutków bezpośrednich, tworząc jedynie zobowiązania po stronie państw członkowskich do osiągnięcia założonego rezultatu w przywołanej dyrektywie, zaś cel ten państwa realizują przy zastosowaniu odpowiednich krajowych środków i procedur. Trybunał określił inny sposób związania zasadą niedyskryminacji pod względem wynagrodzenia, uznając, że obowiązuje ona wszystkie podmioty prawa Unii Europejskiej, począwszy od państw członkowskich, poprzez instytucje unijne, a także organy państw członkowskich. Wskazał również, że zasada wyrażona w art. 157 TFUE reguluje w sposób bezpośredni stosunki prawne pomiędzy podmiotami prywatnymi, a zatem w relacjach pracownik – pracodawca. W konsekwencji uznał, że wspomniany artykuł wywołuje wszystkie znane rodzaje skutków prawnych, w tym skutek horyzontalny drugiego stopnia (*inter privatos*). Przełomowy charakter orzeczenia zasadza się natomiast na tym, że zasadę uprawniającą do porównywalności wynagrodzeń Trybunał znacznie rozszerzył. Prawo do porównania wynagrodzeń można odnieść do różnych zakładów pracy, o ile zakłady te łączy wspólne źródło finansowania świadczeń wypłacanych pracownikom. W ten sposób TSUE wprowadził nowatorską konstrukcję podmiotu zatrudniającego w oderwaniu od podmiotowości prawnej pracodawcy, co definiuje prawo krajowe.

Stan faktyczny leżący u podstaw sprawy

Eliminowanie nierówności w sferze zatrudniania między kobietami a mężczyznami, zwłaszcza pod względem wynagrodzenia, stanowi jedno z kluczowych zagadnień w dziedzinie prawa pracy oraz prawa antydyskryminacyjnego UE. Sprawa rozpatrywana przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej dotyczyła skarg złożonych przez grupę pracowników zatrudnionych w Tesco Stores Ltd., w której znaczną część załogi stanowiły kobiety, zarzucając ustalenie dla nich znacznie niższych stawek

³ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, s. 23; dalej: dyrektywa 2006/54/WE).

wynagrodzenia aniżeli w przypadku pracowników wykonujących pracę o równorzędnej wartości w magazynach Tesco. Pracownicy Tesco Stores Ltd. twierdzili zatem, że różnice w wynagrodzeniach były dyskryminacyjne i tym samym sprzeczne z zasadą równej płacy za tę samą pracę lub pracę o równej wartości, co stanowi naruszenie art. 157 TFUE, a zarazem przepisów dyrektywy 2006/54/WE.

Sedno problemu leżało jednak w tym, że Tesco Stores Ltd. było detalistą sprzedającym towary on-line oraz za pośrednictwem około 3200 sklepów znajdujących się na terytorium Zjednoczonego Królestwa, wobec czego praca zatrudnionych pracowników koncentrowała się głównie na sprzedaży. Z kolei pracownicy zatrudnieni w centrach dystrybucji, wydzielonych prawnie i organizacyjnie w inny zakład pracy Tesco, mieli powierzone przede wszystkim zadania operacyjne i logistyczne.

Problem prawny, jaki wyłonił się na tle przedstawionego stanu faktycznego, dotyczył możliwości porównania prac niejednakowych, gdzie pierwszy rodzaj prac polegał głównie na sprzedaży towarów on-line, drugi zaś na dystrybucji tych towarów do klientów Tesco. Następna wątpliwość prawna podniesiona przez sąd w pytaniu prejudycjalnym odnosiła się do dopuszczalności porównania warunków pracy i wynagrodzenia pracowników, którzy byli zatrudnieni w różnych zakładach pracy wydzielonych pod względem prawnym i organizacyjnym, choć powiązanych ze sobą osobowo i kapitałowo. Tym samym przypadek analizowany przez Trybunał dotyczył struktury organizacji i zatrudnienia w Tesco, która jest charakterystyczna dla wielozakładowych korporacji.

Podstawy prawne i tezy wyroku

Trybunał wskazał przede wszystkim na art. 21 i art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej⁴, które zakazują wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć oraz chronią prawo do równego traktowania kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach prawa unijnego, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. Z momentem przyjęcia Traktatu z Lizbony⁵ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej ma taką samą moc prawną jak traktaty unijne, wobec tego wpływa na interpretację przede wszystkim przepisów unijnych. Zgodnie z art. 52 KPP prawa uznane w Karcie praw podstawowych UE są wykonywane na warunkach określonych przez traktaty unijne i we wskazanych przez nie granicach.

Konsekwencją przypisania art. 157 TFUE bezpośrednich skutków prawnych w relacjach pomiędzy podmiotami prywatnymi jest możliwość wywodzenia z tego przepisu konkretnych praw podmiotowych, podlegających ochronie w każdym z krajowych systemów prawnych państw członkowskich, niezależnie od ich transpozycji do

⁴ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r. (Dz. Urz. UE C 303 z 14.12.2007, s. 1; dalej: KPP). S. Majkowska-Szulc, M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 23 KPP [w:] Karta praw podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, red. A. Wróbel, wyd. 2, Warszawa 2020, s. 771–806.

⁵ Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, sporządzony w Lizbonie dnia 13 grudnia 2007 r. (Dz. U. z 2009 r. Nr 203, poz. 1569).

prawa krajowego. Pomimo że zakaz dyskryminacji płacowej znajduje również swoje odzwierciedlenie w przepisach dyrektywy 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, nie może to stanowić podstawy do ograniczania praw jednostek wynikających bezpośrednio z normy traktatowej, jaką jest art. 157 TFUE.

Zważywszy na charakter prawny dyrektyw, które zgodnie z art. 288 TFUE wiążą jedynie państwa członkowskie w zakresie celu, który ma zostać osiągnięty, nie posiadają one co do zasady skutku bezpośredniego w relacjach horyzontalnych między jednostkami. Ograniczony zakres bezpośredniej skuteczności dyrektyw nie wpływa natomiast na zakres ochrony praw indywidualnych wynikających z przepisów prawa pierwotnego, które – jak potwierdził Trybunał w wyroku z dnia 8 kwietnia 1976 r. w sprawie *Defrenne II* (C-43/75, ECLI:EU:C:1976:56) – mogą być stosowane bezpośrednio w sporach pomiędzy jednostkami.

W związku z powyższym zapewnienie skuteczności przepisom dyrektywy 2006/54/WE i realizacja jej celów, w tym ochrona praw podmiotowych, nakłada na państwa członkowskie obowiązek podjęcia inicjatyw legislacyjnych oraz przyjęcia odpowiednich środków implementacyjnych. Jednakże prawa wynikające bezpośrednio z art. 157 TFUE pozostają niezależne i nie mogą być ograniczane przez brak lub wadliwą implementację dyrektywy.

Uzasadnienie wyroku

W analizowanym wyroku Trybunał opiera się na kilku kluczowych założeniach. Przepis art. 157 TFUE jest wystarczająco jasny i precyzyjny, aby mógł być bezpośrednio stosowany przez sądy krajowe bez potrzeby dodatkowych przepisów wykonawczych. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 27 marca 1980 r. w sprawie *Macarthys Ltd v. Wendy Smith* (C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103) podkreślił, że nie należy kierować się literalnym brzmieniem art. 157 TFUE (ex art. 119 TWE⁶), którego początek sugeruje, że „każde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady”. Zasada sformułowana w tym artykule jest na tyle jasna i precyzyjna, że nie wymaga żadnego dodatkowego uszczegółowienia ani w prawodawstwie unijnym wtórnym, ani poprzez dodatkowe akty prawa krajowego. W konsekwencji art. 157 TFUE może być bezpośrednio stosowany przez pracowników w przypadku dyskryminacji płacowej, bez potrzeby oczekiwania na dodatkowe regulacje krajowe lub unijne.

Trybunał przypomniał również, że zasada równości wynagrodzeń za pracę takiej samej wartości jest fundamentalnym elementem prawa Unii Europejskiej i musi być skutecznie stosowana w celu eliminacji dyskryminacji płacowej ze względu na płeć. Przepis ten funkcjonuje niezmiennie od 1957 r., od czasu uchwalenia traktatu

⁶ Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (wersja skonsolidowana) (Dz. Urz. WE C 321E z 29.12.2006; dalej: TWE).

rzymskiego⁷. W tamtym okresie była to jedyna norma prawa traktatowego odnosząca się bezpośrednio do zasady niedyskryminacji z uwagi na płeć. Miała ona do spełnienia dwa główne cele: 1) ekonomiczny, który dotyczył wyeliminowania elementu konkurencyjności pomiędzy przedsiębiorstwami, bazującego na różnicowaniu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za tę samą pracę, oraz 2) społeczny, mający zapewnić postęp społeczny i ogólną poprawę warunków pracy i życia zatrudnionych pracowników, niezależnie od płci. Na dalszym etapie ewolucji tego przepisu wprowadzono w ust. 4 art. 157 TFUE zasadę wyrównywania szans, mającą na celu identyfikację grup społecznych niedostatecznie reprezentowanych, a zatem znajdujących się w gorszej sytuacji wyjściowej w porównaniu z innymi grupami. Polityka wyrównywania szans dąży do zapewnienia środków promujących równy start i równy rozwój obu grup pracowników, z uwzględnieniem ich różnych ról, pozycji i funkcji społecznych.

Ponadto TSUE podkreślił, że ocena, czy dana praca ma taką samą wartość, należy do sądów krajowych, które powinny uwzględniać wszystkie okoliczności faktyczne i charakter wykonywanych czynności⁸. W przypadku pracowników zatrudnionych w Tesco Stores Ltd. związek między ilością i wartością sprzedaży a pracą zapewniającą logistyczne dostarczenie zakupionych towarów dla klientów jest istotny. Orzecznictwo oraz doktryna wypracowały kryteria porównywalności prac różniących się rodzajowo, które nadają im walor pewnego podobieństwa. Kryteria te koncentrują się na sposobie świadczenia pracy. W pierwszej kolejności są to posiadane przez pracowników kwalifikacje, odnoszone do wykształcenia lub wynikające z praktyki i doświadczenia zawodowego. Obiektywnym kryterium porównywania pracy różniącej się rodzajowo może być też zakres obowiązków pracowniczych, którym towarzyszy rodzaj i skala odpowiedzialności (materialna, dyscyplinarna, odszkodowawcza), którą pracownik może ponieść w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków⁹.

Nie w każdym przypadku porównanie wychodzi na korzyść zatrudnionych kobiet, gdyż różnice mogą tkwić w podejściu do obowiązków, indywidualnym nakładzie pracy czy motywacji¹⁰. Przesłanką wartościowania pracy jest również wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu.

W przypadku pracowników działu sprzedaży i logistyki Tesco Stores Ltd. prace te były funkcjonalnie powiązane; praca w centrach dystrybucyjnych była bezpośrednio związana z pracą pracowników działu sprzedaży. Stanowiły one zatem przykład pracy zespolonej i wzajemnie powiązanej oraz zależnej. Stąd możliwość dokonania porównania prac tych działów¹¹.

Zasada równego wynagradzania nie wyklucza możliwości porównywania prac różniących się rodzajowo. W sprawach o dyskryminacji płacowej na pracodawcy

⁷ Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą (EWG), podpisany w Rzymie 25 marca 1957 r.; wszedł w życie 1 stycznia 1958 r.

⁸ Zob. wyrok TSUE z dnia 17 września 2002 r., *Lawrence i inni*, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

⁹ M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 18^{3c} k.p. [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, red. K.W. Baran, wyd. 6, Warszawa 2022, s. 209–213.

¹⁰ Zob. wyrok TSUE z dnia 26 czerwca 2001 r., *Brunnhöfer*, C-381/99, ECLI:EU:C:2001:358.

¹¹ Zob. wyrok TSUE z dnia 13 stycznia 2004 r., *Allonby*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18.

spoczywa ciężar dowodu wykazania, że różnice w wynagrodzeniach są uzasadnione. Pracodawca musi przedstawić konkretne i obiektywne kryteria, które nie są związane z płcią pracowników. W wyroku z dnia 10 lutego 2000 r. w sprawie *Deutsche Telekom AG v. Lilli Schröder* (C-50/96, ECLI:EU:C:2000:72) Trybunał podkreślił, że jeśli pracownik przedstawi fakty wskazujące na istnienie dyskryminacji, to pracodawca musi udowodnić, że różnica w wynagrodzeniach wynika z czynników obiektywnych i nie ma związku z płcią.

Trybunał uznał, że jeśli warunki wynagradzania pracowników różnej płci wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości mogą być przypisane jednemu źródłu finansowania tych wynagrodzeń, czyli pracodawcy, to wówczas można je porównać na podstawie art. 157 TFUE. Dotyczy to również sytuacji, gdy pracownicy wykonują swoją pracę w różnych zakładach, które są wyodrębnione organizacyjnie, finansowo, a nawet prawnie. Podejście to można zauważyć w wyrokach Trybunału z dnia 17 września 2002 r. w sprawie *Lawrence i inni* (C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498) oraz z dnia 13 stycznia 2004 r. w sprawie *Allonby* (C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18). W analizowanej sprawie C-624/19 TSUE przyjął, opierając się na koncepcji jednego źródła, że skoro pracodawca stanowi źródło finansowania ustalonych warunków wynagradzania dla pracowników zatrudnionych w różnych zakładach, to można mu przypisać odpowiedzialność za dyskryminację płacową.

Skutki wyroku

Analizowany w niniejszej glosie wyrok TSUE w sprawie *K.E.A. i inni przeciwko Tesco Stores Ltd.* ma szerokie konsekwencje dla rynku pracy i polityki równości płci w Unii Europejskiej. Potwierdza on, że pracownicy mogą bezpośrednio powoływać się na art. 157 TFUE w przypadku dyskryminacji płacowej.

Koncepcja jednego źródła (*single source*), zaznaczona w pkt 36 uzasadnienia wyroku z dnia 3 czerwca 2021 r. w sprawie C-624/19, nawiązuje do wcześniejszych orzeczeń, jednak tym razem Trybunał wzmocnił argumentację co do możliwości oceny przestrzegania zasady równości w zatrudnieniu przy pomocy porównania sytuacji pracowników zatrudnionych w różnych zakładach. Dopuszczalność porównywania warunków pracy u różnych pracodawców, o ile mają oni wspólne środki finansowe na finansowanie wynagrodzeń, była przedmiotem rozważań we wcześniejszych orzeczeniach Trybunału – w przywoływanych już w niniejszej glosie wyrokach w sprawie *Lawrence i inni* (C-320/00) oraz w sprawie *Allonby* (C-256/01). Przyjęto w nich, że art. 141 TWE (obecnie art. 157 TFUE) nie zawiera stwierdzenia o jego stosowaniu do porównania wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wyłącznie w ramach jednego pracodawcy. Granice porównywalności mają swoje granice i kończą się w momencie, kiedy nie można przypisać jednemu źródłu środków finansowych, z którego zaspokajane

są roszczenia, ponieważ brakuje strony podmiotowej, do której porównania te można stosować¹².

W sprawie C-624/19 Trybunał przyjął, opierając się na koncepcji jednego źródła, że skoro jest tylko jedno źródło finansowania ustalonych warunków wynagradzania dla pracowników zatrudnionych w różnych zakładach i to pracodawca ustala warunki, na jakich są zatrudnieni pracownicy, to można mu przypisać odpowiedzialność za stosowanie praktyk dyskryminacji płacowej¹³.

Wyrok ten wpisuje się jako kolejna podstawa – oprócz tych dostarczanych przez prawo cywilne i prawo handlowe – w koncepcję przebijania zasłony korporacyjnej (*piercing the corporate veil*). Pojęcie zasłony korporacyjnej pochodzi z kultury *common law* i odnosi się do zjawiska wykorzystywania odrębności prawnej podmiotów prawnych w korporacjach wielozakładowych, tworzonych w sposób formalny na potrzeby zaniżania standardów ochrony słabszych stron w relacjach z korporacjami. W szczególności dotyczy tendencji do zaniżania ochrony praw pracowników poprzez umniejszanie ich uprawnień czy zwiększania obowiązków, które mogą nawet prowadzić do naruszania podstawowych praw człowieka odnoszonych do środowiska pracy¹⁴.

Wnioski

Wyrok TSUE w sprawie *K.E.A. i inni przeciwko Tesco Stores Ltd.* stanowi ważny precedens w zakresie stosowania zasady równości wynagrodzeń za pracę takiej samej wartości. Potwierdza on bezpośrednią skuteczność art. 157 TFUE, umożliwiając pracownikom dochodzenie swoich praw na podstawie tego przepisu przed sądami krajowymi. Wyrok ten jest istotnym krokiem w kierunku eliminacji dyskryminacji płacowej ze względu na płeć i wzmocnienia zasady równości w miejscu pracy.

Jeżeli struktura korporacyjna jest używana do ukrywania praktyk dyskryminacyjnych, takich jak różnice w wynagrodzeniach między różnymi grupami pracowników, to odpowiednim narzędziem do egzekwowania zasady równości wynagrodzeń może być stosowanie koncepcji przebijania zasłony korporacyjnej. Warto zaznaczyć, że do powyższej koncepcji odwołuje się też orzecznictwo krajowe, czego dowodem jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r. (III PK 136/13, OSNP 2016, nr 2, poz. 17)¹⁵.

¹² E. Maniewska, *Komentarz do art. 18^{3a-e} k.p.* [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024.

¹³ Por. wyroki TSUE z dnia: 17 września 2002 r., *Lawrence i inni*, C-320/00; 13 stycznia 2004 r., *Allonby*, C-256/01 i 3 czerwca 2021 r., *K.E.A. i inni przeciwko Tesco Stores Ltd.*, C-624/19.

¹⁴ Por. A.Y. Vastardis, R. Chambers, *Overcoming the Corporate Veil Challenge: Could Investment Law Inspire the Proposed Business and Human Rights Treaty?*, „International and Comparative Law Quarterly” 2018, vol. 67, issue 2.

¹⁵ P. Prusinowski, *Glosa do wyroku SN z dnia 18 września 2014 r.*, III PK 136/13, OSP 2015, z. 9, s. 85; P. Czarnecki, *Glosa do wyroku SN z dnia 18 września 2014 r.*, III PK 136/13, OSP 2015, z. 9, s. 85.

Literatura

- Czarnecki P., *Glosa do wyroku SN z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2015, z. 9.
- Majkowska-Szulc S., Tomaszewska M., *Komentarz do art. 23 KPP [w:] Karta praw podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, red. A. Wróbel, wyd. 2, Warszawa 2020.
- Maniewska E., *Komentarz do art. 18^{3a-e} k.p. [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024.
- Prusinowski P., *Glosa do wyroku SN z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2015, z. 9.
- Tomaszewska M., *Komentarz do art. 18^{3c} k.p. [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, red. K.W. Baran, wyd. 6, Warszawa 2022.
- Vastardis A.Y., Chambers R., *Overcoming the Corporate Veil Challenge: Could Investment Law Inspire the Proposed Business and Human Rights Treaty?*, „International and Comparative Law Quarterly” 2018, vol. 67, issue 2.

Streszczenie

Monika Tomaszewska

Zasada niedyskryminacji jako podstawa do przebicia zasłony korporacyjnej

W artykule omówiono wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 3 czerwca 2021 r. (C-624/19) wydany w sprawie *K.E.A. i inni przeciwko Tesco Stores Ltd*. Dokonano szczegółowego przeglądu podstaw prawnych wyroku, zwracając szczególną uwagę na art. 157 TFUE oraz możliwość powołania się na powyższy przepis przed sądami krajowymi w sporze dotyczącym pracy o takiej samej wartości wykonywanej przez pracowników różnej płci zatrudnionych w różnych zakładach, o ile istnieje wspólne (jedno) źródło finansowania wynagrodzeń pracowników. Bazując na glosowanym orzeczeniu, przeanalizowano dotychczas stosowaną przez TSUE argumentację dotyczącą zasady równości w zatrudnieniu. Ponadto zwrócono uwagę na poruszone przez Trybunał kwestie proceduralne, takie jak rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację płacową. Na koniec podkreślono skutki wyroku dla polityki równości płac w UE oraz zasugerowano, że koncepcja przebijania zasłony korporacyjnej może być narzędziem w egzekwowaniu zasady równości wynagrodzeń.

Słowa kluczowe: równość wynagrodzeń, dyskryminacja płacowa – art. 157 TSUE, praca o takiej samej wartości, przebicie zasłony korporacyjnej.

Summary

Monika Tomaszewska

The Principle of Non-Discrimination as a Basis for Piercing the Corporate Veil

The author discusses the judgment of the Court of Justice of the European Union of 3 June 2021 (C-624/19), issued in the case of *K.E.A. v. Tesco Stores Ltd.* The author analyzes in detail the legal basis of the judgment, paying particular attention to Art. 157 TFEU and the possibility of invoking the above provision before national courts in a dispute regarding work of the same value performed by employees of different genders employed in different establishments, provided that there is a common (single) source of financing the employees' remuneration. Based on the judgment glossed here, the author analyzes the arguments used so far by the CJEU regarding the principle of equality in employment. The author also draws attention to procedural issues raised by the CJEU, such as the burden of proof in pay discrimination cases. Finally, the author highlights the consequences of the judgment for equal pay policy in the EU and suggests that the concept of piercing the corporate veil may be a tool in enforcing the principle of equal pay.

Keywords: equal pay, pay discrimination – Art. 157 TFEU, work of equal value, piercing the corporate veil.