

Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 3 czerwca 2021 r. – Recylex SA, Fonderie et Manufacture de Métaux, Harz-Metall GmbH / Komisja Europejska

(Sprawa C-563/19 P) ⁽¹⁾

[Odwołanie – Konkurencja – Porozumienia, decyzje i uzgodnione praktyki – Rynek recyklingu akumulatorów samochodowych – Komunikat w sprawie współpracy z 2006 r. – Punkt 26 – Częściowe zwolnienie z grzywny – Dodatkowe okoliczności faktyczne zwiększające wagę lub czas trwania naruszenia – Okoliczności znane Komisji Europejskiej – Obniżenie kwoty grzywny – Kwalifikacja dla celów obniżenia – Porządek chronologiczny]

(2021/C 289/07)

Język postępowania: angielski

Strony

Wnoszący odwołanie: Recylex SA, Fonderie et Manufacture de Métaux SA, Harz-Metall GmbH (przedstawiciele: M. Wellinger, avocat, S. Reinart i K. Bongs, Rechtsanwältinnen)

Druga strona postępowania: Komisja Europejska (przedstawiciele: J. Szczodrowski, I. Rogalski i F. van Schaik, pełnomocnicy)

Sentencja

- 1) Odwołanie zostaje oddalone.
- 2) Recylex SA, Fonderie et Manufacture de Métaux SA i Harz-Metall GmbH zostają obciążone kosztami postępowania.

⁽¹⁾ Dz.U. C 312 z 16.9.2019.

Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 3 czerwca 2021 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Watford Employment Tribunal – Zjednoczone Królestwo) – K i in., L, M, N i in., O, P, Q, R, S, T / Tesco Stores Ltd

(Sprawa C-624/19) ⁽¹⁾

[Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Równość wynagrodzeń pracowników płci męskiej i żeńskiej – Artykuł 157 TFUE – Bezpośrednia skuteczność – Pojęcie „pracy takiej samej wartości” – Żądania zmierzające do korzystania z równości wynagrodzenia za pracę takiej samej wartości – Jedyne źródło – Pracownicy różnej płci mający tego samego pracodawcę – Różne zakłady – Porównanie]

(2021/C 289/08)

Język postępowania: angielski

Sąd odsyłający

Watford Employment Tribunal

Strony w postępowaniu głównym

Strona powodowa: K i in., L, M, N i in., O, P, Q, R, S, T

Strona pozwana: Tesco Stores Ltd

Sentencja

Artykuł 157 TFUE należy interpretować w ten sposób, że jest on bezpośrednio skuteczny w sporach między jednostkami, w których podnosi się nieprzestrzeganie zasady równości wynagrodzeń pracowników płci męskiej i żeńskiej za pracę „takiej samej wartości”, o której mowa w tym artykule.

⁽¹⁾ Dz.U. C 357 z 21.10.2019.