

M. H. Marshall
mod
Southampton and South-West Hampshire
Area Health Authority (Teaching)

(anmodning om præjudiciel afgørelse
indgivet af Det forenede Kongeriges Court of Appeal)

»Ligebehandling af mænd og kvinder — afskedigelsesvilkår«

Sammendrag

1. *Socialpolitik — mandlige og kvindelige arbejdstagere — adgang til beskæftigelse samt arbejdsvilkår — ligebehandling — direktiv 76/207 — artikel 5, stk. 1 — afskedigelse — begreb*
(Rådets direktiv 76/207, art. 5, stk. 1)
2. *Socialpolitik — mandlige og kvindelige arbejdstagere — adgang til beskæftigelse samt arbejdsvilkår — ligebehandling — undtagelser med hensyn til social sikring — undtagelse med hensyn til aldersgrænsen for ret til arbejdsophørs pension — indskrænkende fortolkning*
(Rådets direktiver 76/207, art. 1, stk. 2, og 79/7, art. 7, stk. 1, litra a))
3. *Socialpolitik — mandlige og kvindelige arbejdstagere — adgang til beskæftigelse samt arbejdsvilkår — ligebehandling — vilkår om afskedigelse ved opnåelse af ret til en pension fra staten — den pensionsberettigende alder forskellig alt efter arbejdstagerens køn — forskelsbehandling*
(Rådets direktiv 76/207, art. 5, stk. 1)
4. *Institutionernes retsakter — direktiver - direkte virkning — betingelser*
(EØF-traktaten, art. 189)

5. *Institutionernes retsakter — direktiver — direkte virkning — grænser — mulighed for at påberåbe et direktiv over for en privatperson — udelukket (EØF-traktaten, art. 189)*

6. *Socialpolitik — mandlige og kvindelige arbejdstagere — adgang til beskæftigelse samt arbejdsvilkår — ligebehandling — direktiv 76/207 — artikel 5, stk. 1 — virkning i forholdet mellem staten og private — staten som arbejdsgiver (Rådets direktiv 76/207, art. 5, stk. 1)*

1. Da begrebet afskedigelse i artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 skal forstås i vid betydning, omfattes en aldersgrænse, hvorefter arbejdstagere skal fratræde, og som er fastsat som led i en arbejdsgivers generelle fratrædelsesvilkår, følgelig af den givne fortolkning af begrebet afskedigelse, selv om fratrædelsen indebærer, at der ydes arbejdsophørs pension.

2. I betragtning af den grundlæggende betydning af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, må bestemmelsen i artikel 1, stk. 2, i direktiv 76/207 om gennemførelse af det nævnte princip for så vidt angår adgang til beskæftigelse samt arbejdsvilkår, hvorved den sociale sikring undtages fra direktivets anvendelsesområde, fortolkes snævert. Følgelig omfatter de undtagelser fra forbudet mod forskelsbehandling på grundlag af køn, der er indført ved artikel 7, stk. 1, litra a), i direktiv 79/7 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring, kun fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørs pensioner og eventuelle følger heraf for andre sociale sikringsydelser.

3. Artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 skal fortolkes således, at generelle afskedigelsesvilkår, hvorefter en kvinde afskediges alene med den begrundelse, at hun har

nået eller overskredet den alder, som giver hende ret til en pension fra staten, og som efter national ret er forskellig for mænd og kvinder, er en i henhold til direktivet forbudt forskelsbehandling på grundlag af køn.

4. I alle de tilfælde, hvor bestemmelser i et direktiv ud fra et indholdsmæssigt synspunkt fremstår som ubetingede og tilstrækkeligt præcise, kan private påberåbe sig dem over for staten, enten når denne ikke rettidigt har gennemført direktivet i national ret, eller når den ikke har gennemført det korrekt.

Det ville være uforeneligt med den bindende karakter, som traktatens artikel 189 tillægger direktiver, principielt at udelukke, at de forpligtelser, som direktivet pålægger, kan påberåbes af de berørte personer. En medlemsstat, som ikke inden for den fastsatte frist har truffet de i direktivet krævede gennemførelsesforanstaltninger, kan følgelig ikke over for private gøre gældende, at den ikke har opfyldt de forpligtelser, som direktivet pålægger. Det er i den forbindelse uden betydning, i hvilken egenskab staten har handlet, dvs. som arbejdsgiver eller som offentlig myndighed. I begge tilfælde er det væsentligt at hindre, at medlemsstaten kan forbedre sin retsstilling ved ikke at efterkomme fællesskabsretten.

5. Ifølge traktatens artikel 189 består et direktivs bindende karakter, som er grundlaget for at støtte ret på det ved en national ret, kun i forhold til »enhver Medlemsstat, som det rettes til«. Heraf følger, at et direktiv ikke i sig selv kan skabe forpligtelser for private, og at en direktivbestemmelse derfor ikke som sådan kan påberåbes over for sådanne personer.
6. Artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207, som forbyder enhver form for forskelsbehandling på grundlag af køn for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, kan påberåbes over for en statslig myndighed, der optræder som arbejdsgiver, til støtte for, at enhver national bestemmelse, der ikke er i overensstemmelse med nævnte artikel 5, stk. 1, ikke kan finde anvendelse.

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
SIR GORDON SLYNN

fremsat den 18. september 1985 *

Høje Domstol.

Den foreliggende sag er indbragt for Domstolen ved en anmodning om præjudiciel afgørelse i medfør af EØF-traktatens artikel 177, indgivet i henhold til kendelse af 12. marts 1984 fra den engelske Court of Appeal i en sag, som verserer for den nævnte ret efter at være blevet appelleret fra Employment Appeal Tribunal.

Marshall er født den 4. februar 1918. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) (herefter benævnt »Authority«) var på de i sagen relevante tidspunkter oprettet i henhold til section 8, stk. 1. A, litra b), i National Health Service Act 1977. Court of Appeal

har anført, at »det således var et statsorgan«. Marshall havde arbejdet ved Authority fra juni 1966 og havde en ansættelseskontrakt som ledende ernæringsekspert fra den 23. maj 1974 og indtil hun blev afskediget. Fra omkring 1975 har der hos Authority eksisteret en række skriftligt udformede ansættelsesvilkår, hvorefter kvindelige ansatte i almindelighed skal fratræde, når de fylder 60 år, og mandlige ansatte, når de fylder 65. I ansættelsesvilkårenes stk. 1 hedder det således: »Den ansatte fratræder sin stilling, når den alder nås, der berettiger til udbetaling af almindelig alderspension«. Ansættelsesvilkårene antoges at være en del af Marshall's ansættelseskontrakt. Authority var villig til efter et helt frit skøn at fravige de generelle fratrædelsesvilkår i enkelttilfælde helt eller delvis. Dette skete delvis for

* Oversat fra engelsk.