

ARREST VAN HET HOF

26 februari 1986 *

In zaak 152/84,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van de Court of Appeal of England and Wales, in het aldaar aanhangig geding tussen

M. H. Marshall

en

Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching),

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van richtlijn nr. 76/207 van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB 1976, L 39, blz. 40),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: Mackenzie Stuart, president, U. Everling en K. Bahlmann, kamerpresidenten, G. Bosco, T. Koopmans, O. Due en T. F. O'Higgins, rechters,

advocaat-generaal: Sir Gordon Slynn
griffier: D. Louterman, administrateur

gelet op de opmerkingen ingediend door:

- verzoekster in het hoofdgeding, voor de schriftelijke behandeling vertegenwoordigd door S. Grosz, solicitor, en M. Beloff, Q.C., en ter terechtzitting door M. Beloff, Q.C.;
- verweerster, voor de schriftelijke behandeling vertegenwoordigd door C. H. Brown, solicitor te Winchester, en ter terechtzitting door A. Hillier, barrister;

* Procestaal: Engels.

- de regering van het Verenigd Koninkrijk, voor de schriftelijke behandeling vertegenwoordigd door S. J. Hay van het Treasury Solicitor's Department als gemachtigde, en ter terechtzitting door S. J. Hay en P. Goldsmith, barrister;
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door haar juridisch hoofdadviser A. Toledano Laredo en J. R. Currall, lid van haar juridische dienst, als gemachtigden;

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 18 september 1985,

het navolgende

ARREST

(omissis)

In rechte

- 1 Bij beschikking van 12 maart 1984, ingekomen ten Hove op 19 juni daaraanvolgend, heeft de Court of Appeal krachtens artikel 177 EEG-Verdrag twee prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van richtlijn nr. 76/207 van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB 1976, L 39, blz. 40).
- 2 Deze vragen zijn gerezen in een geschil tussen M. H. Marshall (hierna: verzoekster) en de Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) (hierna: verweerster) over de verenigbaarheid van het ontslag van verzoekster met Section 6 (4) van de Sex Discrimination Act 1975 en met het gemeenschapsrecht.
- 3 Verzoekster, die op 4 februari 1918 is geboren, was vanaf juni 1966 tot 31 maart 1980 werkzaam bij verweerster. Vanaf 23 mei 1974 had zij een arbeidsovereenkomst als hoofddiëtiste.

- 4 Op 31 maart 1980, dus bijna vier weken nadat zij 62 jaar was geworden, werd verzoekster ontslagen, hoewel zij de wens te kennen had gegeven te blijven werken tot de leeftijd van 65 jaar, dat wil zeggen tot 4 februari 1983.
- 5 Volgens de verwijzingsbeschikking was de enige grond voor ontslag het feit dat verzoekster een vrouw was, die de door verweerster voor vrouwen bepaalde „pensioenleeftijd” had overschreden.
- 6 Blijkens het dossier is sedert 1975 het algemene beleid van verweerster, dat „de normale leeftijd voor pensionering de leeftijd is waarop sociale zekerheidspensioenen verschuldigd zijn”. Volgens de verwijzende rechterlijke instantie werd dit beleid, hoewel niet uitdrukkelijk in verzoeksters arbeidsovereenkomst vermeld, geacht daarvan stilzwijgend deel uit te maken.
- 7 De Britse wettelijke regeling inzake pensioenen, de Social Security Act 1975, bepaalt in de Sections 27 (1) en 28 (1), dat staatspensioen wordt toegekend vanaf de leeftijd van 65 jaar aan mannen en vanaf 60 jaar aan vrouwen. Deze wet verplicht de werknemers echter niet om met pensioen te gaan op de leeftijd waarop het staatspensioen verschuldigd wordt. Wanneer een werknemer blijft werken, wordt zowel de betaling van het staatspensioen als van een eventueel bedrijfspensioen geschorst.
- 8 Verweerster was evenwel bereid om, indien zij dat wenselijk achtte, in bijzondere omstandigheden voor een bepaald persoon een uitzondering te maken op haar algemeen pensioneringsbeleid; een dergelijke uitzondering werd gemaakt voor verzoekster, die nadat zij de leeftijd van 60 jaar had bereikt, nog twee jaar is blijven werken.
- 9 Wegens het feit dat zij geldelijke schade had geleden — namelijk het verschil tussen haar salaris als werkneemster van verweerster en haar pensioen — en de voldoening die haar werk haar gaf, had verloren, dagvaardde verzoekster verweerster voor een Industrial Tribunal, stellende dat haar ontslag op het betrokken tijdstip en om de door verweerster vermelde reden een minder gunstige behandeling op grond van geslacht was en derhalve een onwettige discriminatie in strijd met de Sex Discrimination Act en met het gemeenschapsrecht.

- 10 Het Industrial Tribunal verwierp het beroep voor zover het gebaseerd was op schending van de Sex Discrimination Act, daar Section 6 (4) van deze wet discriminatie op grond van geslacht toestond, wanneer zij het uitvloeisel was van een „bepaling inzake overlijden of pensionering”; het Tribunal stelde zich op het standpunt dat het algemene beleid van verweerster met een dergelijke bepaling overeenkwam. Het stelde evenwel vast, dat het in richtlijn nr. 76/207 neergelegde beginsel van gelijke behandeling was geschonden.
- 11 In beroep bevestigde het Employment Appeal Tribunal het eerste onderdeel van dit vonnis, maar het vernietigde het tweede onderdeel, op grond dat het ontslag weliswaar strijdig was met het in genoemde richtlijn neergelegde beginsel van gelijke behandeling, doch dat een particulier zich voor de Britse rechterlijke instanties niet op deze schending kon beroepen.
- 12 Verzoekster kwam van deze uitspraak in beroep bij de Court of Appeal. Overwegende dat de verwerende dienst is opgericht krachtens Section 8 (1) A (b) van de National Health Service Act 1977 en derhalve een „staatsorgaan” is, heeft de Court of Appeal het Hof de volgende prejudiciële vragen voorgelegd:
- „1) Levert het feit dat verweerster overeenkomstig haar beleid verzoekster na het bereiken van haar 60e levensjaar heeft ontslagen, zulks op de enkele grond dat zij een vrouw was die de normale voor vrouwen geldende pensioenleeftijd had overschreden, een door de richtlijn gelijke behandeling verboden discriminatie op ?
- 2) Zo ja: Kan verzoekster zich in de omstandigheden van het geval voor de nationale rechter beroepen op de richtlijn gelijke behandeling, ondanks een eventuele onverenigbaarheid met de richtlijn van Section 6 (4) van de Sex Discrimination Act 1975?”

De relevante wettelijke bepalingen

- 13 Artikel 1, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 luidt als volgt:

„Deze richtlijn beoogt de tenuitvoerlegging in de Lid-Staten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotiekansen, en tot de beroepsopleiding, als-

mede ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en, onder de voorwaarden bedoeld in lid 2, de sociale zekerheid. Dit beginsel wordt hierna ‚beginsel van gelijke behandeling‘ genoemd.”

14 Artikel 2, lid 1, van de richtlijn bepaalt:

„Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de hierna volgende bepalingen houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie.”

15 Artikel 5, lid 1, van de richtlijn bepaalt:

„De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, houdt in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht.”

In zijn tweede lid bevat dit artikel de volgende bepalingen:

„Te dien einde nemen de Lid-Staten de nodige maatregelen om te bereiken dat:

- a) de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, worden ingetrokken;
- b) de bepalingen in collectieve of in individuele arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van bedrijven alsmede in de statuten van vrije beroepen, welke strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden;
- c) de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen worden herzien die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling en die aanvankelijk werden gemotiveerd door beschermende bedoelingen welke niet meer gefundeerd zijn; dat voor de soortgelijke contractuele bepalingen de sociale partners worden aangezeten om tot de gewenste herziening over te gaan.”

16 Artikel 1, lid 2, van de richtlijn bepaalt:

„Ten einde de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid te waarborgen, stelt de Raad op voorstel van de Commissie bepalingen vast waarbij met name de inhoud, de draagwijdte en de wijze van toepassing van dit beginsel nader worden omschreven.”

17 Overeenkomstig deze laatste bepaling heeft de Raad op 19 december 1978 richtlijn nr. 79/7 vastgesteld, die betrekking heeft op de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (PB 1979, L 6, blz. 24) en waaraan de Lid-Staten volgens artikel 8, lid 1, binnen een termijn van zes jaar volgende op de kennisgeving ervan, in hun nationale recht uitvoering moesten geven. Deze richtlijn is volgens haar artikel 3, lid 1, van toepassing op:

„a) de wettelijke regelingen die bescherming bieden tegen de volgende eventualiteiten:

- ziekte,
- invaliditeit,
- ouderdom,
- arbeidsongevallen en beroepsziekten,
- werkloosheid;

b) de sociale-bijstandsregelingen, voor zover deze een aanvulling vormen op of in de plaats komen van de sub a) bedoelde regelingen.”

18 Volgens artikel 7, lid 1, doet deze richtlijn

„... geen afbreuk aan de bevoegdheid van de Lid-Staten om van haar werkingssfeer uit te sluiten:

a) de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen en de gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor andere prestaties;

...”.

19 Met betrekking tot beroepsregelingen van sociale zekerheid bepaalt artikel 3, lid 3, van die richtlijn dat, ten einde de tenuitvoerlegging van het beginsel van

gelijke behandeling in die regelingen te waarborgen, „de Raad op voorstel van de Commissie bepalingen vaststelt waarbij de inhoud, de draagwijdte en de wijze van toepassing van dat beginsel nader worden omschreven”. Op 5 mei 1983 heeft de Commissie de Raad een voorstel voorgelegd voor een richtlijn betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de beroepsregelingen van de sociale zekerheid (PB 1983, C 134, blz. 7), die volgens haar artikel 2, lid 1, van toepassing is op prestaties „die zijn bedoeld ter aanvulling van de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of ter vervanging daarvan”. De Raad heeft zich nog niet over dit voorstel uitgesproken.

- 20 Behalve verzoekster en verweerster hebben ook de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie in deze zaak opmerkingen gemaakt.

De eerste vraag

- 21 Met de eerste vraag wenst de Court of Appeal te vernemen of artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 aldus moet worden uitgelegd, dat een algemeen ontslagbeleid van een overheidsinstelling, dat inhoudt dat een vrouw wordt ontslagen op de enkele grond dat zij de leeftijd waarop zij recht op een staatspensioen heeft, heeft bereikt of overschreden, welke leeftijd ingevolge de nationale wetgeving voor mannen en vrouwen verschillend is, een door deze richtlijn verboden discriminatie op grond van geslacht vormt.
- 22 Verzoekster en de Commissie zijn van oordeel, dat de eerste vraag bevestigend moet worden beantwoord.
- 23 Volgens verzoekster is bedoelde leeftijdsgrens een „arbeidsvoorwaarde” in de zin van de artikelen 1, lid 1, en 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207. Een ruime uitlegging van deze term zou gerechtvaardigd zijn zowel met het oog op de in het Verdrag omschreven doelstelling van „een voortdurende verbetering van de omstandigheden waaronder [de] volkeren [van de Lid-Staten] leven en werken”, als met het oog op de formulering van het discriminatieverbod in de voornoemde artikelen van richtlijn nr. 76/207 en in artikel 7, lid 1, van verordening nr. 1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap (PB 1968, L 257, blz. 2).
- 24 De opheffing van discriminaties op grond van geslacht zou bovendien behoren tot de fundamentele rechten van de mens en dus tot de algemene beginselen van gemeenschapsrecht. Overeenkomstig de rechtspraak van het Europese Hof voor de

Rechten van de mens zouden deze fundamentele beginselen ruim moeten worden uitgelegd en omgekeerd zou elke uitzondering, zoals het voorbehoud op het gebied van de sociale zekerheid in artikel 1, lid 2, van richtlijn nr. 76/207, strikt moeten worden geïnterpreteerd.

- 25 Voorts meent verzoekster, dat de uitzondering in artikel 7, lid 1, van richtlijn nr. 79/7, betreffende de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen, niet relevant is omdat, anders dan in de zaak-Burton (arrest van 16.2.1982, zaak 19/81, Jurispr. 1982, blz. 555), de onderhavige zaak niet de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd betreft. Bovendien zou er in casu geen verband bestaan tussen de contractueel overeengekomen pensioenleeftijd en de leeftijd waarop recht op pensioen krachtens de sociale zekerheid ontstaat.
- 26 De Commissie wijst erop, dat noch het personeelbeleid van verweerster noch het wettelijk stelsel van sociale zekerheid iemand die de minimum pensioengerechtigde leeftijd bereikt, verplicht om met pensioen te gaan. De nationale wetgeving zou juist rekening houden met de mogelijkheid dat de beroepswerkzaamheid na het bereiken van de normale pensioengerechtigde leeftijd wordt voortgezet. In deze omstandigheden zou het ontslag van een vrouw moeilijk te rechtvaardigen zijn met een beroep op haar geslacht en haar leeftijd.
- 27 Ook de Commissie wijst erop, dat het Hof de gelijke behandeling van mannen en vrouwen heeft erkend als een fundamenteel beginsel van gemeenschapsrecht.
- 28 Daartegenover betoogt verweerster, dat overeenkomstig het arrest-Burton rekening moet worden gehouden met het verband dat, volgens haar, bestaat tussen enerzijds de door haar in het kader van haar ontslagbeleid verplicht gestelde pensioenleeftijden en anderzijds de leeftijden waarop volgens het wettelijk stelsel van sociale zekerheid in het Verenigd Koninkrijk rust- en ouderdomspensioenen verschuldigd zijn. Dat er voor de gedwongen beëindiging van de arbeidsovereenkomst verschillende leeftijden gelden, zou eenvoudig samenhangen met de vaststelling van minimumleeftijden in dat wettelijk stelsel; mannelijke werknemers mogen blijven werken tot de leeftijd van 65 jaar, juist omdat zij vóór die leeftijd geen staatspensioen krijgen, terwijl vrouwelijke werknemers daar met 60 jaar al recht op hebben.

- 29 Verweerster is van mening, dat de toekenning van staatspensioen tot de sociale zekerheid behoort en derhalve niet onder richtlijn nr. 76/207 valt, maar onder richtlijn nr. 79/7, die aan de Lid-Staten de bevoegdheid voorbehoudt om verschillende leeftijden vast te stellen met het oog op de toekenning van staatspensioenen. Omdat de situatie dus dezelfde is als in de zaak-Burton, zou de vaststelling in de arbeidsovereenkomst van verschillende pensioenleeftijden, die gekoppeld zijn aan de verschillende pensioengerechtigde leeftijd voor mannen en vrouwen in de nationale wetgeving, geen door het gemeenschapsrecht verboden discriminatie zijn.
- 30 De Britse regering, die deze mening deelt, wijst er evenwel op, dat ook wanneer het gaat om een tijdvak na de pensionering een behandeling discriminerend kan zijn voor zover zij voortvloeit uit een arbeidsverhouding of deze verhouding na de normale contractuele pensioenleeftijd wordt voortgezet.
- 31 In het onderhavige geval zou er echter geen discriminatie ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden bestaan, daar het verschil in behandeling voortvloeit uit de normale pensioenleeftijd, die weer gekoppeld is aan de verschillende minimumleeftijden waarop een staatspensioen verschuldigd wordt.
- 32 Allereerst zij opgemerkt dat het aan het Hof voorgelegde uitleggingsprobleem niet zozeer de toegang tot een wettelijke of beroepspensioenregeling betreft, dat wil zeggen de voorwaarden voor toekenning van een ouderdoms- of een rustpensioen, maar de vaststelling van een leeftijdsgrens met het oog op de beëindiging van een arbeidsverhouding in het kader van een algemeen ontslagbeleid. Deze vraag heeft derhalve betrekking op de ontslagvoorwaarden en moet dus worden beantwoord aan de hand van richtlijn nr. 76/207.
- 33 Artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 bepaalt, dat de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, inhoudt dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht.
- 34 In voornoemd arrest-Burton overwoog het Hof reeds, dat het begrip „ontslag” in deze bepaling ruim moet worden opgevat. Dit ruime begrip „ontslag” omvat derhalve ook een leeftijdsgrens voor het verplichte vertrek van werknemers in het

kader van een algemeen pensioenbeleid van een werkgever, ook indien bij dat ver-
trek een rustpensioen wordt toegekend.

- 35 Gelijk het Hof in het arrest-Burton beklemtoonde, bepaalt richtlijn nr. 79/7 in artikel 7, dat zij geen afbreuk doet aan de bevoegdheid van de Lid-Staten om van haar werkingssfeer uit te sluiten de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen en de gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor andere prestaties op het gebied van de wettelijke stelsels van sociale zekerheid. Het Hof heeft daarmee erkend, dat bij prestaties welke zijn gekoppeld aan nationale pensioenregelingen die verschillende pensioengerechtigde leeftijden voor mannen en vrouwen voorschrijven, van bovenbedoeld beginsel kan worden afgeweken.
- 36 Gelet op het herhaaldelijk door het Hof beklemtoonde fundamentele belang van het beginsel van gelijke behandeling, dient evenwel de uitzondering op de werkingssfeer van richtlijn nr. 76/207, zoals in artikel 1, lid 2, daarvan voorzien op het gebied van de sociale zekerheid, strikt te worden uitgelegd. De in artikel 7, lid 1, sub a, van richtlijn nr. 79/7 neergelegde uitzondering op het verbod van discriminatie op grond van geslacht geldt derhalve slechts voor de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioen en voor de gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor andere prestaties van sociale zekerheid.
- 37 Dienaangaande zij erop gewezen, dat waar de uitzondering van artikel 7 van richtlijn nr. 79/7 betrekking heeft op de gevolgen die uit de leeftijdsgrens voortvloeien voor prestaties van sociale zekerheid, het in de onderhavige zaak gaat om ontslag in de zin van artikel 5 van richtlijn nr. 76/207.
- 38 Mitsdien moet op de eerste vraag van de Court of Appeal worden geantwoord, dat artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 aldus moet worden uitgelegd, dat een algemeen ontslagbeleid, dat inhoudt dat een vrouw wordt ontslagen op de enkele grond dat zij de leeftijd waarop zij recht op een staatspensioen heeft, heeft bereikt of overschreden, welke leeftijd ingevolge de nationale wetgeving voor mannen en vrouwen verschillend is, een door deze richtlijn verboden discriminatie op grond van geslacht vormt.

De tweede vraag

39 Nu de eerste vraag een bevestigend antwoord heeft gekregen, rijst de vraag of particulieren zich voor de nationale rechter op artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 kunnen beroepen.

o

40 Verzoekster en de Commissie geven in overweging, deze vraag bevestigend te beantwoorden. Zij betogen met name dat de artikelen 2, lid 1, en 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 voldoende duidelijk zijn om zonder nadere tussenkomst van de nationale wetgever door de nationale rechter toegepast te kunnen worden, althans in een geval van openlijke discriminatie.

41 Tot staving van haar opvatting herinnert verzoekster eraan, dat richtlijnen aan particulieren rechten kunnen verlenen waarop dezen zich voor de rechterlijke instanties der Lid-Statens rechtstreeks kunnen beroepen. De nationale rechter zou op grond van de dwingende aard van richtlijnen, in samenhang met artikel 5 EEG-Verdrag, verplicht zijn om, waar dat maar mogelijk is, gevolg te geven aan de bepalingen van richtlijnen, in het bijzonder bij de uitlegging of toepassing van relevante bepalingen van nationaal recht (arrest van 10.4.1984, zaak 14/83, von Colson en Kamann, Jurispr. 1984, blz. 1891). Wanneer de onverenigbaarheid van het nationale recht met het gemeenschapsrecht door een dergelijke uitlegging niet kan worden opgeheven, zou de nationale rechter gehouden zijn, de met de richtlijn onverenigbare bepaling van nationaal recht niet toepasselijk te verklaren.

42 De Commissie is van mening dat de bepalingen van artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 voldoende duidelijk en onvoorwaardelijk zijn om voor de nationale rechter te kunnen worden ingeroepen. Zij zouden derhalve opgeworpen kunnen worden tegen Section 6 (4) van de Sex Discrimination Act, welke bepaling volgens de rechtspraak van de Court of Appeal is uitgebreid tot het vraagstuk van de gedwongen pensionering en dus ineffectief zou zijn om ontslagen gebaseerd op het verschil in pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen, te verhinderen.

43 Daarentegen geven verweerster en de regering van het Verenigd Koninkrijk in overweging, de tweede vraag ontkennend te beantwoorden. Zij erkennen dat een richtlijn onder bepaalde bijzondere omstandigheden rechtstreekse werking kan

hebben tegen een Lid-Staat, in zoverre deze zich niet achter zijn eigen niet-nakoming kan verschuilen. Een richtlijn zou echter nooit rechtstreeks verplichtingen kunnen opleggen aan particulieren en enkel rechtstreekse werking kunnen hebben tegenover een Lid-Staat als overheid en niet tegenover een Lid-Staat als werkgever. In deze laatste hoedanigheid immers zou de staat zich in geen enkel opzicht onderscheiden van een particuliere werkgever. Het zou daarom niet juist zijn om de werknemers van de staat in een gunstiger positie te plaatsen dan de werknemers van een particuliere werkgever.

- 44 De rechtssituatie van de werknemers van verweerster is volgens de Britse regering dezelfde als die van de werknemers van een particuliere werkgever. Naar Brits staatsrecht zouden de gezondheidsinstellingen die in het leven zijn geroepen door de National Health Service Act 1977, zoals gewijzigd bij de Health Services Act 1980 en bij andere wetten, weliswaar staatsorganen zijn en hun werknemers personeelsleden van de Kroon, maar niettemin zou het door de gezondheidsautoriteiten uitgeoefende bestuur van de National Health Service worden beschouwd als onderscheiden van het centrale overheidsbestuur en zouden de werknemers ervan geen ambtenaren zijn.
- 45 Ten slotte meent zowel verweerster als de Britse regering, dat de bepalingen van richtlijn nr. 76/207 niet onvoorwaardelijk zijn noch voldoende duidelijk en nauwkeurig om rechtstreekse werking te kunnen hebben. De richtlijn zou immers tal van uitzonderingen toelaten, waarvan de bijzonderheden door de Lid-Statens moeten worden geregeld. Voorts zouden de bewoordingen van artikel 5 weinig duidelijk zijn en verdere uitvoeringsmaatregelen vereisen.
- 46 Er zij aan herinnerd, dat volgens vaste rechtspraak van het Hof (met name het arrest van 19.1.1982, zaak 8/81, Becker, Jurispr. 1982, blz. 53) in alle gevallen waarin de bepalingen van een richtlijn inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn, particulieren gerechtigd zijn om hierop een beroep te doen tegenover de staat, wanneer deze hetzij verzuimt de richtlijn binnen de gestelde termijnen in het nationale recht ten uitvoer te leggen, hetzij dit op onjuiste wijze doet.
- 47 Deze rechtspraak is gegrond op de overweging, dat het onverenigbaar zou zijn met de dwingende werking die in artikel 189 EEG-Verdrag aan de richtlijn wordt toegekend, om principieel uit te sluiten dat de daarbij opgelegde verplichting door betrokken personen kan worden ingeroepen. Hieraan heeft het Hof de gevolgtrek-

king verbonden, dat een Lid-Staat die de door de richtlijn voorgeschreven uitvoeringsmaatregelen niet tijdig heeft getroffen, het feit dat hij zijn uit de richtlijn voortvloeiende verplichtingen niet is nagekomen, niet aan particulieren kan tegenwerpen.

- 48 Wat het argument betreft dat een richtlijn niet tegenover particulieren kan worden ingeroepen, moet erop worden gewezen, dat volgens artikel 189 EEG-Verdrag het dwingende karakter van een richtlijn — waarop de mogelijkheid om er voor de nationale rechter beroep op te doen, is gebaseerd — slechts bestaat ten aanzien van „elke Lid-Staat waarvoor zij bestemd is”. Hieruit volgt, dat een richtlijn uit zichzelf geen verplichtingen aan particulieren kan opleggen en dat een bepaling van een richtlijn als zodanig niet tegenover een particulier kan worden ingeroepen. Derhalve moet worden nagegaan, of de verweerster in deze zaak moet worden geacht als particulier te hebben gehandeld.
- 49 Dienaangaande moet worden opgemerkt, dat wanneer iemand zich tegenover de staat op een richtlijn kan beroepen, hij dit kan doen onverschillig de hoedanigheid waarin de staat handelt, als werkgever of als overheid. In beide gevallen moet immers worden voorkomen dat de staat voordeel heeft bij zijn miskennis van het gemeenschapsrecht.
- 50 Het staat aan de nationale rechter om deze overwegingen toe te passen op de omstandigheden van het concrete geval; in zijn verwijzingsbeschikking heeft de Court of Appeal echter verklaard dat verweerster, de Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), een overheidsorgaan is.
- 51 Het argument van de Britse regering, dat de mogelijkheid om tegenover verweerster als staatsorgaan een beroep op de bepalingen van de richtlijn te doen, zou leiden tot een willekeurig en onbillijk verschil in de rechten van werknemers van de staat en die van particuliere werknemers, levert geen grond op voor een andere conclusie. Een dergelijk verschil kan immers gemakkelijk worden vermeden wanneer de betrokken Lid-Staat de richtlijn op juiste wijze in nationaal recht had omgezet.
- 52 Wat ten slotte de vraag betreft, of artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207, dat een toepassing vormt van het in artikel 2, lid 1, van deze richtlijn omschreven beginsel van gelijke behandeling, inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk is en voldoende

nauwkeurig om door een particulier tegen de staat te kunnen worden ingeroepen, moet worden vastgesteld dat deze bepaling op zichzelf beschouwd iedere discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, in het algemeen en in niet mis te verstane bewoordingen verbiedt. Zij is derhalve voldoende nauwkeurig om door een particulier te kunnen worden ingeroepen en door de rechter te kunnen worden toegepast.

- 53 Vervolgens moet worden onderzocht of dit discriminatieverbod als onvoorwaardelijk kan worden beschouwd, gelet op de uitzonderingen die in de richtlijn zijn vermeld, en op het feit dat de Lid-Staten ingevolge artikel 5, lid 2, bepaalde maatregelen moeten nemen om de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling in het kader van het nationale recht te waarborgen.
- 54 Met betrekking tot het in artikel 1, lid 2, van richtlijn nr. 76/207 geformuleerde voorbehoud ten aanzien van de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid, moet worden opgemerkt dat dit weliswaar het toepassingsgebied *ratione materiae* van deze richtlijn beperkt, doch geen enkele voorwaarde stelt voor de toepassing van dit beginsel in zijn eigen gebied en met name niet voor wat artikel 5 van de richtlijn betreft. Ook de in artikel 2 van richtlijn nr. 76/207 genoemde uitzonderingen zijn in casu niet relevant.
- 55 Hieruit volgt dat artikel 5 van richtlijn nr. 76/207 de Lid-Staten niet de bevoegdheid geeft om de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling in zijn eigen gebied aan voorwaarden te binden of te beperken, en dat deze bepaling voldoende nauwkeurig en onvoorwaardelijk is om door particulieren voor de nationale rechter te kunnen worden ingeroepen, ten einde de toepassing van nationale bepalingen die niet met artikel 5, lid 1, stroken, te verhinderen.
- 56 Mitsdien moet op de tweede vraag worden geantwoord, dat artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 van de Raad van 9 februari 1976, dat elke discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, verbiedt, tegen een als werkgever optredende overheidsinstantie van een Lid-Staat kan worden ingeroepen ten einde de toepassing van nationale bepalingen die niet met artikel 5, lid 1, stroken, te verhinderen.

Kosten

De kosten door de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie van de Europese Gemeenschappen wegens indiening hunner opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende op de door de Court of Appeal bij beschikking van 12 maart 1984 gestelde vragen, verklaart voor recht:

- 1) Artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 moet aldus worden uitgelegd, dat een algemeen ontslagbeleid, dat inhoudt dat een vrouw wordt ontslagen op de enkele grond dat zij de leeftijd waarop zij recht op een staatspensioen heeft, heeft bereikt of overschreden, welke leeftijd ingevolge de nationale wetgeving voor mannen en vrouwen verschillend is, een door deze richtlijn verboden discriminatie op grond van geslacht vormt.
- 2) Artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 van de Raad van 9 februari 1976, dat elke discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, verbiedt, kan tegen een als werkgever optredende overheidsinstantie van een Lid-Staat worden ingeroepen ten einde de toepassing van nationale bepalingen die niet met artikel 5, lid 1, stroken, te verhinderen.

Mackenzie Stuart

Everling

Bahlmann

Bosco

Koopmans

Due

O'Higgins

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 26 februari 1986.

De griffier

P. Heim

De president

A. J. Mackenzie Stuart