

DOMSTOLENS DOM

26. februar 1986 *

I sag 152/84

angående en anmodning, som Det forenede Kongeriges Court of Appeal i medfør af EØF-traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag

M. H. Marshall

mod

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

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 76/207 af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40),

har

DOMSTOLEN

sammensat af præsidenten Mackenzie Stuart, afdelingsformændene U. Everling og K. Bahlmann, dommerne G. Bosco, T. Koopmans, O. Due og T. F. O'Higgins,

generaladvokat: Sir Gordon Slynn

justitssekretær: fuldmægtig D. Louterman

efter at der er afgivet indlæg af:

- sagsøgeren i hovedsagen, under skriftvekslingen ved S. Grosz og M. Beloff, Q. C., barristers, London, og under den mundtlige forhandling ved M. Beloff, Q. C.,
- sagsøgte i hovedsagen, under skriftvekslingen ved solicitor C. H. Brown, Winchester, og under den mundtlige forhandling ved barrister A. Hillier,

* Processprog: Engelsk.

- Det forenede Kongeriges regering, under skriftvekslingen ved S. J. Hay, Treasury Solicitors Department, London, som befuldmægtiget, og under den mundtlige forhandling ved S. J. Hay og barrister P. Goldsmith,
- Kommissionen for De europæiske Fællesskaber ved ledende juridisk konsulent A. Toledano Laredo, og J. R. Currall, Kommissionens juridiske tjeneste, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 18. september 1985,

afsagt følgende

DOM

(Sagsfremstillingen udelades)

Præmisser

- 1 Ved kendelse af 12. marts 1984, indgået til Domstolen den 19. juni s.å., har Det forenede Kongeriges Court of Appeal i medfør af EØF-traktatens artikel 177 forelagt to præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 76/207 af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40).
- 2 Spørgsmålene er blevet rejst under en sag mellem M. H. Marshall (herefter benævnt sagsøgeren) og Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) (herefter benævnt sagsøgte), som drejer sig om, hvorvidt afskedigelsen af sagsøgeren er forenelig med section 6, stk. 4, i Sex Discrimination Act 1975 samt fællesskabsretten.
- 3 Sagsøgeren, der er født den 4. februar 1918, var ansat hos sagsøgte i perioden juni 1966 — 31. marts 1980. Siden den 23. maj 1974 var hun i henhold til en ansættelseskontrakt ansat som ledende ernæringsekspert.

- 4 Den 31. marts 1980, dvs. cirka fire uger efter at hun var fyldt 62, blev sagsøgeren afskediget, selv om hun havde udtrykt ønske om at arbejde, indtil hun fyldte 65 år, dvs. til den 4. februar 1983.
- 5 Ifølge forelæggelseskendelsen blev hun afskediget alene med den begrundelse, at hun havde overskredet den af sagsøgte for kvinder fastsatte »pensionsalder«.
- 6 Det fremgår af sagen, at sagsøgte siden 1975 har fulgt den almindelige politik, at »den ansatte fratræder sin stilling, når den alder nås, der berettiger til udbetaling af almindelig alderspension«. Ifølge den forelæggende ret var det nævnte vilkår ikke udtrykkeligt angivet i sagsøgerens ansættelseskontrakt, men antoges at udgøre en del af denne.
- 7 På det pågældende tidspunkt var det i Det forenede Kongeriges pensionslovgivning, nemlig section 27, stk. 1, og section 28, stk. 1, i Social Security Act 1975, fastsat, at mænd kunne opnå pension fra staten fra det fyldte 65. år og kvinder fra det fyldte 60. år. Efter lovgivningen var de ansatte imidlertid ikke forpligtet til at fratræde, når de nåede den alder, der berettigede til udbetaling af pension fra staten. Såfremt en ansat fortsat udøvede erhvervmæssig beskæftigelse, blev såvel udbetalingen af pensionen fra staten som pensionen efter den erhvervstilknyttede ordning udsat.
- 8 Sagsøgte var imidlertid under særlige omstændigheder villig til efter et helt frit skøn at fravige de generelle fratrædelsesvilkår i enkelttilfælde, hvilket sagsøgte faktisk gjorde, for så vidt angik sagsøgeren, idet hun blev beskæftiget i yderligere to år efter hendes fyldte 60. år.
- 9 Sagsøgeren, der led et økonomisk tab svarende til forskellen mellem hendes løn som ansat hos sagsøgte og hendes pension samt mistede den tilfredsstillelse, som hendes arbejde havde givet hende, anlagde sag mod sagsøgte ved et Industrial Tribunal, hvorunder hun gjorde gældende, at afskedigelsen på det pågældende tidspunkt og af den anførte grund var udtryk for forskelsbehandling på grundlag af køn og derfor en ulovlig forskelsbehandling i strid med Sex Discrimination Act samt fællesskabsretten.

- 10 Industrial Tribunal fandt ikke at kunne give sagsøgeren medhold, for så vidt som søgsmålet byggede på en påstået overtrædelse af Sex Discrimination Act, og anførte som begrundelse herfor, at forskelsbehandling på grundlag af køn i henhold til lovens section 6, stk. 4, er tilladt, såfremt dette følger af en »regulering af fratrædelsesvilkår«; efter Industrial Tribunals opfattelse indeholdt sagsøgtes generelle ansættelsesvilkår en sådan regulering. Derimod fandt retten, at der måtte gives sagsøgeren medhold under sagen, for så vidt angik den påberåbte tilsidesættelse af direktiv 76/207.
- 11 Sagsøgeren indankede afgørelsen for Employment Appeal Tribunal, der tiltrådte underinstansens forkastelse af den første søgsmålsgrund; for så vidt angik den anden søgsmålsgrund, lagde retten til grund, at afskedigelsen vel var sket i strid med princippet om ligebehandling som fastslået ved førnævnte direktiv, men retten fandt alligevel, at sagsøgte måtte frifindes, og anførte som begrundelse herfor, at en privat ikke kan støtte ret på et sådant forhold under en sag ved en domstol i Det forenede Kongerige.
- 12 Sagsøgeren indankede afgørelsen for Court of Appeal, der — efter at have fastslået at den sagsøgte myndighed er oprettet med hjemmel i section 8, stk. 1. A, litra b), i National Health Service Act 1977 og følgelig er et statsorgan — har forelagt Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- » 1) Har den indstævnte myndighed gjort sig skyldig i en ifølge ligebehandlingsdirektivet forbudt forskelsbehandling ved i overensstemmelse med ansættelsesvilkårene at afskedige appellanten, der var fyldt 60, og alene begrunde afskedigelsen med, at hun var kvinde og havde nået den sædvanlige for kvinder gældende pensionsalder?
 - 2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende; kan appellanten påberåbe sig ligebehandlingsdirektivet ved de nationale retter i den foreliggende sag, selv om der eventuelt består en uoverensstemmelse mellem direktivet og section 6, stk. 4, i Sex Discrimination Act 1975?«

De relevante retsregler

- 13 Artikel 1, stk. 1, i direktiv 76/207 har følgende ordlyd:
- » Dette direktiv tilsigter gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår og på de betingelser,

der er fastsat i stk. 2, til social sikring. Dette princip betegnes i det følgende 'princippet om ligebehandling'.

14 Direktivets artikel 2, stk. 1, er sålydende:

» Princippet om ligebehandling i henhold til nedenstående bestemmelser indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.«

15 Direktivets artikel 5, stk. 1, har følgende indhold:

» Anvendelsen af princippet om ligebehandling for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, indebærer, at mænd og kvinder sikres samme vilkår uden forskelsbehandling på grundlag af køn.«

I artiklens stk. 2 bestemmes:

» Med henblik herpå træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger til:

- a) at administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, ophæves;
- b) at de bestemmelser i kollektive overenskomster eller individuelle arbejdskontrakter, i virksomheders interne reglementer eller i vedtægter for selvstændige erhverv, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige eller ændres;
- c) at de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, der er i modstrid med princippet om ligebehandling, revideres, når det beskyttelseshensyn, som oprindeligt lå til grund for disse, ikke længere er begrundet; at arbejdsmarkedets parter med hensyn til overenskomstbestemmelser af samme art opfordres til at foretage de ønskelige revisioner.«

- 16 Direktivets artikel 1, stk. 2, har følgende indhold:
- » Med henblik på at sikre en gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring, vedtager Rådet på forslag fra Kommissionen nærmere bestemmelser særlig om dets indhold, udstrækning og gennemførelse.«
- 17 I henhold til den sidstnævnte bestemmelse har Rådet udstedt direktiv 79/7 af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT L 6, s. 24), som medlemsstaterne i henhold til direktivets artikel 8, stk. 1, skal gennemføre i national ret inden seks år efter dets meddelelse. I henhold til artikel 3, stk. 1, finder direktivet anvendelse
- »a) på lovbestemte ordninger, der sikrer beskyttelse mod følgende risici:
- sygdom,
 - invaliditet,
 - alderdom,
 - arbejdsulykker og erhvervssygdomme,
 - arbejdsløshed;
- b) på bestemmelserne om social bistand, i det omfang disse er bestemt til at supplere eller træde i stedet for de i litra a) omhandlede ordninger.«
- 18 I henhold til artikel 7, stk. 1, er direktivet
- » ikke til hinder for, at medlemsstaterne kan undtage følgende fra direktivets anvendelsesområde:
- a) fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner og eventuelle følger heraf for andre ydelser;
- ...«.
- 19 For så vidt angår de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, bestemmes det i direktivets artikel 3, stk. 3, at med henblik på at sikre gennemførelsen af princippet

om ligebehandling under disse ordninger »vedtager Rådet på forslag af Kommissionen bestemmelser, der præciserer dennes indhold og udstrækning samt reglerne for dens gennemførelse«. Den 5. maj 1983 forelagde Kommissionen Rådet et forslag til direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EFT C 134, s. 7); i henhold til direktivforslagets artikel 2, stk. 1, finder det anvendelse på »ydelse, der skal supplere ydelserne fra de lovbestemte sociale sikringsordninger eller træde i stedet for disse«. Rådet har endnu ikke taget stilling til dette forslag.

- 20 Der er i sagen afgivet indlæg for Domstolen af Det forenede Kongerige og Kommissionen samt af sagsøgeren og sagsøgte.

Første spørgsmål

- 21 Det bemærkes, at Court of Appeal med det første spørgsmål må antages at ønske oplyst, om artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 skal fortolkes således, at generelle afskedigelsesvilkår, som en statslig myndighed håndhæver, og 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.
- 22 Efter sagsøgerens og Kommissionens opfattelse bør det første spørgsmål besvares bekræftende.
- 23 Sagsøgeren har anført, at den omhandlede aldersgrænse er omfattet af begrebet »arbejdsvilkår« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207. Begrebet bør fortolkes udvidende henset til, at medlemsstaterne ved traktaten har sat sig som mål »stadig at forbedre deres folks levevilkår og beskæftigelsesforhold«, samt efter den formulering, der er givet forbudet mod forskelsbehandling ved de førnævnte bestemmelser i direktiv 76/207 og i artikel 7, stk. 1, i Rådets forordning nr. 1612/68 af 15. oktober 1968 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Fællesskabet (EFT 1968 II, s. 467).
- 24 Sagsøgeren har endvidere anført, at forbudet mod forskelsbehandling på grundlag af køn er en af de grundlæggende menneskerettigheder og dermed indgår som en almindelig grundsætning i fællesskabsretten. Det fremgår af de domme, der er afsagt af Den europæiske Menneskerettighedsdomstol, at disse grundsætninger

skal fortolkes udvidende, og omvendt at enhver undtagelse herfra, såsom det forbehold der følger af artikel 1, stk. 2, i direktiv 76/207 med hensyn til social sikring, skal fortolkes indskrænkende.

- 25 Sagsøgeren har dernæst anført, at undtagelsesbestemmelsen i artikel 7, stk. 1, i direktiv 79/7 vedrørende fastsættelsen af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørs-pensioner, er uden interesse for nærværende sag, idet denne til forskel fra Burton-sagen (dom af 16. februar 1982, 19/81, Sml. 1982, s. 555) ikke drejer sig om fastsættelsen af en pensionsret. Efter sagsøgerens opfattelse er der endvidere i nærværende sag ingen sammenhæng mellem fratrædelsesalderen i henhold til kontrakten og den alder, der berettiger til udbetaling af almindelig alderspension.
- 26 Kommissionen har anført, at en person hverken i henhold til sagsøgerens ansættelsesvilkår eller i medfør af den lovhjemlede sociale sikringsordning skal fratræde, når vedkommende når pensionsalderen. Tværtimod anerkendes det i britisk lovgivning, at det vil kunne forekomme, at beskæftigelsen vedvarer ud over den normale pensionsalder. Kommissionen anser det på denne baggrund for uantageligt, at afskedigelsen af en kvinde skulle kunne begrundes med henvisning til hendes køn og alder.
- 27 Kommissionen har dernæst også anført, at princippet om ligebehandling af mænd og kvinder af Domstolen er anerkendt som et grundlæggende princip i fællesskabsretten.
- 28 Sagsøgte har heroverfor som et moment, der hævdes anerkendt ved den førnævnte dom i Burton-sagen, henvist til den sammenhæng, der angiveligt består mellem på den ene side de bindende aldersgrænser for fratræden, som sagsøgte håndhæver i henhold til de generelle afskedigelsesvilkår, og på den anden side de aldersbetingelser, der gælder for ret til arbejdsophørs- og alderspensioner efter den lovhjemlede sociale sikringsordning i Det forenede Kongerige. Sagsøgte har herved anført, at de forskellige aldersgrænser, hvorefter ansættelseskontrakten bindende ophører, alene afspejler de i henhold til den nævnte ordning gældende aldersbetingelser; således kan en mandlig ansat fortsætte med at arbejde indtil en alder af 65 år, netop fordi han ikke kan oppebære en pension fra staten inden denne alder, hvorimod en kvinde er berettiget hertil fra det fyldte 60. år.

- 29 Sagsøgte har anført, at en pension fra staten ydes som led i den sociale sikring og følgelig ikke er omfattet af direktiv 76/207, men derimod af direktiv 79/7, der ikke er til hinder for, at medlemsstaterne fastsætter forskellige aldersgrænser for ret til pension fra staten. Eftersom omstændighederne herefter er de samme som i Burton-sagen, kan det ikke anses for en forskelsbehandling, der er forbudt efter fællesskabsretten, at den i ansættelseskontrakten stipulerede fratrædelsesalder er forskellig for mænd og kvinder, når dette afspejler aldersgrænserne for ret til pension i henhold til den nationale lovgivning.
- 30 Det forenede Kongeriges regering har tilsluttet sig sagsøgtes opfattelse, hvorved regeringen imidlertid har anført, at det vil kunne forekomme, at en foranstaltning må betragtes som en forskelsbehandling — selv i tiden efter fratrædelsen — såfremt den pågældende foranstaltning har tilknytning til et ansættelsesforhold, eller dette forhold vedvarer ud over den normale fratrædelsesalder i henhold til kontrakten.
- 31 Det forenede Kongeriges regering er imidlertid af den opfattelse, at der i denne sag ikke er tale om en ulovlig forskelsbehandling med hensyn til arbejdsvilkår, eftersom forskelsbehandlingen vedrører den normale fratrædelsesalder, der atter har sammenhæng med de forskellige aldersbetingelser for ret til pension fra staten.
- 32 Det bemærkes indledningsvis, at det forelagte fortolkningsspørgsmål ikke drejer sig om adgang til en lovbestemt eller erhvervstilknyttet pensionsordning, dvs. betingelserne for at opnå en alders- eller arbejdsophørspension, men derimod om fastsættelsen af en aldersgrænse for et arbejdsforholds ophør i henhold til generelle afskedigelsesvilkår. Der foreligger hermed et spørgsmål om afskedigelsesbetingelser, der skal bedømmes i lyset af direktiv 76/207.
- 33 I henhold til artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 indebærer anvendelsen af princippet om ligebehandling for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, at mænd og kvinder sikres samme vilkår uden forskelsbehandling på grundlag af køn.
- 34 Domstolen har ved den førnævnte dom i Burton-sagen fastslået, at begrebet »afskedigelse« i denne bestemmelse skal forstås i vid betydning. Såfremt en arbejdsgiver i henhold til generelle fratrædelsesvilkår håndhæver en bindende

fratrædelsesalder for arbejdstagerne, omfattes dette af den givne fortolkning af begrebet »afskedigelse«, selv om der efter afskedigelsen oppebæres en fratrædelses-pension.

- 35 Som understreget af Domstolen i dommen i Burton-sagen er artikel 7 i direktiv 79/7 udtrykkeligt ikke til hinder for, at medlemsstaterne fra direktivets anvendelsesområde kan undtage fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner og eventuelle følger heraf for andre ydelser inden for lovgivningen om social sikring. Domstolen har således anerkendt, at ydelser, der er knyttet til en i henhold til nationale ordninger forskellig mindstepensionsalder for mænd og kvinder, kan falde uden for ovennævnte bestemmelse.
- 36 I betragtning af den grundlæggende betydning af princippet om ligebehandling, som Domstolen så ofte har fremhævet, må bestemmelsen i artikel 1, stk. 2, i direktiv 76/207, der undtager den sociale sikring fra direktivets anvendelsesområde, fortolkes snævert. Følgelig omfatter de i artikel 7, stk. 1, litra a), i direktiv 79/7 fastsatte undtagelser fra forbudet mod forskelsbehandling på grundlag af køn kun fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner og eventuelle følger heraf for andre sociale sikringsydelser.
- 37 Det bemærkes i så henseende, at medens undtagelsesbestemmelsen i artikel 7 i direktiv 79/7 vedrører følgerne af pensionsalderen for sociale sikringsydelser, drejer denne sag sig om afskedigelse som omhandlet i artikel 5 i direktiv 76/207.
- 38 Det første spørgsmål, der er forelagt af Court of Appeal, må derfor besvares med, at 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.

Andet spørgsmål

- 39 Da det første spørgsmål er besvaret bekræftende, må der tages stilling til, om private ved nationale domstole kan påberåbe sig artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207.
- 40 Efter sagsøgerens og Kommissionens opfattelse bør dette spørgsmål besvares bekræftende. De har navnlig anført, at artikel 2, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 er tilstrækkeligt klare til, at de nationale domstole kan anvende disse bestemmelser i mangel af national lovgivning, i det mindste når der er tale om en åbenbar forskelsbehandling.
- 41 Sagsøgeren har til støtte for denne opfattelse anført, at direktiver kan tillægge enkeltpersoner rettigheder, som de umiddelbart kan gøre gældende for domstolene i medlemsstaterne. Det følger af direktivets bindende karakter, sammenholdt med traktatens artikel 5, at de nationale domstole i videst muligt omfang skal anvende direktiver, navnlig i forbindelse med fortolkning eller anvendelse af de relevante forskrifter i national ret (dom af 10. april 1984, von Colson og Kamann, 14/83, Sml. 1984, s. 1891). Såfremt national ret ikke er i overensstemmelse med fællesskabsretten, og denne modstrid ikke kan ophæves ved en sådan fortolkning, påhviler det de nationale domstole at erklære den nationale bestemmelse, der findes at være i strid med direktivet, for uanvendelig.
- 42 Efter Kommissionens opfattelse er bestemmelserne i artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 tilstrækkeligt klare og ubetingede til, at de kan gøres gældende ved de nationale domstole. Over for disse bestemmelser må section 6, stk. 4, i Sex Discrimination Act således vige, idet denne i Court of Appeals praksis er antaget også at omfatte tilfælde af uansøgt fratreden og således ikke giver noget retligt værn mod afskedigelser, der er begrundet i den forskellige fratrædelsesalder for mænd og kvinder.
- 43 Sagsøgte og Det forenede Kongeriges regering er af den opfattelse, at det andet spørgsmål bør besvares benægtende. Selv om et direktiv under visse særlige omstændigheder kan have direkte virkning i forhold til en medlemsstat, for så vidt som denne ikke kan støtte ret på, at den ikke har gennemført direktivet, kan et

direktiv imidlertid efter denne opfattelse aldrig umiddelbart pålægge private forpligtelser, og det kan alene være umiddelbart bindende for en medlemsstat i dennes egenskab af offentlig myndighed, og ikke når den optræder som arbejdsgiver. I sidstnævnte tilfælde adskiller staten sig nemlig på ingen måde fra en privat arbejdsgiver. Der savnes herefter grundlag for at give statsansatte en fortrinsstilling i forhold til ansatte hos en privat arbejdsgiver.

- 44 Det forenede Kongeriges regering har anført, at de ansatte hos sagsøgte har samme retlige status som de ansatte hos en privat arbejdsgiver. Det bestrides ikke, at de institutioner inden for sundhedsvæsenet, der er oprettet ved National Health Service Act 1977, som ændret ved blandt andet Health Services Act 1980, efter britisk forfatningsret betragtes som statsorganer, hvis medarbejdere er statsansatte; men forvaltningsmyndighederne inden for sundhedssektoren betragtes ikke desto mindre som et andet område end den statslige centraladministration, og deres medarbejdere har ikke status som tjenestemænd.
- 45 Endelig har såvel sagsøgte som Det forenede Kongeriges regering gjort gældende, at bestemmelserne i direktiv 76/207 ikke er ubetingede og heller ikke er tilstrækkeligt klare og præcise til at have direkte virkning. Dels indeholder direktivet nemlig en række undtagelsesbestemmelser, hvis nærmere indhold skal fastlægges af medlemsstaterne, dels er artikel 5 ganske bredt formuleret og forudsætter supplerende gennemførelsesforanstaltninger.
- 46 Det bemærkes, at i henhold til Domstolens faste praksis (navnlig dom af 19. januar 1982, Becker, 8/81, Sml. 1982, s. 53) kan private i alle de tilfælde, hvor bestemmelser i et direktiv ud fra et indholdsmæssigt synspunkt fremstår som ubetingede og tilstrækkeligt præcise, 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.
- 47 Denne praksis bygger på det synspunkt, at det ville være uforeneligt med den bindende karakter, som artikel 189 tillægger direktiver, principielt at udelukke, at de forpligtelser, som direktivet pålægger, kan påberåbes af de berørte personer. Domstolen har følgelig fastslået, at en medlemsstat, som ikke inden for den fastsatte frist har truffet de i direktivet krævede gennemførelsesforanstaltninger, ikke

over for private kan gøre gældende, at den ikke har opfyldt de forpligtelser, som direktivet pålægger.

- 48 Med hensyn til argumentet om, at et direktiv ikke kan gøres gældende over for en privat, bemærkes, at 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. Der må herefter tages stilling til, om sagsøgte i den foreliggende sag må anses for at have handlet i egenskab af en privat.
- 49 Det bemærkes i så henseende, at såfremt de retsundergivne i forhold til staten kan støtte ret på et direktiv, består denne mulighed, uanset i hvilken egenskab staten har handlet, dvs. som arbejdsgiver eller som offentlig myndighed. Det er i begge tilfælde væsentligt at hindre, at medlemsstaten kan forbedre sin retsstilling ved ikke at efterkomme fællesskabsretten.
- 50 Det tilkommer den nationale ret at træffe afgørelse i den konkrete sag i lyset af de anførte synspunkter, hvorved bemærkes, at det fremgår af forelæggelseskendelsen, at Court of Appeal har lagt til grund, at sagsøgte, Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), er en offentlig myndighed.
- 51 For så vidt som Det forenede Kongeriges regering har gjort gældende, at det vil føre til en vilkårlig og uretfærdig forskel mellem statsansattes og privatansattes retsstilling, såfremt det anerkendes, at der kan støttes ret på direktivets bestemmelser i forhold til sagsøgte som statsinstitution, bemærkes, at dette argument ikke kan føre til et andet resultat. Denne forskel bortfalder nemlig uden videre, såfremt den pågældende medlemsstat korrekt har gennemført direktivet i national ret.
- 52 Hvad endelig angår spørgsmålet, om bestemmelsen i artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207, der gennemfører princippet om ligebehandling som fastslået ved direktivets artikel 2, stk. 1, efter sit indhold fremstår som ubetinget og tilstrækkelig præcis til, at en privat kan støtte ret herpå over for staten, skal det bemærkes, at

bestemmelsen, isoleret betragtet, generelt og utvetydigt forbyder enhver form for forskelsbehandling på grundlag af køn for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår. Bestemmelsen er derfor tilstrækkelig præcis til, at en privat kan støtte ret på den og den nationale domstol lægge den til grund.

- 53 Der må tillige tages stilling til, om det i direktivet fastsatte forbud mod forskelsbehandling kan anses for ubetinget henset til de deri hjemlede undtagelser, samt til det forhold, at medlemsstaterne i henhold til direktivets artikel 5, stk. 2, skal træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre anvendelsen af ligebehandlingsprincippet i national ret.
- 54 For så vidt angår det i artikel 1, stk. 2, i direktiv 76/207 angivne forbehold med hensyn til anvendelsen af ligebehandlingsprincippet inden for den sociale sikrings område, bemærkes, at selv om forbeholdet begrænser direktivets materielle anvendelsesområde, opstiller bestemmelsen ingen betingelser for anvendelsen af princippet inden for dets egentlige område, og navnlig ikke for så vidt angår direktivets artikel 5. Undtagelsesbestemmelserne i henhold til artikel 2 i direktiv 76/207 er heller ikke relevante i denne sag.
- 55 Det følger af det anførte, at artikel 5 i direktiv 76/207 ikke hjemler nogen som helst mulighed for, at medlemsstaterne kan begrænse anvendelsen af princippet om ligebehandling inden for dens egentlige anvendelsesområde eller gøre den betinget, ligesom bestemmelsen må antages at være tilstrækkelig præcis og ubetinget til, at private ved de nationale domstole kan påberåbe sig den til støtte for, at enhver national bestemmelse, der ikke er i overensstemmelse med den nævnte artikel 5, stk. 1, ikke kan finde anvendelse.
- 56 Det andet spørgsmål må derfor besvares med, at artikel 5, stk. 1, i Rådets direktiv 76/207 af 9. februar 1976, 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.

Sagens omkostninger

- 57 De udgifter, der er afholdt af Det forenede Kongeriges regering og af Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke godtgøres. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN

vedrørende de spørgsmål, som er forelagt af Court of Appeal ved kendelse af 12. marts 1984, for ret:

- 1) 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.
- 2) Artikel 5, stk. 1, i Rådets direktiv 76/207 af 9. februar 1976, som forbyder enhver form for forskelsbehandling på grundlag af køn for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, kan over for en statslig myndighed, der optræder som arbejdsgiver, påberåbes til støtte for, at enhver national bestemmelse, der ikke er i overensstemmelse med nævnte artikel 5, stk. 1, ikke kan finde anvendelse.

Mackenzie Stuart

Everling

Bahlmann

Bosco

Koopmans

Due

O'Higgins

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 26. februar 1986.

P. Heim

A. J. Mackenzie Stuart

Justitssekretær

Præsident