

DOMSTOLENS DOM
av den 26 februari 1986*

I mål 152/84

har Court of Appeal of England and Wales till domstolen gett in en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 177 i EEG-fördraget i det mål som pågår i den nationella domstolen mellan

M. H. Marshall

och

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

Begäran avser tolkningen av rådets direktiv 76/207 av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT nr L 39, 14.2.1976, s. 40, fransk version; svensk specialutgåva, del 05, volym 01).

DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden Mackenzie Stuart, avdelningsordförandena U. Everling och K. Bahlmann samt domarna G. Bosco, T. Koopmans, O. Due och T. F. O'Higgins,

generaladvokat: Sir Gordon Slynn,
justitiesekreterare: byrådirektören D. Louterman,

som har beaktat yttrandena från

— klaganden vid den nationella domstolen, genom S. Grosz, solicitor och M. Beloff, QC, London, i det skriftliga förfarandet och genom M. Beloff,

* Rättegångspråk: engelska.

QC, i det muntliga förfarandet,

- motparten, genom C. H. Brown, solicitor, Winchester, i det skriftliga förfarandet och genom A. Hillier, barrister, i det muntliga förfarandet,
- Storbritanniens regering, genom S. J. Hay vid Treasury Solicitor's Department, London, i egenskap av ombud, i det skriftliga förfarandet, och genom S. J. Hay och P. Goldsmith, barrister, i det muntliga förfarandet,
- Europeiska gemenskapernas kommission, genom förste juridiske rådgivaren A. Toledano Laredo, och J. R. Currall, rättstjänsten, i egenskap av ombud, och

som har hört generaladvokatens förslag till avgörande vid sammanträde den 18 september 1985,

meddelar följande

dom

DOMSKÄL

- 1 Genom beslut av den 12 mars 1984, som inkom till domstolen den 19 juni 1984, har Court of Appeal ställt två frågor enligt artikel 177 i EEG-fördraget om tolkningen av rådets direktiv 76/207 av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT nr L 39, 14.2.76, s. 40, fransk version; svensk specialutgåva, del 05, volym 01).
- 2 Dessa frågor har ställts inom ramen för en tvist mellan M. H. Marshall (nedan kallad klaganden) och Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) (nedan kallad motparten) om huruvida uppsägningen av klaganden är förenlig med artikel 6.4 i Sex Discrimination Act av 1975 (härefter SDA) och gemenskapsrätten.
- 3 Klaganden, som är född den 4 februari 1918, var anställd hos motparten juni 1966 – 31 mars 1980. Sedan den 23 maj 1974 hade hon anställningskontrakt som chefsdietist.
- 4 Den 31 mars 1980, ungefär fyra veckor efter att hon uppnått 62 års ålder,

- 5 Enligt beslutet om hänskjutande var det enda motivet till uppsägningen att klaganden var en kvinna som uppnått den "pensionsålder" som motparten fastställt för sina kvinnliga anställda.
- 6 Det framgår av handlingarna att motparten sedan 1975 för en personalpolitik enligt vilken "den normala pensionsåldern är den ålder som berättigar till statlig ålderspension". Enligt den hänskjutande domstolen nämns inte detta villkor uttryckligen, men är underförstått i klagandens anställningskontrakt.
- 7 Den brittiska pensionslagstiftningen, Social Security Act, föreskrev vid denna tid i sina artiklar 27.1 och 28.1 att statlig pension skulle beviljas från 65 års ålder för män och från 60 års ålder för kvinnor. Lagen medförde dock ingen skyldighet för de anställda att gå i pension vid den ålder då de var berättigade att uppbära statlig pension. Om en anställd fortsatte sin yrkesverksamhet uppsköts utbetalningen av såväl den statliga som den arbetsrelaterade pensionen.
- 8 Motparten var emellertid beredd att undantagsvis frångå sin personalpolitik beträffande pensioner i ett enskilt fall och under speciella omständigheter, vilket också skedde i klagandens fall genom att hennes anställning förlängdes i ytterligare två år efter uppnådda 60 år.
- 9 Eftersom klaganden lidit en ekonomisk förlust motsvarande skillnaden mellan hennes lön som anställd hos motparten och hennes pension, och hon gått miste om den tillfredställelse som hennes arbete gett henne, stämde hon motparten inför en Industrial Tribunal under åberopande av att uppsägningen på den dag och av det skäl som motparten angett utgjorde en särbehandling på grund av hennes kön och därför en olaglig diskriminering som kränkte såväl SDA som gemenskapsrätten.
- 10 Industrial Tribunal ogillade talan till den del den grundades på den påstådda kränkningen av SDA, av det skälet att artikel 6.4 i SDA tillät diskriminering på grund av kön när den följde av en "bestämmelse rörande dödsfall eller pension", och motpartens personalpolitik enligt domstolen utgjorde en sådan bestämmelse. Däremot fann domstolen att principen om likabehandling i direktiv 76/207 hade åsidosatts.
- 11 Efter överklagande till Employment Appeal Tribunal fastställdes domen såvitt avsåg den första punkten, men upphävdes såvitt avsåg den andra punkten, med motiveringen att en enskild, även om uppsägningen stred mot den i nämnda direktiv fastslagna principen om likabehandling, inte kunde åberopa

denna överträdelse i ett mål som var anhängigt vid en domstol i Förenade kungariket.

12 Klaganden överklagade domen till Court of Appeal, vilken efter att ha konstaterat att den instämnda myndigheten inrättats i enlighet med artikel 8.1 A b i National Health Service Act av 1977 och således är "ett statligt organ", har ställt följande tolkningsfrågor till domstolen:

- 1) Utgör det faktum att motparten sagt upp klaganden sedan hon fyllt 60 år, i enlighet med sin personalpolitik och på den enda grunden att hon var kvinna och hade uppnått den för kvinnor normala pensionsåldern, en enligt likabehandlingsdirektivet förbjuden diskriminering?
- 2) Om svaret på den första frågan är jakande: kan klaganden med hänsyn till de omständigheter som föreligger i det aktuella målet, vid nationella domstolar åberopa likabehandlingsdirektivet trots en eventuell oförenlighet mellan direktivet och artikel 6.4 i Sex Discrimination Act av 1975?"

Relevanta rättsregler

13 Artikel 1.1 i direktiv 76/207 har följande lydelse:

"Syftet med detta direktiv är att i medlemsstaterna realisera principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, däribland befordran, yrkesutbildning, arbetsvillkor och enligt de villkor som nämns i punkt 2, social trygghet. Denna princip kallas härafter *likabehandlingsprincipen*."

14 Artikel 2.1 i direktivet stadgar följande:

"I följande bestämmelser skall likabehandlingsprincipen innebära att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus."

15

Artikel 5.1 i nämnda direktiv föreskriver:

”Tillämpningen av likabehandlingsprincipen i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, innebär att kvinnor och män skall vara garanterade samma villkor utan diskriminering på grund av kön.”

Artikel 5.2 utsäger:

”För detta ändamål skall medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att

- a) alla lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen avskaffas,
- b) alla bestämmelser som strider mot likabehandlingsprincipen och som ingår i kollektivavtal, individuella anställningsavtal, interna bestämmelser i företag eller i bestämmelser som reglerar all självständig yrkesverksamhet skall eller får förklaras ogiltiga eller får ändras,
- c) de lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen omarbetas, när det behov av skydd som ursprungligen gav upphov till dem inte längre är välgrundat, och när liknande bestämmelser ingår i kollektivavtal, arbetstagare och arbetsgivare anmodas att utföra den önskade omarbetningen.

16

I artikel 1.2 i direktivet föreskrivs:

”För att säkerställa att likabehandlingsprincipen i sociala trygghetsfrågor kommer att successivt genomföras skall rådet på förslag från kommissionen anta bestämmelser som klart anger dess väsentliga innehåll, dess räckvidd och åtgärderna för dess tillämpning.”

17

I enlighet med denna sistnämnda bestämmelse har rådet utfärdat direktiv 79/7 av den 19 december 1978, om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (EGT nr L 6, 10.1.1979, s. 24, fransk version; svensk specialutgåva, del 05, volym 02) som medlemsstaterna skulle genomföra i sin nationella lagstiftning enligt artikel 8.1 inom sex år från dagen för anmälan. Detta direktiv gäller enligt artikel 3.1:

- ”a) lagstadgade system som lämnar skydd vid
- sjukdom
 - invaliditet
 - ålderdom
 - olycksfall i arbetet samt yrkessjukdomar
 - arbetslöshet.
- b) socialhjälp, om denna är avsedd att komplettera eller ersätta de system som nämns i punkt a.”

18 Enligt artikel 7.1 skall direktivet

”... inte hindra för medlemsstaterna att utesluta från dess tillämpningsområde:

- a) avgörandet av pensionsålder för att bevilja ålders- och avgångspension och de eventuella konsekvenserna härav för andra förmåner,

...”.

19 Vad beträffar de yrkesbaserade sociala trygghetssystemen, föreskrivs i artikel 3.3 i samma direktiv att rådet för att säkerställa att likabehandlingsprincipen tillämpas i sådana system ”på förslag från kommissionen skall anta bestämmelser som klart anger dess väsentliga innehåll, räckvidd och föreskrifter för dess genomförande”. Kommissionen förelade den 5 maj 1983 rådet ett förslag till direktiv om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i yrkesbaserade sociala trygghetssystem (EGT nr C 134, 21.5.1983, s. 7, fransk version; vid översättningen fanns ingen svensk version att tillgå), vilket enligt artikel 2.1 skall tillämpas ”på bidrag som är avsedda att komplettera eller ersätta de lagstadgade sociala trygghetssystemen”. Rådet har ännu inte uttalat sig om detta förslag.

20 Förutom klaganden och motparten har den brittiska regeringen och kommissionen inkommit med yttranden i detta mål.

Den första frågan

- 21 Den första frågan från Court of Appeal går ut på om artikel 5.1 i direktiv 76/207 skall tolkas så, att det utgör en enligt direktivet förbjuden diskriminering på grund av kön om en statlig myndighet för en personalpolitik i fråga om uppsägning som innebär att en kvinna blir uppsagd endast av det skälet att hon uppnått eller passerat den ålder vid vilken hon är berättigad till statlig pension, och denna ålder enligt den nationella lagstiftningen är olika för män och kvinnor.
- 22 Klaganden och kommissionen har funnit att den första frågan skall besvaras jakande.
- 23 Enligt klaganden utgör den åsyftade åldersgränsen ett "arbetsvillkor" i den mening som avses i artiklarna 1.1 och 5.1 i direktiv 76/207. En extensiv tolkning av denna term skulle vara motiverad med hänsyn såväl till EEG-fördragets syfte - "en ständig förbättring av levnads- och arbetsvillkor" - som till lydelsen av diskrimineringsförbudet i de ovan nämnda artiklarna i direktiv 76/207, liksom i artikel 7.1 i rådets förordning nr 1612/68 av den 15 oktober 1968 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen (EGT nr L 257, s. 2, fransk version; svensk specialutgåva, del 05, volym 01).
- 24 Vidare hävdar klaganden att frihet från diskriminering på grund av kön tillhör de grundläggande mänskliga rättigheterna och således skulle ingå i gemenskapsrättens allmänna principer. Det framgår av de domar som avkunnats av den europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna att dessa grundläggande principer skall ges en extensiv tolkning och omvänt, att varje eventuellt undantag härifrån skall tolkas restriktivt, såsom förbehållet beträffande social trygghet i artikel 1.2 i direktiv 76/207.
- 25 Klaganden har härutöver anfört att undantaget i artikel 7.1 i direktiv 79/7 om avgörande av pensionsålder för att bevilja ålders- och avgångspension, inte är tillämpligt därför att det till skillnad från i domen av den 16 februari 1982, i mål 19/81 *Burton mot British Railways Board* (Rec. 1982, s. 555), i det aktuella målet inte handlar om fastställande av rätt till pension. Dessutom finns enligt klaganden inget som helst samband i det här fallet mellan den avtalsenliga pensionsåldern och den ålder som berättigar till statlig pension.

- 26 Kommissionen har framhållit att varken motpartens personalpolitik eller det lagstadgade sociala trygghetssystemet tvingar en person som uppnått pensionsåldern att sluta arbeta. Tvärtom beaktar den nationella lagstiftningen möjligheten av fortsatt yrkesverksamhet efter den normala pensionsåldern. Under sådana förhållanden är det enligt kommissionen svårt att rättfärdiga uppsägningen av en kvinna på grund av hennes kön och ålder.
- 27 Även kommissionen har åberopat den omständigheten att domstolen betraktar likabehandling av kvinnor och män som en grundläggande gemenskapsrättslig princip.
- 28 Motparten har däremot hävdad att det följer av Burtondomen att man måste beakta det samband som finns mellan å ena sidan de pensionsåldrar som motparten fastställt inom ramen för sin personalpolitik rörande uppsägning och å andra sidan de åldrar som berättigar till ålders- och avgångspension enligt det lagstadgade sociala trygghetssystemet i Förenade kungariket. Fastställandet av olika åldrar vid vilka ett anställningsförhållande obligatoriskt upphör avspeglar enligt motparten endast de minimiåldrar som föreskrivs inom systemet, på så sätt att en manlig anställd kan fortsätta att arbeta till 65 års ålder just därför att han inte skyddas av statlig pensionsersättning före denna ålder, medan en kvinnlig anställd åtnjuter ett sådant skydd från och med 60 års ålder.
- 29 Motparten har anfört att beviljandet av statlig pension hör till det sociala trygghetssystemet och alltså inte faller inom tillämpningsområdet för direktiv 76/207, utan omfattas av direktiv 79/7 som förbehåller medlemsstaterna rätten att fastställa olika åldersgränser för rätt till statlig pension. Eftersom omständigheterna är desamma som i det ovan nämnda Burtonmålet, utgör det enligt motparten inte en av gemenskapsrätten förbjuden diskriminering att i anställningsavtalet fastställa olika pensionsåldrar som kopplas till de olika minimiåldrar för rätt till pension som den nationella lagstiftningen föreskriver för män och kvinnor.
- 30 Den brittiska regeringen, som delar denna uppfattning, har emellertid framhållit att en behandling kan vara diskriminerande även när det rör sig om en tidpunkt efter pensionsavgången, i den mån den ifrågavarande behandlingen härrör ur ett anställningsförhållande och detta fortsätter efter det att den sedvanliga avtalsenliga pensionsåldern uppnåtts.

- 31 Regeringen har dock hävdat att det med hänsyn till omständigheterna i fallet inte föreligger någon diskriminering beträffande arbetsvillkor, eftersom särbehandlingen grundas på den normala pensionsåldern, som i sin tur är kopplad till de olika minimiåldrarna för beviljande av statlig pension.
- 32 Först och främst skall anmärkas att det tolkningsproblem som hänskjutits till domstolen inte rör tillträdet till ett lagstadgat eller yrkesbaserat pensions-system, dvs. villkoren för ålders- eller avgångspension, utan fastställandet av en åldersgräns vad beträffar anställningsförhållandets upphörande inom ramen för en personalpolitik rörande uppsägning. Denna fråga rör villkor för uppsägning och hänför sig alltså till direktiv 76/207.
- 33 Enligt artikel 5.1 i direktiv 76/207 innebär tillämpningen av principen om likabehandling i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, att kvinnor och män skall vara garanterade samma villkor utan diskriminering på grund av kön.
- 34 I Burtondomen har domstolen redan förklarat att begreppet "uppsägning" som förekommer i denna bestämmelse skall förstås i vid bemärkelse. Följaktligen innefattas i denna tolkning av begreppet "uppsägning" det fall att en arbetsgivare inom ramen för sin allmänna pensioneringspolitik upprätthåller en åldersgräns för arbetstagares obligatoriska avgång, även när avgången är förenad med rätt till pension.
- 35 Som domstolen har framhållit i Burtondomen hindrar inte lydelsen av artikel 7 i direktiv 79/7 att medlemsstaterna från dess tillämpningsområde utesluter fastställandet av pensionsålder för ålders- och avgångspension och de eventuella konsekvenserna härav för andra förmåner inom de lagstadgade systemen för social trygghet. Domstolen har alltså erkänt att förmåner inom nationella system med olika pensionsåldrar för kvinnor och män kan undantas från ovan nämnda skyldighet.
- 36 Med hänsyn till den grundläggande betydelsen av principen om likabehandling av kvinnor och män, som domstolen upprepade gånger erinrat om, måste dock det undantag från tillämpningsområdet för direktiv 76/207 som föreskrivs i dess artikel 1.2 i fråga om sociala trygghetsfrågor tolkas restriktivt. Följaktligen är undantaget från diskrimineringsförbudet på grund av kön i artikel 7.1 a i direktiv 79/7 endast tillämpligt på avgörandet av ålder för att bevilja ålders- och avgångspension och de eventuella konsekvenserna härav för andra förmåner på den sociala trygghetens område.

37 Härvidlag skall betonas att, medan det undantag som anges i artikel 7 i direktiv 79/7 rör konsekvenserna av åldersgränserna för sociala trygghetsförmåner, handlar det aktuella målet om "upphörande av anställning" i den mening som avses i artikel 5 i direktiv 76/207.

38 Svaret på den första frågan från Court of Appeal blir alltså följande. Artikel 5.1 i direktiv 76/207 skall tolkas så, att en personalpolitik beträffande uppsägning vilken innebär att en kvinna sägs upp endast av det skälet att hon uppnått eller passerat den ålder som ger henne rätt till statlig pension, och som är olika för kvinnor och män enligt den nationella lagstiftningen, utgör en enligt detta direktiv förbjuden diskriminering på grund av kön.

Den andra frågan

39 Eftersom den första frågan besvarats jakande är det nödvändigt att ta ställning till om artikel 5.1 i direktiv 76/207 kan åberopas av enskilda vid nationella domstolar.

40 Enligt klaganden och kommissionen bör frågan besvaras jakande. Dessa har särskilt anfört att artiklarna 2.1 och 5.1 i direktiv 76/207 är tillräckligt klara för att de nationella domstolarna skall kunna tillämpa dem utan att det i medlemsstaterna lagstiftas härom, åtminstone då fråga är om en uppenbar diskriminering.

41 Till stöd för denna tolkning har klaganden framhållit att direktiv kan ge upphov till rättigheter för enskilda som dessa kan göra gällande direkt vid medlemsstaternas domstolar. De nationella domstolarna måste enligt klaganden på grund av direktivets bindande karaktär i förening med artikel 5 i fördraget ge verkan åt direktivets bestämmelser när detta är möjligt, särskilt genom att tolka eller tillämpa relevanta bestämmelser i nationell rätt (dom av den 10 april 1984 i målet 14/83 Von Colson och Kamann, Rec. 1984, s. 1891). När det föreligger oförenlighet mellan den nationella rätten och gemenskapsrätten som inte kan undanröjas med hjälp av en sådan tolkning är de nationella domstolarna skyldiga att förklara att den nationella rättsregel som har visat sig vara oförenlig med direktivet inte är tillämplig.

42 Enligt kommissionens uppfattning är bestämmelserna i artikel 5.1 i direktiv 76/207 tillräckligt klara och ovillkorliga för att kunna åberopas vid nationella domstolar. De kan således åberopas som ett hinder mot en tillämpning av

artikel 6.4 i SDA, en bestämmelse som enligt Court of Appeals rättspraxis inbegriper frågan om obligatorisk pensionering och således har förlorat all ändamålsenlig verkan när det gäller att förhindra uppsägningar som baseras på olika pensionsålder för de båda könen.

- 43 Motparten och den brittiska regeringen har däremot hemställt att den andra frågan skall besvaras nekande. De har medgett att ett direktiv under särskilda omständigheter kan ha direkt effekt i förhållandet till medlemsstaten för att denna inte skall kunna åberopa sin egen underlåtenhet att fullgöra de skyldigheter som direktivet medför. De har dock framhållit att ett direktiv aldrig kan medföra direkta skyldigheter för enskilda och att det endast kan ha direkt effekt i förhållandet till en medlemsstat i medlemsstatens egenskap av offentlig myndighet men inte i dess egenskap av arbetsgivare. I denna sistnämnda egenskap skulle staten i själva verket inte skilja sig från en privat arbetsgivare. Det skulle således inte vara berättigat att gynna de statsanställda framför dem som är anställda av en privat arbetsgivare.
- 44 När det gäller de anställda hos motparten har den brittiska regeringen förklarat att de har samma rättsliga ställning som privatanställda. Visserligen är enligt brittisk statsrätt hälsovårdsmyndigheter, som skapades genom National Health Service Act av 1977, ändrad genom Health Services Act av 1980 och genom andra lagar, att anse som statliga organ och deras anställda som statligt anställda. Emellertid betraktas förvaltningen av hälsovården genom hälsovårdsmyndigheterna som avskild från den centrala statsförvaltningen och dess anställda anses inte vara statstjänstemän.
- 45 Slutligen har såväl motparten som den brittiska regeringen hävdat att bestämmelserna i direktiv 76/207 varken är ovillkorliga eller tillräckligt klara och precisa för att ha direkt effekt. Dels innehåller direktivet enligt dem ett antal möjliga undantag vars närmare innehåll det ankommer på medlemsstaterna att fastställa, dels är artikel 5 mycket vagt formulerad och förutsätter att medlemsstaterna vidtar genomförandeåtgärder.
- 46 Det bör erinras om att enligt domstolens fasta rättspraxis, särskilt domen av den 19 januari 1982 i målet 8/81 Becker mot Finanzamt Münster-Innenstadt (Rec. 1982, s. 53), har de enskilda i alla de fall då ett direktivs bestämmelser med hänsyn till sitt innehåll framstår som ovillkorliga och tillräckligt precisa, rätt att åberopa dem gentemot staten, såväl när denna underlåter att i tid genomföra direktivet i nationell rätt som när den genomför direktivet på ett felaktigt sätt.

- 47 Denna rättspraxis bygger på ståndpunkten att det är oförenligt med den bindande karaktär som artikel 189 i fördraget tillerkänner direktiven att principiellt utesluta att en skyldighet som åläggs genom ett direktiv kan åberopas av berörda personer. Domstolen har härav dragit slutsatsen att en medlemsstat, som underlåtit att inom föreskriven tid vidta de i direktivet föreskrivna genomförandeåtgärderna, kan därför inte gentemot de enskilda åberopa sin egen underlåtenhet att fullgöra de skyldigheter som direktivet medför.
- 48 När det gäller argumentet att ett direktiv inte kan åberopas gentemot en enskild skall framhållas att ett direktiv enligt artikel 189 i fördraget endast har bindande karaktär – vilket är en förutsättning för att det skall kunna åberopas vid nationell domstol – i förhållande till ”varje medlemsstat till vilken det är riktat”. Härav följer att ett direktiv inte i sig kan medföra skyldigheter för en enskild och att en bestämmelse i ett direktiv inte som sådan kan åberopas gentemot denne. Det bör därför undersökas om motparten i det här fallet skall anses ha agerat i egenskap av enskild.
- 49 I detta avseende skall anmärkas att när enskilda rättssubjekt har möjlighet att stödja sig på ett direktiv i en talan gentemot staten, kan de göra detta oavsett om denna agerar i egenskap av arbetsgivare eller offentlig myndighet. I båda fallen är det angeläget att staten hindras från att dra nytta av sin underlåtenhet att följa gemenskapsrätten.
- 50 Att tillämpa dessa överväganden på omständigheterna i fallet ankommer på den nationella domstolen, som för övrigt på denna punkt har angett i sitt beslut om hänskjutande att motparten, Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) är en offentlig myndighet.
- 51 Den brittiska regeringens argument, enligt vilket möjligheten att åberopa direktivets bestämmelser gentemot motparten i dennas egenskap av statligt organ, skulle få till följd en godtycklig och orättvis åtskillnad mellan de statsanställdas och de privatanställdas rättigheter, kan inte rättfärdiga någon annan bedömning. En sådan åtskillnad hade i själva verket lätt kunnat undvikas om den berörda medlemsstaten hade genomfört direktivet i sin nationella rätt på ett korrekt sätt.
- 52 När det slutligen gäller frågan huruvida bestämmelsen i artikel 5.1 i direktiv 76/207, varigenom den likabehandlingsprincip genomförs som fastslås i artikel 2.1, till sitt innehåll framstår som ovillkorlig och tillräckligt precis för att kunna åberopas av en enskild gentemot staten, skall konstateras att bestämmelsen som sådan utesluter all diskriminering på grund av kön i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för uppsägning, i allmänhet och i otvetydi-

ga ordalag. Bestämmelsen är därför tillräckligt precis för att kunna åberopas av enskilda rättssubjekt och tillämpas av domstolen.

53 Därefter skall det prövas om diskrimineringsförbudet i direktivet kan betraktas som ovillkorligt med hänsyn till de undantag det innehåller och det faktum att medlemsstaterna enligt artikel 5.2 skall vidta vissa åtgärder för att säkerställa iakttagandet av likabehandlingsprincipen inom ramen för den nationella rätten.

54 Vad först och främst beträffar det förbehåll som uttrycks i artikel 1.2 i direktiv 76/207 i fråga om genomförandet av likabehandlingsprincipen på området för social trygghet, bör observeras att förbehållet, även om det inskränker direktivets materiella räckvidd, dock inte uppställer något villkor för tillämpningen av denna princip inom direktivets egentliga tillämpningsområde, i synnerhet när det gäller artikel 5 i direktivet. Inte heller de undantag från direktiv 76/207 som anges i artikel 2 i direktivet är relevanta i detta fall.

55 Härav följer att artikel 5 i direktiv 76/207 på intet sätt ger medlemsstaterna rätt att inom direktivets egentliga tillämpningsområde villkora eller inskränka genomförandet av likabehandlingsprincipen, och att bestämmelsen är tillräckligt precis och ovillkorlig för att kunna åberopas av de enskilda vid de nationella domstolarna för att utesluta tillämpningen av varje nationell bestämmelse som inte är förenlig med artikel 5.1.

56 Den andra frågan skall alltså besvaras så, att artikel 5.1 i rådets direktiv 76/207 av den 9 februari 1976 om förbud mot all diskriminering på grund av kön i fråga om arbetsvillkor inklusive villkor för uppsägning kan åberopas gentemot en statlig myndighet som agerar i egenskap av arbetsgivare för att utesluta tillämpningen av nationella bestämmelser som inte är förenliga med artikel 5.1.

Rättegångskostnader

57 De kostnader som har förorsakats den brittiska regeringen och kommissionen, som har inkommit med yttrande till domstolen, är inte ersättningssgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN

– angående den fråga som genom beslut av den 12 mars 1984 förts vidare av Court of Appeal of England and Wales – följande dom:

- 1) Artikel 5.1 i rådets direktiv 76/207 av den 9 februari 1976 skall tolkas så, att en personalpolitik i fråga om uppsägning som innebär att en kvinna sägs upp endast av det skälet att hon uppnått eller passerat den ålder som ger henne rätt att uppbära statlig pension, och som är olika för kvinnor och män enligt den nationella lagstiftningen, utgör en enligt detta direktiv förbjuden diskriminering på grund av kön.
- 2) Artikel 5.1 i rådets direktiv 76/207 av den 9 februari 1976 om förbud mot all diskriminering på grund av kön i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för uppsägning, kan åberopas gentemot en statlig myndighet som agerar i egenskap av arbetsgivare för att utesluta tillämpningen av nationella bestämmelser som inte är förenliga med artikel 5.1.

Mackenzie Stuart

Everling

Bahlmann

Bosco

Koopmans

Due

O'Higgins

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 26 februari 1986.

P. Heim
Justitiesekreterare

A. J. Mackenzie Stuart
Ordförande