Causa 152/84

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

(domanda di pronunzia pregiudiziale,
proposta dalla Court of Appeal del Regno Unito)

« Parità di trattamento per uomimi e donne — Condizioni di licenziamento »

Massime

1. *Politica sociale — Lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile — Accesso al lavoro e condizioni di lavoro — Parità di trattamento — Direttiva 76/207 — Art. 5, n. 1 — Licenziamento — Nozione*
   (Direttiva del Consiglio 76/207, art. 5, n. 1)

2. *Politica sociale — Lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile — Accesso al lavoro e condizioni di lavoro — Parità di trattamento — Eccezioni in fatto di previdenza sociale — Eccezione relativa all'età di acquisto del diritto alla pensione — Interpretazione restrittiva*
   (Direttive del Consiglio 76/207, art. 1, n. 2, e 79/7, art. 7, n. 1, lett. a)

3. *Politica sociale — Lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile — Accesso al lavoro e condizioni di lavoro — Parità di trattamento — Politica che abbini l'acquisto del diritto alla pensione di Stato e il licenziamento — Età di acquisto del diritto alla pensione diversa a seconda del sesso — Discriminazione*
   (Direttiva del Consiglio 76/207, art. 5, n. 1)

4. *Atti delle istituzioni — Direttive — Efficacia diretta — Presupposti*
   (Trattato CEE, art. 189)

5. *Atti delle istituzioni — Direttive — Efficacia diretta — Limiti — Possibilità di far valere una direttiva nei confronti del singolo — Insussistenza*
(Trattato CEE, art. 189)

6. *Politica sociale — Lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile — Accesso al lavoro e condizioni di lavoro — Parità di trattamento — Direttiva n. 76/207 — Art. 5, n. 1 — Effetto nei rapporti fra Stato e singoli — Stato come datore di lavoro*
(Direttiva del Consiglio 76/207, art. 5, n. 1)

1. Dato che la nozione di licenziamento di cui all'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 dev'essere intesa in senso ampio, il limite d'età per la messa a riposo obbligatoria dei lavoratori nell'ambito di un licenziamento collettivo, anche se tale messa a riposo implica la corresponsione di una pensione di vecchiaia anticipata, rientra nella nozione di licenziamento così interpretata.

2. In considerazione della fondamentale importanza del principio della parità di trattamento degli uomini e delle donne, l'eccezione al campo d'applicazione della direttiva 76/207, relativa all'attuazione di detto principio per quanto riguarda l'accesso al lavoro e le condizioni di lavoro, di cui all'art. 1, n. 2, per il settore della previdenza sociale, va interpretata in modo restrittivo. Ne consegue che l'eccezione al divieto di discriminazione in base al sesso di cui all'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7, relativa alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento in fatto di previdenza sociale, non si applica se non alla fissazione dell'età del pensionamento per la corresponsione delle pensioni di vecchiaia e di anzianità ed alle conseguenze che ne derivano per altre prestazioni previdenziali.

3. L'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 va interpretato nel senso che una politica generale in fatto di licenziamenti, la quale implichi licenziamento di una donna per il solo motivo che essa ha raggiunto o superato l'età alla quale ha diritto ad una pensione statale, età che, a norma delle leggi nazionali, è diversa per gli uomini e per le donne, costituisce una discriminazione in base al sesso vietata da detta direttiva.

4. In tutti i casi in cui disposizioni di una direttiva appaiono, dal punto di vista sostanziale, incondizionate e sufficientemente precise, i singoli possono farle valere nei confronti dello Stato, tanto se questo non ha trasposto tempestivamente la direttiva nel diritto nazionale, quanto se esso l'ha trasposta in modo inadeguato.

Sarebbe infatti incompatibile con la natura cogente che l'art. 189 del trattato attribuisce alla direttiva l'escludere, in linea di principio, che l'obbligo che essa impone possa essere fatto valere dagli interessati. Di conseguenza lo Stato membro che non abbia tempestivamente adottato i provvedimenti d'esecuzione prescritti dalla direttiva non può opporre ai singoli l'inadempimento, da parte sua, degli obblighi ch'essa implica. In proposito, è irrilevante la qualità in cui lo Stato agisce, come datore di lavoro o come pubblica autorità. In entrambi i casi è infatti opportuno evitare che lo Stato possa trarre vantaggio dalla sua trasgressione del diritto comunitario.

5. A norma dell'art. 189 del trattato, la natura cogente della direttiva sulla quale è basata la possibilità di farla valere dinanzi al giudice nazionale esiste solo nei confronti dello « Stato membro cui è rivolta ». Ne consegue che una direttiva non può di per sé creare obblighi a carico di un singolo e che una disposizione di una direttiva non può quindi esser fatta valere in quanto tale nei confronti dello stesso.

6. L'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207, relativa al divieto di qualsiasi discriminazione basata sul sesso per quanto riguarda le condizioni di lavoro, ivi comprese le ipotesi di licenziamento, può esser fatta valere nei confronti di un ente statale che agisca in qualità di datore di lavoro per impedire l'applicazione di qualsiasi disposizione nazionale non conforme allo stesso art. 5, n. 1.

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE SIR GORDON SLYNN del 18 settembre 1985 *

Signor Presidente,
signori Giudici,

Il presente procedimento trae origine dalla domanda di pronunzia pregiudiziale del 12 marzo 1984 proposta a questa Corte, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, dalla Court of Appeal, in sede di ricorso avverso una pronuncia dell'Employment Appeal Tribunal.

La sig.ra Marshall è nata il 4 febbraio 1918. Il Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), (in prosieguo: « il resistente ») è stato per tutto il periodo che qui c'interessa, retto dall'art. 8, n.1. A, lett.b) del National Service Act 1977. La Court of Appeal dichiara che « era quindi un'emanazione dello Stato ». La Marshall lavorava per il resistente dal giugno 1966 ed aveva un contratto di lavoro come dietologa superiore (Senior Dietician) dal 23 maggio 1974 fino al licenziamento. Il resistente dal 1975 circa segue una prassi scritta secondo cui in generale i dipendenti di sesso femminile vanno in pensione all'età di 60 anni e quelli di sesso maschile all'età di 65. La prassi dichiara al n. 1: « L'età normale del collocamento a riposo sarà quella alla quale sono dovute le pensioni della previdenza sociale ». La prassi era una clausola tacita del contratto di lavoro della Marshall. Il resistente è disposto a derogarvi, in tutto o in parte, per determinate persone in circostanze speciali. Esso derogava in parte alla prassi nel caso della Marshall la quale, se la prassi fosse stata seguita tale e quale, sarebbe stata licenziata il 4 febbraio 1978, mentre in realtà ha continuato a lavorare fino al 31 marzo 1980. In tale data il resistente la licenziava. Il solo motivo del licen-

* Traduzione dall'inglese.