

Asia 152/84

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

(Yhdistyneen kuningaskunnan Court of Appealin esittämä ennakkoratkaisupyyntö)

Miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu –
Palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet

Tuomion tiivistelmä

1. *Sosiaalipolitiikka – Miespuoliset ja naispuoliset työntekijät – Mahdollisuus työhön ja työolot – Tasa-arvoinen kohtelu – Direktiivi 76/207/ETY – 5 artiklan 1 kohta – Palvelussuhteen lakkauttaminen – Käsite (Neuvoston direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohta)*
2. *Sosiaalipolitiikka – Miespuoliset ja naispuoliset työntekijät – Mahdollisuus työhön ja työolot – Tasa-arvoinen kohtelu – Poikkeukset sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä – Työeläkeoikeuden alkamisikään liittyvä poikkeus – Suppea tulkinta (Neuvoston direktiivin 76/207/ETY 1 artiklan 2 kohta ja direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohta)*
3. *Sosiaalipolitiikka – Miespuoliset ja naispuoliset työntekijät – Mahdollisuus työhön ja työolot – Tasa-arvoinen kohtelu – Valtion vanhuuseläkeoikeuden alkamisen ja palvelussuhteen lakkauttamisen yhteenliittävä politiikka – Sukupuoleen perustuva erilainen eläkeoikeuden alkamisikä – Syrjintä (Neuvoston direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohta)*

4. *Toimielinten säädökset, päätökset ja muut toimet - Direktiivit - Välitön oikeusvaikutus - Edellytykset (ETY:n perustamissopimuksen 189 artikla)*
5. *Toimielinten säädökset, päätökset ja muut toimet - Direktiivit - Välitön oikeusvaikutus - Rajoitukset - Mahdollisuus vedota direktiiviin yksityistä oikeussubjektia vastaan - Poissulkeminen (ETY:n perustamissopimuksen 189 artikla)*
6. *Sosiaalipolitiikka - Miespuoliset ja naispuoliset työntekijät - Mahdollisuus työhön ja työolot - Tasa-arvoinen kohtelu - Direktiivi 76/207/ETY - 5 artiklan 1 kohta - Vaikutus valtion ja yksityisten välisissä suhteissa - Valtio työnantajana (Neuvoston direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohta)*
1. Koska direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdassa mainittua käsitettä palvelussuhteen lakkauttaminen on tulkittava laajasti, kuuluu työnantajan noudattaman yleisen eläkkeellesiirtämispolitiikan mukainen työtekijöiden pakollista eläkkeelle siirtymistä koskeva ikäraja tällä tavoin tulkittuun palvelussuhteen lakkauttamisen käsitteeseen, vaikka eläkkeellejäämistä seuraisi työeläkkeen myöntäminen.
2. Kun otetaan huomioon miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen perustavanlaatuinen merkitys, tämän periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun direktiivin 76/207/ETY 1 artiklan 2 kohdassa säädettyä poikkeusta direktiivin soveltamisalaan sosiaaliturvan alalla on tulkittava suppeasti. Tästä seuraa, että miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä annetun direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädettyä poikkeusta sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltoon voidaan soveltaa ainoastaan eläkeiän määrittelyyn vanhuuseläkkeen myöntämiseksi sekä sen mahdollisiin vaikutuksiin muihin sosiaaliturvaetuksiin.
3. Direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sellainen yleinen palvelussuhteen päättämispolitiikka, jonka mukaan nainen irtisanotaan käyttäen perusteena yksinomaan sitä, että hän on ylittänyt valtion eläkkeeseen oikeuttavan iän, joka on kansallisen lainsäädännön mukaan miehille ja naisille erilainen, on tässä direktiivissä kiellet-

tyä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

4. Kaikissa tapauksissa, joissa direktiivin säännökset ovat sisältönsä osalta ehdottomia ja riittävän täsmällisiä, yksityiset voivat vedota niihin valtiota vastaan, jos valtio ei ole saattanut direktiiviä määräajassa osaksi kansallista oikeusjärjestystä tai jos se ei ole saattanut direktiiviä oikeusjärjestyksensä osaksi asianmukaisella tavalla.

Perustamissopimuksen 189 artiklassa direktiiville tunnustetun velvoittavan luonteen kanssa olisi ristiriidassa se, että periaatteessa suljettaisiin pois sellainen mahdollisuus, että ne henkilöt, joita asia koskee, voivat vedota direktiivillä asetettuun velvollisuuteen. Näin ollen jäsenvaltio, joka ei määräajassa ole toteuttanut direktiivin edellyttämiä täytäntöönpanotoimenpiteitä, ei voi vedota suhteessa yksityisiin oikeussubjekteihin siihen, ettei se itse ole täyttänyt direktiivistä johtuvia velvollisuuksia. Tässä suhteessa ei ole merkitystä sillä, toimiiko valtio työnantajana vai julkisena

viranomaisena. Kummassakin tapauksessa on estettävä mahdollisuus, että valtio saisi etua siitä, ettei se noudata yhteisön oikeutta.

5. Mahdollisuus vedota direktiiviin kansallisessa tuomioistuimessa perustuu direktiivien velvoittavaan luonteeseen, ja perustamissopimuksen 189 artiklan mukaan direktiivit velvoittavat tällä tavalla ainoastaan ”jokaista jäsenvaltiota, jolle se on osoitettu”. Tästä seuraa, että direktiivi ei sellaisenaan voi luoda velvoitteita yksityiselle oikeussubjektille ja että direktiivin säännökseen ei näin ollen sellaisenaan voida vedota tällaista henkilöä vastaan.
6. Direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaan, jossa kielletään kaikki sukupuoleen perustuva syrjintä työoloissa, palvelussuhteen päättämisen perusteet mukaan lukien, voidaan vedota sellaista valtion viranomaista vastaan, joka toimii työnantajana, jokaisen sellaisen kansallisen säännöksen soveltamisen estämiseksi, joka ei ole kyseisen 5 artiklan 1 kohdan mukainen.