

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

(verzoek om een prejudiciële beslissing,
ingediend door de Court of Appeal of England and Wales)

„Gelijke behandeling van mannen en vrouwen —
ontslagvoorwaarden”

Samenvatting

1. *Sociale politiek — Mannelijke en vrouwelijke werknemers — Toegang tot arbeidsproces en arbeidsvoorwaarden — Gelijke behandeling — Richtlijn nr. 76/207 — Artikel 5, lid 1 — Ontslag — Begrip*
(Richtlijn van de Raad nr. 76/207, artikel 5, lid 1)
2. *Sociale politiek — Mannelijke en vrouwelijke werknemers — Toegang tot arbeidsproces en arbeidsvoorwaarden — Gelijke behandeling — Uitzonderingen op gebied van sociale zekerheid — Uitzondering betreffende leeftijd voor verkrijging van recht op rustpensioen — Strikte uitlegging*
(Richtlijnen van de Raad nr. 76/207, artikel 1, lid 2, en nr. 79/7, artikel 7, lid 1, sub a)
3. *Sociale politiek — Mannelijke en vrouwelijke werknemers — Toegang tot arbeidsproces en arbeidsvoorwaarden — Gelijke behandeling — Beleid waarbij toekenning van recht op staatspensioen en ontslag worden gekoppeld — Pensioenleeftijd verschillend voor mannen en vrouwen — Discriminatie*
(Richtlijn van de Raad nr. 76/207, artikel 5, lid 1)
4. *Handelingen van de instellingen — Richtlijnen — Rechtstreekse werking — Voorwaarden (EEG-Verdrag, artikel 189)*

5. *Handelingen van de instellingen — Richtlijnen — Rechtstreekse werking — Grenzen — Mogelijkheid om richtlijn in te roepen tegenover particulier — Uitsluiting (EEG-Verdrag, artikel 189)*
6. *Sociale politiek — Mannelijke en vrouwelijke werknemers — Toegang tot arbeidsproces en arbeidsvoorwaarden — Gelijke behandeling — Richtlijn nr. 76/207 — Artikel 5, lid 1 — Invloed op verhouding tussen staat en particulieren — Staat als werkgever (Richtlijn van de Raad nr. 76/207, artikel 5, lid 1)*

1. Het begrip „ontslag” in artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 moet ruim 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 vertrek een rustpensioen wordt toegekend.

2. Gelet op het fundamentele belang van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen dient de uitzondering op de werkingssfeer van richtlijn nr. 76/207 betreffende de tenuitvoerlegging van dat beginsel ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces en de arbeidsvoorwaarden, 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. 79/77 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid 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 rustpensioenen en voor de gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor andere prestaties van sociale zekerheid.

3. 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.

4. In alle gevallen waarin de bepalingen van een richtlijn inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn, zijn particulieren gerechtigd 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.

Het zou immers onvereenigbaar 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 betroffen personen kan worden ingeroepen. Bijgevolg kan 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 tegenwerpen. Hierbij is het zonder belang in welke hoedanigheid de staat handelt, als werkgever of als overheid. In beide gevallen moet immers worden voorkomen dat de staat voordeel heeft bij zijn miskenning van het gemeenschapsrecht.

5. Volgens artikel 189 EEG-Verdrag bestaat het dwingende karakter van een richtlijn — waarop de mogelijkheid om er voor de nationale rechter beroep op te doen, is gebaseerd — slechts 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.
6. Artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 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.

CONCLUSIE VAN ADVOCaat-GENERAAL

SIR GORDON SLYNN

van 18 september 1985 *

*Mijnheer de President,
mijne heren Rechters,*

Deze zaak is aan het Hof voorgelegd bij wege van een op 12 maart 1984 gedateerd verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van de Engelse Court of Appeal, in een bij deze instantie aanhangig beroep tegen een beslissing van het Employment Appeal Tribunal.

Verzoekster M. H. Marshall is geboren op 4 februari 1918. Verweerster, de Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) was, ten tijde van de relevante feiten, een orgaan dat was opgericht krachtens Section 8 (1A) (b) van de National Health Service Act 1977. Volgens de Court of Appeal „was het bijgevolg een

staatsorgaan”. Verzoekster was sedert juni 1966 bij verweerster in dienst en had met haar van 23 mei 1974 tot haar ontslag een arbeidsovereenkomst als diëtiste („senior dietician”). In 1975 had verweerster in een beleidsdocument het beginsel neergelegd, dat vrouwelijke werknemers met 60 jaar en mannelijke werknemers met 65 jaar met pensioen moesten gaan. Paragraaf 1 van dit beleidsdocument bepaalt: „De normale pensioenleeftijd is de leeftijd waarop een pensioen krachtens het sociale-zekerheidsstelsel verschuldigd wordt”. Het beleidsdocument werd geacht deel uit te maken van verzoeksters arbeidsovereenkomst. Verweerster kon in bijzondere omstandigheden met betrekking tot een bepaald persoon geheel of gedeeltelijk van dat beleid afwijken en zij deed dit ook in het geval van verzoekster

* Vertaald uit het Engels.