

Processo 152/84

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

(pedido de decisão prejudicial
apresentado pelo Court of Appeal do Reino Unido)

«Igualdade de tratamento entre homens e mulheres —
Condições de despedimento»

Sumário

- 1. Política social — Trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino — Acesso ao emprego e condições de trabalho — Igualdade de tratamento — Directiva 76/207 — Artigo 5.º, n.º 1 — Despedimento — Noção (Directiva do Conselho 76/207, artigo 5.º, n.º 1)*
- 2. Política social — Trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino — Acesso ao emprego e condições de trabalho — Igualdade de tratamento — Excepções em matéria de segurança social — Excepção relativa à idade de concessão do direito à pensão de reforma — Interpretação restritiva. [Directivas do Conselho 76/207, artigo 1.º, n.º 2, e 79/7, artigo 7.º, n.º 1, a)]*
- 3. Política social — Trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino — Acesso ao emprego e condições de trabalho — Igualdade de tratamento — Política que associa a concessão do direito à pensão de reforma do Estado e despedimento — Idade de concessão do direito à pensão diferente segundo o sexo — Discriminação (Directiva do Conselho 76/207, artigo 5.º, n.º 1)*
- 4. Actos das instituições — Directivas — Efeito directo — Condições (Tratado CEE, artigo 189.º)*

5. *Actos das instituições — Directivas — Efeito directo — Limites — Possibilidade de invocar uma directiva contra um particular — Exclusão*
(*Tratado CEE, artigo 189.º*)

6. *Política social — Trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino — Acesso ao emprego e condições de trabalho — Igualdade de tratamento — Directiva 76/207 — Artigo 5.º, n.º 1 — Efeito nas relações entre o Estado e os particulares — Estado empregador*
(*Directiva do Conselho 76/207, artigo 5.º, n.º 1*)

1. Devendo a noção de despedimento que figura no n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207 ser entendida em sentido lato, um limite de idade para a saída obrigatória dos trabalhadores no âmbito de uma política geral de reforma traçada pelo empregador, mesmo se essa saída gera a concessão de uma pensão de reforma, releva da noção de despedimento assim entendida.

2. Tendo em consideração a importância fundamental do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a excepção ao âmbito de aplicação da Directiva 76/207, relativa à concretização desse princípio no que respeita ao acesso ao emprego e às condições de trabalho, prevista no n.º 2 do artigo 1.º, para o domínio da segurança social, deve ser interpretada restritivamente. Resulta que a excepção à proibição de discriminação em razão do sexo prevista no n.º 1, alínea a), artigo 7.º da Directiva 79/7, relativa à concretização progressiva do princípio da igualdade de tratamento em matéria de segurança social, apenas é aplicável à fixação da idade de reforma para a concessão de pensões de velhice e de reforma e às consequências que daí podem decorrer para as outras prestações de segurança social.

3. O n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207 deve ser interpretado no sentido de que uma política geral de despedi-

mento, implicando o despedimento de uma mulher pela única razão de ter atingido ou ultrapassado a idade em que tem direito a uma pensão do Estado — e que é diferente para os homens e para as mulheres por força da legislação nacional — constitui uma discriminação em razão do sexo proibida por esta directiva.

4. Em todos os casos em que as disposições de uma directiva aparecem como sendo — do ponto de vista do seu conteúdo — incondicionais e suficientemente precisas, os particulares estão autorizados a invocá-las contra o Estado, quer quando este se abstém de transpor nos prazos a directiva para o direito nacional, quer quando faz uma transposição incorrecta.

Seria, com efeito, incompatível com o carácter vinculativo que o artigo 189.º do Tratado reconhece à directiva excluir, em princípio, que a obrigação que ela impõe possa ser invocada pelas pessoas a que diz respeito. Em consequência, o Estado-membro que não tenha tomado, no prazo previsto, as medidas de execução impostas pela directiva não pode opor aos particulares o não cumprimento, por ele próprio, das obrigações que ela comporta. A este respeito, é indiferente a qualidade em que o Estado age, empregador ou autoridade pública. Num ou noutro caso, convém, com efeito, evitar que o Estado possa tirar proveito da sua inobservância do direito comunitário.

5. Segundo o artigo 189.º do Tratado, o carácter vinculativo de uma directiva, sobre o qual se baseia a possibilidade de a invocar perante um tribunal nacional, existe apenas relativamente ao «Estado-membro destinatário». Do que resulta que uma directiva não pode, por si, criar obrigações na esfera de um particular e que uma disposição de uma directiva não pode ser, portanto, invocada enquanto tal, contra tal pessoa.
6. O artigo 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207, relativa à proibição de qualquer discriminação em razão do sexo no que respeita às condições de trabalho, nelas se incluindo as condições de despedimento, pode ser invocado contra uma autoridade estadual que age na qualidade de empregadora para afastar a aplicação de qualquer disposição nacional não conforme ao referido artigo 5.º, n.º 1.

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
SIR GORDON SLYNN
apresentadas em 18 de Setembro de 1985 *

*Senhor Presidente,
Senhores Juízes,*

O presente processo foi submetido ao Tribunal na sequência de uma decisão de reenvio de 12 de Março de 1984 com vista à obtenção de uma decisão prejudicial ao abrigo do artigo 177.º do Tratado CEE, proferida pelo Court of Appeal inglês no âmbito de um processo pendente neste tribunal por recurso de uma sentença do Employment Appeal Tribunal.

M. H. Marshall nasceu a 4 de Fevereiro de 1918. A Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) (a seguir designada por «Authority») era, na altura dos factos em litígio, uma entidade constituída em conformidade com o artigo 8.º, n.º 1. A, alínea b) do National

Health Service Act de 1977. O Court of Appeal declarou: «trata-se, por conseguinte, de uma emanação do Estado». M. H. Marshall trabalhou para a Authority desde Junho de 1966 e esteve vinculada por um contrato de trabalho com a categoria de dietista principal desde 23 de Maio de 1974 até ao seu despedimento. Desde 1975, aproximadamente, a Authority seguiu uma política expressa por força da qual, normalmente, os trabalhadores do sexo feminino se reformam aos 60 anos e os trabalhadores do sexo masculino aos 65. O ponto 1) do documento que define esta política é do seguinte teor: «A idade normal de reforma é a idade em que as pensões de segurança social são devidas.» Esta política era uma cláusula tácita do contrato de trabalho de M. H. Marshall. A Authority dispôs-se a derrogá-la parcial ou totalmente a favor de determinados indivíduos em função de circunstâncias particulares. Derrogou-a parcialmente no caso de M. H. Marshall, que, se esta política lhe ti-

* Tradução do inglês.