

Mål 152/84

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

(begäran om förhandsavgörande från
Court of Appeal of England and Wales)

”Likabehandling av kvinnor och män —
Villkor för uppsägning”

Sammanfattning av domen

1. *Socialpolitik – kvinnliga och manliga arbetstagare – tillgång till anställning och arbetsvillkor – likabehandling – direktiv 76/207 – artikel 5.1 – uppsägning – begrepp*
(artikel 5.1 i rådets direktiv 76/207)
2. *Socialpolitik – kvinnliga och manliga arbetstagare – tillgång till anställning och arbetsvillkor – likabehandling – undantag inom området för social trygghet – undantag rörande pensionsålder för rätt till ålders- och avgångspension – restriktiv tolkning*
(artikel 1.2 i rådets direktiv 76/207 och artikel 7.1 a i rådets direktiv 79/7)
3. *Socialpolitik – kvinnliga och manliga arbetstagare – tillgång till anställning och arbetsvillkor – likabehandling – villkor som kopplar uppsägning till rätt att uppbära statlig pension – olika pensionsålder för män och kvinnor – diskriminering*
(artikel 5.1 i rådets direktiv 76/207)
4. *Institutionernas rättsakter – direktiv – direkt effekt – villkor*
(artikel 189 i EEG-fördraget)

5. *Institutionernas rättsakter - direktiv - direkt effekt - gränser - möjlighet att åberopa ett direktiv gentemot en enskild - utslutet (artikel 189 i EEG-fördraget)*
6. *Socialpolitik - kvinnliga och manliga arbetstagare - tillgång till anställning och arbetsvillkor - likabehandling - direktiv 76/207 - artikel 5.1 - verkan i förhållandet mellan staten och de enskilda - staten som arbetsgivare (artikel 5.1 i rådets direktiv 76/207)*

1. Eftersom begreppet uppsägning som förekommer i artikel 5.1 i direktiv 76/207 skall förstås i vid bemärkelse, skall det tolkas så, att det omfattar en åldersgräns för arbetstagares obligatoriska avgång, vilken tillämpas som ett led i en arbetsgivares allmänna pensioneringspolitik, även när avgången är förenad med rätt till pension.
2. Med hänsyn till den grundläggande betydelsen av principen om likabehandling av kvinnor och män skall artikel 1.2 i direktiv 76/207 om genomförandet av denna princip såvitt gäller tillgång till anställning och arbetsvillkor, vilken undantar den sociala tryggheten från direktivets tillämpningsområde, ges en restriktiv tolkning. Härav följer att undantaget från diskrimineringsförbudet på grund av kön i artikel 7.1 a i direktiv 79/7 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet, endast är tillämpligt på avgörandet av pensionsålder för att bevilja ålders- och avgångs-

pension och de eventuella konsekvenserna härav för andra förmåner.

3. Artikel 5.1 i direktiv 76/207 skall tolkas så, att en personalpolitik beträffande 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.
4. I alla de fall då ett direktivs bestämmelser med hänsyn till sitt innehåll framstår som ovillkorliga och tillräckligt precisa är de enskilda berättigade att åberopa dem gentemot staten såväl när staten underlåter att i tid genomföra direktivet i nationell rätt som när den genomför detta på ett felaktigt sätt.

Det är nämligen oförenligt med den bindande karaktär som artikel 189 i fördraget tillerkänner direktiven att principiellt utsluta

att en bestämmelse om en skyldighet som åläggs genom ett direktiv kan åberopas av berörda personer. Följaktligen kan inte en medlemsstat som har underlåtit att inom föreskriven tid vidta de i ett direktiv föreskrivna genomförandeåtgärderna, gentemot de enskilda invända att den inte har uppfyllt skyldigheterna enligt direktivet. Ur den synpunkten saknar det betydelse om staten 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.

5. Enligt artikel 189 i fördraget har direktivet bindande karaktär –

vilket är en förutsättning för att det ska kunna åberopas vid nationell domstol – endast i förhållande till "varje medlemsstat till vilket det är riktat". Härav följer att ett direktiv inte i sig kan ge upphov till skyldigheter för en enskild och att en bestämmelse i ett direktiv som sådan alltså inte kan åberopas gentemot denne.

6. Artikel 5.1 i direktiv 76/207 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.