

HOTĂRÂREA CURȚII
26 februarie 1986*

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

**(Cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare
formulată de Court of Appeal din Regatul Unit)**

**„Egalitatea de tratament pentru femei și bărbați –
Condiții de concediere”**

Cauza 152/84

În Cauza 152/84,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, de către Court of Appeal din Regatul Unit pentru pronunțarea, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe, între

M. H. Marshall

și

Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching),

a unei hotărâri preliminare cu privire la interpretarea Directivei 76/207 a Consiliului din 9 februarie 1976, privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO 1976 L 39, p. 40),

CURTEA,

constituită din Mackenzie Stuart, președinte, U. Everling și K. Bahlmann, președinți de cameră, G. Bosco, T. Koopmans, O. Due și T. F. O'Higgins, judecători,

avocat general: Gordon Slynn

grefier: D. Louterman, administrator

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru reclamanta în acțiunea principală, de către S. Grosz et M. Beloff, QC. barristers în Londra, în procedura scrisă, și de către M. Beloff, QC., în procedura orală,

*Limba principală de procedură: engleza.

– pentru intimat, de către C. H. Brown, solicitor în Winchester, în procedura scrisă, și de către A. Millier, barrister, în procedura orală,

– pentru Guvernul Regatului Unit, de către S. J. Hay, de la Treasury Solicitor's Department, Londra, în calitate de agent, în procedura scrisă, și de către S. J. Hay și P. Goldsmith, barrister, în procedura orală,

– pentru Comisia Comunităților Europene, de către A. Toledano Laredo, consilier juridic principal și de J. R. Currall, membru al serviciului juridic, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general, prezentate în ședința din 18 septembrie 1985,

pronunță prezenta

HOTĂRÂRE

1 Prin ordonanța din 12 martie 1984, primită la Curte la 19 iunie 1984, Court of Appeal a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, două întrebări preliminare cu privire la interpretarea Directivei 76/207 a Consiliului din 9 februarie 1976, privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO 1976 L 39, p. 40),

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între M. H. Marshall (numită în continuare reclamanta) și Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) (numită în continuare pârâta) cu privire la compatibilitatea concedierii reclamantei cu articolul 6 alineatul (4) din Sex Discrimination Act din 1975 (în continuare SDA) și cu dreptul comunitar.

3 Reclamanta, născută la 4 februarie 1918, a fost angajată de pârâtă între iunie 1966 și 31 martie 1980. De la 23 mai 1974, aceasta a beneficiat de un contract de muncă în calitate de dietetician principal.

4 La 31 martie 1980, la aproximativ patru săptămâni după ce a împlinit vârsta de 62 de ani, reclamanta a fost concediată cu toate că aceasta și-a exprimat dorința de a-și păstra locul de muncă până la vârsta de 65 de ani, adică până la 4 februarie 1983.

5 Conform ordonanței de trimitere, singurul motiv de concediere a fost faptul că reclamanta era femeie și depășise „vârsta de pensionare” prevăzută de pârâtă pentru femei.

6 În această privință, reiese din dosar că pârâta a aplicat din 1975 o politică generală în temeiul căreia „vârsta normală de pensionare este vârsta la care pensiile de securitate socială devin plătibile”. Conform instanței de trimitere, această politică, cu toate că nu

este menționată în mod expres în contractul de muncă al reclamantei, era o clauză implicită a acestui contract.

7 La acea dată, legislația Regatului Unit în materie de pensii, Social Security Act din 1975, prevedea la articolul 27 alineatul (1) și la articolul 28 alineatul (1) că pensiile de stat se acordă începând de la 65 de ani pentru bărbați și începând de la 60 de ani pentru femei. Cu toate acestea, această legislație nu impunea angajaților obligația de a se pensiona la vârsta la care pensia de stat devine plătită. În cazul în care un angajat continuă să își exercite activitatea, plata pensiei de stat cât și plata pensiei în conformitate cu programul de pensie ocupațională se amână.

8 Pârâta era, totuși, dispusă să facă derogare de la politica sa generală de pensionare menționată cu titlu absolut discreționar, pentru un anumit individ, în funcție de circumstanțe particulare și aceasta a derogat în mod efectiv în ceea ce o privește pe reclamantă, angajând-o pentru încă doi ani după ce aceasta a împlinit vârsta de 60 de ani.

9 Suportând un prejudiciu financiar corespunzător diferenței dintre tratamentul său ca angajat al pârâtei și pensia sa și pierzând satisfacția pe care i-o oferea munca sa, reclamanta a introdus acțiune împotriva pârâtei în fața Industrial Tribunal, susținând că concedierea sa la data și pentru motivul indicat de către pârâtă a constituit un tratament mai puțin favorabil pe bază de sex și, prin urmare, o discriminare ilegală contrară SDA, precum și dreptului comunitar.

10 Tribunal Industrial a respins acțiunea în măsura în care aceasta era întemeiată pe încălcarea SDA pe motivul că articolul 6 alineatul (4) din SDA permite discriminarea pe criterii de sex în cazul în care aceasta decurge dintr-o „dispoziție cu privire la pensionare”, politica generală a pârâtei constituind, conform acestuia, o astfel de dispoziție. Pe de altă parte, acesta a reținut încălcarea principiului egalității de tratament enunțat în Directiva 76/207.

11 În cadrul procedurii de apel, această hotărâre a fost confirmată în ceea ce privește primul punct de către Employment Appeal Tribunal, însă a fost anulată în ceea ce privește punctul al doilea, pe motiv că, cu toate că concedierea a încălcat principiul egalității de tratament stabilit în directiva menționată anterior, o persoană de drept privat nu se poate prevala pe această încălcare în cauze pendente în fața unei instanțe din Regatul Unit.

12 Reclamanta a înaintat această hotărâre către Court of Appeal. Având în vedere că pârâta a fost instituită conform articolului 8 alineatul (1) A litera (b) din National Health Service Act din 1977 și este, deci, o „emanație a statului”, Court of Appeal a prezentat Curții următoarele întrebări preliminare:

„(1) Faptul că administrația intimată a concediat-o pe reclamantă după ce aceasta a depășit vârsta de 60 de ani, în temeiul politicii sale generale și doar pentru motivul că era vorba de o femeie care împlinise vârsta normală de pensionare pentru femei, constituie o discriminare interzisă prin directiva referitoare la egalitatea de tratament?”

(2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, poate reclamanta, având în vedere circumstanțele speței, să invoce în fața instanțelor naționale directiva referitoare la egalitatea de tratament în pofida incompatibilității (dacă aceasta există) între directivă și articolul 6 alineatul (4) din Sex Discrimination Act din 1975?”

Cu privire la cadrul juridic al litigiului

13 Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 76/207 este formulat după cum urmează:

„Scopul prezentei directive îl reprezintă punerea în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, inclusiv la promovare și la formarea profesională, precum și în ceea ce privește condițiile de muncă și, în condițiile prevăzute la alineatul (2), securitatea socială. Acest principiu este denumit în continuare «principiul egalității de tratament».”

14 Articolul 2 alineatul (1) din această directivă dispune:

„În înțelesul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială.”

Articolul 5 alineatul (1) din directiva menționată prevede:

„Aplicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex.”

Alineatul (2) din acest articol prevede:

„În acest scop, statele membre adoptă măsurile necesare pentru a asigura că:

(a) sunt abrogate dispozițiile actelor cu putere de lege și ale actelor administrative contrare principiului egalității de tratament;

(b) sunt nule, pot fi declarate nule sau pot fi modificate dispozițiile contrare principiului egalității de tratament care sunt prevăzute de convenții colective, contracte individuale de muncă, regulamente de ordine interioară ale întreprinderilor sau în statutele care reglementează profesiile independente;

(c) sunt revizuite dispozițiile actelor cu putere de lege și ale actelor administrative care sunt contrare principiului egalității de tratament, atunci când preocuparea pentru protecție care le-a inspirat inițial nu mai este întemeiată; în cazul în care dispoziții similare sunt incluse în convenții colective, partenerilor sociali li se solicită să întreprindă revizuirile necesare.”

16 Articolul 1 alineatul (2) din directivă prevede:

„În vederea asigurării aplicării progresive a principiului egalității de tratament în domeniul securității sociale, Consiliul, hotărând la propunerea Comisiei, va adopta dispoziții care vor preciza conținutul, domeniul de aplicare și normele de aplicare a acestuia.”

17 Conform acestei ultime dispoziții, Consiliul a adoptat Directiva 79/7 din 19 decembrie 1978, privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (JO 1979 L 6, p. 24), pe care statele membre trebuia să o transpună în dreptul național conform articolului 8 alineatul (1) al acesteia, într-un termen de șase ani de la notificarea acesteia. Această directivă se aplică conform articolului 3 alineatul (1) al acesteia:

„(a) regimurilor juridice care asigură protecția împotriva următoarelor riscuri:

- boală,
- invaliditate,
- limită de vârstă,
- accident de muncă și boală profesională,
- șomaj;

(b) dispozițiilor privind asistența socială, în măsura în care acestea sunt destinate să completeze sau să suplinească regimurile menționate la litera (a)”.

18 Conform articolului 7, alineatul (1) directiva :

„...nu aduce atingere dreptului statelor membre de a exclude din domeniul său de aplicare:

(a) stabilirea vârstei de pensionare în scopul acordării pensiei pentru limită de vârstă și posibilele consecințe ale acesteia pentru alte prestații;

... ”

19 În ceea ce privește regimurile profesionale de securitate socială, articolul 3 alineatul (3) din această directivă prevede că în vederea asigurării aplicării principiului egalității de tratament în cadrul unor astfel de regimuri, „Consiliul, hotărând la propunerea Comisiei, va adopta dispozițiile care definesc conținutul, domeniul și modalitățile de aplicare”. La 5 mai 1983, Comisia a prezentat Consiliului o propunere de directivă referitoare la aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în regimurile profesionale de securitate socială (JO 1983 C 134, p. 7), care s-ar aplica, conform articolului 2 alineatul (1), „prestațiilor destinate să completeze prestațiile regimurilor juridice de securitate socială sau să le înlocuiască”. Consiliul nu s-a pronunțat încă cu privire la această propunere.

20 Pe lângă reclamantă și pârâtă, Guvernul Regatului Unit și Comisia au prezentat observații în această cauză.

Cu privire la prima întrebare

21 Prin prima întrebare, Court of Appeal dorește să afle dacă articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 trebuie sau nu să fie interpretat în sensul că o politică generală de concediere aplicată de o autoritate de stat, care implică concedierea unei femei, având ca singur motiv faptul că aceasta a atins sau a depășit vârsta la care are dreptul la o pensie de stat care este diferită pentru bărbați și femei în temeiul legislației naționale, constituie o discriminare pe criterii de sex, interzisă prin această directivă.

22 Reclamanta și Comisia consideră că prima întrebare trebuie să primească un răspuns afirmativ.

23 Conform reclamantei, limita de vârstă menționată mai sus constituie o „condiție de muncă” în sensul articolului 1 alineatul (1) și al articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207. O interpretare în sens larg a acestui termen ar fi justificată având în vedere atât obiectivul Tratatului CEE care vizează „ameliorarea constantă a condițiilor de viață și de muncă”, cât și formularea interdicției de discriminare vizată la articolele menționate din Directiva 76/207, precum și la articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1612/68 al Consiliului din 15 octombrie 1968 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității (JO L 257, p. 2).

24 Pe de altă parte, absența discriminării pe criterii de sex face parte din drepturile fundamentale ale omului și, deci, din principiile generale ale dreptului comunitar. Conform jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, ar fi necesar să se interpreteze aceste principii fundamentale în sens larg și, dimpotrivă, să se interpreteze strict orice eventuală excepție, precum rezerva prevăzută la articolul 1 alineatul (2) din Directiva 76/207 în ceea ce privește securitatea socială.

25 În plus, reclamanta consideră că excepția prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 79/7 cu privire la stabilirea vârstei de pensionare pentru acordarea pensiilor pentru limită de vârstă nu ar fi relevantă deoarece, spre deosebire de Cauza 19/81 (Burton, Hotărârea din 16 februarie 1982, Rec. p. 555), prezenta cauză nu face referire la stabilirea unei vârste de pensionare. În plus, nu ar exista, în cauză, nicio legătură între vârsta contractuală de pensionare și vârsta de la care poate fi solicitată o pensie de securitate socială.

26 Comisia subliniază că nici politica de angajare a pârâtei, nici regimul legal de securitate socială nu obligă o persoană să se pensioneze la împlinirea vârstei minime la care are dreptul să se pensioneze. Dimpotrivă, dispozițiile legislației naționale au în vedere o eventuală continuare a activității profesionale dincolo de vârsta normală de la care se poate acorda pensia. În astfel de circumstanțe, ar fi dificil de justificat concedierea unei femei prin motive bazate pe sex și pe vârstă.

27 Comisia, de asemenea, face trimitere la faptul că Curtea a recunoscut egalitatea de tratament între bărbați și femei ca principiu fundamental al dreptului comunitar.

28 Pârâta susține, însă, că ar trebui să se ia în considerare, conform Cauzei Burton, menționată anterior, legătura care există, conform acesteia, între vârstele de pensionare impuse de către aceasta în cadrul politicii sale de concediere, pe de o parte, și vârstele la care pensiile pentru limită de vârstă se pot plăti conform regimului legal de securitate socială din Regatul Unit, pe de altă parte. În fapt, stabilirea vârstelor diferite pentru încetarea obligatorie a contractului de muncă nu reflectă decât vârstele minime prevăzute în cadrul acestui regim, dat fiind că angajatul de sex masculin își poate continua activitatea până la 65 de ani, deoarece acesta nu este protejat prin acordarea unei pensii de stat înainte de această vârstă, în timp ce angajatul de sex feminin beneficiază de o astfel de protecție începând de la vârsta de 60 de ani.

29 Aceasta consideră că acordarea pensiilor de stat constituie un aspect al securității sociale și nu intră, deci în sfera de aplicare a Directivei 76/207, ci în cea a Directivei 79/7 care rezervă statelor membre dreptul de a stabili vârste diferite pentru stabilirea dreptului la pensia de stat. Fiind, deci, vorba de aceeași situație ca și în Cauza Burton, stabilirea prin contractul de muncă a vârstelor de pensionare diferite în funcție de vârstele minime diferite prevăzute de legislația națională pentru bărbați și femei în vederea dreptului la pensie nu constituie o discriminare interzisă de dreptul comunitar.

30 Guvernul britanic, care împărtășește această opinie, susține totuși că un tratament ar putea fi discriminatoriu, chiar dacă este vorba de o perioadă posterioară pensionării, în măsura în care tratamentul în cauză derivă dintr-o relație de muncă și în care această relație continuă dincolo de vârsta contractuală normală de pensionare.

31 Acest guvern susține, totuși, că în circumstanțele speței, nu ar exista nicio discriminare în condițiile de muncă, diferența de tratament decurgând din vârsta normală de pensionare care ar depinde de vârstele minime diferite pentru eligibilitatea în vederea pensiei de stat.

32 Este necesar în primul rând să se observe că problema de interpretare în legătură cu care Curtea a fost sesizată nu vizează accesul la un regim legal sau profesional de pensionare, respectiv condițiile de acordare a pensiei pentru limita de vârstă, ci stabilirea unei limite de vârstă în ceea ce privește încetarea relației de muncă în cadrul unei politici generale de concediere. Această întrebare vizează condițiile de concediere și intră, prin urmare, în sfera de aplicare a Directivei 76/207.

33 În fapt, articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 prevede că aplicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex.

34 În Cauza Burton, Curtea a declarat deja că noțiunea de „concediere” care apare în această dispoziție trebuie înțeleasă în sens larg. În consecință, o limită de vârstă pentru

încetarea obligatorie a activității de către lucrători în cadrul unei politici generale de pensionare aplicată de un angajator, chiar dacă această încetare a activității implică acordarea unei pensii, se încadrează în noțiunea de „concediere” interpretată astfel.

35 Astfel cum Curtea a subliniat în Cauza Burton, formularea articolului 7 din Directiva 79/7 nu se opune dreptului statelor membre de a exclude din câmpul de aplicare al acesteia stabilirea vârstei de pensionare în vederea acordării pensiilor pentru limită de vârstă și consecințele care ar putea decurge din aceasta pentru alte prestații în domeniul sistemelor legale de securitate socială. Curtea a recunoscut, deci, că prestațiile legate de regimurile naționale referitoare la vârsta minimă de pensionare diferită pentru bărbați și femei pot deroga de la obligația menționată.

36 Cu toate acestea, având în vedere importanța fundamentală a principiului egalității de tratament pe care Curtea a reamintit-o în mod repetat, exceptarea din câmpul de aplicare al Directivei 76/207 prevăzută la articolul 1 alineatul (2) din această directivă, pentru domeniul securității sociale trebuie interpretată în mod strict. În consecință, excepția de la interdicția de discriminare pe criterii de sex prevăzută la articolul 7 alineatul (1) litera (a) din Directiva 79/7 nu este aplicabilă decât pentru stabilirea vârstei de pensionare pentru acordarea pensiilor pentru limită de vârstă și pentru consecințele care pot decurge pentru alte prestații de securitate socială.

37 În această privință este necesar să se sublinieze că, în timp ce excepția prevăzută la articolul 7 din Directiva 79/7 are în vedere consecințele care decurg din limita de vârstă pentru prestațiile de securitate socială, prezenta cauză vizează problema concedierii în sensul articolului 5 din Directiva 76/207.

38 Prin urmare, este necesar să se răspundă la prima întrebare adresată de Court of Appeal că articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 trebuie să fie interpretat în sensul că o politică generală de concediere care implică concedierea unei femei, având ca singur motiv faptul că aceasta a atins sau a depășit vârsta la care are dreptul la o pensie de stat și care este diferită pentru bărbați și femei în temeiul legislației naționale, constituie o discriminare pe criterii de sex, interzisă prin această directivă.

Cu privire la a doua întrebare

39 Prima întrebare primind un răspuns afirmativ, se pune problema dacă articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 poate fi invocat de către persoane de drept privat în fața instanțelor naționale.

40 Reclamanta și Comisia consideră că această întrebare trebuie să primească un răspuns afirmativ. Acestea susțin, în mod special, că în ceea ce privește articolul 2 alineatul (1) și articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207, aceste dispoziții sunt suficient de clare pentru a permite instanțelor naționale să le aplice fără intervenția legislativă a statelor membre, cel puțin în prezența unei discriminări evidente.

41 În sprijinul acestei interpretări, reclamanta amintește că directivele pot acorda persoanelor de drept privat drepturi de care se pot prevala în mod direct în fața instanțelor statelor membre; instanțele naționale sunt obligate, în temeiul naturii obligatorii a directivelor în coroborare cu articolul 5 din Tratatul CEE, să aplice dispozițiile din directive atunci când este posibil și, în special, atunci când se interpretează sau se aplică dispozițiile relevante din dreptul național (Hotărârea din 10 aprilie 1984, Von Colson și Kamann, Cauza 14/83, Rec. p. 1891). În cazul în care există o incompatibilitate între dreptul național și dreptul comunitar care nu poate fi eliminată cu ajutorul unei astfel de interpretări, instanțele naționale sunt obligate să declare inaplicabilă dispoziția din dreptul național care s-a dovedit a fi incompatibilă cu directiva.

42 Comisia consideră că dispozițiile de la articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 sunt suficient de clare și de necondiționale pentru a fi invocate în fața instanțelor naționale. Acestea pot fi, deci, contrare articolului 6 alineatul (4) din SDA, dispoziție care, conform jurisprudenței Court of Appeal, a fost extinsă la problema pensionării obligatorii și prin urmare, a pierdut orice efect util pentru a împiedica concedierile bazate pe diferența dintre vârstele de pensionare prevăzute pentru ambele sexe.

43 Pârâta și Guvernul Regatului Unit propun, dimpotrivă, un răspuns negativ la cea de-a doua întrebare. Aceștia admit că o directivă, în anumite circumstanțe speciale, ar putea avea un efect direct împotriva statului membru în măsura în care acesta din urmă nu s-ar putea prevala de faptul că nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul directivei. Cu toate acestea, aceștia susțin că o directivă în nici un caz nu ar putea impune în mod direct obligații persoanelor de drept privat și că aceasta nu ar putea avea un efect direct decât cu privire la un stat membru ca autoritate publică și nu cu privire la un stat membru ca angajator. De fapt, în această ultimă calitate, statul nu se distinge în niciun fel de un angajator privat. Prin urmare, nu ar fi justificat să fie privilegiați angajații statului în raport cu angajații unei persoane private.

44 În ceea ce privește situația juridică a angajaților pârâtei, guvernul britanic arată că aceasta este aceeași situație ca și cea a angajaților unei persoane private. Desigur, conform dreptului constituțional britanic, instituțiile sanitare, înființate prin National Health Service Act din 1977, astfel cum a fost modificat prin Health Services Act din 1980 și prin alte legi, sunt organisme de stat iar angajații acestora sunt agenți ai Coroanei. Cu toate acestea, administrarea serviciului de sănătate de către autoritățile sanitare este considerată ca fiind diferită de administrația centrală a guvernului, iar angajații acestora nu sunt considerați funcționari.

45 În cele din urmă, atât pârâta, cât și guvernul britanic consideră că dispozițiile Directivei 76/207 nu sunt nici necondiționale și nici suficient de clare și precise pentru a avea efect direct. În fapt, pe de o parte, directiva prevede un anumit număr de derogări posibile, ale căror detalii trebuie să fie precizate de statele membre și, pe de altă parte, termenii articolului 5 sunt imprecizi și necesită măsuri executorii ulterioare.

46 Este necesar să se amintească că, conform unei jurisprudențe constante a Curții (în special, Hotărârea din 19 ianuarie 1982, Becker, Cauza 8/81, Rec. p. 53), în toate cazurile

în care dispoziții ale unei directive apar ca fiind, din punctul de vedere al conținutului lor, necondiționale și suficient de precise, persoanele de drept privat sunt îndreptățite să le invoce împotriva statului, fie atunci când acesta nu transpune în termen directivea în dreptul național, fie atunci când acesta nu le transpune corect.

47 Această jurisprudență se bazează pe considerația că ar fi incompatibil cu caracterul obligatoriu pe care articolul 189 îl atribuie directivelor să se excludă, în principiu, posibilitatea ca obligațiile pe care acestea le impun să fie invocate de persoanele interesate. Curtea a dedus din aceasta că statul membru care nu a adoptat în termenul stabilit măsurile de punere în aplicare impuse prin directivă nu poate opune persoanelor de drept privat propria neîndeplinire a obligațiilor conținute în această directivă.

48 În ceea ce privește argumentul conform căruia o directivă nu poate fi invocată împotriva unei persoane de drept privat, este necesar să se sublinieze că, conform articolului 189 din Tratatul CEE, caracterul obligatoriu al unei directive pe care este bazată posibilitatea de a o invoca în fața unei instanțe naționale nu există decât în ceea ce privește „orice stat membru destinat”. Prin urmare, o directivă nu poate să genereze ea însăși obligații pentru o persoană de drept privat, iar o dispoziție a unei directive nu poate, prin urmare, să fie invocată ca atare împotriva unei astfel de persoane. Este, deci, necesar să se examineze dacă, în speță, trebuie să se considere că pârâta a acționat ca o persoană de drept privat.

49 În această privință, este necesar să se remarce că, atunci când reclamantii sunt în măsură să se prevaleze de o directivă împotriva statului, aceștia o pot face indiferent de calitatea în care acționează acesta din urmă, angajator sau autoritate publică. În ambele cazuri este necesar ca statul să fie împiedicat să obțină avantaje din nerespectarea de către acesta a dreptului comunitar.

50 Aplicarea acestor considerații circumstanțelor speței revine instanței naționale care, de altfel, a indicat în această privință în ordonanța sa de trimitere că pârâta, Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), este o autoritate publică.

51 În ceea ce privește argumentul invocat de guvernul britanic, conform căruia, posibilitatea de a invoca dispozițiile din directivă împotriva pârâtei în calitatea acesteia de instituție de stat, ar avea drept consecință o distincție arbitrară și injustă între drepturile angajaților statului și cele ale angajaților din sectorul privat, acesta nu poate justifica o apreciere diferită. În fapt, o astfel de distincție poate fi evitată ușor dacă statul membru interesat a transpus în mod corect directivea în dreptul național.

52 În cele din urmă, în ceea ce privește problema dacă dispoziția de la articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207, care pune în aplicare principiul egalității de tratament de la articolul 2 alineatul (1) din directiva menționată, pare a fi, din punct de vedere al conținutului, necondițională și suficient de precisă pentru a fi invocată de către o persoană de drept privat împotriva statului, este necesar să se constate că, considerată ca atare, dispoziția exclude orice discriminare pe criterii de sex în ceea ce privește condițiile de muncă, inclusiv condițiile de concediere, în mod general și în termeni clari.

Prin urmare, dispoziția este suficient de precisă pentru a fi invocată de către o persoană și aplicată de instanțele naționale.

53 Este necesar, în continuare, să se examineze dacă interdicția de discriminare pe care aceasta o prevede poate fi considerată necondițională, având în vedere derogările conținute de directivă și faptul că, conform formulării articolului 5 alineatul (2), statele membre trebuie să adopte anumite măsuri pentru a asigura aplicarea principiului egalității de tratament în cadrul dreptului național.

54 În ceea ce privește, în primul rând, rezerva formulată la articolul 1 alineatul (2) din Directiva 76/207, cu privire la aplicarea principiului egalității de tratament în domeniul securității sociale, este necesar să se observe că această rezervă, cu toate că limitează sfera de aplicare materială a directivei menționate, nu impune nicio condiție aplicării acestui principiu în propriul domeniu și, în special, în ceea ce privește articolul 5 din directivă. În mod similar, excepțiile de la Directiva 76/207 prevăzute la articolul 2 al acesteia nu sunt relevante în speță.

55 Rezultă că articolul 5 din Directiva 76/207 nu conferă în niciun caz statelor membre dreptul de a condiționa sau de a restrânge aplicarea principiului egalității de tratament în propria sferă de aplicare și că această dispoziție este suficient de precisă și necondițională pentru a fi invocată de persoane de drept privat în fața instanțelor naționale în scopul de a evita aplicarea oricărei dispoziții naționale neconforme cu articolul 5 alineatul (1).

56 Prin urmare, este necesar să se răspundă la a doua întrebare că articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 a Consiliului din 9 februarie 1976 privind interzicerea oricărei discriminări pe criterii de sex în ceea ce privește condițiile de muncă, inclusiv condițiile de concediere, poate fi invocat, împotriva unei autorități a statului care acționează în calitate de angajator pentru a evita aplicarea oricăror dispoziții naționale neconforme cu articolul 5 alineatul (1).

Cu privire la cheltuielile de judecată

57 Cheltuielile efectuate de către Guvernul Regatului Unit și de către Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile din acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura din fața instanței naționale, este de competența acestei instanțe să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

pronunțându-se cu privire la întrebările care i-au fost adresate de Court of Appeal prin ordonanța din 12 martie 1984, hotărăște:

- 1) **Articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 trebuie să fie interpretat în sensul că o politică generală de concediere care implică concedierea unei femei, având ca singur motiv faptul că aceasta a atins sau a depășit vârsta la care are dreptul la o pensie de stat și care este diferită pentru bărbați și femei în temeiul legislației naționale, constituie o discriminare pe criterii de sex interzisă, prin această directivă.**
- 2) **Articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 a Consiliului din 9 februarie 1976 privind interzicerea oricărei discriminări pe criterii de sex în ceea ce privește condițiile de muncă, inclusiv condițiile de concediere, poate fi invocat, împotriva unei autorități a statului care acționează în calitate de angajator, pentru a evita aplicarea oricăror dispoziții naționale neconforme cu articolul 5 alineatul (1).**

Mackenzie Stuart	Everling	Bahlmann	
Bosco	Koopmans	Due	O'Higgins

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 26 februarie 1986.

Grefier
P. Heim

Președinte
A. J. Mackenzie Stuart