

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

26 февруари 1986 година*

„Равно третиране на мъже и жени – условия за уволнение”

По дело 152/84

Преюдициално запитване от Court of Appeal of England and Wales (Обединеното кралство), отправено на основание член 177 от Договора за ЕИО, постъпило в Съда, по делото, висящо пред този съд между,

M. H. Marshall

и

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

относно тълкуването на Директива 76/207/ЕИО от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд (ОВ 1976, L 39, стр. 40),

СЪДЪТ,

в състав: лорд Mackenzie Stuart, председател, г-н U. Everling и г-н K. Bahlmann (председатели на състави), г-н G. Bosco, г-н T. Koopmans, г-н O. Due и г-н T. F. O'Higgins, съдии,

генерален адвокат: сър Gordon Slynn,

секретар: г-н D. Louterman, администратор,

като има предвид становищата, представени:

- за ищеца в главното производство, от адв. S. Grosz, Solicitor, и адв. M. Beloff, QC, през писмената фаза на делото и от адв. M. Beloff QC, през устната фаза на делото

- за ответника, от адв. C. H. Brown, Solicitor, Winchester, през писмената фаза на делото, и от г-н A. Hillier, Barrister-at-law, през устната фаза на делото,

- за Обединеното кралство, от г-жа S. J. Hay, Treasury Solicitor's Department, Лондон, в качеството на представител, през писмената фаза на делото и от г-жа S. J. Hay и P. Goldsmith, Barrister-at-law, през устната фаза на делото,

* Език на производството: английски

- за Комисията на Европейските общности, от нейния главен юридически съветник г-н A.Toledano Laredo, и г-н J. R. Currall, от Правния отдел, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 18 септември 1985 г.,

постанови настоящото

Решение

1. С Определение от 12 март 1984 г., постъпило в Съда на 19 юни 1984 г., Court of Appeal of England and Wales (Апелативен съд на Англия и Уелс) е отнесъл до Съда по реда на член 177 от Договора за ЕИО два преюдициални въпроса относно тълкуването на Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд (ОВ 1976, L 39, стр. 40).

2. Въпросите са повдигнати в рамките на съдебен спор между г-ца М. Н. Marshall (наричана по-долу за краткост „ищцата“) и Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) (наричан по-долу за краткост „ответник“) по въпроса дали уволнението на ищцата е било съобразено с член 6, параграф 4 от Sex Discrimination Act (Закон за половата дискриминация) от 1975 г. и с правото на Общността.

3. Ищцата, която е родена на 4 февруари 1918 г., е на работа при ответника от юни 1966 до 31 март 1980 г.. От 23 май 1974 г. тя работи на трудов договор като главен диетолог.

4. На 31 март 1980 г., т.е. приблизително четири седмици след като навършва 62-годишна възраст, ищцата е уволнена, въпреки че изразила желание да продължи да работи до навършване на 65-годишна възраст, т.е. до 4 февруари 1983 г.

5. Съгласно определението за препращане, единствена причина за уволнението е обстоятелството, че ищцата е жена, надхвърлила „пенсионната възраст“, предвидена от ответника за жените.

6. В тази връзка, от документите представени пред Съда става ясно, че ответникът от 1975 г. е водил обща политика, по силата на която „нормалната възраст за пенсиониране е възрастта, от която стават дължими пенсиите по линия на социалната сигурност“. Court of Appeal заявява, че въпреки че тази политика не е изрично упомената в трудовия договор на ищцата, тя е била имплицитно включена клауза в него.

7. Членове 27, параграф 1 и 28, параграф 1 от Social Security Act от 1975 г., който урежда пенсионната материя в Обединеното кралство по онова време, предвиждат, че пенсиите следва да се отпускат на мъжете след навършване на 65 години, а на жените

– след навършване на 60 години. Независимо от това, законодателството не вменява никакво задължение за пенсиониране на възрастта, в която държавната пенсия става дължима. Когато работникът продължи да работи след тази възраст, изплащането на държавната пенсия или на пенсията в зависимост от професионалния режим се отлага.

8. Ответника обаче е бил склонен, по свое собствено усмотрение, да не приложи своята обща политика за пенсиониране по отношение на конкретен индивид при специфични обстоятелства и действително не е приложил тази политика по отношение на ищката, като я е държал на работа още две години, след като тя навършва 60 години.

9. Предвид обстоятелството, че е понесла финансови загуби, представляващи разликата между нейните доходи като служител на ответника и пенсията Ж, и това, че е загубила удовлетворението, което е получавала от своята работа, ищката предявява иск срещу ответника пред Industrial Tribunal. Тя изтъква, че нейното уволнение на посочените от ответника дата и основания съставлява дискриминационно отношение от страна на ответника на основата на половата принадлежност и, съответно, незаконна дискриминация, която противоречи на Sex Discrimination Act и на правото на Общността.

10. Industrial Tribunal отхвърля жалбата на ищката, доколкото тя се базира на нарушение на Sex Discrimination Act, тъй като член 6, параграф 4 от този закон позволява дискриминация, основана на половата принадлежност, когато тя произтича от „разпоредба, свързана с излизането в пенсия“; Industrial Tribunal възприема позицията, че общата политика на ответника е съставлявала една такава разпоредба. Независимо от това, обаче, претенцията, че е бил нарушен принципът на равното третиране, съдържащ се в Директива 76/207, е подкрепена от Industrial Tribunal.

11. Пред апелативната инстанция, това решение е потвърдено по първия член от Employment Appeal Tribunal, но е било отменено по втория член с аргумента, че, въпреки че с уволнението е нарушен принципът на равно третиране, прогласен в упоменатата по-горе директива, частно лице не може да се позове на подобно нарушение в рамките на висящо производство пред правораздавателен орган на Обединеното кралство.

12. Ищката е обжалвала това решение пред Court of Appeal. Считаючи, че ответникът е конституиран по реда на член 8, параграф 1 а, буква б) от National Health Service Act от 1977 г. и че поради тази причина се явява „еманация на държавата“, Court of Appeal е отнесъл до Съда следните преюдициални въпроси:

„1. Дали уволнението на ищката от ответника, след навършване от нея на 60-годишна възраст, в съответствие с политиката (следвана от ответника) и с единствения мотив, че тя е жена, която е преминала нормалната възраст за излизане в пенсия, приложима спрямо жените, е било акт на дискриминация, която се забранява от директивата за равното третиране.

2. В случай че отговорът на упоменатия по-горе първи въпрос е утвърдителен, ищката може ли, предвид обстоятелствата по случая, да се позове пред националните съдилища на директивата за равното третиране, въпреки

несъвместимостта (ако има такава) между директивата и член 6, параграф 4 от Sex Discrimination Act.“

Относими правни разпоредби

13. Член 1, параграф 1 от Директива 76/207 гласи, че:

„Настоящата директива има за цел прилагането в държавите-членки на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, включително повишение и професионална квалификация, както и по отношение на условията на труд и, в съответствие с условията, предвидени в параграф 2, социалната сигурност. Този принцип е наричан по-долу „принцип на равното третиране“.“

14. Член 2, параграф 1 от директивата гласи, че:

„... принципът на равното третиране означава липсата на всякаква дискриминация, основана на пола, пряко или непряко, по-специално чрез позоваване на брачното или семейното положение“.

15. Член 5, параграф 1 от директивата гласи, че:

„Прилагането на принципа на равно третиране по отношение на условията на труд, включително и условията за уволнение, означава, че ще бъдат гарантирани еднакви условия за мъжете и жените, без каквато и да е дискриминация, основана на пола.“

Член 5, параграф 2 от нея гласи, че:

„За целта държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да:

а) бъдат отменени законовите, подзаконовите и административните разпоредби, които противоречат на принципа на равното третиране;

б) бъдат или да могат да бъдат обявени за нищожни, или да могат да бъдат изменени разпоредбите, които противоречат на принципа на равно третиране, и които са включени в колективните трудови договори или в индивидуалните трудови договори, в правилниците за вътрешния ред на предприятията, както и в правилата, уреждащи статута на свободните професии;

в) бъдат преразгледани онези закони, подзаконови и административни разпоредби, които противоречат на принципа на равното третиране и за които потребността от закрила, наложила създаването им, вече е отпаднала; по отношение на сходни разпоредби в колективните трудови договори социалните партньори се приканват да пристъпят към желателното им преразглеждане.“

16. Член 1, параграф 2 от директивата гласи, че:

„С оглед да осигури постепенното прилагане на принципа на равното третиране в сферата на социалната сигурност и по предложение на Комисията, Съветът следва да

приеме разпоредби, които определят същността и значението на този принцип, както и обстоятелствата, при които се прилага.“

17. В съответствие с последната упомената по-горе разпоредба, Съветът приема Директива 79/7/ЕИО от 19 декември 1978 г. за постепенното прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалната сигурност (ОВ 1979, L 6, стр. 24), която държавите-членки бяха длъжни да транспонират в националното си право, в съответствие с член 8, параграф 1 от нея, в срок до шест години от уведомяването. Директивата се прилага, в съответствие с член 3, параграф 1 от нея:

„а) в законно установените схеми, които осигуряват закрила срещу следните рискове:

болест,

инвалидност,

старост,

трудови злополуки и професионални болести,

безработица;

б) за разпоредбите, отнасящи се до социалното подпомагане дотолкова, доколкото те са предназначени да допълнят посочените в буква а) схеми или да ги заменят.“

18. В съответствие с член 7, параграф 1 от нея, директивата:

„не засяга правото на държавите-членки да изключват от приложното Ж поле:

а) определянето на пенсионната възраст за старост и прослужено време, и евентуалните възможности за други обезщетения“.

...”.

19. Що се отнася до схемите за професионалните схеми за социална сигурност, член 3, параграф 3 от директивата гласи, че с цел да осигури прилагането на принципа на равното третиране в подобни схеми, „Съветът следва да приеме по предложение на Комисията разпоредби, които определят неговия обхват, значение и обстоятелствата, при които се прилага“. На 5 май 1983 г. Комисията е представила пред Съвета предложение за Директива относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените в професионалните схеми за социална сигурност (ОВ 1983, С 134, стр. 7). Предложената директива се прилага, в съответствие с член 2, параграф 1 от нея, спрямо „обезщетения, предназначени да допълнят или да заместят обезщетенията, предвидени в законно установените схеми за социална сигурност “. Съветът все още не е отговорил на това предложение.

20. Освен ищцата и ответника, писмени становища по делото са представили в Съда също правителството на Обединеното кралство и Комисията.

По първия въпрос

21. Чрез първия въпрос Court of Appeal се стреми да установи дали член 5, параграф 1 от Директива 76/207 трябва да се тълкува в смисъл, че една обща политика на

уволнение, следвана от държавен орган, предвиждаща уволнението на жена само защото е навършила или надхвърлила възрастта, която ЖЖ дава право на държавна пенсия, която възраст е различна по силата на националното законодателство за мъжете и жените, представлява дискриминация, основана на пола, която противоречи на същата директива.

22. Ищцата и Комисията считат, че на първия въпрос следва да се отговори утвърдително.

23. Според ищцата, упоменатата възрастова граница спада към термина „условия на труд“ по смисъла на членове 1, параграф 1 и 5, параграф 1 от Директива 76/207. Според нея е оправдано едно широко тълкуване на същия термин, с оглед целта на Договора за ЕИО да се осигури „постоянното усъвършенстване на условията за живот и труд на техните (на държавите-членки“) народи и предвид формулировката на забраната за дискриминация, съдържаща се в упоменатите по-горе членове от Директива 76/206 и в член 7, параграф 1 от Регламент № 1612/68 на Съвета от 15 октомври 1968 г. относно свободното движение на работници в Общността (ОВ, L 257, стр. 2).

24. Ищцата твърди освен това, че премахването на дискриминацията на основата на пола е част от основните права на човека, а следователно и от общите принципи на правото на Общността. В съответствие със съдебната практика на Европейския съд по правата на човека, тези основни принципи следва да се тълкуват в широк смисъл и, обратно, да се тълкува стриктно всяко изключение от тях, като например резервата по отношение на социалната сигурност, предвидена в член 1, параграф 2 от Директива 76/207.

25. Освен това, ищцата счита, че изключението, предвидено в член 7, параграф 1 от Директива 79/7 по отношение на определянето на възрастта за пенсиониране с цел отпускане на пенсии за старост и за прослужено време, не е относимо, тъй като, за разлика от делото *Burton* (решение от 16 февруари 1982 г., 19/81, *Recueil*, стр. 555), настоящото дело не се отнася до определяне на възрастта за пенсиониране. Нещо повече, по това дело не съществува връзка между договорната възраст за пенсиониране и възрастта, даваща право на пенсия за социална сигурност.

26. Комисията набляга на обстоятелството, че нито политиката на ответника по отношение на заетостта, нито държавният режим на социална сигурност пораждаат задължение за пенсиониране, когато въпросното лице навърши пенсионна възраст. Напротив, разпоредбите на националното законодателство отчитат евентуалното продължаване на професионалната дейност след надхвърляне на обичайната пенсионна възраст. При тези обстоятелства би било трудно да се оправдае уволнението на една жена с аргумент, извлечен от нейния пол и възраст.

27. Комисията също така се позовава на обстоятелството, че Съдът е признал, че равното третиране на мъжете и жените съставлява основен принцип на правото на Общността.

28. Ответникът поддържа, за сметка на това, тезата, че трябва да се вземе под внимание, в съответствие с делото *Burton*, връзката, която според него съществува

между пенсионните възрасти, наложени от нея в контекста на нейната политика по отношение на уволненията, от една страна, и възрастта, от която възниква правото на пенсиониране за прослужено време или старост по смисъла на държавния режим на социална сигурност в Обединеното кралство, от друга. Определянето на различна възраст за задължителното прекратяване на трудов договор е само функция на предвидената в него минимална възраст, тъй като работещите мъже могат да продължат да упражняват професионалната си дейност до 65-годишна възраст, именно защото те не са защитени от разпоредбата за държавна пенсия преди тази възраст, докато една трудеща се жена се ползва от такава закрила след навършване на 60-годишна възраст.

29. Ответникът счита, че отпускането на държавна пенсия е аспект на социалната сигурност и поради тази причина попада в обхвата не на Директива 76/207, а на Директива 79/7, която запазва за държавите-членки правото да определят различни възрасти, от които да се поражда правото на държавни пенсии. Тъй като ситуацията фактически е същата като тази по делото *Burton*, определянето с трудовия договор на различни пенсионни възрасти, свързани с различните минимални пенсионни възрасти за мъжете и жените по смисъла на националното законодателство, не съставлява неопозволена дискриминация, противоречаща на правото на Общността.

30. Британското правителство, което също споделя това становище, поддържа тезата, обаче, че третирането може да бъде дискриминационно дори по отношение на период след излизането в пенсия, доколкото въпросното третиране произтича от трудово правоотношение или трудовото правоотношение продължава след обичайната договорна възраст за излизане в пенсия.

31. Обединеното кралство поддържа, обаче, тезата, че при обстоятелствата по делото, не съществува дискриминация по отношение на условията на труд, тъй като различното третиране произтича от обичайната възраст за излизане в пенсия, която на свой ред е свързана с различните минимални възрасти, в които се поражда правото на държавна пенсия.

32. Съдът отбелязва на първо място, че въпросът за тълкуването, който е отнесен до него, не засяга достъпа до правен или професионален пенсионен режим, а именно условията за изплащане на пенсия за старост или прослужени години, а определянето на възрастова граница, що се отнася до прекратяването на трудовото правоотношение в рамките на обща политика за уволненията. Ето защо този въпрос е свързан с условията за уволнение и следва да се разгледа в контекста на Директива 76/207.

33. Член 5, параграф 1 of Директива 76/207 гласи, че прилагането на принципа на равно третиране по отношение на условията на труд, включително и условията за уволнение, означава, че ще бъдат гарантирани еднакви условия за мъжете и жените, без каквато и да е дискриминация, основана на пола.

34. В решението си по делото *Burton* Съдът вече е заявил, че терминът „уволнение“, съдържащ се в същата разпоредба, трябва да се разбира в широк смисъл. Вследствие на това, в така тълкуваното понятие „уволнение“ трябва да се включи възрастовата граница за задължителното уволнение на работниците в рамките на общата политика

за пенсиониране на работодателя, дори ако уволнението предполага отпускането на пенсия за прослужено време.

35. Както Съдът подчертава това в решението си по делото *Burton*, член 7 от Директива 79/7 изрично гласи, че Директивата не е пречка за правото на държавите-членки да изключат от обхвата Ж определянето на пенсионната възраст с цел отпускане на пенсия за старост и прослужени години и възможните последици от това за останалите предимства, включени в националните режими на социална сигурност. По този начин Съдът признава, че предимствата, свързани с национални режими, определящи различна минимална пенсионна възраст за мъжете и жените, могат да излязат извън обхвата на упоменатото по-горе задължение.

36. Независимо от това, предвид фундаменталното значение на принципа на равно третиране, препотвърден от Съда при многобройни поводи, член 1, параграф 2 от Директива 76/207, който изключва въпросите за социалната сигурност от обхвата на тази директива, следва да се тълкува стриктно. В резултат на това, освобождаването от забрана за дискриминация на основата на пола, предвидено в член 7, параграф 1, буква а) от Директива 79/7, е приложимо само при определянето на пенсионната възраст с цел отпускане на пенсия за старост и за прослужени години и възможните последици от това за останалите предимства по социалната сигурност.

37. В тази връзка следва да се подчертае, че докато освобождаването, предвидено в член 7 от Директива 79/7, засяга последиците, които пенсионната възраст има по отношение на предимствата по социалната сигурност, настоящото дело се отнася до уволнението по смисъла на член 5 от Директива 76/207.

38. Следователно, на първия въпрос, поставен от *Court of Appeal*, следва да се отговори, че член 5, параграф 1 от Директива 76/207 трябва да се тълкува в смисъл, че една обща политика на уволнение, предполагаща уволнението на жена само защото е навършила възрастта, която Ж дава право на държавна пенсия, която възраст е различна по силата на националното законодателство за мъжете и жените, представлява дискриминация, основана на пола, която противоречи на същата директива.

По втория въпрос

39. Тъй като на първия въпрос е отговорено утвърдително, необходимо е да се установи дали може да се извърши позоваване на член 5, параграф 1 от Директива 76/207 от частно лице пред националните съдилища.

40. Ищцата и Комисията считат, че на този въпрос следва да се отговори утвърдително. Те изтъкват, по-специално, че по отношение на членове 2, параграф 1 и 5, параграф 1 от Директива 76/207 тези разпоредби са достатъчно ясни, за да дадат възможност на националните съдилища да ги прилагат без законодателна намеса от страна на държавите-членки, поне що се отнася до явната дискриминация.

41. В подкрепа на тази теза, ищцата изтъква, че директивите са в състояние да предоставят права на частните лица, на които може да се извършва пряко позоваване пред съдилищата на държавите-членки; според нея националните съдилища са задължени, по силата на обвързващия характер на една директива, във връзка с член 5 от Договора за ЕИО, да придадат правна сила на разпоредбите на директивите, при възможност, по-специално при тълкуването и прилагането на относимите разпоредби на националното право (решение от 10 април 1984 г., von Colson и Kamann, 14/83, Recueil, стр. 1891). Когато е налице несъвместимост между националното право и правото на Общността, която не може да бъде отстранена чрез подобно тълкуване, ищцата счита, че националният съд е длъжен да заяви, че разпоредбата на националното право, която е несъвместима с директивата, е неприложима.

42. Комисията е на мнение, че разпоредбите на член 5, параграф 1 от Директива 76/207 са достатъчно ясни и безусловни, за да може да се извърши позоваване на тях пред националния съд. Ето защо те биха могли да бъдат противопоставени на член 6, параграф 4 от Sex Discrimination Act, който, в съответствие с решенията на Court of Appeal, бе разширен и спрямо въпроса за задължителното пенсиониране и поради тази причина е загубил своята полезност за предотвратяване на уволненията, основаващи се на различията във възрастта за пенсиониране при мъжете и жените.

43. Ответникът и Обединеното кралство предлагат, напротив, да се даде отрицателен отговор на втория въпрос. Те са съгласни, че при определени специфични обстоятелства една директива може да има пряко действие спрямо държава-членка, доколкото последната не може да се позове на това, че не е изпълнила задълженията си по тази директива. Независимо от това, те поддържат тезата, че една директива не може никога да вмени пряко задължения на частни лица и може да има пряко действие само по отношение на държава-членка в качеството ѝ на публичен орган, а не по отношение на държава-членка в качеството ѝ на работодател. Като работодател, една държава не се различава от частния работодател. Ето защо не би било оправдано лица, наети от държавата, да бъдат привилегирани в сравнение с лицата, наети от частен работодател.

44. Що се отнася до правното положение на служителите на ответника, Обединеното кралство заявява, че те са в същото положение като служителите на частен работодател. Въпреки че, съгласно британското конституционно право, здравните институции, създадени с National Health Service Act от 1977 г., изменен с Health Services Act от 1980 г. и други законодателни актове, са държавни органи и техните служители са служители на короната, предоставянето на здравни услуги от здравните власти се разглежда като служба, която е отделна от централната правителствена администрация и нейните служители не се разглеждат като държавни служители.

45. Накрая, както ответникът, така и Обединеното кралство са на мнение, че разпоредбите на Директива 76/207 не са нито безусловни, нито достатъчно ясни и точни, за да имат пряко действие. Директивата предвижда определен брой възможни дерогации, подробностите за които следва да бъдат уточнени от държавите-членки. От друга страна, формулировката на член 5 е твърде неточна и изисква приемането на мерки за прилагането му.

46. Необходимо е да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда (и по-специално Решението от 19 януари 1982 г., Becker, 8/81, Recueil, стр. 53), във всички случаи, когато разпоредби на една директива изглеждат, от гледна точка на съдържанието си, като безусловни и достатъчно точни, частните лица могат да се

позовават на тях срещу държавата, в случай че последната не е приложила директивата в националното си право в предписания срок или че неправилно я е приложила.

47. Тази гледна точка се основава на съображението, че би било несъвместимо с обвързващия характер, който член 189 придава на директивата, да се поддържа принципът, че заинтересованите лица не могат да се позовават на задължението, което тя вменява. Оттук Съдът направи заключението, че държава-членка, която не е приложила в предписания срок изискваните от директивата мерки по въвеждането Ж, не може да противопостави на частни лица собственото си неизпълнение на задълженията, които директивата съдържа.

48. Що се отнася до аргумента, че не може да се извършва позоваване на директива срещу частно лице, следва да се подчертае, че съгласно член 189 от Договора за ЕИО обвързващият характер на една директива, на която се основава възможността да се извърши позоваване на нея пред национален съд, съществува само по отношение на „всяка държава-членка, която е неин адресат“. Оттук следва, че не може да се извършва позоваване на директива срещу такова лице. Ето защо е необходимо да се разгледа въпросът за това дали, в конкретния случай, трябва да се счита, че ответникът е действал в качеството на частно лице.

49. В това отношение следва да се отбележи, че когато лице, което е участник в съдебно производство, е в състояние да се позове на директива срещу държавата, то може да направи това независимо от това, в какво качество действа последната – в качеството на работодател или на орган на публичната власт. И в двата случая е необходимо да не се даде възможност на държавата да извлече предимство от собственото си несъобразяване с правото на Общността.

50. Задължение на националния съд е да приложи горните съображения спрямо обстоятелствата по конкретния случай; Court of Appeal обаче е посочил в тази връзка в определението си за препращане, че ответникът, Southampton and South West Hampshire Area Health Authority (Teaching), е на публичен орган.

51. Що се отнася до аргумента, развит от Обединеното кралство, според който възможността да се извърши позоваване на разпоредбите срещу ответника в качеството му на държавна институция, би довела до произволно и несправедливо разграничение между правата на държавните служители и тези на наетите в частния сектор лица, той не може да обоснове друго заключение. Подобно разграничение може лесно да се избегне, ако въпросната държава-членка е приложила правилно директивата в националното си право.

52. Накрая, що се отнася до въпроса дали разпоредбата на член 5, параграф 1 от Директива 76/207, с която се въвежда принципът на равното третиране, установен в член 2, параграф 1 от директивата, може да се разглежда, по отношение на съдържанието си, като безусловна и достатъчно точна, за да може едно частно лице да се позове на нея срещу държавата, следва да се констатира, че разпоредбата, разглеждана сама за себе си, забранява всякаква дискриминация, основана на пола, по отношение на условията на труд, включително условията за уволнение, като цяло и то

по един недвусмислен начин. Следователно разпоредбата е достатъчно точна, за да може едно частно лице да се позове на нея и да се приложи пред националните съдилища.

53. Необходимо е, освен това, да се разгледа въпросът, дали забраната за дискриминация, установена с директивата, може да се счита за безусловна, в контекста на съдържащите се в нея дерогации и на обстоятелството, че съгласно член 5, параграф 2 от нея държавите-членки са длъжни да предприемат необходимите мерки за да осигурят прилагането на принципа на равно третиране в контекста на националното право.

54. Що се отнася, на първо място, до резервата, съдържаща се в член 1, параграф 2 от Директива 76/207, отнасяща се до прилагането на принципа на равно третиране в сферата на социалната сигурност, трябва да се отбележи, че, въпреки че резервата ограничава материалния обхват на директивата, тя не поставя никакво условие спрямо прилагането на този принцип в нейното собствено поле на действие, и по-специално във връзка с член 5 от директивата. По същия начин, дерогациите от Директива 76/207, предвидени в член 2 от нея, не са относими към конкретния случай.

55. Оттук следва, че член 5 от Директива 76/207 не предоставя на държавите-членки правото да ограничават приложението на принципа на равно третиране в нейното поле на действие, нито да го подчиняват на някакви условия, и че тази разпоредба е достатъчно прецизна и безусловна, за да може частно лице да се позове на нея пред национална юрисдикция, за да се избегне прилагането на всяка национална разпоредба, която не е съобразена с член 5, параграф 1.

56. Следователно, отговорът на втория въпрос трябва да бъде, че позоваване на член 5, параграф 1 от Директива 76/207 на Съвета от 9 февруари 1976 г., който забранява всякаква дискриминация, основана на пола, по отношение на условията на труд, включително условията за уволнение, е възможно срещу държавен орган, действащ в качеството на работодател, с цел да се предотврати прилагането на всяка национална разпоредба, която не е съобразена с член 5, параграф 1.

По съдебните разноски

57. Разходите, направени от правителството на Обединеното кралство и Комисията на Европейските общности, които са представили писмените си възражения пред Съда, не подлежат на възстановяване. С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред националната юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски.

По изложените съображения,

Съдът,

като се произнася по въпросите, отнесени до него от Court of Appeal, с Определение от 12 март 1984 г., реши:

1. Член 5, параграф 1 от Директива 76/207 трябва да се тълкува в смисъл, че една обща политика на уволнение, предвиждаща уволнението на жена само защото е навършила или надхвърлила възрастта, която Ж дава право на държавна пенсия, която възраст по силата на националното законодателство е различна за мъжете и жените, представлява дискриминация, основана на пола, която противоречи на същата директива.

2. Позоваване на член 5, параграф 1 от Директива 76/207 на Съвета от 9 февруари 1976 г., който забранява всякаква дискриминация, основана на пола, по отношение на условията на труд, включително условията за уволнение, е възможно срещу държавен орган, действащ в качеството на работодател, с цел да се предотврати прилагането на всяка национална разпоредба, която не е съобразена с член 5, параграф 1.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 26 февруари 1986 година.

Подписи