

PRESUDA SUDA

26. veljače 1986.(*)

„Jednako postupanje prema muškarcima i ženama – Uvjeti za otkaz”

U predmetu C-152/84,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u, koji je uputio Court of Appeal Ujedinjene Kraljevine (Žalbeni sud, Ujedinjena Kraljevina) u postupku koji se pred njim vodi između

M. H. Marshall

i

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

o tumačenju Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju te uvjeta rada (SL L 39, str. 40.),

SUD,

u sastavu: Mackenzie Stuart, predsjednik, U. Everling i K. Bahlmann, predsjednici vijeća, G. Bosco, T. Koopmans, O. Due i T. F. O’Higgins, suci,

nezavisni odvjetnik: Sir Gordon Slynn,

tajnik: D. Louterman, administratorica

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za žaliteljicu u glavnom postupku, S. Grosz i M. Beloff, *QC barristers* u Londonu, u pisanom dijelu postupka i M. Beloff, *QC*, u usmenom dijelu postupka,
- za tuženika C. H. Brown, *solicitor* u Winchesteru, u pisanom dijelu postupka i A. Hillier, *barrister*, u usmenom dijelu postupka,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine S. J. Hay, iz Treasury Solicitor’s Department, London, u svojstvu agenta, u pisanom dijelu postupka i S. J. Hay i P. Goldsmith, *barrister*, u usmenom dijelu postupka,

– za Komisiju Europskih zajednica, A. Toledano Laredo, glavni pravni savjetnik i J. R. Currall, član njezine pravne službe, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 18. rujna 1985.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Rješenjem od 12. ožujka 1984. koje je Sud zaprimio 19. lipnja 1984. Court of Appeal (Žalbeni sud) uputio je, na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u, dva prethodna pitanja o tumačenju Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju te uvjeta rada (SL L 39, str. 40.).
- 2 Pitanja su upućena u okviru postupka između M. H. Marshall (u daljnjem tekstu: tužiteljica) i Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (u daljnjem tekstu: tuženik) o usklađenosti otkaza tužiteljice s člankom 6. stavkom 4. Sex Discrimination Acta (u daljnjem tekstu: SDA) i s pravom Zajednice.
- 3 Tužiteljica, rođena 4. veljače 1918., bila je zaposlena kod tuženika od lipnja 1966. do 31. ožujka 1980. Od 23. svibnja 1974. imala je ugovor o radu u svojstvu glavne dijetetičarke.
- 4 Dana 31. ožujka 1980., odnosno otprilike četiri tjedna nakon što je navršila 62 godine, otpuštena je iako je izrazila želju da posao zadrži do svoje 65. godine, tj. do 4. veljače 1983.
- 5 Prema zahtjevu za prethodnu odluku, jedini razlog za otkaz bila je činjenica da je tužiteljica žena koja je navršila dob za odlazak u mirovinu koju za žene predviđa tuženik.
- 6 U tom pogledu iz spisa proizlazi da tuženik od 1975. provodi opću politiku na temelju koje je „uobičajena dob za odlazak u mirovinu ona dob kada se trebaju isplatiti mirovine iz socijalne sigurnosti”. Prema sudu koji je uputio zahtjev, ta je politika, iako nije izričito spomenuta u ugovoru o radu tužiteljice, implicitna odredba ugovora.
- 7 U to vrijeme u zakonu Ujedinjene Kraljevine u području mirovina, Social Security Act iz 1975., je u članku 27. stavku 1. i članku 28. stavku 1. bilo predviđeno da se državne mirovine dodjeljuju od 65. godine za muškarce i od 60. godine za žene. Međutim, taj zakon zaposlenicima nije nalagao obvezu da svoju mirovinu uzmu u dobi u kojoj se državna mirovina treba isplatiti. Kada je neki zaposlenik nastavio obavljati svoje

aktivnosti, odgodila bi se isplata kako državne mirovine, tako i mirovine iz strukovnog sustava.

- 8 Tuženik je ipak bio voljan odstupiti od navedene opće politike umirovljenja, isključivo na diskrecijskoj osnovi, za određenu osobu, ovisno o posebnim okolnostima i on je u pogledu tužiteljice doista i odstupio tako što ju je zaposlio tijekom još dvije godine nakon što je navršila 60 godina.
- 9 Budući da je pretrpjela financijsku štetu u visini razlike između zarade kao zaposlenice tuženika i mirovine i izgubivši zadovoljstvo koje joj je pružao njezin rad, tužiteljica je podnijela tužbu pred Industrial tribunal (Radni sud, Ujedinjena Kraljevina), ističući da njezin otkaz na dan i zbog razloga koji je tuženik naveo, jest nepovoljnije postupanje prema njoj zbog njezinoga spola i posljedično, nezakonita diskriminacija zbog povrede SDA-a i prava Zajednice.
- 10 Taj je sud odbio tužbu u dijelu u kojem se temelji na povredi SDA-a uz obrazloženje da članak 6. stavak 4. SDA dopušta diskriminaciju na temelju spola ako ona proizlazi iz odredbe koja se odnosi na smrt ili umirovljenje, a prema mišljenju toga suda, opća politika tuženika jest takva odredba. Međutim, prihvatio je povredu načela jednakog postupanja iz Direktive 76/207.
- 11 U žalbenom postupku tu je presudu vezano uz prvu točku potvrdio Employment Appeal Tribunal (Žalbeni sud za radno pravo, Ujedinjena Kraljevina), ali ju je poništio što se tiče druge točke uz obrazloženje da, iako je otkazom povrijeđeno načelo jednakog postupanja zajamčeno navedenom direktivom, pojedinac se u postupcima koji se vode pred sudom Ujedinjene Kraljevine ne može pozivati na tu povredu.
- 12 Tužiteljica se protiv te odluke žalila pred Court of Appeal (Žalbeni sud). Smatrajući da je tuženik osnovan u skladu s člankom 8. stavkom 1.a točkom (b) National Health Service Acta iz 1977. pa je, dakle, „emanacija države”, Court of Appeal (Žalbeni sud) uputio je Sudu sljedeća prethodna pitanja:
 - „1. Predstavlja li to što je tuženik u žalbenom postupku primjenjujući svoju opću politiku otpustio žaliteljicu nakon što je navršila 60 godina samo zbog toga što je riječ o ženi koja je navršila uobičajenu dob za umirovljenje za žene, diskriminaciju zabranjenu direktivom o jednakom postupanju?
 2. Ako je odgovor na prvo pitanje potvrđan, može li se žaliteljica, s obzirom na okolnosti u ovom slučaju, pred nacionalnim sudovima pozivati na direktivu o jednakom postupanju unatoč nespojivosti (ako postoji) direktive s člankom 6. stavkom 4. SDA-a iz 1975.?”

Pravni okvir spora

- 13 Članak 1. stavak 1. Direktive 76/207 glasi kako slijedi:

„Svrha je ove Direktive provedba načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u državama članicama u pogledu pristupa zapošljavanju, uključujući napredovanje, u pogledu strukovnog osposobljavanja i uvjeta rada te, pod pretpostavkama iz stavka 2., u pogledu socijalnog osiguranja. Ovo se načelo u daljnjem tekstu naziva „načelo jednakog postupanja””. [neslužbeni prijevod].

14 Članak 2. stavak 1. te direktive određuje:

„U smislu odredaba koje slijede, načelo jednakog postupanja znači nepostojanje izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola, a osobito s obzirom na bračno stanje ili obiteljsku situaciju.”

15 Članak 5. stavak 1. navedene direktive predviđa:

„Primjena načela jednakog postupanja s obzirom na uvjete rada, uključujući i uvjete za otkaz, znači da muškarcima i ženama moraju biti zajamčeni isti uvjeti bez diskriminacije na temelju spola.”

U svojem stavku 2. taj članak predviđa:

„U tu svrhu države članice poduzimaju sve nužne mjere kako bi osigurale da:

(a) svi zakoni i drugi propisi koji su protivni načelu jednakog postupanja budu stavljeni izvan snage;

(b) se sve odredbe kolektivnih ugovora ili pojedinačnih ugovora o radu, pravilnika o radu i statuta samostalnih djelatnosti koje su protivne načelu jednakog postupanja mogu proglasiti ništavnima ili ih se može izmijeniti;

(c) se pristupi izmjenama zakonskih, podzakonskih i upravnih propisa protivnih načelu jednakog postupanja ako više nije opravdano nastojanje da se postigne zaštita, kojim su ti propisi prvotno bili nadahnuti; a ako se slične odredbe nalaze u kolektivnim ugovorima, da se socijalne partnere pozove da pokrenu postupak radi odgovarajućih izmjena.” [neslužbeni prijevod]

16 Članak 1. stavak 2. direktive predviđa da:

„S ciljem osiguravanja provedbe načela jednakog postupanja u pitanjima socijalne sigurnosti, Vijeće, na prijedlog Komisije, donosi odredbe o njegovu sadržaju, području primjene i mjerama za njegovu primjenu.” [neslužbeni prijevod]

17 U skladu s potonjom odredbom, Vijeće je donijelo Direktivu 79/7/EEZ od 19. prosinca 1978. o postupnoj provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti (SL L 6, str. 24.) (SL posebno izdanje na hrvatskom jeziku poglavlje 5., svezak 3., str. 7.) koju su države članice, prema njezinome članku 8. stavku 1., dužne prenijeti u nacionalno zakonodavstvo u

razdoblju od šest godina od dana njezine objave. Ova se direktiva primjenjuje, prema njezinome članku 3. stavku 1. na:

„(a) zakonske sustave koji pružaju zaštitu od sljedećih rizika:

- bolesti,
- invalidnosti,
- starosti,
- nesreće na radu i profesionalnih bolesti,
- nezaposlenosti;

(b) socijalnu pomoć, ako je njezin cilj nadopuna ili zamjena sustava iz točke (a)“.

18 Sukladno svojem članku 7. stavku 1., direktiva

„ [...] ne dovodi u pitanje pravo država članica da iz njezinog područja primjene isključe:

(a) utvrđivanje dobi za odlazak u mirovinu s ciljem pružanja starosne mirovine i njezine moguće posljedice na druga davanja;

[...]“.

19 Što se tiče strukovnih sustava socijalne sigurnosti, članak 3. stavak 3. te direktive predviđa da s ciljem osiguravanja provedbe načela jednakog postupanja u okviru takvih sustava, Vijeće, postupajući u skladu s prijedlogom Komisije, donosi odredbe o njegovu sadržaju, području primjene i mjerama za njegovu primjenu. Komisija je 5. svibnja 1983. Vijeću dostavila prijedlog Direktive o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u strukovnim sustavima socijalne sigurnosti (SL C 134, str. 7.), koja se, u skladu s njezinim člankom 2. stavkom 1., primjenjuje na „davanja kojima se nadopunjuju ili zamjenjuju davanja iz zakonskih sustava socijalne sigurnosti“. Vijeće se još nije očitovalo o tom prijedlogu.

20 Osim tužiteljice i tuženika u ovom su predmetu očitovanja podnijele vlada Ujedinjene Kraljevine i Komisija.

Prvo pitanje

21 Prvim pitanjem Court of Appeal (Žalbeni sud) pita treba li se članak 5. stavak 1. Direktive 76/207 tumačiti tako da opća otkazna politika koju primjenjuje državno tijelo, a koja uključuje otkaz ženskoj osobi samo zato što je navršila ili je premašila dob u kojoj ima pravo na državnu mirovinu, a koja je različita za muškarce i žene na

temelju nacionalnog zakonodavstva, predstavlja diskriminaciju na temelju spola koju ta direktiva zabranjuje.

- 22 Tužiteljica i Komisija smatraju da se na prvo pitanje može odgovoriti potvrdno.
- 23 Po mišljenju tužiteljice, navedena dobna granica predstavlja „radni uvjet” [neslužbeni prijevod] u smislu članka 1. stavka 1. i članka 5. stavka 1. Direktive 76/207. Široko tumačenje tog pojma je opravdano uzimajući u obzir kako cilj Ugovora koji teži „stalnom poboljšanju životnih i radnih uvjeta” [neslužbeni prijevod] tako i tekst o zabrani diskriminacije iz navedenih članaka Direktive 76/207 te iz članka 7. stavka 1. Uredbe Vijeća (EEZ) br. 1612/68 od 15. listopada 1968. o slobodi kretanja radnika unutar Zajednice (SL L 257, str. 2.).
- 24 Osim toga, nediskriminacija na temelju spola dio je temeljnih ljudskih prava te stoga i općih načela prava Zajednice. U skladu sa sudskom praksom Europskoga suda za ljudska prava, ta temeljna načela valja široko tumačiti i, obratno, usko tumačiti svaku eventualnu iznimku kao što je to pridržaj predviđen u članku 1. stavku 2. Direktive 76/207 u pogledu socijalne sigurnosti.
- 25 Tužiteljica nadalje smatra da iznimka iz članka 7. stavka 1. Direktive 79/7 što se tiče utvrđivanja dobi za odlazak u mirovinu s ciljem pružanja starosne mirovine nije relevantna, jer za razliku od predmeta Burton (presuda od 16. veljače 1982., 19/81, Zb., str. 555.), ovaj se predmet ne odnosi na utvrđivanje prava na mirovinu. Osim toga, u ovom slučaju ne postoji nikakva veza između ugovorne dobi za odlazak u mirovinu i dobi od koje se može zahtijevati mirovina iz socijalne sigurnosti.
- 26 Komisija ističe da ni tuženikova politika zapošljavanja ni zakonski sustav socijalne sigurnosti osobu koja je navršila minimalnu dob kada se stječe pravo na mirovinu ne obvezuje na to da ode u mirovinu. Upravo suprotno, u odredbama nacionalnog zakonodavstva uzima se u obzir eventualan nastavak profesionalne aktivnosti nakon uobičajene dobi za odlazak u mirovinu. U takvim okolnostima bilo bi teško opravdati otpuštanje žene uz obrazloženje koje se temelji na njezinome spolu i dobi.
- 27 Komisija se također poziva na činjenicu da je jednako postupanje prema muškarcima i ženama Sud priznao kao temeljno načelo prava Zajednice.
- 28 Tuženik međutim smatra da, sukladno navedenoj presudi Burton, treba uzeti u obzir vezu koja po njegovom mišljenju postoji između dobi za odlazak u mirovinu koju on nalaže u okviru svoje politike otkaza, s jedne strane, i dobi kada se mirovine i starosne mirovine moraju dodijeliti u skladu sa zakonskim sustavom socijalne sigurnosti u Ujedinjenoj Kraljevini, s druge strane. Naime, utvrđenje različite dobi za obvezan prestanak ugovora o radu ovisi samo o ondje predviđenoj najnižoj dobi jer zaposleni muškarac može nastaviti raditi do dobi od 65 godina upravo zato što prije te dobi nije zaštićen isplatom državne mirovine dok zaposlena žena ima pravo na takvu zaštitu od navršene 60. godine.

- 29 On smatra da dodjela državnih mirovina potpada pod socijalnu sigurnost pa stoga ne potpada pod područje primjene Direktive 76/297 nego pod ono Direktive 79/7, koja državama članicama ostavlja mogućnost određivanja različite dobi za stjecanje prava na državne mirovine. Dakle, kako je riječ o istoj situaciji kao i u navedenom predmetu Burton, činjenica da se ugovorom o radu utvrđuje dob za odlazak u mirovinu koja je različita ovisno o različitoj najnižoj dobi za odlazak u mirovinu koju za muškarce i žene predviđa nacionalno zakonodavstvo ne predstavlja diskriminaciju zabranjenu pravom Zajednice.
- 30 Britanska vlada, koja dijeli to mišljenje, ipak smatra da postupanje može biti diskriminirajuće čak kada je riječ o razdoblju nakon odlaska u mirovinu, u mjeri u kojoj dotično postupanje proizlazi iz radnog odnosa ili se taj odnos nastavlja nakon uobičajene ugovorene dobi za odlazak u mirovinu.
- 31 Ta vlada ipak smatra da u okolnostima u ovom slučaju ne postoji nikakva diskriminacija u uvjetima rada, jer razlika u postupanju proizlazi iz uobičajene dobi za odlazak u mirovinu koja ovisi o različitoj najnižoj dobi za odlazak u državnu mirovinu.
- 32 Najprije valja primijetiti da se problem tumačenja koji Sud treba razmotriti ne odnosi na pristup zakonskom ili strukovnom sustavu mirovina, odnosno na uvjete dodjele starosne mirovine, nego na utvrđivanje dobne granice u pogledu prestanka radnog odnosa u okviru opće otkazne politike. To pitanje odnosi se na uvjete za otkaz i stoga potpada pod područje primjene Direktive 76/207.
- 33 Naime, članak 5. stavak 1. predviđa da primjena načela jednakog postupanja s obzirom na uvjete rada, uključujući i uvjete za otkaz, znači da muškarcima i ženama moraju biti zajamčeni isti uvjeti bez diskriminacije na temelju spola.
- 34 U navedenoj presudi Burton Sud je već proglasio da pojam „otkaza” iz ove odredbe treba široko tumačiti. Stoga dobna granica za obvezan odlazak radnika u mirovinu u okviru opće politike odlaska u mirovinu koju provodi poslodavac, čak ako taj odlazak dovodi do isplate starosne mirovine, potpada pod tako tumačen pojam „otkaza”.
- 35 Kako je Sud to već istaknuo u presudi Burton, tekst članka 7. Direktive 79/7 ne dovodi u pitanje pravo država članica da iz njezinog područja primjene isključe utvrđivanje dobi za odlazak u mirovinu s ciljem pružanja starosne mirovine i njezine moguće posljedice na druga davanja u području zakonskih sustava socijalne sigurnosti. Sud je time potvrdio da davanja povezana s nacionalnim sustavima koji propisuju dob za odlazak u mirovinu koja je različita za muškarce i žene, mogu odstupati od navedene obveze.
- 36 Ipak, uzimajući u obzir temeljnu važnost načela jednakog postupanja na koju je Sud opetovano podsjećao, isključenje područja socijalne sigurnosti iz područja primjene Direktive 76/207 predviđeno u članku 1. stavku 2. ove direktive, mora se usko tumačiti. Posljedično, izuzeće od zabrane diskriminacije na temelju spola predviđeno

u članku 7. stavku 1. točki (a) Direktive 79/7 primjenjuje se samo na utvrđivanje dobi za odlazak u mirovinu s ciljem pružanja starosne mirovine i njezine moguće posljedice na druga davanja iz socijalne sigurnosti.

- 37 U tom pogledu valja naglasiti da dok se isključenje predviđeno u članku 7. Direktive 79/7 odnosi na posljedice koje proizlaze iz dobne granice za davanja iz socijalne sigurnosti, ovaj se predmet odnosi na otkaz u smislu članka 5. Direktive 76/207.
- 38 Stoga na prvo pitanje koje je uputio Court of Appeal (Žalbeni sud) treba odgovoriti da se članak 5. stavak 1. Direktive 76/207 treba tumačiti tako da opća otkazna politika koja uključuje otkaz ženskoj osobi samo zato što je navršila ili je premašila dob u kojoj ima pravo na državnu mirovinu, a koja je za muškarce i žene različita na temelju nacionalnog zakonodavstva, predstavlja diskriminaciju na temelju spola, koju ta direktiva zabranjuje.

Drugo pitanje

- 39 Budući da je na prvo pitanje odgovor potvrđan, postavlja se pitanje mogu li se pojedinci pred nacionalnim sudovima pozivati na članak 5. stavak 1. Direktive 76/207.
- 40 Tužiteljica i Komisija predlažu da se na ovo pitanje odgovori potvrđno. One osobito ističu da su u pogledu članka 2. stavka 1. i članka 5. stavka 1. Direktive 76/207 te odredbe dovoljno jasne da nacionalnim sudovima omogućuje da ih primjenjuju bez zakonodavne intervencije država članica, barem kada je riječ o očitog diskriminaciji.
- 41 U prilog ovom tumačenju tužiteljica podsjeća da direktive pojedincima mogu dodijeliti prava na koja se oni mogu izravno pozivati pred sudovima država članica; nacionalni sudovi obvezni su na temelju obvezujuće naravi direktiva u vezi s člankom 5. Ugovora, provoditi odredbe direktiva kada je to moguće, a osobito kada tumače ili primjenjuju relevantne odredbe nacionalnog prava (presuda od 10. travnja 1984. von Colson i Kamann, 14/83, Zb., str. 1891.). Kada se tim tumačenjem ne može isključiti da neusklađenost s pravom Zajednice postoji, nacionalni sudovi dužni su proglasiti neprimjenjivom uredbu nacionalnog prava koja se pokazala neusklađena s direktivom.
- 42 Komisija smatra da su odredbe iz članka 5. stavka 1. Direktive 76/207 dovoljno jasne i bezuvjetne da bi se na njih moglo pozivati pred nacionalnim sudovima. Stoga tim odredbama može biti protivan članak 6. stavak 4. SDA-a, odredba koja se, prema sudskoj praksi Court of Appeal (Žalbeni sud) proširuje na pitanje obvezne mirovine i stoga je postala neučinkovita u sprječavanju otkaza na temelju razlike između dobi za odlazak u mirovinu koja se predviđa za oba spola.
- 43 Nasuprot tomu, tuženik i vlada Ujedinjene Kraljevine predlažu niječan odgovor na drugo pitanje. Oni priznaju da direktiva u određenim posebnim okolnostima može imati izravan učinak protiv države članice, u mjeri u kojoj se potonja ne može pozvati na vlastito neizvršavanje obveza na temelju direktive. Međutim, oni smatraju da direktiva pojedincima nikada ne može izravno nametati obveze i da može imati

izravan učinak samo na državu članicu u svojstvu tijela javne vlasti, a ne na državu članicu u svojstvu poslodavca. Naime, u potonjem svojstvu država se uopće ne razlikuje od privatnog poslodavca. Dakle, nije opravdano državne zaposlenike privilegirati u odnosu na zaposlenike privatne osobe.

- 44 Što se tiče pravne situacije zaposlenikâ tuženika, britanska vlada iznosi da je ona ista kao i situacija zaposlenikâ privatne osobe. Doista, prema britanskom ustavnom pravu, zdravstvene ustanove osnovane na temelju National Health Service Acta iz 1977., kako je izmijenjen odredbama iz Health Service Acta iz 1980. i na temelju drugih zakona, državna tijela i njihovi su zaposlenici službenici su Krune. Međutim, Nacionalna zdravstvena služba kojom upravljaju zdravstvena tijela smatra se odvojenom od vladine središnje uprave, a zaposlenici te službe ne smatraju se državnim službenicima.
- 45 Naposljetku, i tuženik i britanska vlada smatraju da odredbe Direktive 76/207 nisu ni bezuvjetne ni dovoljno jasne i precizne da bi imale izravan učinak. Naime, prvo, direktiva predviđa određen broj mogućih odstupanja, a detalje trebaju precizirati države članice i, drugo, tekst članka 5. potpuno je neprecizan i zahtijeva dodatne provedbene mjere.
- 46 Valja podsjetiti da se, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda (osobito presudi od 19. siječnja 1982., Becker, 8/81 Zb., str. 53.), u svim slučajevima u kojima se odredbe neke direktive čine, s obzirom na njihov sadržaj bezuvjetnima i dovoljno preciznima, pojedinci mogu na njih pozivati pred nacionalnim sudom protiv države članice, bilo da je ona propustila pravodobno prenijeti direktivu u nacionalno pravo ili ju je pogrešno prenijela.
- 47 Ova sudska praksa temelji se na razmatranju da bi načelno bilo nespojivo s obvezujućom prirodom direktive, koja je priznata člankom 189. Ugovora, da se isključi mogućnost dotičnih osoba da se pozivaju na obvezu koju ona nalaže. Sud je iz toga zaključio da država članica koja nije pravodobno donijela provedbene mjere koje nalaže direktiva ne može protiv pojedinaca isticati vlastito neispunjenje obveza koje direktiva sadrži.
- 48 Što se tiče argumenta prema kojemu se protiv pojedinca nije moguće pozivati na direktivu, valja napomenuti da, sukladno članku 189. Ugovora, obvezujuća priroda direktive na kojoj se temelji mogućnost da se na nju poziva pred nacionalnim sudovima postoji samo za „svaku državu članicu kojoj je upućena”. Iz toga slijedi da direktiva ne može sama po sebi stvarati obveze za pojedinca te se stoga protiv njega nije moguće pozivati na nju kao takvu. Stoga valja ispitati treba li u ovom slučaju smatrati da je tuženik djelovao kao pojedinac.
- 49 U tom pogledu valja primijetiti da, kada se pojedinci mogu pozvati na direktivu u postupku protiv države, mogu to učiniti bez obzira na svojstvo u kojem država djeluje, kao poslodavac ili tijelo javne vlasti. U jednom i drugom slučaju treba, naime, izbjeći situaciju u kojoj bi država mogla imati koristi od svog nepoštovanja prava Zajednice.

- 50 Primjena tih razmatranja na okolnosti u ovom slučaju na nacionalnom je sudu, koji je uostalom u svojem zahtjevu za prethodnu odluku naveo da je tuženik, Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), tijelo javne vlasti.
- 51 Što se tiče argumenta britanske vlade, prema kojemu bi mogućnost pozivanja na odredbe direktive protiv tuženika kao državne ustanove, imala za posljedicu proizvoljno i neopravdano razlikovanje među pravima državnih zaposlenika i zaposlenika kod privatnih poslodavaca, ne može opravdati drukčiju ocjenu. Takvo bi se razlikovanje moglo jednostavno izbjeći da je dotična država članica direktivu ispravno prenijela u svoje nacionalno pravo.
- 52 Naposljetku, što se tiče pitanja je li odredba iz članka 5. stavka 1. Direktive 76/207 o provedbi načela jednakog postupanja koje je uspostavljeno člankom 2. stavkom 1. navedene direktive s obzirom na svoj sadržaj, bezuvjetna i dovoljno precizna da se pojedinac na nju može pozivati protiv države, valja utvrditi da odredba, sama po sebi, isključuje, općenito i nedvosmisleno, svaku diskriminaciju na temelju spola s obzirom na radne uvjete uključujući i uvjete za otkaz. Stoga je odredba dovoljno precizna kako bi se pojedinac na nju pozvao i kako bi je sud primijenio.
- 53 Nadalje, valja ispitati može li se zabrana diskriminacije koju ona predviđa, smatrati bezuvjetnom s obzirom na odstupanja iz direktive i zbog toga što su, u skladu s tekstem članka 5. stavka 2., države članice dužne poduzeti određene mjere kako bi osigurale primjenu načela jednakog postupanja u nacionalnom pravu.
- 54 Što se tiče najprije pridržaja iz članka 1. stavka 2. Direktive 76/207 u pogledu provedbe načela jednakog postupanja u području socijalne sigurnosti, valja primijetiti da taj pridržaj, iako ograničava materijalni doseg navedene direktive ipak ne nalaže nikakav uvjet za primjenu tog načela u vlastitom području primjene, a osobito što se tiče članka 5. direktive. Također, izuzeća predviđena člankom 2. Direktive 76/207 u ovom slučaju nisu relevantna.
- 55 Iz toga proizlazi da članak 5. Direktive 76/207 državama članicama nikako ne daje mogućnost da uvjetuju ili ograniče primjenu načela jednakog postupanja u vlastitom području primjene te da je ta odredba dovoljno precizna i bezuvjetna da bi se na nju pojedinci mogli pozivati pred nacionalnim sudovima radi isključenja primjene nacionalne odredbe koja nije u skladu s navedenim člankom 5. stavkom 1.
- 56 Stoga na drugo pitanje treba odgovoriti da se na članak 5. stavak 1. Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o zabrani svake diskriminacije na temelju spola s obzirom na uvjete rada uključujući i uvjete za otkaz može pozvati protiv državnog tijela koje djeluje u svojstvu poslodavca, kako bi se isključila primjena nacionalne odredbe koja nije u skladu s navedenim člankom 5. stavkom 1.

Troškovi

57 Troškovi vlade Ujedinjene Kraljevine i Komisije Europskih zajednica koje su podnijele očitovanja Sudu ne nadoknađuju se. Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na njemu je da odluči o troškovima postupka.

Slijedom navedenog,

SUD,

o pitanjima koje mu je rješenjem od 12. ožujka 1984. uputio Court of Appeal (Žalbeni sud), odlučuje:

- 1. Članak 5. stavak 1. Direktive 76/207 treba tumačiti tako da opća otkazna politika koja uključuje otkaz ženskoj osobi samo zato što je navršila ili je premašila dob u kojoj ima pravo na državnu mirovinu, a koja je za muškarce i žene različita na temelju nacionalnog zakonodavstva, predstavlja diskriminaciju na temelju spola, koju ta direktiva zabranjuje.**
- 2. Na članak 5. stavak 1. Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o zabrani svake diskriminacije na temelju spola s obzirom na uvjete rada uključujući i uvjete za otkaz može se pozvati protiv državnog tijela koje djeluje u svojstvu poslodavca, kako bi se isključila primjena nacionalne odredbe koja nije u skladu s navedenim člankom 5. stavkom 1.**

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourg u 26. veljače 1986.

[Potpisi]

* Jezik postupka: engleski