YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
26 päivänä helmikuuta 1986 *

Asiassa 152/84,

jonka Yhdistyneen kuningaskunnan Court of Appeal on saattanut ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen ensin mainitussa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

M. H. Marshall

vastaan

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

ennakkoratkaisun miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40) tulkinnasta,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti A. J. Mackenzie Stuart, jaostojen puheenjohtajat U. Everling ja K. Bahlmann sekä tuomarit G. Bosco, T. Koopmans, O. Due ja T. F. O'Higgins,

julkisasiamies: Sir Gordon Slynn,
kirjaaja: hallintovirkamies D. Louterman,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet:

- pääasian muutoksenhakija, edustajinaan kirjallisessa käsittelyssä barristerit S. Grosz ja M. Beloff, Lontoo, sekä suullisessa käsittelyssä M. Beloff, QC.,

- vastaaja, edustajanaan kirjallisessa käsittelyssä solicitor C. H. Brown, Winchester, ja suullisessa käsittelyssä barrister A. Hillier,

- Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään kirjallisessa käsittelyssä S. J. Hay, Treasury Solicitor's Department, Lontoo, ja suullisessa käsittelyssä S. J. Hay ja barrister P. Goldsmith,

- Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehenään johtava oikeudellinen neuvonantaja A. Toledano Laredo ja oikeudellisen yksikön virkamies J. R. Currall,

kuultuaan julkisasiamiehen 18.9.1985 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Court of Appeal on esittänyt 12.3.1984 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 19.6.1984, ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla kaksi ennakkoratkaisukysymystä, jotka koskevat miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40) tulkintaa.

2 Kysymykset on esitetty neiti M. H. Marshallin (jäljempänä kantaja) ja Southampton and South-West Hampshire Area Health Authorityn (Teaching) (jäljempänä vastaaja) välisessä riita-asiassa, joka koskee kantajan palvelussuhteen päättämisen yhteensopivuutta vuoden 1975 *Sex Discrimination Act*in (sukupuolisyrjintää koskeva laki) (jäljempänä SDA) 6 pykälän 4 momentin ja yhteisön oikeuden kanssa.

3 Kantaja, joka on syntynyt 4.2.1918, työskenteli vastaajan palveluksessa kesäkuusta 1966 alkaen 31.3.1980 asti. 23.5.1974 lukien hänellä oli työsopimus johtavana dieteetikkona.

4 Kantajan palvelussuhde päätettiin 31.3.1980 eli noin neljä viikkoa sen jälkeen kun hän oli täyttänyt 62 vuotta, vaikka hän oli ilmaissut halukkuutensa jatkaa työssään 65 vuoden ikään, eli 4.2.1983, asti.

5 Ennakkoratkaisupyyntöä koskevan päätöksen mukaan ainoa irtisanomisen peruste oli, että kantaja oli nainen, joka oli ylittänyt vastaajan naisille määräämän "eläkeiän".

6 Asiakirjoista ilmenee, että vastaaja on vuodesta 1975 toteuttanut yleistä politiikkaa, jonka mukaan "tavanomainen eläkeikä on se ikä, jolloin sosiaaliturvaeläkkeitä aletaan maksaa". Vaikka tätä politiikkaa ei ollut nimenomaisesti mainittu kantajan työsopimuksessa, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan se oli kuitenkin sopimukseen implisiittisesti sisältyvä lauseke.

7 Tuohon aikaan Yhdistyneen kuningaskunnan eläkkeitä koskevassa vuoden 1975 *Social Security Act*in (sosiaaliturvalaki) 27 pykälän 1 momentissa ja 28 pykälän 1 momentissa säädettiin, että valtion eläkkeet myönnetään miehille 65 ikävuodesta alkaen ja naisille 60 ikävuodesta alkaen. Kyseisessä laissa ei kuitenkaan velvoitettu työntekijöitä siirtymään eläkkeelle iässä, jolloin valtion eläkettä aletaan maksaa. Siinä tapauksessa, että työntekijä jatkaa työskentelyään, lykätään sekä valtion eläkkeen että ammatillisen järjestelmän mukaisen eläkkeen maksamista.

8 Vastaaja oli kuitenkin vapaaharkintaisesti valmis poikkeamaan edellä mainitusta yleisestä eläkepolitiikastaan tietyn yksilön kohdalla erityisissä olosuhteissa, ja vastaaja teki tällaisen poikkeuksen kantajan suhteen pitämällä hänet palveluksessaan vielä kaksi vuotta sen jälkeen, kun hän oli täyttänyt 60 vuotta.

9 Koska kantaja oli kärsinyt taloudellista vahinkoa vastaajan työntekijänä saamansa palkan ja eläkkeensä erotuksen suuruisen määrän ja koska hän oli menettänyt työskentelystä saamansa tyydytyksen, hän haastoi vastaajan Industrial Tribunaliin väittäen, että hänen palvelussuhteensa päättäminen kyseisenä päivänä ja vastaajan ilmoittamasta syystä on sukupuoleen perustuvaa syrjivää kohtelua ja näin ollen laitonta syrjintää, joka rikkoo sekä SDA:ta että yhteisön oikeutta.

10 Industrial Tribunal hylkäsi kanteen siltä osin kuin se perustui SDA:n rikkomiseen, koska SDA:n 6 pykälän 4 momentissa sallitaan sukupuoleen perustuva syrjintä silloin, kun se on seurausta "perhe- tai vanhuuseläkettä koskevasta säännöksestä", ja koska vastaajan yleinen politiikka muodostaa Industrial Tribunalin mukaan tällaisen säännöksen. Sitä vastoin tuomioistuin vahvisti, että direktiivissä 76/207/ETY esitettyä tasa-arvoisen kohtelun periaatetta oli rikottu.

11 Päätökseen haettiin muutosta Employment Appeal Tribunalissa, jossa päätös vahvistettiin ensimmäisen kohdan osalta, mutta kumottiin toisen kohdan osalta sillä perusteella, että vaikka palvelussuhteen päättämisellä olisi rikottu edellä mainitussa direktiivissä asetettua tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, yksityinen henkilö ei voi vedota tällaiseen rikkomiseen Yhdistyneen kuningaskunnan tuomioistuimessa.

12 Kantaja saattoi asian Court of Appealin käsiteltäväksi. Todettuaan, että vastaajaviranomainen on perustettu vuoden 1977 *National Health Service Act*in (julkista terveydenhoitojärjestelmää koskeva laki) 8 pykälän 1 momentin A kohdan b alakohdan nojalla ja että se on näin ollen "valtion viranomainen", Court of Appeal esitti yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko se, että vastaaja on päättänyt kantajan palvelussuhteen sen jälkeen, kun tämä oli täyttänyt 60 vuotta, yleistä politiikkaansa soveltaen ja yksinomaan sillä perusteella, että kantaja on tavanomaisen naisten eläkeiän saavuttanut nainen, tasa-arvoisesta kohtelusta annetussa direktiivissä kiellettyä syrjintää?

2) Mikäli vastaus ensimmäiseen kysymykseen on myöntävä, voiko kantaja, kun käsiteltävänä olevan tapauksen olosuhteet otetaan huomioon, vedota kansallisissa tuomioistuimissa tasa-arvoista kohtelua koskevaan direktiiviin huolimatta direktiivin ja vuoden 1975 *Sex Discrimination Act*in 6 pykälän 4 momentin (mahdollisesta) yhteensoveltumattomuudesta?

Asiaa koskevat oikeussäännöt

13 Direktiivin 76/207/ETY 1 artiklan 1 kohdassa säädetään:

"Tämän direktiivin tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa samoin kuin 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla sosiaaliturvassa. Tästä periaatteesta käytetään jäljempänä nimitystä 'tasa-arvoisen kohtelun periaate'."

14 Direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa säädetään:

"Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella."

15 Direktiivin 5 artiklan 1 kohdassa todetaan:

"Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää."

Artiklan 2 kohdassa säädetään:

"Tätä tarkoitusta varten jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että:

a) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan;

b) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset kollektiivisten sopimusten, yksittäisten työsopimusten, yritysten sisäisten sääntöjen ja vapaita ammatteja koskevien sääntöjen määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka niitä voidaan muuttaa;

c) niitä tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, joiden alkuperäisenä tarkoituksena on ollut suojelu, muutetaan, jollei tarkoitus enää ole perusteltu; jos samanlaisia määräyksiä on kollektiivisissa sopimuksissa, sopimusten molempia osapuolia kehotetaan muuttamaan niitä tarvittavalla tavalla."

16 Direktiivin 1 artiklan 2 kohdassa säädetään:

"Jotta varmistetaan tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittainen toteuttaminen sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä, neuvosto antaa komission ehdotuksesta säännökset sen sisällöstä, soveltamisalasta ja järjestelyistä sen soveltamiseksi."

17 Viimeksi mainitun säännöksen mukaisesti neuvosto antoi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19 päivänä joulukuuta 1978 direktiivin 79/7/ETY (EYVL L 6, s. 24), joka jäsenvaltioiden oli kyseisen direktiivin 8 artiklan 1 kohdan mukaan saatettava voimaan kuuden vuoden kuluessa sen tiedoksi antamisesta. Direktiiviä sovelletaan sen 3 artiklan 1 kohdan mukaan:

"a) lakisääteisiin järjestelmiin, jotka antavat turvaa seuraavien tapausten varalta:

- sairaus,
- työkyvyttömyys,
- vanhuus,
- työtapaturmat ja ammattitaudit,
- työttömyys;

b) sosiaalihuoltoon niiltä osin kuin sillä täydennetään a alakohdassa tarkoitettuja järjestelmiä tai korvataan ne."

18 Direktiivin 7 artiklan 1 kohdan mukaan direktiivi

" – – ei rajoita jäsenvaltioiden oikeutta jättää sen soveltamisalan ulkopuolelle:

a) eläkeiän määrittelyä vanhuus- ja työeläkkeen myöntämiseksi sekä sen mahdollisia vaikutuksia muihin etuuksiin;

– – ".

19 Ammatillisista sosiaaliturvajärjestelmistä säädetään saman direktiivin 3 artiklan 3 kohdassa, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisen varmistamiseksi kyseisissä järjestelmissä "neuvosto antaa komission ehdotuksesta säännökset sen sisällöstä, soveltamisalasta ja järjestelyistä sen soveltamiseksi". Komissio antoi 5.5.1983 ehdotuksen neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä (EYVL C 134, s. 7), jota sen 2 artiklan mukaan sovelletaan "etuuksiin, jotka täydentävät lakisääteisiin sosiaaliturvajärjestelmiin kuuluvia etuuksia tai korvaavat ne". Neuvosto ei ole vielä päättänyt ehdotuksen hyväksymisestä.

20 Kantajan ja vastaajan lisäksi Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja komissio ovat esittäneet asiassa huomautuksia.

Ensimmäinen kysymys

21 Ensimmäisellä kysymyksellään Court of Appeal pyrkii selvittämään, onko direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että sellainen valtion viranomaisen noudattama yleinen palvelussuhteen päättämispolitiikka, jonka mukaan nainen irtisanotaan käyttäen perusteena yksinomaan sitä, että hän on saavuttanut tai ylittänyt valtion eläkkeeseen oikeuttavan iän, joka on kansallisen lainsäädännön mukaan miehille ja naisille erilainen, on direktiivissä kiellettyä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

22 Kantajan ja komission mielestä ensimmäiseen kysymykseen on vastattava myöntävästi.

23 Kantajan mielestä edellä mainittu ikäraja on direktiivin 76/207/ETY 1 artiklan 1 kohdassa ja 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu "työolo". Käsitteen laaja tulkinta on perusteltua, kun otetaan huomioon niin perustamissopimuksen tavoite, jolla pyritään "elin- ja työolojen jatkuvaan parantamiseen" kuin syrjintäkieltokin, josta säädetään sekä direktiivin 76/207/ETY edellä mainituissa artikloissa että työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta yhteisön alueella 15 päivänä lokakuuta 1968 annetun neuvoston asetuksen (ETY) N:o 1612/68 (EYVL L 257, s. 2) 7 artiklan 1 kohdassa.

24 Lisäksi se, ettei sukupuoleen perustuvaa syrjintää saa esiintyä, kuuluu kantajan mukaan ihmisen perusoikeuksiin ja näin ollen myös yhteisön oikeuden yleisperiaatteisiin. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäy-

tännön mukaisesti näitä perusperiaatteita on syytä tulkita laajasti, ja vastaavasti kaikkia mahdollisia poikkeuksia, kuten direktiivin 76/207/ETY 1 artiklan 2 kohdassa säädettyä sosiaaliturvaan liittyvää varausta, on tulkittava suppeasti.

25 Lisäksi kantajan mielestä direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu poikkeus, joka liittyy eläkeiän määrittelyyn vanhuus- ja työeläkkeen myöntämiseksi, ei ole merkityksellinen, koska toisin kuin asiassa 19/81, Burton, 16.2.1982 annetussa tuomiossa (Kok. 1982, s. 555), nyt käsiteltävänä oleva asia ei liity eläkeoikeuden määrittelyyn. Sen lisäksi käsiteltävänä olevassa tapauksessa sopimukseen perustuvan eläkkeellesiirtymisiän ja sen iän, josta alkaen sosiaaliturvaeläkettä on mahdollista hakea, välillä ei ole minkäänlaista yhteyttä.

26 Komissio korostaa, ettei vastaajan työllistämispolitiikka eikä lakisääteinen sosiaaliturvajärjestelmä velvoita henkilöä, joka on saavuttanut eläkkeeseen oikeuttavan iän, siirtymään eläkkeelle. Kansallisen lainsäädännön säännöksissä päinvastoin on otettu huomioon työskentelyn jatkamisen mahdollisuus sen jälkeen, kun tavanomainen vanhuuseläkkeen myöntämisikä on saavutettu. Näin ollen on vaikea perustella naisen palvelussuhteen päättämistä hänen sukupuoleensa ja ikäänsä perustuvilla syillä.

27 Myös komissio viittaa siihen, että yhteisöjen tuomioistuin on tunnustanut miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun yhteisön oikeuden perusperiaatteeksi.

28 Vastaaja puolestaan väittää, että edellä mainitun asiassa Burton annetun tuomion mukaisesti olisi otettava huomioon toisaalta vastaajan palvelussuhteen päättämismispolitiikassaan asettamien eläkkeellesiirtymisikien ja toisaalta niiden ikien, jolloin Yhdistyneen kuningaskunnan lakisääteisen sosiaaliturvajärjestelmän mukaan vanhuus- ja työeläkettä aletaan maksaa, välillä vastaajan mukaan oleva yhteys. Työsopimuksen pakollista päättymistä varten määritelty erilainen ikä miehille ja naisille perustuu ainoastaan järjestelmässä säädettyihin vähimmäisikiin, sillä miespuolinen työntekijä voi jatkaa työskentelyä 65 vuoden ikään asti nimenomaan sen vuoksi, että ennen tätä ikää hänellä ei ole suojanaan valtion eläkettä, kun taas naispuolisella työntekijällä on tällainen suoja 60 vuoden iästä alkaen.

29 Vastaajan mielestä valtion eläkkeen myöntäminen kuuluu sosiaaliturvaan, eikä siihen näin ollen sovelleta direktiiviä 76/207/ETY vaan direktiiviä 79/7/ETY, jossa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus määritellä erilainen ikä

valtion eläkettä koskevan oikeuden alkamiselle. Koska kyseessä näin ollen on samanlainen tilanne kuin edellä mainitussa asiassa Burton, ei se, että kansallisessa lainsäädännössä säädettyjen erilaisten vähimmäisikien mukaan määritellään työsopimuksella miehille ja naisille erilainen ikä eläkkeen myöntämiseksi, ole yhteisön oikeudessa kiellettyä syrjintää.

30 Ison-Britannian hallitus, joka on asiasta samaa mieltä, väittää kuitenkin, että kohtelu voi olla syrjivää siinäkin tapauksessa, että kyseessä on eläkkeelle jäämisen jälkeinen kausi; näin siltä osin, kun kyseinen kohtelu perustuu työsuhteeseen ja kun työsuhde jatkuu tavanomaisen eläkkeellesiirtämisiän jälkeen.

31 Ison-Britannian hallitus katsoo kuitenkin, ettei työsuhteen ehdoissa nyt käsiteltävänä olevassa tilanteessa esiinny minkäänlaista syrjintää, koska erilainen kohtelu perustuu tavanomaiseen eläkeikään, joka puolestaan on kytketty valtion eläkkeen myöntämistä varten asetettuihin erilaisiin vähimmäisikärajoihin.

32 Ensinnäkin on otettava huomioon, että yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saatettu tulkintaongelma ei koske lakisääteiseen tai ammatilliseen eläkejärjestelmään pääsyä, eli vanhuuseläkkeen myöntämisedellytyksiä, vaan se koskee työsuhteen päättämistä koskevan ikärajan määrittelyä osana yleistä työsuhteen päättämispolitiikkaa. Kysymys koskee irtisanomisperusteita ja kuuluu näin ollen direktiivin 76/207/ETY soveltamisalaan.

33 Direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdassa säädetään, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

34 Edellä mainitussa asiassa Burton antamassaan tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin totesi, että käsitettä "palvelussuhteen lakkauttaminen" on tulkittava laajasti. Näin ollen työnantajan noudattaman yleisen eläkkeellesiirtämispolitiikan mukainen työtekijöiden pakollista eläkkeelle siirtymistä koskeva ikäraja kuuluu tällä tavoin tulkittuun "palvelussuhteen lakkauttamisen" käsitteeseen, vaikka eläkkeellejäämistä seuraisi työeläkkeen myöntäminen.

35 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on korostanut asiassa Burton antamassaan tuomiossa, direktiivin 79/7/ETY 7 artiklassa ei rajoiteta jäsenvaltioiden oikeutta jättää direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle eläkeiän määrittelyä vanhuuseläkkeen myöntämiseksi eikä sen mahdollisia vaikutuksia muihin

etuuksiin lakisääteisten sosiaaliturvajärjestelmien alalla. Yhteisöjen tuomioistuin on näin ollen vahvistanut, että eläkeikää, joka on miehillä erilainen kuin naisilla, perusteena käyttäviin kansallisiin järjestelmiin perustuvat etuudet voivat muodostaa poikkeuksen edellä tarkoitetusta velvoitteesta.

36 Kun kuitenkin otetaan huomioon tasa-arvoisen kohtelun periaatteen perustavanlaatuinen merkitys, jonka yhteisöjen tuomioistuin on toistuvasti vahvistanut, direktiivin 76/207/ETY 1 artiklan 2 kohdassa säädettyä poikkeusta direktiivin soveltamisalaan sosiaaliturvan alalla on tulkittava suppeasti. Tämän vuoksi direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädettyä poikkeusta sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta voidaan soveltaa ainoastaan eläkeiän määrittelyyn vanhuuseläkkeen myöntämiseksi sekä sen mahdollisiin vaikutuksiin muihin sosiaaliturvaetuuksiin.

37 Tältä osin on erityisesti korostettava sitä, että kun direktiivin 79/7/ETY 7 artiklassa säädetty poikkeus koskee vaikutuksia, joita ikärajalla on sosiaaliturvaetuuksiin, nyt käsiteltävänä oleva asia koskee direktiivin 207/76/ETY 5 artiklassa tarkoitettua palvelussuhteen päättämistä.

38 Court of Appealin esittämään ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sellainen yleinen palvelussuhteen päättämispolitiikka, jonka mukaan nainen irtisanotaan käyttäen perusteena yksinomaan sitä, että hän on ylittänyt valtion eläkkeeseen oikeuttavan iän, joka on kansallisen lainsäädännön mukaan miehille ja naisille erilainen, on direktiivissä kiellettyä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Toinen kysymys

39 Kun ensimmäiseen kysymykseen on vastattu myöntävästi, on selvitettävä, voivatko yksityiset vedota direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaan kansallisissa tuomioistuimissa.

40 Kantajan ja komission mielestä kysymykseen on vastattava myöntävästi. Ne katsovat erityisesti, että direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan säännökset ovat riittävän selkeät, jotta kansalliset tuomioistuimet voivat soveltaa niitä ilman jäsenvaltioiden lainsäädännöllisiä toimenpiteitä ainakin silloin, kun esiintyy ilmeistä syrjintää.

41 Tulkintansa tueksi kantaja muistuttaa, että direktiiveillä voidaan antaa yksittäisille henkilöille oikeuksia, joihin he voivat suoraan vedota jäsenvaltioiden tuomioistuimissa; direktiivien velvoittavan luonteen ja perustamissopimuksen 5 artiklan perusteella kansallisilla tuomioistuimilla on velvollisuus varmistaa direktiivien säännösten vaikutukset silloin, kun se on mahdollista, erityisesti tulkitsemalla tai soveltamalla kansallisen oikeuden asiaankuuluvia säännöksiä (asia 14/83, Von Colson ja Kamann, tuomio 10.4.1984, Kok. 1984, s. 1891). Silloin kun kansallisen oikeuden ja yhteisön oikeuden välillä on ristiriita, jota ei voida ratkaista tällaisella tulkinnalla, kansallisten tuomioistuinten on vahvistettava, että direktiivin kanssa yhteensopimattomaksi osoittautunutta kansallista säännöstä ei saa soveltaa.

42 Komissio on sitä mieltä, että direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan säännökset ovat riittävän selkeitä ja ehdottomia, jotta niihin voidaan vedota kansallisissa tuomioistuimissa. Niihin voidaan näin ollen vedota SDA:n 6 pykälän 4 momenttia vastaan; Court of Appealin oikeuskäytännön mukaan tätä säännöstä on laajennettu koskemaan kysymystä pakollisesta eläkkeellejäämisestä, minkä vuoksi se on menettänyt kaiken tehokkaan vaikutuksensa (effet utile) eri sukupuolille säädettyyn erilaiseen eläkeikään perustuvien irtisanomisten estämiseksi.

43 Vastaajan ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen mielestä toiseen kysymykseen on sitä vastoin vastattava kieltävästi. Ne myöntävät, että tietyissä erityisolosuhteissa direktiivillä voi olla välitön oikeusvaikutus jäsenvaltiota vastaan, koska jäsenvaltio ei voi hyötyä sellaisista laiminlyönneistä, joihin se itse on syyllistynyt. Ne kuitenkin väittävät, ettei direktiivillä voida koskaan asettaa välittömästi velvoitteita yksityisille ja että direktiivillä voi olla välitön vaikutus suhteessa jäsenvaltioon ainoastaan silloin, kun valtio toimii julkisen vallan käyttäjänä eikä työnantajana. Jälkimmäisessä ominaisuudessa valtio ei tosiasiassa eroa millään tavoin yksityisestä työnantajasta. Näin ollen ei ole perusteltua asettaa valtion työntekijöitä edullisempaan asemaan kuin yksityishenkilön palveluksessa olevia työntekijöitä.

44 Ison-Britannian hallitus on sitä mieltä, että vastaajan työntekijöiden oikeudellinen asema on samanlainen kuin yksityishenkilön palveluksessa olevien työntekijöiden. Ison-Britannian perustuslain mukaan vuoden 1977 *National Health Service Act*illa, sellaisena kuin se on muutettuna vuoden 1980 *Health Service Act*illa (terveydenhoitojärjestelmää koskeva laki), ja muilla laeilla perustetut terveydenhoitolaitokset ovat valtion elimiä ja niiden työntekijät ovat palvelussuhteessa valtioon. Kuitenkin terveysviranomaisten hallinnointia

julkisessa terveydenhoitojärjestelmässä on pidettävä valtion keskushallinnosta erillisenä toimintana, eikä sen työntekijöitä voida pitää virkamiehinä.

45 Lisäksi sekä vastaaja että Ison-Britannian hallitus katsovat, etteivät direktiivin 76/207/ETY säännökset ole ehdottomia eivätkä myöskään riittävän selkeitä ja täsmällisiä, jotta niillä olisi välitön oikeusvaikutus. Ensinnäkin direktiivissä säädetään eräistä mahdollisista poikkeuksista, joiden yksityiskohtien täsmentäminen on jätetty jäsenvaltioille, ja toiseksi 5 artiklan sanamuoto on täysin yleisluonteinen ja edellyttää myöhempiä täytäntöönpanotoimenpiteitä.

46 On syytä ottaa huomioon, että yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan (erityisesti asiassa 8/81, Becker, 19.1.1982 annettu tuomio, Kok. 1982, s. 53) kaikissa tapauksissa, joissa direktiivin säännökset ovat sisältönsä osalta ehdottomia ja riittävän täsmällisiä, yksityiset voivat vedota niihin valtiota vastaan, jos valtio ei ole saattanut direktiiviä määräajassa osaksi kansallista oikeusjärjestystään tai jos se ei ole saattanut direktiiviä oikeusjärjestyksensä osaksi asianmukaisella tavalla.

47 Tämä oikeuskäytäntö perustuu siihen, että 189 artiklassa direktiiville tunnustetun velvoittavan luonteen kanssa olisi ristiriidassa se, että periaatteessa suljettaisiin pois sellainen mahdollisuus, että ne henkilöt, joita asia koskee, voivat vedota direktiivillä asetettuun velvollisuuteen. Yhteisöjen tuomioistuin on tehnyt tästä sellaisen päätelmän, ettei jäsenvaltio, joka ei määräajassa ole toteuttanut direktiivin edellyttämiä täytäntöönpanotoimenpiteitä, voi vedota suhteessa yksityisiin oikeussubjekteihin siihen, ettei se itse ole täyttänyt direktiivistä johtuvia velvollisuuksiaan.

48 Mitä tulee väitteeseen, jonka mukaan direktiiviin ei voida vedota yksityistä vastaan, on korostettava, että mahdollisuus vedota direktiiviin kansallisessa tuomioistuimessa perustuu direktiivien velvoittavuuteen ja että perustamissopimuksen 189 artiklan mukaan direktiivit velvoittavat tällä tavoin ainoastaan "jokaista jäsenvaltiota, jolle se on osoitettu". Tästä seuraa, että direktiivi ei sellaisenaan voi luoda velvoitteita yksityiselle oikeussubjektille ja että direktiivin säännökseen ei näin ollen sellaisenaan voida vedota tällaista henkilöä vastaan. Niinpä on tutkittava sitä, onko vastaajan katsottava käsiteltävänä olevassa tapauksessa toimineen yksityisenä oikeussubjektina.

49 Jos yksityiset voivat vedota direktiiviin valtiota vastaan, he voivat tehdä näin riippumatta siitä, missä ominaisuudessa valtio toimii, eli toimiiko se työnantajana vai julkisen vallan käyttäjänä. Kummassakin tapauksessa on estettävä mahdollisuus, että valtio saisi etua siitä, ettei se noudata yhteisön oikeutta.

50 Näiden näkökohtien soveltaminen käsiteltävänä olevan tapauksen olosuhteisiin kuuluu kansalliselle tuomioistuimelle, joka myös totesi ennakkoratkaisupyyntöä koskevassa päätöksessään, että vastaaja Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) on valtion viranomainen.

51 Ison-Britannian hallituksen esittämällä väitteellä, jonka mukaan se, että mahdollisuus vedota direktiivin säännöksiin vastaajaa vastaan sen toimiessa valtion elimenä johtaisi valtion ja yksityisten työnantajien työntekijöiden oikeuksien väliseen mielivaltaiseen ja epäoikeudenmukaiseen erotteluun, ei voida perustella toisenlaista arviota. Tällainen erottelu olisi helposti voitu välttää, mikäli kyseinen jäsenvaltio olisi asianmukaisesti saattanut direktiivin osaksi kansallista oikeusjärjestystään.

52 Kun tarkastellaan kysymystä, onko direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan säännös, jossa toteutetaan saman direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa esitetty tasa-arvoisen kohtelun periaate, sisältönsä osalta sillä tavalla ehdoton ja riittävän täsmällinen, että yksityinen voi vedota siihen valtiota vastaan, on todettava, että säännöksessä sinänsä kielletään kaikki työoloja, palvelussuhteen päättämisen perusteet mukaan lukien, koskeva sukupuoleen perustuva syrjintä yleisesti ja yksiselitteisesti. Säännös on näin ollen siinä määrin täsmällinen, että yksityinen oikeussubjekti voi vedota siihen ja jotta tuomioistuin voi soveltaa sitä.

53 Seuraavaksi on tarkasteltava, voidaanko säännöksessä säädettyä syrjintäkieltoa pitää ehdottomana, kun otetaan huomioon direktiiviin sisältyvät poikkeukset ja se, että 5 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tietyt toimenpiteet tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisen varmistamiseksi kansallisessa oikeudessa.

54 Direktiivin 76/207/ETY 1 artiklan 2 kohdassa esitetyn varauksen, joka koskee tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamista sosiaaliturvan alalla, osalta on otettava huomioon, että vaikka varaus rajoittaa direktiivin aineellista soveltamisalaa, ei sillä aseteta kuitenkaan minkäänlaisia ehtoja kyseisen periaatteen soveltamiselle direktiivin soveltamisalalla eikä etenkään direktiivin 5 artiklan suhteen. Myöskään direktiivin 76/207/ETY 2 artiklassa säädetyillä poikkeuksilla ei ole merkitystä tässä tapauksessa.

55 Edellä esitetystä seuraa, että direktiivin 76/207/ETY 5 artiklassa ei millään tavoin anneta jäsenvaltioille mahdollisuutta rajoittaa tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamista tai asettaa periaatteen soveltamiselle ehtoja direktii-

vin soveltamisalalla ja että kyseinen säännös on siinä määrin täsmällinen ja ehdoton, että yksityiset voivat vedota siihen kansallisissa tuomioistuimissa estääkseen minkä tahansa sellaisen kansallisen säännöksen soveltamisen, joka ei ole kyseisen 5 artiklan 1 kohdan mukainen.

56 Toiseen kysymykseen on näin ollen vastattava, että 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaan, jossa kielletään kaikki sukupuoleen perustuva syrjintä työoloissa, palvelussuhteen päättämisen perusteet mukaan lukien, voidaan vedota sellaista valtion viranomaista vastaan, joka toimii työnantajana, jokaisen sellaisen kansallisen säännöksen soveltamisen estämiseksi, joka ei ole kyseisen 5 artiklan 1 kohdan mukainen.

Oikeudenkäyntikulut

57 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukselle ja Euroopan yhteisöjen komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikuluista.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Court of Appealin 12.3.1984 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) **Direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sellainen yleinen palvelussuhteen päättämispolitiikka, jonka mukaan nainen irtisanotaan käyttäen perusteena yksinomaan sitä, että hän on ylittänyt valtion eläkkeeseen oikeuttavan iän, joka on kansallisen lainsäädännön mukaan miehille ja naisille erilainen, on tässä direktiivissä kiellettyä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.**

2) **9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaan, jossa kielletään kaikki sukupuoleen perustuva syrjintä työoloissa, palvelussuhteen päättämisen perusteet mukaan lukien, voidaan vedota sellaista valtion viranomaista vastaan, joka toimii työnantajana, jokaisen sellaisen kansallisen säännöksen soveltamisen estämiseksi, joka ei ole kyseisen 5 artiklan 1 kohdan mukainen.**

Mackenzie Stuart Everling Bahlmann

Bosco Koopmans Due O'Higgins

Julistettiin Luxemburgissa 26 päivänä helmikuuta 1986.

P. Heim
kirjaaja

A. J. Mackenzie Stuart
presidentti