

Odkaz:

Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. února 1986, M. H. Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), věc 152/84, Recueil 1986, s. 723¹

Klíčová slova:

Žádost o rozhodnutí o předběžných otázkách: Court of Appeal – Spojené království. Rovné zacházení pro muže a ženy – Podmínky propouštění

Předmět:

Výklad směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Skutkové okolnosti:

(Část „Skutkové okolnosti“ není převzata.)

Právní otázky:

- ¹ Usnesením ze dne 12. března 1984, došlým Soudnímu dvoru dne 19. června 1984, položil Court of Appeal of England and Wales na základě článku 177 Smlouvy o EHS dvě předběžné otázky týkající se výkladu směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. 1976, L 39, s. 40).
- ² Tyto otázky vyvstaly v rámci sporu mezi slečnou M. H. Marshall (dále jen „žalobkyně“) a Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) (dále jen „žalovaný“) ohledně slučitelnosti propuštění žalobkyně s čl. 6 odst. 4 Sex Discrimination Act 1975 (dále jen „SDA“) a s právem Společenství.
- ³ Žalobkyně, narozená dne 4. února 1918, byla žalobcem zaměstnávána od června 1966 do 31. března 1980. Od 23. května 1974 pracovala na základě pracovní smlouvy jako vrchní dietetička.
- ⁴ Dne 31. března 1980, tj. přibližně čtyři týdny po dovršení věku 62 let, byla žalobkyně propuštěna, a to i přes to, že projevila vůli pokračovat ve svém zaměstnání až do dovršení věku 65 let, tj. do 4. února 1983.

¹ Jednací jazyk: angličtina

- 5 Podle předkládacího usnesení byla jediným důvodem propuštění skutečnost, že žalobkyně byla ženou, která překročila „věk pro odchod do důchodu“, který žalovaný uplatňuje u žen.
- 6 V tomto ohledu ze spisu vyplývá, že žalovaný od roku 1975 uplatňuje obecnou politiku, podle níž „je obvyklý věk pro odchod do důchodu věk, v němž jsou splatné důchodové dávky sociálního zabezpečení“. Podle předkládacího soudu je tato politika, i když nebyla výslovně uvedena v pracovní smlouvě žalobkyně, implicitní součástí této smlouvy.
- 7 Článek 27 odst. 1 a čl. 28 odst. 1 Social Security Act 1975, právního předpisu Spojeného království upravujícího důchody, stanoví, že státní důchody se vyplácejí mužům od věku 65 let a ženám od věku 60 let. Tento právní předpis však neukládá zaměstnancům povinnost odejít do důchodu ve věku, v němž je splatný státní důchod. Pokud zaměstnanec po dovršení tohoto věku pokračuje ve výkonu zaměstnání, výplata státního důchodu i důchodu ze zaměstnaneckého penzijního pojištění se odkládá.
- 8 Žalovaný byl však ochoten, pokud jde o určitého jednotlivce za určitých okolností, odchýlit se dle svého volného uvážení od své obecné důchodové politiky, a skutečně se od ní v případě žalobkyně odchýlil, když jí po dovršení věku 60 let zaměstnával po dobu dalších dvou let.
- 9 Vzhledem k tomu, že žalobkyně utrpěla finanční újmu odpovídající rozdílu mezi jejím platem, který pobírala jako zaměstnankyně žalovaného, a jejím důchodem, a vzhledem k tomu, že ztratila uspokojení, které jí přinášela její práce, podala žalobkyně proti žalovanému žalobu k Industrial Tribunal, v níž tvrdila, že její propuštění ke dni uvedenému žalovaným a z důvodu jím uvedeného představovalo méně příznivé zacházení z důvodu jejího pohlaví, a tedy protiprávní diskriminaci v rozporu se SDA a právem Společenství.
- 10 Industrial Tribunal žalobu zamítl v rozsahu, v němž se zakládala na porušení SDA, neboť čl. 6 odst. 4 tohoto zákona připouští diskriminaci za základě pohlaví, jestliže vyplývá z „ustanovení týkajícího se smrti nebo odchodu do důchodu“; obecná politika žalovaného představuje podle uvedeného soudu takové ustanovení. Soud naproti tomu rozhodl, že došlo k porušení zásady rovného zacházení stanovené směrnicí č. 76/207.
- 11 V rámci odvolacího řízení před Employment Appeal Tribunal byl sice tento rozsudek v prvním bodě potvrzen, ale zrušen, pokud jde o druhý bod, s odůvodněním, že se jednotlivce, ačkoliv byla jeho propuštěním porušena zásada rovného zacházení zakotvená v uvedené směrnici, nemůže dovolávat takového porušení ve věcech projednávaných před soudem Spojeného království.
- 12 Žalobkyně se proti tomuto rozsudku odvolala ke Court of Appeal. Vzhledem k tomu, že žalovaný byl zřízen podle čl. 8 odst. 1.A písm. b) National Health Service Act 1977, a je tedy „státní institucí“, Court of Appeal předložil Soudnímu dvoru tyto předběžné otázky:
- „1. Představuje skutečnost, že žalovaný propustil žalobkyni, poté co překročila věk 60 let, podle své obecné politiky a pouze z toho důvodu, že se jedná o ženu,

která dosáhla obvyklého věku žen pro odchod do důchodu, diskriminaci zakázanou směrnicí o rovném zacházení?

2. V případě, že je odpověď na první uvedenou otázku kladná, může se žalobkyně s ohledem na okolnosti projednávaného případu dovolávat před vnitrostátními soudy směrnice o rovném zacházení navzdory (případně) neslučitelnosti čl. 6 odst. 4 Sex Discrimination Act 1975 se směrnicí?“

K právnímu rámci sporu

- ¹³ Článek 1 odst. 1 směrnice č. 76/207 stanoví, že:

„účelem této směrnice je zavést v členských zemích zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání a pokud jde o pracovní podmínky, a za podmínek uvedených v odstavci 2, o sociální zabezpečení. Tato zásada je dále uváděna jako „zásada rovného zacházení“.“

- ¹⁴ Článek 2 odst. 1 směrnice stanoví, že:

„zásadou rovného zacházení... se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav“.

- ¹⁵ Článek 5 odst. 1 směrnice stanoví, že:

„uplatňování zásady rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek upravujících propouštění, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví.“

Článek 5 odst. 2 této směrnice stanoví, že:

„k tomuto účelu přijmou členské státy nezbytná opatření k zajištění toho, aby

- a) byly zrušeny všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení;
- b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná nebo mohla být změněna všechna ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních předpisů podniků a předpisů upravujících postavení svobodných povolání, která odporují zásadě rovného zacházení;
- c) byly přezkoumány právní a správní předpisy odporující zásadě rovného zacházení, které byly původně určeny k ochraně, ale již nejsou opodstatněné; a pokud podobná ustanovení obsahují kolektivní smlouvy, aby byli sociální partneři požádáni o žádoucí přezkoumání.“

- ¹⁶ Článek 1 odst. 2 této směrnice stanoví, že:

„K zajištění postupného zavedení zásady rovného zacházení v oblasti sociálního zabezpečení přijme Rada na návrh Komise předpisy vymezující zejména její obsah, rozsah a prováděcí pravidla.“

- 17 V souladu s posledně uvedeným ustanovením přijala Rada směrnici č. 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 6, s. 24), kterou měly členské státy podle čl. 8 odst. 1 této směrnice provést do vnitrostátního práva do šesti let od jejího oznámení. Tato směrnice se podle čl. 3 odst. 1 vztahuje na

„a) právní úpravu zajišťující ochranu pro případ:

nemoci,

invalidity,

stárí,

pracovních úrazů a nemocí z povolání,

nezaměstnanosti;

b) opatření o sociální pomoci, pokud jsou určena k doplnění nebo nahrazení úpravy uvedené v písmeni a).“

- 18 Podle čl. 7 odst. 1 se tato směrnice

„nedotýká práva členských států vyloučit z její oblasti působnosti:

a) stanovení důchodového věku pro účely poskytování starobních důchodů a důsledků, které z toho mohou vyplývat pro jiné dávky;

...“.

- 19 Pokud jde o systémy sociálního zabezpečení pracovníků, čl. 3 odst. 3 uvedené směrnice stanoví, že k zajištění zavedení zásady rovného zacházení v takových systémech „přijme Rada na návrh Komise předpisy vymezující její obsah, rozsah a prováděcí pravidla“. Dne 5. května Komise předložila Radě návrh směrnice o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (Úř. věst. C 134, s. 7), která se podle jejího čl. 2 odst. 1 vztahuje na „dávky určené jako doplněk k dávkám poskytovaným zákonnými systémy sociálního zabezpečení nebo jako jejich náhrada“. Rada se k tomuto návrhu doposud nevyjádřila.

- 20 Kromě žalobkyně a žalovaného předložily vyjádření v této věci vláda Spojeného království a Komise.

K první otázce

- 21 První otázkou se Court of Appeal snaží zjistit, zda musí být čl. 5 odst. 1 směrnice č. 76/207 vykládán v tom smyslu, že obecná politika propouštění uplatňovaná státním orgánem, podle níž má být žena propuštěna pouze z toho důvodu, že dosáhla věku, ve kterém jí vznikl nárok na státní důchod, nebo již tento věk překročila, a tento věk je na základě vnitrostátních právních předpisů rozdílný pro muže a pro ženy, představuje diskriminaci na základě pohlaví, zakázanou touto směrnicí.
- 22 Žalobkyně a Komise mají za to, že na první otázku je třeba odpovědět kladně.
- 23 Podle žalobkyně představuje uvedená věková hranice „pracovní podmínku“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice č. 76/207. Široký výklad tohoto pojmu je podle jejího názoru oprávněný s ohledem na cíl Smlouvy, jímž je „neustálé zlepšování životních a pracovních podmínek“, i s ohledem na znění zákazu diskriminace ve výše uvedených člancích směrnice č. 76/207 a v čl. 7 odst. 1 nařízení Rady č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství (Úř. věst. L 257, s. 2).
- 24 Krom toho je vyloučení diskriminace na základě pohlaví součástí základních lidských práv, a tedy obecných zásad práva Společenství. V souladu s judikaturou Evropského soudu pro lidská práva musí být tyto základní zásady vykládány široce a naopak každá případná výjimka, jako například výhrada stanovená v čl. 1 odst. 2 směrnice č. 76/207, pokud jde o sociální zabezpečení, musí být vykládána restriktivně.
- 25 Žalobkyně má dále za to, že výjimka stanovená v čl. 7 odst. 1 směrnice č. 79/7 v souvislosti se stanovením důchodového věku pro účely přiznání starobních důchodů není relevantní, protože na rozdíl od věci Burton (rozsudek ze dne 16. února 1982, 19/81, Recueil, s. 555) se projednávaná věc nevztahuje ke stanovení nároku na důchod. Krom toho v projednávané věci neexistuje souvislost mezi smluvním věkem pro odchod do důchodu a věkem, v němž vzniká nárok na důchod ze sociálního zabezpečení.
- 26 Komise zdůrazňuje, že ani politika zaměstnávání žalovaného, ani zákonný systém sociálního zabezpečení nenutí osobu, která dosáhla minimálního věku, v němž vzniká nárok na důchod, aby odešla do důchodu. Naopak, v ustanoveních vnitrostátních právních předpisů je zohledněno případné pokračování ve výkonu zaměstnání po dovršení obvyklého věku pro přiznání starobního důchodu. Za uvedených okolností lze propuštění ženy jen stěží odůvodnit jejím pohlavím a věkem.
- 27 Také Komise odkazuje na skutečnost, že Soudní dvůr uznal, že rovné zacházení pro muže a ženy představuje základní zásadu práva Společenství.
- 28 Žalovaný naproti tomu tvrdí, že v souladu s výše uvedeným případem Burton je třeba vzít v úvahu souvislost, která podle něj existuje mezi věkem pro odchod do důchodu stanoveným jím v rámci jeho politiky propouštění na jedné straně a věkem, v němž je splatný starobní důchod podle zákonného systému sociálního zabezpečení ve Spojeném království na straně druhé. V rozdílných věkových hranicích stanovených pro povinné ukončení pracovního poměru se totiž pouze odráží minimální věk stanovený tímto

systémem, jelikož muž může pokračovat ve výkonu zaměstnání až do věku 65 let právě proto, že před dovršením tohoto věku není zabezpečen vyplácením státního důchodu, zatímco žena požívá takového zabezpečení již od věku 60 let.

- 29 Žalovaný má za to, že přiznání státního důchodu je součástí sociálního zabezpečení, a nespadá tedy do rozsahu působnosti směrnice č. 76/207, nýbrž do rozsahu působnosti směrnice č. 79/7, která členské státy opravňuje ke stanovení rozdílného věku pro vznik nároku na státní důchod. Vzhledem k tomu, že se tedy jedná o stejnou situaci jako ve výše uvedeném případě Burton, stanovení rozdílného věku pro odchod do důchodu v pracovní smlouvě v závislosti na rozdílném minimálním věku pro vznik nároku na důchod u mužů a žen podle vnitrostátních právních předpisů nepředstavuje diskriminaci zakázanou právem Společenství.
- 30 Spojené království, které je téhož názoru, však tvrdí, že zacházení může být diskriminační, i když se vztahuje k období po odchodu do důchodu, v rozsahu, v němž má dotyčné zacházení původ v zaměstnaneckém poměru nebo v němž tento poměr pokračuje po obvyklém smluvním věku pro odchod do důchodu.
- 31 Spojené království však tvrdí, že za okolností projednávaného případu se nejedná o diskriminaci týkající se pracovních podmínek, neboť rozdílné zacházení vyplývá z obvyklého věku pro odchod do důchodu, který závisí na rozdílném minimálním věku pro přiznání státního důchodu.
- 32 Nejprve je třeba poznamenat, že otázka výkladu, která byla předložena Soudnímu dvoru, se netýká přístupu k zákonnému nebo zaměstnaneckému důchodovému systému, tj. podmínek pro přiznání starobního důchodu, nýbrž stanovení věkové hranice, pokud jde o ukončení zaměstnaneckého poměru v rámci obecné politiky propouštění. Otázka se týká podmínek propouštění, a spadá tedy do působnosti směrnice č. 76/207.
- 33 Článek 5 odst. 1 směrnice č. 76/207 totiž stanoví, že uplatňování zásady rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek upravujících propouštění, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví.
- 34 V rozsudku Burton již Soudní dvůr rozhodl, že pojem propouštění obsažený v uvedeném ustanovení musí být chápán v širokém smyslu. V důsledku toho spadá věková hranice pro povinný odchod zaměstnanců do důchodu podle obecné politiky zaměstnavatele upravující odchod do důchodu pod takto vykládaný pojem propouštění, i když toto propouštění zahrnuje přiznání starobního důchodu.
- 35 Jak Soudní dvůr zdůraznil v rozsudku Burton, článek 7 směrnice č. 79/7 výslovně stanoví, že směrnice se nedotýká práva členských států vyloučit z rozsahu její působnosti stanovení důchodového věku pro účely přiznání starobního důchodu a důsledků, které z toho mohou vyplývat pro jiné dávky v oblasti zákonných systémů sociálního zabezpečení. Soudní dvůr tedy uznal, že na dávky spojené s vnitrostátním systémem,

který stanoví rozdílný minimální věk pro odchod do důchodu u mužů a žen, se výše uvedená povinnost nemusí vztahovat.

36 Avšak s ohledem na zásadní význam zásady rovného zacházení, který Soudní dvůr opakovaně připomněl, musí být čl. 1 odst. 2 směrnice č. 76/207, který vyjímá z rozsahu působnosti této směrnice oblast sociálního zabezpečení, vykládán restriktivně. V důsledku toho se výjimka ze zákazu diskriminace na základě pohlaví, stanovená v čl. 7 odst. 1 písm. a) směrnice č. 79/7, vztahuje pouze na stanovení důchodového věku pro účely přiznání starobního důchodu a důsledků, které z toho mohou vyplývat pro jiné dávky.

37 V tomto ohledu je třeba zdůraznit, že zatímco výjimka stanovená v článku 7 směrnice č. 79/7 se týká důsledků, které vyplývají z věkové hranice pro dávky sociálního zabezpečení, projednávaný případ se týká propouštění ve smyslu článku 5 směrnice č. 76/207.

38 Na první otázku položenou Court of Appeal je tedy třeba odpovědět tak, že čl. 5 odst. 1 směrnice č. 76/207 musí být vykládán v tom smyslu, že obecná politika propouštění, podle níž má být žena propuštěna pouze z toho důvodu, že dosáhla věku, ve kterém jí vznikl nárok na státní důchod, nebo již tento věk překročila, a tento věk je na základě vnitrostátních právních předpisů rozdílný pro muže a pro ženy, představuje diskriminaci na základě pohlaví, zakázanou touto směrnicí.

Ke druhé otázce

39 Vzhledem k tomu, že první otázka byla zodpovězena kladně, je třeba zjistit, zda se jednotlivec může dovolávat čl. 5 odst. 1 směrnice č. 76/207 před vnitrostátními soudy.

40 Žalobkyně a Komise navrhuje na tuto otázku odpovědět kladně. Zejména tvrdí, že, pokud jde o čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice č. 76/207, jsou tato ustanovení dostatečně jasná, aby vnitrostátním soudům umožňovala použít je – přinejmenším v případech zjevné diskriminace – bez legislativního zásahu členských států.

41 Na podporu tohoto výkladu žalobkyně připomíná, že směrnice mohou jednotlivcům přiznávat práva, kterých se tito mohou dovolávat přímo před vnitrostátními soudy členských států; vnitrostátní soudy jsou povinny na základě závazné povahy směrnic ve spojení s článkem 5 Smlouvy provádět ustanovení směrnic, pokud je to možné, zejména při výkladu nebo používání příslušných ustanovení vnitrostátních právních předpisů (rozsudek ze dne 10. dubna 1984, von Colson a Kamann, 14/83, Recueil, s. 1891). Existuje-li mezi vnitrostátním právem a právem Společenství nesoulad, který nelze odstranit pomocí takového výkladu, jsou podle žalobkyně vnitrostátní soudy povinny prohlásit ustanovení vnitrostátního práva, které je neslučitelné se směrnicí, za nepoužitelné.

42 Komise je toho názoru, že ustanovení čl. 5 odst. 1 směrnice č. 76/207 jsou dostatečně jasná a bezpodmínečná, aby bylo možné dovolávat se jich před vnitrostátními soudy. Lze

je tedy postavit proti čl. 6 odst. 4 SDA, který byl podle rozhodnutí Court of Appeal rozšířen na otázku povinného odchodu do důchodu, a pozbyl tedy veškerého užitečného účinku, aby zabránil propouštění založenému na rozdílném věku odchodu do důchodu u mužů a žen.

43 Žalovaný a Spojené království naopak navrhuji odpovědět na druhou otázku záporně. Připouštějí, že směrnice může mít za určitých zvláštních okolností přímý účinek vůči členskému státu v rozsahu, v němž se členský stát nemůže odvolávat na své vlastní nesplnění povinností. Tvrdí však, že směrnice nikdy nemůže ukládat povinnosti přímo jednotlivcům a že může mít přímý účinek pouze vůči členskému státu jako veřejnému orgánu, a nikoli vůči členskému státu jako zaměstnavateli. Jako zaměstnavatel se totiž členský stát nijak neliší od soukromého zaměstnavatele. Nebylo by tedy odůvodněné zvýhodňovat zaměstnance státu před zaměstnanci soukromého zaměstnavatele.

44 Co se týče právního postavení zaměstnanců žalovaného, Spojené království uvádí, že je stejné jako právní postavení zaměstnanců soukromého zaměstnavatele. Ačkoliv jsou podle ústavního práva Spojeného království zdravotnické orgány, zřízené podle National Health Act 1977, ve znění National Health Act 1980 a jiných právních předpisů, orgány Koruny a jejich zaměstnanci jsou zaměstnanci Koruny, je správa National Health Service (národní zdravotní služba) nicméně považována za oddělenou od ústřední státní správy a její zaměstnanci nejsou považováni za státní zaměstnance.

45 Žalovaný i Spojené království mají konečně za to, že ustanovení směrnice č. 76/207 nejsou ani bezpodmínečná, ani dostatečně jasná a přesná, aby měla přímý účinek. Směrnice totiž stanoví několik možných výjimek, jejichž podrobnosti musí upřesnit členské státy. Znění článku 5 je navíc docela nepřesné a vyžaduje přijetí dalších prováděcích opatření.

46 Je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora (zejména rozsudku ze dne 19. ledna 1982, Becker, 8/81, Recueil, s. 53) ve všech případech, ve kterých se ustanovení směrnice jeví z hlediska jejich obsahu jako bezpodmínečná a dostatečně přesná, jsou jednotlivci oprávněni dovolávat se jich vůči státu, jestliže tento stát neprovede směrnici do vnitrostátního práva ve stanovené lhůtě nebo provede-li ji nesprávně.

47 Tato judikatura se zakládá na úvaze, že by bylo neslučitelné se závaznou povahou, již přiznává článek 189 směrnici, v zásadě vyloučit možnost dotčených osob dovolávat se směrnicí stanovených povinností. Z toho Soudní dvůr dovodil, že členský stát, který nepřijal ve stanovené lhůtě prováděcí opatření uložená směrnicí, nemůže vůči jednotlivcům namítat nesplnění povinností, které směrnice obsahuje.

48 Co se týče argumentu, že se nelze dovolávat směrnice vůči jednotlivci, je třeba zdůraznit, že podle článku 189 Smlouvy o EHS existuje závazná povaha směrnice, která zakládá možnost dovolávat se směrnice před vnitrostátním soudem, pouze ve vztahu ke „státu, jemuž je určena“. Z toho vyplývá, že směrnice sama o sobě nemůže ukládat povinnosti jednotlivci a že ustanovení směrnice se jako takového nelze dovolávat vůči

takové osobě. Je tedy třeba zkoumat, zda má být žalovaný v projednávaném případě pokládán za toho, kdo jednal jako jednotlivec.

49 V tomto ohledu je třeba poznamenat, že pokud se jednotlivci mohou dovolávat směrnice vůči státu, mohou tak činit bez ohledu na to, zda tento stát jedná jako zaměstnavatel, nebo veřejný orgán. V prvním i ve druhém případě je totiž třeba zabránit tomu, aby stát mohl získat prospěch ze svého porušení práva Společenství.

50 Použití těchto úvah na okolnosti projednávaného případu přísluší vnitrostátnímu soudu, který ostatně v této souvislosti v předkládacím usnesení uvedl, že žalovaný, Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), je veřejným orgánem.

51 Co se týče argumentu předloženého Spojeným královstvím, že by možnost dovolávat se ustanovení směrnice vůči žalovanému jako státní instituci ve svém důsledku vedla ke svévolnému a nespravedlivému rozlišení mezi právy státních zaměstnanců a soukromých zaměstnanců, nemůže odůvodňovat jiný závěr. Takovému rozlišení se totiž lze snadno vyhnout, pokud dotčený členský stát správně provedl směrnici do svého vnitrostátního práva.

52 Konečně, co se týče otázky, zda se ustanovení čl. 5 odst. 1 směrnice č. 76/207, kterým se provádí zásada rovného zacházení stanovená v čl. 2 odst. 1, jeví co do svého obsahu jako bezpodmínečné a dostatečně přesné, aby se jej jednotlivec mohl dovolávat vůči státu, je třeba konstatovat, že ustanovení samo o sobě obecně a jednoznačně vylučuje veškerou diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění. Ustanovení je tedy dostatečně přesné, aby se jej jednotlivec mohl dovolávat a aby je soud mohl použít.

53 Dále je třeba zkoumat, zda zákaz diskriminace stanovený směrnicí lze považovat za bezpodmínečný s ohledem na výjimky v něm obsažené a na skutečnost, že podle čl. 5 odst. 2 této směrnice členské státy přijmou určitá opatření nezbytná k tomu, aby byla zajištěna uplatňování zásady rovného zacházení v rámci vnitrostátního práva.

54 Co se týče zaprvé výhrady obsažené v čl. 1 odst. 2 směrnice č. 76/207 o uplatňování zásady rovného zacházení v oblasti sociálního zabezpečení, je třeba poznamenat, že ačkoli tato výhrada omezuje věcný rozsah uvedené směrnice, nestanoví však žádnou podmínku použití této zásady v její působnosti, a zejména ne ve vztahu k článku 5 této směrnice. Stejně tak nejsou v projednávaném případě relevantní výjimky ze směrnice č. 76/207 stanovené v článku 2 této směrnice.

55 Z toho vyplývá, že článek 5 směrnice 76/207 nepřiznává členským státům právo stanovit podmínky nebo omezit použití zásady rovného zacházení v jejím rozsahu působnosti a že toto ustanovení je dostatečně přesné a bezpodmínečné, aby se jej jednotlivci mohli dovolávat před vnitrostátními soudy s cílem vyloučit použití každého vnitrostátního předpisu, který není v souladu s čl. 5 odst. 1.

- ⁵⁶ Na druhou otázku je tedy třeba odpovědět tak, že je možné dovolávat se čl. 5 odst. 1 směrnice Rady č. 76/207 ze dne 9. února 1976, který zakazuje veškerou diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, vůči státnímu orgánu jednajícímu jako zaměstnavatel s cílem vyloučit použití každého vnitrostátního předpisu, který není s čl. 5 odst. 1 v souladu.

K nákladům řízení

- ⁵⁷ Výdaje vzniklé Spojenému království a Komisi Evropských společenství, které předložily Soudnímu dvoru vyjádření, se nenahrazují. Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před vnitrostátním soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud.

Z těchto důvodů

SOUDNÍ DVŮR

o otázkách, které mu usnesením ze dne 24. června 1988 předložil Court of Appeal, rozhodl takto:

- 1) Článek 5 odst. 1 směrnice Rady č. 76/207 musí být vykládán v tom smyslu, že obecná politika propouštění, podle níž má být žena propuštěna pouze z toho důvodu, že dosáhla věku, ve kterém jí vznikl nárok na státní důchod, nebo již tento věk překročila, a tento věk je na základě vnitrostátních právních předpisů rozdílný pro muže a pro ženy, představuje diskriminaci na základě pohlaví, zakázanou touto směrnicí.
- 2) Článek 5 odst. 1 směrnice Rady č. 76/207 ze dne 9. února 1976, který zakazuje veškerou diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, se lze dovolávat vůči státnímu orgánu jednajícímu jako zaměstnavatel s cílem vyloučit použití každého vnitrostátního předpisu, který není s čl. 5 odst. 1 v souladu.