

Capitolul I

Principiile dreptului comunitar

Secțiunea I. Eficacitatea și implicațiile dreptului comunitar

1. Hotărârea Curții din 26 februarie 1986

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

**Cerere de decizie preliminară: Court of Appeal (England)
– Egalitate de tratament între bărbați și femei – Condiții de
concediere**

Cauza 152/84¹

Cuvinte-cheie

1. Politică socială – Lucrători masculini și lucrători feminini –
Acces la slujbă și condiții de muncă – Egalitate de tratament –
Directiva nr. 76/207 – Art. 5 parag. 1 – Concediere – Noțiune
Marshall/Southampton and South-West Hampshire Area Health
Authority

(Directiva Consiliului nr. 76/207, art. 5 parag. 1)

2. Politică socială – Lucrători masculini și lucrători feminini –
Acces la slujbă și condiții de muncă – Egalitate de tratament –
Excepții în materie de securitate socială – Excepție privitoare la
vârsta de pensionare – Interpretare strictă

[Directivile Consiliului nr. 76/207,
art. 1 parag. 2, și nr. 79/7, art. 7 parag. 1 lit. a)]

¹ Recueil de jurisprudence, 1986, p. 00723.

3. Politică socială – Lucrători masculini și lucrători feminini – Acces la slujbă și condiții de muncă – Egalitate de tratament – Politică asociind deschiderea dreptului la pensia de stat și concediere – Vârsta de pensionare diferită în funcție de sex – Discriminare
(Directiva Consiliului nr. 76/207, art. 5 parag. 1)

4. Acte ale instituțiilor – Directive – Efect direct – Condiții
(Tratat CEE, art. 189)

5. Acte ale instituțiilor – Directive – Efect direct – Limite – Posibilitatea de a invoca o directivă împotriva unui particular – Excludere
(Tratat CEE, art. 189)

6. Politică socială – Lucrători masculini și lucrători feminini – Acces la slujbă și condiții de muncă – Egalitate de tratament – Directiva nr. 76/207, art. 5 parag. 1 – Raporturi între stat și particulari – Statul angajator
(Directiva Consiliului nr. 76/207, art. 5 parag. 1)

Sumar

1. *Noțiunea de concediere cuprinsă în art. 5 parag. 1 din Directiva nr. 76/207 trebuie înțeleasă într-un sens larg; o limită de vârstă pentru concedierea obligatorie a lucrătorilor în cadrul unei politici generale de pensionare dusă de un angajator, chiar dacă aceasta atrage acordarea unei pensii de retragere, reiese din noțiunea de „concediere” astfel interpretată.*

2. *Ținând cont de importanța fundamentală a principiului privind egalitatea de tratament între bărbați și femei, excepția la câmpul de aplicare a Directivei nr. 76/207, privitoare la punerea în practică a acestui principiu în ceea ce privește accesul la slujbă și condițiile de muncă, prevăzut la art. 1 parag. 2, pentru domeniul securității sociale, trebuie interpretată strict. Rezultă că excepția de la interzicerea discriminărilor bazate pe sex pe care o introduce art. 7 parag. 1 lit. a) din Directiva nr. 79/7, privitoare la punerea în practică progresivă a principiului privind egalitatea de tratament în materie de securitate socială, nu este aplicabilă decât în ceea ce privește fixarea vârstei de pensionare pentru limită de vârstă și consecințele care pot decurge de aici pentru alte servicii de securitate socială.*

3. *Articolul 5 parag. 1 din Directiva nr. 76/207 trebuie interpretat în sensul că o politică generală de concediere, implicând concedierea*

unei femei pentru simplul motiv că ea a atins sau depășit vârsta la care are dreptul la o pensie de stat și care este diferită pentru bărbați și pentru femei în virtutea legislației naționale, constituie o discriminare pe motiv de sex interzisă de această Directivă.

4. În toate cazurile în care dispoziții ale unei Directive apar ca fiind, din punctul de vedere al conținutului lor, necondiționate și suficient de precise, particularii sunt îndreptățiți să le invoce împotriva statului, fie atunci când acesta nu le transpune la timp în dreptul național, fie atunci când se face o transpunere greșită.

Ar fi, într-adevăr, incompatibil cu caracterul constrângător pe care art. 189 din Tratat îl recunoaște directivei, să excludă, în principiu, ca obligația pe care ea o impune să poată fi invocată de persoanele în cauză. În consecință, statul membru care nu a luat la timp măsurile impuse de Directivă, nu poate opune particularilor nerealizarea, de către el însuși, a obligațiilor pe care ea le comportă. În această privință, nu mai contează în ce calitate acționează statul, angajator sau autoritate publică. Într-un caz sau în celălalt, statul nu poate avea avantaj din necunoașterea dreptului comunitar.

5. Conform art. 189 din Tratat, caracterul constrângător al unei directive pe care este fondată posibilitatea invocării acesteia în fața unei jurisdicții naționale, nu există decât în ceea ce privește orice stat membru destinatar. Rezultă că o directivă nu poate, prin ea însăși, crea obligații pentru un particular și că o dispoziție a unei directive nu poate fi invocată ca atare împotriva unei astfel de persoane.

6. Articolul 5 parag. 1 din Directiva nr. 76/207, referitor la interzicerea oricărei discriminări bazate pe sex în ceea ce privește condițiile de muncă, inclusiv condițiile de concediere, poate fi invocat împotriva unei autorități a statului acționând în calitate de angajator, pentru a îndepărta aplicarea oricărei dispoziții naționale neconforme cu acest articol.

Părți

În Cauza 152/84,

Având drept obiect o cerere adresată Curții, în aplicarea art. 177 din Tratatul CEE, de Curtea de Apel din Marea Britanie și vizând să obțină, în litigiul pendinte în fața acestei jurisdicții între:

M.H. Marshall

și

Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority

Obiectul litigiului

O decizie cu titlu preliminar asupra interpretării Directivei Consiliului nr. 76/207, din 9 februarie 1976, referitoare la punerea în practică a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la slujbă, la formarea și la promovarea profesională și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40),

Motivele hotărârii

1. Prin ordonanța din 12 martie 1984, ajunsă la Curte pe 19 iunie 1984, Curtea de Apel a pus, în virtutea art. 177 din Tratatul CEE, două întrebări preliminare despre interpretarea Directivei nr. 76/207 a Consiliului, din 9 februarie 1976, referitoare la punerea în practică a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la slujbă, la formarea și la promovarea profesională și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40).

2. Aceste întrebări au fost ridicate în cadrul unui litigiu între d-ra M.H. Marshall (numită în continuare reclamanta) și Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (numită în continuare pârâta) asupra compatibilității concedierii reclamantei cu art. 6 parag. 4 din Sex Discrimination Act din 1975 (numit în continuare SDA) și dreptul comunitar.

3. Reclamanta, născută pe 4 februarie 1918, a fost angajată de pârâtă începând cu luna iunie 1966 până pe 31 martie 1980. Din 23 mai 1974, a beneficiat de un contract de muncă în calitate de dieteticiană șefă.

4. Pe 31 martie 1980, la aproximativ patru săptămâni după ce a atins vârsta de 62 de ani, reclamanta a fost concediată, cu toate că și-a exprimat voința de a-și păstra slujba până la 65 de ani, adică până la 4 februarie 1983.

5. Conform hotărârii de încetare a contractului individual de muncă, singurul motiv de concediere era faptul că reclamanta era o femeie care „a depășit vârsta de pensionare” prevăzută de pârâtă pentru femei.

6. În această privință, reiese din dosar că pârâta duce, din 1975, o politică generală în virtutea căreia vârsta normală de pensionare este vârsta la care sunt datorate pensiile de securitate socială. Conform jurisdicției de concediere, această politică, deși nementionată expres în contractul de muncă al pârâtei, era o clauză implicită a contractului.

7. În acea perioadă, legislația Marii Britanii în materie de pensii, Social Security Act din 1975, prevedea, în art. 27 parag. 1 și art. 28

parag. 1, că pensiile de stat erau acordate începând cu 65 de ani pentru bărbați și cu 60 de ani pentru femei. Totuși, această legislație nu le impunea angajaților obligația să se pensioneze la vârsta la care era datorată pensia de stat. În cazul în care un angajat continua să-și exercite activitățile, atât plata pensiei de stat, cât și aceea a pensiei conform regimului profesional erau amânate.

8. Pârâta era totuși dispusă să se abată de la politica sa generală de pensionare sus-menționată, cu titlu pur discreționar, în cazul unei persoane determinate, în funcție de circumstanțele particulare, și ea s-a abătut efectiv de la aceasta în ceea ce privește reclamanta, angajând-o pe o perioadă de încă doi ani după ce aceasta a atins vârsta de 60 de ani.

9. Suportând un prejudiciu financiar corespunzător diferenței între câștigul realizat ca angajată și pensie și pierzând satisfacția pe care i-o dădea munca sa, reclamanta a chemat pârâta în fața Industrial tribunal, susținând că concedierea ei la data și pentru motivul indicat a constituit un tratament discriminatoriu pe motiv de sex, fiind încălcat atît dispozițiile SDA, cât și dreptul comunitar.

10. Acest tribunal a respins recursul pentru că era fondat pe o violare a SDA, pe motiv că art. 6 parag. 4 din acest act permite discriminarea pe motiv de sex când ea decurge dintr-o dispoziție privind decesul sau pensionarea, politica generală a pârâtei constituind, în opinia sa, o asemenea dispoziție. În schimb, a reținut violarea principiului egalității de tratament enunțat de Directiva nr. 76/207.

11. În apel, această hotărâre a fost confirmată în privința primului punct de către Employment Appeal Tribunal, dar a fost anulată în ceea ce privește al doilea punct, pe motiv că, deși concedierea a încălcat principiul de egalitate de tratament consacrat de Directiva citată deja, un particular nu putea să se bazeze în drept pe această violare în procedura pendinte în fața unei jurisdicții a Regatului Unit.

12. Reclamanta a deferit judecata la Court Of Appeal . Considerând că pârâta este instituită conform art. 8 parag. 1. A. lit. b) din National Health Service Act din 1977 și este, deci, o emanație a statului, Court of Appeal a supus Curții următoarele întrebări preliminare:

1) Faptul că administrația intimată a concediat apelanta după ce aceasta a depășit vârsta de 60 de ani, în aplicarea politicii sale generale și pe singurul motiv că era vorba de o femeie care a atins vârsta normală de pensionare pentru femei, constituie o discriminare interzisă de Directiva privitoare la egalitatea de tratament?

2) În caz de răspuns afirmativ la prima întrebare, apelanta poate, ținând cont de circumstanțele speciale, invoca în fața curților și a

tribunalelor naționale Directiva privitoare la egalitatea de tratament în ciuda incompatibilității (dacă există) între Directivă și art. 6 paragraf 4 din Sex Discrimination Act din 1975?

13. Articolul 1 paragraf 1 din Directiva nr. 76/207 este astfel interpretat:

Prezenta Directivă vizează punerea în practică, în statele membre, a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la slujbă, inclusiv promovarea, formarea profesională, precum și condițiile de muncă și, în condițiile prevăzute la paragraf 2, securitatea socială. Acest principiu este denumit în continuare „principiul egalității de tratament”.

14. Articolul 2, paragraf 1 al acestei Directive dispune că principiul egalității de tratament implică absența oricărei discriminări bazate pe sex, fie direct, fie indirect, cu referire mai ales la starea matrimonială sau familială.

15. Articolul 5 paragraf 1 din numita Directivă declară că aplicarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește condițiile de muncă, inclusiv condițiile de concediere, implică să fie asigurate bărbaților și femeilor aceleași condiții, fără discriminare pe motiv de sex.

În paragraf 2, acest articol prevede că, în acest scop, statele membre iau măsurile necesare pentru:

A) suprimarea dispozițiilor legislative, regulamentare și administrative contrare principiului egalității de tratament;

B) considerarea ca fiind nule, fie că sunt declarate nule, fie că sunt amendate dispozițiile contrare principiului egalității de tratament care figurează în contractele colective sau în contractele individuale de muncă, în regulamentele interioare ale întreprinderilor, ca și în statutele profesiilor independente;

C) revizuirea acelor dispoziții legislative, regulamentare și administrative contrare principiului egalității de tratament, când nevoia de protecție care le-a inspirat la origine nu mai este fondată; pentru dispozițiile convenționale de aceeași natură, partenerii sociali trebuie invitați să procedeze la revizuirile necesare.

16. Articolul 1 paragraf 2 din Directivă prevede că, în vederea asigurării punerii progresive în practică a principiului egalității de tratament în materie de securitate socială, Consiliul va hotărî, la propunerea Comisiei, dispoziții care îi vor preciza mai ales conținutul și modalitățile de aplicare.

17. Conform acestei ultime dispoziții, Consiliul a emis Directiva nr. 79/7, din 19 decembrie 1978, privitoare la punerea progresivă în practică a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în materie de securitate socială (JO L 6, p. 24), pe care statele membre trebuiau să o transpună în dreptul național conform art. 8 parag. 1, într-un termen de 6 ani de la notificarea sa. Această Directivă se aplică, conform parag. 1 al art. 3:

A) regimurilor legale care asigură o protecție împotriva următoarelor riscuri:

- boală;
- invaliditate;
- bătrânețe;
- accident de muncă și boală profesională;
- șomaj;

B) dispozițiilor privind ajutorul social, în măsura în care ele sunt destinate să completeze regimurile vizate la lit. A) sau să le suplimenteze.

18. Conform art. 7 parag. 1 Directiva „(...) nu se opune posibilității pe care o au statele membre de a exclude din câmpul ei de aplicare:

A) fixarea vârstei de pensionare și consecințele care pot decurge de aici pentru alte beneficii; (...)

19. În ceea ce privește regimurile profesionale de securitate socială, parag. 3 din art. 3 al acestei Directive prevede că, în vederea asigurării punerii în practică a principiului egalității de tratament în asemenea regimuri, Consiliul va hotărî, la propunerea Comisiei, dispoziții care îi vor preciza conținutul și modalitățile de aplicare. Pe 5 mai 1983, Comisia a supus Consiliului o propunere de directivă privitoare la punerea în practică a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în regimurile profesionale ale securității sociale (JO C 134, p. 7), care să se aplice, conform art. 2 parag. 1, serviciilor destinate să completeze beneficiile din regimurile legale de securitate socială sau să li se substituie. Consiliul nu s-a pronunțat încă asupra acestei propuneri.

20. În afară de pârâtă și reclamantă, guvernul Marii Britanii și Comisia au prezentat observații în această cauză.

Cu privire la prima problemă

21. Prin prima problemă, Court of Appeal dorește să știe dacă art. 5 parag. 1 din Directiva nr. 76/207 trebuie sau nu interpretat în sensul

că o politică generală de concediere utilizată de o autoritate a statului, implicând concedierea unei femei pe simplul motiv că ea a atins sau depășit vârsta la care are dreptul la o pensie de stat și care este diferită pentru bărbați și femei în virtutea legislației naționale, constituie o discriminare pe motiv de sex, interzisă de această Directivă.

22. Reclamanta și Comisia estimează că prima problemă presupune un răspuns afirmativ.

23. Conform reclamantei, limita de vârstă sus-vizată constituie o condiție de muncă în sensul art. 1 par. 1 și art. 5 par. 1 din Directiva nr. 76/207. O interpretare largă a acestui termen s-ar justifica ținând cont atât de obiectivul Tratatului vizând ameliorarea constantă a condițiilor de muncă și de viață, cât și de interpretarea interdicției de discriminare vizată la articolele precitate din Directiva nr. 76/207, ca și în art. 7 par. 1 din Regulamentul nr. 1612/68 din Consiliu, din 15 octombrie 1968, privitor la libera circulație a lucrătorilor în interiorul comunității (JO L 257, p. 2).

24. De altfel, eliminarea discriminărilor pe motiv de sex face parte din drepturile fundamentale ale persoanei și, deci, din principiile generale de drept comunitar. Conform jurisprudenței Curții europene a drepturilor omului, aceste principii fundamentale ar trebui interpretate pe larg și, invers, interpretată strict orice excepție eventuală, cum ar fi rezerva prevăzută la art. 1 par. 2 din Directiva nr. 76/207 în ceea ce privește securitatea socială.

25. Reclamanta consideră, în plus, că excepția vizată la art. 7 par. 1 din Directiva nr. 79/7, referitoare la fixarea vârstei de pensionare pentru acordarea pensiilor de bătrânețe și de retragere, nu ar fi pertinentă pentru că, spre deosebire de cauza *Burton c. British Railways Board* (hotărârea din 16 februarie 1982, 19/81, Cul. p. 555), prezenta cauză nu s-ar referi la determinarea unui drept la pensie. În plus, nu ar fi de fapt nici o legătură între vârsta contractuală de pensionare și vârsta de la care poate fi cerută o pensie de securitate socială.

26. Comisia subliniază că nici politica pârâtei privind angajările, nici regimul legal de securitate socială nu obligă o persoană care ajunge la vârsta care îi dă drept la o pensie să se pensioneze. Dimpotrivă, dispozițiile legislației naționale țin cont de o eventuală continuare a activității profesionale dincolo de vârsta normală de pensionare. În astfel de circumstanțe, ar fi greu de justificat concedierea unei femei pe motive de sex și de vârstă.

27. Comisia se referă și ea la recunoașterea de către Curte a egalității de tratament între bărbați și femei ca principiu fundamental al dreptului comunitar.

28. Pârâta susține, în schimb, că ar trebui luată în considerare, conform hotărârii *Burton* citată deja, legătura existentă, după părerea ei, între vârstele de pensionare impuse de ea în cadrul politicii de concediere, pe de o parte, și vârstele la care pensiile de retragere și de bătrânețe sunt datorate potrivit regimului legal al securității sociale al Marii Britanii, pe de altă parte. Într-adevăr, fixarea de vârste diferite pentru încetarea obligatorie a contractului de muncă nu ar fi decât în funcție de vârstele minime prevăzute acolo, dat fiind că angajatul de sex masculin ar putea continua să lucreze până la vârsta de 65 de ani tocmai pentru că nu ar fi protejat de plata unei pensii de stat înainte de această vârstă, în vreme ce angajata de sex feminin ar beneficia de o astfel de protecție începând cu vârsta de 60 de ani.

29. Pârâta consideră că acordarea pensiilor de stat constituie un aspect privind securitatea socială și deci nu ar cădea în câmpul de aplicare a Directivei nr. 76/207, ci în cel al Directivei nr. 79/7, care rezervă statelor membre posibilitatea de a fixa vârste diferite pentru nașterea dreptului la pensiile de stat. Fiind vorba, deci, de aceeași situație ca și în cauza *Burton* sus-vizată, fixarea, prin contractul de muncă, de vârste de pensionare diferite, în funcție de limitele minime prevăzute de legislația națională pentru bărbați și femei, nu ar constitui o discriminare interzisă de dreptul comunitar.

30. Guvernul britanic, care împărtășește această părere, susține totuși că un tratament ar putea fi discriminatoriu, chiar și când este vorba de o perioadă ulterioară pensionării, în măsura în care tratamentul cu pricina derivă dintr-o relație de serviciu și/sau această relație continuă după vârsta contractuală normală de pensionare.

31. De asemenea, guvernul susține totuși că, în circumstanțe de acest fel, nu ar exista nici o discriminare privind condițiile de muncă, diferența de tratament decurgând din vârsta normală de pensionare, care ar depinde de vârstele minime diferite pentru a beneficia de pensie de stat.

32. Trebuie mai întâi observat că problema de interpretare cu care este sesizată Curtea nu privește accesul la un regim legal sau profesional de pensionare, altfel spus condițiile de acordare a pensiei de bătrânețe sau de retragere, ci fixarea unei limite de vârstă în ceea ce privește încetarea relației de muncă în cadrul unei politici generale

de concediere. Această problemă privește condițiile de concediere și rezultă, deci, din Directiva nr. 76/207.

33. Într-adevăr, art. 5 parag. 1 din Directiva nr. 76/207 prevede că aplicarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește condițiile de muncă, inclusiv condițiile de concediere, implică asigurarea unor condiții egale pentru bărbați și femei, fără discriminare pe motiv de sex.

34. În hotărârea *Burton*, citată deja, Curtea a declarat că noțiunea de „concediere” trebuie înțeleasă într-un sens larg. În consecință, o limită de vârstă pentru concedierea obligatorie a lucrătorilor, în cadrul unei politici generale privind pensionarea dusă de un angajator, chiar dacă această concediere presupune acordarea unei pensii de retragere, rezultă din noțiunea de „concediere” astfel interpretată.

35. Așa cum a subliniat Curtea în aceeași hotărâre, interpretarea art. 7 din Directiva nr. 79/7 nu stă în calea posibilității pe care o au statele membre de a exclude din câmpul ei de aplicare fixarea vârstei de pensionare pentru acordarea pensiilor de bătrânețe și de retragere și consecințele putând decurge de aici pentru alte servicii în domeniul sistemelor legale de securitate socială. Curtea a recunoscut, deci, că prestațiile legate de regimurile naționale privitoare la vârsta de admitere la pensie, diferite pentru bărbați și femei, pot deroga de la obligația sus-vizată.

36. Totuși, ținând cont de importanța fundamentală a principiului egalității de tratament, pe care Curtea l-a reamintit mereu, excepția prevăzută la art. 1 parag. 2, la câmpul de aplicare a Directivei nr. 76/207 pentru domeniul securității sociale trebuie interpretată în mod strict. În consecință, excepția la interdicția discriminărilor pe motiv de sex, prevăzută la art. 7 parag. 1 lit. a) din Directiva 79/7 nu este aplicabilă decât fixării vârstei de pensionare pentru acordarea pensiilor de bătrânețe și de retragere și consecințelor care pot decurge de aici pentru alte servicii de securitate socială.

37. În această privință, trebuie subliniat faptul că, în vreme ce excepția prevăzută la art. 7 din Directiva nr. 79/7 privește consecințele care decurg din limita de vârstă pentru servicii de securitate socială, prezenta cauză privește materia de concediere în sensul art. 5 din Directiva nr. 76/207.

38. Există, deci, răspuns pentru prima întrebare pusă de Court of Appeal, și anume că art. 5 parag. 1 din Directiva nr. 76/207 trebuie interpretat în sensul că o politică generală de concediere, implicând concedierea unei femei pe simplul motiv că a atins sau depășit vârsta