DOMSTOLENS DOM
30. april 1996 *

I sag C-13/94,

angående en anmodning, som Industrial Tribunal, Truro (Det Forenede Kongerige), i medfør af EF-traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

P.

mod

S. og Cornwall County Council,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40),

har

DOMSTOLEN

sammensat af præsidenten, G.C. Rodríguez Iglesias, afdelingsformændene C.N. Kakouris, D.A.O. Edward, J.-P. Puissochet og G. Hirsch samt dommerne G.F. Mancini, F.A. Schockweiler, P.J.G. Kapteyn (refererende dommer), J.L. Murray, H. Ragnemalm og L. Sevón,

* Processprog: engelsk.

generaladvokat: G. Tesauro
justitssekretær: fuldmægtig L. Hewlett,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

— P. ved Helena Kennedy, QC, og Barrister Rambert De Mello for advokatfirmaet Tyndallwoods & Milichip

— Det Forenede Kongerige ved Assistant Treasury Solicitor John E. Collins, som befuldmægtiget, bistået af David Pannick, QC

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved Nicholas Khan, Kommissionens Juridiske Tjeneste, som befuldmægtiget,

på grundlag af retsmøderapporten,

efter at der er afgivet mundtlige indlæg i retsmødet den 21. marts 1995 af P. ved Solicitor Madeleine Rees og Solicitor Vereena Jones, Helena Kennedy, QC, Barrister Rambert De Mello og Barrister Ben Emmerson, af Det Forenede Kongerige ved John E. Collins, bistået af David Pannick, og af Kommissionen ved Nicholas Khan,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 14. december 1995,

afsagt følgende

Dom

1 Ved kendelse af 11. januar 1994, indgået til Domstolen den 13. januar 1994, har Industrial Tribunal, Truro, i medfør af EF-traktatens artikel 177 forelagt to

præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40, herefter »direktivet«).

2 Spørgsmålene er blevet rejst under en sag anlagt af P. mod S. og Cornwall County Council.

3 Sagsøgeren i hovedsagen, P., var ansat i en ledende stilling ved en uddannelsesinstitution, der på det for sagen relevante tidspunkt blev drevet af Cornwall County Council, som var den lokale forvaltningsmyndighed. Et år efter sin ansættelse meddelte P. institutionens rektor og administrative leder, S., at han havde til hensigt at gennemgå et kønsskifte. Dette skulle indledes med en såkaldt »life test«-periode, hvor P. skulle klæde sig som og agere som kvinde, hvorefter P. ved kirurgiske indgreb skulle opnå ydre fremtoning som kvinde.

4 I begyndelsen af september 1992 modtog P., der på det tidspunkt havde gennemgået en kirurgisk behandling af mindre omfang, meddelelse om, at han var afskediget med virkning fra den 31. december 1992. Den endelige operation fandt sted, før afskedigelsen trådte i kraft, men efter at den var blevet varslet.

5 P. anlagde sag ved Industrial Tribunal mod S. og Cornwall County Council med påstand om, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grundlag af køn. S. og Cornwall County Council gjorde gældende, at afskedigelsen skyldtes, at der var for mange ansatte.

6 Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at selv om der rent faktisk var for mange ansatte i institutionen, var den reelle årsag til afskedigelsen P.'s planer om at gennemgå et kønsskifte.

7 Industrial Tribunal har dernæst fastslået, at forholdet ikke omfattes af Sex Discrimination Act 1975, da engelsk ret udelukkende omhandler situationer, hvor en kvinde eller en mand udsættes for forskelsbehandling, fordi de har et bestemt køn. Ifølge engelsk ret vil P. altid skulle anses for at være mand. Såfremt P. havde været kvinde før sin kønsskifteoperation, ville arbejdsgiveren ligeledes have afskediget hende på grund af operationen. Den forelæggende ret er imidlertid i tvivl om, hvorvidt denne situation er omfattet af direktivets anvendelsesområde.

8 Det fremgår af direktivets artikel 1, stk. 1, at det tilsigter gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår. Princippet om ligebehandling indebærer ifølge direktivets artikel 2, stk. 1, »at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte«.

9 Det fremgår desuden af direktivets tredje betragtning, at ligebehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere er et af Fællesskabets mål, for så vidt det navnlig drejer sig om at fremme en udjævning af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår på et stadigt stigende niveau.

10 Da Industrial Tribunal fandt det tvivlsomt, om direktivets anvendelsesområde gik videre end national lovgivning, udsatte den sagen og forelagde Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Er afskedigelse af en transseksuel på grund af et kønsskifte i strid med direktiv 76/207/EØF, hvis formål ifølge artikel 1 er at gennemføre princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse osv.?

2) Er direktivets artikel 3, som henviser til forskelsbehandling på grundlag af køn, til hinder for foranstaltninger på grundlag af arbejdstagerens transseksualitet?«

11 Indledningsvis bemærkes, at direktivets artikel 3, hvortil den nationale ret har henvist, vedrører anvendelse af princippet om ligebehandling mellem mænd og kvinder i forbindelse med adgangsvilkår til stillinger.

12 En afskedigelse som den i hovedsagen omhandlede må undersøges i lyset af direktivets artikel 5, stk. 1, som lyder:

»Anvendelse af princippet om ligebehandling for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, indebærer, at mænd og kvinder sikres samme vilkår uden forskelsbehandling på grundlag af køn.«

13 De to præjudicielle spørgsmål, som skal undersøges samlet, må derfor forstås således, at det ønskes oplyst, om artikel 5, stk. 1, når henses til direktivets formål, er til hinder for afskedigelsen af en transseksuel på grundlag af vedkommendes kønsskifte.

14 Det Forenede Kongerige og Kommissionen har anført, at afskedigelsen af en person, fordi vedkommende er transseksuel eller på grund af en kønsskifteoperation, ikke er en forskelsbehandling på grundlag af køn i den i direktivet anførte betydning.

15 Til støtte herfor har Det Forenede Kongerige bl.a. gjort gældende, at det fremgår af forelæggelseskendelsen, at arbejdsgiveren ligeledes ville have afskediget P., hvis P. tidligere havde været kvinde og havde gennemgået en operation for at blive mand.

16 Som fastslået af Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol bemærkes indledningsvis: »The term 'transsexual' is usually applied to those who, whilst belonging physically to one sex, feel convinced that they belong to the other; they often seek to achieve a more integrated, unambiguous identity by undergoing medical treatment and surgical operations to adapt their physical characteristics to their psychological nature. Transsexuals who have been operated upon thus form a fairly well-defined and identifiable group« (Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 17.10.1986, Rees mod Det Forenede Kongerige, Series A, nr. 106, præmis 38).

17 Dernæst bemærkes, at princippet om ligebehandling »af mænd og kvinder«, hvortil der henvises i direktivets titel, præambel og bestemmelser, indebærer, »at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn«, således som det bl.a. fremgår af artikel 2, stk. 1, og artikel 3, stk. 1.

18 Direktivet giver således på det pågældende område kun udtryk for det lighedsprincip, som er et af fællesskabsrettens grundlæggende principper.

19 Som Domstolen allerede adskillige gange har fastslået, er det i øvrigt en af menneskets grundlæggende rettigheder, som Domstolen skal sikre overholdt, ikke at blive udsat for forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. dom af 15.6.1978, sag 149/77, Defrenne, Sml. s. 1365, præmis 26 og 27, og af 20.3.1984, forenede sager 75/82 og 117/82, Razzouk og Beydoun mod Kommissionen, Sml. s. 1509, præmis 16).

20 Under disse omstændigheder kan direktivets anvendelsesområde ikke skulle indskrænkes til blot at omfatte forskelsbehandling, som følger af, at den pågældende tilhører det ene eller det andet køn. Når henses til direktivets formål og karakteren af de rettigheder, det skal beskytte, må direktivet også finde anvendelse på den forskelsbehandling, der — som i dette tilfælde — udspringer af den pågældendes kønsskifte.

21 En sådan forskelsbehandling finder nemlig væsentligst, hvis ikke udelukkende, sted på grundlag af den pågældendes køn. Når en person således afskediges med den begrundelse, at den pågældende har til hensigt at gennemgå eller har gennemgået et kønsskifte, udsættes vedkommende for en behandling, som er mindre gunstig set i forhold til personer af det køn, som vedkommende ansås for at tilhøre før operationen.

22 Såfremt en sådan forskelsbehandling var tilladt, ville den ret til personlig værdighed og frihed, som Domstolen skal beskytte, blive krænket i forhold til den pågældende.

23 Under disse omstændigheder er den omhandlede afskedigelse i strid med direktivets artikel 5, stk. 1. Et andet resultat er alene muligt, såfremt afskedigelsen kunne

begrundes med henvisning til direktivets artikel 2, stk. 2. Der er imidlertid intet i hovedsagens akter, der tyder på, at dette er tilfældet.

24 De spørgsmål, som Industrial Tribunal har forelagt, må derfor besvares således, at henset til direktivets formål er artikel 5, stk. 1, til hinder for afskedigelse af en transseksuel på grundlag af den pågældendes kønsskifte.

Sagens omkostninger

25 De udgifter, der er afholdt af Det Forenede Kongerige og Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke erstattes. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Industrial Tribunal, Truro, ved kendelse af 11. januar 1994, for ret:

Når henses til formålet med Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår er direktivets artikel 5, stk. 1, til hinder for afskedigelse af en transseksuel på grundlag af den pågældendes kønsskifte.

Rodríguez Iglesias Kakouris Edward

Puissochet Hirsch Mancini

Schockweiler Kapteyn Murray

Ragnemalm Sevón

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 30. april 1996.

R. Grass G.C. Rodríguez Iglesias

Justitssekretær Præsident