YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
30 päivänä huhtikuuta 1996 *

Asiassa C-13/94,

jonka Industrial Tribunal (Truro, Yhdistynyt kuningaskunta) on saattanut EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan mukaisesti yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

P

vastaan

S ja Cornwall County Council

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 G. C. Rodríguez Iglesias, jaostojen puheenjohtajat C. N. Kakouris, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet ja G. Hirsch sekä tuomarit G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, P. J. G. Kapteyn (esittelevä tuomari), J. L. Murray, H. Ragnemalm ja L. Sevón,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

julkisasiamies: G. Tesauro,
kirjaaja: hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— P, edustajanaan Helena Kennedy, QC, ja barrister Rambert De Mello, asianajotoimisto Tyndallwoods & Millichipin valtuuttamina,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään Assistant Treasury Solicitor John E. Collins avustajanaan David Pannick, QC, ja

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehenään oikeudellisen yksikön virkamies Nicholas Khan,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan P:n, edustajinaan solicitor Madeleine Rees, solicitor Vereena Jones, Helena Kennedy, QC, Rambert De Mello ja barrister Ben Emmerson; Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen, asiamiehenään John E. Collins avustajanaan David Pannick, ja komission, asiamiehenään Nicholas Khan, esittämät suulliset huomautukset 21.3.1995 pidetyssä käsittelyssä ja

kuultuaan julkisasiamiehen 14.12.1995 pidetyssä suullisessa käsittelyssä esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Industrial Tribunal (Truro) on 11.1.1994 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 13.1.1994, esittänyt EY:n perustamissopimuksen

177 artiklan mukaisesti kaksi ennakkoratkaisukysymystä 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, jäljempänä direktiivi) tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset ovat nousseet esiin riita-asiassa P vastaan S ja Cornwall County Council.

3 Pääasian kantaja P työskenteli johtavissa hallintotehtävissä oppilaitoksessa, joka kuului tosiseikkojen tapahtumahetkellä alueellisesti toimivaltaisena hallintoviranomaisena olleen Cornwall County Councilin alaisuuteen. Vuosi P:n palvelukseenottamisen jälkeen eli huhtikuun 1992 alussa P ilmoitti S:lle, joka oli oppilaitoksen rehtori ja hallinto- ja talousjohtaja, aikovansa aloittaa sukupuolenvaihtomenettelyn. Tämä menettely alkoi ns. life test -jaksolla, jonka aikana P pukeutui naiseksi ja käyttäytyi kuin nainen, minkä jälkeen hänelle tehtiin leikkauksia, joiden tarkoituksena oli antaa hänelle naisen fyysiset piirteet.

4 Käytyään pienistä leikkauksista koostuneessa kirurgisessa hoidossa P sai vuoden 1992 syyskuun alussa irtisanomisilmoituksen, jossa palvelussuhteen ilmoitettiin päättyvän 31.12.1992. Lopullinen leikkaus tehtiin ennen kuin palvelussuhde päättyi, mutta sen jälkeen kun irtisanominen oli annettu hänelle tiedoksi.

5 P nosti kanteen S:ää ja Cornwall County Councilia vastaan Industrial Tribunalissa sillä perusteella, että häntä on syrjitty sukupuolen perusteella. S ja Cornwall County Council väittivät, että P:n irtisanominen johtui henkilöstön liian suuresta määrästä.

6 Kansallisen tuomioistuimen ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta välipäätöksestä käy ilmi, että P:n irtisanomisen todellinen syy oli hänen aikomuksensa vaihtaa sukupuolta, vaikka oppilaitoksessa olikin todellisuudessa liikaa henkilöstöä.

7 Industrial Tribunal on seuraavaksi todennut, ettei vuoden 1975 *Sex Discrimination Act* (sukupuolisyrjintää koskeva laki) soveltunut tällaiseen tilanteeseen, koska Englannin oikeus koskee ainoastaan sellaisia tilanteita, joissa naista tai miestä kohdellaan eri tavoin sukupuolen perusteella. Englannin oikeudessa P:n katsotaan edelleen kuuluvan miessukupuoleen. Jos P olisi kuulunut naissukupuoleen ennen sukupuolenvaihtoleikkaustaan, työnantaja olisi yhtä lailla irtisanonut hänet leikkauksen perusteella. Kansallinen tuomioistuin kysyy kuitenkin, eikö tämä tilanne kuulukin direktiivin soveltamisalaan.

8 Direktiivin 1 artiklan 1 kohdan mukaan direktiivin tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu etenkin mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa. Tällä tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan direktiivin 2 artiklan 1 kohdan mukaan, "että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti".

9 Direktiivin kolmannessa perustelukappaleessa todetaan lisäksi, että miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu työntekijöinä on yksi yhteisön tavoitteista, siltä osin kuin pyrkimyksenä on edistää etenkin elin- ja työolojen yhdenmukaistamista pysyttäen toteutetut parannukset.

10 Koska Industrial Tribunal katsoi olevan epäselvää, onko direktiivin soveltamisala laajempi kuin kansallisen lainsäädännön, se päätti lykätä ratkaisun antamista asiassa ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Kun otetaan huomioon direktiivin 76/207/ETY tarkoitus, jonka on sen 1 artiklassa ilmoitettu olevan miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun toteuttaminen mahdollisuuksissa työhön jne., onko transseksuaalin irtisanominen sukupuolenvaihdoksesta (gender reassignment) johtuvasta syystä direktiivin vastaista?

2) Kielletäänkö direktiivin 3 artiklassa, joka koskee sukupuoleen perustuvaa syrjintää, syrjimästä työntekijää hänen transseksuaalisuutensa vuoksi?"

11 Aluksi on syytä todeta, että direktiivin 3 artikla, johon kansallinen tuomioistuin nojautuu, koskee miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamista mahdollisuuksissa työhön.

12 Pääasian kantajan irtisanomisen kaltaista tapausta on kuitenkin tutkittava direktiivin 5 artiklan 1 kohdan perusteella, jossa säädetään seuraavaa:

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

13 Molemmilla ennakkoratkaisukysymyksillä, joita on tarkoituksenmukaista tutkia yhdessä, on siten ymmärrettävä haluttavan vastaus siihen, estääkö 5 artiklan 1 kohta transseksuaalin irtisanomisen sukupuolenvaihdoksesta johtuvasta syystä, kun otetaan huomioon direktiivin tarkoitus.

14 Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja komissio väittävät, että henkilön irtisanominen hänen transseksuaalisuutensa tai sukupuolenvaihtoleikkauksen perusteella ei ole direktiivissä tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

15 Tämän väitteensä tueksi Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus korostaa varsinkin, että kansallisen tuomioistuimen ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta välipäätöksestä käy ilmi, että työnantaja olisi yhtä lailla irtisanonut P:n, vaikka hän olisi aiemmin ollut nainen ja käynyt leikkauksessa tullakseen mieheksi.

16 Ensiksi on huomautettava, kuten Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on todennut, että "'transseksuaalien' ymmärretään tavallisesti olevan henkilöitä, jotka siitä huolimatta, että he kuuluvat fyysisesti toiseen sukupuoleen, tuntevat kuuluvansa toiseen; he yrittävät usein saada itselleen yhtenäisemmän ja selkeämmän identiteetin lääketieteellisen hoidon ja leikkausten avulla sopeuttaakseen fyysiset piirteensä psyykeensä. Tällaisissa leikkauksissa käyneet transseksuaalit muodostavat melko tarkasti määriteltävän ryhmän" (asia Rees, tuomio 17.10.1986, A-sarja, nro 106, 38 kohta).

17 Seuraavaksi on muistutettava, että "miesten ja naisten" tasa-arvoisen kohtelun periaatteella, johon direktiivin otsikossa, johdanto-osassa ja säännöksissä viitataan, tarkoitetaan, "että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä", kuten varsinkin 2 artiklan 1 kohdasta ja 3 artiklan 1 kohdasta ilmenee.

18 Direktiivi on näin ollen vain kyseistä alaa koskeva ilmaus yhdenvertaisuusperiaatteesta, joka on yksi yhteisön oikeuden perusperiaatteista.

19 Sitä paitsi, kuten yhteisöjen tuomioistuin on jo toistuvasti todennut, oikeus siihen, ettei ihmistä syrjitä sukupuolen perusteella on yksi ihmisen perusoikeuksista, ja yhteisöjen tuomioistuimen on varmistettava tämän perusoikeuden kunnioittaminen (ks. tältä osin asia 149/77, Defrenne, tuomio 15.6.1978, Kok. 1978, s. 1365, 26 ja 27 kohta sekä yhdistetyt asiat 75/82 ja 117/82, Razzouk ja Beydoun v. komissio, tuomio 20.3.1984, Kok. 1984, s. 1509, 16 kohta).

20 Näin ollen direktiivin soveltamisala ei voi rajoittua pelkästään syrjintään, joka johtuu kuulumisesta jompaankumpaan sukupuoleen. Kun otetaan huomioon direktiivin tarkoitus ja sillä suojattujen oikeuksien luonne, direktiivin on katsottava koskevan myös syrjintää, joka perustuu asianomaisen sukupuolenvaihdokseen, kuten tässä tapauksessa on asianlaita.

21 Tällainen syrjintä perustuu itse asiassa olennaisesti, ellei jopa yksinomaan, asianomaisen sukupuoleen. Nimittäin jos henkilö irtisanotaan sillä perusteella, että hän aikoo vaihtaa sukupuolta tai on vaihtanut sitä, häntä kohdellaan epäedullisesti verrattuna muihin siihen sukupuoleen kuuluviin henkilöihin, johon hänen katsottiin kuuluvan ennen leikkausta.

22 Mikäli tällainen syrjintä sallittaisiin, merkitsisi se tämän henkilön kannalta sitä, että hänen arvoaan ja vapauttaan ei kunnioitettaisi, vaikka hänellä on siihen oikeus ja vaikka yhteisöjen tuomioistuimen on varjeltava tätä kunnioittamista.

23 Tällaisissa oloissa tapahtunutta henkilön irtisanomista on pidettävä direktiivin 5 artiklan 1 kohdan vastaisena. Toisin olisi asianlaita ainoastaan siinä tapauksessa, että kyseinen irtisanominen voitaisiin perustaa direktiivin 2 artiklan 2 kohtaan.

Mikään seikka tässä asiassa ei kuitenkaan anna aihetta olettaa, että tällaisesta tapauksesta olisi kyse pääasiassa.

24 Edellä esitetyn perusteella Industrial Tribunalin kysymyksiin on syytä vastata, että kun otetaan huomioon direktiivin tarkoitus, sen 5 artiklan 1 kohta estää transseksuaalin irtisanomisen sukupuolenvaihdoksesta johtuvasta syystä.

Oikeudenkäyntikulut

25 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 oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Industrial Tribunalin, Truro, 11.1.1994 tekemällä päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

Kun otetaan huomioon 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 tarkoitus, direktiivin 5 artiklan 1 kohta estää transseksuaalin irtisanomisen sukupuolenvaihdoksesta johtuvasta syystä.

Rodríguez Iglesias Kakouris Edward

Puissochet Hirsch Mancini

Schockweiler Kapteyn Murray

Ragnemalm Sevón

Julistettiin Luxemburgissa 30 päivänä huhtikuuta 1996.

R. Grass G. C. Rodríguez Iglesias

kirjaaja presidentti