ARREST VAN HET HOF

17 februari 1998 *

In zaak C-249/96,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van het Industrial Tribunal, Southampton (Verenigd Koninkrijk), in het aldaar aanhangig geding tussen

L. J. Grant

en

South-West Trains Ltd,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 119 EG-Verdrag, richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB L 45, blz. 19), en richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40),

* Procestaal: Engels.

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: G. C. Rodríguez Iglesias, president, C. Gulmann, H. Ragnemalm, M. Wathelet, kamerpresidenten, G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet (rapporteur), G. Hirsch, P. Jann en L. Sevón, rechters,

advocaat-generaal: M. B. Elmer
griffier: L. Hewlett,

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— Grant, vertegenwoordigd door C. Booth, QC, P. Duffy en M. Demetriou, Barristers,

— South-West Trains Ltd, vertegenwoordigd door N. Underhill, QC, en M. Shanks, Barrister,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door J. E. Collins van het Treasury Solicitor's Department, als gemachtigde, bijgestaan door S. Richards en D. Anderson, Barristers,

— de Franse regering, vertegenwoordigd door C. de Salins, onderdirecteur bij de directie juridische zaken van het Ministerie van Buitenlandse zaken, en A. de Bourgoing, chargé de mission bij die directie, als gemachtigden,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door C. Docksey, M. Wolfcarius en C. O'Reilly, leden van haar juridische dienst, als gemachtigden,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van Grant, vertegenwoordigd door C. Booth, QC, P. Duffy, QC, en M. Demetriou; South-West Trains Ltd, vertegenwoordigd door N. Underhill en M. Shanks; de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door J. E. Collins, D. Anderson en P. Elias, QC, en de Commissie, vertegenwoordigd door C. O'Reilly en M. Wolfcarius, ter terechtzitting van 9 juli 1997,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 30 september 1997,

het navolgende

Arrest

1 Bij vonnis van 19 juli 1996, ingekomen bij het Hof op 22 juli daaraanvolgend, heeft het Industrial Tribunal, Southampton, krachtens artikel 177 EG-Verdrag zes prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van artikel 119 van dit Verdrag, richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB L 45, blz. 19), en richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40).

2 Deze vragen zijn gerezen in een geding tussen Grant en haar werkgever, South-West Trains Ltd (hierna: „SWT"), ter zake van de niet-toekenning door laatstgenoemde van reisfaciliteiten aan de vrouwelijke partner van Grant.

3 Grant is in dienst van SWT, spoorwegonderneming van de regio Southampton.

4 Artikel 18 van haar arbeidsovereenkomst, getiteld „Reisfaciliteiten", luidt als volgt:

„U heeft recht op reisfaciliteiten in de vorm van gratis reizen en reizen tegen verlaagd tarief, zoals die op een personeelslid van uw graad van toepassing zijn. Uw echtgenoot en de personen te uwen laste komen eveneens voor reisfaciliteiten in aanmerking. In geval van misbruik zullen deze reisfaciliteiten, waarvan de toekenning ter discretie van (de werkgever) staat, worden ingetrokken."

5 Ten tijde van de litigieuze feiten bepaalde het door de werkgever ter uitvoering van deze clausules vastgestelde reglement (Staff Travel Facilities Privilege Ticket Regulations) in artikel 8 („echtgenoot"):

„Reisfaciliteiten worden toegekend aan het gehuwde personeelslid (...) voor zijn wettige echtgenoot, behalve indien deze van de werknemer van echt gescheiden is.

(...)

Reisfaciliteiten worden toegekend voor de ‚common law opposite sex spouse' (de gebruikelijke uitdrukking ter aanduiding van de concubant van het andere geslacht) van het personeelslid (...) na overlegging van een plechtige verklaring dat er sinds twee jaar of langer een serieuze relatie bestaat (...)".

6 Dit reglement bepaalde voorts, onder welke voorwaarden reisfaciliteiten konden worden toegekend aan de werknemer in actieve dienst (artikelen 1-4), de werknemer die de dienst voorlopig of definitief had beëindigd (artikelen 5-7), de overlevende echtgenoot van de werknemer (artikel 9), de kinderen van de werknemer (artikelen 10 en 11), alsmede de gezinsleden te zijnen laste (artikel 12).

7 Op basis van deze bepalingen verzocht Grant op 9 januari 1995 om toekenning van reisfaciliteiten voor de partner van het vrouwelijk geslacht met wie zij volgens haar verklaring sinds meer dan twee jaar „een serieuze relatie" had.

8 SWT weigerde de faciliteiten toe te kennen met de stelling, dat in geval van ongehuwde personen slechts reisfaciliteiten konden worden toegekend voor een partner van het andere geslacht.

9 Daarop stelde Grant tegen SWT beroep in bij het Industrial Tribunal, Southampton, met het betoog dat die weigering een met de Equal Pay Act 1970 (wet op de gelijke beloning), artikel 119 van het Verdrag en/of richtlijn 76/207 strijdige discriminatie op grond van geslacht vormde. Zij voerde inzonderheid aan, dat de voor-

ganger in haar ambt, een man die had verklaard sinds meer dan twee jaar een serieuze relatie met een vrouw te hebben, de haar geweigerde faciliteiten wel had gekregen.

10 Het Industrial Tribunal, Southampton, was van oordeel dat het probleem waarvoor het zich gesteld zag neerkwam op de vraag, of de niet-toekenning van de litigieuze faciliteiten, die gebaseerd was op de seksuele geaardheid van de werknemer, een discriminatie op grond van geslacht vormde in de zin van artikel 119 van het Verdrag en de richtlijnen op het gebied van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Het wees erop, dat sommige rechterlijke instanties in het Verenigd Koninkrijk weliswaar beslissingen hadden gegeven waarin deze vraag ontkennend werd beantwoord, maar dat daarentegen het arrest van het Hof van 30 april 1996, P./S. (C-13/94, Jurispr. blz. I-2143) „een overtuigend antecedent vormde om te stellen, dat discriminatie op grond van seksuele geaardheid onwettig [was]".

11 Daarop heeft de verwijzende rechter het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Is het (behoudens vraag 6) in strijd met het in artikel 119 EG-Verdrag en artikel 1 van richtlijn 75/177 van de Raad neergelegde beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen, dat een werknemer geen reisfaciliteiten verkrijgt voor zijn partner van hetzelfde geslacht met wie hij ongehuwd samenleeft, wanneer dergelijke faciliteiten wel worden toegekend aan de echtgenoot of ongehuwd samenwonende partner van het andere geslacht van een dergelijke werknemer?

2) Omvat discriminatie op grond van geslacht in de zin van artikel 119 ook discriminatie op grond van de seksuele geaardheid van de werknemer?

3) Omvat discriminatie op grond van geslacht in de zin van artikel 119 ook discriminatie op grond van het geslacht van de partner van de werknemer?

4) Indien de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord, heeft de werknemer aan wie dergelijke faciliteiten worden geweigerd dan een rechtstreeks afdwingbare vordering krachtens gemeenschapsrecht jegens zijn werkgever?

5) Is een dergelijke weigering in strijd met de bepalingen van richtlijn 76/207 van de Raad?

6) Heeft de werkgever de mogelijkheid om een dergelijke weigering te rechtvaardigen indien hij kan aantonen a) dat de betrokken faciliteiten ertoe strekken voordelen toe te kennen aan gehuwde partners of partners die zich in een gelijkwaardige positie als gehuwde partners bevinden, en b) dat relaties tussen samenlevende partners van hetzelfde geslacht door de maatschappij van oudsher niet werden en in de regel niet worden beschouwd als gelijkwaardig met het huwelijk, in plaats van zich te beroepen op een economische of organisatorische reden in verband met het betrokken werk?"

12 Gelet op het nauwe onderlinge verband tussen deze zes vragen, moeten zij gezamenlijk worden onderzocht.

13 In de eerste plaats zij eraan herinnerd, dat, naar het Hof reeds heeft geoordeeld, reisfaciliteiten die een werkgever aan zijn voormalige werknemers, hun echtgenoot of de personen te hunnen laste toekent uit hoofde van de dienstbetrekking van die werknemers, „beloning" vormen in de zin van artikel 119 van het Verdrag (zie, in die zin, arrest van 9 februari 1982, Garland, 12/81, Jurispr. blz. 359, punt 9).

14 In casu staat vast, dat reisfaciliteiten die door een werkgever op basis van de arbeidsovereenkomst worden toegekend ten gunste van de echtgenoot of van de persoon, van het andere geslacht, met wie de werknemer een buitenechtelijke duurzame relatie onderhoudt, onder artikel 119 van het Verdrag vallen. Dergelijke voordelen vallen dus niet onder richtlijn 76/207, vermeld in de vijfde vraag van de verwijzende rechter (zie arrest van 13 februari 1996, Gillespie e. a., C-342/93, Jurispr. blz. I-475, punt 24).

15 Uit de bewoordingen van de overige vragen alsook uit de motivering van het verwijzingsvonnis blijkt, dat de verwijzende rechter wenst te vernemen, of de weigering door een werkgever om reisfaciliteiten toe te kennen ten gunste van de persoon, van hetzelfde geslacht, met wie de werknemer een duurzame relatie onderhoudt, een door artikel 119 van het Verdrag en richtlijn 75/117 verboden discriminatie vormt, wanneer die faciliteiten wel worden toegekend ten gunste van de echtgenoot van de werknemer of de persoon, van het andere geslacht, met wie de werknemer een buitenechtelijke duurzame relatie onderhoudt.

16 Grant is in de eerste plaats van oordeel, dat die weigering een rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht vormt. Zij betoogt dat haar werkgever een andere beslissing zou hebben genomen, indien de in het hoofdgeding aan de orde zijnde faciliteiten waren opgeëist door een met een vrouw samenwonende man en niet door een met een vrouw samenwonende vrouw.

17 Dienaangaande betoogt Grant, dat de enkele omstandigheid dat de mannelijke werknemer die voorheen haar ambt bekleedde, reisfaciliteiten had verkregen voor zijn partner van het vrouwelijk geslacht, met wie hij niet gehuwd was, volstaat om te kunnen spreken van rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht. Zij is van oordeel dat indien, bij voor het overige gelijke omstandigheden, een vrouwelijke werknemer niet dezelfde voordelen geniet als een mannelijke werknemer, de vrouwelijke werknemer wordt gediscrimineerd op grond van geslacht (de zogenoemde „but for test" benadering).

18 Grant betoogt vervolgens, dat de betrokken weigering een discriminatie op grond van seksuele geaardheid vormt, die valt onder het in artikel 119 van het Verdrag bedoelde begrip discriminatie op grond van geslacht. Haars inziens berusten de verschillen in behandeling op grond van seksuele geaardheid op vooroordelen betreffende het seksuele of affectieve gedrag van personen van een bepaald geslacht en zijn zij in werkelijkheid gebaseerd op het geslacht van die personen. Zij voegt hieraan toe, dat deze uitlegging voortvloeit uit het arrest P./S., reeds aangehaald, en beantwoordt aan zowel de door de communautaire instellingen vastgestelde resoluties en aanbevelingen als de ontwikkeling van de internationale regelgeving op het gebied van de mensenrechten en de nationale wetgeving op het gebied van gelijke behandeling.

19 Ten slotte betoogt Grant, dat de weigering waarvan zij het slachtoffer is, niet objectief gerechtvaarigd is.

20 SWT, de Franse regering en de regering van het Verenigd Koninkrijk zijn van oordeel, dat de weigering van een voordeel als het thans in geding zijnde, niet in strijd is met artikel 119 van het Verdrag. Zij betogen in de eerste plaats, dat het arrest P./S., reeds aangehaald, dat enkel betrekking heeft op geslachtsveranderingen, alleen discriminaties op grond van verandering van geslacht van een persoon gelijkstelt met discriminaties gebaseerd op het feit dat een persoon tot een bepaald geslacht behoort.

21 Zij betogen voorts, dat het verschil in behandeling waarover Grant klaagt, niet berust op haar seksuele geaardheid of gerichtheid, maar op het feit dat zij niet voldoet aan de in het reglement van de onderneming gestelde voorwaarden.

22 Ten slotte betogen zij, dat discriminaties op grond van de seksuele geaardheid geen discriminaties op grond van geslacht zijn in de zin van artikel 119 van het Verdrag of richtlijn 75/117. Dienaangaande beroepen zij zich onder meer op de bewoordingen en de doelstellingen van dit artikel, het ontbreken van een consensus tussen de lidstaten over de gelijkstelling van duurzame relaties tussen personen van hetzelfde geslacht met duurzame relaties tussen personen van verschillend geslacht, het ontbreken van bescherming van die relaties uit hoofde van artikel 8 of 12 van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1950 (hierna: „EVRM"), alsmede het ontbreken van discriminatie in de zin van artikel 14 EVRM.

23 De Commissie is eveneens van oordeel, dat de weigering waarover Grant klaagt, niet in strijd is met artikel 119 van het Verdrag, noch met richtlijn 75/117. Zij betoogt, dat discriminaties op grond van de seksuele geaardheid van werknemers kunnen worden beschouwd als discriminaties op grond van geslacht in de zin van dit artikel, maar merkt op, dat de discriminatie waarover Grant klaagt, niet berust op haar seksuele geaardheid, maar op de omstandigheid dat zij niet ongehuwd of gehuwd samenleeft met een man, in de betekenis die het recht van de meeste lidstaten, het gemeenschapsrecht en het uit het EVRM voortvloeiende recht aan die begrippen geven. Zij is van oordeel, dat onder die omstandigheden het verschil in behandeling dat besloten ligt in het door de werkgever van Grant toegepaste reglement, niet in strijd is met artikel 119 van het Verdrag.

24 Gelet op de gegevens in het dossier moet allereerst worden geantwoord op de vraag, of een voorwaarde die geldt krachtens een door een onderneming vastgesteld reglement, zoals die in het hoofdgeding aan de orde is, een rechtstreeks op het geslacht van de werknemer gebaseerde discriminatie vormt. Bij een ontkennend antwoord op deze vraag zal vervolgens moeten worden onderzocht, of ingevolge het gemeenschapsrecht duurzame relaties tussen twee personen van hetzelfde geslacht door iedere werkgever moeten worden gelijkgesteld met relaties tussen gehuwde personen of buitenhuwelijkse duurzame relaties tussen twee personen van verschillend geslacht. Ten slotte zal de vraag moeten worden beantwoord, of discriminatie op basis van de seksuele geaardheid discriminatie op grond van het geslacht van de werknemer oplevert.

25 In de eerste plaats zij erop gewezen, dat het reglement van de onderneming waar Grant werkt, reisfaciliteiten toekent aan de werknemer, aan zijn „echtgenoot", dat wil zeggen de persoon met wie hij gehuwd is en niet van echt gescheiden is, of aan de persoon van het andere geslacht waarmee de werknemer sinds twee jaar of langer een „serieuze" relatie onderhoudt, aan zijn kinderen, aan de gezinsleden te zijnen laste en aan de langstlevende echtgenoot.

26 De weigering aan Grant berust op de omstandigheid, dat zij niet voldoet aan de in dat reglement gestelde voorwaarden, meer in het bijzonder, dat zij niet samenleeft met een „echtgenoot" of met een persoon van het andere geslacht met wie zij sinds twee jaar of langer een „serieuze" relatie onderhoudt.

27 Deze laatste voorwaarde, waaruit volgt dat de werknemer duurzaam met een persoon van het andere geslacht moet samenleven om voor de reisfaciliteiten in aanmerking te kunnen komen, wordt, evenals overigens de andere alternatieve voorwaarden die in het reglement van de onderneming worden gesteld, toegepast ongeacht het geslacht van de betrokken werknemer. Zo worden aan een mannelijke werknemer die samenleeft met een persoon van hetzelfde geslacht, evenmin reisfaciliteiten toegekend als aan een vrouwelijke werknemer die met een persoon van hetzelfde geslacht samenleeft.

28 Nu de in het reglement van de onderneming gestelde voorwaarde gelijkelijk geldt voor vrouwelijke en voor mannelijke werknemers, kan zij niet worden geacht een rechtstreeks op het geslacht gebaseerde discriminatie op te leveren.

29 In de tweede plaats moet worden onderzocht of, wat de toepassing van een voorwaarde als de thans in geding zijnde betreft, personen die een duurzame relatie onderhouden met een partner van hetzelfde geslacht, in dezelfde situatie verkeren als gehuwden of personen die een buitenhuwelijkse duurzame relatie hebben met een partner van het andere geslacht.

30 Grant betoogt onder meer, dat het recht van de lidstaten en dat van de Gemeenschap en van andere internationale organisaties de twee situaties steeds vaker gelijkstellen.

31 Dienaangaande moet worden opgemerkt, dat zo het Europees Parlement, gelijk Grant opmerkt, inderdaad heeft verklaard iedere discriminatie op grond van de seksuele gerichtheid van een persoon te betreuren, zulks niet wegneemt dat de Gemeenschap tot op heden geen regels heeft vastgesteld waarmee die gelijkstelling tot stand wordt gebracht.

32 Wat het recht van de lidstaten betreft, in sommige lidstaten wordt het samenleven van twee personen van hetzelfde geslacht weliswaar, zij het niet volledig, gelijkgesteld met het huwelijk, maar in de meeste lidstaten wordt het slechts voor een beperkt aantal rechten met buitenhuwelijkse duurzame heteroseksuele relaties gelijkgesteld of geniet het generlei bijzondere erkenning.

33 De Europese Commissie voor de rechten van de mens gaat ervan uit dat, ondanks de hedendaagse mentaliteitsverandering ten opzichte van homoseksualiteit, duurzame homoseksuele relaties niet vallen onder het door artikel 8 EVRM beschermde recht op respect van het familie- en gezinsleven (zie, onder meer, beslissingen van 3 mei 1983, X. en Y./Verenigd Koninkrijk, nr. 9369/81, D R 32, blz. 220; van 14 mei 1986, S./Verenigd Koninkrijk, nr. 11716, D R 47, blz. 274, paragraaf 2, en van 19 mei 1992, Kerkhoven en Hinke/Nederland, nr. 15666/89, niet gepubliceerd, paragraaf 1) en dat nationale bepalingen die, met het oog op de bescherming van het gezin, gehuwden en als man en vrouw samenlevende personen van verschillend geslacht gunstiger behandelen dan personen van hetzelfde geslacht die een duurzame relatie hebben, niet in strijd zijn met artikel 14 EVRM, dat onder meer

discriminaties op grond van geslacht verbiedt (zie beslissingen S./Verenigd Koninkrijk, reeds aangehaald, paragraaf 7; van 9 oktober 1989, C. en L. M./Verenigd Koninkrijk, nr. 14753/89, niet gepubliceerd, paragraaf 2, en van 10 februari 1990, B./Verenigd Koninkrijk, nr. 16106/90, D R 64, blz. 278, paragraaf 2).

34 In een ander verband legt het Europees Hof voor de rechten van de mens artikel 12 EVRM overigens aldus uit, dat dit slechts ziet op het traditionele huwelijk tussen twee personen van verschillend biologisch geslacht (zie arresten van het Europees Hof voor de rechten van de mens van 17 oktober 1986, Rees, Serie A nr. 106, blz. 19, paragraaf 49, en van 27 september 1990, Cossey, Serie A nr. 184, blz. 17, paragraaf 43).

35 Uit het voorgaande volgt dat, bij de huidige stand van het recht binnen de Gemeenschap, duurzame relaties tussen twee personen van hetzelfde geslacht niet worden gelijkgesteld met relaties tussen gehuwden of buitenechtelijke duurzame relaties tussen personen van verschillend geslacht. Bijgevolg is een werkgever ingevolge het gemeenschapsrecht niet gehouden, de situatie van een persoon die een duurzame relatie heeft met een partner van hetzelfde geslacht, gelijk te stellen met die van een persoon die gehuwd is of een buitenechtelijke duurzame relatie heeft met een partner van het andere geslacht.

36 In die omstandigheden kan het slechts aan de wetgever staan om, in voorkomend geval, een op die situatie toepasselijke regelgeving vast te stellen.

37 Ten slotte betoogt Grant, dat blijkens het arrest P./S., reeds aangehaald, verschillen in behandeling op grond van de seksuele geaardheid tot de ingevolge artikel 119 van het Verdrag verboden discriminaties op grond van geslacht behoren.

38 In voornoemde zaak moest het Hof zich uitspreken over de vraag, of een op geslachtsverandering van de betrokken werknemer gebaseerde ontslagmaatregel moest worden beschouwd als discriminatie op grond van geslacht in de zin van richtlijn 76/207.

39 De verwijzende rechter vroeg zich namelijk af, of deze richtlijn niet een ruimere werkingssfeer had dan de door hem toe te passen Sex Discrimination Act 1975 (wet betreffende discriminaties op grond van geslacht), welke wet zijns inziens enkel toepasselijk was op discriminaties gebaseerd op het feit dat de werknemer tot een bepaald geslacht behoorde.

40 In hun bij het Hof ingediende opmerkingen hadden de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie betoogd, dat de richtlijn enkel discriminaties verbood gebaseerd op het feit dat de betrokken werknemer tot een bepaald geslacht behoorde, maar niet discriminaties op grond van geslachtsverandering van de werknemer.

41 In antwoord op dit argument overwoog het Hof, dat de bepalingen van de richtlijn die discriminaties tussen mannen en vrouwen verbieden, slechts uitdrukking geven, op het beperkte gebied waarop zij van toepassing zijn, aan het gelijkheidsbeginsel, dat een van de grondbeginselen van gemeenschapsrecht is. Het was van oordeel, dat deze omstandigheid tegen een restrictieve uitlegging van het toepassingsgebied van deze bepalingen pleitte en dat deze ook toepassing dienden te vinden op discriminaties die op de geslachtsverandering van de werknemer berusten.

42 Volgens het Hof waren dergelijke discriminaties in werkelijkheid voornamelijk, zo niet uitsluitend, gebaseerd op het geslacht van de betrokken persoon. Deze redenering, op grond waarvan moet worden geconcludeerd dat die discriminaties

evenzeer verboden dienen te zijn als discriminaties die berusten op het feit dat een persoon tot een bepaald geslacht behoort, met welke discriminaties zij zeer nauw verband houden, heeft enkel betrekking op het geval van geslachtsverandering van een werknemer en is dus niet van toepassing op verschillen in behandeling op grond van de seksuele geaardheid van een persoon.

43 Grant betoogt evenwel, dat, in navolging van sommige bepalingen van nationaal recht of van internationale verdragen, de communautaire voorschriften op het gebied van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen aldus moeten worden uitgelegd, dat zij ook discriminaties op grond van seksuele geaardheid omvatten. Dienaangaande beroept verzoekster in het hoofdgeding zich onder meer op het Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten van 19 december 1966 (United Nations Treaty Series, vol. 999, blz. 171), waarin, volgens de opvatting van het krachtens artikel 28 van dit verdrag ingestelde Comité voor de rechten van de mens, het begrip „geslacht" zich eveneens uitstrekt tot de seksuele voorkeur (kennisgeving nr. 488/1992, Toonen/Australië, vaststellingen gedaan op 31 maart 1994, 50e zitting, punt 8.7).

44 Dienaangaande moet eraan worden herinnerd, dat voornoemd verdrag behoort tot de internationale instrumenten ter bescherming van de rechten van de mens, waarmee het Hof rekening houdt bij de toepassing van de algemene beginselen van gemeenschapsrecht (zie, onder meer, arresten van 18 oktober 1989, Orkem/Commissie, 374/84, Jurispr. blz. 3283, punt 31, en van 18 oktober 1990, Dzodzi, C-297/88 en C-197/89, Jurispr. blz. I-3763, punt 68).

45 Evenwel zij eraan herinnerd, dat ofschoon de eerbiediging van de grondrechten die tot die algemene beginselen behoren, een voorwaarde voor de wettigheid van gemeenschapshandelingen vormt, die rechten op zich niet ten gevolge kunnen hebben, dat de werkingssfeer van de bepalingen van het Verdrag wordt uitgebreid en de grenzen van de bevoegdheden van de Gemeenschap worden overschreden (zie,

onder meer, met betrekking tot de draagwijdte van artikel 235 van het Verdrag in verband met de eerbiediging van de rechten van de mens, advies 2/94 van 28 maart 1996, Jurispr. blz. I-1759, punten 34 en 35).

46 In de kennisgeving van het Comité voor de mensenrechten waarnaar Grant verwijst, verklaart dit orgaan, dat overigens geen rechterlijke instantie is en waarvan de vaststellingen geen bindende juridische waarde hebben, bovendien alleen, in zijn eigen bewoordingen en zonder bijzondere redengeving, dat „naar zijn oordeel de verwijzing naar ‚geslacht' in artikel 2, lid 1, en in artikel 26 moet worden geacht tevens betrekking te hebben op de seksuele voorkeur".

47 Deze zienswijze, die overigens niet de uitlegging lijkt weer te geven die thans in het algemeen wordt gegeven aan het begrip discriminatie op grond van geslacht, neergelegd in diverse internationale instrumenten betreffende de bescherming van de grondrechten, kan dus hoe dan ook voor het Hof geen grond vormen om de draagwijdte van artikel 119 van het Verdrag te verruimen. In die omstandigheden kan de draagwijdte van dit artikel, evenals die van iedere andere bepaling van gemeenschapsrecht, slechts worden bepaald aan de hand van de bewoordingen en het doel ervan alsmede de plaats in het systeem van het Verdrag en de juridische context van deze bepaling. Uit de voorgaande overwegingen blijkt, dat het gemeenschapsrecht bij zijn huidige stand niet toepasselijk is op discriminatie op grond van seksuele geaardheid, zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is.

48 Evenwel zij erop gewezen, dat het Verdrag van Amsterdam houdende wijziging van het Verdrag betreffende de Europese Unie, de Verdragen tot oprichting van de Europese Gemeenschappen en sommige bijbehorende akten, getekend op 2 oktober 1997, voorziet in de invoeging in het EG-Verdrag van een artikel 6 A, op grond waarvan de Raad, na de inwerkingtreding van eerstgenoemd verdrag, onder bepaalde voorwaarden (met eenparigheid van stemmen, op voorstel van de Commissie en na raadpleging van het Europees Parlement) passende maatregelen kan nemen om diverse vormen van discriminatie, waaronder die op grond van seksuele geaardheid, te bestrijden.

49 Ten slotte hoeft, gezien het voorgaande, niet te worden ingegaan op het argument van Grant, dat een weigering als die waarover zij klaagt, niet objectief gerechtvaardigd is.

50 Bijgevolg moet aan de nationale rechter worden geantwoord, dat de niet-toekenning door een werkgever van reisfaciliteiten ten gunste van de persoon, van hetzelfde geslacht, waarmee een werknemer een duurzame relatie onderhoudt, terwijl een dergelijke faciliteit wel wordt toegekend ten gunste van de echtgenoot van de werknemer of de persoon, van het andere geslacht, waarmee deze een buitenhuwelijkse duurzame relatie onderhoudt, geen ingevolge artikel 119 van het Verdrag of richtlijn 75/117 verboden discriminatie oplevert.

Kosten

51 De kosten door de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Franse regering en de Commissie van de Europese Gemeenschappen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende op de door het Industrial Tribunal, Southampton, bij vonnis van 19 juli 1996 gestelde vragen, verklaart voor recht:

De niet-toekenning door een werkgever van reisfaciliteiten ten gunste van de persoon, van hetzelfde geslacht, waarmee een werknemer een duurzame relatie onderhoudt, terwijl een dergelijke faciliteit wel wordt toegekend ten behoeve van de echtgenoot van de werknemer of de persoon, van het andere geslacht, waarmee deze een buitenhuwelijkse duurzame relatie onderhoudt, levert geen ingevolge artikel 119 van het Verdrag of richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers verboden discriminatie op.

Rodríguez Iglesias Gulmann Ragnemalm

Wathelet Mancini Moitinho de Almeida

Kapteyn Murray Edward

Puissochet Hirsch Jann Sevón

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 17 februari 1998.

De griffier

R. Grass

De president

G. C. Rodríguez Iglesias