YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO

17 päivänä helmikuuta 1998 *

Asiassa C-249/96,

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

Lisa Jacqueline Grant

vastaan

South-West Trains Ltd

ennakkoratkaisun EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19) ja 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,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti G. C. Rodríguez Iglesias, jaostojen puheenjohtajat C. Gulmann, H. Ragnemalm ja M. Wathelet sekä tuomarit G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet (esittelevä tuomari), G. Hirsch, P. Jann ja L. Sevón,

julkisasiamies: M. B. Elmer,
kirjaaja: hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Lisa Grant, edustajinaan Cherie Booth, QC, sekä barrister Peter Duffy ja barrister Marie Demetriou,

— South-West Trains Ltd, edustajinaan Nicholas Underhill, QC, ja barrister Murray Shanks,

— Yhdistynyt kuningaskunta, asiamiehenään Treasury Solicitor's Departmentin virkamies John E. Collins, avustajinaan barrister Stephen Richards ja barrister David Anderson,

— Ranskan hallitus, asiamiehinään ulkoasiainministeriön oikeudellisen osaston apulaisosastopäällikkö Catherine de Salins ja oikeudellisen osaston tehtävään määrätty virkamies Anne de Bourgoing,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellisen yksikön virkamiehet Christopher Docksey, Marie Wolfcarius ja Carmel O'Reilly,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Grantin, edustajinaan Cherie Booth, Peter Duffy ja Marie Demetriou, South-West Trains Ltd:n, edustajinaan Nicholas Underhill ja Murray Shanks, Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen, asiamiehinään John E. Collins, David Anderson ja Patrick Elias, QC, ja komission, asiamiehinään Carmel O'Reilly ja Marie Wolfcarius, 9.7.1997 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 30.9.1997 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Industrial Tribunal, Southampton, on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 19.7.1996 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 22.7.1996, EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla kuusi ennakkoratkaisukysymystä perustamissopimuksen 119 artiklan, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19) ja 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.

2 Nämä kysymykset on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Lisa Grant ja hänen työnantajansa South-West Trains Ltd (jäljempänä SWT) ja joka koskee sitä, että SWT on kieltäytynyt myöntämästä Grantin naispuoliselle kumppanille matka-alennuksia.

3 Grant on Southamptonin alueen rautatieyhtiön SWT:n työntekijä.

4 Grantin työsopimuksen 18 §:ssä, jonka otsikkona on "Matkaedut", määrätään seuraavaa:

"Teillä on oikeus sellaisiin ilmaisiin ja alennettuihin matkoihin, joita myönnetään palkkaluokkanne työntekijöille. Myös puolisonne ja huollettavinanne olevat henkilöt saavat matka-alennuksia. Matka-alennusten myöntäminen perustuu [työnantajan] harkintaan, ja ne peruutetaan, jos niitä käytetään väärin."

5 Kanteen kohteena olevien tapahtumien aikana voimassa olleiden, työnantajan näiden sopimusehtojen soveltamiseksi antamien määräysten (Staff Travel Facilities Privilege Ticket Regulations) 8 § (Puolisot) kuului seuraavasti:

"Kaikilla naimisissa olevilla työntekijöillä on oikeus saada lailliselle aviopuolisolleen matka-alennuksia — —, paitsi jos puolisot on tuomittu asumuseroon.

— —

Työntekijällä on oikeus saada 'common law opposite sex spouselleen' (vastakkaista sukupuolta olevasta avopuolisosta tavanomaisesti käytetty ilmaisu) matka-alennuksia — — työntekijän annettua juhlallisen vakuutuksen siitä, että vakava suhde on kestänyt vähintään kaksi vuotta — — ."

6 Näissä määräyksissä määriteltiin lisäksi edellytykset, joilla matka-alennuksia voitiin myöntää työskentelyään jatkavalle työntekijälle (1—4 §), työskentelynsä väliaikaisesti tai lopullisesti päättäneelle työntekijälle (5—7 §), työntekijän leskelle (9 §), työntekijän lapsille (10—11 §) sekä hänen huollettavinaan oleville perheenjäsenille (12 §).

7 Grant pyysi näiden määräysten perusteella 9.1.1995 oikeutta saada matka-alennuksia naispuoliselle kumppanilleen, jonka kanssa hänellä oli ilmoituksensa mukaan ollut yli kahden vuoden ajan "vakava suhde".

8 SWT kieltäytyi myöntämästä haettua etuutta sillä perusteella, että sellaiset henkilöt, jotka eivät olleet naimisissa, saattoivat saada matka-alennuksia ainoastaan vastakkaista sukupuolta olevalle kumppanilleen.

9 Grant nosti tämän jälkeen SWT:tä vastaan kanteen Industrial Tribunal, Southamptonissa väittäen, että hänen hakemansa etuuden epääminen oli vuoden 1970 *Equal Pay Act*in (samapalkkaisuudesta annetun lain), perustamissopimuksen 119 artiklan ja/tai direktiivin 76/207/ETY vastaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Hän

väitti erityisesti, että häntä tässä työssä edeltäneelle miehelle, jolla oli ilmoituksensa mukaan ollut yli kahden vuoden ajan vakava suhde naisen kanssa, oli myönnetty sellaisia etuuksia, jotka häneltä oli evätty.

10 Industrial Tribunal, Southampton katsoi, että sen ratkaistavana oleva ongelma koski sitä, onko kanteen kohteena olevien etujen epääminen työntekijän sukupuolisen suuntautumisen perusteella perustamissopimuksen 119 artiklassa sekä miesten ja naisten tasa-arvoisesta kohtelusta annetuissa direktiiveissä tarkoitettua "sukupuoleen perustuvaa syrjintää". Kansallinen tuomioistuin totesi, että vaikka eräät Yhdistyneen kuningaskunnan tuomioistuimet olivat antaneet tuomioita, joissa oli otettu kielteinen kanta tähän kysymykseen, yhteisöjen tuomioistuimen asiassa C-13/94, P. vastaan S., 30.4.1996 antamassa tuomiossa (Kok. 1996, s. I-2143) sitä vastoin vahvistettiin "vakuuttavalla tavalla ajatus siitä, että sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä oli lainvastaista".

11 Tämän vuoksi kansallinen tuomioistuin on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa ja neuvoston direktiivin 75/117/ETY 1 artiklassa tarkoitetun miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen vastaista (jäljempänä olevan 6 kohdan mukaisin varauksin), että työntekijältä evätään oikeus saada kanssaan asuvalle, samaa sukupuolta olevalle kumppanille, jonka kanssa hän ei ole naimisissa, matka-alennuksia, kun tällaisia alennuksia myönnetään tällaisten työntekijöiden puolisoille tai avopuolisoille, jotka ovat eri sukupuolta kuin kyseiset työntekijät?

2) Koskeeko 119 artiklassa tarkoitettu sukupuoleen perustuva syrjintä myös syrjintää, joka perustuu työntekijän sukupuoliseen suuntautumiseen?

3) Koskeeko 119 artiklassa tarkoitettu sukupuoleen perustuva syrjintä myös syrjintää, joka perustuu tämän työntekijän kumppanin sukupuoleen?

4) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, onko työntekijällä, jolta kyseiset alennukset on evätty, yhteisön oikeuteen perustuva välittömästi vedottavissa oleva oikeus työnantajaansa kohtaan?

5) Onko nyt esillä olevan asian kaltainen epääminen neuvoston direktiivin 76/207/ETY vastaista?

6) Onko työnantajalla oikeus perustella tällaista epäämistä osoittamalla, että a) kyseisten alennusten tarkoituksena on etuuksien myöntäminen aviopuolisoille tai heitä vastaavassa asemassa oleville asuinkumppaneille ja että b) yhteiskunnassa ei ole perinteisesti pidetty eikä yleensä pidetä samaa sukupuolta olevien yhdessä asuvien kumppaneiden välisiä suhteita avioliittoa vastaavina, sen sijaan että tällaista menettelyä perusteltaisiin kyseiseen työhön liittyvillä taloudellisilla tai organisatorisilla syillä?"

12 Näiden kuuden kysymyksen läheisen keskinäisen yhteyden vuoksi niitä on syytä tarkastella yhdessä.

13 Aluksi on todettava, että yhteisöjen tuomioistuin on jo katsonut, että työnantajan entisille työntekijöilleen, näiden puolisoille tai näiden huollettavina oleville henkilöille näiden työntekijöiden työsuhteen perusteella myönnettävät matkaalennukset kuuluvat perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettuun "palkkaan" (ks. tältä osin asia 12/81, Garland, tuomio 9.2.1982, Kok. 1982, s. 359, 9 kohta).

14 Nyt esillä olevassa asiassa on selvää, että työnantajan työsopimuksen perusteella myöntämät matka-alennukset työntekijän aviopuolisolle tai vastakkaista sukupuolta olevalle henkilölle, jonka kanssa työntekijällä on vakituinen avosuhde, kuuluvat perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan. Tällainen etuus ei siten kuulu kansallisen tuomioistuimen viidennessä kysymyksessä mainitseman direktiivin 76/207/ETY soveltamisalaan (ks. asia C-342/93, Gillespie ym., tuomio 13.2.1996, Kok. 1996, s. I-475, 24 kohta).

15 Muiden ennakkoratkaisukysymysten sanamuodosta — samoin kuin ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen perusteluista — ilmenee, että kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivissä 75/117/ETY kiellettyä syrjintää, että työnantaja epää työntekijältään oikeuden saada matka-alennuksia samaa sukupuolta olevalle henkilölle, jonka kanssa työntekijällä on vakituinen suhde, kun tällaisia alennuksia myönnetään työntekijän aviopuolisolle tai vastakkaista sukupuolta olevalle henkilölle, jonka kanssa työntekijällä on vakituinen avosuhde.

16 Grant katsoo ensinnäkin, että tällainen epääminen on välittömästi sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Hän korostaa, että hänen työnantajansa olisi tehnyt toisenlaisen ratkaisun, jos kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa asiassa kysymyksessä olevia etuuksia olisi hakenut naisen kanssa asuva mies sen sijaan, että niitä on hakenut naisen kanssa asuva nainen.

17 Grant väittää tältä osin, että pelkästään sillä perusteella, että hänen työtehtäviään aikaisemmin hoitanut miespuolinen työntekijä oli saanut naispuoliselle kumppanilleen matka-alennuksia olematta tämän kanssa naimisissa, kysymys on välittömästi sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Grantin mukaan naispuolista työntekijää,

joka kaikkien muiden olosuhteiden ollessa samanlaisia ei saa samoja etuuksia kuin miespuolinen työntekijä, syrjitään sukupuolen perusteella (ainoaan erottavaan tekijään perustuva lähestymistapa, "but for" -testi).

18 Tämän jälkeen Grant tuo esiin, että tällainen epääminen on sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää, joka sisältyy perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettuun sukupuoleen perustuvan syrjinnän käsitteeseen. Hänen mukaansa sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva erilainen kohtelu johtuu tiettyä sukupuolta olevien henkilöiden sukupuoli- tai tunne-elämää koskevista ennakkoluuloista ja todellisuudessa perustuu näiden henkilöiden sukupuoleen. Hän toteaa lisäksi, että tällainen tulkinta perustuu edellä mainitussa asiassa P. vastaan S. annettuun tuomioon ja vastaa sekä yhteisön toimielinten antamia päätöslauselmia ja suosituksia että kansainvälisten ihmisoikeusnormien ja kansallisten tasa-arvosäännösten kehitystä.

19 Lopuksi Grant väittää, ettei hänen hakemansa etuuden epääminen ole objektiivisesti oikeutettua.

20 SWT sekä Ranskan ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukset katsovat, että pääasiassa esillä olevan kaltainen etuuden epääminen ei ole perustamissopimuksen 119 artiklan vastaista. Ne korostavat ensinnäkin, että edellä mainitussa asiassa P. vastaan S. annetussa sukupuolenvaihdoksiin rajoittuvassa tuomiossa ainoastaan rinnastettiin henkilön sukupuolenvaihdokseen perustuva syrjintä syrjintään, joka perustuu henkilön kuulumiseen tiettyyn sukupuoleen.

21 Tämän jälkeen ne väittävät, että Grantin kanteen kohteena oleva erilainen kohtelu ei perustu hänen sukupuoliseen suuntautumiseensa tai seksuaalisiin taipumuksiinsa, vaan siihen, ettei hän täytä yrityksen antamissa määräyksissä asetettuja edellytyksiä.

22 Lopuksi ne toteavat, että sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä ei ole perustamissopimuksen 119 artiklassa tai direktiivissä 75/117/ETY tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Ne vetoavat tältä osin muun muassa tämän artiklan sanamuotoon ja tavoitteisiin, siihen, että jäsenvaltiot eivät ole yksimielisiä samaa sukupuolta olevien henkilöiden vakituisten parisuhteiden rinnastamisesta vastakkaista sukupuolta olevien henkilöiden vakituisiin parisuhteisiin, siihen, että nyt kyseessä olevia parisuhteita ei suojata ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi 4.11.1950 tehdyn yleissopimuksen (jäljempänä ihmisoikeussopimus, SopS 18-19/1990) 8 tai 12 artiklassa, sekä siihen, että kysymyksessä ei ole tämän ihmisoikeussopimuksen 14 artiklassa tarkoitettu syrjintä.

23 Komissio katsoo samoin, ettei Grantin hakeman etuuden epääminen ole perustamissopimuksen 119 artiklan tai direktiivin 75/117/ETY vastaista. Komission mielestä työntekijöiden sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää voidaan pitää tässä artiklassa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä. Se korostaa kuitenkin, että Grantin kanteen kohteena oleva syrjintä ei perustu hänen sukupuoliseen suuntautumiseensa vaan siihen, ettei hän asu "parisuhteessa" tai "puolison" kanssa useimpien jäsenvaltioiden oikeudessa, yhteisön oikeudessa ja ihmisoikeussopimukseen perustuvassa oikeudessa näille käsitteille annetussa merkityksessä. Komissio katsoo, että siinä yrityksessä, jossa Grant työskentelee, voimassa olevilla määräyksillä toteutettu erilainen kohtelu ei näissä olosuhteissa ole perustamissopimuksen 119 artiklan vastaista.

24 Oikeudenkäyntiaineistoon nähden on aluksi syytä vastata siihen, onko pääasiassa esillä olevan kaltainen, yrityksen määräyksissä asetettu edellytys välittömästi työntekijän sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Mikäli tähän vastataan kieltävästi, on seuraavaksi tutkittava, edellytetäänkö yhteisön oikeudessa, että kaikkien työnantajien on pidettävä kahden samaa sukupuolta olevan henkilön vakituisia parisuhteita naimisissa olevien henkilöiden parisuhteita tai kahden vastakkaista sukupuolta olevan henkilön vakituista avosuhdetta vastaavina. Lopuksi on tarkasteltava sitä, onko sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä työntekijän sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

25 Ensiksi on todettava, että siinä yrityksessä, jossa Grant työskentelee, sovellettavien määräysten mukaan matka-alennuksia myönnetään työntekijälle, tämän "puolisolle" eli henkilölle, jonka kanssa työntekijä on naimisissa ja josta häntä ei ole tuomittu asumuseroon, tai vastakkaista sukupuolta olevalle henkilölle, jonka kanssa työntekijällä on ollut vähintään kahden vuoden ajan "vakava" suhde, työntekijän lapsille ja hänen huollettavinaan oleville perheenjäsenille sekä hänen leskelleen.

26 Etuuden epääminen Grantilta perustuu siihen, että hän ei täytä näissä määräyksissä asetettuja edellytyksiä, ja erityisesti siihen, että hän ei asu "puolison" kanssa tai sellaisen vastakkaista sukupuolta olevan henkilön kanssa, jonka kanssa hänellä olisi ollut vähintään kahden vuoden ajan "vakava" suhde.

27 Tätä viimeksi mainittua edellytystä, jonka mukaan työntekijän on elettävä vakituisesti vastakkaista sukupuolta olevan henkilön kanssa saadakseen matka-alennuksia, sovelletaan — kuten sitä paitsi muitakin yrityksen antamien määräysten mukaisia vaihtoehtoisia edellytyksiä — kyseisen työntekijän sukupuolesta riippumatta. Näin ollen matka-alennukset evätään miespuoliselta työntekijältä, jos hän asuu samaa sukupuolta olevan henkilön kanssa, samalla tavoin kuin ne evätään naispuoliselta työntekijältä, jos hän asuu samaa sukupuolta olevan henkilön kanssa.

28 Koska yrityksen antamissa määräyksissä asetettua edellytystä sovelletaan samalla tavoin naispuolisiin kuin miespuolisiinkin työntekijöihin, sitä ei voida pitää välittömästi sukupuoleen perustuvana syrjintänä.

29 Toiseksi on tutkittava, ovatko henkilöt, joilla on vakituinen suhde samaa sukupuolta olevan kumppanin kanssa, samassa asemassa pääasiassa esillä olevan kaltaista edellytystä sovellettaessa kuin henkilöt, jotka ovat naimisissa tai joilla on vakituinen avosuhde vastakkaista sukupuolta olevan henkilön kanssa.

30 Grant väittää erityisesti, että näitä kahta tilannetta pidetään yhä useammin jäsenvaltioiden sekä yhteisön ja muiden kansainvälisten organisaatioiden oikeudessa toisiaan vastaavina.

31 Vaikka tältä osin onkin totta, kuten Grant esittää, että Euroopan parlamentti on julistanut pitävänsä kaikkea yksilön seksuaalisista taipumuksista aiheutuvaa syrjintää valitettavana, yhteisö ei kuitenkaan ole tähän mennessä säätänyt normeja, joista seuraisi tällainen vastaavuus.

32 Jäsenvaltioiden oikeuden osalta on todettava, että vaikka joissakin jäsenvaltioissa kahden samaa sukupuolta olevan henkilön yhteiselämää pidetään, vaikkakin epätäydellisesti, avioliittoa vastaavana, suurimmassa osassa jäsenvaltioita sitä pidetään vakituisia heteroseksuaalisia avosuhteita vastaavana ainoastaan harvojen oikeuksien osalta tai sitä ei tunnusteta millään erityisellä tavalla.

33 Euroopan ihmisoikeustoimikunta on puolestaan sillä kannalla, että huolimatta siitä, että homoseksuaalisuuteen kohdistuvat asenteet ovat muuttuneet nykyaikana, ihmisoikeussopimuksen 8 artiklassa suojattu oikeus nauttia perhe-elämään kohdistuvaa kunnioitusta ei koske vakituisia homoseksuaalisia suhteita (ks. mm. asia X. ja Y. v. Yhdistynyt kuningaskunta, päätös 3.5.1983, nro 9369/81, D R 32, s. 220; asia S. v. Yhdistynyt kuningaskunta, päätös 14.5.1986, nro 11716/85, D R 47, s. 274, 2 kohta ja asia Kerkhoven ja Hinke v. Alankomaat, päätös 19.5.1992, nro 15666/89, 1 kohta, ei julkaistu) ja että kansalliset säännökset, joilla perheen suojelemiseksi taataan naimisissa oleville ja vastakkaista sukupuolta olevan henkilön kanssa avioliiton kaltaisessa suhteessa eläville henkilöille edullisempi kohtelu kuin samaa sukupuolta oleville henkilöille, joilla on vakituinen suhde, eivät ole ihmisoikeussopimuksen muun muassa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltävän 14 artiklan vastaisia (ks. em. asia S. v. Yhdistynyt kuningaskunta, päätöksen 7 kohta; asia C.

ja L. M. v. Yhdistynyt kuningaskunta, päätös 9.10.1989, nro 14753/89, 2 kohta, ei julkaistu ja asia B. v. Yhdistynyt kuningaskunta, päätös 10.2.1990, nro 16106/90, D R 64, s. 278, 2 kohta).

34 Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on toisenlaisessa yhteydessä lisäksi tulkinnut ihmisoikeussopimuksen 12 artiklaa siten, että se koskee ainoastaan perinteistä avioliittoa, joka on solmittu biologisesti eri sukupuolta olevien kahden henkilön välillä (ks. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomiot asiassa Rees, 17.10.1986, A-sarja, nro 106, s. 19, 49 kohta ja asiassa Cossey, 27.9.1990, A-sarja, nro 184, s. 17, 43 kohta).

35 Edellä esitetyn perusteella tällä hetkellä voimassa olevan yhteisön oikeuden mukaan kahden samaa sukupuolta olevan henkilön vakituista suhdetta ei pidetä naimisissa olevien henkilöiden suhteita tai vastakkaista sukupuolta olevien henkilöiden vakituisia avosuhteita vastaavana. Näin ollen työnantajalla ei ole yhteisön oikeuden perusteella velvollisuutta asettaa sellaista henkilöä, jolla on vakituinen suhde samaa sukupuolta olevaan kumppaniin, samaan asemaan sellaisen henkilön kanssa, joka on naimisissa tai jolla on vakituinen avosuhde vastakkaista sukupuolta olevaan kumppaniin.

36 Näin ollen ainoastaan lainsäätäjän tehtävänä on tarvittaessa ryhtyä toimenpiteisiin tämän tilanteen muuttamiseksi.

37 Grant väittää lopuksi, että edellä mainitussa asiassa P. vastaan S. annetusta tuomiosta ilmenee, että erilainen kohtelu sukupuolisen suuntautumisen perusteella kuuluu perustamissopimuksen 119 artiklassa kiellettyyn sukupuoleen perustuvaan syrjintään.

38 Tässä viimeksi mainitussa asiassa yhteisöjen tuomioistuimelta pyydettiin vastausta siihen, oliko työntekijän sukupuolenvaihdokseen perustuvaa irtisanomista pidettävä direktiivissä 76/207/ETY tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä.

39 Kansallinen tuomioistuin pohti tosiasiassa sitä, oliko tämän direktiivin soveltamisala laajempi kuin sen sovellettavana olevan vuoden 1975 *Sex Discrimination Act*in (sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä annetun lain) soveltamisala, kun tämä laki koski kansallisen tuomioistuimen mukaan ainoastaan syrjintää, joka perustui työntekijän kuulumiseen jompaankumpaan sukupuoleen.

40 Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja komissio olivat yhteisöjen tuomioistuimelle esittämissään kirjallisissa huomautuksissa väittäneet, että direktiivissä kiellettiin ainoastaan syrjintä, joka perustui kyseisen työntekijän kuulumiseen jompaankumpaan sukupuoleen, eikä syrjintää, joka perustui työntekijän sukupuolenvaihdokseen.

41 Yhteisöjen tuomioistuin totesi vastauksena näihin väitteisiin, että direktiivin miesten ja naisten välisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltävät säännökset ovat vain kyseistä rajattua alaa koskeva ilmaus yhdenvertaisuusperiaatteesta, joka on yksi yhteisön oikeuden perusperiaatteista. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että tämä puhuu näiden säännösten soveltamisalan rajoittavaa tulkintaa vastaan ja johtaa soveltamaan niitä myös syrjintään, joka perustuu työntekijän sukupuolenvaihdokseen.

42 Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että tällainen syrjintä perustui todellisuudessa olennaisesti, ellei jopa yksinomaan, kyseisen henkilön sukupuoleen. Tällainen päätelmä, jonka perusteella katsotaan, että kyseinen syrjintä on kiellettävä samalla

perusteella kuin syrjintä, joka johtuu henkilön kuulumisesta tiettyyn sukupuoleen — sukupuolenvaihdoksesta johtuvan syrjinnän liittyessä erittäin kiinteästi tiettyyn sukupuoleen kuulumiseen perustuvaan syrjintään —, koskee pelkästään työntekijän sukupuolenvaihdosta, eikä se näin ollen sovellu henkilön sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaan erilaiseen kohteluun.

43 Grant katsoo kuitenkin, että kuten tiettyjä kansallisen oikeuden säännöksiä tai kansainvälisten yleissopimusten määräyksiä, yhteisön oikeuden säännöksiä miesten ja naisten tasa-arvoisesta kohtelusta on tulkittava siten, että ne koskevat myös sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää. Pääasian kantaja viittaa tältä osin erityisesti 19.12.1966 tehtyyn kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevaan kansainväliseen yleissopimukseen (SopS 7-8/1976), jossa sen 28 artiklan mukaisesti perustetun ihmisoikeuskomitean kannan mukaan käsitteellä "sukupuoli" tarkoitetaan myös sukupuolista suuntautumista (selostus nro 488/1992, Toonen v. Australia, 31.3.1994 annetut kertomukset, 50. istunto, 8.7 kohta).

44 Tältä osin on syytä huomauttaa, että kyseinen yleissopimus kuuluu niihin ihmisoikeuksien suojaamista koskeviin kansainvälisiin asiakirjoihin, jotka yhteisöjen tuomioistuin ottaa huomioon soveltaessaan yhteisön oikeuden yleisiä periaatteita (ks. esim. asia 374/87, Orkem v. komissio, tuomio 18.10.1989, Kok. 1989, s. 3283, 31 kohta ja yhdistetyt asiat C-297/88 ja C-197/89, Dzodzi, tuomio 18.10.1990, Kok. 1990, I-3763, 68 kohta).

45 Vaikka näiden yleisten oikeusperiaatteiden oleellisen osan muodostavien perusoikeuksien kunnioittaminen onkin edellytys yhteisön säädösten lainmukaisuudelle, näillä perusoikeuksilla itsessään ei kuitenkaan voi olla perustamissopimuksen määräysten soveltamisalaa yhteisön toimivallan ulkopuolelle laajentavaa vaikutusta (ks. erityisesti EY:n perustamissopimuksen 235 artiklan soveltamisalan suhteesta

ihmisoikeuksien kunnioittamiseen lausunto 2/94, 28.3.1996, Kok. 1996, s. I-1759, 34 ja 35 kohta).

46 Lisäksi ihmisoikeuskomitean selostuksessa, johon Grant viittaa, tämä toimielin, joka ei sitä paitsi ole lainkäyttöelin ja jonka kertomuksilla ei ole oikeudellisesti sitovaa merkitystä, on oman ilmaisunsa mukaan ja erityisittä perusteluitta ainoastaan "huomauttanut, että sen mielestä 2 artiklan 1 kohdan ja 26 artiklan viittauksella 'sukupuoleen' on katsottava tarkoitettavan myös sukupuolista suuntautumista".

47 Tällaisesta huomautuksesta, joka ei lisäksi näytä kuvastavan nykyään yleisesti hyväksyttyä tulkintaa sukupuoleen perustuvan syrjinnän käsitteestä perusoikeuksien suojaamista koskevissa eri kansainvälisissä asiakirjoissa, ei voi missään tapauksessa seurata, että yhteisöjen tuomioistuin laajentaisi perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaa. Näin ollen tämän artiklan — kuten kaikkien yhteisön oikeuden säännösten tai määräysten — soveltamisala voidaan määrittää vain ottaen huomioon paitsi sen sanamuoto ja tavoite, myös sen asema perustamissopimuksen järjestelmässä ja se oikeudellinen asiayhteys, johon tämä määräys liittyy. Edellä esitetyn perusteella yhteisön oikeus ei kuitenkaan nykyisessä kehitysvaiheessaan koske pääasian kohteena olevan kaltaista sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää.

48 On kuitenkin syytä todeta, että Euroopan unionista tehdyn sopimuksen, Euroopan yhteisöjen perustamissopimusten ja niihin liittyvien tiettyjen asiakirjojen muuttamisesta 2 päivänä lokakuuta 1997 allekirjoitetulla Amsterdamin sopimuksella on päätetty lisätä EY:n perustamissopimukseen 6 A artikla, jonka perusteella neuvosto voi tietyin edellytyksin (yksimielisesti komission ehdotuksesta ja Euroopan parlamenttia kuultuaan) kyseisen sopimuksen tultua voimaan toteuttaa tarvittavat toimenpiteet syrjinnän eri muotojen ja muun muassa sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän poistamiseksi.

49 Edellä esitetyn perusteella ei ole tarpeen tutkia Grantin väitettä siitä, että hänen hakemansa etuuden epääminen ei ole objektiivisesti oikeutettua.

50 Näin ollen kansalliselle tuomioistuimelle on vastattava, että perustamissopimuksen 119 artiklassa tai direktiivissä 75/117/ETY kiellettyä syrjintää ei ole, että työnantaja kieltäytyy myöntämästä matka-alennuksia samaa sukupuolta olevalle henkilölle, jonka kanssa työntekijällä on vakituinen suhde, kun tällaisia alennuksia myönnetään työntekijän puolisolle tai vastakkaista sukupuolta olevalle henkilölle, jonka kanssa työntekijällä on vakituinen avosuhde.

Oikeudenkäyntikulut

51 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Yhdistyneen kuningaskunnan ja Ranskan hallituksille sekä 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 Tribunal, Southamptonin 19.7.1996 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa tai miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetussa neuvoston direktiivissä 75/117/ETY kiellettyä syrjintää ei ole, että työnantaja kieltäytyy myöntämästä matka-alennuksia samaa sukupuolta olevalle henkilölle, jonka kanssa työntekijällä on vakituinen suhde, kun tällaisia alennuksia myönnetään työntekijän puolisolle tai vastakkaista sukupuolta olevalle henkilölle, jonka kanssa työntekijällä on vakituinen avosuhde.

Rodríguez Iglesias Gulmann Ragnemalm

Wathelet Mancini Moitinho de Almeida

Kapteyn Murray Edward

Puissochet Hirsch Jann Sevón

Julistettiin Luxemburgissa 17 päivänä helmikuuta 1998.

R. Grass G. C. Rodríguez Iglesias

kirjaaja presidentti