DOMSTOLENS DOM
den 17 februari 1998 *

I mål C-249/96,

angående en begäran enligt artikel 177 i EG-fördraget, från Industrial Tribunal, Southampton (Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

Lisa Jacqueline Grant

och

South-West Trains Ltd,

angående tolkningen av artikel 119 i EG-fördraget, rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT L 45, s. 19; svensk specialutgåva, område 13, volym 4, s. 78) och rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191),

meddelar

* Rättegångsspråk: engelska.

DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden G. C. Rodríguez Iglesias, avdelningsordförandena C. Gulmann, H. Ragnemalm, M. Wathelet och domarna G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, referent, G. Hirsch, P. Jann och L. Sevón,

generaladvokat: M. B. Elmer,
justitiesekreterare: byrådirektören L. Hewlett,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

— Lisa Jacqueline Grant genom Cherie Booth, QC, Peter Duffy och Marie Demetriou, barristers,

— South-West Trains Ltd, genom Nicholas Underhill, QC, och Murray Shanks, barrister,

— Frankrikes regering, genom Catherine de Salins, sous-directeur, utrikesministeriets rättsavdelning, och Anne de Bourgoing, chargé de mission, samma avdelning, båda i egenskap av ombud,

— Förenade kungarikets regering, genom John E. Collins, Treasury Solicitor's Department, i egenskap av ombud, biträdd av Stephen Richards och David Anderson, barristers,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom Christopher Docksey, Marie Wolfcarius och Carmel O'Reilly, samtliga vid rättstjänsten, samtliga i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid sammanträdet den 9 juli 1997 av: Lisa Jacqueline Grant, företrädd av Cherie Booth, Peter Duffy och Marie Demetriou, South-West Trains Ltd, företrätt av Nicholas Underhill och Murray Shanks, Förenade kungarikets regering, företrädd av John E. Collins, David Anderson och Patrick Elias, QC, och kommissionen, företrädd av Carmel O'Reilly och Marie Wolfcarius,

och efter att den 30 september 1997 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Industrial Tribunal, Southampton, har genom beslut av den 19 juli 1996, som inkom till domstolen den 22 juli samma år, begärt att domstolen enligt artikel 177 i EG-fördraget skall meddela ett förhandsavgörande avseende sex frågor om tolkningen av artikel 119 i EG-fördraget, rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT L 45, s. 19; svensk specialutgåva, område 13, volym 4, s. 78) och rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191).

2 Dessa frågor har uppkommit i en tvist mellan Lisa Jacqueline Grant och hennes arbetsgivare South-West Trains Ltd (nedan kallad SWT) angående den senares vägran att bevilja reseförmåner för Lisa Jacqueline Grants partner, som är av kvinnligt kön.

3 Lisa Jacqueline Grant är anställd av SWT, ett järnvägsföretag i trakten kring Southampton.

4 I artikel 18 i hennes anställningsavtal, som bär rubriken Reseförmåner, stadgas följande:

"Ni åtnjuter den avgiftsfrihet och de reseförmåner som är tillämpliga på anställda i er kategori. Även er make och de personer som ni sörjer för åtnjuter reseförmåner. Reseförmåner beviljas efter (arbetsgivarens) gottfinnande och kommer att dras in i fall av missbruk."

5 Vid tidpunkten för de omständigheter som ligger till grund för tvisten hade artikel 8 (om "make") i de bestämmelser som arbetsgivaren hade antagit för tillämpningen av dessa regler (Staff Travel Facilities Privilege Ticket Regulations) följande lydelse:

"Reseförmåner skall beviljas varje gift anställd [...] för dess äkta make, såvida inte den senare lagligen har skilt sig från den anställde.

[...]

Reseförmåner skall beviljas för den anställdes 'common law opposite spouse' (uttryck som vanligen används för att beteckna en sambo av motsatt kön) [...] efter avgivande av en högtidlig förklaring om att ett utpräglat förhållande har pågått sedan två år eller mer."

6 I dessa bestämmelser fastställdes dessutom de villkor enligt vilka reseförmåner kunde beviljas en aktiv arbetstagare (artikel 1—4), en arbetstagare som tillfälligt eller definitivt har upphört med sitt arbete (artikel 5—7), arbetstagarens efterlevande make (artikel 9), arbetstagarens barn (artiklarna 10 och 11) och de familjemedlemmar som arbetstagaren sörjde för (artikel 12).

7 Lisa Jacqueline Grant begärde den 9 januari 1995, med stöd av dessa bestämmelser, att få reseförmåner för den partner av kvinnligt kön med vilken hon förklarade att hon hade haft "ett utpräglat förhållande" sedan mer än två år.

8 SWT avslog den sökta förmånen med motiveringen att, eftersom det rörde sig om ogifta personer, reseförmåner endast kunde beviljas för en partner av motsatt kön.

9 Lisa Jacqueline Grant väckte då talan vid Industrial Tribunal, Southampton, mot SWT och gjorde gällande att beslutet att avslå hennes begäran utgjorde könsdiskriminering i strid med Equal Pay Act 1970 (lag om lika lön), artikel 119 i fördraget och/eller direktiv 76/207. Hon hävdade särskilt att den person som tidigare

innehade hennes tjänst, en man som hade förklarat att han hade ett utpräglat förhållande med en kvinna sedan mer än två år, åtnjöt sådana förmåner som hon hade nekats.

10 Industrial Tribunal, Southampton, anser att frågan som den har ställts inför är huruvida vägran att bevilja de omtvistade förmånerna, på grund av den anställdes sexuella läggning, utgör "könsdiskriminering" i den mening som avses i artikel 119 i fördraget och i direktiven om likabehandling av kvinnor och män. Den har påpekat att även om vissa domstolar i Förenade kungariket har avkunnat beslut i vilka denna fråga besvaras nekande skulle domstolen däremot, i dom av den 30 april 1996 i mål C-13/94, P. mot S. (REG 1996, s. I-2143), "på ett övertygande sätt [ha bekräftat] uppfattningen att diskriminering på grund av sexuell läggning [är] rättsstridigt".

11 Det är mot denna bakgrund som den nationella domstolen har ställt följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1) Strider (enligt punkten 6 nedan) den omständigheten att en anställd nekas reseförmåner för en ogift sambo av samma kön mot principen om lika lön för kvinnor och män, vilken fastställs i artikel 119 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen och i artikel 1 i direktiv 75/117, då en anställd kan erhålla sådana förmåner för sin make eller maka eller för en ogift sambo av motsatt kön?

2) Innefattar begreppet 'könsdiskriminering', enligt artikel 119, diskriminering på grund av den anställdes sexuella läggning?

3) Innefattar begreppet 'könsdiskriminering', enligt artikel 119, diskriminering på grund av det kön som den anställdes partner har?

4) Har — om fråga 1 besvaras jakande — en anställd, som nekas sådana förmåner, en rättighet enligt gemenskapsrätten som kan göras gällande direkt gentemot hans arbetsgivare?

5) Strider ett sådant beslut om att inte utge reseförmån mot bestämmelserna i rådets direktiv 76/207?

6) Har en arbetsgivare rätt att fatta ett sådant beslut om att inte utge reseförmån, inte på grundval av ekonomiska eller organisatoriska skäl beträffande den ifrågavarande anställningen utan om han kan visa a) att syftet med de ifrågavarande förmånerna är att ge gifta par eller par som lever under äktenskapsliknande förhållanden förmåner och b) att förhållanden mellan sambor av samma kön, av samhället, traditionellt och generellt inte har betraktats som likvärdiga med äktenskap?"

12 Med hänsyn till att dessa sex frågor nära anknyter till varandra, skall de undersökas tillsammans.

13 Det skall inledningsvis erinras om att domstolen tidigare har fastslagit att reseförmåner som en arbetsgivare har beviljat äldre arbetstagare, deras make eller personer som de sörjer för, på grund av arbetstagarnas anställning, utgjorde del av "lön" i den mening som avses i artikel 119 i fördraget (se i denna betydelse dom av den 9 februari 1982 i mål 12/81, Garland, REG 1982, s. 359, punkt 9).

14 Det är i förevarande fall klart att en reseförmån som en arbetsgivare på grundval av anställningsavtalet har beviljat för den make eller person av motsatt kön med vilken arbetstagaren har ett fast utomäktenskapligt förhållande faller under artikel 119 i fördraget. En sådan förmån faller följaktligen inte under direktiv 76/207, som omnämns i den nationella domstolens femte fråga (se dom av den 13 februari 1996 i mål C-342/93, Gillespie m. fl., REG 1996, s. I-475, punkt 24).

15 Av de andra frågornas lydelse, liksom av skälen till beslutet om hänskjutande, framgår att den nationella domstolen önskar få klarhet i huruvida en arbetsgivares vägran att bevilja en reseförmån för en person av samma kön med vilken en arbetstagare har ett fast förhållande utgör diskriminering som är förbjuden enligt artikel 119 i fördraget och direktiv 75/117, när en sådan förmån beviljas för en arbetstagares make eller person av motsatt kön med vilken arbetstagaren har ett fast utomäktenskapligt förhållande.

16 Lisa Jacqueline Grant anser för det första att en sådan vägran utgör direkt könsdiskriminering. Hon har gjort gällande att hennes arbetsgivare skulle ha fattat ett annat beslut om de förmåner som det rör sig om i målet vid den nationella domstolen hade begärts av en man som levde tillsammans med en kvinna och inte av en kvinna som levde tillsammans med en kvinna.

17 Lisa Jacqueline Grant har i detta hänseende hävdat att redan det förhållandet att den manlige arbetstagare som tidigare innehade hennes tjänst fick reseförmåner för hans partner av kvinnligt kön, utan att vara gift med henne, är tillräckligt för att fastslå direkt könsdiskriminering. Hon menar att om en arbetstagare av kvinnligt

kön inte åtnjuter samma förmåner som en arbetstagare av manligt kön, och omständigheterna är lika i övrigt, är den förra offer för könsdiskriminering (det som [i engelsk rätt] kallas but for test).

18 Lisa Jacqueline Grant har därefter hävdat att en sådan vägran utgör diskriminering på grund av sexuell läggning, vilket omfattas av begreppet "könsdiskriminering" i artikel 119 i fördraget. Enligt henne beror olika behandling på grund av sexuell läggning på fördomar om det sexuella eller känslomässiga beteendet hos personer av ett visst kön, och den olika behandlingen grundas i själva verket på dessa personers kön. Hon har tillagt att en sådan tolkning följer av domen i det ovannämnda målet P. mot S. och överensstämmer med såväl de resolutioner och rekommendationer som gemenskapsinstitutionerna har antagit som utvecklingen av internationella normer om mänskliga rättigheter och nationella normer om likabehandling.

19 Lisa Jacqueline Grant har slutligen gjort gällande att beslutet att avslå hennes begäran saknar objektiv grund.

20 SWT anser, liksom den franska och den brittiska regeringen, att vägran att bevilja en sådan förmån som den som det är frågan om i målet vid den nationella domstolen inte strider mot artikel 119 i fördraget. De har för det första gjort gällande att domstolen i domen i det ovannämnda målet P. mot S., som endast avser fall av könsbyte, inskränker sig till att likställa diskriminering på grund av en persons könsbyte med diskriminering på grund av att en person tillhör ett visst kön.

21 De har därefter hävdat att den olika behandling som Lisa Jacqueline Grant har klagat på inte grundas på hennes sexuella läggning eller preferenser utan på den omständigheten att hon inte uppfyller villkoren i företagets bestämmelser.

22 Slutligen utgör inte, enligt deras mening, diskriminering på grund av sexuell läggning "könsdiskriminering" i den mening som avses i artikel 119 i fördraget eller i direktiv 75/117. De har i detta hänseende särskilt åberopat lydelsen av och syftena med denna artikel, medlemsstaternas oenighet beträffande frågan om att likställa fasta förhållanden mellan personer av samma kön med fasta förhållanden mellan personer av motsatt kön, avsaknaden av skydd för dessa förhållanden enligt artiklarna 8 eller 12 i Europeiska konventionen den 4 november 1950 angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (nedan kallad konventionen) och således avsaknad av diskriminering i den mening som avses i artikel 14 i samma konvention.

23 Kommissionen anser också att beslutet att avslå Lisa Jacqueline Grants begäran varken strider mot artikel 119 i fördraget eller direktiv 75/117. Enligt dess mening kan diskriminering på grund av arbetstagarnas sexuella läggning anses som "könsdiskriminering" enligt denna artikel. Kommissionen har emellertid gjort gällande att den diskriminering som Lisa Jacqueline Grant har klagat på inte grundas på hennes sexuella läggning utan på att hon inte lever i ett "samboförhållande" eller tillsammans med en "make" i den mening som dessa begrepp har enligt rätten i de flesta medlemsstaterna, gemenskapsrätten och den rätt som utgår från konventionen. Den anser att den olika behandling som sker genom tillämpningen av de bestämmelser som gäller i det företag där Lisa Jacqueline Grant arbetar under sådana omständigheter inte strider mot artikel 119 i fördraget.

24 Det finns med hänsyn till uppgifterna i målet anledning att först besvara frågan huruvida ett villkor i ett företags bestämmelser, såsom det som det är frågan om i målet vid den nationella domstolen, utgör direkt könsdiskriminering av arbetstagaren. Om så inte är fallet kommer det därefter att undersökas om det enligt gemenskapsrätten krävs att alla arbetsgivare likställer fasta förhållanden mellan två personer av samma kön med förhållanden mellan gifta personer eller med fasta utomäktenskapliga förhållanden mellan två personer av motsatt kön. Det finns slutligen anledning att pröva frågan huruvida diskriminering på grund av sexuell läggning utgör könsdiskriminering av arbetstagaren.

25 Det kan för det första konstateras att det i de bestämmelser som gäller i det företag där Lisa Jacqueline Grant arbetar stadgas om beviljande av reseförmåner för arbetstagaren, dennes "make", det vill säga den person med vilken arbetstagaren är gift och inte lagligen har skilt sig från, eller den person av motsatt kön med vilken arbetstagaren har ett "utpräglat" förhållande sedan två år eller mer, arbetstagarens barn, de familjemedlemmar som arbetstagaren sörjer för och efterlevande make.

26 Beslutet att avslå Lisa Jacqueline Grants begäran grundas på att hon inte uppfyller villkoren i dessa bestämmelser och, i synnerhet, att hon inte lever tillsammans med en "make" eller en person av motsatt kön med vilken hon har ett "utpräglat" förhållande sedan två år eller mer.

27 Detta senare villkor, av vilket följer att arbetstagaren på ett varaktigt sätt måste leva tillsammans med en person av motsatt kön för att kunna åtnjuta reseförmåner, tillämpas för övrigt, i likhet med de övriga alternativa villkoren i företagets bestämmelser, oberoende av den berörda arbetstagarens kön. En manlig arbetstagare nekas således reseförmåner om han lever tillsammans med en person av samma kön på samma sätt som en kvinnlig arbetstagare nekas dessa förmåner om hon lever tillsammans med en person av samma kön.

28 Eftersom villkoret i företagets bestämmelser tillämpas på samma sätt på arbetstagare av manligt kön som på arbetstagare av kvinnligt kön, kan det inte anses utgöra direkt könsdiskriminering.

29 Det skall för det andra, såvitt avser tillämpningen av ett sådant villkor som det som det är frågan om i målet vid den nationella domstolen, undersökas om de personer som har ett fast förhållande med en person av samma kön befinner sig i samma situation som personer som är gifta eller har ett fast utomäktenskapligt förhållande med en partner av motsatt kön.

30 Lisa Jacqueline Grant har särskilt gjort gällande att dessa två situationer i allt större utsträckning likställs enligt rätten i medlemsstaterna, gemenskapsrätten och den rätt som utgår från andra internationella organisationer.

31 Även om det, såsom Lisa Jacqueline Grant har påpekat, är riktigt att Europaparlamentet har förklarat att det beklagar varje diskriminering på grund av en individs sexuella preferenser, är det i detta hänseende inte desto mindre så, att gemenskapen hittintills inte har antagit normer genom vilka dessa situationer likställs.

32 I fråga om rätten i medlemsstaterna gäller att även om ett samboförhållande mellan två personer av samma kön i vissa av dessa likställs med äktenskap, om än ofullständigt, likställs det i de flesta medlemsstaterna endast med fasta utomäktenskapliga heterosexuella förhållanden vad beträffar ett begränsat antal rättigheter eller så erkänns det inte alls.

33 Europakommissionen för de mänskliga rättigheterna har intagit den ståndpunkten att varaktiga homosexuella förhållanden, trots den samtida utvecklingen av synen på homosexualitet, inte omfattas av rätten till familjeliv som skyddas enligt artikel 8 i konventionen (se bland annat utslag av den 3 maj 1983, X. och Y. mot Förenade kungariket, nr 9369/81, D R 32, s. 220, den 14 maj 1986, S. mot Förenade kungariket, nr 11716/85, D R 47, s. 274, punkt 2, och av den 19 maj 1992, Kerkhoven och Hinke mot Nederländerna, nr 15666/89, inte publicerat, punkt 1) och att nationella bestämmelser, genom vilka personer som är gifta och personer av motsatt kön som sammanbor som man och hustru, för att tillgodose familjeskyddet, garanteras en förmånligare behandling än personer av samma kön som har ett varaktigt förhållande, inte strider mot artikel 14 i konventionen, som innebär förbud mot bland annat könsdiskriminering (se utslaget i ovannämnda målet S. mot

Förenade kungariket, punkt 7, den 9 oktober 1989, C. och L. mot Förenade kungariket, nr 14753/89, inte publicerat, punkt 2, och av den 10 februari 1990, B. mot Förenade kungariket, nr 16106/90, D R 64, s. 278, punkt 2).

34 Europadomstolen för de mänskliga rättigheterna har för övrigt i ett annat sammanhang tolkat artikel 12 i konventionen på så sätt att den endast avser traditionella äktenskap mellan två personer som biologiskt är av olika kön (se Europadomstolens utslag av den 17 oktober 1986, Rees, serie A, nr 106, s. 19, punkt 49, och av den 27 september 1990, Cossey, serie A, nr 184, s. 17, punkt 43).

35 Av det föregående följer att för närvarande likställs inte, enligt gemenskapsrätten, fasta förhållanden mellan två personer av samma kön med förhållanden mellan gifta personer eller med fasta utomäktenskapliga förhållanden mellan personer av motsatt kön. Följaktligen är en arbetsgivare enligt gemenskapsrätten inte skyldig att likställa situationen för en person som har ett fast förhållande med en partner av samma kön med situationen för en person som är gift eller som har ett fast utomäktenskapligt förhållande med en partner av motsatt kön.

36 Det kan under dessa omständigheter endast tillkomma lagstiftaren att i förekommande fall anta bestämmelser som kan påverka denna situation.

37 Lisa Jacqueline Grant har slutligen hävdat att det av domen i det ovannämnda målet P. mot S. följer att olika behandling på grund av sexuell läggning utgör "könsdiskriminering", som är förbjuden enligt artikel 119 i fördraget.

38 I sistnämnda mål tillfrågades domstolen huruvida en uppsägning som grundades på den berörde arbetstagarens könsbyte skulle anses som "könsdiskriminering" i den mening som avses i direktiv 76/207.

39 Den nationella domstolen undrade nämligen om inte detta direktiv hade ett vidare tillämpningsområde än Sex Discrimination Act 1975 (lag om könsdiskriminering), som den hade att tillämpa och som, enligt dess mening, endast omfattade diskriminering på grund av den berörde arbetstagarens tillhörighet till endera könet.

40 Den brittiska regeringen och kommissionen hävdade i sina yttranden till domstolen att direktivet endast innebar förbud mot diskriminering som berodde på att den berörde arbetstagaren tillhörde endera könet och inte mot diskriminering som grundades på arbetstagarens könsbyte.

41 Domstolen påpekade som svar på denna argumentering att förbudet mot diskriminering av kvinnor och män i direktivets bestämmelser, inom deras begränsade område, endast var ett uttryck för jämlikhetsprincipen, som är en av gemenskapsrättens grundläggande principer. Den ansåg att denna omständighet talade mot en restriktiv tolkning av tillämpningsområdet för dessa bestämmelser och innebar att de skulle tillämpas på diskriminering som berodde på arbetstagarens könsbyte.

42 Domstolen ansåg att sådan diskriminering i själva verket huvudsakligen, om inte uteslutande, grundades på den berörda personens kön. Tillämpningen av ett sådant resonemang, vilket innebär att denna diskriminering skall förbjudas på samma sätt

som diskriminering på grund av att en person tillhör ett visst kön, med vilken den har nära samband, är begränsad till fall där arbetstagare byter kön och skall följaktligen inte tillämpas på olika behandling på grund av en persons sexuella läggning.

43 Lisa Jacqueline Grant anser emellertid att gemenskapsbestämmelserna om likabehandling av kvinnor och män, i likhet med vissa bestämmelser i nationell rätt eller i internationella konventioner, skall tolkas så, att de omfattar diskriminering på grund av sexuell läggning. Hon har i detta hänseende hänvisat till bland annat Internationella konventionen av den 19 december 1966 om medborgerliga och politiska rättigheter (Förenta nationernas traktatsamling, volym 999, s. 171), i vilken begreppet "kön", enligt den i överensstämmelse med artikel 28 i konventionen upprättade kommittén för de mänskliga rättigheterna, även skulle avse sexuella preferenser (Meddelande nr 488/1992, Toonen mot Australien, rapport av den 31 mars 1994, 50: e sessionen, punkt 8.7).

44 Det skall beträffande denna fråga erinras om att nämnda konvention förekommer bland de internationella instrumenten rörande skyddet för de mänskliga rättigheterna, som domstolen tar hänsyn till vid tillämpningen av gemenskapsrättens allmänna principer (se till exempel dom av den 18 oktober 1989 i mål 374/87, Orkem mot kommissionen, REG 1989, s. 3283, punkt 31; svensk specialutgåva, häfte 10, och av den 18 oktober 1990 i förenade målen C-297/88 och C-197/89, Dzodzi, REG 1990, s. I-3763, punkt 68; svensk specialutgåva, häfte 10).

45 Även om respekten för de grundläggande rättigheterna, som utgör en väsentlig del av dessa allmänna principer, är ett villkor för att gemenskapsrättsakter skall vara lagenliga, kan dessa rättigheter inte i sig ha till verkan att vidga tillämpningsområdet för fördragets bestämmelser till att gå utöver gemenskapens behörighet (se bland annat, beträffande räckvidden av artikel 235 i EG-fördraget angående

respekten för de mänskliga rättigheterna, yttrande 2/94 av den 28 mars 1996, REG 1996, s. I-1759, punkterna 34 och 35).

46 Kommittén för de mänskliga rättigheterna, som för övrigt inte är en domstol och vars uttalanden inte har någon bindande rättslig verkan, har dessutom i det meddelande som Lisa Jacqueline Grant har hänvisat till, enligt dess egna ord och utan någon särskild motivering, inskränkt sig till att "uttala att enligt dess mening skall hänvisningen till 'kön' i artiklarna 2.1 och 26 anses omfatta sexuella preferenser".

47 Ett sådant uttalande, som för övrigt inte återspeglar en hittills allmänt vedertagen tolkning av begreppet könsdiskriminering i skilda internationella instrument rörande skydd för de grundläggande rättigheterna, kan följaktligen i vart fall inte föranleda domstolen att vidga räckvidden av artikel 119 i fördraget. Denna artikels räckvidd, liksom den räckvidd varje gemenskapsrättslig bestämmelse har, kan därför endast fastställas med beaktande av dess lydelse och syfte samt dess placering i fördragets system och det rättsliga sammanhang där denna bestämmelse ingår. Av vad som har anförts ovan följer emellertid att gemenskapsrätten för närvarande inte omfattar diskriminering på grund av sexuell läggning, såsom den diskriminering som utgör föremålet för talan i målet vid den nationella domstolen.

48 Det kan emellertid noteras att det i Amsterdamfördraget om ändring av Fördraget om Europeiska unionen, Fördragen om upprättandet av Europeiska gemenskaperna och vissa akter som hör samman med dem, som undertecknades den 2 oktober 1997, föreskrivs att en artikel 6a efter ikraftträdandet av nämnda fördrag skall läggas till i EG-fördraget och enligt vilken rådet under vissa förutsättningar (enhälligt beslut på förslag av kommissionen och efter att ha hört Europaparlamentet) kan vidta nödvändiga åtgärder för att undanröja olika former av diskriminering, däribland diskriminering på grund av sexuell läggning.

49 Mot bakgrund av vad som har anförts ovan är det inte nödvändigt att pröva Lisa Jacqueline Grants argument att ett sådant avslagsbeslut som det hon har vänt sig emot saknar objektiv grund.

50 Följaktligen skall den nationella domstolens fråga besvaras så, att en arbetsgivares vägran att bevilja en reseförmån för en person av samma kön med vilken en arbetstagare har ett fast förhållande, medan en sådan förmån beviljas för en arbetstagares make eller för en person av motsatt kön med vilken arbetstagaren har ett fast utomäktenskapligt förhållande, inte utgör någon diskriminering som är förbjuden enligt artikel 119 i fördraget eller enligt direktiv 75/117.

Rättegångskostnader

51 De kostnader som har förorsakats den franska och den brittiska regeringen samt europeiska gemenskapernas kommission, vilka har inkommit med yttranden till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN

— angående de frågor som genom dom av den 19 juli 1996 har ställts av Industrial Tribunal, Southampton — följande dom:

En arbetsgivares vägran att bevilja en reseförmån för en person av samma kön med vilken en arbetstagare har ett fast förhållande, medan en sådan förmån beviljas för en arbetstagares make eller för en person av motsatt kön med vilken arbetstagaren har ett fast utomäktenskapligt förhållande, utgör inte någon diskriminering som är förbjuden enligt artikel 119 i EG-fördraget eller enligt rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män.

Rodríguez Iglesias Gulmann Ragnemalm

Wathelet Mancini Moitinho de Almeida

Kapteyn Murray Edward Puissochet

Hirsch Jann Sevón

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 17 februari 1998.

R. Grass

Justitiesekreterare

G. C. Rodríguez Iglesias

Ordförande