

ARREST VAN HET HOF

30 april 1996 ²²

In zaak C-13/94,

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

P.

en

S. en Cornwall County Council,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van 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 1976, L 39, blz. 40),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: G. C. Rodríguez Iglesias, president, C. N. Kakouris, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet en G. Hirsch, kamerpresidenten, G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, P. J. G. Kapteyn (rapporteur), J. L. Murray, H. Ragnemalm en L. Sevón, rechters,

²² Procestaal: Engels.

advocaat-generaal: G. Tesauro
griffier: L. Hewlett, administrateur

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

- P., vertegenwoordigd door H. Kennedy, QC, en R. De Mello, Barrister, geïnstrueerd door Tyndallwoods & Millichip, Solicitors,
- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, als gemachtigde, bijgestaan door D. Pannick, QC,
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door N. Khan, lid van haar juridische dienst, als gemachtigde,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van P., vertegenwoordigd door M. Rees en V. Jones, Solicitors, H. Kennedy, QC, en R. De Mello en B. Emmerson, Barristers; de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door J. E. Collins, bijgestaan door D. Pannick, en de Commissie, vertegenwoordigd door N. Khan, ter terechtzitting van 21 maart 1995,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 14 december 1995,

het navolgende

Arrest

- 1 Bij beschikking van 11 januari 1994, ingekomen bij het Hof op 13 januari daaraanvolgend, heeft het Industrial Tribunal, Truro, krachtens artikel 177 EG-Verdrag

twee prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van 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 1976, L 39, blz. 40; hierna: „richtlijn”).

- 2 Die vragen zijn gerezen in een geding tussen P. enerzijds en S. en de Cornwall County Council anderzijds.

- 3 P., verzoekende partij in het hoofdeding, werkte als manager bij een onderwijsinstelling, die ten tijde van de feiten werd beheerd door de Cornwall County Council, het territoriaal bevoegde bestuursorgaan. Een jaar na haar aanstelling, begin april 1992, werd S., studieleider en directeur algemeen beheer en financiën van de onderwijsinstelling, door P. in kennis gesteld van haar voornemen een geslachtsverandering te ondergaan. Het proces dat daartoe moest leiden, bestond uit een „life test”, dat wil zeggen een periode gedurende welke P. zich kleepte en leefde als vrouw, gevolgd door een aantal chirurgische ingrepen om P. fysiek de kenmerken van een vrouw te geven.

- 4 Begin september 1992, na een chirurgische behandeling in de vorm van enkele kleinere ingrepen te hebben ondergaan, ontving P. een aanzegging van ontslag per 31 december 1992. De definitieve chirurgische ingreep vond plaats voordat het ontslag inging, maar na de aanzegging ervan.

- 5 P. heeft bij het Industrial Tribunal beroep ingesteld tegen S. en de Cornwall County Council, op grond dat zij het slachtoffer is van discriminatie op grond van geslacht. S. en de Cornwall County Council houden staande, dat zij is ontslagen wegens een teveel aan personeel.

- 6 Volgens de verwijzingsbeschikking was P.'s voornemen om van geslacht te veranderen, de werkelijke ontslaggrond, ofschoon er inderdaad een teveel aan personeel bij de instelling was.

- 7 Het Industrial Tribunal stelt vervolgens vast, dat in een dergelijke situatie niet wordt voorzien door de Sex Discrimination Act 1975, daar het Engelse recht uitsluitend situaties betreft waarin een persoon verschillend wordt behandeld op grond van het feit dat hij of zij tot het mannelijke dan wel het vrouwelijke geslacht behoort. Naar Engels recht wordt P. nog steeds geacht man te zijn. Zou P. vóór de tot geslachtsverandering leidende operatie vrouw zijn geweest, dan had de werkgever haar eveneens wegens die operatie ontslagen. De verwijzende rechter vraagt zich evenwel af, of de richtlijn niet op deze situatie van toepassing is.

- 8 Volgens artikel 1, lid 1, van de richtlijn beoogt deze de tenuitvoerlegging in de Lid-Staten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van de promotiekansen, en tot de beroepsopleiding, alsmede ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. Volgens artikel 2, lid 1, van de richtlijn houdt dit beginsel van gelijke behandeling in, dat „iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect”.

- 9 Volgens de derde overweging van de considerans van de richtlijn vormt de gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers een van de doelstellingen van de Gemeenschap, voor zover hierdoor met name de onderlinge aanpassing op de weg van de vooruitgang van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de werknemer wordt bevorderd.

10 Van oordeel, dat er twijfel bestaat over de vraag of de richtlijn een ruimere strekking heeft dan de nationale wettelijke regeling, heeft het Industrial Tribunal de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Is, gelet op het doel van richtlijn 76/207, die volgens artikel 1 ervan de tenuitvoerlegging beoogt van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces enz. (...), het ontslag van een transseksueel wegens redenen verband houdend met zijn geslachtsverandering, in strijd met deze richtlijn?

2) Verbiedt artikel 3 van de richtlijn, dat betrekking heeft op discriminatie op grond van geslacht, op een werknemer een behandeling toe te passen die gebaseerd is op diens hoedanigheid van transseksueel?”

11 In limine zij erop gewezen, dat artikel 3 van de richtlijn, waarnaar de nationale rechter verwijst, de toepassing betreft van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot arbeid.

12 Een ontslag zoals dat waarom het in het hoofdgeding gaat, moet echter worden getoetst aan artikel 5, lid 1, van de richtlijn, dat luidt:

„De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, houdt in, dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht.”

- 13 De twee prejudiciële vragen, die te zamen moeten worden onderzocht, dienen derhalve te worden opgevat als ertoe strekkende te vernemen, of artikel 5, lid 1, gelet op het doel van de richtlijn, zich ertegen verzet, dat een transseksueel wordt ontslagen op een grond verband houdend met zijn geslachtsverandering.
- 14 De regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie betogen, dat een ontslag op grond van iemands hoedanigheid van transseksueel of wegens een tot geslachtsverandering leidende operatie geen discriminatie op grond van geslacht in de zin van de richtlijn vormt.
- 15 Tot staving hiervan voert de regering van het Verenigd Koninkrijk met name aan, dat volgens de verwijzingsbeschikking de werkgever P. ook zou hebben ontslagen indien deze oorspronkelijk een vrouw was geweest en een operatie had ondergaan om man te worden.
- 16 Om te beginnen moet worden opgemerkt dat, zoals het Europese Hof voor de rechten van de mens heeft vastgesteld, „onder ‚transseksuelen’ gewoonlijk worden verstaan personen, die hoewel lichamelijk tot het ene geslacht behorend, het gevoel hebben tot het andere te behoren; zij trachten vaak een meer coherente en minder dubbelzinnige identiteit te verkrijgen door middel van medische behandeling en chirurgische ingrepen, om hun lichamelijke kenmerken aan hun innerlijke beleving aan te passen. De aldus geopereerde transseksuelen vormen een tamelijk goed bepaalde en definieerbare groep” (arrest Rees van 17 oktober 1986, serie A, vol. 106, punt 38).
- 17 Vervolgens zij eraan herinnerd, dat het beginsel van gelijke behandeling „van mannen en vrouwen”, waarvan sprake is in de titel, de preambule en de bepalingen van de richtlijn, de uitsluiting inhoudt „van iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht”, zoals met name in de artikelen 2, lid 1, en 3, lid 1, wordt gezegd.

- 18 Daarmee geeft de richtlijn op het betrokken gebied uitdrukking aan het gelijkheidsbeginsel, dat een van de grondbeginselen van het gemeenschapsrecht is.
- 19 Zoals voorts het Hof reeds herhaaldelijk heeft vastgesteld, is het recht om niet op grond van zijn geslacht te worden gediscrimineerd, een van de fundamentele rechten van de mens, waarvan het Hof de eerbiediging dient te verzekeren (zie in die zin arresten van 15 juni 1978, zaak 149/77, Defrenne, Jurispr. 1978, blz. 1365, r. o. 26 en 27, en 20 maart 1984, gevoegde zaken 75/82 en 117/82, Razzouk en Beydoun, Jurispr. 1984, blz. 1509, r. o. 16).
- 20 Het toepassingsgebied van de richtlijn kan dan ook niet worden beperkt tot discriminaties verband houdend met het behoren tot het ene dan wel het andere geslacht. Gelet op haar doelstelling en op de aard van de rechten die zij beoogt te beschermen, dient de richtlijn ook toepassing te vinden bij discriminaties die, zoals in casu, berusten op de geslachtsverandering van de betrokkene.
- 21 Dergelijke discriminaties zijn immers voornamelijk zo niet uitsluitend gebaseerd op het geslacht van de belanghebbende. Wanneer iemand dus wordt ontslagen op grond dat hij/zij een geslachtsverandering wenst te ondergaan of heeft ondergaan, wordt hij/zij slechter behandeld dan degenen die behoren tot het geslacht waartoe hij/zij voor die operatie werd geacht te behoren.
- 22 Door een dergelijke discriminatie te gedogen, zou afbreuk worden gedaan aan het respect voor de waardigheid en de vrijheid, waarop de betrokkene recht heeft en dat het Hof dient te beschermen.
- 23 Het aangezegde ontslag moet in die omstandigheden worden geacht onverenigbaar te zijn met artikel 5, lid 1, van de richtlijn. Dit zou slechts anders zijn indien het ontslag gerechtvaardigd was uit hoofde van artikel 2, lid 2, van de richtlijn. Niets in

het dossier biedt echter grond voor de veronderstelling, dat dit in de zaak waarop het hoofdgeding betrekking heeft, het geval was.

- 24 Mitsdien moet op de vragen van het Industrial Tribunal worden geantwoord, dat gelet op de doelstelling van de richtlijn, artikel 5, lid 1, zich ertegen verzet, dat een transseksueel wordt ontslagen op een grond verband houdend met zijn geslachtsverandering.

Kosten

- 25 De kosten door de regering van het Verenigd Koninkrijk 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, Truro, bij beschikking van 11 januari 1994 gestelde vragen, verklaart voor recht:

Gelet op de doelstelling van 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, verzet artikel 5, lid 1, van die richtlijn zich ertegen, dat een transseksueel wordt ontslagen op een grond verband houdend met zijn geslachtsverandering.

Rodríguez Iglesias

Kakouris

Edward

Puissochet

Hirsch

Mancini

Schockweiler

Kapteyn

Murray

Ragnemalm

Sevón

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 30 april 1996.

De griffier

De president

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias