

HOTĂRÂREA CURȚII  
30 aprilie 1996\*

**P. împotriva S. și Cornwall County Council**

(Cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, formulată de Industrial Tribunal, Truro)

„Egalitate de tratament între bărbați și femei – Concedierea unui transsexual”

**Cauza C-13/94**

În cauza C-13/94,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, de către Industrial Tribunal, Truro (Regatul Unit) pentru pronunțarea, în litigiul pendent în fața acestei instanțe, între

**P.**

și

**S. și Cornwall County Council,**

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea Directivei 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40, Ediție specială în limba română, 05/vol. 1, pag. 164),

CURTEA,

compusă din G. C. Rodríguez Iglesias, președinte, C. N. Kakouris, D. A. O. Edward, J.-P. Puissechet și G. Hirsch, președinți de cameră, G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, P. J. G. Kapteyn (raportor), J. L. Murray, H. Ragnemalm și L. Sevón, judecători,

avocat general: domnul G. Tesauero,  
grefier: doamna L. Hewlett, administrator,

după examinarea observațiilor scrise prezentate:

– pentru P., de doamna Helena Kennedy, QC și de domnul Rambert De Mello, Barrister, împuterniciți de Tyndallwoods & Millichip, solicitors,

– pentru Guvernul Regatului Unit, de domnul John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, în calitate de agent, asistat de domnul David Pannick, QC,

– pentru Comisia Comunităților Europene, de domnul Nicholas Khan, membru al Serviciului juridic, în calitate de agent,

având în vedere raportul de ședință,

---

\* Limba de procedură: engleza.

după ascultarea observațiilor orale ale lui P., reprezentat de doamnele Madeleine Rees și Vereena Jones, Solicitors, Helena Kennedy, QC și de domnii Rambert De Mello și Ben Emmerson, Barristers, ale Guvernului Regatului Unit, reprezentat de domnul John E. Collins, asistat de domnul David Pannick și ale Comisiei, reprezentate de domnul Nicholas Khan, prezentate în ședința din 21 martie 1995,

după ascultarea concluziilor avocatului general prezentate în ședința din 14 decembrie 1995,

pronunță prezenta

### **Hotărâre**

1 Prin ordonanța din 11 ianuarie 1994, primită la Curte la 13 ianuarie 1994, Industrial Tribunal, Truro, a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, două întrebări preliminare privind interpretarea Directivei 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40, Ediție specială în limba română, 05/vol. 1, pag. 164, denumită în continuare „directiva”).

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între P. și S. și Cornwall County Council.

3 P., reclamant în acțiunea principală, lucra ca administrator într-o unitate de învățământ, care depindea, la perioada respectivă, de Cornwall County Council, autoritate administrativă teritorială competentă. La începutul lunii aprilie 1992, la un an de la angajare, P. l-a informat pe S., director de studii, director executiv și financiar al unității de învățământ, cu privire la intenția sa de a se supune unui proces de schimbare de sex. Acest proces a început cu o perioadă denumită „life test”, pe parcursul căreia P. s-a îmbrăcat și s-a comportat ca o femeie, perioadă urmată de operații chirurgicale destinate să-i confere lui P. atributele fizice ale unei femei.

4 La începutul lunii septembrie 1992, după efectuarea unui tratament chirurgical prin intermediul unor operații minore, P. a primit un preaviz de trei luni care expira la 31 decembrie 1992. Operația chirurgicală definitivă a avut loc înainte ca respectiva concediere să producă efecte, dar după notificarea acesteia.

5 P. a introdus o acțiune împotriva lui S. și Cornwall County Council în fața Industrial Tribunal invocând că fusese victima unei discriminări pe motive de sex. S. și Cornwall County Council au susținut că motivul concedierii acestuia a fost excedentul de personal.

6 Din ordonanța de trimitere rezultă că adevăratul motiv al concedierii a fost intenția de schimbare de sex a lui P., deși a existat într-adevăr un excedent de personal în cadrul unității.

7 Industrial Tribunal a constatat, apoi, că o astfel de situație nu era reglementată de Sex Discrimination Act 1975 (Legea privind discriminările pe motive de sex), în măsura în care dreptul englez se referă numai la situațiile în care se tratează diferit o femeie sau un bărbat ca urmare a apartenenței acesteia sau a acestuia la unul dintre sexe. Potrivit dreptului englez, P. este considerat în continuare de sex masculin. Or, în cazul în care P. ar fi fost de sex feminin înainte de operația sa de schimbare de sex, angajatorul l-ar fi concediat, de asemenea, ca

urmare a acestei operații. Cu toate acestea, instanța de trimitere întreabă dacă această situație intră sub incidența domeniului de aplicare a directivei.

8 Din articolul 1 alineatul (1) din directivă rezultă că aceasta are drept obiectiv punerea în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește, în special, accesul la încadrarea în muncă, inclusiv la formarea și promovarea profesională, precum și condițiile de muncă. Acest principiu al egalității de tratament implică, potrivit articolului 2 alineatul (1) din directivă, „inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex, direct sau indirect”.

9 În plus, potrivit celui de-al treilea considerent din directivă, egalitatea de tratament între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin reprezintă unul din obiectivele Comunității, în măsura în care trebuie promovată, în special, apropierea condițiilor de viață și de muncă pe calea progresului.

10 Considerând că există îndoieli cu privire la chestiunea de a ști dacă domeniul de aplicare a directivei este mai extins decât cel al legislației naționale, Industrial Tribunal a decis să suspende pronunțarea unei hotărâri și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Ținând seama de obiectivul Directivei 76/207/CEE, în care articolul 1 afirmă că este acela de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă [...], concedierea unui transsexual pentru un motiv legat de o schimbare de sex („gender reassignment”) reprezintă o încălcare a directivei?

2) Articolul 3 din directivă, care se referă la discriminările pe criteriul sexului, interzice aplicarea în cazul unui salariat a unui tratament bazat pe statutul de transsexual al acestuia?”

11 Cu titlu introductiv, este necesar să se sublinieze că articolul 3 din directivă, la care face trimitere instanța de trimitere, se referă la aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei cu privire la accesul la încadrarea în muncă.

12 Or, o concediere precum cea în cauză în acțiunea principală trebuie luată în considerare în lumina articolului 5 alineatul (1) din directivă, care prevede:

„Aplicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex”.

13 Cele două întrebări preliminare, care ar trebui analizate împreună, trebuie interpretate, prin urmare, în sensul că încearcă să afle dacă, având în vedere obiectivul directivei, articolul 5 alineatul (1) se opune concedierii unui transsexual pentru un motiv legat de schimbarea de sex a acestuia.

14 Guvernul Regatului Unit și Comisia susțin că a concedia o persoană din cauza statutului de transsexual al acesteia sau ca urmare a unei operații de schimbare de sex nu reprezintă, în sensul directivei, o discriminare pe criteriul sexului.

15 În sprijinul acestei concluzii, Guvernul Regatului Unit subliniază, în special, că din ordonanța de trimitere reiese că angajatorul l-ar fi concediat, de asemenea, pe P., în cazul în care ar fi fost înainte femeie și ar fi suportat o operație pentru a deveni bărbat.

16 În primul rând, este necesar să se observe că, astfel cum a constatat Curtea Europeană a Drepturilor Omului, „termenul «transsexual» se aplică, de obicei, persoanelor care, deși aparțin fizic unui sex, au sentimentul că aparțin celuilalt; acestea încearcă adesea să dobândească o identitate mai coerentă și mai puțin echivocă suportând tratament medical și operații chirurgicale în vederea adaptării caracteristicilor lor fizice la natura lor psihologică. Transsexualii care au fost astfel operați formează un grup destul de bine determinat și ușor de identificat” (Hotărârea Rees din 17 octombrie 1986, seria A, volumul 106, punctul 38).

17 Trebuie reamintit, apoi, că principiul egalității de tratament „între bărbați și femei”, la care se referă directiva în titlul, preambulul și dispozițiile sale, implică, astfel cum indică, în special, articolul 2 alineatul (1) și articolul 3 alineatul (1), „inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex”.

18 Astfel, directiva este numai expresia, în domeniul relevant, a principiului egalității care este unul din principiile fundamentale ale dreptului comunitar.

19 În afară de aceasta, astfel cum a constatat deja Curtea în mod repetat, dreptul de a nu fi discriminat pe criterii de sex constituie unul din drepturile fundamentale ale persoanei umane pe care Curtea are obligația de a se asigura că sunt respectate (a se vedea, în acest sens, Hotărârea din 15 iunie 1978, Defrenne, 149/77, Rec. p. 1365, punctele 26 și 27, și Hotărârea din 20 martie 1984, Razzouk și Beydoun/Comisia, 75/82 și 117/82, Rec. p. 1509, punctul 16).

20 În consecință, domeniul de aplicare a directivei nu poate fi limitat numai la discriminările care decurg din apartenența la un sex sau la celălalt. Având în vedere obiectul și natura drepturilor pe care încearcă să le protejeze, obiectivul directivei este, de asemenea, să se aplice discriminărilor rezultate, ca în cazul de față, din schimbarea de sex a persoanei respective.

21 Într-adevăr, astfel de discriminări se bazează în principal, dacă nu în mod exclusiv, pe sexul persoanei respective. Astfel, atunci când o persoană este concediată deoarece intenționează să suporte sau a suportat o schimbare de sex, aceasta face obiectul unui tratament defavorabil în raport cu persoanele de sexul cărora se considera că aparține înainte de această operație.

22 Tolerarea unei astfel de discriminări ar însemna să nu se respecte, în privința unei astfel de persoane, demnitatea și libertatea la care aceasta are dreptul și pe care Curtea trebuie să le protejeze.

23 Concedierea unei astfel de persoane trebuie considerată, prin urmare, ca fiind contrară articolului 5 alineatul (1) din directivă. Situația ar fi alta numai în cazul în care concedierea în cauză poate fi justificată în temeiul articolului 2 alineatul (2) din directivă. Cu toate acestea, nici un act aflat la dosar nu permite să se presupună că aceasta este situația în speță în acțiunea principală.

24 Din mențiunile anterioare rezultă că este necesar să se răspundă întrebărilor adresate de Industrial Tribunal că, având în vedere obiectivul directivei, articolul 5 alineatul (1) se opune concedierii unui transsexual pentru un motiv legat de schimbarea de sex a acestuia.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

25 Cheltuielile efectuate de Guvernul Regatului Unit și de Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura

are, în raport cu părțile în acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura din fața instanței naționale, este de competența acestei instanțe să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

pronunțându-se cu privire la întrebările care i-au fost adresate de Industrial Tribunal, Truro, prin ordonanța din 11 ianuarie 1994, declară:

**Având în vedere obiectivul Directivei 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, articolul 5 alineatul (1) din această directivă se opune concedierii unui transsexual pentru un motiv legat de schimbarea de sex a acestuia.**

Rodríguez Iglesias

Puissochet

Schockweiler

Kakouris

Hirsch

Kapteyn

Ragnemalm

Edward

Mancini

Murray

Sevón

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, la 30 aprilie 1996.

Grefier

R. Grass

Președinte

G. C. Rodríguez Iglesias