

HOTĂRÂREA CURȚII
17 februarie 1998*

Lisa Jacqueline Grant
împotriva
South-West Trains Ltd

[cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare
formulată de Industrial Tribunal, Southampton (Regatul Unit)]

„Egalitate de tratament între bărbați și femei – Refuzul unei reduceri
a prețului de transport pentru partenerii de același sex”

Cauza C-249/96

În cauza C-249/96,

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

Lisa Jacqueline Grant

și

South-West Trains Ltd,

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 119 din Tratatul CE, a Directivei 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO L 45, p. 19), și a 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),

* Limba de procedură: engleza.

CURTEA,

compusă din domnii G. C. Rodríguez Iglesias, președinte, C. Gulmann, H. Ragnemalm, M. Wathelet, președinți de cameră, G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissechet (raportor), G. Hirsch, P. Jann și L. Sevón, judecători,

avocat general: domnul M. B. Elmer,

grefier: doamna L. Hewlett, administrator,

după examinarea observațiilor scrise prezentate:

– pentru doamna Grant, de către doamna Cherie Booth, QC, domnul Peter Duffy și doamna Marie Demetriou, *barristers*,

– pentru South-West Trains Ltd, de către domnii Nicholas Underhill, QC, și Murray Shanks, *barrister*,

– pentru Guvernul Regatului Unit, de către domnul John E. Collins, de la Treasury Solicitor's Department, în calitate de agent, asistat de domnii Stephen Richards și David Anderson, *barristers*,

– pentru guvernul francez, de către doamnele Catherine de Salins, director adjunct în cadrul Direcției juridice din Ministerul Afacerilor Externe, și Anne de Bourgoing, *chargé de mission* în aceeași direcție, în calitate de agenți,

– pentru Comisia Comunităților Europene, de către domnul Christopher Docksey și doamnele Marie Wolfcarius et Carmel O'Reilly, membri ai serviciului juridic al acesteia, în calitate de agenți;

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale ale doamnei Grant, reprezentată de doamna Cherie Booth, de domnul Peter Duffy și de doamna Marie Demetriou, ale South-West Trains Ltd, reprezentată de domnii Nicholas Underhill și Murray Shanks, ale Guvernului Regatului Unit, reprezentat de domnii John E. Collins, David Anderson și Patrick Elias, QC, și ale Comisiei, reprezentată de doamnele Carmel O'Reilly și Marie Wolfcarius în ședința din 9 iulie 1997,

după ascultarea concluziilor avocatului general, prezentate în ședința din 30 septembrie 1997,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin Hotărârea din 19 iulie 1996 primită la Curte la 22 iulie 1996, Industrial Tribunal, Southampton, a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CE, șase întrebări preliminare privind interpretarea articolului 119 din același tratat, privind interpretarea Directivei 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și de sex feminin (JO L 45, p. 19) și 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).

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între doamna Grant și angajatorul său, South-West Trains Ltd (denumit în continuare „SWT”) având ca obiect refuzul acestuia din urmă de a acorda reduceri ale prețului de transport pentru partenera de sex feminin a doamnei Grant.

3 Doamna Grant este angajata SWT, companie de cale ferată din regiunea Southampton.

4 Clauza 18 din contractul său de muncă, intitulată „Facilități de transport”, prevede:

„Veți beneficia de gratuitate și de reduceri ale prețului de transport aplicabile categoriei din care faceți parte. Soțul/soția și persoanele aflate în întreținerea dumneavoastră vor beneficia de asemenea de reduceri ale prețului de transport. (Angajatorul) este cel care ia decizia de acordare a reducerilor prețului de transport și acestea vor fi anulate în cazul utilizării lor greșite.”

5 La momentul faptelor în litigiu, regulamentul adoptat de angajator pentru aplicarea dispozițiilor respective (Staff Travel Facilities Privilege Ticket Regulations) prevedea la articolul 8 („Soț/soție”):

„Reduceri de preț la călătorii sunt acordate tuturor angajaților căsătoriți [...] pentru soțul/soția legitim(ă) în afara cazului în care acesta/aceasta este separat(ă) legal de salariat.

[...]

Reduceri de preț la călătorii sunt acordate pentru „common law opposite sex spouse” (expresie utilizată în mod obișnuit pentru a desemna partenerul de sex opus) al angajatului

[...] pe baza unei declarații pe propria răspundere că între cei doi există o relație semnificativă de o perioadă de cel puțin doi ani [...].”

6 Acest regulament definea, printre altele, condițiile în care reducerile prețului de transport puteau fi acordate lucrătorului activ (clauzele 1-4), lucrătorului care a încetat activitatea, temporar sau definitiv (clauzele 5-7), soțului supraviețuitor al lucrătorului (clauza 9), copiilor lucrătorului (clauzele 10 și 11), precum și persoanelor din familia lucrătorului aflate în întreținerea sa (clauza 12).

7 Pe baza acestor dispoziții, doamna Grant a solicitat, la 9 ianuarie 1995, să beneficieze de reduceri ale prețului de transport pentru partenera de sex feminin împreună cu care a declarat că are „o relație semnificativă” de mai mult de doi ani.

8 SWT a refuzat să acorde avantajul solicitat pe motiv că, fiind vorba de persoane necăsătorite, reducerile prețului de transport nu puteau fi acordate decât pentru un partener/o parteneră de sex opus.

9 Prin urmare, doamna Grant a introdus o acțiune împotriva SWT în fața Industrial Tribunal, Southampton, susținând că refuzul constituie o discriminare pe criterii de sex, contrar Equal Pay Act 1970 (Legea privind egalitatea de remunerare), articolului 119 din tratat și/sau Directivei 76/207. Ea a susținut, în special, că predecesorul său, un bărbat care declarase că avea o relație semnificativă de peste doi ani cu o femeie, a beneficiat de avantajele care îi fuseseră ei refuzate.

10 Industrial Tribunal, Southampton, a considerat că dificultatea cu care se confrunta era aceea de a clarifica dacă refuzul de a acorda avantajele în litigiu, pe motivul orientării sexuale a angajatului, era o „discriminare pe criterii de sex”, în sensul articolului 119 din tratat și al directivelor privind egalitatea de tratament între bărbați și femei. Industrial Tribunal a subliniat că, în timp ce anumite instanțe din Regatul Unit s-au pronunțat, răspunzând negativ la această întrebare, în schimb, Hotărârea Curții din 30 aprilie 1996, P./S. (C-13/94, Rec., p. I-2143), a acreditat, „de manieră convingătoare, ideea că discriminarea pe criterii de orientare sexuală [era] nelegală”.

11 Pentru aceste motive, Industrial Tribunal a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Este (sub rezerva punctului 6 de mai jos) contrar principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin, prevăzut de articolul 119 din Tratatul de instituire a Comunității Europene și de articolul 1 din Directiva 75/117 a Consiliului, ca unui angajat să îi fie refuzată acordarea de reduceri a prețului de transport pentru partenerul de același sex cu care conviețuiește fără a fi căsătorit în condițiile în care astfel de reduceri se acordă soților angajaților sau partenerilor acestora de sex opus împreună cu care conviețuiesc fără a fi căsătoriți?

2) În sensul articolului 119, „discriminarea pe criterii de sex” include discriminarea pe criterii de orientare sexuală a angajatului?

3) În sensul articolului 119, „discriminarea pe criterii de sex” include discriminarea pe criteriul sexului partenerului acestui angajat?

4) Dacă răspunsul la prima întrebare este afirmativ, angajatul căruia i se refuză astfel de reduceri se bucură de un drept comunitar care poate fi invocat direct împotriva angajatorului său?

5) Este un astfel de refuz contrar dispozițiilor Directivei 76/207 a Consiliului?

6) Un angajator are dreptul să justifice un astfel de refuz dacă poate demonstra (a) că scopul reducerilor respective este de a avantaja partenerii căsătoriți sau partenerii care sunt într-o situație echivalentă cu partenerii căsătoriți și (b) că relațiile dintre parteneri de același sex care conviețuiesc nu sunt considerate în mod tradițional sau în general de către societate ca fiind echivalente căsătoriei, mai degrabă decât din rațiuni economice sau organizaționale în raport cu locul de muncă în cauză?”

12 Ținând seama de legăturile strânse care există între aceste șase întrebări, ele trebuie examinate împreună.

13 Cu titlu preliminar, este necesar să se aducă aminte că instanța comunitară s-a pronunțat deja că reducerile prețului de transport acordate de un angajator foștilor săi angajați, soților acestora sau persoanelor aflate în întreținerea lor, prin prisma activității acestora, sunt elemente de „remunerare” în sensul articolului 119 din tratat (a se vedea, în acest sens, Hotărârea din 9 februarie 1982, Garland, 12/81, Rec., p. 359, punctul 9).

14 În prezenta cauză, este cunoscut că o reducere a prețului de transport acordată de un angajator, pe baza contractului de muncă, în favoarea soțului/soției lucrătorului sau persoanei de sex opus cu care lucrătorul are o relație stabilă în afara căsătoriei intră sub incidența articolului 119 din tratat. Un astfel de avantaj nu intră, prin urmare, sub incidența Directivei 76/207, la care se face trimitere în cea de-a cincea întrebare adresată de către instanța de trimitere (a se vedea Hotărârea din 13 februarie 1996, Gillespie și alții, C-342/93, Rec., p. I-475, punctul 24).

15 Atât din formularea celorlalte întrebări cât și din motivarea hotărârii de trimitere reiese că instanța națională dorește să afle dacă refuzul unui angajator de a acorda o reducere a prețului de transport în favoarea persoanei, de același sex, cu care lucrătorul are o relație stabilă constituie o discriminare interzisă de articolul 119 din tratat și de Directiva 75/117, în condițiile în care această reducere se acordă în favoarea soțului/soției lucrătorului sau persoanei de sex opus cu care acesta are o relație stabilă în afara căsătoriei.

16 În primul rând, doamna Grant consideră că un astfel de refuz constituie o discriminare directă pe criterii de sex. Ea susține că angajatorul său ar fi luat o decizie diferită în cazul în care avantajele care fac obiectul acțiunii principale ar fi fost solicitate de un bărbat care trăiește cu o femeie și nu de o femeie care trăiește cu o femeie.

17 În această privință, doamna Grant susține că simplul fapt că lucrătorul de sex masculin, care a ocupat anterior postul său, a obținut reduceri ale prețului de transport pentru partenera sa de sex feminin, fără a fi fost căsătorit cu aceasta, este suficient pentru a identifica o discriminare directă pe criterii de sex. Conform acesteia, în cazul în care un lucrător de sex feminin nu beneficiază de aceleași avantaje ca un lucrător de sex masculin, în contextul în care toți ceilalți factori sunt egali, acesta este victima unei discriminări pe criterii de sex (abordare cunoscută sub denumirea de criteriul „factorului distinctiv unic” – „*but for*” test).

18 În continuare, doamna Grant susține că un astfel de refuz constituie o discriminare pe criterii de orientare sexuală, care este inclusă în noțiunea de „discriminare pe criterii de sex” prevăzută de articolul 119 din tratat. Conform acesteia, diferențele de tratament ce au la bază criterii de orientare sexuală au originea în prejudecățile referitoare la comportamentul sexual sau afectiv al persoanelor de un anumit sex și se bazează, în realitate, pe sexul acelor persoane. Ea adaugă că o astfel de interpretare rezultă din Hotărârea P./S., citată anterior, și corespunde atât rezoluțiilor și recomandărilor adoptate de instituțiile comunitare, cât și evoluției normelor internaționale în materia drepturilor omului și normelor naționale în materia egalității de tratament.

19 În cele din urmă, doamna Grant susține că refuzul acordării avantajului respectiv nu este justificat în mod obiectiv.

20 SWT, precum și guvernul francez și Guvernul Regatului Unit consideră că refuzul acordării unui avantaj cum este cel care face obiectul acțiunii principale nu este contrar articolului 119 din tratat. În primul rând, susțin că Hotărârea P./S., citată anterior, care se limitează la cazuri de schimbare a sexului, nu face decât să considere discriminarea bazată pe schimbarea sexului unei persoane ca fiind echivalentă cu discriminarea bazată pe apartenența unei persoane la un anumit sex.

21. În continuare, SWT, guvernul francez și Guvernul Regatului Unit susțin că diferența de tratament pe care o reclamă doamna Grant se bazează nu pe orientarea sau preferința sa sexuală, ci pe faptul că ea nu îndeplinește condițiile prevăzute de regulamentul întreprinderii.

22 În cele din urmă, în opinia acestora, discriminarea pe criterii de orientare sexuală nu constituie o „discriminare pe criterii de sex”, în sensul articolului 119 din tratat sau al Directivei 75/117. În această privință, fac trimitere în special, la formularea și obiectivele acestui articol, la absența consensului între statele membre cu privire la măsura în care relațiile stabile între persoanele de același sex pot fi considerate echivalente cu relațiile stabile între persoane de sex opus, la faptul că aceste relații nu sunt protejate de articolele 8 sau 12 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale din 4

noiembrie 1950 (denumită în continuare „convenția”), precum și la absența discriminării care decurge din acesta în sensul articolului 14 din aceeași convenție.

23 De asemenea, Comisia consideră că refuzul de a i se acorda doamnei Grant reducerile prețului de transport nu este contrar articolului 119 din tratat sau Directivei 75/117. În opinia sa, discriminarea pe criterii de orientare sexuală a lucrătorilor poate fi considerată drept „discriminare pe criterii de sex” în sensul articolului 119. Cu toate acestea, susține că discriminarea pe care o reclamă doamna Grant nu se bazează pe orientarea sa sexuală, ci pe faptul că ea nu trăiește „în cuplu” sau cu un „soț”, în sensul pe care conceptele respective le au în legislația majorității statelor membre, în legislația comunitară și în legislația care rezultă din convenție. Comisia consideră că, în aceste condiții, diferența de tratament care rezultă din aplicarea reglementărilor în vigoare la nivelul întreprinderii în care lucrează doamna Grant nu este contrară articolului 119 din tratat.

24 Având în vedere elementele din dosar, trebuie în primul rând să se răspundă la întrebarea dacă o condiție stabilită prin reglementările întreprinderii, precum cea care face obiectul acțiunii principale, constituie o discriminare directă pe criteriul sexului lucrătorului. În cazul în care răspunsul este negativ, este necesar să se examineze în continuare dacă dreptul comunitar impune ca relațiile stabile între două persoane de același sex să fie considerate de toți angajatorii echivalente cu relațiile dintre persoanele căsătorite sau cu relațiile stabile în afara căsătoriei între două persoane de sex opus. În cele din urmă, este necesar să se examineze dacă o discriminare pe criterii de orientare sexuală constituie o discriminare pe criteriul sexului lucrătorului.

25 În primul rând, trebuie subliniat că reglementările aplicabile la nivelul întreprinderii în care lucrează doamna Grant prevăd acordarea reducerilor prețului de transport pentru lucrător, „soțul/soția” lucrătorului, adică pentru persoana cu care acesta este căsătorit și de care nu este separat legal sau pentru persoana de sex opus cu care acesta întreține o relație „semnificativă” de cel puțin doi ani, pentru copii, persoanele din familie aflate în întreținerea sa, precum și pentru soțul supraviețuitor.

26 Refuzul de a acorda doamnei Grant reducerile prețului de transport se bazează pe faptul că aceasta nu îndeplinește condițiile prevăzute de reglementările respective și, în special, pe faptul că aceasta nu trăiește împreună cu un „soț” sau cu o persoană de sex opus cu care întreține o relație „semnificativă” de cel puțin doi ani.

27 Această ultimă condiție, din care rezultă că pentru a putea beneficia de reduceri ale prețului de transport lucrătorul trebuie să trăiască în mod stabil cu o persoană de sex opus, este aplicată independent de sexul lucrătorului în cauză, situație de altfel valabilă și pentru celelalte condiții alternative prevăzute de regulamentul întreprinderii. Astfel, este refuzată acordarea reducerilor prețului de transport unui lucrător de sex masculin în cazul în care acesta trăiește cu o persoană de același sex în același mod în care acordarea reducerilor este refuzată unui lucrător de sex feminin în cazul în care acesta trăiește cu o persoană de același sex.

28 Întrucât condiția stabilită de regulamentul întreprinderii se aplică în același mod lucrătorilor de sex feminin și celor de sex masculin, aceasta nu poate fi considerată o discriminare directă pe criterii de sex.

29 În al doilea rând, trebuie să se examineze dacă, în ceea ce privește aplicarea unei condiții precum cea care face obiectul acțiunii principale, persoanele care întrețin o relație stabilă cu un partener de același sex sunt în aceeași situație cu persoanele căsătorite sau care au o relație stabilă în afara căsătoriei cu un partener de sex opus.

30 Doamna Grant susține în special că legislația statelor membre, precum și legislația comunitară și a altor organizații internaționale, din ce în ce mai frecvent, consideră cele două situații ca fiind echivalente.

31 În timp ce Parlamentul European, astfel cum a subliniat doamna Grant, a declarat că regretă toate formele de discriminare pe criterii de orientare sexuală a unei persoane, realitatea este aceea că norme care să prevadă o astfel de echivalență nu au fost adoptate încă de Comunitate.

32 În ceea ce privește legislația statelor membre, în timp ce în unele din acestea conviețuirea a două persoane de același sex este considerată echivalentă căsătoriei, cu toate că nu în totalitate, în majoritatea statelor membre, este considerată echivalentă cu relațiile heterosexuale stabile în afara căsătoriei doar în ceea ce privește un număr limitat de drepturi sau, dimpotrivă, nu este recunoscută în niciun fel.

33 La rândul său, Comisia Europeană a Drepturilor Omului consideră că, în ciuda evoluției contemporane a mentalităților față de homosexualitate, relațiile homosexuale durabile nu intră în sfera de aplicare a dreptului la respectarea vieții de familie protejată de articolul 8 din convenție (a se vedea, în special, decizia din 3 mai 1983, X. și Y./Regatul Unit, nr. 9369/81, DR 32, p. 220, decizia din 14 mai 1986, S./Regatul Unit, nr. 11716/85, DR 47 p. 274, punctul 2 și decizia din 19 mai 1992, Kerkhoven și Hinke/Țările de Jos, nr. 15666/89, nepublicată, punctul 1) și că dispozițiile naționale care, în scopul protejării familiei, acordă un tratament mai favorabil persoanelor căsătorite și persoanelor de sex opus care conviețuiesc ca soț și soție decât persoanelor de același sex care au relații durabile nu sunt contrare articolului 14 din convenție care interzice, în special, discriminarea pe criterii de sex (a se vedea decizia S./Regatul Unit, citată anterior, punctul 7, decizia din 9 octombrie 1989, C. și L. M./Regatul Unit, nr. 14753/89, nepublicată, punctul 2 și decizia din 10 februarie 1990, B./Regatul Unit, nr. 16106/90, D R 64 p. 278, punctul 2).

34 Într-un context diferit, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a interpretat articolul 12 din convenție ca aplicându-se exclusiv căsătoriei tradiționale între două persoane de sex opus biologic (a se vedea Hotărârile Curții Europene a Drepturilor Omului din 17 octombrie 1986, Rees, seria A nr. 106, p. 19, punctul 49 și din 27 septembrie 1990, Cossey, seria A nr. 184, p. 17, punctul 43).

35 Din cele menționate anterior rezultă că, în stadiul actual al dreptului comunitar, relațiile stabile între două persoane de același sex nu sunt considerate ca fiind echivalente cu relațiile între persoanele căsătorite sau cu relațiile stabile în afara căsătoriei între persoane de sex opus. În consecință, legislația comunitară nu impune unui angajator să trateze situația unei persoane care are o relație stabilă cu un partener de același sex ca fiind echivalentă cu cea a unei persoane care este căsătorită sau care are o relație stabilă în afara căsătoriei cu un partener de sex opus.

36 În aceste circumstanțe, numai legiuitorul poate adopta, dacă este cazul, măsuri care pot aduce atingere acestei situații.

37 În ultimul rând, doamna Grant susține că din Hotărârea P./S., citată anterior, rezultă că diferențele de tratament bazate pe orientarea sexuală sunt incluse în noțiunea de „discriminare pe criterii de sex” interzisă de articolul 119 din tratat.

38 În cauza sus-menționată, Curții i-a fost adresată întrebarea dacă trebuia considerată „discriminare pe criterii de sex” în sensul Directivei 76/207 concedierea ce avea la bază schimbarea sexului lucrătorului în cauză.

39 Instanța de trimitere nu avea certitudinea dacă domeniul de aplicare a respectivei directive nu era mai larg decât Sex Discrimination Act 1975 (Legea privind discriminarea pe criterii de sex), pe care trebuia să o aplice și care, în opinia sa, se aplica doar în cazul discriminării pe criterii de apartenență a salariatului respectiv la unul dintre sexe.

40 În observațiile prezentate în fața Curții, Guvernul Regatului Unit și Comisia au susținut că directiva interzicea doar discriminarea pe criterii de apartenență a salariatului respectiv la unul dintre sexe, dar nu și discriminarea bazată pe schimbarea sexului salariatului.

41 Ca răspuns la acest argument, Curtea a arătat că dispozițiile directivei care interzice discriminarea între bărbați și femei nu erau decât expresia, în domeniul lor limitat de aplicare, a principiului egalității care este unul dintre principiile fundamentale ale dreptului comunitar. Curtea a considerat că respectiva circumstanță pleda împotriva unei interpretări restrictive a domeniului de aplicare a acestor dispoziții și conducea la aplicarea lor în cazul discriminării bazate pe schimbarea sexului lucrătorului.

42 Curtea a considerat că o astfel de discriminare era, în fapt, bazată, în esență dacă nu exclusiv, pe sexul persoanei în cauză. Acest raționament, care conduce la concluzia că o astfel de discriminare trebuie interzisă în același mod în care este interzisă discriminarea pe criterii de apartenență a persoanei la unul dintre sexe, se limitează la cazul schimbării sexului lucrătorului și, prin urmare, nu se aplică diferențelor de tratament bazate pe orientarea sexuală a unei persoane.

43 Doamna Grant consideră totuși că, precum anumite dispoziții ale legislației naționale sau ale convențiilor internaționale, dispozițiile comunitare în materie de egalitate de tratament

între bărbați și femei ar trebui interpretate ca aplicându-se discriminării pe criterii de orientare sexuală. Reclamanta în acțiunea principală se referă în special la Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice din 19 decembrie 1966 (Recueil des traités des Nations unies, vol. 999, p. 171) în cuprinsul căruia, potrivit Comitetului Drepturilor Omului, constituit în conformitate cu articolul 28 din convenție, noțiunea de „sex” este considerată a include și orientarea sexuală (Comunicarea nr. 488/1992, Toonen/Australia, avizele adoptate la 31 martie 1994, a 50a sesiune, punctul 8.7).

44 Pactul sus-menționat este unul dintre instrumentele internaționale referitoare la protejarea drepturilor omului de care Curtea ține seama în aplicarea principiilor fundamentale ale dreptului comunitar (a se vedea, de exemplu, Hotărârile din 18 octombrie 1989, Orkem/Comisia, 374/87, Rec. p. 3283, punctul 31 și din 18 octombrie 1990, Dzodzi, C-297/88 și C-197/89, Rec., p. I-3763, punctul 68).

45 Totuși, deși respectarea drepturilor fundamentale care fac parte integrantă din aceste principii generale de drept constituie o condiție a legalității actelor comunitare, aceste drepturi nu pot avea în sine efectul extinderii domeniului de aplicare a dispozițiilor tratatului dincolo de competențele Comunității (a se vedea, în special, în ceea ce privește domeniul de aplicare a articolului 235 din Tratatul CE privind respectarea drepturilor omului, Avizul 2/94 din 28 martie 1996, Rec., p. I-1759, punctele 34 și 35).

46 În plus, în comunicarea la care face trimitere doamna Grant, Comitetul Drepturilor Omului, care nu este o instituție judiciară și ale cărei constatări sunt lipsite de forță juridică obligatorie, s-a limitat, așa cum declară fără a oferi o motivație specifică, la „a observa că, în opinia sa, trimiterea la noțiunea de «sex» în articolul 2 alineatul (1) și în articolul 26 trebuie considerată ca incluzând orientarea sexuală”.

47 O astfel de observație care nu pare a reflecta interpretarea general acceptată la această dată a conceptului de discriminare pe criterii de sex care se regăsește în diferitele instrumente internaționale privind protecția drepturilor fundamentale nu poate, în nicio împrejurare, constitui un temei pentru extinderea de către Curte a domeniului de aplicare a articolului 119 din tratat. În aceste condiții, domeniul de aplicare a acestui articol, ca și al oricărei dispoziții de drept comunitar, urmează a fi determinat luându-se în considerare formularea și obiectivul său, poziția ocupată în sistemul tratatului și contextul juridic. Din considerațiile precedente rezultă că în stadiul său actual, dreptul comunitar nu include discriminarea pe criterii de orientare sexuală, precum cea care face obiectul acțiunii principale.

48 Totuși, trebuie observat că Tratatul de la Amsterdam de modificare a Tratatului privind Uniunea Europeană, a Tratatelor de instituire a Comunităților Europene și a anumitor acte conexe, semnat la 2 octombrie 1997 prevede adăugarea în Tratatul CE a unui articol 6a care, după intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam, va permite Consiliului să adopte, în anumite condiții (vot în unanimitate pe baza unei propuneri a Comisiei și după consultarea Parlamentului European), măsurile necesare pentru eliminarea diferitelor forme de discriminare și în special a discriminării pe criterii de orientare sexuală.

49 În cele din urmă, luând în considerare cele menționate anterior, nu este necesar să se examineze argumentul doamnei Grant că un refuz precum cel pe care l-a întâmpinat nu este justificat în mod obiectiv.

50 Prin urmare, trebuie să se răspundă instanței naționale că refuzul unui angajator de a acorda o reducere a prețului de transport unei persoane de același sex cu care lucrătorul întreține o relație stabilă, în condițiile în care astfel de avantaje se acordă soțului/soției lucrătorului sau persoanei de sex opus cu care acesta întreține o relație stabilă în afara căsătoriei, nu constituie o discriminare interzisă de articolul 119 din tratat sau de Directiva 75/117.

Cu privire la cheltuielile de judecată

51 Cheltuielile efectuate de către Guvernul Regatului Unit și guvernul francez și de către Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile din acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura pendinte în 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, Southampton, prin Hotărârea din 17 iulie 1996, hotărăște:

Refuzul unui angajator de a acorda o reducere a prețului de transport unei persoane de același sex cu care lucrătorul întreține o relație stabilă, în condițiile în care astfel de avantaje se acordă soțului/soției lucrătorului sau persoanei de sex opus cu care acesta întreține o relație stabilă în afara căsătoriei, nu constituie o discriminare interzisă de articolul 119 din Tratatul CE sau de Directiva 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin.

Rodríguez Iglesias

Gulmann

Ragnemalm

Wathelet

Mancini

Moitinho de Almeida

Kapteyn

Murray

Edward

Puissochet

Hirsch

Jann

Sevón

Pronunțată astfel în ședință publică la Luxemburg, la 17 februarie 1998.

Grefier

R. Grass

Președinte

G. C. Rodríguez Iglesias