

## РЕШЕНИЕ НА СЪДА

30 април 1996 година\*

„Равно третиране на мъжете и жените - Уволнение на транссексуално лице”

По дело C-13/94

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда на основание член 177 от Договора за ЕО, от Industrial Tribunal, Truro (Обединеното кралство), по спора, висящ пред този съд между

**P.**

и

**S. и Cornwall County Council,**

относно тълкуването на Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд (ОВ L 39, стр. 40),

СЪДЪТ,

в състав: г-н G. C. Rodríguez Iglesias, председател, г-н C. N. Kakouris, г-н D. A. O. Edward, г-н J.-P. Puissochet и г-н G. Hirsch, председатели на състав, г-н G. F. Mancini, г-н F. A. Schockweiler, г-н P. J. G. Картеун (докладчик), г-н J. L. Murray, г-н H. Ragnemalm и г-н L. Sevón, съдии,

генерален адвокат: г-н G. Tesaurο,

секретар: г-жа L. Hewlett, администратор,

като взе предвид писмените становища, представени:

- за P., от г-жа Helena Kennedy, QC и г-н Rambert De Mello, barrister, упълномощен от Tyndallwoods & Millichip, Solicitors,

- за правителството на Обединеното кралство, от г-н John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, в качеството на представител, и г-н David Pannick, QC,

- за Комисията на Европейските общности, от Nicholas Khan, член на нейната правна служба, в качеството на представител,

---

\* Език на производството: английски.

предвид доклада за съдебното заседание,

след като изслуша устните становища на лицето Р., за когото се явяват г-жа Madeleine Rees и г-жа Vereena Jones, solicitors, г-жа Helena Kennedy, QC, и г-н Rambert De Mello и г-н Ben Emmerson, barristers, на Обединеното кралство, за което се явява г-н John E. Collins и г-н David Pannick, и на Комисията, за която се явява г-н Nicholas Khan, в съдебното заседание от 21 март 1995 г.,

след като изслуша заключението на генералния адвокат в съдебното заседание от 14 декември 1995 г.,

постанови настоящото

### **Решение**

1. С Определение от 11 януари 1994 г., постъпило в Съда на 13 януари 1994 г., Industrial Tribunal, Truro, постави на Съда, по силата на член 177 от Договора за ЕО, два преюдициални въпроса относно тълкуването на Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд (ОВ L 39, стр. 40, наричана по-нататък „Директивата“).

2. Тези въпроси са повдигнати в рамките на спора между лицето Р., от една страна, и S. и Cornwall County Council (Окръжния съвет на Cornwall), от друга страна.

3. Лицето Р., ищец по главното производство, е работило като управител в едно образователно учреждение, ръководено към момента на настъпване на фактите от Cornwall County Council, компетентният административен орган за областта. В началото на м. април 1992 г., една година след като е назначен, Р. информира S., директора на учебните занимания, главния изпълнителен и финансов директор на учреждението относно своето намерение да се подложи на процедура за промяна на пола. Това започва с период, наричан „life test“, през който Р. се облича и държи като жена, следван от операция, която да даде на Р. физическите белези на жена.

4. В началото на м. септември 1992 г., след като преминава през второстепенни хирургически операции, на Р. е връчено тримесечно предизвестие за уволнение, изтичащо на 31 декември 1992 г. Последната хирургическа операция е извършена преди влизането в сила на уволнението, но след като Р. получава предизвестие.

5. Р. завежда иск срещу S. и Cornwall County Council пред Industrial Tribunal поради това, че тя е била жертва на полова дискриминация. S. и Cornwall

County Council твърдят, че съображението за нейното уволнение е съкращение поради прекалено многоброен персонал.

6. От препращащото определение следва, че истинското съображение за уволнението е плана на Р. да се подложи на промяна на пола, независимо че наистина е налице съкращение поради излишен персонал в рамките на учреждението.

7. Industrial Tribunal установява, че такова положение не е посочено в Sex Discrimination Act (Акта за половата дискриминация) от 1975 г, доколкото той се прилага само спрямо дела, в които мъж или жена се третира различно, тъй като той или тя принадлежи към някой от двата пола. В съответствие с английското право все още се приема, че Р. е мъж. Ако Р. е бил от женски пол преди своята операция за промяна на пола, работодателят при все това би уволнил лицето поради тази операция. Обаче, Industrial Tribunal не е сигурен дали това положение попада в обхвата на Директивата.

8. Според член 1, параграф 1, целта на Директивата е да се приложи в държавите-членки принципа за равно третиране на мъжете и жените, по-специално що се отнася до достъпа до заетост, включително професионалната квалификация и развитие, и що се отнася до условията на труд. Член 2, параграф 1 от Директивата предвижда, че принципът за равно третиране означава, че не трябва да съществува „липсата на всякаква дискриминация, основана на пола, пряко или непряко, в частност чрез позоваване на брачното или семейното положение”.

9. Освен това, третото съображение от преамбюла на Директивата, посочва, че равното третиране на мъжете и жените представлява една от целите на Общността, доколкото трябва да се развие изравняването в развитието на условията на живот и на труд на работната ръка.

10. Като смята, че е налице съмнение относно това дали обхватът на Директивата е по-широк, отколкото този на националното законодателство, Industrial Tribunal реши да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси :

„1) Като се има предвид целта на Директива № 76/207/ЕИО, която се посочва в член 1, да се приложи принципа за равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост и т. н. ... представлява ли уволнението на едно транссексуално лице, поради мотив, свързан с промяна на пола, нарушение на Директивата?

2) Дали член 3 от Директивата, който упоменава дискриминация, основана на пола, забранява към служител да бъде прилагано третиране, основано неговото транссексуално положение.”

11. Член 3 от Директивата, на който се позовава Industrial Tribunal, се отнася до прилагането на принципа за равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост.

12. Уволнение, като разглежданото в главното производство, трябва да се разглежда в светлината на член 5, параграф 1 от Директивата, който предвижда, че:

„Прилагането на принципа на равното третиране по отношение на условията на труд, включително и условията за уволнение означава, че ще бъдат гарантирани еднакви условия за мъжете и жените, без каквато и да е дискриминация, основана на пола.”

13. Двата въпроса на Industrial Tribunal, които подходящо могат да се разгледат заедно, следователно трябва да се тълкуват като питащи дали, като се има предвид целта на Директивата, член 5, параграф 1 изключва уволнението на едно транссексуално лице от съображение основано на неговата или нейната промяна на пола.

14. Правителството на Обединеното кралство и Комисията твърдят, че да се уволни едно лице, тъй като той или тя е транссексуално лице, или тъй като той или тя се е подложило на операция за промяна на пола, не представляват полова дискриминация по смисъла на Директивата.

15. В подкрепа на това твърдение, Обединеното кралство посочва по-специално, че изглежда от определението за отнасяне на искането, че работодателят също така би уволнил лицето Р., ако то преди това е било жена и се е подложило на операция, за да стане мъж.

16. Европейският съд по правата на човека поддържа, че „терминът „транссексуално лице” обикновено се прилага спрямо тези, които, докато физически принадлежи на един пол, чувстват, че принадлежат към другия пол; често те искат да постигнат по-интегрирана, недвусмислена идентичност чрез преминаването на медицинско третиране и хирургични операции, за да приспособят техните психически характеристики към тяхната физиологична природа. Транссексуални лица, които са били оперирани по този начин формират относително добре дефинирана и разпознаваема група” (Решение от 17 октомври 1986 г. по дело Rees, серия А, том 106, точка 38, ).

17. Принципът за равно третиране „на мъжете и жените”, който упоменава Директивата в нейното заглавие, преамбюл и разпоредби означава, както член 2, параграф 1 и член 3, параграф 1, по-специално посочват, че не трябва да има „липса на всякаква дискриминация, основана на пола”.

18. Така, Директивата е просто израз, в съответната област, на принципа за равенство, който е един от основните принципи на правото на Общността.

19. Нещо повече, както Съдът неколкратно поддържа, правото за недискриминация, основана на пола е едно от основните права на човека, чието съблюдуване Съдът има за дълг да гарантира (вж. в този смисъл Решение от 15 юни 1978 г. по дело Defrenne, 149/77, Recueil стр. 1365, точки 26 и 27, и Решение от 20 март 1984 г. по съединени дела Razzouk и Beydoun/Комисия, 75/82 и 117/82, Recueil стр. 1509, точка 16).

20. Следователно, обхватът на Директивата не може да се ограничи просто до дискриминация, основана на факта, че едно лице е с един или друг пол. С оглед на своята цел и естеството на правата, които тя цели да гарантира, обхватът на Директивата е също така такъв, че да се прилага спрямо дискриминация, която както в настоящото дело произтича от промяната на пола на съответното лице.

21. Такава дискриминация се основава, главно, ако не и изключително, на пола на съответното лице. Когато едно лице е уволнено поради това, че той или тя възнамеряват да се подложат, или са се подложили, на промяна на пола, той или тя са третирани неблагоприятно в сравнение с лица от пола, към който той или тя са се приемали, че принадлежат, преди подлагането на промяната на пола.

22. Толерирането на такава дискриминация би се равнявало, що се отнася до такова лице, на неспазване на достойнството и свободата, на които той или тя имат право, и които Съдът има за дълг да защитава.

23. Уволнение на такова лице следователно трябва да се разглежда като противоречащо на член 5, параграф 1 от Директивата, освен ако уволнението може да се оправдае в съответствие с член 2, параграф 2. Обаче, няма материал, представен на Съда, който да предполага, че това е било така по това дело.

24. От посоченото по-горе следва, че отговорът на въпросите, поставени от Industrial Tribunal, трябва да бъде, че с оглед на целта, посочена от Директивата, член 5, параграф 1 от Директивата изключва уволнение на едно транссексуално лице от съображение, свързано с промяна на пола.

### **По съдебните разноски**

25. Съдебните разноски, направени от правителството на Обединеното кралство и Комисията на Европейските общности, които представиха становища на Съда, не подлежат на възстановяване. С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело има характер на инцидентен установителен иск в производството, висящо пред националния съд, последният следва да се произнесе по съдебните разноски..

По изложените съображения,

Съдът,

като се произнася по въпросите, поставени от Industrial Tribunal, Truro, с  
Определение от 11 януари 1994 г., реши:

**С оглед на целта, посочена от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9  
февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране  
на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост,  
професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд,  
член 5, параграф 1 от Директивата изключва уволнение на едно  
транссексуално лице от съображение, свързано с промяна на пола.**

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 30 април 1996  
година.

Подписи