

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

17 февруари 1998 година*

“Равно третиране на мъжете и жените – Отказ за намаление на цената за транспорт на двойка от един и същи пол живееща на семейни начала”

По дело C-249/96

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда на Европейските общности, съгласно член 177 от Договора за ЕО, от страна на Industrial Tribunal, Southampton (Обединено кралство) по производството, висящо пред този съд,

Lisa Jacqueline Grant

и

South-West Trains Ltd

относно тълкуването на член 119 от Договора за ЕО, на Директива 75/117/ЕИО на Съвета, от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа на равно заплащане на мъжете и жените (О В Л 45, стр. 19), и 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 (О В Л 39, стр. 40),

СЪДЪТ,

в състав: г-н G. C. Rodríguez Iglesias, председател, г-н C. Gulmann, г-н H. Ragnemalm, г-н M. Wathelet, председатели на състав, г-н G. F. Mancini, г-н J. C. Moitinho de Almeida, г-н P. J. G. Kapteyn, г-н J. L. Murray, г-н D. A. O. Edward, г-н J.-P. Puissochet (докладчик), г-н G. Hirsch, г-н P. Jann и г-н L. Sevón, членове,

генерален адвокат: г-н M. B. Elmer,

секретар: г-жа L. Hewlett, администратор,

като взе предвид писмените становища, представени:

- за г-жа Grant, от г-жа Cherie Booth, QC, г-н Peter Duffy и г-жа Marie Demetriou, barristers,

- за South-West Trains Ltd, от г-н Nicholas Underhill, QC, и г-н Murray Shanks, barristers,

* Език на производството: английски
61996J0249 – ЦПР - финализиран

- за правителството на Обединеното кралство, от г-н John E. Collins, от Treasury Solicitor's Department, в качеството на представител, подпомаган от г-н Stephen Richards и г-н David Anderson, barristers,

- за френското правителство от г-жа Catherine de Salins, заместник – директор в дирекцията по правните въпроси на министерството на външните работи, и г-жа Anne de Bourgoing, chargé de mission, в качество на представители,

- за Комисията на Европейските общности, от г-н Christopher Docksey, г-жа Marie Wolfcarius и г-жа Carmel O'Reilly, членове на правната служба, в качеството на представители;
като взе предвид доклада за съдебното заседание,

след като изслуша устните становища на г-жа Grant, представлявана от г-жа Cherie Booth, г-н Peter Duffy и г-жа Marie Demetriou, на South-West Trains Ltd, представлявано от г-н Nicholas Underhill и г-н Murray Shanks, на правителството на Обединеното кралство, представлявано от г-н John E. Collins, David Anderson и г-н Patrick Elias, QC, и на Комисията, представлявана от г-жа Carmel O'Reilly и г-жа Marie Wolfcarius, в съдебното заседание на 9 юли 1997 г.,

като изслуша становището на генералния адвокат, представено в съдебното заседание на 30 септември 1997 г.,

постанови настоящото

Решение

1. С Решение от 19 юли 1996 г., постъпило в Съда на 22 юли същата година, Industrial Tribunal, Southampton е поставил, на основание член 177 от Договора за ЕО, шест преюдициални въпроса относно тълкуването на член 119 от същия договор, на Директива 75/117/ЕИО на Съвета, от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа на равно заплащане на мъжете и жените (O B L 45, стр. 19), и 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 (O B L 39, стр. 40).

2. Тези въпроси са били поставени в рамките на производство между г-жа Grant и нейния работодател South-West Trains Ltd (по-долу „SWT”), по повод на отказ за предоставяне от последния на отстъпки от цената на транспорта на партньора от женски пол на г-жа Grant.

3. Г-жа Grant е служител на SWT, железопътно дружество на района на Southampton.

4. Член 18 от нейния трудов договор, озаглавен „Предимства, предоставяни по отношение на транспортните средства” предвижда:

„Вие ще се ползвате от безплатен транспорт и от намаления от цената на транспорта, приложими по отношение на служителите от Вашата категория. Вашият съпруг и лицата, на ваша издръжка ще се ползват също от намаления във връзка с транспорта. Намаленията за транспорт се предоставят по преценка на (работодателя) и ще бъдат отнети в случай на злоупотреба”.

5. По време на спорните факти, правилникът приет от работодателя за прилагането на тези клаузи (Staff Travel Facilities Privilege Ticket Regulations) предвиждал, в член 8 („съпруг”):

„Намаленията на цените за транспорт се предоставят на всеки служител, сключил брак ... за неговия законен съпруг, освен ако последният е законно разделен с работещия по трудов договор.

...

Намаленията от цената на транспорта се предоставят за „common law opposite sex spouse” (израз използван обикновено, за да се посочи живеещия на съпружески начала от противоположния пол) на служителя ... при представяне на клетвена декларация, че съществува значима връзка от преди две и повече години ...”

6. Този правилник, определял също условията, при които намаленията на цените за транспорт биха могли да бъдат предоставени на работещия работник (членове 1 - 4), на работника преустановил временно или окончателно своята дейност (член 5 - 7), на преживелия съпруг на работника (член 9), на децата на работника (членове 10 и 11), както и на лицата от неговото семейство, които той издържа (член 12).

7. Въз основа на тези разпоредби, на 9 януари 1995 г., г-жа Grant поискала да се възползва от намаления на цените на транспорта за нейния партньор от женски пол, с който тя декларираше че има „една значима връзка” от преди повече от две години.

8. SWT отказало да предостави исканото предимство, с мотив, че когато ставало въпрос за лица, които не са в брак, намаленията на цените на транспорта могли да бъдат предоставяни само на партньор от противоположния пол.

9. Тогава г-жа Grant подала жалба срещу SWT пред Industrial Tribunal, Southampton, като поддържала, че отказът, който получила представлявал дискриминация основана на пола, противоречаща на Equal Pay Act 1970 (Закон за равното заплащане), на член 119 от Договора и/или на Директива 76/207. Тя изтъкнала по-специално, че нейният предшественик на този пост, мъж, който бил декларирал, че има значима връзка с една жена от преди повече от две години, е бил ползвал предимствата, които Ж били отказани.

10. Industrial Tribunal, Southampton, преценил, че проблемът, пред който бил изправен, е да се установи дали отказът да се предоставят спорните предимства, основан на сексуалната ориентация на работника представлява „дискриминация, основана на пола”, по смисъла на член 119 от Договора и на директивите относно равното третиране на мъже и жени. Той е отбелязал, че докато някои съдилища на Обединеното кралство са постановили

решения, отговарящи отрицателно на този въпрос, за сметка на това, Решението на Съда на Европейските общности от 30 април 1996 г. P./S. (C-13/94, Сборник съдебна практика, стр. I-2143), е възприело „по убедителен начин, идеята, че дискриминацията основана на сексуалната ориентация (била) незаконна”.

11. Именно поради тези съображения Industrial Tribunal е отправил до Съда на Европейските общности следните преюдициални въпроси:

„1) Противоречи ли (с изключение на точка 6, по-долу) на принципа на равното заплащане на мъжете и жените, установен с член 119 от Договора за създаване на Европейската общност и с член 1 от Директива 75/117 на Съвета, отказът да се предоставят на един работник намаления на цената на транспорта в полза на партньор от същия пол, който живее на съпругески начала без да е сключил брак, докато намаления от такова естество се правят в полза на съпрузите на работниците от същата категория, или на техните партньори от противоположния пол, които живеят на съпругески начала без да са сключили брак?

2) Дискриминацията основана на пола, визирана в член 119, включва ли дискриминацията, основана на сексуалната ориентация на работника?

3) Дискриминацията, основана на пола, в член 119, включва ли дискриминацията, основана на пола на партньора на този работник?

4) Ако отговорът на първия въпрос е положителен, работникът, на когото е отказано намаление от този вид, може ли да се позове на пряко приложимо право от правото на Общността срещу своя работодател?

5) Един такъв отказ, нарушава ли разпоредбите на Директива 76/207 на Съвета?

6) Допустимо ли е един работодател да обоснове такъв отказ, като докаже а) че въпросните намаления целят да дадат предимства за партньорите, които са сключили брак, или за партньорите, които са в положение еднакво с това на партньорите, които са сключили брак и б) че обществото традиционно не е приравнило на брака връзките между партньори от същия пол, които живеят на съпругески начала и като правило не ги приравнява, вместо да се позове на икономическа или организационна причина, свързана с разглежданата длъжност?”

12. С оглед тесните връзки, които съществуват между тези шест въпроса, следва те да бъдат разгледани заедно.

13. Следва да се припомни, на първо място, че Съдът вече е постановил, че намаленията на цените на транспорта предоставяни от един работодател на неговите предишни работници, на техните съпрузи или на лица, които те издържат, поради наемането на тези работници, са елементи от „възнаграждението” по смисъла на член 119 от Договора (вж. в този смисъл Решение от 9 февруари 1982 г., Garland, 12/81, Recueil, стр. 359, точка 9).

14. В случая е установено, че едно намаление на цената на транспорта предоставено от работодателя, въз основа на трудовия договор в полза на съпруга или на лицето, от противоположния пол, с което работникът поддържа едно трайна връзка без да има сключен брак, спада към приложното поле на член 119 от Договора. Едно такова предимство не спада следователно към приложното поле на директива 76/207, упомената в петия въпрос зададен от националния съд (вж. Решение от 13 февруари 1996 г., Gillespie и други, C-342/93, Recueil, стр. I-475, точка 24).

15. От формулировката на другите четири въпроса, както и от мотивите на решението за препращане, се установява, че националният съд цели да установи дали отказът на един работодател да направи намаление на цената на транспорта в полза на лице, от същия пол, с което даден работник поддържа трайна връзка представлява дискриминация забранена от член 119 от Договора и от Директива 75/117, когато едно такова намаление се предоставя в полза на съпруга на работника или на лицето от противоположния пол, с което той поддържа трайна извънбрачна връзка.

16. Г-жа Grant смята, на първо място, че един такъв отказ представлява дискриминация, основана пряко на пола. Тя изтъква, че нейният работодател би взел друго решение, ако предимствата предмет на основния спор бяха поискани от един мъж, живеещ с жена, а не от жена, живееща с жена.

17. В тази връзка г-жа Grant твърди, че простият факт, че работникът мъж, който е заемал нейната длъжност преди това, е получавал намаления от цената на транспорта за своята партньорка от женски пол, без да бъде женен за нея, е достатъчен за да се установи една дискриминация, пряко основана на пола. Според нея, ако един работник от женски пол не се ползва от същите предимства като един работник от мъжки пол, при положение че всичко останало между другото, е еднакво, той е жертва на дискриминация, основана на пола (подход наречен на „критерия на единствения разграничителен елемент” – „but for test”).

18. Г-жа Grant поддържа, по-нататък, че един такъв отказ представлява дискриминация, основана на сексуалната ориентация, включена в понятието „дискриминация, основана на пола” визирана в член 119 от Договора. Според нея, различията в третирането основани на сексуалната ориентация имат своя произход в предразсъдъците свързани със сексуалното или емоционално поведение на лицата от даден пол и се основават в същност, на пола на тези лица. Тя добавя, че едно такова тълкуване следва от решението P./S., цитирано по-горе и отговаря както на резолюциите и препоръките, приети от институциите на Общността, така и на развитието на международните норми в областта на правата на човека и на националните норми относно равенството при третирането.

19. И накрая г-жа Grant изтъква, че отказът, който е получила не е обективно оправдан.

20. SWT, както и френското правителство и правителството на Обединеното кралство смятат, че отказът на една привилегия, като разглежданата в главното производство, не противоречи на член 119 от Договора. Те

изтъкват, на първо място, че решението P./S., цитирано по-горе, ограничено до случаите на промяна на пола, се ограничава да приравни дискриминациите основани на промяната на пола на едно лице на дискриминациите основани на принадлежността на едно лице към определен пол.

21. Те поддържат, по-нататък, че разликата в третирането, от която се оплаква г-жа Grant, не е основана на нейната сексуална ориентация или наклонност, а на факта, че тя не отговаря на условията определени в правилника на предприятието.

22. И накрая, според тях, дискриминация, основана на сексуалната ориентация не се „дискриминация, основани на пола”, по смисъла на член 119 от Договора или на Директива 75/117. Те се позовават по-специално, в тази връзка, на съдържанието и на целите на този член, на липсата на консенсус между държавите-членки за приравняването на трайните връзки между лица от един и същи пол на трайните връзки между лица от противоположни полове, на липсата на закрила на тези връзки на основание на членове от 8 до 12 от Конвенцията за защита правата на човека и основните свободи от 4 ноември 1950 г. (по-долу „конвенцията”), както и на липсата на дискриминация, която да произтича от това, по смисъла на член 14 от същата конвенция.

23. Комисията смята също, че отказът получен от г-жа Grant не противоречи нито на член 119 от Договора, нито на Директива 75/117. Според нейната гледна точка, дискриминацията, основана на сексуалната ориентация на работниците, може да се разглежда като „дискриминация, основана на пола” визирана в този член. Тя изтъква, все пак, че дискриминацията, от която се оплаква г-жа Grant не е основана на нейната сексуална ориентация, а на факта, че тя не живее „като двойка” или със своя „съпруг”, в смисъла, който правото на повечето държави-членки, правото на Общността и правото произтичащо от Конвенцията придават на тези понятия. Тя счита, че при тези условия, разликата в третирането осъществена от действащата уредба в предприятието, в което работи г-жа Grant не противоречи на член 119 от Договора.

24. В контекста на материалите по делото, трябва първо да се отговори на въпроса дали едно определено в правилника на едно предприятие, условие, като това разглеждано в основния спор, представлява дискриминация основана пряко на пола на работника. При отрицателен отговор, ще трябва, след това, да се прецени, дали правото на Общността изисква трайните връзки между две лица от един и същи пол да бъдат приравнени от всеки работодател на връзките между лица, които са сключили брак или на трайните извънбрачни връзки на две лица от противоположен пол. И накрая, ще трябва да се разгледа въпросът дали една дискриминация, основана на сексуалната ориентация представлява дискриминация, основана на пола на работника.

25. На първо място, трябва да се отбележи, че правилата приложими в предприятието, в което работи г-жа Grant предвиждат предоставянето на намаления на цената на транспорта на работника, на неговия „съпруг”, т. е. на лицето с което той е сключил брак и с което той не е законно разделен,

или на лицето от противоположния пол, с което той има „значима” връзка от две или повече години, на неговите деца, на членовете на неговото семейство, които той издържа, както и на неговия преживял съпруг.

26. Отказът да се предоставят отстъпките на г-жа Grant е основан на факта, че тя не отговаря на условията предвидени в тези правила и по-конкретно, че тя не живее със „съпруг” или с лице от противоположния пол, с което да поддържа „значима” връзка от две или повече години.

27. Последното условие, от което следва, че работникът трябва да живее трайно с лице от противоположния пол, за да може да се ползва от намаленията на цените на транспорта, както и другите алтернативни условия предвидени от правилника на предприятието, се прилага независимо от пола на съответния работник. Така намаленията на цената на транспорта се отказват на работник мъж, ако той живее с друго лице от същия пол, по същия начин както се отказват на работник жена, ако той живее с друго лице от същия пол.

28. Щом като условието определено в правилника на предприятието се прилага по същия начин по отношение на работниците от женски пол, както по отношение на тези от мъжки пол, то не би могло да се разглежда като съставляваща дискриминация, пряко основана на пола.

29. На второ място, трябва да се установи дали, когато става въпрос за прилагането на едно условие като разглежданото в главното производство, лицата, които поддържат трайни връзки с партньор от същия пол са в същото положение като лицата, сключили брак или тези, които имат трайна извънбрачна връзка с партньор от противоположния пол.

30. Г-жа Grant изтъква по-специално, че правото на държавите-членки, както и това на Общността и на други международни организации приравняват все по-често двете положения.

31. В тази насока, дори и да е вярно че, както го е изтъкнала г-жа Grant, Европейският парламент е заявил, че осъжда всички форми на дискриминация, мотивирана от сексуалната ориентация на едно лице, това не променя факта, че Общността не е приела, до момента, норми уреждащи едно такова приравняване.

32. Що се отнася до правото на държавите - членки, ако, в някои от тях, съвместният живот, между две лица от един и същи пол е приравнен на брака, макар и непълно, в по-голямата част от държавите-членки, той е приравнен на стабилните извънбрачни хетеросексуални връзки само за ограничен брой права или не е предмет на никакво специално признаване.

33. От своя страна, Европейската комисия по правата на човека приема, че независимо от съвременното развитие на отношението към хомосексуалността, трайни хомосексуални връзки не спадат към правото на защита на личния живот защитено от член 8 от Конвенцията (вж., по-специално Решения от 3 май 1983 г., X. и Y./Обединено кралство, № 9369/81, D R 32 стр. 220; от 14 май 1986 г., S./Обединено кралство, № 11716/85, D R 47 стр. 274, параграф 2, и от 19 май 1992 г., Kerkhoven и Hinke

/Нидерландия, № 15666/89, непубликувано, параграф 1), и че национални разпоредби гарантиращи, за нуждите на закрила на семейството, по-благоприятно третиране на лицата сключили брак и на лицата от противоположен пол, живеещи съвместно като съпруг и съпруга, отколкото на лицата от същия пол, имащи трайни връзки, не противоречат на член 14 от Конвенцията, която забранява именно дискриминация, основани на пола (вж. Решения S./ Обединено кралство, цитирано по-горе, параграф 7, от 9 октомври 1989 г., С. и L. M./Обединено кралство, № 14753/89, непубликувано, параграф 2, и от 10 февруари 1990 г., В./Обединено кралство, № 16106/90, D R 64 стр. 278, параграф 2).

34. В различен контекст, Европейският съд по правата на човека тълкува член 12 от Конвенцията в смисъл, че той визира само традиционния брак между две лица от различен биологичен пол (вж. Решения на Европейския съд по правата на човека от 17 октомври 1986 г., Rees, Серия А № 106, стр. 19, параграф 49 и от 27 септември 1990 г., Cossey, Серия А № 184, стр. 17, параграф 43).

35. От изложеното по-горе следва, че при сегашното състояние на правото вътре в Общността, трайните връзки между лица от един и същи пол не се приравняват на връзките между лица в брак или на трайните извънбрачни връзки между лица от противоположни полове. Поради това, работодателят не е задължен от правото на Общността да приравнява положението на едно лице, което има трайна връзка с партньор от същия пол, на тази на едно лице, което е сключило брак или което има трайна извънбрачна връзка с партньор от противоположния пол.

36. При тези обстоятелства, само законодателят може да приема, в определени случаи, мерки, които биха могли да променят това положение.

37. На последно място, г-жа Grant поддържа, че от решението P./S, цитирано по-горе, следва, че разликите в третирането основани на сексуалната ориентация спадат към „дискриминациите основани на пола” забранени от член 119 от Договора.

38. По това дело, Съдът е бил запитан дали една мярка – уволнение, основано на промяната на пола на съответния работник трябва да се разглежда като „дискриминация, основана на пола” по смисъла на Директива 76/207.

39. Препращащият съд се е питал, наистина, дали тази директива няма по-широко приложно поле от Sex Discrimination Act 1975 (Закон за дискриминацията, основана на пола), който той е трябвало да прилага и който, според него, не обхващал дискриминацията, основана на принадлежността на съответния работник към единия или другия пол.

40. В становищата си пред Съда, правителството на Обединеното кралство и Комисията са поддържали, че директивата забранявала само дискриминацията, основана на факта, че съответният работник принадлежи към единия или към другия пол, но не и тези, основани на промяната на пола на работника.

41. В отговор на тези аргументи, Съдът е отбелязал, че разпоредбите на директивата, които забраняват дискриминацията между мъжете и жените били само израз, в ограничената сфера, която е тяхната, на принципа на равенството, който е един от основните принципи на правото на Общността. Той смята, че това обстоятелство натежава срещу едно ограничително тълкуване на приложното поле на тези разпоредби и води до прилагане на последните по отношение на дискриминациите, които имат своя произход в промяната на пола на работника.

42. Съдът е счел, че такива дискриминации са, в действителност, основани главно, ако не и изключително на пола на съответното лице. Логически разсъждения, които водят до това да се смята, че тази дискриминация трябва да бъде забранена на същото основание както дискриминациите основани на принадлежността на едно лице към определен пол, с които те са много тясно свързани, се ограничават до случая на промяна на пола на един работник и не се прилагат следователно по отношение на различията при третирането основани на сексуалната ориентация на едно лице.

43. Г-жа Grant смята обаче, че както някои разпоредби на националното право или на международни конвенции, разпоредбите на Общността в областта на равното третиране между мъжете и жените, трябва да бъдат тълкувани в смисъл, че те обхващат дискриминацията, основана на сексуалната ориентация. В това отношение ищцата в главното производство се позовава именно на Международния пакт за граждански и политически права от 19 декември 1966 г. (Сборник договори на Обединените нации, том 999, стр. 171), в който, според становището на Комитета по правата на човека създаден в съответствие с неговия член 28, понятието „пол” се отнасяло както до сексуалните предпочитания (Съобщение № 488/1992 г., Тоопен/Австралия, констатации приети на 31 март 1994 г., 50-та сесия, точка 8.7).

44. По този въпрос е добре да се припомни, че цитираният пакт е между международните инструменти, отнасящи се до защитата на човешките права, с които Съдът се съобразява при прилагането на общите принципи на правото на Общността (вж., например, Решения от 18 октомври 1989 г., Otkem/Комисия, 374/87, Recueil, стр. 3283, точка 31, и от 18 октомври 1990 г., Dzodzi, C-297/88 и C-197/89, Recueil, стр. I-3763, точка 68).

45. Все пак, ако зачитането на основните права, които са неразделна част от тези общи принципи, представлява условие за законност на актовете на Общността, тези права не могат сами по себе си да имат като резултат да разширят приложното поле на разпоредбите на Договора извън компетентността на Общността (вж. по-специално, що се отнася до обхвата на член 235 от Договора за ЕО от гледна точка на зачитането на човешките права, Становище 2/94 от 28 март 1996 г., Recueil, стр. I-1759, точки 34 и 35).

46. Освен това, в съобщението на Комитета по правата на човека, на което се позовава г-жа Grant, този орган, който между другото не е съдебна институция и чиито изводи са лишени от задължителна правна сила, се е ограничил, според неговите собствени изрази и без да даде специална обосновка, да „отбележи, че според него, позоваването на „пола” в параграф

1 от член 2 и на член 26 трябва да се счита като обхващащо сексуалните предпочитания”.

47. Една такава забележка, която между другото не изглежда да отразява общоприетото тълкуване до този момент, на понятието за дискриминация, основана на пола съдържащо се в различни международни договори относно закрилата на основните права, не би могла следователно, при каквото и да е положение, да накара Съда да разшири обхвата на член 119 от Договора. При тези условия, обхватът на този член, както и този на всяка разпоредба на правото на Общността, може да се определя само като се държи сметка за неговото съдържание и за неговата цел, както и за неговото място в системата на Договора и за правния контекст, в който тази разпоредба се вписва. А от изложените по-горе съображения следва, че в своето сегашно състояние правото на Общността не обхваща дискриминация, основана на сексуалната ориентация като тази, която е предмет на главния спор.

48. Трябва все пак да се отбележи, че Договорът от Амстердам, изменящ Договора за Европейския съюз, Договорите за създаване на Европейските общности и някои свързани с тях актове, подписан на 2 октомври 1997 г., е предвидил да се добави в Договора за ЕО един член 6а, който след влизането в сила на цитирания договор, ще позволи на Съвета да взема, при определени условия (гласуване с единодушие по предложение на Комисията и след допитване до Европейския парламент), мерките необходими за премахването на различните форми на дискриминация и по-специално тези, основани на сексуалната ориентация.

49. И накрая, като се има предвид изложеното по-горе, не е необходимо да се изследва доводът на г-жа Grant основан на това, че отказ като този, който е получила, не е обективно оправдан.

50. След това, трябва да се отговори на националния съд, че отказът на един работодател да предостави намаление на цената за транспорт в полза на лицето от един и същи пол, с което един работник поддържа трайна връзка, когато едно такова намаление е предоставено в полза на съпруга на работника или на лицето, от противоположния пол, с което той поддържа трайна извънбрачна връзка, не представлява дискриминация забранена от член 119 от Договора или от Директива 75/117.

По съдебните разноски

51 Разходите направени от правителството на Обединеното кралство и от френското правителство и от Комисията на Европейските общности, които са представили становища пред 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 относно разноските.

По изложените съображения,

Съдът,

като се произнася се по въпросите, отправени от Industrial Tribunal, Southampton с Решение от 17 юли 1996 г., реши:

Отказът на един работодател да предостави намаление на цената за транспорт в полза на лицето, от същия пол, с което един работник поддържа трайна връзка, когато едно такова намаление се предоставя в полза на съпруга на работника или на лицето от противоположния пол, с което той поддържа трайна извънбрачна връзка, не представлява дискриминация, забранена от член 119 от Договора за ЕО или от Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа на равно заплащане на мъжете и жените.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 17 февруари 1998 година.

Подписи