

## PRESUDA SUDA

30. travnja 1996.(\*)

„Jednako postupanje prema muškarcima i ženama – Otkaz transseksualnoj osobi”

U predmetu C-13/94,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku, na temelju članka 177. Ugovora o EZ-u, koji je uputio Industrial Tribunal, Truro (Radni sud, Ujedinjena Kraljevina), u postupku koji se vodi pred tim sudom između

**osobe P.**

i

**osobe S. te Cornwall County Councila,**

o tumačenju Direktive Vijeća br. 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada (SL L 39, str. 40.),

SUD,

u sastavu: G. C. Rodríguez Iglesias, predsjednik, C. N. Kakouris, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet i G. Hirsch, predsjednici vijeća, G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, P. J. G. Kapteyn (izvjestitelj), J. L. Murray, H. Ragnemalm i L. Sevón, suci,

nezavisni odvjetnik: G. Tesauro,

tajnik: L. Hewlett, administratorica,

uzimajući u obzir pisana očitovanja koja su podnijeli:

- za osobu P., Helena Kennedy, *QC*, i Rambert De Mello, *barrister*, koje su opunomoćili Tyndallwoods & Millichip, *solicitors*,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, John E. Collins, *Assistant Treasury Solicitor*, u svojstvu agenta, uz asistenciju Davida Pannicka, *QC*,
- za Komisiju Europskih zajednica, Nicholas Khan, član pravne službe, u svojstvu agenta,

uzimajući u obzir izvještaj za raspravu,

saslušavši usmena očitovanja osobe P., koju zastupaju Madeleine Rees i Vereena Jones, *solicitors*, Helena Kennedy, *QC*, te Rambert De Mello i Ben Emmerson, *barristers*, vlade Ujedinjene Kraljevine, koju zastupa John E. Collins uz asistenciju

Davida Pannicka, i Komisije, koju zastupa Nicholas Khan, na raspravi održanoj 21. ožujka 1995.,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 14. prosinca 1995.,

donosi sljedeću

### Presudu

- 1 Rješenjem od 11. siječnja 1994., koje je Sud zaprimio 13. siječnja 1994., Industrial Tribunal, Truro (Radni sud), uputio je Sudu na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u dva prethodna pitanja o tumačenju Direktive Vijeća br. 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada (SL L 39, str. 40., dalje u tekstu: Direktiva).
- 2 Ta su pitanja postavljena u okviru spora koji je osoba P. pokrenula protiv osobe S. i Cornwall County Councila (Vijeće okruga Cornwall).
- 3 Osoba P., tužitelj u glavnom postupku, radila je kao rukovoditeljica u obrazovnoj ustanovi kojom je u vrijeme nastanka činjenica upravljalo Vijeće okruga Cornwall, područno nadležno upravno tijelo. Početkom travnja 1992., godinu dana nakon zapošljavanja, osoba P. obavijestila je osobu S., direktora studija te glavnog izvršnog i financijskog direktora ustanove, o svojoj namjeri da se podvrgne postupku promjene spola. Taj je postupak započeo s „*life testom*”, razdobljem tijekom kojeg se osoba P. odijevala i ponašala kao žena, nakon kojeg su uslijedile operacije kako bi osoba P. dobila i fizička obilježja žene.
- 4 Početkom rujna 1992., nakon što se podvrgnula nekolicini manjih kirurških operacija, osoba P. dobila je obavijest o otkazu uz otkazni rok od tri mjeseca koji ističe 31. prosinca 1992. Završna kirurška operacija obavljena je prije no što je otkaz stupio na snagu, ali nakon što je osoba P. dobila obavijest o otkazu.
- 5 Osoba P. podnijela je tužbu protiv osobe S. i Vijeća okruga Cornwall pred Industrial Tribunalom (Radni sud) uz obrazloženje da je bila žrtva diskriminacije na temelju spola. Osoba S. i Vijeće okruga Cornwall tvrdili su da je razlog njezina otkaza višak radnika.
- 6 Iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da je pravi razlog otkaza bio namjera osobe P. da se podvrgne promjeni spola, iako je stvarno postojao višak radnika u ustanovi.
- 7 Industrial Tribunal (Radni sud) utvrdio je da takva situacija nije obuhvaćena Sex Discrimination Actom iz 1975. (Zakon o diskriminaciji na temelju spola), jer se englesko pravo odnosi samo na slučajeve u kojima se prema muškarcu ili ženi drukčije postupa na temelju njihova spola. Prema engleskom pravu osoba P. se još uvijek smatra muškarcem. Da je prije promjene spola osoba P. bila žena, poslodavac

bi joj isto tako dao otkaz zbog te operacije. Međutim, Industrial Tribunal (Radni sud) pita se je li situacija obuhvaćena područjem primjene Direktive.

- 8 Iz članka 1. stavka 1. proizlazi da je svrha Direktive primjena načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u državama članicama, posebno u pogledu pristupa zapošljavanju, uključujući napredovanje, i strukovnom osposobljavanju te u pogledu uvjeta rada. Člankom 2. stavkom 1. Direktive predviđeno je da načelo jednakog postupanja znači „nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola”. [neslužbeni prijevod]
- 9 Osim toga, u trećoj uvodnoj izjavi Direktive navedeno je da je jednako postupanje prema radnicima i radnicama jedan od ciljeva Zajednice u mjeri u kojoj se potiče usklađivanje uvjeta života i rada uz njihovo istodobno unaprjeđivanje.
- 10 S obzirom na to da su postojale sumnje u pogledu toga je li područje primjene Direktive šire od područja primjene nacionalnog zakonodavstva, Industrial Tribunal (Radni sud) odlučio je prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
  - „1. Uzimajući u obzir da je svrha Direktive br. 76/207/EEZ, koja je navedena u članku 1., primjena načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju [...], je li otkaz transseksualnoj osobi zbog razloga koji se odnosi na promjenu spola (*gender reassignment*) povreda te Direktive?
  2. Zabranjuje li se člankom 3. Direktive, koji se odnosi na diskriminaciju na temelju spola, postupanje prema radniku na temelju transseksualnosti radnika?”
- 11 Na početku valja napomenuti da se članak 3. Direktive na koji upućuje sud koji je uputio zahtjev odnosi na primjenu načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama na pristup zapošljavanju.
- 12 Otkaz, kao što je onaj o kojem je riječ u glavnom postupku, valja ispitati s obzirom na članak 5. stavak 1. Direktive kojim je predviđeno:

„Primjena načela jednakog postupanja u pogledu uvjeta rada, uključujući pretpostavke za otkaz, podrazumijeva da su muškarcima i ženama zajamčeni isti uvjeti bez diskriminacije na temelju spola.” [neslužbeni prijevod]
- 13 Dva pitanja Industrial Tribunal (Radni sud), koja valja razmotriti zajedno, valja stoga shvatiti u smislu da se pita protivi li se, s obzirom na svrhu Direktive, članku 5. stavku 1. otkaz transseksualnoj osobi zbog razloga koji se odnosi na njezinu promjenu spola.
- 14 Vlada Ujedinjene Kraljevine i Komisija tvrde da otkaz osobi jer je transseksualna ili jer se podvrgla operaciji promjene spola nije diskriminacija na temelju spola u smislu Direktive.

- 15 U potporu tom argumentu vlada Ujedinjene Kraljevine osobito ističe da iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da bi poslodavac dao otkaz osobi P. i da je osoba P. prethodno bila žena i podvrgla se operaciji kako bi postala muškarac.
- 16 Prvo valja napomenuti da se, kao što je utvrdio Europski sud za ljudska prava, „pojam ‚transseksualan‘ uobičajeno primjenjuje na osobe koje, iako fizički pripadaju jednom spolu, imaju osjećaj da pripadaju drugom; često pokušavaju ostvariti integriraniji, manje dvojbena identitet podvrgavajući se liječenju i kirurškim operacijama kako bi svoja fizička obilježja prilagodile svojoj psihi. Transseksualne osobe koje su operirane čine jasno utvrđenu i definiranu skupinu” (presuda Rees od 17. listopada 1986., serija A, svezak 106., t. 38.). [neslužbeni prijevod]
- 17 Načelo jednakog postupanja „prema muškarcima i ženama” na koje se Direktivom upućuje u njezinu naslovu, preambuli i odredbama znači, kao što je navedeno posebno u članku 2. stavku 1. i članku 3. stavku 1., „nepostojanje bilo kakve diskriminacije na temelju spola”. [neslužbeni prijevod]
- 18 Direktiva je stoga u predmetnom području samo izraz načela jednakosti, koje je jedno od temeljnih načela prava Zajednice.
- 19 Osim toga, kao što je Sud u više navrata presudio, pravo da se ne bude predmet diskriminacije na temelju spola jedno je od temeljnih ljudskih prava čije je poštovanje Sud dužan osigurati (vidjeti u tom smislu presude od 15. lipnja 1978., Defrenne, 149/77, Zb., str. 1365., t. 26. i 27., i od 20. ožujka 1984., Razzouk i Beydoun/Komisija, 75/82 i 117/82, Zb., str. 1509., t. 16.).
- 20 U tim se okolnostima područje primjene Direktive ne može ograničiti samo na diskriminaciju na temelju činjenice da osoba pripada određenom spolu. S obzirom na njezinu svrhu i prirodu pravâ koja se njome žele zaštititi, Direktiva se primjenjuje i na diskriminaciju koja, kao u ovom slučaju, proizlazi iz promjene spola dotične osobe.
- 21 Takva se diskriminacija u biti, ako ne i isključivo, temelji na spolu dotične osobe. Ako je osoba dobila otkaz zbog toga što se namjerava podvrgnuti ili se podvrgnula promjeni spola, ona se dovodi u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe onog spola za koji se smatralo da mu pripada prije te operacije.
- 22 Toleriranje takve diskriminacije dovelo bi u pogledu takve osobe do nepoštovanja dostojanstva i slobode na koje ima pravo i koje je Sud dužan štiti.
- 23 Stoga valja smatrati da je otkaz takvoj osobi u suprotnosti s člankom 5. stavkom 1. Direktive. Drukčije bi bilo samo ako bi se otkaz mogao opravdati u skladu s člankom 2. stavkom 2. Direktive. Međutim, na temelju elemenata iz spisa ne može se zaključiti da je to slučaj u glavnom postupku.
- 24 Iz prethodno navedenoga proizlazi da na pitanja koja je uputio Industrial Tribunal (Radni sud) valja odgovoriti da se, s obzirom na cilj koji se nastoji postići Direktivom, članku 5. stavku 1. Direktive protivi otkaz transseksualnoj osobi zbog razloga koji se odnosi na promjenu spola.

## **Troškovi**

- 25 Troškovi vlade Ujedinjene Kraljevine i Komisije Europskih zajednica, koje su podnijele očitovanja Sudu, ne nadoknađuju se. Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka.

Slijedom navedenoga,

SUD,

odlučujući o pitanjima koja je rješenjem od 11. siječnja 1994. uputio Industrial Tribunal, Truro (Radni sud), odlučuje:

**S obzirom na cilj koji se nastoji postići Direktivom Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada, članku 5. stavku 1. Direktive protivi se otkaz transseksualnoj osobi zbog razloga koji se odnosi na promjenu spola.**

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourg 30. travnja 1996.

[Potpisi]

---

\* Jezik postupka: engleski