

Odkaz:

Rozsudek Soudního dvora ze dne 30. dubna 1996*, P. proti S. a Cornwall County Council (žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Industrial Tribunal, Truro), věc 13/94, Recueil 1996, s. 2143

Klíčová slova:

„Rovné zacházení pro muže a ženy – Propuštění transsexuála“

Předmět:

Žádost zasláná Soudnímu dvoru na základě článku 177 Smlouvy o ES Industrial Tribunal, Truro (Spojené království), která směřuje ve sporu probíhajícím před tímto soudem k získání rozhodnutí o předběžné otázce týkající se výkladu směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. č. L 39, s. 40).

Právní otázky:

- 1 Usnesením ze dne 11. ledna 1994, došlým kanceláři Soudního dvora dne 13. ledna 1994, položil Industrial Tribunal, Truro, podle článku 177 Smlouvy o ES dvě předběžné otázky ohledně výkladu směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. č. L 39, s. 40, dále jen „směrnice“).
- 2 Tyto otázky byly vzneseny v rámci sporného řízení mezi P. na jedné straně a S. a Cornwall County Council na straně druhé.
- 3 P., žalobce v původním řízení, pracoval jako hospodář ve školském zařízení, které v rozhodné době spadalo pod Cornwall County Council, územně příslušný správní úřad. Rok po svém nástupu, začátkem dubna 1992, P. informoval S., ředitele pro studium a ředitele zodpovědného za hospodaření a financování školského zařízení, o svém úmyslu podstoupit proces změny pohlaví. Tento proces začínal obdobím tzv. „life test“, během nějž se P. oblékal a choval jako žena, a pokračoval chirurgickými zákroky, díky nimž měl P. získat ženské tělesné znaky.
- 4 Na začátku září 1992 po několika menších chirurgických zákrocích obdržel P. oznámení o výpovědi z pracovního poměru s výpovědní lhůtou končící k 31. prosinci 1992. Závěrečný chirurgický zákrok proběhl před nabytím účinnosti výpovědi, ale již během výpovědní lhůty.
- 5 P. podala proti S. a Cornwall County Council žalobu u Industrial Tribunal s odůvodněním, že se stala obětí diskriminace na základě pohlaví. S. a Cornwall County Council tvrdili, že výpověď byla dána z důvodu nadbytečnosti zaměstnance.
- 6 Z předkládacího usnesení vyplývá, že skutečným důvodem propuštění byl plán P. změnit pohlaví, i když v zařízení opravdu byl nadbytek zaměstnanců.
- 7 Industrial Tribunal posléze shledal, že se na takovou situaci nevztahuje Sex Discrimination Act 1975 (zákon o diskriminaci na základě pohlaví), jelikož anglické právo se týká pouze situací, kdy se se ženou nebo s mužem zachází odlišně kvůli příslušnosti k jednomu, či druhému pohlaví. Podle anglického práva je P. nadále

* Jednací jazyk: angličtina.

považován za osobu mužského pohlaví. Přitom, pokud by P. před operací vedoucí ke změně pohlaví byla ženou, zaměstnavatel by ji rovněž býval propustil z důvodu operace. Předkládající soud si nicméně klade otázku, zda tato situace nespadá do působnosti směrnice.

- 8 Z čl. 1 odst. 1 směrnice vyplývá, že účelem směrnice je zavést v členských státech zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, zejména pokud jde o přístup k zaměstnání včetně postupu v zaměstnání, o odborné vzdělávání a o pracovní podmínky. Touto zásadou rovného zacházení se podle čl. 2 odst. 1 směrnice rozumí „vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo“.
- 9 Kromě toho podle třetího bodu odůvodnění směrnice rovné zacházení pro pracující muže a ženy představuje jeden z cílů Společenství, zejména pokud jde o podporu vyrovnání v rozvoji životních a pracovních podmínek pracovníků.
- 10 Vzhledem k přetrvávajícím pochybnostem o tom, zda má směrnice širší působnost než vnitrostátní právní předpisy, rozhodl Industrial Tribunal přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Je vzhledem k účelu směrnice 76/207/EHS, kterým je podle jejího článku 1 zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání atd., propuštění transsexuála z důvodu souvisejícího se změnou pohlaví („gender reassignment“) porušením směrnice?
- 2) Zakazuje článek 3 směrnice, hovořící o diskriminaci na základě pohlaví, zacházet se zaměstnancem určitým způsobem na základě toho, že je transsexuál?“
- 11 Úvodem je namístě poukázat na to, že článek 3 směrnice, na nějž odkazuje předkládající soud, se týká použití zásady rovného zacházení pro muže a ženy na přístup k zaměstnání.
- 12 Přitom taková výpověď z pracovního poměru, jaká byla dána ve věci v původním řízení, musí být posuzována z hlediska čl. 5 odst. 1 směrnice, který stanoví:
- „Uplatňování zásady rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek upravujících propouštění, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví.“
- 13 Podstatou obou předběžných otázek, jež je třeba posuzovat společně, je to, zda vzhledem k účelu směrnice brání čl. 5 odst. 1 propuštění transsexuála z důvodu souvisejícího se změnou jeho pohlaví.
- 14 Vláda Spojeného království a Komise tvrdí, že propuštění osoby z důvodu, že je transsexuál, nebo z důvodu operativní změny pohlaví, nepředstavuje pro účely směrnice diskriminaci na základě pohlaví.
- 15 Na podporu tohoto závěru vláda Spojeného království především uplatňuje, že z předkládacího usnesení vyplývá, že zaměstnavatel by býval propustil P., i kdyby předtím byla ženou a podstoupila operaci kvůli změně v muže.
- 16 Nejprve je namístě uvést, jak shledal Evropský soud pro lidská práva, že „jako transsexuální lidé se obvykle označují osoby, které sice po tělesné stránce patří k jednomu pohlaví, cítí ale, že náleží k druhému pohlaví; často se snaží získat jednotnější a méně dvojnáznou identitu tím, že se svěří do péče lékařů a podstoupí chirurgické zákroky, tak aby jejich tělesné znaky odpovídaly jejich psychice. Takto operované transsexuální osoby vytvářejí dost dobře vymezenou a popsitelnou skupinu“ (rozsudek ve věci Rees ze dne 17. října 1986, řada A, díl 106, bod 38).

- 17 Dále je třeba připomenout, že zásadou rovného zacházení „pro muže a ženy“, na niž odkazuje název směrnice, její preambule i ustanovení, se rozumí, jak je uvedeno zejména v čl. 2 odst. 1 a v čl. 3 odst. 1, „vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví“.
- 18 Směrnice je tedy v posuzované oblasti pouhým vyjádřením zásady rovnosti, která je jednou ze základních zásad práva Společenství.
- 19 Kromě toho, jak již Soudní dvůr opětovně konstatoval, právo nebýt diskriminován na základě pohlaví je jedním ze základních lidských práv, jejichž dodržování je Soudní dvůr povinen zajistit (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 15. června 1978, Defrenne, 149/77, Recueil, s. 1365, body 26 a 27, a ze dne 20. března 1984, Razzouk a Beydoun proti Komisi, 75/82 a 117/82, Recueil, s. 1509, bod 16).
- 20 Za těchto okolností nelze omezit působnost směrnice pouze na diskriminaci plynoucí z příslušnosti k jednomu, či druhému pohlaví. Vzhledem k předmětu a povaze práv, která má směrnice ochraňovat, spadá do oblasti její působnosti i diskriminace, k níž dochází jako v projednávaném případě na základě změny pohlaví dotčené osoby.
- 21 Taková diskriminace se totiž v zásadě, ne-li výlučně, zakládá na pohlaví dotčené osoby. Jestliže je někdo propuštěn z důvodu, že hodlá podstoupit nebo již podstoupil změnu pohlaví, jedná se o méně příznivé zacházení ve srovnání s osobami náležejícími ke stejnému pohlaví jako dotčená osoba před touto operací.
- 22 Tolerování takové diskriminace by bylo vůči takové osobě zneuznáním důstojnosti a svobody, na něž má právo a které musí Soudní dvůr ochraňovat.
- 23 Propuštění takové osoby je tedy třeba za těchto okolností chápat jako porušení čl. 5 odst. 1 směrnice. Jinak by tomu bylo pouze tehdy, bylo-li by předmětné propuštění odůvodněno ve smyslu čl. 2 odst. 2 směrnice. Žádná část spisu ale nenasvědčuje, že by tomu tak bylo v případě projednávaném v původním řízení.
- 24 Z výše uvedeného vyplývá, že je namístě na otázky podané Industrial Tribunal odpovědět tak, že vzhledem k účelu směrnice brání její čl. 5 odst. 1 propuštění transsexuála z důvodu souvisejícího se změnou jeho pohlaví.

K nákladům řízení

- 25 Výdaje vzniklé vládě Spojeného království a Komisi Evropských společenství, které předložily Soudnímu dvoru vyjádření, se nenahrazují. Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před vnitrostátním soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud.

Z těchto důvodů

SODNÍ DVŮR

rozhodl o otázkách položených usnesením Industrial Tribunal, Truro, ze dne 11. ledna 1994 takto:

Vzhledem k účelu směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, čl. 5 odst. 1 této směrnice brání propuštění transsexuála z důvodu souvisejícího se změnou jeho pohlaví.