FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER

fremsat den 12. maj 2005 [1]

1. Med det foreliggende præjudicielle spørgsmål ønsker Commissione tributaria provinciale di Novara (Italien) oplyst, om artikel 141 eller direktiv 76/207/EØF [2] er til hinder for en national bestemmelse, som indebærer forskellig behandling af mænd og kvinder på grundlag af alder med hensyn til den godtgørelse, der modtages fra arbejdsgiveren som følge af, at arbejdsforholdet er ophørt før tiden.

I — De relevante retsforskrifter

A — *Fællesskabsretten*

1) Artikel 141 EF

2. Denne forskrift bestemmer følgende:

»1. Hver medlemsstat gennemfører princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

2. Ved løn forstås i denne artikel den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.

Lige løn uden forskelsbehandling på grundlag af køn indebærer:

a) at den løn, der ydes for samme akkordlønnede arbejde, fastsættes på samme beregningsgrundlag

1 — Originalsprog: spansk.

2 — Rådets direktiv af 9.2.1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40), ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23.9.2002 (EFT L 269, s. 15, herefter »direktiv 76/207«), som trådte i kraft den 5.10.2002.

b) at den løn, der ydes for tidlønnet arbejde, er den samme for samme slags arbejde.

3. Rådet vedtager efter fremgangsmåden i artikel 251 og efter høring af Det Økonomiske og Sociale Udvalg foranstaltninger, der skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, herunder princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

4. For at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere.«

3. Disse grundregler forstærkes ved forskellige bestemmelser i afledt ret, som f.eks. Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder [3], og det nævnte direktiv 76/207, hvis anvendelsesområder gensidigt udelukker hinanden [4].

2) Direktiv 76/207

4. I artikel 1 understreges det, at formålet med direktivet er at gennemføre princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår og under visse betingelser til social sikring [5]. Det indebærer i henhold til artikel 2, stk. 1, »at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling«.

3 — EFT L 45, s. 19.

4 — Dom af 11.9.2003, sag C-77/02, Steinicke, Sml. I, s. 9027, præmis 48-51. I samme retning udtaler generaladvokat Kokott sig i forslaget til afgørelse i Wippel-sagen (dom af 12.10.2004, sag C-313/02, Sml. I, s. 9483), punkt 64, og i Hlozek-sagen (dom af 9.12.2004, sag C-19/02, Sml. I, s. 11491), punkt 96 og 97.

5 — J. Cabeza Pereira, »El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión«, *Revista española de derecho del trabajo*, nr. 104, marts/april 2001, s. 211, fodnote 65, anfører, at dette direktiv er snævrere end Den Internationale Arbejdsorganisations konvention nr. 111 fra 1958 om diskrimination med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

5. I henhold til artikel 5, stk. 1, indebærer »[a]nvendelsen af princippet om ligebehandling for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår [...], at mænd og kvinder sikres samme vilkår uden forskelsbehandling på grundlag af køn«, og i stk. 2 pålægges medlemsstaterne en forpligtelse til at træffe de nødvendige foranstaltninger »til:

a) at administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, ophæves

b) at de bestemmelser i kollektive overenskomster eller individuelle arbejdskontrakter, i virksomheders interne reglementer eller i vedtægter for selvstændige erhverv, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige eller ændres

c) at de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, der er i modstrid med princippet om ligebehandling, revideres, når det beskyttelseshensyn, som oprindeligt lå til grund for disse, ikke længere er begrundet; at arbejdsmarkedets parter med hensyn til overenskomstbestemmelser af samme art opfordres til at foretage de ønskelige revisioner« [6].

6. I artikel 1, stk. 2, opfordres Rådet til, med henblik på at gennemføre en gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring, at vedtage nærmere bestemmelser »særlig om [...] indhold, udstrækning og gennemførelse« af det nævnte princip, heriblandt direktiv 79/7/EØF [7].

3) Direktiv 79/7

7. I henhold til artikel 3, stk. 1, finder dette direktiv anvendelse på lovbestemte ordninger, der sikrer beskyttelse mod sygdom, invaliditet, alderdom, arbejdsulykker og erhvervssygdomme og arbejdsløshed og på bestemmelserne om social bistand, i det omfang disse er bestemt til at supplere eller træde i stedet for de tidligere angivne

6 — Direktiv 2002/73 har ophævet denne bestemmelse, men dens indhold fremgår af den nye affattelse af artikel 3, eftersom stk. 1, litra c), bestemmer, at forbuddet mod forskelsbehandling gælder for så vidt angår »ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse, samt løn, som omhandlet i direktiv 75/117/EØF«, og stk. 2, litra a), opretholder medlemsstaternes pligt til at ophæve »alle love og administrative bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling«.

7 — Rådets direktiv af 19.12.1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT 1979 L 6, s. 24).

bestemmelser. I henhold til artikel 3, stk. 2, finder direktivet ikke anvendelse på bestemmelser om ydelser til efterladte, moderskabsydelser eller på bestemmelser om familieydelser, medmindre der er tale om ægtefælle- eller forsørgertillæg [8].

8. I henhold til artikel 4 indebærer princippet om ligebehandling, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte, under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling, især for så vidt angår:

»— anvendelsesområdet for ordningerne samt betingelserne for adgang til disse

— bidragspligt og beregning af bidrag

— beregningen af ydelserne [...]«.

9. Som det fremgår af artikel 5, skal medlemsstaterne »træffe de nødvendige foranstaltninger til ophævelse af administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling«. I henhold til artikel 7 kan medlemsstaterne imidlertid fra direktivets anvendelsesområde undtage »fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner og eventuelle følger heraf for andre ydelser« [litra a)], samt forskellige fordele og rettigheder.

B — *Italiensk ret*

10. Artikel 9 i lov nr. 1272 af 6. juli 1939, som ændret ved artikel 2 i lov nr. 218 af 4. april 1952 [9], bestemmer, at mandlige arbejdstagere er pensionsberettigede, når de fylder 60 år, og kvindelige arbejdstagere, når de fylder 55. Ved artikel 1 i lovdekret nr. 503 af 30. december 1992 og tabellen i bilag A til dette dekret [10], blev disse aldersgrænser hævet til henholdsvis 65 og 60 år.

8 — Reguleringen på dette område suppleres ved Rådets direktiv 86/378/EØF af 24.7.1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EFT L 225, s. 40), som ændret ved Rådets direktiv 96/97/EF af 20.12.1996 (EFT 1997 L 46, s. 20).

9 — »Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti«, almindeligt supplement til GURI nr. 89 af 15.4.1952.

10 — »Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici, a norma dell'articolo 3 della Legge 23 ottobre 1992, n° 421«, almindeligt supplement til GURI nr. 305 af 30.12.1992.

11. I henhold til lov nr. 155 af 23. april 1981 [11] er arbejdstagere i virksomheder, som er erklæret for at være i krise af Comitato interministeriale per il coordinamento della politica industriale (Interministerielt udvalg for samordning af den industrielle politik) berettiget til førtidspension, for mænds vedkommende fra de er fyldt 55 år og for kvinders vedkommende fra de er fyldt 50 år.

12. Dekret nr. 917 af 22. december 1986 fra Republikkens præsident [12] regulerer den skattemæssige behandling af det vederlag, der udbetales ved ophør af et arbejdsforhold inden for rammerne af programmer, der tilskynder til frivillig fratræden, hvorved der gøres forskel mellem de to køn. Artikel 17, stk. 4a, som indførtes ved lovdekret nr. 314 af 2.9.1997 [13], bestemmer følgende:

»Af de beløb, der udbetales ved ophør af et arbejdsforhold med henblik på at tilskynde [14] kvindelige arbejdstagere over 50 år og mandlige arbejdstagere over 55 år til frivillig fratræden, hvilke beløb der henvises til i artikel 16, stk. 1, litra a), [15] skal der svares skat med halvdelen af den sats, hvormed fratrædelsesgodtgørelser samt de øvrige godtgørelser og beløb, som er nævnt i artikel 16, stk. 1, litra a), beskattes.«

II — De faktiske omstændigheder, tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

13. Paolo Vergani var omfattet af en plan for frivillig fratræden ved Chubb Insurance Company S.A., hvor han var ansat, og den 14. november 2001, da han var fyldt 51 år, opsagde han sin stilling og modtog som godtgørelse 751 000 000 ITL (387 859,13 EUR), der blev fratrukket indkomstskat for fysiske personer (IRPEF) med en sats på 33,95%.

11 — »Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti di disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica«, almindeligt supplement til GURI nr. 114 af 27.4.1981.

12 — »Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi«, almindeligt supplement til GURI nr. 302 af 31.12.1986.

13 — »Armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro«, almindeligt supplement til GURI nr. 219 af 19.9.1997.

14 — Den italienske tekst lyder således: »[...] al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori«.

15 — Bestemmelsen lyder: »a) Trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del Codice Civile e indennità equipollenti, comunque denominate, commisurate alla durata dei rapporti di lavoro dipendente, compresi quelli contemplati alle lettere a) e g) del comma primo dell'articolo 47, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 2122 del Codice Civile; altre indennità e somme percepite una volta tanto in dipendenza della cessazione di pensioni e quelle attribuite a fronte dell'obbligo di non concorrenza ai sensi dell'articolo 2125 del Codice Civile.«

14. Paolo Verganis anmodning om, at skattesatsen skulle nedsættes med 50%, og at staten skulle tilbagebetale et beløb på 70 757,22 EUR med renter, blev afslået af Agencia delle Entrate Ufficio di Arona (det italienske økonomi- og finansministeriums udøvende organ) med den begrundelse, at den skattemæssige fordel gjaldt for mandlige arbejdstagere, der er fyldt 55 år.

15. Paolo Vergani anfægtede denne beslutning ved Commissione tributaria provinciale di Novara, som udsatte sagen og forelagde Domstolen følgende spørgsmål:

»Er artikel 17, stk. 4a, i dekret fra Republikkens præsident nr. 917/86, som fastsætter de samme betingelser for kvindelige arbejdstagere over 50 år og mandlige arbejdstagere over 55 år for at indrømme en fordel ved beskatning af den fratrædelsesgodtgørelse og de beløb, der ydes ved arbejdsforholdets ophør på grund af frivillig fratræden, nemlig en skattenedsættelse på 50%, i strid med artikel 141 [EF] [...] og med direktiv 76/207 [...] eller skaber den betingelser, der udgør en ulige behandling af mænd og kvinder, som er forbudt efter disse?«

III — Retsforhandlingerne for Domstolen

16. Paolo Vergani, den italienske regering og Kommissionen har indgivet skriftlige indlæg inden for den frist, der er fastsat i artikel 20 i EF-statutten for Domstolen.

17. Under retsmødet, der blev afholdt den 14. april 2005, afgav Paolo Verganis repræsentant og Kommissionens befuldmægtigede mundtlige indlæg.

IV — Ligestilling mellem mandlige og kvindelige arbejdstagere i Unionen

18. For at lette besvarelsen af det præjudicielle spørgsmål er nogle oplysninger om forbuddet mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på sin plads [16], begyndende med bestemmelserne i traktaterne, derefter

16 — M.L. Balaguer Callejón, »Derecho comunitario y derecho interno en la interdicción de la discriminación por razón de género«, *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, nr. 1, januar-juni 2004, s. 383, anfører, at EU-bestemmelserne på dette område ofte er mere fremskredne end bestemmelserne i nogle medlemsstater, navnlig på arbejdsmarkedsområdet.

deres vigtigste udmøntninger og til sidst de nøjagtige kriterier for at fastslå, om der foreligger en forskelsbehandling i strid med fællesskabsretten.

A — *Primærretten*

19. Kvindens retsstilling i Europa i 1950'erne afveg meget fra den mangel på hensyntagen, hun havde været udsat for gennem tiderne. Som eksempel er det tilstrækkeligt at minde om, at Fray Luis de León i sit værk *La perfecta casada* beskrev kvinden som »svagere og skrøbeligere end ethvert andet dyr og med sine vaner og sindstilstand holdningsløs og lunefuld« [17]. Der var dog også andre, ligeledes i det 16. århundrede, som vidnede om denne krænkelse, heriblandt især Teresa de Ávila, som i *Camino de perfección* skrev følgende: »De er, Herre, en retfærdig dommer, og De ligner ikke dommerne af denne verden. Da de er Adams sønner og dermed alle mænd, er der ingen kvindedyd, som de ikke anser for mistænkelig« [18].

20. Da De Europæiske Fællesskaber blev oprettet, led princippet om ligebehandling af de to køn under alvorlige mangler, som derefter er blevet afhjulpet i en fortløbende udbedringsproces [19].

21. De oprindelige traktater, hvis formål var at fremme handelen, viede ikke disse aspekter direkte opmærksomhed. De tog især sigte på at hindre, at lønmodtagere blev forskelsbehandlet på grundlag af nationalitet (tidligere EF-traktatens artikel 48), og på deres sociale beskyttelse (tidligere EF-traktatens artikel 51) inden for rammerne af produktionsfaktorernes frie bevægelighed. De få bestemmelser, som anerkendte specifikke arbejdsretlige rettigheder, såsom lige løn for mænd og kvinder, (tidligere EF-traktatens artikel 119), havde til formål at undgå »social dumping«, som ansås for at ville fordreje konkurrencen mellem medlemsstaterne [20], om end opmærksomheden også blev rettet mod nødvendigheden af at fremme forbedringer af leve- og arbejdsvilkårene for at opnå ligestilling ad fremskridtets vej (tidligere EF-traktatens artikel 117), og desuden blev Den

17 — Fray Luis de León, *La perfecta casada*, ed. de Javier San José Lera, Espasa Calpe, col. Austral, Madrid, 1992, s. 86.

18 — Teresa de Ávila, *Camino de perfección*, udgave udarbejdet af María Jesús Mancho Duque, Espasa Calpe, col. Austral, Madrid, 1996, s. 81, fodnote 170, hvor der henvises til Códice de El Escorial.

19 — Se J. López López og C. Chacartegui Jávega, »Las políticas de empleo comunitarias sobre inserción de la mujer en el mercado de trabajo. Del principio de igualdad retributiva en el Tratado de Roma a la constitucionalización comunitaria del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el Tratado de Ámsterdam«, *Revista española de derecho del trabajo*, nr. 99, 2000, s. 5 ff.

20 — D. Ordónez Solís, *La igualdad entre hombres y mujeres en el derecho europeo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1999, s. 44.

Europæiske Socialfond oprettet (tidligere EF-traktatens artikel 123 ff.)[21].

22. Det manglende fællesskabsinitiativ på dette område skyldes den bestående prioritetsordning i Fællesskabernes første leveår. Den var grundlæggende rettet mod at fremme lønmodtagernes bevægelighed og at samordne beskyttelsesordningerne. I 1970'erne tog man imidlertid fat på andre temaer og vedtog bestemmelser om lige løn (direktiv 75/117), om adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (direktiv 76/207) og om social sikring (direktiv 79/7).

23. Den europæiske fælles akt[22] beskæftigede sig ikke specielt med ligestilling på arbejdsområdet, men indførte i traktaten nogle bestemmelser med sigte på at forbedre arbejdsmiljøet og beskyttelsen af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed (tidligere EF-traktatens artikel 118 A), udformede strukturfondene med henblik på at opnå økonomisk og social samhørighed (tidligere EF-traktatens artikel 130 A ff) og fremmede desuden dialogen på dette område (tidligere EF-traktatens artikel 118 B)

24. Med traktaten om Den Europæiske Union[23] blev denne fællesskabspolitik en selvstændig politik, uafhængig af den økonomiske politik, da det i henhold til denne traktat indgår i Unionens og Fællesskabets mål at fremme sociale fremskridt og et højt beskæftigelsesniveau og social beskyttelse (tidligere artikel B i traktaten om Den Europæiske Union og EF-traktatens artikel 2), selv om de vigtigste nyskabelser indførtes i protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken — som Det Forenede Kongerige ikke undertegnede — der var inspireret af fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder fra 1989[24], og hvortil der som bilag er knyttet en aftale, som omtaler lige muligheder og ligebehandling (artikel 2, stk. 1).

25. Amsterdam-traktaten[25] forstærker ligestillingsprincippet ved udtrykkeligt at indføre det blandt Fællesskabets mål, idet det hedder, at Fællesskabet har til opgave »gennem oprettelsen af et fælles marked og en Økonomisk og Monetær Union samt gennem iværksættelsen af fælles politikker eller aktioner som omhandlet i artikel 3 og 4 at fremme [...] ligestilling mellem mænd og

21 — M. Rocella og T. Treu, *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*, 2. udg., Ceadm, Padova, 1995, M. Colina, J.M. Ramírez og T. Sala Franco, *Derecho Social Comunitario*, 2. udg., Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, og A.V. Sempere Navarro i forordet til bogen *Cuestiones laborales de derecho social comunitario*, skrevet af F.J. Biurrun Abad, L. Meléndez Morillo-Velarde og A.I. Pérez Campos, Aranzadi, Pamplona, 2002, s. 21-30.

22 — EFT 1987 L 169, s. 1.

23 — EFT 1992 C 191, s. 1.

24 — KOM(89) 471 endelig.

25 — Amsterdam-traktaten om ændring af traktaten om Den Europæiske Union, traktaterne om oprettelse af De Europæiske Fællesskaber og visse tilknyttede akter, undertegnet i Amsterdam den 2.10.1997 (EFT 1997 C 340, s. 1).

kvinder [...]« (artikel 2)[26]. Dette bekræftes også med indførelsen af et nyt stykke i artikel 3, hvori det hedder, at i alle aktiviteter, der er nævnt i denne artikel, tilstræber Fællesskabet at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder[27]. Endvidere integreredes i EF-traktaten aftalen om socialpolitik, hvis indhold blev udvidet og styrket. Særlig betydning har den udtrykkelige anerkendelse af de grundlæggende sociale rettigheder (artikel 136 EF), blandt hvilke ligebehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere er særlig vigtig.

26. På baggrund af disse bestemmelser behandler Nice-traktaten[28] — i øjeblikket den sidste væsentlige brik i den europæiske konstruktion — aspekter som f.eks. bekæmpelse af social udstødelse.

27. Større relevans har Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, proklameret den 7. december 2000 under Det Europæiske Råd i Nice, da det, trods polemikken om dets retlige karakter, har stor indflydelse på de bestemmelser, der efterfølgende er udarbejdet og vedtaget.

28. Endelig nævner traktaten om en forfatning for Europa[29], at ligestilling indgår blandt de værdier, som Unionen bygger på, og henviser konkret til »ligestilling mellem kvinder og mænd« (artikel I-2); det erklæres, at Unionen »bekæmper social udstødelse og forskelsbehandling og fremmer social retfærdighed og beskyttelse, ligestilling mellem kvinder og mænd [...]« (artikel I-3, stk. 3, andet afsnit), og i afsnittet om grundlæggende rettigheder hedder det, at »[d]er skal sikres ligestilling mellem kvinder og mænd på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn«, men »[p]rincippet om ligestilling er ikke til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele« (artikel II-83). Andre bestemmelser vedrører socialpolitikken, og det bestemmes, at Unionen støtter og supplerer medlemsstaternes indsats inden for området »lige muligheder for kvinder og mænd på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet« [artikel III-210, stk. 1, litra i)] og pålægger medlemsstaterne at »gennemføre princippet om lige løn til kvinder og mænd for samme arbejde eller arbejde af samme værdi«, hvorved de kan opretholde

26 — Rodríguez-Piñero og M. Bravo-Ferrer, »Igualdad de género y políticas comunitarias«, *Relaciones Laborales*, nr. 6, 2000, s. 3 ff.

27 — Ifølge S. Según Leclerc, »L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental«, i *l'Union européenne et les droits fondamentaux*, Bruylant, Bruxelles, 1999, s. 215 og 216, indebærer denne nye bestemmelse, at princippets anvendelsesområde udvides til at omfatte mere end sociale spørgsmål, idet det formuleres positivt og ikke alene som en afledning af forbuddet mod forskelsbehandling.

28 — EFT 2001 C 80, s. 1.

29 — EUT 2004 C 310, s. 1.

eller vedtage foranstaltninger »med sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere«, samtidig med at det anføres, at der ved europæiske love eller rammelove indføres foranstaltninger for at forhindre forskelsbehandling »i forbindelse med beskæftigelse og erhverv« og på lønområdet (artikel III-214).

B — *Indhold*

1) Princippet om lige løn

29. »Fjernelse af forskelsbehandling på grundlag af køn« er en af de grundlæggende rettigheder [30], som er blevet til en vigtig del af Fællesskabets socialpolitik såvel kvantitativt som kvalitativt [31]. Den finder anvendelse på tre hovedområder, nemlig lønområdet, adgang til beskæftigelse, erhvervsmæssig karriere og arbejdsvilkår samt inden for social sikring [32].

30. Dette princip »er en del af Fællesskabets grundlag« [33] og er det mest udprægede udtryk for forbuddet mod forskelsbehandling mellem mandlige og kvindelige arbejdstagere [34]. Det er anerkendt i artikel 141 EF, hvis økonomiske formål — ophævelse af konkurrencefordrejning mellem virksomheder i forskellige medlemsstater — er underordnet i forhold til bestemmelsens sociale formål [35]. Som jeg allerede anførte i punkt 32 i mit forslag til afgørelse i Mayer-sagen [36], indeholder denne bestemmelse en regel, som er meget lidt almindelig i en international aftale. For det første repræsenterer den et socialt ideal og et i hvert fald indirekte instrument til harmonisering af beskæftigelsespolitikken i Unionen. For det andet indebærer den en lovbestemt forpligtelse til at opnå et bestemt resultat [37], et økonomisk og socialt mål i sig selv. Dens formulering

30 — Dom af 15.6.1978, sag 149/77, Defrenne III, Sml. s. 1365, præmis 27, og i samme retning dom af 12.12.2002, sag C-442/00, Rodríguez Caballero, Sml. I, s. 11915, præmis 32.

31 — T. Pérez del Río, *Una aproximación al derecho social comunitario*, Tecnos, Madrid, 2000, s. 87.

32 — A. Montoya Melgar, J.M. Galiana Moreno og A.V. Sempere Navarro, *Derecho Social Europeo*, Tecnos, Madrid, 1994, især kapitel 2 »La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo«, s. 49 ff.

33 — Dom af 8.4.1976, sag 43/75, Defrenne II, Sml. s. 455, præmis 12.

34 — B. Quintanilla Navarro, *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, Marcial Pons, Madrid, 1996, s. 63-168.

35 — Dom af 10.2.2000, sag C-50/96, Schröder, Sml. I, s. 743, præmis 57.

36 — Dom af 13.1.2005, sag C-356/03, Sml. I, s. 295.

37 — Dom af 28.9.1994, sag C-200/91, Coloroll Pension Trustees, Sml. I, s. 4389, præmis 38.

beror på artikel 2 i Den Internationale Arbejdsorganisations konvention nr. 100 fra 1951[38].

31. Det centrale i artikel 141 EF er begrebet »løn«, som Domstolen lidt efter lidt har præciseret[39] og udvidet til at omfatte samtlige aktuelle eller fremtidige ydelser, som arbejdstageren modtager i penge eller naturalier, eventuelt indirekte, fra arbejdsgiveren på grund af arbejdsforholdet[40], som følge af en kontrakt, lovbestemmelser eller på frivilligt grundlag[41]. Det fremgår af retspraksis, at de, der er omfattet af bestemmelsen, har en fællesnævner, eftersom det står klart — uden at dette at dette spørgsmål er specielt fremhævet — at betaleren skal være arbejdsgiveren, også selv om denne er et offentligt organ[42]. Dette fremgår også af artikel 141 EF.

32. Endvidere skal der tages hensyn til andre bestemmelser i afledt ret, som f.eks. direktiv 75/117.

2) Princippet om ligebehandling

33. Efter de ændringer, der blev indført med Amsterdam-traktaten, indeholder artikel 141

38 — E. Evelyn, *EC Sex Equality Law*, 2. ed., col. Oxford EC Law Library, Ed. Clarendon Press, Oxford, 1998, s. 62. Tillige J. Cruz Villalón, »Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario«, i *La igualdad de trato en el Derecho comunitario*, Aranzadi, Pamplona, 1997, især s. 38 ff.

39 — Det fremgår af retspraksis, at løn udgøres af eksempelvis befordringsgoder, som ydes af en transportvirksomhed til dens mandlige ansatte og deres familiemedlemmer efter overgangen til pension, således at også ydelsesberettigede pårørende til tidligere kvindelige arbejdstagere skulle oppebære dem på samme betingelser (dom af 9.2.1982, sag 12/81, Garland, Sml. s. 359), en virksomheds pensionsplan oprettet ved aftale med arbejdsmarkedets parter og finansieret helt eller delvist af virksomheden (dom af 13.5.1986, sag 170/84, Bilka, Sml. s. 1607), fortsat udbetaling af løn under sygefravær (dom af 13.7.1989, sag 171/88, Rinner-Kühn, Sml. s. 2743), ydelser i forbindelse med afskedigelse af økonomiske årsager og pension betalt via en privat erhvervstilknyttet ordning (dom af 17.5.1990, sag C-262/88, Barber, Sml. I, s. 1889), godtgørelse til bedriftsrådsmedlemmer i form af tjenestefriked med løn eller overarbejdsbetaling for deltagelse i kurser, der formidler oplysninger, der er nødvendige for bedriftsrådsarbejdet, også selv om de i kursustiden ikke udøver aktiviteter som nævnt i ansættelseskontrakten (dom af 4.6.1992, sag C-360/90, Bötel, Sml. I, s. 3589), retten til at være omfattet af en privat erhvervstilknyttet pensionsordning (dom af 28.9.1994, sag C-57/93, Vroege, Sml. I, s. 4541, og af 28.9.1994, sag C-128/93, Fisscher, Sml. I, s. 4583), fratrædelsesgodtgørelse til arbejdstagere, som bringer deres arbejdsforhold til ophør (dom af 14.9.1999, sag C-249/97, Gruber, Sml. I, s. 5295), julegratiale, der udbetales på frivilligt grundlag og kan tilbagekaldes, som incitament til fremtidigt arbejde og/eller for loyalitet over for virksomheden (dom af 21.10.1999, sag C-333/97, Lewen, Sml. I, s. 7243), og overgangsydelse som supplement til afskedigelsesgodtgørelse (Hlozek-dommen, nævnt ovenfor i fodnote 4).

40 — Dom af 25.5.1971, sag 80/70, Defrenne I, Sml. 1971, s. 109; org.ref.: Rec. s. 445, præmis 6, af 3.12.1987, sag 192/85, Newstead, Sml. s. 4753, præmis 11, af 22.12.1993, sag C-152/91, Sml. I, s. 6935, præmis 28, af 23.10.2003, forenede sager C-4/02 og C-5/02, Schönheit og Becker, Sml. I, s. 12575, præmis 56, og af 30.3.2004, sag C-147/02, Alabaster, Sml. I, s. 3101, præmis 42, og desuden Garland-dommen, præmis 5, Barber-dommen, præmis 12, og Coloroll Pension Trustees-dommen, nævnt ovenfor i fodnote 39, præmis 77.

41 — Garland-dommen, præmis 10, Barber-dommen, nævnt ovenfor i fodnote 39, præmis 20, og Lewen-dommen, nævnt ovenfor i fodnote 39, præmis 21.

42 — I dom af 27.6.1990, sag C-33/89, Kowalska, Sml. I, s. 2591, præmis 12, fastslog Domstolen, at princippet gælder for såvel private arbejdsgivere som offentlige myndigheder.

EF i stk. 3 »princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv«. Det var allerede tidligere anerkendt i direktiv 76/207, at ligebehandlingsprincippet skal gælde i alle arbejdsforholdets faser eller situationer[43], eftersom direktivet ikke alene vedrører løn, men også adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, herunder betingelser for afskedigelse[44]. Begrebet afskedigelse skal forstås i vid betydning, således at det omfatter alle former for ophør eller afslutning af arbejdskontrakten, uanset hvordan parterne har valgt at betegne det, herunder også fratræden efter gensidig aftale[45].

34. Særlig opmærksomhed fortjener problemerne omkring pensionering, idet Domstolen har udtalt, at en aldersgrænse for obligatorisk arbejdsophør fastsat inden for rammerne af en virksomheds generelle politik, også når det indebærer ydelse af pension, er omfattet af begrebet »afskedigelse«, således at »undtagelsen fra forbuddet mod forskelsbehandling på grundlag af køn som fastsat i artikel 7, stk. 1, litra a), i direktiv 79/7 kun er anvendelig på fastsættelse af alderen for at bevilge alders- og arbejdsophørspension og de konsekvenser, det kan have for andre ydelser på den sociale sikrings område«[46].

3) Ligebehandling med hensyn til sociale ydelser

35. I henhold til direktiv 79/7 skal ligebehandlingsprincippet anvendes på de risici, der er omhandlet i de lovbestemte sociale sikringsordninger — det samme gælder for direktiv 86/378, men inden for de erhvervstilknyttede sociale ordninger[47].

36. Ifølge retspraksis omfattes en ydelse kun af anvendelsesområdet for direktiv 79/7, hvis den udgør en beskyttelse mod en af de risici, der er opregnet i artikel 3, stk. 1, og ydelsen

43 — F. Durán López, »La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9.2.1976«, i *Cuestiones actuales del Derecho del trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990, s. 406 ff.

44 — Dom af 2.8.1993, sag C-271/91, Marshall II, Sml. I, s. 4367, præmis 19.

45 — Dom af 16.2.1982, sag 19/81, Burton, Sml. s. 554, og af 26.2.1986, sag 151/84, Roberts, Sml. s. 703.

46 — Dom af 26.2.1986, sag 152/84, Marshall I, Sml. s. 723, præmis 34 og 36, og Roberts-dommen, nævnt ovenfor i fodnote 45, præmis 34 og 35.

47 — A. Recio Laza, *La seguridad social en la jurisprudencia comunitaria*, La Ley, Madrid, 1986; desuden J.J. Fernández Domínguez, *La mujer ante el Derecho de la seguridad social. Antiguos y nuevos problemas de la igualdad de trato por razón de sexo*, La Ley, Madrid, 1999.

er direkte og faktisk forbundet med en af de opregnede risici [48].

C — *Konstatering af en forskelsbehandling*

37. I mangel af en retlig definition af begrebet har Domstolen fastholdt samme opfattelse af begrebet forskelsbehandling på de tre ovennævnte områder. Den har gentagne gange fastslået, at forskelsbehandling består i, at der på sammenlignelige situationer anvendes forskellige bestemmelser, eller at den samme bestemmelse anvendes på forskellige situationer [49]. For at fastslå, om der foreligger en forskelsbehandling, skal det undersøges, om de omtvistede bestemmelser har mere skadelige virkninger for arbejdstagere af det ene køn [50]. I indirekte forskelsbehandling er det heller ikke tilladt, hvilket foreligger, hvis der vedtages en bestemmelse, som til trods for, at den er formuleret neutralt, faktisk skader et langt større antal kvinder end mænd, medmindre forskelsbehandlingen af de to grupper er begrundet i objektive forhold, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn [51].

38. Hvad det sidstnævnte aspekt angår, har Domstolen fastslået, at ligebehandlingsprincippet ikke overtrædes af foranstaltninger, som er i overensstemmelse med et berettiget socialpolitisk formål, er egnede til at opfylde dette formål og er nødvendige hertil [52]. Dette gælder dog ikke, hvis der alene er tale om budgetmæssige hensyn [53].

V — Vurdering af det præjudicielle spørgsmål

39. På baggrund af ovenstående skal jeg i den foreliggende sag præcisere, hvilke fælles-

48 — Se bl.a. dom af 4.2.1992, sag C-243/90, Smithson, Sml. I, s. 467, præmis 12 og 14, af 16.7.1992, forenede sager C-63/91 og C-64/91, Jackson og Cresswell, Sml. I, s. 4737, præmis 15 og 16, og af 19.10.1995, sag C-137/94, Richardson, Sml. I, s. 3407, præmis 8 og 9. Ved anvendelse af disse kriterier har Domstolen fastslået, at direktivets materielle anvendelsesområde ikke omfatter f.eks. ældres ret til nedsatte takster for benyttelse af offentlige transportmidler (dom af 11.7.1996, sag C-228/94, Atkins, Sml. I, s. 3633), supplerende understøttelse til personer, der ikke har det fornødne til at dække deres underhold (Jackson og Cresswell-dommen), børnepasningsydelse til sikring af familiens underhold i den periode, der anvendes til pasning af børnene (dom af 10.10.1996, forenede sager C-245/94 og C-312/94, Hoever og Zachow, Sml. I, s. 4895, og fordele i henseende til aldersforsikring på grundlag af perioder, i hvilke den erhvervsmæssige beskæftigelse har været afbrudt som følge af børnepasning (dom af 13.12.1994, sag C-297/93, Grau-Hupka, Sml. I, s. 5535). Derimod har Domstolen fastslået, at direktivet omfatter en forsorgsydelse betalt i henhold til fællesskabsbestemmelser til en invalid (dom af 24.6.1986, sag 150/85, Drake, Sml. s. 1995) og brændselshjælp om vinteren til personer, der har nået pensionsalderen (dom af 16.12.1999, sag C-382/98, Taylor, Sml. I, s. 8955).

49 — Dom af 14.2.1995, sag C-279/93, Schumacker, Sml. I, s. 225, præmis 30, af 13.2.1996, sag C-342/93, Gillespie m.fl., Sml. I, s. 475, præmis 16, og af 27.10.1998, sag C-411/96, Boyle m.fl., Sml. I, s. 6401, præmis 39.

50 — Dom af 9.2.1999 i sag C-167/97, Seymour-Smith og Pérez, Sml. I, s. 623, præmis 58, og Schönheit og Becker-dommen, præmis 69.

51 — Dom af 30.11.1993, sag C-189/91, Kirsammer-Hack, Sml. I, s. 6185, præmis 22, af 6.2.1996, sag C-457/93, Lewark, Sml. I, s. 243, præmis 31, af 17.6.1998, sag C-243/95, Hill og Stapleton, Sml. I, s. 3739, præmis 34, af 12.7.2001, sag C-189/01, Jippes, Sml. I, s. 5689, præmis 129, og af 20.3.2003, sag C-187/00, Kutz-Bauer, Sml. I, s. 2741, præmis 50, samt Rinner-Kühn-dommen, præmis 12, og Rodríguez Caballero-dommen, præmis 32.

52 — Dom af 19.11.1992, sag C-226/91, Molenbroek, Sml. I, s. 5943, præmis 13, og af 6.4.2000, sag C-226/98, Jørgensen, Sml. I, s. 2447, præmis 41.

53 — Dom af 24.2.1994, sag C-343/92, Roks m.fl., Sml. I, s. 571, præmis 35, samt Jørgensen-dommen, præmis 42, og Schönheit og Becker-dommen, præmis 85.

skabsretlige bestemmelser der er anvendelige, undersøge hvorvidt der eventuelt foreligger en forskelsbehandling, og hvis det er tilfældet, tage stilling til, om den kan begrundes.

42. På den anden side henhører forpligtelserne over for skattemyndighederne ikke under den sociale sikring, uanset hvilken lovbestemt eller erhvervstilknyttet ordning det drejer sig om. Det forhold, at nogle skatter har et socialt formål, gør dem ikke til foranstaltninger til risikobeskyttelse. Det er således heller ikke muligt at anvende direktiv 79/7.

A — *Afgrænsning af de anvendelige fællesskabsbestemmelser*

43. Det står tilbage at undersøge, om direktiv 76/207 er anvendeligt. Som tidligere nævnt udvider det ligebehandlingsprincippet til at omfatte praktisk taget alle aspekter af arbejdslivet, især arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår.

40. Det præjudicielle spørgsmål vedrører de italienske bestemmelser om den skattemæssige behandling af en fratrædelsesgodtgørelse. Hverken det udbetalte beløb eller pensionsalderen er omtvistet, men den omstændighed at kvinder betaler mindre skat.

44. Ovennævnte direktiv tilsigter oftest principielt at kunne reagere på forskelsbehandling fra arbejdsgiverens side, men omfatter også følgerne af foranstaltninger fra arbejdsmarkedets parter eller staten. Staten har bl.a. pligt til at ophæve administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, som fremmer, begunstiger eller giver anledning til forskelsbehandling.

41. På denne baggrund er bestemmelserne om lige løn ikke anvendelige, idet de beløb, der betales af skattepligtige personer i form af indkomstskat, ikke er omfattet af begrebet løn, uanset at dette begreb skal fortolkes vidt i fællesskabsretten, eftersom arbejdsgiveren ikke udbetaler dem på grundlag af arbejdsforholdet. Omvendt kan de heller ikke anses for ydet af staten på grundlag af et forhold af denne art. Følgelig kan man se bort fra artikel 141, stk. 1 og 2, EF, direktiv 75/117 og den retspraksis, som har fortolket dem.

45. De ydelser, arbejdstagere opnår ved ophør af arbejdsforholdet med virksomheden, beskattes med de herfor fastsatte satser, som det endelige beløb afhænger af; nationale skattesystemer er således berørt af det nævnte direktivs bestemmelser, men kan selvfølgelig også være berørt af andre bestemmelser.

B — *Den skattemæssige behandling af fratrædelsesgodtgørelsen*

46. Dekret nr. 917 fra Republikkens præsident fastsætter skattesatsen for ydelser ved frivillig fratræden i form af en lavere sats for kvinder, som er fyldt 50 år, og for mænd, som er fyldt 55 år.

47. Arbejdstagere opnår skattefordelen fra den ene eller den anden aldersgrænse alt efter deres køn. Hermed indføres der en forskel til fordel for kvinder, eftersom de, hvis de lever lige så længe som mænd, bidrager mindre til statskassen af et ekstraordinært beløb, de modtager som følge af arbejdsforholdets ophør, og de får på denne måde et større nettobeløb.

48. Sådan forholder det sig med Paolo Vergani, der var 51 år på tidspunktet for de faktiske omstændigheder, hvor han blev nægtet den skattefordel, som en kvindelig arbejdstager fra samme virksomhed under de samme forhold ville have fået.

49. På baggrund af konstateringen af denne overtrædelse af ligebehandlingsprincippet må det undersøges, om den måtte være begrundet.

C — *Spørgsmålet, om forskelsbehandlingen er begrundet*

1) Førpensionsalderen

50. Den Italienske Republik har forsøgt at forklare den diskriminerende nationale bestemmelse ved at aflede den fra bestemmelserne om førpensionsalderen, der ved lov af 23. april 1981 blev fastsat til 55 år og 50 år, alt efter om lønmodtagerne i kriseramte virksomheder er mænd eller kvinder. Denne sammenhæng er ganske vist indlysende, men kan ikke begrunde den konstaterede forskelsbehandling.

For det første drejer tvisten sig ikke om den forskellige aldersgrænse for førtidigt ophør af arbejdsforholdet, men den omstændighed, at forskellen har skattemæssige følger.

For det andet har Den Italienske Republik undladt at tage hensyn til andre muligheder for ophør af arbejdsforholdet. Ifølge den italienske regerings argumentation finder skattefordelen i henhold til artikel 17, stk. 4a, i præsidentdekretet kun anvendelse i de i lov af 23. april fra 1981 anførte tilfælde. I artikel 17, stk. 4a, henvises der imidlertid uden nærmere angivelser til ethvert »ophør af arbejdsforholdet med henblik på at tilskynde til frivillig fratræden«, mens lov af 23. april 1981 gælder, når denne mulighed indtræffer i kriseramte virksomheder.

51. I modsætning til, hvad Kommissionen har gjort gældende, indebærer dette, at skatteordningen kun afspejler de forskellige aldersgrænser for førpensionering i de tilfælde, som angives i lov fra 1981, som ikke omfatter alle muligheder, bl.a. ikke Paolo Verganis tilfælde.

2) National socialpolitik

52. Efter fast retspraksis råder medlemsstaterne over et vidt skøn ved valget af de foranstaltninger, hvormed de kan realisere målsætningen på dette område[54]. Således kan de retningslinjer, som et land fastsætter under hensyn til sine behov og mål, begrunde, at kvinder holder op med at arbejde tidligere end mænd, hvorved direktiv 79/7 bliver anvendeligt, især artikel 7, som giver mulighed for at undtage fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner og eventuelle følger heraf for andre ydelser fra direktivets anvendelsesområde.

53. Undtagelsen i ovennævnte bestemmelse omfatter som nævnt ovenfor »kun den forskelsbehandling, som forekommer i de andre ordninger vedrørende ydelser, for så vidt forskelsbehandlingen nødvendigvis og objektivt er knyttet til den pågældende forskel i pensionsalder«, hvilket er tilfældet, hvis den økonomiske balance i det sociale sikringssystem forstyrres eller med henblik på at sikre sammenhængen mellem ordningen vedrørende arbejdsophørspensioner og ordningen vedrørende andre ydelser[55]. Tvisten drejer sig således om, hvorvidt de forskellige aldersgrænser for arbejdsforholdets ophør har sammenhæng med indrømmelsen af en skattelempelse.

54. Som tidligere anført er det omhandlede direktiv desuden ikke anvendeligt i det foreliggende tilfælde.

55. Det skal endvidere undersøges, om den gunstige skattesats er til fordel for kvinder. På baggrund af den sammenhæng, den nationale bestemmelse indgår i, synes det vanskeligt at hævde, at dens formål er at begunstige kvindelige arbejdstagere eller at undgå en ulempe for dem ved at tilskynde dem til at sige op før tiden. Hvis sigtet med skattelempelsen var, at samtlige ansatte opnåede sammenlignelige indtægter, ville Birds Eye Walls-dommen kunne påberåbes, hvorefter den forskellige behandling ville have et gyldigt grundlag. Der mangler imidlertid de nødvendige oplysninger for at fastslå, om der findes et sådant sigte, og følgelig om det drejer sig om samme situation[56].

54 — Domme af 14.12.1995, sag C-317/93, Nolte, Sml. I, s. 4625, præmis 33, og sag C-444/93, Megner og Scheffel, Sml. I, s. 4741, præmis 29, samt dom af 9.9.1999, sag C-281/97, Krüger, Sml. I, s. 5127, præmis 28.

55 — Dom af 30.3.1993, sag C-328/91, Thomas m.fl., Sml. I, s. 1247, præmis 20, af 11.8.1995, sag C-92/94, Graham m.fl., Sml. I, s. 2521, præmis 11, af 30.1.1997, sag C-139/95, Balestra, Sml. I, s. 549, præmis 33, af 23.5.2000, sag C-104/98, Buchner m.fl., Sml. I, s. 3625, præmis 25, og af 4.3.2004, sag C-303/02, Haackert, Sml. I, s. 2195, præmis 30.

56 — Dom af 9.11.1993, sag C-132/92, Sml. I, s. 5579.

3) Økonomiske hensyn

56. Endelig skal det undersøges, om der bag den omtvistede forskellige behandling ligger økonomiske eller finansielle hensyn, således som Kommissionen har hævdet.

57. Dette kan ikke være tilfældet, eftersom det i den nævnte dom i sagen Roks m.fl. blev fastslået, at selv om budgetmæssige hensyn kan være afgørende for en medlemsstats socialpolitiske valg og påvirke arten og omfanget af de sociale sikringsforanstaltninger, staten ønsker at træffe, udgør de imidlertid ikke i sig selv et mål for socialpolitikken og kan derfor ikke begrunde en forskelsbehandling på grundlag af køn (præmis 35) [57].

58. Desuden har den berørte stat heller ikke gjort en sådan begrundelse gældende [58].

D — *Konsekvenser*

59. På baggrund af de anførte betragtninger mener jeg, at en skattelempelse på fratrædelsesgodtgørelser, som ydes ved forskellige aldersgrænser for mænd og kvinder, uden at forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold, som ikke har sammenhæng med arbejdstagernes køn, er i strid med artikel 2, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207.

60. Man kommer til samme resultat, hvis man hypotetisk anvender princippet om lige løn i den betydning, som Domstolen ved talrige lejligheder har tillagt det siden Barber-dommen, hvorefter fastsættelsen af forskellige aldersgrænser for de to køn for tilkendelse eller beregning af erhvervstilknyttede ydelser er i strid med artikel 141 EF, selv om forskellen i pensionsalder for mænd og kvinder svarer til den forskel, der gælder efter den nationale lovbestemte ordning [59]. Denne vurdering kan uden videre overføres til den skattemæssige behandling af alle former for løn.

57 — I samme retning dom af 10.3.2005, sag C-196/02, Nikoloudi, Sml. I, s. 1789, præmis 53, og Kutz-Bauer-dommen, præmis 59.

58 — Kommissionen præciserede heller ikke denne påstand under retsmødet på et spørgsmål, jeg stillede den, og fremlagde heller ikke konkrete oplysninger til støtte herfor, men fremhævede blot den italienske ordnings neutrale karakter.

59 — Bl.a. dom af 14.12.1993, sag C-110/91, Moroni, Sml. I, s. 6591, præmis 10 og 20, og af 28.9.1994, sag C-408/92, Smith m.fl., Sml. I, s. 4435, præmis 11.

VI — Forslag til afgørelse

61. På baggrund af ovenstående foreslår jeg, at Domstolen besvarer det præjudicielle spørgsmål fra Commissione tributaria provinciale di Novara (Italien) således:

»Fællesskabsretten, nærmere bestemt Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, er til hinder for, at en skattelempelse for beløb, som betales ved arbejdsforholdets ophør med henblik på at tilskynde til frivillig fratræden, indrømmes kvindelige arbejdstagere, som er fyldt 50 år, men mandlige arbejdstagere først når de er fyldt 55 år.«